Stichting Openbaar Primair Onderwijs
Goeree-Overflakkee

de wind kun je niet veranderen, hoe je de zeilen zet wel

Bestuursverslag 2017

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	blz. 2
2. Algemene gegevens	blz. 3
3. Bestuur en toezicht	blz. 4
4. Missie, visie en strategisch beleid	blz. 6
5. Onderwijs en kwaliteitszorg	blz. 11
6. Personeel en organisatie	blz. 16
7. Financiën	blz. 20
8. Huisvesting en facilitaire zaken	blz. 27
9. Continuïteitsparagraaf	blz. 28
10. Slotwoord	blz. 35

1. Voorwoord

De maatschappij vraagt goede resultaten van onze scholen en optimale inzet van onze medewerkers.
Al onze leerlingen hebben recht op kwalitatief goed passend onderwijs.
Dit kunnen we realiseren door goed samen te werken; dat leren wij immers onze kinderen ook.
In 2017 hebben we weer veel aandacht besteed aan de verbinding tussen de scholen onderling en tussen de scholen en het stafbureau.
Zo kunnen wij nog beter gebruikmaken van elkaars kennis en vaardigheden om onze primaire opdracht - het geven van kwalitatief goed onderwijs - nog beter te kunnen uitvoeren.
De strategische samenwerking met Kibeo heeft ertoe geleid dat al ca. 2/3 van onze scholen inpandige vormen van kinderopvang heeft.
Op 4 locaties zijn we bovendien IKC-pilots gestart, waarbij de inhoudelijke samenwerking in een ontwikkeling naar een team centraal staat.
Om onze ambities waar te kunnen maken, zullen wij in beweging moeten blijven.
Wij willen onze leerlingen meer op maat bedienen door adaptief, digitaal lesmateriaal in te zetten.
Leerkrachten hebben daardoor minder nakijktijd nodig en daardoor kunnen ze ook meer tijd besteden aan de begeleiding van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.
Bovendien krijgen teams veel meer inzicht in de wijze waarop 'onze' kinderen leren en kan de instructie, het klassenmanagement en zelfs ook op enkele locaties de onderwijsorganisatie daarop worden aangepast. Ons nieuwe beleid 'koerswijziging ICT' heeft er voor gezorgd dat onze onderwijskundige ambities uitgevoerd kunnen worden.
SOPOGO is een financieel gezonde en stabiele organisatie. Dat is een solide basis om ambities verder vorm te geven.
Wij streven binnen de scholen naar een passende leeromgeving voor al onze leerlingen.
En dat betekent duidelijke schoolprofielen die passen bij wat ouders zoeken voor hun kind(eren) in hun woonkern.
De basis daarvan is verscheidenheid. Onze scholen krijgen de ruimte om eigen keuzes te maken die passen binnen de kaders uit het strategisch beleidsplan 2015 - 2019.
Een groeiend risico betreft het oplopende tekort aan goede, beschikbare leerkrachten.
Daarom spannen wij ons in om goede leerkrachten te werven, stagiaires ruimte geven dat mooie vak te leren, zij-instromers nieuwe mogelijkheden te bieden om een carrière in het onderwijs op te bouwen en eigen personeel te binden.
Naast het schetsen van een beeld van het achter ons liggende kalenderjaar, geven we tevens een vooruitblik naar de jaren die voor ons liggen in de zgn. continuïteitsparagraaf.
Veel direct betrokkenen hebben door hun vrijwillige of professionele inzet een positieve bijdrage geleverd aan de successen van 2017.
We denken dan natuurlijk in de eerste plaats aan de kinderen, ouders/verzorgers, leerkrachten, onderwijsassistenten, intern begeleiders en directeuren, maar ook aan andere ondersteunende medewerkers op de scholen, de stafmedewerkers op het bestuurskantoor en de leden van de raad van toezicht.
Ik wil iedereen hartelijk bedanken voor de getoonde inzet en betrokkenheid.

Aldus vastgesteld door het college van bestuur d.d. 20 juni 2018

Pieter J.J. Verbrugh
directeur-bestuurder

2. Algemene gegevens

Rechtspersoon:	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee
Postadres:	Postbus 94
Postcode:	3255 ZH
Plaats:	Oude-Tonge
Bezoekadres:	Emmastraat 11-13, 3255 BD Oude-Tonge
Telefoon:	0187 497800
Bestuursnummer:	41502
Emailadres:	info@sopogo.nl
Website:	www.sopogo.nl

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee vormt het bevoegd gezag over de volgende 13 scholen in de gemeente Goeree-Overflakkee:

Brinnummer	Naam	T 01-10-16	T 01-10-17	Website
06DJ	OBS Het Startblok	116	121	www.het-startblok.nl
08GK	OBS d'n tuun	66	68	www.obsdntuun.nl
08IV	OBS Ollie B. Bommel	81	79	www.olliebbommel.nl
09GK	OBS De Inktvis	194	190	www.deinktvis.nl
09GN	OBS De Pannebakker	94	90	www.obsdepannebakker.nl
09IV	OBS De Regenboog	68	69	www.obsooltgensplaat.nl
10CF	OBS Roxenisse	114	110	www.obsroxenisse.nl
10CI	OBS JC van Gent	302	279	www.jcvangent.nl
10UD	OBS De Molenvliet	34	38	www.obsdemolenvliet.nl
18ID	OBS Buten de Poorte	72	81	www.butendepoorte.nl
18KD	OBS De Westhoek	200	191	www.basisschooldewesthoek.nl
18KM	SBO Het Kompas	64	60	www.sbo-hetkompas.nl
18LP	OBS Stellegors	116	100	www.stellegors.nl
	Stichting OPOGO	1.521	1476	www.sopogo.nl

De openbare basisscholen boden in 2017 onderwijs aan ca. 1.475 leerlingen.
Het leerlingenaantal van de scholen binnen SOPOGO is in 2017, zoals verwacht, gedaald ten opzichte van 2016, en wel met 45 leerlingen (peildatum 1 oktober 2017). Ook de komende jaren wordt nog een verdere terugloop van het aantal leerlingen verwacht, omdat de instroom van nieuwe leerlingen nog niet de uitstroom van groep 8 helemaal compenseert. Om de terugloop te minimaliseren is het zaak om te blijven investeren in innovatie en de verbetering van de onderwijskwaliteit.
Kwaliteit van het onderwijs in krimpende regio's is een hele uitdaging. Leerkrachten geven vooral les in combinatiegroepen aan leerlingen van verschillende niveaus.
Dat vraagt veel van het klassenmanagement, het organisatievermogen en de didactische vaardigheden van de leerkracht. De werkdruk wordt over het algemeen als hoog ervaren. Daardoor kan de kwaliteit ook onder druk komen te staan. Een deel van het positieve resultaat van 2017 kunnen scholen aanwenden om die werkdruk te verminderen.
De verdere terugloop van het leerlingenaantal benadrukt tevens het belang van interne verbinding tussen de scholen, de onderwijsorganisatie innovatiever te gaan inrichten en een verkenning op te starten naar bestuurlijke samenwerking op en buiten Goeree-Overflakkee.

3. Bestuur en toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2017 uit de volgende 5 leden:
Dhr. F.A.J. van Moorsel (voorzitter tot augustus 2017)
Mevr. R.J.A. Bron-Slis
Dhr. G. Kroeze
Mevr. L. Kieviet
Dhr. R.J. van Dongen (nieuwe voorzitter vanaf september 2017)

De heer Van Moorsel heeft het voorzitterschap en zijn lidmaatschap van de raad van toezicht wegens gezondheidsredenen in juli 2017 moeten opgeven.
Helaas moet ik bij het schrijven van dit bestuursverslag tevens vermelden dat de heer Van Moorsel op 5 maart 2018 is overleden. Hij heeft heel veel voor SOPOGO en het openbaar onderwijs betekend.
Eind 2017 is mevrouw L.A. van der Linden-Stallinga voorgedragen als nieuw lid van de raad van toezicht. Deze voordracht is inmiddels in de gemeenteraad bekrachtigd.

SOPOGO kent een statutair in rollen onderscheiden Raad van Toezicht en een College van Bestuur. De bevoegdheden en werkwijzen van het College van Bestuur en Raad van Toezicht zijn formeel vastgelegd in resp. een bestuurs- en toezichtreglement. Het College van Bestuur telt één lid, in de functie van directeur-bestuurder.
De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van het College van Bestuur, gericht op de verwezenlijking van de doelstelling van de stichting en de algemene gang van zaken.
De Raad van Toezicht treedt op als formele werkgever van de directeur-bestuurder.
De directeur-bestuurder is belast met het besturen van de stichting en treedt op als werkgever voor alle medewerkers in dienst van SOPOGO.

De interne bedrijfsvoering is centraal georganiseerd door beleidsmedewerkers op het stafbureau in Oude-Tonge.
Het stafbureau bestond in 2017 uit 3,96 FTE beleidsmedewerkers met de portefeuilles:

- Financiën / P&O,
- P&O,
- Huisvesting / algemene zaken,
- Kwaliteit,
- Cultuureducatie en
- ICT
- ondersteund door een managementassistent en een administratief medewerker.

SOPOGO heeft een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), die advies geeft en instemming kan verlenen aan school-overstijgende zaken (aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle scholen) met als doel de beleidsontwikkeling mede vorm te geven. Vanuit elke school wordt een ouder en een leerkracht afgevaardigd in deze GMR. Medezeggenschap met betrekking tot individuele scholen vallen onder de MR-en van elke afzonderlijke school.
De voornaamste onderwerpen die de GMR in 2017 heeft behandeld, waren:

- begroting 2018 (positief advies);
- beleidsnotitie ‘de openbare basisschool op Goeree-Overflakkee in 2025’ (instemming);
- koerswijziging ICT (instemming);
- vakantierooster 2017/2018 (positief advies);
- benoeming mw. L.A. van der Linden als nieuw lid raad van toezicht (positief advies);
- benoeming dhr. R.J. van Dongen als voorzitter raad van toezicht (positief advies);
- bestuursformatieplan 2017/2018 (instemming).
- veiligheidshandboek (in behandeling)

De GMR heeft verder elke vergadering als klankbordfunctie gefungeerd voor de directeur-bestuurder m.b.t. de ontwikkelingen van het nieuwe samenwerkingsverband, de samenwerking met de RGO en over de Plusklassen.

De 13 scholen werden aangestuurd door 12 directeuren met een fte-omvang van 10,6 (incl. directie-ondersteuning voor meerscholen-directeuren).

4. Missie, visie en strategisch beleid

Als stichting voor openbaar onderwijs staat SOPOGO borg voor algemeen toegankelijk onderwijs met de kernwaarden:
Ieder kind is welkom; op de openbare school spelen levensovertuiging, etniciteit of seksuele geaardheid geen rol bij toelating.
Wederzijds respect; op de openbare school is er respect voor ieders mening en wordt de diversiteit aan opvattingen aangegrepen om van elkaar te leren.
Waarden en normen; op de openbare school worden de normen en waarden van de Nederlandse samenleving gerespecteerd. Deze verworvenheden geven ruimte voor opvattingen van minderheden.
School en de samenleving; de openbare school heeft een open karakter. Zij betrekt de omgeving actief bij haar activiteiten en neemt op haar beurt actief deel aan de omgeving.
Levensbeschouwing en godsdienst; de openbare school biedt ruimte voor levensbeschouwing en godsdienst, omdat deze onlosmakelijk verbonden zijn aan de samenleving.

De **missie** van SOPOGO:
Onze SOPOGO-scholen bieden alle leerlingen op Goeree-Overflakkee kwalitatief hoogstaand, innovatief, inspirerend en Passend Onderwijs.
Onze scholen stellen leerlingen in staat dicht bij huis hun kwaliteiten en talenten te ontdekken en verder te versterken in hun ontwikkelingsproces naar volwassenheid, zodat zij straks goed zijn voorbereid op hun plek als volwassene in onze samenleving.

Onze visie op openbaar onderwijs ***"Wij staan voor toegankelijkheid!"***

- Op onze SOPOGO-scholen is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.
- Onze SOPOGO-scholen staan voor de onvoorwaardelijke acceptatie van de verscheidenheid tussen mensen.
- Op onze SOPOGO-scholen is er respect voor ieders mening en wordt de diversiteit aan opvattingen aangegrepen om van elkaar te leren.
- Op onze SOPOGO-scholen worden de normen en waarden van de Nederlandse samenleving gerespecteerd. Deze verworvenheden geven ruimte voor opvattingen van minderheden.
- Op onze SOPOGO-scholen worden de kinderen zo goed mogelijk voorbereid op hun rol in de samenleving.
- Onze SOPOGO-scholen hebben een open karakter. Zij betrekken de omgeving actief bij hun activiteiten en nemen op hun beurt deel aan de omgeving.

Onze visie op leren ***"Kinderen leren het zelf te doen!"***

- Leren is een proces van vallen en opstaan. De scholen bieden een veilige en uitdagende leeromgeving. Het leren zelf is een activiteit van het kind. Onze SOPOGO-scholen bieden kinderen ruimte om te leren, te excelleren, te ontdekken en te onderzoeken.
- Het nemen en geven van verantwoordelijkheid is de rode draad van ons handelen. Onze SOPOGO-scholen bieden kinderen de ruimte om eigenaarschap te verwerven over hun eigen leerproces. (Het bevorderen van eigenaarschap bij kinderen van hun eigen leerproces bereidt kinderen goed voor op hun eigen toekomst.) Daarbij zijn we aanspreekbaar op resultaten.
- Elk kind heeft recht op kwalitatief goed onderwijs in een inspirerende, uitdagende en veilige omgeving.
- Wij bereiden kinderen voor op een nieuwe manier van leren, leven en werken. Om aan de huidige kennismaatschappij te kunnen blijven deelnemen hebben kinderen 21ste eeuwse

vaardigheden nodig (zoals: samenwerken, creativiteit, ict-geletterdheid, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en sociale en culturele vaardigheden). Op termijn worden deze geïmplementeerd in ons bestaande curriculum. De komende periode zal er onderzoek verricht worden naar de meest effectieve wijze van implementatie.

Onze visie op leerlingenondersteuning ***"Elk kind telt!"***

- Onze SOPOGO-scholen werken handelingsgericht en opbrengstgericht. Binnen de cyclus van waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren vindt intensieve samenwerking plaats binnen de stichting en met alle strategische partners.
- Er wordt gefocust op mogelijkheden en onderwijsbehoeften van alle leerlingen in plaats van op tekortkomingen. In ons onderwijs staat het kind als geheel centraal; worden onderwijsbehoeften en leerstijlen gekoppeld aan de leerlijnen, waarbij we dagelijks reflecteren op ons eigen handelen.
- De mate van ons effectief onderwijskundig handelen heeft direct meetbaar effect op de leerresultaten.
- Ouders/verzorgers worden bij de (passende) ondersteuning betrokken waardoor er versterking van samenwerking plaatsvindt tussen leerkrachten en ouders.

Onze visie op kwaliteit ***"Verbeteren én ontdekken wat er in het kind zit!"***

- We hebben hoge verwachtingen van leerlingen en realiseren maximale opbrengsten voor elk kind. We dagen onszelf uit tot ambitieuze en haalbare doelstellingen.
- Door te meten, te analyseren, te evalueren en te reflecteren werken we aan continue verbetering. De gehele organisatie van SOPOGO werkt cyclisch, transparant en toetsbaar op basis van de kwaliteitscyclus Plan – Do – Check – Act (plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen).

Onze visie op personeel en organisatie ***"Kernwaarden en kernkwaliteiten benutten."***

- Het SOPOGO-bestuur is een inspirerende werkgever, die medewerkers ondersteunt en uitdaagt om kansen te benutten en zich verder te ontwikkelen. Het SOPOGO-bestuur schept een klimaat voor verbetering. De organisatie draagt bij aan het creëren van een professionele leergemeenschap.
- SOPOGO-medewerkers zijn gemotiveerd, deskundig en bevlogen.
- SOPOGO-medewerkers werken samen en professionaliseren zich door kennis en ervaringen te delen**.**

Onze visie op financiën en facilitaire zaken ***"Regeren is vooruitzien."***

- SOPOGO-beleidsmedewerkers maken werk van een meerjarenperspectief.
- Een plan is pas af met financiële paragraaf.
- Het SOPOGO-bestuur zet zijn financiële middelen zo effectief mogelijk in.
- Centrale regie vanuit het stafbureau bezorgt doelmatig gezamenlijk voordeel**.**

Visie op ICT ***"Klaar voor de 21ste eeuw."***

- SOPOGO-leerkrachten en de kinderen van onze SOPOGO-scholen zijn digitaal geletterd. Digitaal geletterden zijn digitaal denkend, digitaal vaardig en digitaal verantwoordelijk.
- Meer digitale werkplekken en meer digitale inzet verhogen onze onderwijskwaliteit.
- ICT-mogelijkheden worden maximaal verwerkt in ons curriculum.
- Onze SOPOGO-scholen hebben toekomstbestendige hardware en software.

Visie op communicatie en PR ***"Zeggen wat je doet en doen wat je zegt!"***

- Onze SOPOGO-scholen zijn herkenbaar, staan goed aangeschreven en werken voortdurend aan hun reputatie.
- Het SOPOGO-bestuur brengt haar medewerkers met elkaar in contact en zoekt de verbinding met andere schoolbesturen en strategische partners (bijv. speciaal onderwijs, jeugdhulpverlening, gezinsbegeleiding en gemeente).
- De interne en externe communicatie verloopt transparant en direct.
- Communicatie met oog voor de ander leidt pas tot echte samenwerking.

Visie op krimp ***"Een inspirerende uitdaging!"***

- Het dalende leerlingenaantal als gevolg van demografische ontwikkelingen kunnen we niet beïnvloeden. Het SOPOGO-bestuur kan wel anticiperen, zo ver mogelijk vooruitkijken en reageren.
- Het SOPOGO-bestuur stelt zich verbindend en coöperatief op naar de andere schoolbesturen en strategische partners, met de stellige overtuiging dat diverse vormen van samenwerking ons allemaal winst zal opleveren (bijv.: op gebied van huisvesting en bedrijfsvoering; gezamenlijk inkopen en/of gezamenlijk externen inschakelen voor onderhoud en administratie).
- Krimp biedt ook heel veel kansen. Het roept creativiteit op om anders naar de organisatie te kijken en buiten de kaders te denken. Hierdoor zal de organisatie een groei doormaken.
- Het SOPOGO-bestuur kiest er nadrukkelijk voor om juist nu fors te investeren in innovaties en professionalisering naast financieel sterk en gezond blijven. Deze uitdagende combinatie zal ons als organisatie solide door de komende vier tot zes jaar gaan leiden.

Visie op cultuureducatie ***"Cultuureducatie kleurt je leven!"***

- Onze leerlingen kunnen individuele talenten ontwikkelen en zich breed oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten, die een rol spelen in hun leefwereld. Wij vinden het belangrijk dat kinderen zich leren openstellen voor kunst en cultuur, dat ze hier van genieten, ze er op leren reflecteren en dat ze zich vanuit kunstzinnige vorming leren uiten.
- Cultuureducatie vormt het kind als persoon en in gedrag.
- Kinderen de mogelijkheid bieden om eigen talenten en kwaliteiten te leren kennen.
- Cultuureducatie leidt tot bewustwording m.b.t. sociaal-maatschappelijke oriëntatie en draagt bij aan het overdragen van normen en waarden behorende bij goed burgerschap.

Strategisch beleid

Het jaar 2017 betrof alweer het derde jaar van ons strategisch beleidsplan 2015-2019.
Het strategisch beleidsplan gaat uit van drie kritische succesfactoren die onze koers voor de jaren bepalen:

1. Verbinden
2. Innoveren
3. Professionaliseren

Jaarlijks zullen geformuleerde doelen en/of het tijdspad door mogelijke veranderende omstandigheden geëvalueerd worden. Te behalen doelen worden continu kritisch gevolgd en qua status in beeld gebracht.
Onze strategische koers en keuzes zijn vaste agendapunten in de vergaderingen van de Raad van Toezicht, GMR en directieberaad.
In het strategisch beleidsplan is enerzijds de koers voor de langere termijn op hoofdlijnen uiteengezet en zijn er anderzijds beleidsprioriteiten SMART geformuleerd.
Op basis van de leerlingentelling, de opgestelde begroting, de prognose van leerlingenaantallen en onze beleidsvoornemens kijken we met de jaarrekening ook steeds vier jaar vooruit. De beschreven ambities in het strategisch beleidsplan zijn opgenomen in de meerjarenbegroting.

Strategische partners
SOPOGO participeert in het eiland-brede Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee PO 28-11. In de ledenraad wordt SOPOGO vertegenwoordigd door onze kwaliteitsmedewerker en de directeur-bestuurder vertegenwoordigt het primair onderwijs op Goeree-Overflakkee in de Commissie Intern Toezicht (CIT).
Vanaf 1 augustus 2007 is SOPOGO verantwoordelijk voor het organiseren van de voor- en naschoolse opvang. In 2014 hebben wij hiervoor een overeenkomst gesloten met de stichting Kibego. Deze dochteronderneming van Kibeo verzorgt genoemde opvang en samen beogen we daar waar mogelijk tevens dagopvang van 0 tot 4 jaar binnen de school te organiseren. Inmiddels hebben 8 van de 13 scholen binnen de schoolmuren vormen van kinderopvang en peutergroepen in samenwerking met

Kibeo opgebouwd. Gezamenlijk streven we naar de vorming van Integrale Kindcentra (IKC).

Om de aansluiting tussen primair onderwijs en voortgezet onderwijs te verbeteren én gezamenlijk het openbaar onderwijs uit te dragen zijn we een samenwerking aangegaan met de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Goeree-Overflakkee (de RGO).
Ook de gemeente Goeree-Overflakkee is een strategische partner en wij zijn lid van de PO-raad alsmede de landelijke besturenorganisatie VOS/ABB.

Resultaten 2017
Er zijn diverse bovenschoolse werkgroepen actief ter versterking van SOPOGO als geheel. Er zijn bijvoorbeeld 3 werkgroepen met directeuren, die beleid/activiteiten voorbereiden m.b.t. ICT, collegiale consultatie, educatief partnerschap, begeleiding nieuwe leerkrachten en nog veel meer.
Er zijn school-overstijgende werkgroepen met leerkrachten actief m.b.t. ICT, professionalisering, cultuureducatie en de aansluiting met het voortgezet onderwijs t.b.v. rekenen/wiskunde, Nederlandse taal en Engels.
Elke school heeft een leerlingenraad geïnstalleerd bestaande uit leerlingen van de groepen 6, 7 en 8.
In 2017 heeft de werkgroep SOPOGO-Academie wederom het complete professionaliseringsaanbod verzorgd voor alle medewerkers van onze 13 scholen.
Er is constant aandacht voor handelingsgericht werken en onderwijsaanbod, dat is afgestemd op de leer- en ontwikkelingsbehoeften van kinderen t.b.v. passend onderwijs.
ICT-bekwaamheid is onderdeel van het standaard competentieprofiel van een leerkracht en is daarmee tevens onderdeel van de gesprekkencyclus tussen leerkracht en leidinggevende.

5. Onderwijs en kwaliteitszorg

Inrichting kwaliteitszorg SOPOGO
Stichting OPOGO heeft haar kwaliteitszorg met de volgende instrumenten ingericht:

1. Strategisch beleidsplan 2015 - 2019: dit richtinggevende document beschrijft onze gezamenlijke koers, onze ambities en vormt de basis en de ruimte voor schoolspecifieke invulling in de schoolplannen 2015 - 2019;
2. Schoolplannen: alle scholen hebben een schoolplan 2015 - 2019 ontwikkeld middels de bouwstenen van mijnschoolplan.nl;
3. Jaarplan; iedere school maakt jaarlijks een jaarplan waarin de doelen uit het strategisch beleidsplan en het schoolplan worden uitgewerkt;
4. Jaarverslag: iedere school evalueert de voorgenomen doelen van het schooljaar aan het eind van dat schooljaar en legt hierover verantwoording af aan het bestuur;
5. Tevredenheidsonderzoeken; in maart 2017 is via Vensters het tevredenheidsonderzoek afgenomen bij alle scholen door leerlingen, ouders, medewerkers;
6. Inspectiebezoeken; de input naar aanleiding van de inspectiebezoeken wordt meegenomen in de jaarplannen van de scholen;
7. Analyses van de opbrengsten: de resultaten van het Cito leerlingvolgsysteem worden geanalyseerd en de vervolgplannen/interventies worden geëvalueerd;
8. Kwaliteitsgesprek: twee keer per jaar vindt er een gesprek plaats met de beleidsmedewerker ‘kwaliteit’ n.a.v. de analyses die gemaakt zijn op het jaarverslag, het jaarplan en de opbrengsten;
9. Audits: ten behoeve van de ontwikkeling van het onderwijs en borgen van de kwaliteit voeren de directeuren van de scholen van SOPOGO minimaal één keer per jaar een audit uit bij een collega-school. Ter ondersteuning van deze audit is een ‘kijkwijzer ’ontwikkeld. De kijkwijzer is o.a. gebaseerd op het toezichtkader van de onderwijsinspectie. Deze sluit aan op de indicatoren die bij een standaard ‘Periodiek Kwaliteitsonderzoek’ door de inspectie worden bekeken;
10. In de tweede helft van 2017 hebben de directeur-bestuurder en de beleidsmedewerker kwaliteit een start gemaakt met visitaties op de scholen. Een hele dag wordt een school bezocht. Er worden flitsbezoeken in de klassen gedaan, gesproken met het ‘tandem’ en met de directeur en ib-er apart. Tijdens de teamvergadering ‘s middag op dezelfde dag worden de bevindingen samengevat teruggekoppeld aan de leerkrachten;
11. Tandem bijeenkomsten: deze bijeenkomsten met directeuren en intern begeleiders staan in het teken van professionaliseren, verbinden en innoveren. De tandem bijeenkomsten worden voorbereid door de stuurgroep SBP. Tevens worden de tandems gebruikt om de doelen uit het strategisch beleidsplan (2015-2019) te evalueren en mede richting te bepalen voor de koers van het nieuwe strategisch beleidsplan (2019-2023).

Bestuursgesprek inspectie van het onderwijs:
Anders dan voorgaande jaren zal de inspectie van het onderwijs niet meer jaarlijks een bestuursgesprek houden. Het bestuur heeft hierin een grotere verantwoordelijkheid gekregen de kwaliteitscyclus goed in te richten.
De inspectie heeft voor alle dertien scholen geconcludeerd dat de kwaliteit van de scholen op orde is. Om die reden is voor alle scholen het basisarrangement afgegeven.

O.b.s. de Molenvliet zou in juni 2017 opnieuw bezocht worden vanwege het risico dat zij had door de onvoldoende scores op de eindtoets in de afgelopen 5 jaar. De school heeft een intensieve begeleiding gehad van de PO- raad en Animaz, een externe organisatie. De eindresultaten zijn succesvol gebleken. De uitstroom van de 3 leerlingen zijn hoger dan de entreetoets in groep 7 heeft voorspeld. Vanwege de positieve resultaten heeft de inspectie er voor gekozen de school niet meer te bezoeken.

Eindtoets 2017
Vanaf het schooljaar 2014 - 2015 gelden nieuwe regels voor de overgang van de basisschool (PO) naar het voortgezet onderwijs (VO). Die overgang is een belangrijk moment in de schoolloopbaan van kinderen.

Het schooladvies is bindend voor de toelating tot het voortgezet onderwijs. De VO-school kan een leerling wel hoger plaatsen dan het schooladvies. Lager plaatsen is alleen toegestaan op verzoek van de ouders.
Basisscholen moeten het schooladvies vóór 1 maart vaststellen en vóór 15 maart in Bron (Basisregistratie Onderwijs) registreren.

De eindtoets geldt voor alle leerlingen als tweede gegeven. Wanneer het resultaat op de eindtoets hoger uitvalt dan verwacht, moet de basisschool het advies heroverwegen. De basisschool kan besluiten het advies naar boven bij te stellen. Dit bijgestelde advies is dan leidend voor de toelating tot het voortgezet onderwijs. Wanneer het resultaat lager is dan verwacht, heroverweegt de basisschool het schooladvies niet.
De leerkrachten van groep 8 gaan n.a.v. de resultaten van de eindtoets die hoger zijn uitgevallen, in gesprek met de ouders van de leerlingen. In een enkele situatie is het advies aangepast.

De scores van 7 scholen lagen boven de inspectie ondergrens. OBS d'n tuun (08GK), OBS de Pannebakker (09GN), OBS het Stellegors (18LP), OBS Ollie B Bommel (08IV) en JC van Gent (10CI) hebben onder het landelijke gemiddelde gescoord. De inspectie analyseert deze gegevens als respectievelijk 'ernstig risico' en 'enig risico'. De scholen hebben de resultaten geanalyseerd en conclusies getrokken. N.a.v. de conclusies zijn er verbeteracties ingezet.

Resultaat centrale eindtoets 2017

School	Toets	Score	Landelijk gemiddelde
MOL	R8	218,3	203,8
DTN	R8	190,9	202,6
BdP	Cito	535,2	533,5
WES	R8	214,7	205
STA	R8	203,5	200,6
REG	R8	196,2	195,4
INK	R8	207,4	204,2
STE	IEP	75,1	80,6
ROX	R8	198,5	203
PAN	Cito	533,1	535,1
OBB	Cito	530,5	535,1
JCG	Route 8	194,4	205,8

Eindopbrengsten voorgaande jaren en verschil met 2017

	Brinnr.	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
OBS Het Startblok	06DJ	531,8	202 (Route-8)	196,6 (R8)	203,5 (R8)
OBS d'n tuun	08GK	529,5	79 (IEP)	187,8 (R8)	190,9 (R8)
OBS Ollie B Bommel	08IV	530,7	535,5 (Cito)	534,6 (Cito)	530,5 (Cito)
OBS De Inktvis	09GK	533,3	199 (Route-8)	234 (R8)	207,4 (R8)
OBS De Pannebakker	09GN	528,8	535,3 (Cito)	534,4 (Cito)	533,1 (Cito)
OBS De Regenboog	09IV	535,1	83 (IEP)	527 (Cito)	196,2 (R8)
OBS Roxenisse	10CF	532,3	205 (Route-8)	204,8 (R8)	198,5 (R8)
OBS J.C. van Gent	10CI	532,5	201 (Route-8)	199 (R8)	194,4 (R8)
OBS De Molenvliet	10UD	533,9	157 (Route-8)	157 (R8)	218,3 (R8)
OBS Buten de Poorte	18ID	535,7	535,5 (Cito)	537,8 (Cito)	535,3 (Cito)
OBS De Westhoek	18KD	541,2	86 (IEP)	208,1 (R8)	214,7 (R8)
OBS Stellegors	18LP	530,1	81,1 (IEP)	81,1 (IEP)	75,1 (IEP)

Tussenopbrengsten 2016- 2017

Per school wordt weergegeven hoeveel toetsafnames boven (>) of onder (<) de norm liggen. Als de toetsafnames 'boven de norm' hoger liggen dan 'onder de norm' geeft de inspectie een voldoende. Het oordeel van de inspectie van onderwijs is hier voor 9 van de 12 reguliere scholen voldoende. De inspectie ziet wel toe op de resultaten, maar geeft geen beoordeling.

Klachtenbehandeling
Op grond van de Kwaliteitswet die in werking is getreden op 1 augustus 1998 zijn de schoolbesturen verplicht (artikel 14 WPO) een klachtenregeling te hebben. Het klachtrecht heeft een belangrijke signaalfunctie met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Door de klachtenregeling ontvangen het bevoegd gezag en de school signalen die hen kunnen ondersteunen en aansporen bij het verbeteren van het onderwijs en de organisatie op school.
Veruit de meeste klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school zullen in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel, vertrouwenspersoon en schoolleiding op een juiste wijze worden afgehandeld. Indien dat echter, gelet op de aard van de klacht, niet mogelijk is of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men een beroep doen op de klachtenregeling.
Alle SOPOGO-scholen zijn aangesloten bij een landelijke klachtencommissie.
In 2017 zijn er 2 officiële interne klachten ingediend. Deze klachten zijn na intensief contact met de directeur-bestuurder naar tevredenheid afgehandeld. Van 2 scholen heeft een ouder telefonisch contact gezocht met het bestuur, waarbij steeds tot een bevredigende oplossing afgewikkeld kon worden.
Zowel onze externe vertrouwenspersonen als de landelijke klachtencommissie hebben geen betrokkenheid hoeven tonen.

Prestatiebox
Voor de schooljaren 2015–2016 tot en met 2019–2020 ontvangen wij als schoolbestuur een bijzondere bekostiging voor het realiseren van de afspraken ten aanzien van de vier actielijnen uit het bestuursakkoord en in het kader van het programma Cultuureducatie met Kwaliteit.

Het akkoord bevat de volgende vier actielijnen:

1.Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
2.Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
3.Professionele scholen
4.Doorgaande ontwikkellijnen

In het bestuursakkoord zijn middelen beschikbaar gesteld om deze actielijnen en de daarbij vastgelegde doelstellingen te realiseren, waarvan een gedeelte via de prestatiebox wordt verstrekt. Als bestuur hebben wij bestedingsvrijheid bij de inzet van middelen uit de prestatiebox. In het jaar 2017 is een bedrag van € 231.002 aan middelen vanuit de prestatiebox ontvangen. Ten gevolge van de aanhoudende leerlingendaling in de regio is een gedeelte van de middelen besteed aan personele doeleinden ter voorkoming van kwaliteitsverlies en knelpunten in de bezetting op onze scholen.
Op diverse scholen wordt concreet ingezet (personele inzet) en geïnvesteerd (innovatieplannen) om talentontwikkeling te organiseren. Onze eigen Plusklassen bijvoorbeeld richten zich op getalenteerde meer- en hoogbegaafde kinderen.
Onze eigen SOPOGO-Academie verzorgt een compleet professionaliseringsaanbod; 4 medewerkers worden 10 dagen gefaciliteerd m.b.t. de voorbereidende werkzaamheden.
Samen met het voortgezet onderwijs zijn werkgroepen opgestart gericht op taal, rekenen, Engels, ICT en differentiatie om de doorgaande ontwikkellijnen voor kinderen tussen het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs te verbeteren.
Verder wordt het volledige bedrag van € 11,- per leerling t.b.v. cultuureducatie ingezet voor cultuuraanbod (Kunsttaart) naast de subsidie vanuit het Fonds voor cultuurparticipatie (Cultuur kleurt je leven).

6. Personeel en organisatie

Personeelsbestand
Op de laatste dag van het verslagjaar telde SOPOGO exclusief vervangend personeel 166 medewerkers, 118,02 fte (2016: 114,22 fte), 86% vrouwen en 14% mannen.

Opbouw in fte's over 2015, 2016 en 2017 verdeeld naar functiecategorie

	2015	2016	2017
Directie	11,83	11,96	13,27
OP	89,79	89,82	92,77
OOP	12,81	12,45	11,98
Totaal	114,43	114,22	118,02

Leeftijdsopbouw personeelsbestand 2017

Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	9	0	9
25 tot 35 jaar	33	5	38
35 tot 45 jaar	33	4	37
45 tot 55 jaar	29	3	32
55 tot 65 jaar	39	9	48
65+ jaar	1	1	2
Totaal	145	22	166

Ook in 2017 hebben we weer een aantal jonge getalenteerde leerkrachten kunnen laten instromen om daarmee kort afgestudeerd onderwijspersoneel aan de organisatie te verbinden.
De leeftijdscategorie 15 tot 25 jaar is verdubbeld van 4 naar 9 medewerkers.
Het aantal jonge leerkrachten tot 35 jaar is vergeleken met 2016 weer licht toegenomen; van 45 naar 47 medewerkers.
Het personeelsbestand in de 'middengroep' (35 tot 55 jaar) is in 2017 met 2 personen toegenomen t.o.v. 2016. We streven naar een personeelsbestand met een mooi evenwicht tussen opgebouwde ervaring en jong aanstormend talent.
Het aantal 55+-ers is in totaal toegenomen met 1 medewerker.

Overzicht mobiliteit 2017
In 2017 hebben, net als in 2016, 11 medewerkers gebruik gemaakt van vrijwillige mobiliteit. Directeuren hebben al eerder een voorbeeldrol kunnen vervullen m.b.t. het stimuleren van mobiliteit en dat heeft geleid tot meer personele mobiliteitsbewegingen tussen de scholen.

Overzicht ziekteverzuim per locatie en totaal als stichting

Verzuim per peilperiode 2017

Peildatum: van 01-01-2017 t/m 31-12-2017

Organisatorische Eenheid	Kort 0-8	Kort Middel 8-43	Lang Middel 43-366	Lang > 366	Totaal	Meldings-Frequentie	Verzuim duur
06DJ Het Startblok	0,25%		5,37%		5,61%	0.48	61.83
08GK D'n Tuun	0,46%	4,14%	1,54%		6,14%	0.53	12.11
08IV Ollie B. Bommel	0,41%	1,09%			1,50%	0.83	5.00
09GK De Inktvis	0,69%	0,59%	10,45%		11,72%	1.09	16.86
09GN De Pannebakker	0,88%			9,93%	10,81%	0.86	43.00
09IV De Regenboog	1,69%	1,33%			3,01%	2.01	4.17
10CF Roxenisse	0,33%		2,11%		2,43%	0.65	15.29
10CI J.C. van Gent	0,43%	0,88%	5,61%	0,79%	7,71%	0.75	15.43
10UD De Molenvliet	0,15%		1,78%		1,93%	0.27	26.50
18ID Buten de Poorte	0,45%	0,23%	1,13%		1,80%	0.95	2.38
18KD De Westhoek	0,73%	0,88%	6,38%		7,98%	1.29	6.29
18KM SBO Het Kompas	0,03%	0,84%	8,24%		9,12%	0.24	76.20
18LP Stellegors	0,51%	0,10%	1,37%		1,98%	0.89	9.25
Gemeenschappelijk (bovenschools)	0,93%		2,63%		3,56%	0.77	8.00
Stafbureau SOPOGO	0,18%				0,18%	0.50	1.33
Totaal	**0,52%**	**0,68%**	**4,15%**	**0,64%**	**5,99%**	**0.85**	**21.17**

Strategische personeelsplanning
Het SOPOGO-bestuur beschouwt het personeel als haar grootste kapitaal aan ervaring, deskundigheid en inzet.
Aangezien de totale inkomsten binnen het onderwijs direct gerelateerd zijn aan het concrete leerlingenaantal en de personele kosten ca. 85% van het gehele onderwijsbudget (lumpsum) behelzen, is het belangrijk om de personeelsomvang jaarlijks in relatie te brengen met het dalende leerlingenaantal en de collectieve ambities van de organisatie in dit strategisch beleidsplan.

Automatisch komen dan de volgende vragen in beeld:
Welke personeelsbehoefte heeft SOPOGO in 2020?
Welke interne en externe ontwikkelingen, keuzes en vernieuwingen hebben invloed op ons onderwijs en welke consequenties hebben die voor de samenstelling en competenties van ons personeelsbestand?
Wat is over vijf jaar onze kwantitatieve én kwalitatieve personeelsbehoefte?
Hoe ontwikkelt zich onze personeelsomvang in die vijf jaar?

Strategisch vooruit kijken op het gebied van personeelsbeleid betekent uitgaan van kwantiteit én kwaliteit aansluitend bij onze missie/visie. Strategische personeelsplanning van SOPOGO is gebaseerd op voorspellen, reageren en beïnvloeden.

De volgende beleidskeuzes om financieel gezond te blijven en kwalitatief onderwijs te kunnen blijven geven worden jaarlijks in overweging genomen:

- Jaarlijks wordt kritisch gekeken naar de directieformatie. Waar heeft de school recht op, hoeveel formatieruimte is er beschikbaar, welke schoolspecifieke ontwikkelingen zijn er gaande en zijn er mogelijkheden om meer dan een school aan te sturen? De afgelopen jaren zijn we er achter gekomen dat het aansturen van meerdere scholen door één schoolleider niet werkt; veel ziekteverzuim, werkdruk, kwaliteitsverlies en een verhoging van de werkdruk bij teams.
- Instroom van jonge talentvolle medewerkers.
- Voorlopig nog een externe vacaturestop. Vrijkomende vacatureruimte zal worden ingevuld door eigen vast personeel (tijdelijke) uitbreiding in werktijdfactor aan te bieden.
- Indien blijkt, dat na het voldoen van alle formatie-verplichtingen er nog vacatureruimte is, zal deze voorlopig worden opgevuld door leerkrachten met een tijdelijk dienstverband en/of betaalde LIO-ers. Op deze manier ontstaat een flexibele schil van personeel om terugloop in formatie in de nabije toekomst te kunnen opvangen.
- Door het fors teruglopende aanbod van nieuw personeel en het overgrote aanbod van arbeidsplaatsen in de gehele onderwijssector is deze flexibele schil wel ook aan het inkrimpen.
- Er worden steeds meer vaste benoemingen aangeboden (uitsluitend bij de invulling van vacatures in reguliere formatie) om een aantrekkelijke werkgever te blijven voor nieuw personeel.

Aangezien fluctuaties in leerlingenaantallen niet op elke SOPOGO-locatie even sterk spelen, zal er in toenemende mate een beroep gedaan worden op vrijwillige mobiliteit tussen de scholen. Mogelijk zal het ook nodig zijn om formatie passend te maken door gedwongen overplaatsing.
In het vastgestelde beleidsplan ‘Regeling werkwijze criteria gedwongen overplaatsing’ wordt dit soms noodzakelijke en gevoelige proces transparanter gemaakt. Gezamenlijk zijn wij SOPOGO en zal het voor medewerkers in de nabije toekomst in relatie tot verdere leerlingendaling vanzelfsprekend zijn om flexibeler ingezet te kunnen worden. Het wisselen van school kan een medewerker ook versterken in zijn professionaliteit. Bovendien kan ook een team groeien door incidentele wijzigingen in de teamsamenstelling.

Innovaties in de personele organisatie en inrichting zullen verder budget kunnen opleveren om bijvoorbeeld:

- betaalde LIO-ers in te zetten (binding jong talent en behoud flexibele schil);
- vrijwilligers in te zetten ter ondersteuning van het primaire proces (denk aan conciërges, administratieve ondersteuning, etc. tegen een vrijwilligersvergoeding);
- onderwijsassistenten in te zetten onder verantwoordelijkheid van een bevoegd leerkracht;
- meer specialisten aan te kunnen stellen (bijv. vakleerkrachten).

Vanaf 2017 zijn alle LIO-ers betaald aangesteld. We hebben nog steeds een flexibele schil door tijdelijke uitbreidingen van ‘eigen’ personeel en tijdelijk aanstellingen.

Er zal een gelijkmatige verdeling plaatsvinden met betrekking tot het plaatsen van Pabo-stagiaires op alle 13 SOPOGO-scholen. Twee directeuren coördineren dit proces.
Het SOPOGO-bestuur zal zoals eerder al genoemd nadrukkelijk ook de samenwerking zoeken met andere schoolbesturen om mogelijk ook in het kader van strategische personeelsplanning win-win situaties te realiseren. Op dit moment vindt een verkenning plaats van bestuurlijke samenwerking met het openbaar primair onderwijs op Schouwen-Duiveland en het openbaar primair onderwijs op Tholen.

Directie-mobiliteit
In 2017 hadden we tot de zomervakantie nog 3 meerscholen-directeuren; voor OBS De Molenvliet met OBS d'n tuun, voor OBS JC van Gent met OBS Ollie B. Bommel en voor OBS De Westhoek met OBS Buten de Poorte.
Na de zomervakantie is tijdelijk een interim directeur ingehuurd voor OBS d'n tuun en OBS De Molenvliet.
Alleen OBS JC van Gent en OBS Ollie B Bommel werden intern nog aangestuurd door één directeur.
De voormalige intern begeleider van OBS De Inktvis is directeur van OBS Buten de Poorte en de voormalige meerscholendirecteur van OBS d'n tuun en OBS De Molenvliet is directeur van OBS Stellegors geworden.

Beleid beheersing uitkeringen na ontslag
Het beleid van de stichting is erop gericht om ondanks de krimp in leerlingenaantallen en de daarmee gepaard gaande daling van de personele inkomsten gedwongen ontslagen te voorkomen.
In de praktijk komt het erop neer dat:

- bij vrijkomende vacatureruimte de vacature bij voorrang wordt aangeboden op grond van de aanstellingsvolgorde zoals beschreven in bijlage IE van de cao PO;
- vrijkomende (tijdelijke) formatieruimte wordt aangeboden aan medewerkers met een parttime (vaste) aanstelling;
- het vormen van een vervangerspool waar overtallig personeel of jonge talentvolle medewerkers (tijdelijk) in geplaatst worden en waarvan de loonkosten voor rekening komen van het vervangingsfonds.

7. Financiën

Dit financieel verslag 2017 geeft een samenvatting van de jaarrekening van SOPOGO. Om volledig inzicht te krijgen in de financiële resultaten en de grootte en samenstelling van het vermogen wordt verwezen naar de volledige jaarrekening voorzien van een goedkeurende controleverklaring.
In deze paragraaf wordt een toelichting gegeven op de jaarrekening over 2017 en tevens zal een verklaring worden gegeven van de verschillen tussen de begroting 2017 en realisatie 2017 alsmede tussen de realisatie 2017 en 2016.
Zoals vermeld, beperken we ons in dit hoofdstuk verder tot de kengetallen en de belangrijkste financiële gegevens.
De opbouw van het rapport inzake de jaarrekening van de Stichting spreekt voor zich: het omvat onder andere de balans per 31 december 2017, de 'staat van baten en lasten' 2017 en het kasstroomoverzicht van 2017.

Totaal gerealiseerde baten	€	9.274.411
Totale lasten	€	9.184.869
Resultaat	€	89.540

Het positieve resultaat (89.540), plus de afschrijvingen over 2017 (+334.272), de stijging van de vlottende middelen (4.392) verminderd met de omvang van de investeringen (-/- 252.357), en een daling in de voorzieningen (-/-14.921)) laten een stijging zien van de liquide middelen van 160.923.

Liquide middelen op 31 december 2017	€	1.791.814
Liquide middelen op 31 december 2016	€	1.630.890

Van de liquide middelen stond op 31 december 2017 het grootste deel (1.667.870) op een internetspaarrekening.

Vermogensbeheer en budgetbeheer

Vermogensbeheer
Het vermogensbeheer wordt beoordeeld aan de hand van twee kengetallen met signaleringsgrenzen. De solvabiliteit (mate waarin het bestuur in staat is op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen) op 31 december 2017 geldt als een momentopname en kan gezien worden op twee manieren: exclusief voorzieningen (solvabiliteit 1) en inclusief voorzieningen (solvabiliteit 2).

	norm	bestuur	2017	2016
Solvabiliteit 1*				
Eigen vermogen (exclusief voorzieningen/totaal passiva*	100%	**>50**	**74,30**	**74,00**
Solvabiliteit 2				
Eigen vermogen (inclusief voorzieningen/totaal passiva*	100%		**77,75**	**77,92**
Kapitalisatiefactor**				
Balanstotaal -/- boekwaarde gebouwen & terreinen/totale baten		**<35**	**38,47**	**38,23**

***** Ondergrens 20%, alle bezittingen (het kapitaal) van een schoolbestuur moeten tenminste voor een vijfde deel zijn gefinancierd met eigen vermogen. Er is geen bovengrens vastgesteld.
****** De kapitalisatiefactor wordt gehanteerd als kengetal om te signaleren of een onderwijsinstelling zijn kapitaal al dan niet efficiënt benut. Dit kengetal wordt berekend door het totaal kapitaal minus de boekwaarde van gebouwen & terreinen te delen op de totale baten. Als signaleringsgrens wordt hierbij een bovengrens van 60% gegeven voor kleine schoolbesturen en een bovengrens van 35% voor grote(re) schoolbesturen. Sinds 2010 geldt deze kapitalisatiefactor. De Stichting komt in 2017 uit op 3,47 procentpunten boven de vastgestelde bovengrens van 35,0.

Budgetbeheer
Het budgetbeheer wordt beoordeeld aan de hand van twee kengetallen met signaleringsgrenzen.

	norm	bestuur	2017	2016
Liquiditeitsratio*		**2,00**	**2,71**	**2,59**
Rentabiliteit**		**1,00**	**0,97**	**-0,66**

* Ondergrens 0,50, bovengrens 1,5
**Ondergrens 0,%, bovengrens 5%

Treasuryverslag
Het beleid rond het beleggen en belenen van middelen is vastgelegd in een Treasurystatuut.
Over het algemeen kan worden gesteld dat aan de algemene doelstellingen
van het treausurybeleid wordt voldaan, d.w.z.:

- De benodigde geldmiddelen zijn tijdig beschikbaar acceptabele condities
- Het streven is om het rendement het van de overtollige liquide middelen binnen de kaders van het treasurystatuut te optimaliseren.
- Ten aanzien van het beheersen en bewaken van financiële risico's is naast de bestaande spaarrekening bij de ASN-bank een depositorekening geopend bij de ABN-AMRO voor een bedrag van € 1.000.000,--
- In het betalingsverkeer is een zelfstandige betaalopdracht-limiet ingevoerd van € 2.500,- per transactie.

We vervolgen dit verslag met een analyse van de baten en lasten 2017 in vergelijking met de begroting 2017 en de werkelijke cijfers over 2016.

B.1.2 Staat van baten en lasten over 2017

Staat van baten en lasten

		2017	Begroting 2017	2016
		€	€	€
3	**Baten**			
3.1	Rijksbijdragen OCW	9.013.575	8.659.839	8.810.643
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	53.248	31.165	33.248
3.5	Overige baten	207.587	218.069	173.291
	Totaal baten	**9.274.411**	**8.909.073**	**9.017.182**
4	**Lasten**	v		
4.1	Personeelslasten	7.598.893	7.503.677	7.520.422
4.2	Afschrijvingen	334.272	232.064	249.183
4.3	Huisvestingslasten	727.199	740.675	795.959
4.4	Overige instellingslasten	523.348	508.470	513.709
	Totaal lasten	**9.183.712**	**8.984.886**	**9.079.273**
	Saldo baten en lasten	**90.697**	**75.813-**	**62.091-**
5	**Financiële baten en lasten**	1.157-	8.400	2.739
	Resultaat	**89.540**	**67.413-**	**59.352-**
	Nettoresultaat	**89.540**	**67.413-**	**59.352-**

De ‘staat van baten en lasten’ over 2017 is afgesloten met een positief saldo van € 89.540 tegenover een negatief resultaat van € 59.352 in 2016.
Voor 2017 was een negatief saldo begroot van € 67.413.

Baten
De stijging van de baten van € 257.229 in 2017 ten opzichte van de realisatie 2016 kan wordt verklaard door de verhoging van de Rijksbijdrage ivm de reparatie van de gevolgen van de CAO afspraken en de jaarlijkse verhoging van de middelen uit de prestatiebox. In 2017 zijn er ook meer middelen ontvangen voor de opvang van asielzoekers en het uitvoeren van de arrangementen. Ook vanuit de gemeente zijn in 2017 meer middelen ontvangen. Door de verschuiving van de LGF gelden van overige baten naar Rijksbijdragen lijken de overige baten te zijn gedaald. Deze zijn echter gestegen met € 25.000 door oa de opbrengsten uit de detachering van personeel.

Lasten
De stijging van de lasten van € 108.335 in 2017 ten opzichte van de realisatie 2016 is een stijging van 1,2%.
De personele lasten zijn met 1% gestegen. Het aantal FTE is gestegen met 3% gestegen. Ten opzichte van 2016 is er meer uitgegeven aan nascholingskosten en is er voor gekozen om LIO stagiaires een stagevergoeding te geven.

De afschrijvingslasten zijn met 34% gestegen. Dit is enerzijds het gevolg van de investeringen in de ICT. Dit is een strategische keuze geweest en sluit aan bij de eerder genoemde visie “Klaar voor de 21ste eeuw”. Anderzijds is er voor gekozen om de afschrijvingstermijn op leermiddelen te verkorten van 8 naar 6 jaar. Deze keuze is gemaakt om sneller te kunnen anticiperen op inhoudelijke veranderingen in het onderwijs.

De huisvestingslasten liggen in 2017 9% lager dan in 2016. Dit wordt verklaard door de lagere onderhoudskosten.

De overige instellingslasten zijn in 2017 nagenoeg gelijk aan de instellingslasten van 2016.

Door de dalende rente zijn de renteopbrengsten in 2017 nog lager dan in 2016. De bankkosten zijn in 2017 iets hoger.

Samenvatting baten en lasten 2017 tov 2016			
Stijging baten		257.229	
Stijging lasten	-/-	104.439	
Afname financiële baten	-/-	3.896	
Toename resultaat t.o.v. 2016			148.894

Analyse van jaarrekening 2017 en begroting 2017
Het resultaat van de jaarrekening 2017 is € 156.953 hoger dan begroot.

De baten zijn € 365.338 hoger dan begroot. In de begroting is geen rekening gehouden met de reparatie van de gevolgen van de CAO afspraken. Ook de baten vanuit het samenwerkingsverband (leerlinggebonden financiering) lagen hoger dan begroot.

De lasten liggen in 2017 € 208.383 hoger dan begroot. Dit is 2,3%.

De personele lasten liggen 1,3% hoger dan begroot. Er is meer ondersteunend personeel ingezet dan begroot. Op d'n Tuun is een interim directeur ingezet wat niet was begroot. In 2017 heeft Sopogo ervoor gekozen om Lio stagiaires een stagevergoeding te geven. Dit met het oog op het dreigend lerarentekort. De stagevergoeding was niet begroot.

De afschrijvingskosten liggen 44% hoger dan begroot. In verband met de koerswijziging op het gebied van ICT is er voor gekozen om deel van de hardware buiten gebruik te stellen en dus versneld af te schrijven. Daarnaast is er voor gekozen om de afschrijvingstermijn van de leermiddelen terug te brengen van 8 naar 6 jaar. Zo kan er sneller ingespeeld worden op inhoudelijke veranderingen in het onderwijs.

De huisvestingslasten en de overige instellingslasten zijn in de buurt van de begroting gebleven.

Samenvatting baten en lasten 2017 tov begroting 2017			
Hogere baten		365.338	
Hogere lasten	-/-	198.826	
Lagere financiële baten	-/-	9.557	
Hoger resultaat t.o.v. de begroting			156.955

Analyse op de balans 2017 tov 2016

Verkorte Balans na winstbestemming per 31-12-2017

ACTIVA	2017		2016	
Vaste Activa	1.596.628		1.678.541	
Vorderingen	627.260		601.872	
Liquide middelen	1.791.814		1.630.890	
Totaal activa		4.015.702		3.911.303

PASSIVA	2017		2016	
Eigen Vermogen	2.983.760		2.894.220	
Voorzieningen	138.527		153.447	
Kortlopende schulden	893.416		863.636	
Totaal Passiva		4.015.702		3.911.303

De vaste activa zijn gedaald met € 81.913. Dit is het gevolg van desinvesteringen op ICT en leermiddelen die een extra afschrijving met zich meebrachten. De afschrijvingen op de vaste activa (€ 334.272) zijn hierdoor hoger dan de investeringen (€ 252.357) in 2017.

De vorderingen zijn per einde jaar 2017 € 25.388 hoger dan einde jaar 2016. Het is voornamelijk de vordering op het Ministerie van OCW die hoger is.
Zowel de voorziening voor personeel (jubilea) als de voorziening voor onderhoud zijn iets gedaald in 2017.

De kortlopende schulden zijn iets hoger als gevolg van een hogere schuld aan de belastingdienst en het pensioenfonds.

TOEKOMSTPARAGRAAF

Bij het opstellen van de begroting 2018 is opnieuw getracht concrete financiële doelstellingen te hanteren, waardoor later in het jaarverslag een analyse kan worden gemaakt van het al dan niet halen van de financiële doelstellingen in de breedste zin des woords.
Voor de volledigheid geven wij hieronder de samenvatting weer van de begroting van de Stichting voor 2018 in vergelijking met die van 2016 en 2017.

Samenvatting jaarbegroting 2018

Baten		Begroot 2016	Begroot 2017	Begroot 2018
3.1	**Rijksbijdragen**	8.868.926	8.659.839	8.930.964
3.2	**Overige overheidsbijdragen**	23.695	31.165	4.958
3.5	**Overige baten**	114.338	218.069	151.453
	Totaal baten	**9.006.959**	**8.909.073**	**9.087.375**

Lasten		Begroot 2016	Begroot 2017	Begroot 2018
4.1	Personeelslasten	7.503.308	7.503.677	7.604.243
4.2	Afschrijvingen	240.941	232.064	248.940
4.3	Huisvestingslasten	794.275	740.675	742.425
4.4	Overige lasten	551.443	508.470	492.933
	Totaal lasten	**9.089.967**	**8.984.886**	**9.088.541**
	Saldo baten en lasten	-83.008	-75.813	-1.166
5	Financiële baten en lasten	14.400	8.400	-400
	Resultaat	**- 68.608**	**-67.413**	**-1.566**

Investeringsbeleid
De komende jaren zal er een toenemende digitalisering gaan plaatsvinden. Enerzijds zal dit een toename van software en hardware gaan betekenen en anderzijds zullen de investeringen voor 'papieren' methodes gaan afnemen.
Verder zullen ook onderwijsvernieuwingen gaan leiden tot een afname van klassikale hulpmiddelen zoals digitale schoolborden en touch-screen apparatuur.

8. Huisvesting en facilitaire zaken

Vanaf 2015 is het schoolbestuur zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van het zgn. **buitenonderhoud**, dat in voorgaande jaren op aanvraag door de gemeente werd gefinancierd.
Ook in 2017 is dergelijk onderhoud **uitgevoerd**, zoals:

- de renovatie en vervanging van de bestrating van het schoolplein bij Ollie B Bommel en een aanpassing van het plantsoen met bestrating bij De Pannebakker;
- het vervangen van het hekwerk bij de inktvis;
- het aanbrengen van dubbele beglazing en vervangen van raamkozijnen in een lokaal in Stellegors;
- het aanbrengen van een enkele buitenzonwering bij Ollie B Bommel en De Westhoek;
- het vervangen van goten van Buten de Poorte.

Ook het **binnenonderhoud**, dat al tot de schoolbestuurlijke taak behoorde, kreeg aandacht. Een greep hieruit:

- een kleine of een grote beurt van het buitenschilderwerk bij Roxenisse, de inktvis, De Molenvliet en Stellegors;
- het uitvoeren van binnen schilderwerk in Roxenisse, Stellegors en Buten de Poorte;
- het vervangen van TL-armaturen door energiezuinige LED-verlichting in Roxenisse (bovenbouw), Buten de Poorte en De Westhoek (beide bovenbouw);
- het vervangen van de beveiligingsinstallaties in de inktvis en in Buten de Poorte.

Zo mogelijk in combinatie met het onderhoud zijn ook **functie-verbeterende aanpassingen** uitgevoerd, bijv. in:

- Roxenisse waar gelijk met de vervanging van de verlichting systeemplafonds zijn aangebracht waardoor de akoestiek is verbeterd;
- de buitenberging van Het Startblok waar de gebruiksfunctie belemmerd werd door vocht;
- De Pannebakker waar de ventilatie in de directiekamer is verbeterd;
- een lokaal van De Westhoek zijn maatregelen uitgevoerd ter verbetering van het binnenklimaat;
- Stellegors; in deze school hebben enkele interne bouwkundige aanpassinge**n** van ruimten plaatsgevonden. De excentrisch gesitueerde directiekamer kon hierdoor worden verplaatst naar een betere locatie in de school. Door een groepslokaal voor de kleuters om te ruilen met dat voor de peutergroep/buitenschoolse opvang is ook een efficiëntere indeling bereikt. In de nabijheid van het kleuterlokaal werd een nieuwe toiletruimte gerealiseerd.

Het vorenstaande schoolbestuurlijke onderhoud is uitgevoerd op basis van de in het najaar van 2016 geactualiseerde meerjaren-onderhoudsplanning. In dit meerjaren-onderhoudsplan (MOP) is voor een periode van 10 jaar het noodzakelijk uit te voeren onderhoud opgenomen om de instandhouding van de gebouwen te waarborgen.

Inrichting scholen
In 2017 is meubilair voor de directiekamer van Stellegors vervangen.
Meubilair wordt centraal beheert, dit heeft als voordeel dat er gebruik gemaakt kan worden van overschot op scholen bij de inrichting van bijvoorbeeld een nieuwe startgroep.
Schoonmaak- en tuinonderhoud
Met ingang van 2017 is een nieuwe vierjarige overeenkomst met het Werkbedrijf Goeree- Overflakkee (Webego) afgesloten voor het verrichten van de schoonmaakwerkzaamheden in de schoolgebouwen en voor het verzorgen van het tuinonderhoud bij deze locaties.

9. Continuïteitsparagraaf

Onder SOPOGO ressorteren 13 scholen in de gemeente Goeree-Overflakkee. Het gelijknamige eiland wordt demografisch aangemerkt als anticipeergebied; inmiddels verworden tot krimpregio gezien de structurele jaarlijkse leerlingendaling. In elke woonkern zijn aantallen geboorten, 1-, 2- en 3-jarige kinderen bekend. Bij een gelijkblijvend belangstellingspercentage voor openbaar onderwijs zullen de SOPOGO-scholen in onderstaande meerjaren-tabel ca. 2% per jaar in leerlingenaantal dalen. De kansen, maar ook de bedreigingen liggen in de verandering van belangstellingspercentage. Ondanks dat het opgestelde strategisch beleidsplan de ambitieuze uitspraak doet met de inhoud van het plan ook de oplossing en het antwoord te hebben op krimp gaan we in onderstaande tabel in 2016 nog uit van de 2%-daling, maar zal het effect van onze ambities en ondernemerschap vanaf 2017 zichtbaar moeten worden in een daling van het krimppercentage door een toename van het belangstellingspercentage in de woonkernen.
Door onze onderscheidende keuzes en faciliteiten m.b.t. passend onderwijs (expertisecentrum, Plusklassen, Academie en verbinding met kinderopvang en het voortgezet onderwijs) zal het belangstellingspercentage voor openbaar primair onderwijs oplopen naar 40 - 50% (doelstelling 2020). Met name door de samenwerking met Kibeo (kinderdagverblijf van 0 tot 2,5 jarigen en educatieve peutergroepen) zal de instroom van 4-jarigen versterken. Ouders, die hun kind(eren) al een aantal jaar naar een kinderopvanglocatie brengen, zullen ook eerder op diezelfde locatie kiezen voor het onderwijsaanbod als ze merken dat hun kind(eren) zich daar thuis voelen.

9.1 Personele bezetting en leerlingenaantallen

Kengetallen (stand per 31/12)	2016	2017	2018*	2019*	2020*
Personele bezetting in FTE					
- Management/directie	12,45	13,27	11,58	11,37	10,41
- Onderwijzend personeel	89,82	92,77	87,88	86,27	82,06
- Overige medewerkers	11,96	11,98	9,42	8,00	7,65
Totaal	114,22	118,02	108,88	105,64	100,12
Leerlingenaantallen per teldatum 31/10 t-1	1561	1521	1476	1440	1389

* Prognoses

Zoals in bovenstaand overzicht 'Kengetallen' en in het volgende overzicht 'Meerjarenbegroting 2017 e.v.' is aangegeven, wordt rekening gehouden met een afname van onderwijzend personeel en overige medewerkers. Tevens blijven we van jaar tot jaar beoordelen in hoeverre het formatieve volume management en overhead ook navenant kunnen interen. De middelen die daardoor vrijkomen kunnen weer ten gunste van het onderwijs worden aangewend door de groepsgrootte op een aanvaardbaar niveau te houden.

9.2 Meerjarenbegroting 2017 t/m 2020

Staat / Raming van baten en lasten

Baten	2017	2018	2019	2020	2021
Rijksbijdrage	8.659.839	8.930.964	8.758.326	8.587.495	8.346.031
Overige overheidsbijdragen en subsidies	31.165	4.958	4.958	4.958	4.958
Overige baten	218.069	151.453	105.500	85.500	85.500
Totaal baten	**8.909.073**	**9.087.375**	**8.868.784**	**8.677.953**	**8.436.489**
Lasten	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Personeelslasten	7.503.677	7.604.243	7.365.462	7.177.623	6.987.268
Afschrijvingen	232.064	248.940	259.273	290.607	290.607
Huisvestingslasten	740.675	742.425	737.060	723.740	723.740
Overige lasten	508.470	492.933	420.524	405.524	385.524
Totaal lasten	**8.984.886**	**9.088.541**	**8.782.319**	**8.597.494**	**8.387.139**
Saldo baten en lasten	-75.813	-1.166	86.465	80.459	49.350
Saldo financiële bedrijfsvoering	8.400	-400	-400	-400	-400
Totaal resultaat	**-67.413**	**-1.566**	**86.065**	**80.059**	**48.950**

Balans

Activa	2017	2018	2019	2020	2021
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1.596.628	1.691.711	1.492.438	1.371.831	1.081.224
Vlottende activa	2.419.074	2.316.041	2.601.379	2.802.045	3.141.601
Totaal activa	**4.015.702**	**4.007.752**	**4.093.817**	**4.173.876**	**4.222.826**
Passiva	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Eigen vermogen					
Algemene reserve	2.983.760	2.982.194	3.068.259	3.148.318	3.197.268
Voorzieningen	138.527	135.558	135.558	135.558	135.558
Kortlopende schulden	893.416	890.000	890.000	890.000	890.000
Totaal passiva	**4.015.703**	**4.007.752**	**4.093.817**	**4.173.876**	**4.222.826**

Toelichting op de staat van Baten en Lasten/Balans:

Baten

In de berekeningsmodellen Meerjarenbegroting 2017-2021 is uitgegaan van de tabellen die zijn verwerkt in de PO-raad modellen voor 2018 en gebaseerd op de bekostiging 2017/2018. Deze zijn niet geïndexeerd, de lasten zijn daarom ook niet geïndexeerd.

De afname van de personele bekostiging heeft verband met de te verwachten jaarlijkse krimp van het geprognotiseerde leerlingenaantal; van 1.561 per 1 oktober 2015 naar 1.389 per 1 oktober 2019.
De bedragen voor het budget 'personeels- en arbeidsmarktbeleid' blijven over de gehele begrotingsperiode nagenoeg gelijk.
Voor het schooljaar 2017-2018 en de jaren daarna zijn de bedragen per leerling voor de Prestatiebox aanzienlijk verhoogd van € 128,79 naar 166,50 per leerling.
De daling van het aantal leerlingen van rond de 3% per jaar in de periode 2017-2020 zal leiden tot lagere rijksbijdragen personeel en materieel.

Personeelslasten
In de meerjarenbegroting is over de periode 2017-2020 sprake van daling van het aantal FTE's van 118,02 in 2017 naar 100,12 in 2020. Sopogo denkt de daling in het aantal FTE's te kunnen realiseren door natuurlijk verloop. Daarnaast is er ook nog een flexibele schil van medewerkers met een tijdelijk dienstverband.

Afschrijvingen
Ten gevolg van de ingezette 'Koerswijziging ICT' stijgen de afschrijvingskosten ICT de komende jaren. Naast de stijging van de afschrijvingskosten t.g.v. de investeringen in ICT zijn ook de vervroegde afschrijvingen van de boekwaarden van servers, digiborden en migraties als kosten opgenomen.
Over het boekjaar 2018 is hiervoor een bedrag van € 50.000 meegenomen. In 2019 is de koerswijziging voltooid en blijven de investeringen beperkt tot de benodigde vervanging.
De afschrijvingstermijn op leermiddelen is vanaf 2018 verkort van 8 naar 6 jaar. In 2017 zijn de kosten van de vervroegde afschrijving tot en met 2012 opgenomen. Deze keuze is gemaakt om eerder te kunnen inspelen op vernieuwing in het onderwijs. In dit kader zien we ook een verschuiving van afschrijvingslasten leermiddelen naar licentiekosten leermiddelen.

Overige instellingslasten
In 2019 zal SOPOGO voor haar administratie overstappen op Afas. In Afas zal zowel de financiële als de personele- en salarisadministratie worden gevoerd. De huidige manier van het voeren van de administratie (i-muis en Raet gehost door Confina) wordt als beperkend ervaren. Er zijn geen mogelijkheden tot het vormen van digitale dossiers en de rapportagemogelijkheden worden als ontoereikend ervaren. Daarnaast zijn er hoge kosten aan verbonden. De kosten van het voeren van de administratie in Afas liggen aanmerkelijk lager. SOPOGO erkent de risico's van het voeren van een eigen salarisadministratie en zal zich daarom de eerste tijd hierin laten begeleiden. Pas als correctheid en continuïteit verzekerd zijn, zal SOPOGO de werkzaamheden geheel zelfstandig uitvoeren.

Eigen Vermogen
Zonder tegenslagen of extra investeringen zal het eigen vermogen toenemen. SOPOGO is momenteel een verregaande samenwerking met 2 andere scholenkoepels (op Schouwen Duiveland en Tholen) aan het onderzoeken. Het al dan niet doorgaan van deze samenwerking is van invloed op de strategische keuzes die SOPOGO zal maken en dus ook de financiële gevolgen daarvan. SOPOGO heeft een grote reserve en kan de keuze voor een samenwerking en de intensiteit daarvan maken zonder dat hiervoor een financiële noodzaak is.

9.3 Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

Demografie en marktaandeel
Risico: Demografische trend.
Advies: Reken verschillende scenario's van leerlingenaantallen door per school in de meerjarenbegroting en bedenk op welke wijze de kostenstructuur mee kan bewegen.
Reken het minimale aantal leerlingen door dat nodig is om het onderwijsbureau te kunnen blijven financieren met behoud van kwaliteit.
Onderzoeken van mogelijkheden tot samenwerking buiten de zuil, buiten het eiland en/of buiten het PO zodat schaalvoordelen m.b.t. het beheerstaken (onderwijsbureau) mogelijk worden.
Blijven investeren in de relatie met kinderopvang

Personeel
Risico: Ziekteverzuim, ziekmeldingsfrequentie en arbeidsmarkt.
Advies: Verbeter de kwaliteit van de verzuimgesprekken en ga binnen het directeurenoverleg het gesprek aan over aanpak ziekteverzuim en frequentie. Spreek directeuren hierop aan als dat nodig is. Meld het ziekteverzuim en de ziekmeldingsfrequentie in elke rapportage. Zoek binnen samenwerkingsvormen naar mogelijkheden voor vervanging van medewerkers op het onderwijsbureau. Blijf een aantrekkelijke werkgever en bedenk diverse oplossingen voor vervangings-vraagstukken.

9.4 Rapportage van het toezichthoudend orgaan
Verslag over 2017 van de Raad van Toezicht

Inleiding
Sedert de aanvang van het schooljaar 2011/2012 vormt de Raad van Toezicht een officieel orgaan van de Stichting OPOGO (hier verder 'de Stichting'). Bijgevolg is in het jaarverslag van de Stichting voor de zevende maal een verslag opgenomen van de Raad van Toezicht over de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden en de wijze waarop dit is geschied.

Voorgeschiedenis
Vanaf augustus 2011 dient iedere rechtspersoon die met publieke gelden scholen in stand houdt het interne toezicht op het bestuur goed te regelen door een functiescheiding aan te brengen tussen bestuur enerzijds en intern toezicht anderzijds (Wet goed onderwijs, goed bestuur). De organisatievorm van de functiescheiding is vrij; het is niet verplicht een afzonderlijke raad van toezicht in te stellen. Zo is een vorm waarbij het algemeen bestuur van de rechtspersoon toezicht houdt op het dagelijks bestuur, toegestaan. Deze Angelsaksische variant, waarbij een deel van het bestuur 'twee petten draagt' - formele betrokkenheid bij de opstelling en vaststelling van het beleid enerzijds en controle op datzelfde beleid anderzijds -, achtte het toenmalige bestuur van de Stichting onwenselijk. Daarom is gekozen voor intern toezicht op het bestuur door een separaat, onafhankelijk orgaan in de vorm van een raad van toezicht.
Vervolgens werd een profielschets opgesteld waaraan de leden van de Raad van Toezicht van de Stichting dienen te voldoen (zie www.sopogo.nl). De Stichting vereist dat haar Raad van Toezicht een maatschappelijk heterogene samenstelling kent, dat de leden binding hebben met de regio ('het eiland') en elkaar aanvullen qua kennis, ervaring en netwerken. Uiteraard wordt van de leden van de Raad van Toezicht verwacht dat zij het doel van de Stichting onderschrijven en binding hebben met de missie, ambitie en strategie van de organisatie.

Samenstelling Raad van Toezicht

Op 17 juni 2011 zijn de statuten van de Stichting gewijzigd en werden de functies van bestuur en toezicht formeel gescheiden door instelling van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht.
De statuten bepalen dat de Raad van Toezicht zal bestaan uit een oneven aantal van minimaal vijf en maximaal zeven leden.
Zij worden benoemd voor een periode van vier jaar en zijn eenmaal hernoembaar.

Het afgelopen jaar was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:
De heer F.A.J. van Moorsel (tot 1-10-2017,voorzitter) *
De heer G.K. Kroeze (vice-voorzitter)**
Mevrouw R.J.A. Bron-Slis **
Mevrouw L. Kieviet
De heer R.J. van Dongen (per 1-10-2017 voorzitter)
Vacature vanaf 1-10-2017 *
* op bindende voordracht van de GMR
** op bindende voordracht van de oudergeleding GMR

Taken en bevoegdheden

De Raad van Toezicht is belast met de werkzaamheden die hem zijn opgedragen in de statuten van de Stichting, de Wet op het Primair Onderwijs en de door de Stichting aanvaarde codes en reglementen.
De Stichting heeft in dat verband de 'Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs', als vastgesteld door de PO Raad op 21 januari 2010, aanvaard.
Voorts heeft de Raad van Toezicht het 'Bestuurs- en toezichtreglement SOPOGO' vastgesteld waarin nadere bepalingen over de werkwijze van het College van Bestuur en de relatie tussen College van Bestuur en Raad van Toezicht zijn opgenomen, alsmede richtlijnen over de wijze waarop de Raad van Toezicht het intern toezicht uitoefent (dit reglement is te vinden op de website van de Stichting).

De werkzaamheden van de Raad van Toezicht bestaan op grond van de bovengenoemde regelgeving onder andere uit:

- het op onafhankelijke wijze houden van integraal toezicht op de taken en het beleid van het College van Bestuur en op het functioneren van de organisatie in het algemeen;
- het adviseren en ondersteunen van het College van Bestuur;
- het uitoefenen van de bevoegdheden ten aanzien van benoeming, schorsing, ontslag en beloning van het College van Bestuur;
- het jaarlijks goedkeuren van de begroting van de Stichting voor het daaropvolgende kalenderjaar en van de jaarrekening van de Stichting over het voorgaande boekjaar;
- het afleggen van verantwoording over de uitvoering van zijn taken en de uitoefening van zijn bevoegdheden.

Werkwijze

De werkwijze van de Raad van Toezicht is vastgelegd in art. 16 van de statuten van de Stichting en het eerder genoemde 'Bestuurs- en toezichtreglement SOPOGO'.
Statutair is bepaald dat de Raad van Toezicht ten minste vier maal per jaar dient te vergaderen. De Raad van Toezicht heeft in het jaar 2017 vijf keer regulier vergaderd en 3 keer irregulier .
Het 'Bestuurs- en toezichtreglement SOPOGO' stelt een aantal criteria centraal bij de uitoefening van het toezicht door de Raad van Toezicht, waaronder:

- het waarborgen van het openbare karakter van de Stichting en de scholen;
- de realisatie van de missie en visie van de Stichting;
- de realisatie van het strategisch beleid van de Stichting;
- de uitoefening van goed werkgeverschap.

Daarnaast heeft een vertegenwoordiging van de RvT een vergadering van de GMR bijgewoond.
Een tweede bezoek aan de GMR is geannuleerd en verplaatst naar 2018.
De RvT heeft in 2017 eenmaal een SOPOGO- school (OBS Ollie B.Bommel) bezocht.

In de reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn in 2017 de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Nieuwbouwplannen Sommelsdijk/Middelharnis;
- Treasury-statuut 2017;
- Begroting 2017;
- Ziekteverzuim;
- Bestuursverslag en jaarrekening 2016;
- Financieel jaarverslag 2016;
- Accountantsverslag 2016;
- Verklaring WNT;
- Visie op vermogenspositie SOPOGO;
- Stand van zaken Strategisch Beleidsplan;
- Gepersonaliseerd onderwijs;
- SBO op Goeree-Overflakkee;
- Openbaar Primair Onderwijs in 2015 (krimp, transitieatlas, IKC);
- Verkenning samenwerking primair onderwijs Oude Tonge en Achthuizen;
- Rooster van aftreden RvT;
- Bezetting stafbureau;
- SOPOGO is toegetreden tot Vereniging Toezichthouders in Onderwijsinstellingen en kinderopvang en volgt de CAO Bestuurders Primair Onderwijs per 1-8-2017.

In de irreguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn in 2017 de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Lidmaatschap VTOI;
- Voorzitterschap RvT;
- Beoordeling Bestuurder t.b.v. verslag remuneratiecommissie;
- Rol RvT t.o.v. de Bestuurder (inclusief interne juridische scholing van de RvT);
- Vacature RvT.

Verslag werkzaamheden remuneratiecommissie over 2017

Op 15 december 2015 heeft de Raad van Toezicht het 'Reglement van de Remuneratiecommissie van SOPOGO' vastgesteld (zie www.sopogo.nl). Sindsdien beschikt de Stichting over een vaste commissie, bestaande uit twee leden van de Raad van Toezicht, die tot taak heeft om het algemene beoordelingskader vast te stellen voor (leden van) het bestuur van SOPOGO, voorstellen te doen inzake het bezoldigingsbeleid en het functioneren van (leden van) het bestuur te evalueren.
De samenstelling van de commissie zal in ieder geval iedere vier jaar wijzigen.
Voor de eerste maal zijn tot leden van de remuneratiecommissie (RC) benoemd mevr. R.J.A. Bron-Slis en de heer G.K. Kroeze.

Zij hebben hun commissiewerkzaamheden per 1 januari 2016 ter hand genomen.
In verband met de evaluatie van het functioneren van de bestuurder heeft de RC voor de tweede maal gesprekken gevoerd met: de leden van de Raad van Toezicht, een vertegenwoordiging van de GMR, een vertegenwoordiging van het stafbureau, twee directeuren en de directeur-bestuurder.
Dit tweede verslag van de Remuneratiecommissie zal eind schooljaar 2017/2018 met de RvT besproken worden.

Geen bezoldiging
De werkzaamheden verricht door de leden van de Raad van Toezicht worden verricht op basis van vrijwilligheid. Zij ontvangen voor hun werkzaamheden geen bezoldiging. Wel ontvangen zij een onkostenvergoeding, o.a. voor reis- en kantoorkosten, van EUR 250, - per kwartaal. De voorzitter ontvangt een onkostenvergoeding van EUR 375,- per kwartaal.

Oude-Tonge, mei 2018
Raad van Toezicht Stichting OPOGO,

R.J. van Dongen, voorzitter

10. Slotwoord

Ook in het verslagjaar 2017 zijn weer vele ontwikkelingen uitgezet om te anticiperen op een lange periode van leerlingendaling.
Vanuit het strategisch beleidsplan kiezen we voor een aanpak waarbij verbinding, innovatie en professionalisering sturende begrippen zijn met een goed evenwicht tussen interne - en externe gerichtheid.

Verbinding betekent samenwerking, elkaar versterken, leren van elkaar, efficiënter omgaan met ruimtes, tijd en middelen zowel binnen de scholen, tussen de scholen en met andere organisaties.
Wij stellen ons steeds toegankelijk en coöperatief op naar collega-schoolbesturen, maar maken ook nadrukkelijk eigen ondernemende keuzes om het belangstellingspercentage voor openbaar onderwijs te verhogen.
Eind 2017 is een bestuurlijke verkenning naar samenwerkings-scenario's gestart met het openbaar onderwijs op Schouwen-Duiveland en Tholen.

Innovatie richt zich op nieuwe keuzes en nieuwe kansen zoals het verder opbouwen van onze eigen SOPOGO-academie, het doorontwikkelen van integrale kindcentra door binnen schoolgebouwen met leegstand voorschoolse voorzieningen (kinderdagverblijf, peutergroepen en buitenschoolse opvang) in te richten, een unieke verbinding tussen primair onderwijs en voortgezet onderwijs aan te brengen, ICT-hardware en software up-to-date te krijgen om kinderen meer op hun individuele behoeften te kunnen begeleiden en de geïntegreerde verbinding van cultuureducatie en onderzoekend en ontwerpend leren aan ons onderwijsaanbod.

Professionalisering zal de leer- en ontwikkelcultuur van medewerkers versterken waardoor de kwaliteit en professionaliteit van ons personeel verder verbeteren.
Allemaal gericht op de continuïteit en de onderwijskwaliteit van onze openbare scholen in het belang van alle kinderen op Goeree-Overflakkee.

We blijven met vertrouwen en veel ambitie naar de veranderende toekomst kijken.
De wind kunnen we niet veranderen, hoe we de zeilen zetten wel …

Oude-Tonge, 19 juni 2018

P.J.J. Verbrugh,
directeur-bestuurder Stichting OPOGO