Stichting Openbaar Primair Onderwijs
Goeree-Overflakkee

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

Bestuursverslag 2018

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. 15

7. Financiën blz. 20

8. Huisvesting en facilitaire zaken blz. 27

9. Continuïteitsparagraaf blz. 29

10. Slotwoord blz. 36

1. Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag van stichting openbaar primair onderwijs Goeree-Overflakkee (SOPOGO). Met dit bestuursverslag legt het schoolbestuur verantwoording af over het gevoerde beleid in 2018. Omschreven is welke activiteiten in 2018 ondernomen zijn om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en te verbeteren.

In 2018 hebben we weer veel aandacht besteed aan de verbinding tussen de scholen onderling en tussen de scholen en het stafbureau.
Wij kunnen nog beter gebruikmaken van elkaars kennis en vaardigheden om onze primaire opdracht 'het geven van kwalitatief goed onderwijs' steeds beter uit te voeren.

Leerlingen worden meer en meer op maat bediend door o.a. adaptief, digitaal lesmateriaal in te zetten. Leerkrachten hebben daardoor minder nakijktijd nodig en kunnen 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 tevens ook op enkele locaties de onderwijsorganisatie daarop worden aangepast. Ons afgeronde beleid 'koerswijziging ICT' heeft er voor gezorgd dat veel onderwijskundige ambities uitgevoerd kunnen worden.

Om de kwetsbaarheid en dus het risico van de smalle personele bezetting op het stafbureau te verminderen is er veel energie gestoken in een samenwerking met het stafbureau van 2 andere schoolbesturen; een gezamenlijke backoffice zou die kwetsbaarheid voor een groot deel oplossen. De samenwerking zou tevens een opstap kunnen vormen voor verdere bestuurlijke samenwerking.
Op het moment van schrijven van dit bestuursverslag is het traject jammer genoeg gestopt vanwege onoverkomelijke cultuur- en structuurverschillen.

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.
Het uitgangspunt daarbij 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 nijpende tekort aan goede, beschikbare leerkrachten. Daarom spannen wij ons in om goede leerkrachten te werven, stagiaires ruimte te 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 2018. 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. 26 juni 2019

Pieter J.J. Verbrugh
directeur-bestuurder

2. Algemene gegevens

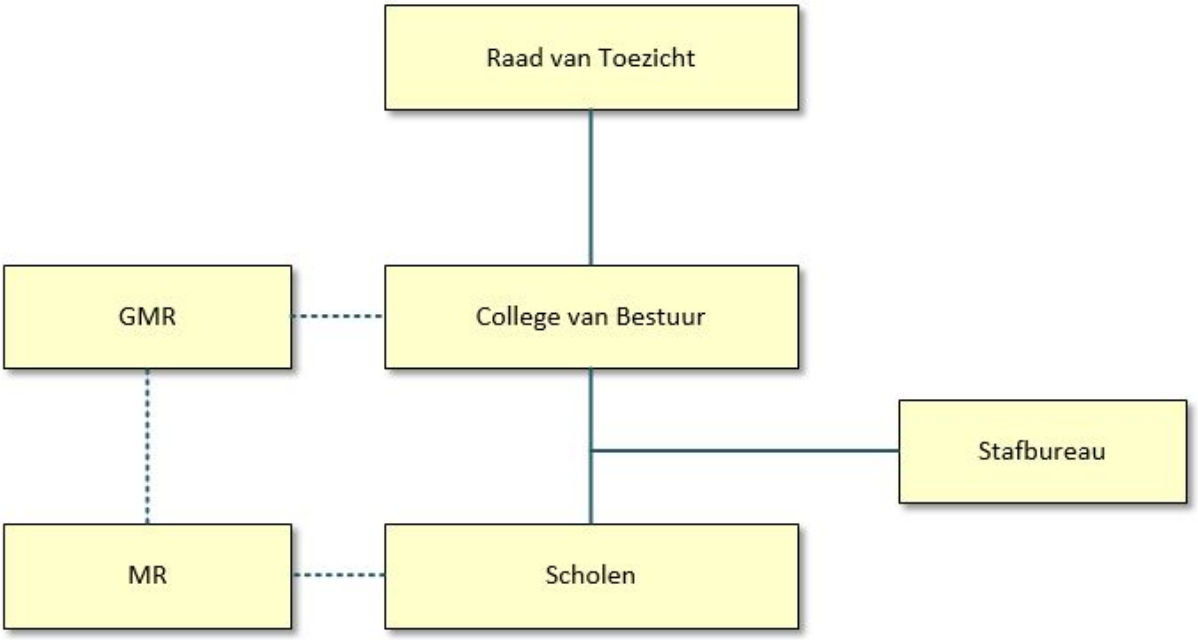
Rechtspersoon:	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee
Postadres:	Postbus 94
Postcode:	3255 ZH
Plaats:	Oude-Tonge
Bezoekadres:	Emmastraat 11-13, 3255 BD Oude-Tonge
Telefoon:	0187 497800
Bestuursnummer:	41502
Emailadres:	info@sopogo.nl
Website:	www.sopogo.nl

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

Brinnummer	Naam	T 01-10-17	T 01-10-18	Website
06DJ	OBS Het Startblok	121	118	www.het-startblok.nl
08GK	OBS d'n tuun	68	51	www.obsdntuun.nl
08IV	OBS Ollie B. Bommel	79	79	www.olliebbommel.nl
09GK	OBS De Inktvis	190	194	www.deinktvis.nl
09GN	OBS De Pannebakker	90	91	www.obsdepannebakker.nl
09IV	OBS De Regenboog	69	67	www.obsooltgensplaat.nl
10CF	OBS Roxenisse	110	101	www.obsroxenisse.nl
10CI	OBS JC van Gent	279	272	www.jcvangent.nl
10UD	OBS De Molenvliet	38	33	www.obsdemolenvliet.nl
18ID	OBS Buten de Poorte	81	88	www.butendepoorte.nl
18KD	OBS De Westhoek	191	180	www.basisschooldewesthoek.nl
18KM	SBO Het Kompas	60	57	www.sbo-hetkompas.nl
18LP	OBS Stellegors	100	104	www.stellegors.nl
	Stichting OPOGO	1.476	1.435	www.sopogo.nl

De openbare basisscholen boden in 2018 onderwijs aan ca. 1.450 leerlingen.
Het leerlingenaantal van de scholen binnen SOPOGO is in 2018, zoals verwacht, gedaald ten opzichte van 2017, en wel met 41 leerlingen (peildatum 1 oktober 2017). Ook de komende jaren wordt in sommige woonkernen nog een lichte 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 PR, 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. In 2018 hebben scholen voor het eerst geoormerkte werkdruk-middelen in kunnen zetten, die elders in dit bestuursverslag worden verantwoord.
De verdere terugloop van het leerlingenaantal benadrukt tevens het belang van interne verbinding tussen de scholen, de onderwijsorganisatie innovatiever te gaan inrichten en uit te blijven zien naar bestuurlijke samenwerking op en buiten Goeree-Overflakkee.

3. Bestuur en toezicht



De Raad van Toezicht bestond in 2018 uit de volgende leden:
De heer R.J. van Dongen (voorzitter)
De heer G.K. Kroeze (vice-voorzitter) tot 1-11-2018
Mevrouw R.J.A. Bron-Slis (vice-voorzitter per 1-11-2018)
Mevrouw L. Kieviet
Mevrouw L.A. van der Linden-Stallinga
De heer P.G. van Milt per 1-11-2018

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 2018 uit 3,96 FTE beleidsmedewerkers met de portefeuilles:

- Financiën/control
- Facilitair
- Cultuureducatie
- P&O,
- Kwaliteit,
- ICT
- ondersteund door een management-assistente 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 2018 heeft behandeld, waren:

- AVG Protocol voor het gebruik van e-mail, ICT en Social media (instemming);
- Regeling taken en verantwoordelijkheden Functionaris voor gegevensbescherming (instemming);
- AVG Protocol beveiligingsincidenten (instemming);
- AVG Handboek datalekken (instemming);
- AVG Meldformulier datalekken (instemming);
- AVG Registratieformulier datalekken (instemming);
- AVG Informatiebeveiliging- en privacybeleid (instemming);
- Kijkwijzer flitsbezoeken ‘Three-Minute-Walk-Through’ (informeren);
- begroting 2019 (positief advies);
- beleidsnotitie ‘de openbare basisschool op Goeree-Overflakkee in 2025’ (instemming);
- samenwerking ‘backoffice’ met 2 andere schoolbesturen (positief advies)
- vakantierooster 2019/2020 (positief advies);
- benoeming dhr. P. van Milt als nieuw lid raad van toezicht (positief advies);
- bestuursformatieplan 2019/2020 (instemming).
- groeidocument veiligheidshandboek (instemming)

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 12,97 (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 kansen. Het roept creativiteit op om anders naar de organisatie te kijken en buiten de kaders te denken.
- Het SOPOGO-bestuur kiest er nadrukkelijk voor om juist nu fors te blijven investeren in innovaties en professionalisering naast financieel sterk en gezond blijven.

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 2018 betrof alweer het vierde 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 een van onze schoolleiders 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 Kibeo, die genoemde opvang verzorgt en samen beogen we daar waar mogelijk tevens dagopvang van 0 tot 4 jaar binnen de

school te organiseren. Inmiddels hebben 9 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 werken we samen 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.

Ontwikkelingen in 2018
Er zijn diverse bovenschoolse werkgroepen actief om bovenschools beleid voor te bereiden. Zo zijn schoolleiders bijvoorbeeld verdeeld in 3 ontwikkelteams, die beleid/activiteiten voorbereiden m.b.t. hoogbegaafdheid, NT2, Social Schools (een communicatieplatform voor ouders) en het handboek schoolveiligheid.
Er zijn school-overstijgende werkgroepen met leerkrachten actief geweest m.b.t. professionalisering, cultuureducatie en de aansluiting met het voortgezet onderwijs t.b.v. rekenen/wiskunde, ICT, Nederlandse taal en Engels.
Elke school heeft een leerlingenraad geïnstalleerd bestaande uit leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8.
In 2018 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.
Naast de verkenning met twee andere schoolbesturen naar een gezamenlijke backoffice hebben de medezeggenschapsraden van obs d’n tuun en obs JC van Gent ingestemd met de intentieverklaring tot fusie van beide scholen per 1 augustus 2019.
Ontwikkelingen op het gebied van internationalisering waren in 2018 niet van toepassing.
De komende 4 schooljaren zal er aandacht komen voor wereldburgerschap als onderdeel van de 6 mondiale competenties bij deep learning in het nieuwe strategisch beleidsplan 2019-2023.
Werkzaamheden op het gebied van onderzoek; niet van toepassing in 2018. Wel zal er in 2019 een onderzoek (0-meting) opgestart worden naar de ontwikkelstadia van adaptief onderwijs.

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 2018 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. Ten behoeve van de ontwikkeling van het onderwijs en borgen van de kwaliteit bezoeken de tandems (directeur en intern begeleider) minimaal twee keer per maand elke groep van hun eigen school middels een Three-minutes-walk-through. Ter ondersteuning van deze bezoeken is een ‘kijkwijzer ’ontwikkeld.
10. In de tweede helft van 2018 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).

Inspectiebezoek:
In november heeft de onderwijsinspectie het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd. Het bestuur heeft hierin een grotere verantwoordelijkheid gekregen de kwaliteitscyclus goed in te richten.
De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van twee van de scholen niet op orde is. Ook ligt er een verbeteropdracht op het gebied van kwaliteitszorg op bestuursniveau. We hebben tot eind 2019 om de verbeteringen door te voeren die nodig zijn.
OBS Ollie B. Bommel is bezocht door de inspectie voor een verificatieonderzoek. Echter is deze voortijdig afgebroken en omgezet in een kwaliteitsonderzoek. Hierbij hebben zij onvoldoende gescoord op didactisch handelen. Met ondersteuning vanuit de PO-raad en coaching van het team werkt het team van Ollie B. Bommel aan de verbeteropdracht.
OBS De Pannebakker is bezocht door de inspectie voor een kwaliteitsonderzoek vanwege een reeks tegenvallende resultaten op de eindtoets. Zij hebben hierbij een onvoldoende gescoord op de indicator 'Zicht op ontwikkeling'. Met ondersteuning van de PO-raad en een andere directeur binnen de stichting werkt het team van De Pannebakker aan de verbeteropdracht.
Stichting-breed gaan we de komende jaren aan de slag met adaptief onderwijs.

Eindtoets 2018
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.

Eindopbrengsten 2018 en het vergelijk met voorgaande jaren

	Brinnr.	2015	2016	2017	2018
OBS Het Startblok	06DJ	202 (Route-8)	196,6 (R8)	203,5 (R8)	202 (R8)
OBS d'n tuun	08GK	79 (IEP)	187,8 (R8)	190,9 (R8)	203,7 (R8)
OBS Ollie B Bommel	08IV	535,5 (Cito)	534,6 (Cito)	530,5 (Cito)	189,7 (R8)
OBS De Inktvis	09GK	199 (Route-8)	234 (R8)	207,4 (R8)	206,1 (R8)
OBS De Pannebakker	09GN	535,3 (Cito)	534,4 (Cito)	533,1 (Cito)	525,3 (Cito)
OBS De Regenboog	09IV	83 (IEP)	527 (Cito)	196,2 (R8)	174,3 (R8)
OBS Roxenisse	10CF	205 (Route-8)	204,8 (R8)	198,5 (R8)	196,1 (R8)
OBS J.C. van Gent	10CI	201 (Route-8)	199 (R8)	194,4 (R8)	208,5 (R8)
OBS De Molenvliet	10UD	157 (Route-8)	157 (R8)	218,3 (R8)	201,8 (R8)
OBS Buten de Poorte	18ID	535,5 (Cito)	537,8 (Cito)	535,3 (Cito)	540,5 (Cito)
OBS De Westhoek	18KD	86 (IEP)	208,1 (R8)	214,7 (R8)	208,8 (R8)
OBS Stellegors	18LP	81,1 (IEP)	81,1 (IEP)	75,1 (IEP)	83,3 (IEP)

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 2018 zijn er 2 officiële interne klachten ingediend. Deze klachten zijn na intensief contact met de directeur-bestuurder naar tevredenheid afgehandeld. Van 1 andere school heeft een ouder telefonisch contact gezocht met het bestuur, waarna ook 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 stichting 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 2018 is een bedrag van € 273.432 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 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). Deze laatste additionele subsidiestroom van € 170.000 met eenzelfde bedrag aan cofinanciering is in 2018 verantwoord met accountantsverklaring aan het fonds voor cultuurparticipatie.

Werkdrukmiddelen
Per schooljaar 2018/2019 zijn er voor het eerst werkdrukmiddelen beschikbaar gesteld.

Op iedere school is het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. Dit gesprek vond plaats in het gehele team van leraren, schoolleider en overig personeel. In het gesprek over de aanpak van de werkdruk wordt besproken welke maatregelen er in de school moeten worden genomen om de werkdruk te verminderen. Op basis van dit gesprek is door de schooldirecteur een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de extra werkdrukmiddelen in 2018/2019. Het bestedingsplan is ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de P-MR.
Omdat bovenstaande procedure tijd in beslag heeft genomen, heeft het even geduurd voordat er uitvoering gegeven kon worden aan de bestedingsplannen. Hierdoor is de besteding niet altijd in augustus 2018 gestart.
in 2019 is het ook gelukt om vakleerkrachten bewegingsonderwijs in te huren.

Hieronder een overzicht van de bestedingen in 2018 per Brinnummer/school

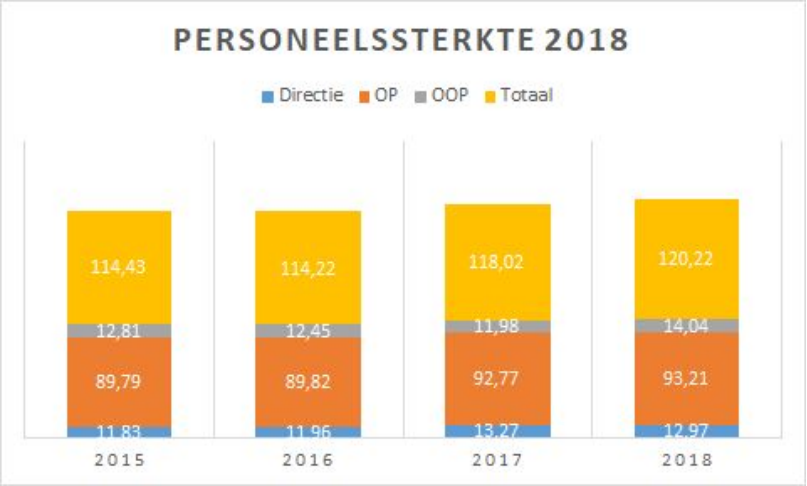
School	Toekenning 2018	Inzet 2018	Besteed aan
06DJ Het Startblok	7.842	6.502	Ondersteuning en ICT
08GK d'n tuun	4.407	4.300	Extra ondersteuning
08IV Ollie B Bommel	5.120	3.876	Extra ondersteuning
09GK De Inktvis	12.314	4.750	Extra ondersteuning
09GN De Pannebakker	5.833	3.223	Extra ondersteuning
09IV De Regenboog	4.472	3.400	Extra ondersteuning
10CF Roxenisse	7.129	5.489	Extra ondersteuning
10CI JC van Gent	18.082	10.112	Extra ondersteuning
10UD De Molenvliet	2.463	1.462	Extra ondersteuning
18ID Buten de Poorte	5.250	4.903	Extra ondersteuning
18KD De Westhoek	12.379	4.312	Extra ondersteuning
18KM Het Kompas	3.889	2.772	Extra ondersteuning
18LP Stellegors	6.481	6.511	Extra ondersteuning
Totaal	95.661	61.612	

6. Personeel en organisatie

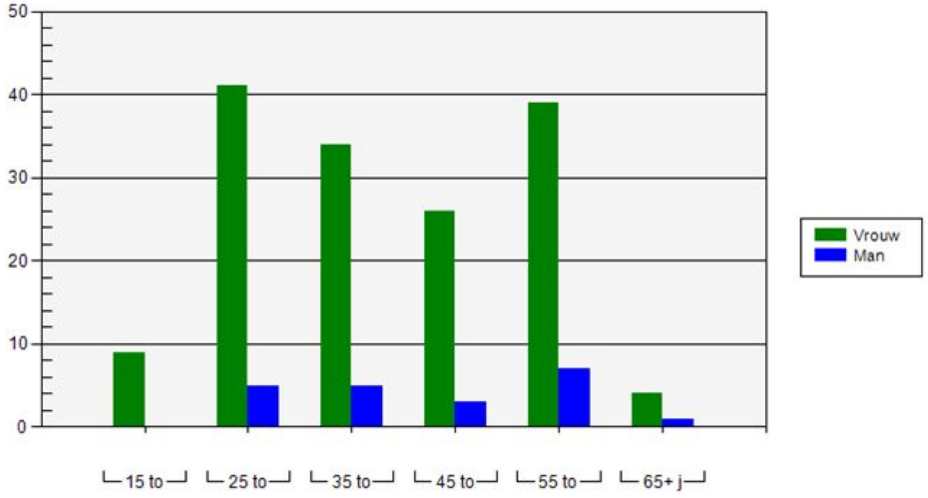
Personeelsbestand
Op de laatste dag van het verslagjaar 2018 telde SOPOGO exclusief vervangend personeel 171 medewerkers, 120,22 fte (2017: 118,02 fte), 90% vrouwen en 10% mannen.

Opbouw in fte's over 2016, 2017 en 2018 verdeeld naar functiecategorie

	2016	2017	2018
Directie	11,96	13,27	12,97
OP	89,82	92,77	93,21
OOP	12,45	11,98	14,04
Totaal	114,22	118,02	120,22



Leeftijdsopbouw personeelsbestand 2018



Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	9	0	9
25 tot 35 jaar	41	5	46
35 tot 45 jaar	34	5	39
45 tot 55 jaar	26	3	29
55 tot 65 jaar	39	7	46
65+ jaar	1	1	2
Totaal	150	21	171

Ook in 2018 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 qua aantal gelijk gebleven met 9 medewerkers echter het aantal jonge leerkrachten tot 35 jaar is vergeleken met 2017 weer licht toegenomen.
Het personeelsbestand in de 'middengroep' (35 tot 55 jaar) is in 2018 met 1 persoon afgenomen t.o.v. 2017. 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 2018
In 2018 hebben 5 medewerkers gebruik gemaakt van vrijwillige mobiliteit. In 2017 waren dit 11 medewerkers. De afgelopen jaren hebben veel medewerkers gebruik gemaakt van 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. De komende jaren blijft mobiliteit een speerpunt echter voor de rust binnen de scholen is ook wenselijk om hier goed naar te blijven kijken wat het beste is voor de scholen.

Overzicht ziekteverzuim per locatie en totaal als stichting

Verzuim per peilperiode 2018

Peildatum: van 01-01-2018 t/m 31-12-2018

Organisatorische Eenheid	Kort 0-8	Kort Middel 8-43	Lang Middel 43-366	Lang > 366	Totaal	Meldings-Frequentie	Verzuim duur
06DJ Het Startblok	0,83%	1,06%	1,01%		2,90%	0.69	4.50
08GK D'n Tuun	0,79%		0,19%		0,98%	0.53	12.11
08IV Ollie B. Bommel	0,43%	1	4,95%		5,38%	0.83	5.00
09GK De Inktvis	0,64%	2,14%	0,08%		2,87%	1.09	16.86
09GN De Pannebakker	0,24%	0,71%		5,15%	6,10%	0.86	43.00
09IV De Regenboog	0,52%		1,73%		2,25%	2.01	4.17
10CF Roxenisse	0,43%				0,43%	0.65	15.29
10CI J.C. van Gent	1,04%	0,74%	6,21%		8,00%	0.75	15.43
10UD De Molenvliet	0,31%				0,31%	0.27	26.50
18ID Buten de Poorte	0,46%			7,41%	7,88%	0.95	2.38
18KD De Westhoek	0,67%	0,68%		1,81%	3,16%	1.29	6.29
18KM SBO Het Kompas	0,39%	0,06%	7,74%	1,40%	9,60%	0.24	76.20
18LP Stellegors	0,59%		0,70%		1,28%	0.89	9.25
Gemeenschappelijk (bovenschools)	0,68%	0,98%	6,19%		7,86%	0.77	8.00
Stafbureau SOPOGO	0,03%				0,03%	0.50	1.33
Totaal	**0,62%**	**0,56%**	**2,46%**	**0,94%**	**4,58%**	**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.
- 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.

Directie-mobiliteit
In 2018 hadden we tot de zomervakantie nog 1 meerscholen-directeur.
Alleen OBS JC van Gent en OBS d'n Tuun worden intern nog aangestuurd door één directeur. Deze

scholen gaan ook een fusietraject in met elkaar.

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 2018 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 2018 en tevens zal een verklaring worden gegeven van de verschillen tussen de begroting 2018 en realisatie 2018 alsmede tussen de realisatie 2018 en 2017.
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 2018, de 'staat van baten en lasten' 2018 en het kasstroomoverzicht van 2018.

Totaal gerealiseerde baten	€	9.784.891
Totale lasten	€	9.897.286
Resultaat	€	112.398-

Het negatieve resultaat (-112.398), plus de afschrijvingen over 2018 (+265.893), de daling van de vlottende middelen (-137.141) verminderd met de omvang van de investeringen (-/-645.709), en een daling in de voorzieningen (-/-45.475)) laten een daling zien van de liquide middelen van 674.789.

Liquide middelen op 31 december 2018	€	1.791.814
Liquide middelen op 31 december 2017	€	1.117.024

Van de liquide middelen stond op 31 december 2018 het grootste deel (1.038.920) 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 2018 geldt als een momentopname en kan gezien worden op twee manieren: exclusief voorzieningen (solvabiliteit 1) en inclusief voorzieningen (solvabiliteit 2).

	norm	bestuur	2018	2017
Solvabiliteit 1*				
Eigen vermogen (exclusief voorzieningen/totaal passiva*	100%	**>50**	**75,02**	**74,30**
Solvabiliteit 2				
Eigen vermogen (inclusief voorzieningen/totaal passiva*	100%		**75,00**	**77,75**
Kapitalisatiefactor**				
Balanstotaal -/- boekwaarde gebouwen & terreinen/totale baten		**<35**	**33,29**	**38,47**

***** 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 2018 uit onder de vastgestelde bovengrens van 35,0.

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

	norm	bestuur	2018	2017
Liquiditeitsratio*		**2,00**	**2,15**	**2,71**
Rentabiliteit**		**1,00**	**-1,15**	**0,97**

* 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 2018 in vergelijking met de begroting 2018 en de werkelijke cijfers over 2017.

B.1.2 Staat van baten en lasten over 2018

Staat van baten en lasten

		2018	Begroting 2018	2017
		€	€	€
3	**Baten**			
3.1	Rijksbijdragen OCW	9.507.271	8.930.964	9.013.575
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	4.958	4.958	53.248
3.5	Overige baten	272.661	151.453	207.587
	Totaal baten	**9.784.891**	**9.087.375**	**9.274.411**
4	**Lasten**	v		
4.1	Personeelslasten	8.338.334	7.604.244	7.598.893
4.2	Afschrijvingen	265.893	248.939	334.272
4.3	Huisvestingslasten	613.554	742.425	727.199
4.4	Overige instellingslasten	676.517	492.933	523.348
	Totaal lasten	**9.894.298**	**9.088.541**	**9.183.712**
	Saldo baten en lasten	**109.409-**	**1.166-**	**90.697**
5	**Financiële baten en lasten**	2.988-	400-	1.157-
	Resultaat	**112.398-**	**1.566-**	**89.540**
	Nettoresultaat	**112.398-**	**1.566-**	**89.540**

De ‘staat van baten en lasten’ over 2018 is afgesloten met een negatief saldo van € 112.398 tegenover een positief resultaat van € 89.540 in 2017.
Voor 2018 was een negatief saldo begroot van € 1.566.

Baten

De stijging van de baten van € 510.480 in 2018 ten opzichte van de realisatie 2017 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. Vanuit de gemeente zijn in 2018 minder middelen ontvangen. De uitbetaling van het zorgbudget en de bijdrage voor zorgleerlingen wordt nu verzorgd door het Samenwerkingsverband. De daling van het aantal leerlingen is deels de oorzaak van de daling van de totale (zorg) baten zijn met € 43.353. Door de definitieve afrekening van de subsidie uit het Fonds cultuurparticipatie zijn de overige baten hoger dan in 2017.

Lasten

De stijging van de lasten van € 712.417 in 2018 ten opzichte van de realisatie 2017 is een stijging van 7,82%.
Mede door de gevolgen van de nieuwe CAO zij de personele lasten zijn met 9,7% gestegen. Het aantal FTE is met 1,9% gestegen. Ten opzichte van 2017 is er meer uitgegeven aan begeleiding ziekteverzuim (arbodienst, re integratietrajecten) en is er voor gekozen om de LIO stagiaires het minimumloon te geven ipv een stagevergoeding.

De afschrijvingslasten zijn met 20% gedaald. In 2017 heeft er een inhaalafschrijving plaatsgevonden op de leermiddelen (van 8 naar 6 jaar afschrijving) Ook de desinvestering van de oude ICT middelen zijn afgerond. Daarentegen worden nu,in verband met de doorgevoerde stelselwijziging, investeringen in groot onderhoud van meer dan € 10.000 geactiveerd.

De huisvestingslasten liggen in 2018 16% lager dan in 2017. Per 1 januari 2018 is er een stelselwijziging doorgevoerd mbt het groot onderhoud. De voorziening groot onderhoud is komen te vervallen, groot onderhoud boven de €10.000 wordt geactiveerd, groot onderhoud onder de € 10.000 wordt gelijk in de kosten opgenomen. De dotatie groot onderhoud is dus komen te vervallen. waardoor de huisvestigingskosten Dit wordt verklaard door de lagere onderhoudskosten. De energielasten lagen 13% hoger door de gestegen kosten voor het gasverbruik.

De overige instellingslasten zijn in 2018 gestegen met 29% (€ 153.169). De definitieve afrekening van de subsidie van het Fonds Cultuurparticipatie was € 104.000 , hier staan ook baten tegenover van € 104.000. Verder zijn er kosten gemaakt voor het doorvoeren van de AVG, de overstap naar een nieuwe administratie (Afas), de begeleiding van het samenwerkingstraject met Obase en Octho en voor PR en marketing activiteiten.

Door de dalende rente zijn de renteopbrengsten in 2018 nog lager dan in 2017. De bankkosten zijn in 2018 hoger.

Samenvatting baten en lasten 2018 tov 2017

Stijging baten		510.480	
Stijging lasten	-/-	710.586	
Afname financiële baten	-/-	1.831	
Afname resultaat t.o.v. 2016	-/-		201.937

Analyse van jaarrekening 2018 en begroting 2018
Het resultaat van de jaarrekening 2018 is € 110.832 lager dan begroot.

De baten zijn € 697.516 hoger dan begroot. De Rijksbijdragen lagen € 576.307 hoger dan begroot als gevolg van de reparatie van de gevolgen van de CAO maatregelen en de toekenning van werkdrukmiddelen.. De overige baten lagen € 121.080 hoger dan begroot, dit is grotendeels het gevolg van de definitieve afrekening van de subsidie van het Fonds Cultuurparticipatie.

De lasten liggen in 2018 € 808.345 hoger dan begroot. Dit is 8,9%.

De personele lasten liggen 9,7% hoger dan begroot. Er is besloten om uit het resultaat van 2017 middelen beschikbaar te stellen voor de inzet van meer ondersteunend personeel, dit was niet begroot. Daarnaast is er tijdelijk een AVG functionaris in dienst genomen, ook dit zat niet in de begroting. De LIO-stagiaires zijn uitbetaald op basis van het minimumloon, hiermee was geen rekening gehouden in de begroting. Er is meer ingezet op de begeleiding van het ziekteverzuim, dit heeft uiteindelijk een daling van het ziekteverzuim opgeleverd van 1,4%. Verder zijn de personele lasten gestegen als gevolg van de CAO maatregelen, deze waren nog niet bekend ten tijde van de begroting.

De afschrijvingskosten liggen 6,8% hoger dan begroot. In verband met de koerswijziging op gebied van groot onderhoud wordt er nu afgeschreven op groot onderhoud waarvan de kosten hoger liggen dan € 10.000. De koerswijziging op het gebied van ICT is versneld doorgevoerd en afgerond in 2018 ipv 2019. Leermiddelen worden in 6 jaar ipv 8 jaar afgeschreven.

De huisvestingslasten liggen 17% lager dan begroot als gevolg van het wegvallen van de dotatie groot onderhoud en de keuze voor de componentenmethode.

De overige instellingslasten liggen 37% hoger dan begroot. Het gaat om een bedrag van € 183.584. Hiervan is € 104.000 de afrekening van de subsidie van het Fonds Cultuurparticipatie. Niet begroot waren de kosten voor AVG, de kosten voor de voorbereiding op de overstap naar Afas, de begeleidingskosten van de samenwerking met Obase en Octho en de extra kosten PR en marketing (voor de open dag en de voorbereiding op de samenwerking met Obase en Octho).

Samenvatting baten en lasten 2018 tov begroting 2018

Hogere baten		697.516	
Hogere lasten	-/-	805.757	
Lagere financiële baten	-/-	2.588	
Lager resultaat t.o.v. de begroting	-/-		110.829

Analyse op de balans 2018 tov 2017

Verkorte Balans na winstbestemming per 31-12-2018

ACTIVA	2018		2017	
Vaste Activa	1.976.405		1.596.628	
Vorderingen	733.856		627.260	
Liquide middelen	1.117.026		1.791.814	
Totaal activa		3.827.287		4.015.702

PASSIVA	2018		2017	
Eigen Vermogen	2.871.366		2.983.760	
Voorzieningen	93.052		138.527	
Kortlopende schulden	862.870		893.415	
Totaal Passiva		3.827.287		4.015.702

De vaste activa zijn gestegen met € 379.777. Dit is het gevolg van investeringen ICT en groot onderhoud.

De vorderingen zijn per einde jaar 2018 € 106.596 hoger dan einde jaar 2017. Het zijn voornamelijk afrekeningen 2018 (detachering, vervangingsfonds, subsidie) die pas in 2019 zijn afgewikkeld die de stijging hebben veroorzaakt.

De voorziening voor personeel (jubilea) is gestegen met € 6.083. De voorziening groot onderhoud is als gevolge van de stelselwijziging per 01-01-2018 komen te vervallen.
De kortlopende schulden zijn iets lager als gevolg van een lagere schuld aan de crediteuren. De schuld aan de belastingdienst en de pensioenfondsen zijn iets hoger.

TOEKOMSTPARAGRAAF

Bij het opstellen van de begroting 2019 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 2019 in vergelijking met de realisatie van 2017 en de begroting 2018.

Samenvatting jaarbegroting 2019

Baten		Realisatie 2017	Begroting 2018	Begroting 2019
	Rijksbijdragen	9.013.575	8.930.964	9.636.133
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	53.248	4.958	0
	Overige baten	207.587	151.453	155.000
	Totaal baten	**9.274.410**	**9.087.375**	**9.791.133**

Lasten		Realisatie 2017	Begroting 2018	Begroting 2019
4.1	Personeelslasten	7.598.893	7.604.244	8.342.715
4.2	Afschrijvingen	334.272	248.939	338.539
4.3	Huisvestingslasten	727.199	742.425	614.279
4.4	Overige lasten	523.348	492.933	493.223
	Totaal lasten	**9.183.712**	**9.088.541**	**9.788.756**
	Saldo baten en lasten	**90.697**	**-1.166**	**2.377**

		Realisatie 2017	Begroting 2018	Begroting 2019
5	Financiële baten en lasten	-1.157	-400	0
	Resultaat	89.540	-1.566	2.377
	Totaal resultaat	**89.540**	**-1.566**	**2.377**

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.
Nu het integraal huisvestingsplan is goedgekeurd en Sopogo kan rekenen op 8 nieuwe scholen in de nabije toekomst is het noodzakelijk dat het meerjarenonderhoudsplan wordt aangepast aan de nieuwe situatie.
Vervangende nieuwbouw zal voor het grootste deel bekostigd gaan worden door de (lokale) overheid. Wel zal er een uitdaging komen te liggen in het bekostigen van duurzaamheidseisen zoals waterpompen, frisse scholen-ambitie A, energiebesparing, zonnepanelen, etc.
Nieuwbouw wordt in 2 tranches uitgerold; voor SOPOGO betekent dit vervangende nieuwbouw voor 5 scholen gerealiseerd binnen nu en 3 jaar.

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 2018 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;
- vervanging boeiboorden en voegwerk Stellegors;
- het aanbrengen en/of vervangen van een enkele buitenzonwering bij Het Kompas, De Westhoek en JC van Gent;
- het vervangen van de dakbedekking van Buten de Poorte en het bestuurskantoor.

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 Het Startblok, d'n tuun, Het Kompas en De pannebakker;
- aanpassing ontruimingsinstallatie Stellegors;
- het vervangen van TL-armaturen door energiezuinige LED-verlichting in Ollie B Bommel, het bestuurskantoor, De Westhoek, Roxenisse en Buten de Poorte;
- vervanging zandbak-kleed De Regenboog;
- het vervangen van de beveiligingsinstallaties in de Inktvis, Het Startblok en Buten de Poorte;
- verbetering verwarming bestuurskantoor en ventilatie De Inktvis;
- Vervanging vloerbedekking 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;
- in vier lokalen van De Westhoek zijn maatregelen uitgevoerd ter verbetering van het binnenklimaat;

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.

Schoonmaak- en tuinonderhoud
Met ingang van 2018 is het werkplan met het Werkbedrijf Goeree- Overflakkee (Webego) aangepast i.v.m. nieuwe leegstand voor het verrichten van de schoonmaakwerkzaamheden in de schoolgebouwen en voor het verzorgen van het tuinonderhoud bij deze locaties.

Toekomstparagraaf
De nieuwbouw van 8 scholen in de nabije toekomst zorgt ervoor dat het meerjarenonderhoudsplan aangepast wordt. De komende jaren zullen de investeringen mbt onderhoud in de scholen die voor

nieuwbouw in aanmerking komen tot een minimum beperkt worden. De aandacht komt daardoor meer te liggen op de scholen die geen nieuwbouw krijgen. Deze zullen zoveel mogelijk worden geupdate, zeker wat betreft duurzaamheid en leefklimaat (frisse scholen). Sopogo hoopt hiervoor ook subsidie binnen te kunnen halen.
Bij investeringen in meubilair en of ICT is er veel oog voor de uitwisselbaarheid. Voorbeelden hiervan, die inmiddels al zijn ingezet, zijn standaardisering van meubilair en schermen op verrijdbare liften.
Sopogo is zich bewust van het feit dat verhuizingen altijd geld kosten en dat we hiervoor budget moeten vrij maken. Er wordt dan ook overwogen om het huidige bestuurskantoor te verkopen en de opbrengst hiervan te reserveren voor de nieuwbouwprojecten (waaronder een geïntegreerd bestuurskantoor in één van de nieuwbouwprojecten.
De hele digitale omslag die Sopogo 2 jaar geleden is gestart, is in 2018 versneld afgerond. Investeringen in ICT zullen nu voornamelijk vervanging en uitbreiding zijn.

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	12,978	11,37	10,41
- Onderwijzend personeel	89,82	92,77	93,218	86,27	82,06
- Overige medewerkers	11,96	11,98	14,04	8,00	7,65
Totaal	114,22	118,02	120,228	105,64	100,12
Leerlingenaantallen per teldatum 31/10 t-1	1561	1521	1476	1435	1430

* Prognoses

Zoals in bovenstaand overzicht 'Kengetallen' en in het volgende overzicht 'Meerjarenbegroting 2018 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	2018*	2019	2020	2021	2022
Rijksbijdrage	9.507.271	9.636.133	9.500.000	9.500.000	9.500.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	4.958	0	0	0	0
Overige baten	272.661	155.000	105.000	105.000	105.000
Totaal baten	**9.784.891**	**9.791.133**	**9.605.000**	**9.605.000**	**9.605.000**
Lasten	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Personeelslasten	8.338.334	8.342.7153	8.250.000	8.250.000	8.250.000
Afschrijvingen	265.893	338.539	388.000	369.000	350.000
Huisvestingslasten	613.554	614.279	620.000	656.000	700.000
Overige lasten	676.517	493.223	467.000	450.000	425.000
Totaal lasten	**9.088.541**	**9.788.7561**	**9.725.000**	**9.725.000**	**9.725.000**
Saldo baten en lasten	-109.409	2.377	-120.000	-120.000	-120.000
Saldo financiële bedrijfsvoering	-2.988		0		
Totaal resultaat	**-112.398**	**2.377**	**-120.000**	**-120.000**	**-120.000**

Balans

Activa	2018*	2019	2020	2021	2022
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1.976.405	1.922.866	2.034.866	2.165.866	2.315.866
Vlottende activa	1.850.882	1.933.746	1.878.493	1.612.493	1.342.493
Totaal activa	**3.827.287**	**3.856.612**	**3.913.359**	**3.778.359**	**3.658.359**
Passiva	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Eigen vermogen					
Algemene reserve	2.871.366	2.984.571	2.948.359	2.828.359	2.708.359
Voorzieningen	93.052	80.000	75.000	75.000	75.000
Kortlopende schulden	862.870	792.041	890.000	875.000	875.000
Totaal passiva	**3.827.288**	**3.856.612**	**3.913.359**	**3.778.359**	**3.658.359**

*realisatie

Toelichting op de staat van Baten en Lasten/Balans:

Baten

In de berekeningsmodellen Meerjarenbegroting 2018-2022 is uitgegaan van een gelijkblijvend aantal leerlingen vanaf 2019 en gebaseerd op de bekostiging 2018/2019. Deze zijn niet geïndexeerd, de lasten zijn daarom ook niet geïndexeerd. Vanuit het strategisch beleidsplan 2019-2023 is meegenomen dat er de komende 4 jaar € 350.000 aan budget beschikbaar wordt gesteld vanuit de algemene reserves. Dit om uitvoering te kunnen geven aan de doelen die zijn gesteld. In verband met de geplande nieuwbouw van 8 scholen in de nabije toekomst is er vanaf 2021 rekening gehouden met extra investeringen.

Personeelslasten
In 2019 is er een daling van het aantal FTE. Dit in reactie op het dalend aantal leerlingen. Sopogo zal de komende jaren door natuurlijk verloop afscheid nemen van een aantal oudere medewerkers. Daarom wordt er nu al geïnvesteerd in jonge leerkrachten. De financiële ruimte waarvan Sopogo hoopt dat deze gaat ontstaan bij vervanging van oude medewerkers door jonge leerkrachten zal Sopogo weer inzetten voor het onderwijs.

Afschrijvingen
De komende jaren zal er in verband met de nieuwbouw van 8 scholen meer geïnvesteerd worden in meubilair en overige inrichting. Voor de latere jaren is ook rekening gehouden met de eerste vervanging van de digitale middelen die de laatste 2 jaar zijn aangeschaft. Door goed beheer en toe te zien op goed gebruik is de hoop dat de digitale middelen langer meegaan dan de afschrijvingstermijn.

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. In 2019 wordt de salarisadministratie nog deels gevoerd door een externe partij. Sopogo is voornemens om dit vanaf 2020 geheel in eigen beheer te doen.

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen van Sopogo zal de komende jaren afnemen. Dit omdat de Raad van Toezicht toestemming heeft verleend om vanuit de algemene reserve een bedrag € 350.000 op te nemen voor de realisatie van de doelen uit het strategisch beleidsplan. Dit is een traject van 4 jaar. Dit is ook de reden dat de meerjarenbegroting vanaf 2020 een verlies laat zien.

9.3 Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

<u>Demografie en marktaandeel</u>
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

<u>Personeel</u>
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.

9.3.1 Interne risicobeheersing en controle.

Sopogo is zich bewust van de risico's die zij kunnen lopen. De Raad van Toezicht wordt op de hoogte gehouden van de stand van zaken en krijgt daarbij een bijgewerkte prognose voor de toekomst. Financieel wordt er 4 maal per jaar gerapporteerd aan de Raad van toezicht. De exploitatie wordt gelegd naast de begroting. Afwijkingen worden verklaard en er worden eventueel acties aangekondigd. De financiële rapportage wordt altijd begeleid door een verklarende memo. Door voortdurend de ontwikkelingen met betrekking tot de bedrijfsvoering in het onderwijs in de gaten te houden, hoopt Sopogo tijdig te kunnen anticiperen op veranderingen. Dit geldt niet alleen voor het financieel beleid, maar zeker ook voor het beleid op personeel en huisvesting. Medewerkers van Sopogo bezoeken regelmatig voorlichtingsbijeenkomsten en netwerkbijeenkomsten om goed op de hoogte te blijven. Sopogo maakt voor haar begroting sinds 1 januari gebruik van het programma Cogix. Dit programma levert prognoses op basis van de reeds bekende cijfers.
Sopogo kent de komende jaren nog voldoende natuurlijk verloop (pensionering) om eventuele verdere krimp op te vangen. Daarnaast heeft Sopogo een eigen invalpool. Hierdoor heeft Sopogo, ook in tijden van schaarste, de beschikking over voldoende personeel om vacatures op te vangen. De beleidsmedewerker personeel heeft een aantal malen per jaar overleg met de directeuren met betrekking tot de formatie op de scholen. Hieruit vloeit ook het bestuursformatieplan.

Ook al werkt het bestuurskantoor met een klein team, zijn de taken zo verdeeld, dat er voldoende interne controle is.

9.4 Rapportage van het toezichthoudend orgaan
Verslag over 2018 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 achtste 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 herbenoembaar.

Het afgelopen jaar was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:
De heer R.J. van Dongen (voorzitter)
De heer G.K. Kroeze** (vice-voorzitter) tot 1-11-2018
Mevrouw R.J.A. Bron-Slis**(vice-voorzitter per 1-11-2018)
Mevrouw L. Kieviet
Mevrouw L.A. van der Linden-Stallinga*
De heer P.G. van Milt** per 1-11-2018

* benoemd op bindende voordracht van de GMR
** benoemd op bindende voordracht van 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 raad van toezicht benoemt de externe accountant.
Aan de hand van periodieke rapportages, jaarrekening, het inspectierapport en een gesprek met de accountant oordeelt de raad van toezicht positief over de geldende financiële regels en richtlijnen en daarmee de financiële rechtmatigheid.

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, de uitoefening van zijn bevoegdheden en naleving van wettelijke voorschriften.

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 2016 vijf keer vergaderd .
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 Raad van Toezicht twee vergaderingen van de GMR bijgewoond. Tevens heeft een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht eenmaal een SOPOGO-school (i.c. OBS J.C. van Gent) bezocht.
De voorzitter Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben gezamenlijk gesproken met de externe toezichthoudende leden van het Samenwerkingsverband.
In het kader van het vierjaarlijks onderzoek Bestuur en Scholen hebben de voorzitter en vice-voorzitter van de Raad van Toezicht gesproken met twee Inspecteurs van Onderwijs.

In de reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn in 2018 onder andere de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Notitie " schaalvergroting vanuit kracht"
- Verkenning gezamenlijke backoffice (SOPOGO, Obase, Octho)
- Fusie OBS D'n tuun en OBS J.C. van Gent
- IntegraalHuisvestingsplan primair onderwijs Goeree-Overflakkee
- Ziekteverzuimcijfer
- Bestuursverslag en jaarrekening 2017
- Accountantsverslag 2017
- Klasse-indeling WNT
- Samenwerkingsverband Goeree-Overflakkee
- Vacature en profiel nieuw lid van de Raad van Toezicht
- Verslag remuneratiecommissie en bezoldigingsbesluit
- De Algemene Verordening Gegevensbescherming
- Het concept strategisch beleidsplan 2019-2023

In de irreguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn in 2018 onder andere de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Beoordeling Bestuurder t.b.v. verslag remuneratiecommissie
- Vacature Raad van Toezicht
- Organisatie scholingsdag t.b.v. Raad van Toezicht en College van Bestuur

Verslag werkzaamheden remuneratiecommissie over 2018

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 in het schooljaar 2017/2018 weer ter hand genomen. In verband met de evaluatie van het functioneren van de bestuurder heeft de RC gesprekken gevoerd met: de leden van de Raad van Toezicht, een vertegenwoordiging van de GMR, de voorzitter GMR, een vertegenwoordiging van het stafbureau, twee directeuren en de directeur-bestuurder.

Verslag werkzaamheden financiële commissie over 2018
De financiële commissie, bestaande uit mevrouw L. Kieviet en de heer R. J. van Dongen, heeft het concept Jaarrekening 2017 besproken met de accountant, de bestuurder en de financiële medewerkster van SOPOGO. Tevens is hiervan verslag gedaan in de juni-vergadering van de Raad van Toezicht.

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, april 2019
Raad van Toezicht SOPOGO,
R.J. van Dongen, voorzitter

10. Slotwoord

Ook in het verslagjaar 2018 zijn weer vele ontwikkelingen uitgezet om te anticiperen op een nog steeds voortdurende 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.

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 2019

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