



Bestuursverslag 2022

sopogo



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel	5
1.2 Organisatie	7
Rapportage van het toezichthoudend orgaan 2022	10
2. Verantwoording van het beleid	16
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	17
2.2 Personeel & Professionalisering	22
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	27
2.4 Financieel beleid	28
2.5 Continuïteitsparagraaf	32
3. Verantwoording van de financiën	35
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	36
3.2 Staat van baten en lasten en balans	37
3.3 Financiële positie	40
4. Financieel Jaarverslag 2022	41
Inleiding	42
A. Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	43
B. Jaarrekening	48
Ondertekening	78

Voorwoord

Geachte lezer,

Het jaar 2022 begon met gesloten schooldeuren als gevolg van de COVID-19-pandemie, wat resulteerde in de stopzetting van fysiek onderwijs. Het virus veroorzaakte wereldwijd veel leed en heeft vooral jongeren getroffen, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. Gelukkig lijkt het virus inmiddels naar de achtergrond te verdwijnen, maar de gevolgen zijn nog merkbaar en het herstel zal nog enige tijd in beslag nemen.

In het afgelopen jaar ontstonden er snel andere brandhaarden in de wereld, zoals de inval van Rusland in Oekraïne, met als gevolg een vluchtelingencrisis, voedseltekorten en armoede. In deze turbulente tijden is het essentieel om oog te hebben voor elkaar. Het belang van veerkracht, positiviteit, doorzettingsvermogen, zelfvertrouwen en vertrouwen in de ander kan niet genoeg worden benadrukt.

Het laatste kwartaal van 2022 hebben we samengewerkt met verschillende stakeholders aan de strategische koers voor periode 2023-2027. We hebben vanuit het verhaal van SOPOGO, de missie en visie van SOPOGO, onze ambities op de 3 gekozen thema's, namelijk Kwaliteit, Ik zie jou en Verbinden bepaald. We gaan door met wat afgelopen jaren hebben ingezet, waar we trots op zijn en we zullen versterken waar nodig. Dit zal als richtinggever dienen voor onze toekomst, die we jaarlijks zullen evalueren en bijstellen..

In het afgelopen jaar hebben we ons ook gericht op de verdere uitwerking van het Integraal Huisvestingsplan van Goeree-Overflakkee. De uitvoering werd in 2022 vertraagd maar we zijn blijven zoeken naar samenwerking met andere organisaties voor eigentijds onderwijs in eigentijdse huisvesting. Het doel van het IHP en van SOPOGO is om te komen tot duurzame en multifunctionele voorzieningen binnen iedere dorpskern. Dit alles om de levensvatbaarheid van de dorpskernen in Goeree-Overflakkee in het algemeen en van het Openbaar Onderwijs in het bijzonder te versterken. Eind 2022 krijgen de eerste projecten vanuit verbinding dan ook steeds meer vorm.

SOPOGO heeft, met SBO school Het Kompas, de andere schoolbesturen, de gemeente en het Samenwerkingsverband een intentieverklaring getekend voor de opzet van een gezamenlijk expertisecentrum. Dit centrum zal zorgen voor een goede ondersteuningsstructuur vanuit een gespecialiseerde gezamenlijke setting, voor een passend onderwijsaanbod. Alles thuisnabij op het eiland! Dit zal ons in staat stellen om alle unieke leerlingen gelijke kansen te bieden, met de juiste benodigde zorg en begeleiding.

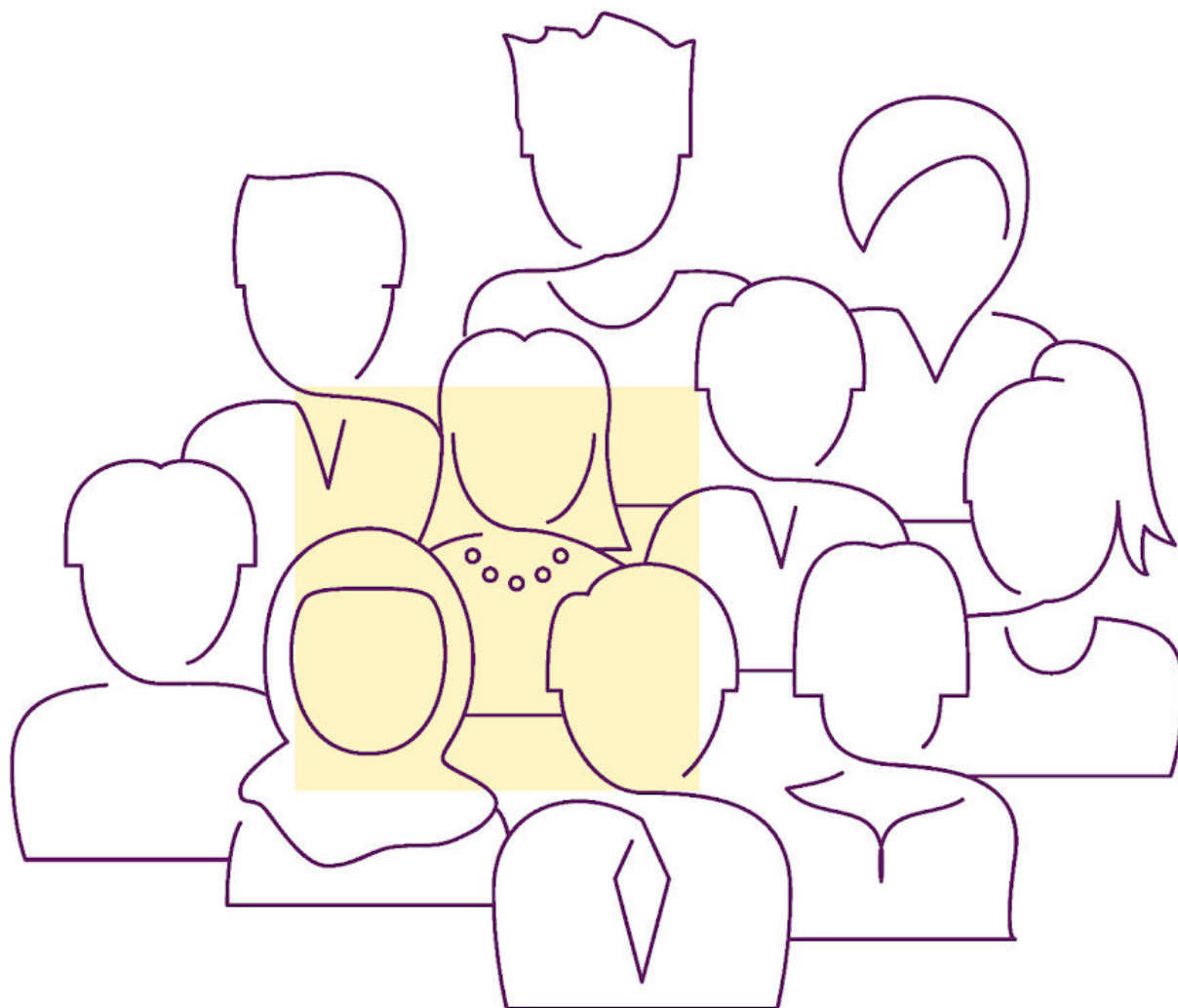
Onze collega's werken op de 12 scholen met volle inzet aan de ontwikkeling en het geluk van de ons toevertrouwde leerlingen. We vinden het belangrijk om kinderen te helpen groeien tot verantwoordelijke, stabiele, verstandige en gelukkige volwassenen. Als bestuurder van SOPOGO ben ik bijzonder trots op de prestaties van onze medewerkers die dagelijks hun uiterste best doen om onze leerlingen kwalitatief hoogstaand onderwijs te bieden en hun collega's hierbij te ondersteunen.

Naast onze medewerkers zijn er nog vele andere partijen betrokken bij SOPOGO, zoals leerlingen, ouders, de GMR, de Raad van Toezicht, kinderopvangorganisaties, het samenwerkingsverband, jeugdzorg, gemeentelijke ambtenaren, wethouders, college, gemeenteraad en andere samenwerkingspartners. Ook wil ik mijn voorgangers, de bestuurders Sjoerd Sanderse en Rinus Voet bedanken voor de behaalde resultaten van 2022.

Gezamenlijk hebben we ervoor gezorgd dat SOPOGO in 2022 een waardevol kalenderjaar heeft afgesloten en we kijken met vertrouwen naar de toekomst van het openbaar onderwijs op Goeree-Overflakkee. In dit bestuursverslag leggen we verantwoording af en nodigen we iedereen van harte uit om te reageren of met ons in gesprek te gaan.

Anke Langmuur, bestuurder per 01-08-2022

1. Het schoolbestuur



1.1 PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

Met 12 scholen dragen wij zorg voor het Openbaar Primair Onderwijs op het hele eiland Goeree-Overflakkee. We hebben te maken met een gemeentebestuur

Missie & visie

Scholen van SOPOGO bieden leerlingen op Goeree-Overflakkee kwalitatief hoogwaardig, innovatief, inspirerend en passend onderwijs. Wij stellen leerlingen in staat dicht bij huis hun kwaliteiten en talenten te ontdekken en verder te versterken in hun ontwikkelingsproces naar volwassenheid.

Strategisch beleidsplan 2019 – 2023

Het strategisch beleidsplan kende bij vaststelling de onderstaande 3 pijlers:

- adaptief onderwijs;
- een professionele cultuur;
- toekomstbestendig en toekomstgericht openbaar onderwijs;

Na bestudering van de uitkomsten van onderzoeken door de onderwijsinspectie, is in 2020 besloten tot het toevoegen van een vierde pijler. Deze pijler omvat het verbeteren van de instructiekwiteit door stichtingsbreed het EDI-model in te voeren.

Onze visie op leren: leerlingen leren het zelf te doen

Leren is een proces van vallen en opstaan. Onze scholen bieden een veilige en uitdagende leeromgeving door leerlingen ruimte te geven, samen te leren, uit te blinken, te ontdekken en te onderzoeken. We verzorgen boeiend onderwijs in een sfeer waarin leerlingen met plezier kunnen leren en ontwikkelen op cognitief, sociaal, emotioneel en cultureel gebied. We stimuleren leerlingen eigenaar te zijn van hun leerproces. Het vergroten van het zelfsturend vermogen en de betrokkenheid van de leerlingen bereidt ze voor op de toekomst. Daarbij kijken we naar de mogelijkheden van iedere leerling. Wij stimuleren de ontwikkeling van vakoverstijgende vaardigheden die in de hedendaagse maatschappij van belang zijn.

Welke visie op leerlingenondersteuning hebben SOPOGO medewerkers?

Onze visie op leerlingenondersteuning is dat elk kind telt. We doen er alles aan om ons onderwijsaanbod, dicht bij huis, passend te laten zijn voor elk kind. We stemmen daartoe voortdurend af op verschillen binnen de groep op cognitief- en sociaal-emotioneel gebied.

En zoeken de verbinding met ouders/verzorgers, onze belangrijkste partners. Als ouders/verzorgers, leerling en leerkracht samenwerken, hebben leerlingen optimale kansen hun talenten te ontplooien.

De kernwaarden van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze horen onlosmakelijk bij onze missie en visie. Onze kernwaarden zijn richtinggevend voor onze merknaam met merkwaardig gedrag. We geven ons onderwijs vorm aan de hand van onze kernwaarden die gebaseerd zijn op de 3 O's in onze naam SOPOGO. Onze kernwaarden:

OPEN

Op onze scholen is ieder kind en elke leerkracht welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. We zijn naar buiten gericht. We zijn actief onderdeel van de maatschappij. Open staat voor onze attitude ontmoeten.

ONTDEKKEN

Op onze scholen ontdek je je eigen kwaliteiten en inspiratiebronnen. We laten anderen in hun waarde en ontdekken en waarderen de verschillen en diversiteit tussen de mensen. We respecteren de mening van de ander. We ontdekken de wereld om ons heen. We onderzoeken wat werkt. We zijn onbevenging nieuwsgierig naar de ander en de omgeving.

ONTWIKKELEN

Op onze scholen ontwikkelen leerlingen en medewerkers iedere dag samen hun talenten, vaardigheden en kennis. We werken samen en verleggen onze grenzen passend bij de tijd.

Op weg naar een nieuw strategisch beleidsplan 2023–2027; Koersplan 2023–2027

In 2022 startte het laatste schooljaar van het Strategisch beleidsplan 2019–2023. In 2022 zijn er gesprekken met 4 externe partijen. De vraag was begeleiding rondom totstandkoming van missie visie, strategisch beleid en een passende organisatiestructuur. Hierna zijn 2 partijen uitgenodigd voor presentaties en er is voor de zomervakantie gekozen voor de begeleiding van Beekveld en Terpstra.

Rondom de vraag voor begeleiding In april t/m juni 2022 is het beleidsplan 2019–2023 geëvalueerd obv Beekveld & Terpstra door onderwijsbureau medewerkers, directeuren, intern begeleiders en bestuur.

Mede met de interne en externe SWOT (sterkte- zwakte analyse met kansen en bedreigingen) opgehaald op de gezamenlijke SOPOGO dag in september met alle medewerkers, zijn vanuit de evaluatie 2019–2023 de eerste contouren geschetst voor het volgende strategisch beleidsplan 2023–2027. In het laatste kwartaal van 2022 is hier verder aan gewerkt, de inhoud met elkaar geladen op diverse studiedagen, bijeenkomsten met interne en externe stakeholders.

Kalenderjaar 2022 is afgesloten met de publieksversie van het bestuurlijk koersplan 2023–2027, obv van Beekveld en Terpstra, samengesteld door onderwijsbureau medewerkers, directeuren, intern begeleiders, ouders, leerkrachten, externe relaties en bestuur, inclusief Ons Verhaal met de herijkte missie en visie, vanuit 3 thema's Kwaliteit, Ik zie jou en Verbinden met eigen ambities voor de komende 4 jaren.

In 2023 wordt het bestuurlijk koersplan vastgesteld door GMR en RvT voor de start vanaf 01-08-2023.

Binnen de kaders van het koersplan geven de scholen hun eigen schoolplannen vorm.



Samen in verbinding op personeelsdag



Walking dinner met in- en externe stakeholders

Toegankelijkheid & toelating

Onze scholen staan voor openbaar onderwijs, waar alle kinderen, ouders/verzorgers en medewerkers welkom zijn, ongeacht hun geloof, levensovertuiging of afkomst.

Duidelijk is dat we als openbaar onderwijs voor al onze scholen het principe hanteren van toegankelijkheid voor ieder kind. Toch kan het zijn dat we een leerling niet kunnen toelaten. Immers onze scholen kunnen niet voor alle kinderen het meest gewenste onderwijs bieden. Daarvoor bestaan heldere voorwaarden en criteria, die we met elkaar vastgesteld hebben in het samenwerkingsverband. Voor volledige uitleg van deze paragraaf: zie zorgplan op www.wsns4002.nl

1.2 ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee (SOPOGO)

Bestuursnummer: 41502

Adres: Prins Bernhardlaan 151 3241 TA Middelharnis

Telefoonnummer: 0187497800

E-mail: info@SOPOGO.nl

Website: www.SOPOGO.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
Sjoerd (S.) Sanderse	directeur-bestuurder	opleider bij Avans+ bestuurslid KV Swift (M)	01-01-2022 uit dienst: 31-3-2022
Rinus (G.C.) Voet	directeur-bestuurder ad-interim	-Zelfstandig Ondernemer: eigenaar RV-Edusupport -Projectleider OSZW (Opleidingsschool Zuidwest) -Lid RvT Mondia Scholengroep -Lid RvT JVOZ (Jeugd Voetbal Opleiding Zeeland) -Voorzitter bestuur Stichting ZIEN (Zeeuws Initiatief Educatief Netwerk)	in dienst: 01-4-2022 uit dienst: 31-07-2022
Anke (J.B.A.) Langmuur	Bestuurder	vz Leraren met Lef	in dienst 01-08-2022

Scholen

 <u>OBS Het Startblok - 06DJ</u> Oude-Tonge	 <u>OBS Ollie B. Bommel - 08IV</u> Den Bommel	 <u>OBS de Inktvis - 09GK</u> Dirksland	 <u>OBS de Pannebakker - 09GN</u> Nieuwe-Tonge
 <u>OBS de Regenboog - 09IV</u> Ooltgensplaat	 <u>OBS Roxenisse - 10CF</u> Melissant	 <u>OBS JC van Gent - 10CI</u> Sommelsdijk	 <u>OBS de Molenvliet - 10UD</u> Stad aan 't Haringvliet
 <u>OBS Buten de Poorte - 18ID</u> Goedereede	 <u>OBS de Westhoek - 18KD</u> Ouddorp	 <u>SBO Het Kompas - 18KM</u> Middelharnis	 <u>OBS Stellegors - 18LP</u> Stellendam

[Onze locaties - SOPOGO](#)

Organisatiestructuur

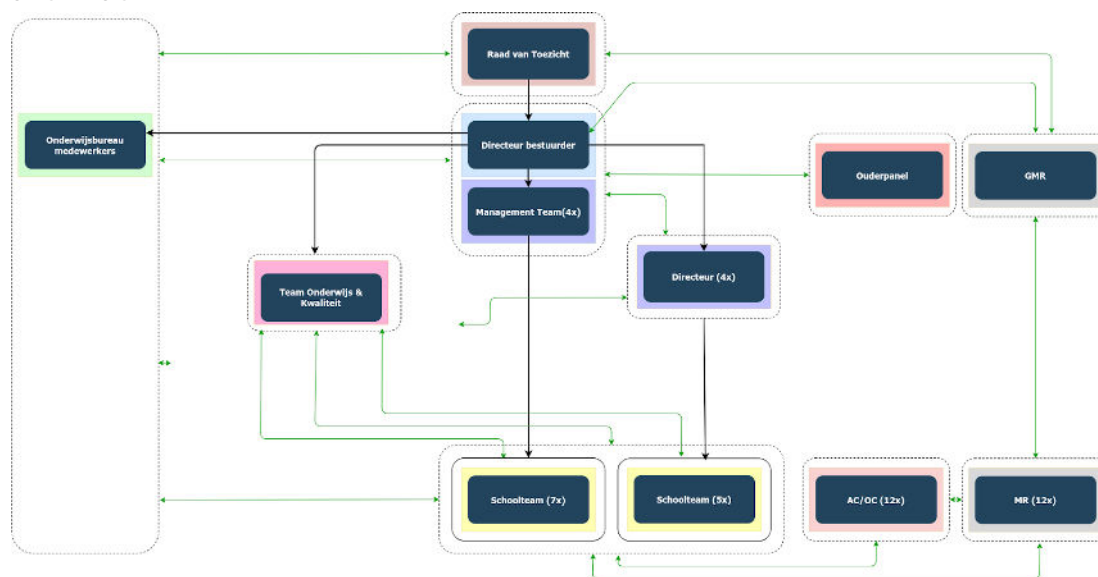
In 2022 was Sjoerd Sanderse de bestuurder t/m 31-03, hierna Rinus Voet ad interim t/m 31-07-22. Vanaf 01-08-22 was Anke Langmuur de bestuurder. De bestuurders werden terzijde gestaan door de directeuren: Petra 't Hoen, Sabina Smaal, Herman Willighagen, Lous Paijens, Albert Tönissen, Sandra Bruggeman, Jozien de Wit (vanaf 010822) en Linda Kreeft. Vanuit de directeuren maakten Petra, Sabina, Sandra en Linda deel uit van het managementteam dat samen in overleg ging over beleid met de bestuurder. Na maart 2022 vond dit aparte managementoverleg plaats in het directeurenoverleg.

De scholen worden ondersteund door de medewerkers van het onderwijsbureau, waar beleidsmedewerkers op het gebied onderwijskwaliteit, personeel, financiën, huisvesting, privacy, profilering en ICT werkzaam zijn.

De laatste versie van het managementstatuut is van februari 2022. In dit statuut worden door het College van Bestuur van SOPOGO taken en bevoegdheden gemandateerd aan de directeuren van de scholen en beleidsmedewerkers van het stafbureau. Daarnaast regelt dit managementstatuut de werkwijze van het directeurenberaad en de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de directeuren in relatie tot de beleidsmedewerkers van het stafbureau. Het managementstatuut spreekt over een managementteam waarin in 2022 vier directeuren deelnemen. Daarnaast zitten er drie directeuren, vanaf 1 augustus 2022 vier directeuren, niet in MT. Vanaf augustus 2022 is deze organisatie met de taken van MT leden uitgebreid geëvalueerd. Er zijn nieuwe managementstructuren aan elkaar gepresenteerd. De conclusie nav alle adviezen, december 22, is dat in de nieuw te ontwikkelen management- en organisatiestructuur in 2023, de tussenlaag MT wordt losgelaten om de denkkraft en inbreng van 8 directeuren gelijkwaardig in te kunnen gaan zetten.

De Raad van Toezicht ziet intern toe op het functioneren van het bestuur. De relatie met de gemeente ligt vast in de statuten.

ORGANOGRAM



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De medezeggenschap op bestuursniveau is georganiseerd door het inrichten van een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, bestaande uit 4 medewerkers en 4 ouders vanuit de scholen. In dit orgaan wordt medezeggenschap vorm gegeven rondom onderwerpen die een meerderheid van de scholen aangaan. De GMR heeft haar werkzaamheden verantwoord in een jaarverslag. Elke school heeft een medezeggenschapsraad, waarvan de omvang afhangt van de schoolgrootte. Deze raad behandelt schoolspecifieke onderwerpen. Dialoog tussen beide geledingen vindt plaats doordat elk ouder- en elk personeelslid van de GMR een cluster van 3 scholen heeft waarmee

contact wordt onderhouden. Informatievoorziening is georganiseerd middels intranet: alle documenten vanuit het bestuur worden tegelijkertijd beschikbaar gesteld aan de GMR en de MR-en. De directeur van de school fungeert als aanspreekpunt en sparringpartner voor de MR. De bestuurder heeft die rol voor de GMR. De RvT en de GMR hebben in het afgelopen jaar 3x overleg gevoerd. De bestuurder was hierbij betrokken.

Rapportage van het toezichthoudend orgaan 2022

De Raad van Toezicht (RvT) is belast met het toezicht houden op het gevoerde beleid en het gevraagd en ongevraagd adviseren van het College van Bestuur. De RvT richt zich daarbij op het belang van de stichting, het belang van de scholen die door de stichting in stand wordt gehouden en het belang van de samenleving in haar geheel. Daarnaast treedt de raad op als werkgever van het College van Bestuur.

Samenstelling intern toezicht

De leden van de RvT hebben de volgende portefeuilles verdeling en bestaat uit:

Naam	Functie en/of commissie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Portefeuilles
Perry van Milt	Voorzitter Lid remuneratiecommissie	• Directeur Zadkine Horeca, Travel & Leisure, Facility en Brood & Banket College • Bestuurslid Stichting Examenwerk • Lid commissie scholing/arbeidsmarkt MKB Rotterdam-Rijnmond	
Wies van der Linden	Vice-voorzitter	• Coördinator opvang leerlingen uit Oekraïne.	Onderwijs en Kwaliteitszorg

Naam	Functie en/of commissie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Portefeuilles
Swier Garst	Voorzitter remuneratiecommissie	• Docent RGO • Docent TU Delft • Voorzitter gymvereniging OKK • Lid Raad van Bestuur Kairos • Lid programmacommissie Nationale Wiskunde Dagen • Lid redactie Zebra reeks • Bestuurslid muziekgebouw	Onderwijs en Kwaliteitszorg Huisvesting en ICT
Caroline Bosland		• Kwaliteitsmedewerker participatie en arbeid gemeente Goeree-Overflakkee	Financiën en HRM
Dennis van der Stel		• Conrector Stedelijk Gymnasium Schiedam	Financiën en HRM Huisvesting en ICT

Vergoedingsregeling

De werkzaamheden 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 € 325 per kwartaal. De voorzitter van de Raad van Toezicht ontvangt een onkostenvergoeding van € 450 per kwartaal.

Toewijzing accountant

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 de daarmee de financiële rechtmatigheid.

Vormgeving intern toezicht en wettelijke vereisten

In de statuten van SOPOGO staat het intern toezicht beschreven. Deze statuten zijn tot stand gekomen op basis van de Wet op het Primair Onderwijs en de door SOPOGO 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. De statuten vormen het uitgangspunt van de werkwijze van de Raad van Toezicht en deze is vastgesteld in artikel 16 van de statuten van SOPOGO en het "Bestuurs- en toezichtreglement SOPOGO". Statutair is bepaald dat de Raad van Toezicht ten minste viermaal per jaar dient te vergaderen. De Raad van Toezicht heeft in het jaar 2022 vijfmaal vergaderd. Daarnaast vergaderde de Raad van Toezicht tweemaal met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

en tevens irregulier ter beeld- en oordeelsvorming van zijn toezichthoudende taken (o.a. in verband met de aanstelling van de nieuwe bestuurder en in het kader van de sollicitatieprocedure). Het toezicht typeert de Raad van Toezicht als actief toezicht. Daar waar nodig zoekt de Raad van Toezicht actief naar informatie. Dat doet de Raad van Toezicht door scholen te bezoeken, vergaderingen van de GMR bij te wonen, bijeenkomsten te beleggen met portefeuilles bestaande uit de portefeuillehouders uit de Raad van Toezicht, de bestuurder, directeuren en/of stafleden, maar ook door zelf overleggen te organiseren zonder aanwezigheid van het College van Bestuur. Alle statuten en vastgestelde documenten zijn ook openlijk te raadplegen op onze website.

Werkzaamheden intern toezicht

De werkzaamheden van de Raad van Toezicht bestaan op grond van de bovengenoemde wet- en regelgeving en vastgestelde documenten en statuten 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.

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.

In de reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn in 2022 onder andere de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Begroting en bestuursformatieplan 2022;
- Jaarrekening 2021 en accountantsverslag 2021;
- Bestuursverslag 2021;
- Financiële interimcontrole 2022;
- Vooroverleg voorzittersoverleg Raden van Toezicht SOPOGO en Kindwijs;
- Vaststelling nieuwe onkostenvergoeding leden en voorzitter Raad van Toezicht;
- Vormgeving bevoegd gezag per 1 april 2022;
- Intentieovereenkomst expertisecentrum;
- Onderzoek en stand van zaken samenwerking SOPOGO en SOVOGO;
- Aanpassingen managementstatuut, beloningsbeleid, gratificaties, toeslagen, functieboek en reiskosten;
- Aanvraag gelden Masterplan basisvaardigheid;
- Terugkoppeling bijeenkomsten Raad van Toezicht en GMR;
- Portefeuilleverdeling Raad van Toezicht en aanstelling nieuwe voorzitter uit eigen midden;
- Stand van zaken actiepunten zelfevaluatie;
- Voortgang koersplan;
- Samenwerking externe partners;
- Tussentijdse evaluatie opdracht bestuurder en Raad van Toezicht;
- Besluit bezoldiging bestuurder n.a.v. nieuwe CAO Bestuurders PO.

Werkzaamheden werkgeversfunctie ten opzichte van de bestuurder

In een irreguliere vergadering van de Raad van Toezicht zijn in 2022 onder andere de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Verslag remuneratiecommissie en exitgesprek bestuurder;
- Verslag remuneratiecommissie en aanstelling nieuwe bestuurder per 1 augustus 2022;
- Aanstelling nieuwe voorzitter Raad van Toezicht;
- Vaststelling nieuwe portefeuillevverdeling Raad van Toezicht.

Daarnaast heeft de remuneratiecommissie een exitgesprek gevoerd met de vorige bestuurder, deelgenomen aan de sollicitatieprocedure voor de nieuwe bestuurder en een arbeidsvoorwaardengesprek gevoerd met de bestuurder. In 2022 hebben er twee overleggen van de remuneratiecommissie met de bestuurder plaatsgevonden waarin de opdracht van de Raad van Toezicht en de bestuurder en het functioneren van de bestuurder is besproken. Tijdens de reguliere bijeenkomsten van de Raad van Toezicht heeft de remuneratiecommissie terugkoppeling gegeven van deze gesprekken. Op basis van de nieuwe CAO Bestuurders PO hebben er in 2022 afrondende gesprekken plaatsgevonden over de nieuwe bezoldiging voor de bestuurder.

Rechtmatige en doelmatige bestemming en aanwending van de middelen

De portefeuille Financiën en HRM en de portefeuillehouders Caroline Bosland en Dennis van der Stel adviseren de Raad van Toezicht over de rechtmatige en doelmatige bestemming en aanwending van de middelen van SOPOGO. De Raad van Toezicht benoemt de externe accountant, keurt de jaarlijkse begroting, het strategisch meerjarenbeleidsplan en het jaarlijkse bestuursverslag goed, leest periodieke managementrapportages (ieder kwartaal), de jaarrekening, het Inspectierapport en heeft een gesprek met de accountant. Zo vormt de Raad van Toezicht zich een beeld- en oordeel over de rechtmatige en doelmatige bestemming en aanwending van de middelen. Daartoe hebben de portefeuillehouders het (concept) jaarrekening 2021 besproken met de controlerend accountant en de bestuurder. Na overleg met de accountant, is al in 2019 afgesproken, dat indien er een bestedingsbesluit door de Raad van Toezicht genomen wordt, niet alleen stilgestaan wordt bij de rechtmatigheid, maar nadrukkelijk ook bij de doelmatigheid van deze besteding. Dit beleid is in 2022 gecontinueerd. Van het gesprek met de accountant en het definitieve accountantsverslag is verslag gedaan door de portefeuillehouders in de reguliere vergadering van de Raad van Toezicht van juni 2022. Dit heeft geresulteerd in een positief oordeel over de geldende financiële regels en richtlijnen de daarmee de financiële rechtmatigheid.

Evalueren van het eigen functioneren

In juni 2022 heeft de Raad van Toezicht een zelfevaluatiecyclus besproken en vastgesteld en heeft zich ook laten bijscholen op dit thema. Jaarlijks evalueert de Raad van Toezicht haar eigen toezichthoudende rol. Actiepunten uit de zelfevaluatie van juni 2021 zijn in schooljaar 2022-2023 ten uitvoer gebracht. Deze betreffen het opstellen van een introductieprogramma voor nieuwe leden, scholingsprogramma voor de Raad van Toezicht, het toezichtskader en de toezichtsvisie actualiseren, meer betrokkenheid bij de totstandkoming van het nieuwe strategisch meerjarenbeleidsplan (koersplan) genereren en het na de COVID-19 periode weer inzetten van periodieke schoolbezoeken. Elke reguliere vergadering van de Raad van Toezicht wordt de voortgang van de bovengenoemde acties besproken.

Totstandkoming verslag intern toezicht

Dit verslag is naar waarheid ingevuld en voor feedback per e-mail aan alle leden van de Raad van Toezicht verzonden. Vervolgens is dit verslag per e-mail door alle leden van de Raad van Toezicht vastgesteld en aangeleverd bij de bestuurder voor opname in het jaarverslag.

Namens de voltallige Raad van Toezicht,

Perry van Milt
Voorzitter

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Ouders	Ouders zijn vertegenwoordigd in de MR-en van de scholen en de GMR van de stichting..Zo geven ze advies of instemming aan voorstellen van respectievelijk schooldirecteur of bestuur.
Leerlingen	Directeuren en leerkrachten horen leerlingen via gesprekken, bijeenkomsten, vragenlijsten en op sommige scholen via een leerlingenraad.
Medewerkers	Medewerkers zijn vertegenwoordigd in de MR-en van de scholen en in de GMR van de Stichting. .Zo geven ze advies of instemming aan voorstellen van respectievelijk schooldirecteur of bestuur. Directeuren voerden in 2022 de dialoog met medewerkers via teamvergaderingen en gesprekken. Ook was er 2x een bijeenkomst van een klankbordgroep van leerkrachten bij het vormgeven van het koersplan
SMW Goeree-Overflakkee	Met het samenwerkingsverband wordt gezorgd voor passend onderwijs op de scholen en een dekkend aanbod;
Gemeente Goeree-Overflakkee	Contacten over onderwijshuisvesting en plannen voor de nieuwbouw in het kader van het vastgestelde IHP.; contacten over voorzieningen jeugdzorg en maatschappelijk werk; LEA overleg; gemeentelijke NPO gelden
Instellingen voor Kinderopvang en peuterspeelzalen	Met de organisaties die kinderopvang en peuteropvang organiseren in onze scholen of in het betreffende dorp, was er regelmatig bestuurlijk overleg. Ook is er op de scholen overleg tussen directeuren en vestigingsleiders, divers binnen de verschillende scholen, afhankelijk of men al op weg is naar een integraal kindcentrum gaat het over onder andere organisatie, beleid of de voorbereiding voor het gebruik van de voorgenomen nieuwbouw.
Collega schoolbesturen op Goeree-Overflakkee	Gesprekken over (gedeelde) nieuwe onderwijshuisvesting; afstemming over aanpak onderwijs en corona-gerelateerde zaken; afstemming over NT2 onderwijs aan Oekraïense vluchtelingen; afstemming op LEA; armoedebestrijding; NPO middelen; SWV middelen; samenwerking besturen openbaar onderwijs PO-VO; doorverwijzing leerlingen VO; afstemming expertisecentrum SBO-SO besturen Middelharnis; overdracht leerlingen nieuwe school Natuurlijk Vrij Onderwijs
Coöperatie Primair Onderwijs Zeeland e.o.	In 2020 is SOPOGO aangesloten bij deze coöperatie voor de collegiaal bestuurlijke afstemming .cBeleidssterreinen die in 2022 veelal de aandacht kregen waren het onderwijs van de corona-crisis, (dreigende) personeelstekorten, opleidingsschool Zuid-West, bewegingsonderwijs en tekorten gymdocenten,, samenwerking besturen
Stichting Vrienden van SOPOGO	De stichting heeft ten doel: het steunen van de scholen van SOPOGO, door middel van het innen, beheren en besteden van de gelden die buiten subsidie verband vallen. De steunstichting besteedt de gelden aan de activiteiten, zoals omschreven in de

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
	schoolgidsen en/of de activiteitenplannen. Het activiteitenplan, voor zover deze activiteiten worden gefinancierd met vrijwillige ouderbijdragen, is ter instemming voorgelegd aan de oudergeleding van de medezeggenschapsraad van de scholen.
Externe en interne stakeholders; tegenspraak organiseren World Café De stem van de leerling is hierbij vertegenwoordigd door afvaardiging van leerlingen van de 12 scholen	In november is er een walking dinner georganiseerd rondom de vergezichten van de 3 thema's van het koersplan 23-27; Kwaliteit, Ik zie jou en Verbinden. Hier waren afvaardiging van ouders, MR-en, GMR, RVT, leraren, intern begeleiders, directeurs, bestuur, externe contacten zoals Samenwerkingsverband, jeugdzorg, SMW, Kinderopvang, gemeente, VO, ondernemers vertegenwoordigd. Er werd gesproken over wat spreekt aan, wat mis ik, wat mag anders? Waar staan we nu in de organisatie betreffende de vergezichten en welke opgaven liggen er om het te bereiken? Deze input is meegenomen in het aanscherpen van de uiteindelijke vastgestelde ambities van het Koersplan 23-27 in december 2022 . De 12 scholen waren vertegenwoordigd door leerlingen die de school van de toekomst hebben ontworpen; wat is het allerbeste onderwijs; hoe ziet die school eruit; welke meester en juf hoort hierbij; het toekomst recept voor de leraar hebben samengesteld. Als afsluiting is dit gepresenteerd aan de volwassenen. Hun wensen staan op de film. SchoolvandetekomstSOPOGO
Ouderpanel	* dit panel is opgericht als informele gesprekspartner en dient als klankbord.

Meer informatie over samenwerkingsverbanden? zie

<https://www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl/samenwerkingsverband/primair-onderwijs/vereniging-swv-passend-primair-onderwijs-goeree-overflakkee/>

Klachtenbehandeling

De meeste bezwaren of klachten worden op de scholen opgelost. Directies van de scholen en/of het Onderwijsbureau zijn er vrijwel altijd in geslaagd om het voorgelegde probleem te bespreken met ouders of personeelsleden en naar tevredenheid op te lossen. Er zijn 3 klachten bij het bestuur binnengekomen. Deze klachten zijn afgehandeld en 1 nog in behandeling. Er is geen klacht ingediend bij de klachtencommissie.

Juridische structuur

SOPOGO is een stichting.

Governance RVT

In 2022 is de Governancestructuur niet aangepast.

Functiescheiding

SOPOGO kent een functionele scheiding van bestuur en toezicht. De Stichting wordt bestuurd door een bestuurder (CvB) en het intern toezicht wordt uitgevoerd door de Raad van Toezicht (RvT)

Code Goed Bestuur

SOPOGO handhaaft de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs en is hier in 2022 niet van afgeweken.

2. Verantwoording van het beleid



2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onder onderwijskwaliteit wordt binnen de stichting verstaan: "Kwaliteitszorg is het geheel van samenhangend beleid, concrete doelstellingen en goed management om de benodigde acties en interventies uit te voeren waarmee een school de gewenste kwaliteit systematisch levert en waarmee de school die kwaliteit ook continu kan verbeteren."

Onderwijskwaliteit omvat alles wat binnen ons bereik ligt en wat binnen de stichting gedaan wordt om bij te dragen aan de ontwikkeling van kinderen tot zelfbewuste, sociale mensen die hun talenten optimaal weten te benutten.

Onderwijskwaliteit is zichtbaar/meetbaar in de volgende aspecten:

- ✓ de onderwijsresultaten in de doeldomeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming;
- ✓ het onderwijsproces: doelmatig, beredeneerd;
- ✓ het schoolklimaat: (sociale) veiligheid, ouderbetrokkenheid;
- ✓ het kwaliteitsmanagement en de ambities: faciliteiten, personeelsbeleid, bestuurlijk handelen, doorgaande lijn in de organisatie;
- ✓ het financieel beheer: beschikbaarheid en doelmatige besteding van financiële middelen.

Voorwaardelijk is het realiseren en onderhouden van een kwaliteitscultuur. Hieronder verstaan wij een organisatie waarin alle medewerkers gericht zijn op het (dagelijks) verbeteren van de onderwijskwaliteit. Dat is merkbaar in een nieuwsgierige, ambitieuze, lerende en onderzoekende houding van medewerkers, in een omgeving waarin ruimte is voor vernieuwing. Het bouwen aan kwaliteitscultuur vraagt een attitude (houding en gedrag) die aansluit bij de leerbehoefte van onze leerlingen.

Het bestuur werkt aan de onderwijskwaliteit door:

- het aanstellen van een beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit;
- het inrichten van een Team Onderwijs en Kwaliteit;
- te investeren in professionalisering;
- het inrichten van een passend kwaliteitssysteem, waarbij de verantwoordelijkheden zo dicht mogelijk bij het primaire proces liggen.

Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit door het opgezette systeem van kwaliteitszorg, waarbij door gebruik van elkaar aanvullende instrumenten zicht ontstaat op de onderwijskwaliteit. Er is medio 2020 gestart met het actualiseren van dit systeem. Onderdelen van dit systeem zijn het besluit in 2022 voor de implementatie van het systeem WMK, onderdeel van Parnassys, waarin niet alleen strategisch beleid van SOPOGO en samenhangend de schoolplannen kunnen worden opgenomen, maar ook het gebruik van de zelfevaluatie (gebaseerd op het inspectiekader) en vragenlijsten onder leerlingen, ouders en medewerkers mogelijk zijn. Bovendien is ook besloten om structureel schoolbezoeken (interne audits) uit te gaan voeren en is de scholing onder medewerkers gepland voor 2023, ten einde deze bezoeken goed uit te voeren. Hier is nog afstemming voor nodig.

De leeropbrengsten kunnen in het nieuw opgezette systeem systematisch geanalyseerd worden middels de cyclus data-duiden-doelen-doen waar in 2022-2023 een nascholing bij CED wordt gevolgd door de interne begeleiders. De nadruk ligt hierbij om vanuit de beïnvloedbare onderwijskenmerken de onderwijskwaliteit te verbeteren. Managementgesprekken tussen directeurs en bestuurder en tussen beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit en bestuurder zijn ook een middel om zicht te houden op de kwaliteit.

Mede door wisselingen van 3 bestuurders en enkele directeurs, de soms nog onduidelijkheid over afspraken en besluiten voor een ieder, is de inrichting van het kwaliteitssysteem nog niet afgerond. Er zijn stappen gemaakt. We hebben geconstateerd dat er meer samenhang tussen de verschillende instrumenten die we gebruiken nodig is om te kunnen spreken van een goed functionerend kwaliteitssysteem. We zullen met elkaar in de volgende beleidsperiode moeten afstemmen of hetgeen we

nu inzetten ook daadwerkelijk de onderwijskwaliteit op de werkvloer bevordert, voor de leerlingen, daar waar het om gaat.

Verantwoording

Het bestuur legt verantwoording af over de onderwijskwaliteit door het opstellen van kwartaalrapportages aan de Raad van Toezicht. Deze worden ook gedeeld met de GMR.

Doelen en resultaten

Status:

Groen = Doel is behaald

Blauw = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet behaald

ons doel in 2022	toelichting	status	vervolgstap in 2023
Verbeteren instructiekwaliteit dmv EDI	Vervolg van de training dmv uitvoeren van klassenbezoeken. Vervolgtraining voor nieuwe leerkrachten en onderwijsassistenten binnen SOPOGO door didactisch coaches. Per leerkracht en school in kaart brengen van de instructiekwaliteit en verbinding leggen met individuele / teamontwikkeling.		Continueren van vervolg trainingen voor nieuwe leerkrachten.
Implementatie schoolbezoeken	Vaststellen van het beleid mbt uitvoeren schoolbezoeken (interne audits). Scholing van medewerkers. Invoering van het beschreven beleid.		Implementeren van beleid schoolbezoeken. Kwaliteitssysteem verder implementeren waarbij nadrukkelijk de verbinding tussen strategisch beleid en de schoolplannen vorm krijgt.
Implementatie 4D cyclus Data-Duiden-Doelen-Doen	Kaders afspreken over inhoud groepsbesprekingen inclusief scholing cyclus data-duiden-doelen-doen en focus op beïnvloedbare onderwijskenmerken.		Verdere implementatie van de 4D cyclus middels bespreken schoolrapportages en begeleiding van IB-ers.
Opstellen doelen SOPOGO en de scholen	Concrete kwaliteitsindicatoren voor SOPOGO zullen worden geformuleerd in het nieuw op te stellen strategisch beleidsplan 2023-2027. De schooldoelen zijn vastgesteld maar blijken nog niet ambitieus genoeg. Dit krijgt dan ook een uitwerking in de schoolplannen 2023-2027.		Het koersplan en de schoolplannen worden geschreven. Als onderdeel hiervan worden kwaliteitsindicatoren geformuleerd (breed) en doelen met betrekking tot de cognitieve resultaten (kwalificatie).

	In Team OK is een aanzet gemaakt voor het formuleren van ambitieuze schooldoelen. Scholen zijn hier nu mee aan de slag. Voor de afname van de CITO toetsen in het schooljaar 2022-2023 zijn de doelen op schoolniveau geformuleerd.		
Implementatie instrument Zien! voor monitoren sociaal-emotionele ontwikkeling en sociale veiligheid	Net nadat alle scholen de implementatietraining hadden afgerond, kregen we het bericht dat Zien! ophield te bestaan. We hebben hierop besloten het instrument niet te implementeren. We gebruiken de vragenlijsten van WMK om de sociale veiligheid te monitoren.		Afnemen van de vragenlijsten sociale veiligheid via WMK en oriëntatie op de vraag of we een instrument willen gaan gebruiken om de sociaal-emotionele ontwikkeling te volgen.
De tevredenheid, het welbevinden en de sociale veiligheid op de scholen wordt gemeten, verbeterd waar nodig en geborgd waar het al voldoet aan de gestelde normen.	De onderzoeken zijn uitgevoerd met behulp van Vensters PO. De resultaten staan elders in dit bestuursverslag vermeld.		Gebruik maken van de vragenlijsten in WMK om deze zaken in kaart te brengen, te analyseren en acties te ondernemen waar nodig.

Overige ontwikkelingen

Gedurende het jaar is het besluit genomen tot implementatie van WMK als instrument om de kwaliteitszorg vorm te geven. Implementatie van dit systeem vindt de komende jaren stapsgewijs plaats. Gedurende het schooljaar 2022-2023 vindt scholing en implementatie plaats van de module MijnSchoolplan, wordt er gewerkt met de schoolrapportage en bestuursrapportage. Ook worden de vragenlijsten tevredenheid onder leerlingen, ouders / verzorgers en medewerkers en de vragenlijst sociale veiligheid onder leerlingen afgenomen.

Toekomstige ontwikkelingen

Zoals hierboven beschreven betreft het hier onder andere de implementatie van de 4D cyclus, het planmatig werken aan de hand van strategisch beleidsplan, schoolplan en jaarplannen, het uitvoeren van schoolbezoeken (interne audits) en de verdere implementatie van een systeem van kwaliteitszorg. Meer gedetailleerd staan de toekomstige ontwikkelingen beschreven in het Koersplan 2023-2027.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van de scholen zijn publiekelijk terug te vinden op www.scholenopdekaart.nl. Verder maken alle scholen gebruik van de schoolrapportage waarin de resultaten (data) overzichtelijk opgenomen staan, waarna deze gedeeld worden, er doelen en acties aan worden verbonden. Op bestuursniveau is een en ander opgenomen in de bestuursrapportage welke gedeeld en besproken wordt met de Raad van Toezicht.

Onderwijs aan nieuwkomers

In 2022 is de taalklas voor de centrale opvang van de Oekraïense kinderen ingericht. De instroom van Oekraïense vluchtelingen heeft ervoor gezorgd dat er is met SWV, de gemeente en de schoolbesturen een centrale taalklas ingezet was waar alle Oekraïense kinderen opgevangen konden worden. Er zijn 3 leerkrachten en/of begeleiders in dienst voor de extra begeleiding van de kinderen gezien het taalprobleem. In augustus 2022 zijn alle kinderen ingedeeld bij de dichtstbijzijnde scholen van de opvang/woonplek die ook nog een aantal keren op het eiland is gewisseld. Deze woonplaats is nog steeds tijdelijk. De 3 Oekraïense medewerkers staan bij SOPOGO op de loonlijst, worden ingezet op alle scholen met Oekraïense leerlingen. De loonkosten zijn betaald door het SWV.

Internationalisering

Er is nog geen beleid op het gebied van internationalisering. Internationaliseren in het basisonderwijs is samen met de leerlingen 'over grenzen heen kijken', zodat hun wereld wordt vergroot. Door leerlingen op jonge leeftijd te laten kennismaken met de internationale en interculturele samenleving, krijgen zij een breder perspectief en worden de leerlingen toegerust op het functioneren in deze samenleving.

Internationalisering kent vele verschijningsvormen. Een school kan invulling geven aan internationalisering via een combinatie van vroeg vreemde talen onderwijs (vvto), uitwisseling met andere landen en gerichte aandacht voor wereldburgerschap.

Wereld burgerschap is onderdeel van het Koersplan 2023-2027, onder domein identiteit en burgerschap.

Onderzoek

Er is geen beleid op het gebied van onderzoek.

Inspectie

Naar aanleiding van de vragenlijsten in 2021 is een themabezoek gepland op Stellegors, met als thema "basisvaardigheden". Dat bezoek is in mei 2022 uitgevoerd en goed verlopen, de inspectie was zeer tevreden. Er komt geen terugkoppeling in de vorm van een verslag.

Naast een kennismaking van de inspecteur met de nieuwe bestuurder, en een aankondiging van een themaonderzoek in 2023 heeft er verder geen inspectiebezoek op bestuursniveau of op een van de scholen van SOPOGO plaatsgevonden.

Visitatie

Er vond in het verslagjaar geen bestuurlijke visitatie plaats. Wel is de RvT begonnen met het bezoeken van alle scholen binnen SOPOGO. Verder is het beleid met betrekking tot schoolbezoeken vastgesteld en zijn afspraken met betrekking tot scholing en implementatie voor het jaar 2023 gemaakt.

Passend onderwijs

De doelen rondom passend onderwijs zijn opgesteld door het bestuur, in samenspraak met de schooldirecteuren, beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit en de leden van het team onderwijs en kwaliteit.

Voor het kalenderjaar 2022 hebben de scholen van SOPOGO de middelen in het kader van Passend Onderwijs vanuit de lumpsum besteed aan extra inzet van de intern begeleiders.

Vanuit het Samenwerkingsverband worden middelen ontvangen voor het verzorgen van Passend Onderwijs. Het gaat om een basisbedrag van € 48 per leerling (basisondersteuning), waarvoor vaste formatie kan worden ingezet.

SOPOGO besteedt dit geld voornamelijk aan het inzetten van onderwijsassistenten op de scholen.

Daarnaast zijn er de zogenaamde arrangementen gelden (ook een vast bedrag per leerling). Van het totaalbedrag is 90% besteed aan onderwijsassistenten / inzet extra leerkrachten voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

De overige 10% is besteed aan extra materialen ter ondersteuning van deze leerlingen.

De besteding van deze middelen is op deze wijze tot stand gekomen in samenspraak met de bestuurder, het managementteam, beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit en team Onderwijs en Kwaliteit.

Passend onderwijs heeft als doel ervoor te zorgen dat elk kind het beste uit zichzelf haalt. Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. M.b.v. de middelen Passend Onderwijs kunnen we extra hulp bieden aan leerlingen die dat nodig hebben, zoals kinderen met leer- of gedragsproblemen.

SOPOGO heeft een SBO school (Het Kompas) waar leerlingen, die binnen het reguliere onderwijs onvoldoende begeleid kunnen worden, naar verwezen kunnen worden. Deze school staat ook open voor leerlingen vanuit scholen die niet bij SOPOGO horen. Vanuit het streven meer kinderen op het eiland passend onderwijs te bieden, is in augustus 2020 een zogenoemde structuurgroep ingericht. Voor een deel van de kinderen voorkomt dit uitstroom naar een SO-voorziening (cluster 4). De financiering hiervoor komt vanuit het Samenwerkingsverband.

Gedurende het kalenderjaar 2022 hebben medewerkers van SOPOGO (veelal Intern Begeleiders) geparticipeerd in verschillende werkgroepen van het samenwerkingsverband, te weten:

- werkgroep Data Verantwoording Analyse werkgroep PO-VO
- werkgroep OPP
- werkgroep hoogbegaafdheid
- werkgroep lezen
- werkgroep NT2
- werkgroep gespecialiseerd onderwijs
- werkgroep VVE

Nationaal Programma Onderwijs

De 12 scholen van SOPOGO hebben ieder hun eigen plan gemaakt voor de inzet van de NPO middelen. De plannen zijn tot stand gekomen in overleg met de teams en met instemming van de MR.

Voor een groot deel is er gekozen voor inzet van meer personeel (klassenverkleining, extra begeleiding en ondersteuning) daarnaast is er ook gebruikgemaakt van extern personeel met bijzondere expertise (gastlessen, observatie en ondersteuning). Verder zijn er opleidingen gevolgd (leraarondersteuners en specialisten Jonge Kind), teamtrainingen gegeven (foutloos rekenen) en is er geïnvesteerd in leermiddelen en ondersteunende materialen.

Er is 5,7% van de baten uitgegeven aan extern personeel. Voor de behaalde resultaten verwijst ik naar het hoofdstuk Onderwijs en Kwaliteit.

Behoudens een doorbelasting van 5% (van de totale uitgaven) voor overhead zijn er geen middelen bovenschools ingezet.

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

ons doel in 2022	toelichting	status	vervolgstap in 2023
Plan van aanpak werven leerkrachten en onderwijsassistenten:: • oriëntatie beleid zij-instromers • opleidingsschool Zuid-West overwegen	Aantrekken en behouden van personeel blijft het belangrijkste speerpunt. Wat is gedaan? • een vervangerspool blijkt niet haalbaar. De banen liggen voor het oprapen en medewerkers kiezen dan niet voor een betrekking als vervanger. Echter in de loop van 2022 hebben we twee medewerkers aan kunnen trekken die we flexibel in kunnen zetten. • in 2022 hebben we 1 zij-instromer aan ons weten te binden. In totaal hebben we 2 zij-instromers binnen onze stichting. • binnen onze stichting hebben we onze eigen kweekvijver. Er zijn 2 leraarondersteuners en 4 onderwijsassistenten die de PABO volgen. Daarnaast volgen 2 onderwijsassistenten de opleiding tot leraarondersteuner. • contacten met PABO's en opleidingsinstituten zijn goed en we krijgen voldoende stagiaires aangemeld. • we zijn aangesloten bij de opleidingsschool Zuid-West in de tweede schil		We blijven ons oriënteren op oplossingen om het lerarentekort op te vangen. Hierbij moet een goede afweging gemaakt worden in behoefte en de beschikbare financiële middelen. We zetten in op: * zij-instromers. We willen per schooljaar 2 zij-instromers binnen onze stichting aanstellen. Dit om de juiste begeleiding te kunnen geven, * door onze eigen kweekvijver zijn we minder afhankelijk van het aanbod aan leerkrachten en kunnen we flexibel reageren bij invalproblemen, * door goede contacten met opleidingsinstituten stagiaires krijgen die bij ons willen werken. Op deze manier kunnen wij beter reageren bij vervangingsvragen zonder medewerkers uit hun rol te krijgen.
Strategische personeelsplanning versterken met: • een helder en	Ieder jaar wordt zo'n 4 keer een analyse gemaakt hoeveel personeel er binnen de stichting werkzaam is en in welke functiegroep. Daarbij wordt ook een		Er is inzicht in de strategische personeelsplanning. Daarnaast hebben

actueel overzicht van de te verwachten personeelsbehoefte of -overschot, per functiegroep	doorkijk gemaakt naar de toekomst. Waar is behoefte aan en hoe realiseren we dat.		we een kweekvijver binnen de stichting. Lastig is het om te kunnen reageren op ad-hoc zaken. Tussentijdse vacatures, veel verloven tegelijkertijd etc. Hierdoor blijft dit ook in 2023 een punt met hoge prioriteit.
Beleid kweekvijver directeurs en IB-ers opstellen	Ieder jaar komen er verschillende vragen binnen voor het volgen van de schoolleidersopleiding en in mindere mate voor de IB-opleiding. Er is een werkwijze geformuleerd die vastligt in het functieboek van SOPOGO.		De werkwijze ligt vast en daar wordt ook naar gehandeld. Wat nog ontbreekt, is een apart beleid waarin de regels voor de mogelijke doorgroei (kosten, tijdsinvestering en verdere regels hoe om te gaan bij vacatures) worden vastgelegd.
Taakbeleid: stichtingsbreed eenduidig, werkbaar.	In het voorjaar van 2021 zijn afspraken gemaakt in het kader van taakbeleid. Door een aantal directeurs wordt dit als fijn ervaren en door een aantal directeurs als minder fijn en tijdrovend.		Omdat we geen eenduidigheid kunnen krijgen onder de directeurs en er door de bestuurswisseling geen besluit is genomen, is er geen eenduidig beleid geformuleerd. Wat wel is gedaan, is met een viertal scholen een pilot gestart met het werken conform een jaarurensystematiek. Dit zal in 2023 worden geëvalueerd en meegenomen worden bij het te nemen besluit.

Toekomstige ontwikkelingen

Voor de nabije toekomst spelen twee grote ontwikkelingen. De eerste is dat de vakbonden, het ministerie van OCW en de sectororganisaties een werkagenda uitgewerkt hebben met nieuwe stappen naar aanleiding van het afgesloten onderwijsakkoord rondom de aanpak van het personeelstekort.

Het advies is om Regio's voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst van het Onderwijs (RATO's) te vormen met bindende afspraken over de aanpak personeelstekort. Bekostiging vindt plaats via Regionale Aanpak

Personeelstekort (bekostiging wordt duurzaam) en het Samen Opleiden. De ambitie om 100 procent van de leraren op te leiden via de systematiek van het Samen Opleiden wordt verder uitgewerkt in regionaal verband; in de regio's vindt nauwe afstemming plaats tussen opleidingen en scholen over de inhoud van elke fase van beroepsontwikkeling.

Daarnaast is in onderwijsakkoord opgenomen dat het kabinet ernaar streeft om per 1 augustus 2024 wettelijke eisen te stellen voor strategisch personeelsbeleid waar de Inspectie van het Onderwijs op zal toezien. In lijn met de bestaande afspraken wordt, vooruitlopend op het wetstraject, de lopende afspraken en monitoring voortgezet waarin wordt gekeken hoe schoolbesturen blijven werken aan strategisch personeelsbeleid.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Dienstverbanden in FTE in 2020, 2021 en 2022

	FTE
1-8-2022	118,20
1-8-2020	113,76
1-8-2020	106,09

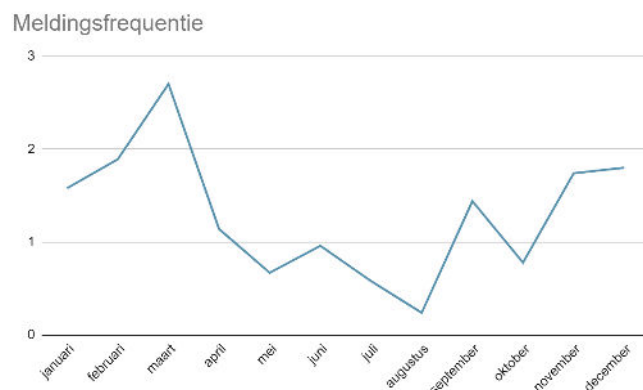
De formatie is per 1 augustus 2022 verder uitgebreid. Uitbreiding zit vooral in de leraarondersteuners en onderwijsassistenten, de kweekvijver voor onze stichting.

Ziekteverzuim in fte 2020, 2021 en 2022

	FTE
2022	4,34 %
2021	5,59 %
2020	5,22 %

Het verzuimcijfer over 2022 is een stuk lager dan in 2021. Het langdurig verzuim is flink afgenomen. Een mooi verzuimcijfer in het eerste jaar als Eigen Risico Drager!

In onderstaande grafiek wordt de meldingsfrequentie of verzuimfrequentie weergegeven. De meldingsfrequentie geeft aan hoe vaak medewerkers gemiddeld verzuimen. In de eerste en laatste maanden van het jaar is de meldingsfrequentie hoger dan halverwege het jaar. Dit komt door het herfst- en winterseizoen waarin meer virussen voorkomen dan in de lente en zomer.



Instroom / Uitstroom / Mobiliteit

In het jaar 2022 was de instroom van nieuwe medewerkers net zo hoog als de uitstroom. In totaal zijn er gedurende het jaar 2022 **13** nieuwe medewerkers aangetrokken. De instroom ziet er als volgt uit:

<u>Funcatiecategorie</u>	<u>Aantal</u>
<i>Leerkracht</i>	8
<i>Leerkracht KoZa-groep</i>	1
<i>Leraarondersteuner</i>	2
<i>Onderwijsassistent</i>	1
<i>Bestuurder</i>	1
<u><i>Totaal nieuwe medewerkers</i></u>	13

Uitstroom

De uitstroom in 2022 zag er als volgt uit:

<u>Reden uitstroom</u>	<u>Aantal</u>	<u>Funcatiecategorie</u>
Vrijwillig ontslag	6	3 leerkrachten 1 leerkracht KoZa-groep 1 onderwijsassistent 1 bestuurder
Pensioen	6	5 leerkrachten 1 leraarondersteuner
Niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst	1	1 leraarondersteuner
<u><i>Totaal uitstroom</i></u>	13	

Mobiliteit

Negen medewerkers hebben gebruik gemaakt van mobiliteit binnen de stichting. In 2021 waren dit acht medewerkers dus dit is nagenoeg gelijk gebleven.

Uitkeringen na ontslag

In 2022 zijn er geen vaststellingsovereenkomsten gesloten waardoor er geen bruto-vergoedingen zijn uitgekeerd.

In het jaar 2022 hebben we van 13 medewerkers afscheid genomen. Hiervan waren 12 ontslagaanvragen vrijwillig, bij 1 medewerker is de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet verlengd. Hiervoor is een brutobedrag van € 359,15 aan transitievergoeding betaald.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Voor de starters zijn twee starterscoaches benoemd die de startende leerkracht helpen bij zijn of haar ontwikkeling naar een basisbekwame leerkracht. Dit naast de begeleiding op de school waar de starter werkzaam is. Ook de nieuwe medewerkers worden door de starterscoaches bezocht.

Voordat een schoolleider, die intern is doorgegroeid naar de functie van schoolleider, wordt benoemd, heeft hij of zij al een opdracht binnen één van onze scholen gehad waarin hij of ervaring op heeft kunnen doen. Nieuwe schoolleiders van die extern worden aangetrokken, zijn ervaren en zij krijgen hulp van de zittende schoolleiders en de bestuurder.

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid wordt zoveel mogelijk afgestemd op waar de scholen voor staan of willen staan. In samenspraak met de directeur van de betreffende school worden vacatures ingevuld met de visie “de juiste persoon op de juiste plaats”. In de meeste gevallen lopen sollicitanten ook een dag mee op de betreffende school. De visie wordt altijd gehanteerd, zowel bij vakbekwame – als bij startbekwame leerkrachten. Waar ligt hun kracht en waar komen ze het beste tot hun recht, zijn daarbij de belangrijkste vragen.

Een kanttekening die hierbij wel gemaakt moet worden, is dat de aanwas door het lerarentekort steeds minder wordt. Hierdoor kan bovenstaande visie niet altijd meer worden toegepast. Het blijft wel steeds onze doelstelling om kwalitatief goede medewerkers aan te stellen die op de school werken waar hij of zij zich thuis voelt.

Sociale veiligheid

Om de sociale veiligheid van onze medewerkers te waarborgen, zijn op alle scholen interne vertrouwenspersonen waar medewerkers terecht kunnen. Daarnaast is in 2022 een nieuwe externe vertrouwenspersoon aangesteld. Zij heeft veel ervaring en zij zal ook voorlichting komen geven aan de interne vertrouwenspersonen en de directeuren. Dit om ongewenste omgangsvormen op de werkvloeren te voorkomen. Ook zal er om het jaar een medewerkerstevredenheidsonderzoek worden gehouden.

2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

Op Buten de Poorte zijn, door gebruik te maken van de SUVIS regeling, CO2 gestuurde ventilatieboxen in gebruik genomen. De eerste stappen om van reactief beheer van schoolgebouwen naar pro-actief beheer zijn gezet.

Toekomstige ontwikkelingen

Op de scholen De Inktvis en De Regenboog worden in 2023 door gebruik te maken van de SUVIS regeling ook een CO2 gestuurde ventilatie regeling in gebruik genomen. Door groei van het aantal leerlingen is in samenwerking met de kinderopvang partner een unit gerealiseerd op het schoolplein om zo stappen te kunnen zetten richting een IKC. De nieuwbouwplannen voor MFA Sommelsdijk (J.C. van Gent) zullen behandeld worden in de gemeenteraad zodat daarna met het ontwerp kan worden gestart. Het visiedocument Huisvesting zal, in de slijpstream van het koersplan worden vastgesteld zodat het beleid voor de komende jaren duidelijke kaders zal krijgen.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Op De Regenboog is, in samenwerking met de gemeente een PV installatie gerealiseerd op het MFA waar De Regenboog een onderdeel van is. Dit is de 4e school met een PV installatie. Op 3 scholen (De Inktvis, Stellegors en Het Kompas) is LED verlichting gerealiseerd. Op alle scholen is gestart met afvalscheiding m.b.v. PMD zakken. Op Roxenisse is de volledige achterpui met enkel glas vervangen door dubbel glas

Op De Regenboog zal de gasgestookte CV installatie vervangen worden door een warmtepomp. Dit wordt dan, na De Inktvis, de 2e gasloze school. Op Het Startblok zullen de TL-verlichtingsarmaturen vervangen worden door LED panelen en dit wordt dan de 5e school die volledig is voorzien van LED verlichting.

2.4 FINANCIEEL BELEID

Doelen en resultaten

ons doel in 2022	toelichting	status	vervolgstap in 2023
frauderisico analyse wordt onderdeel van P&C – cyclus	De frauderisico analyse heeft de aandacht en moet onderdeel worden van de P&C cyclus.		Opnemen in de P&C cyclus.
visie op vermogenspositie opstellen / bepalen streefwaarden	SOPOGO kent een bovenmatig publiek vermogen.		In de kaderbrieven behorende bij de begrotingen 2022 en 2023 is aangegeven dat er sprake is van een bovenmatig publiek vermogen en waarvoor dit bestemd zal worden.
beschrijven administratieve organisatie en interne beheersmaatregelen	SOPOGO kent vele procedures. Deze worden nu beschreven, geëvalueerd en/of aangepast. Dit gaat in de vorm van bestuursbesluiten. Deze worden op een uniforme wijze gearhiveerd.		Is nog niet voltooid en zal uiteindelijk ook een doorlopend proces zijn. Ook moet er gekeken worden naar de toegankelijkheid van de besluiten.
Planning en Control cyclus	uitvoering: maandelijkse financiële rapportage en per kwartaal een rapportage op alle beleidsgebieden. beschrijving: de maandelijkse financiële rapportage, de financiële stand van zaken per maand, realisatie tov de begroting. De kwartaalrapportage geeft de stand van zaken per beleidsgebied met analyse en een blik op de toekomst.		Er is nu ook een maandelijkse rapportage per school en een maandelijks overzicht van de geoormerkte middelen per school.
Strategisch plan uitbreiden met visie op locatie-omvang en allocatiebeleid allocatiebeleid meer gedetailleerd onderbouwen	De begroting wordt gemaakt op schoolniveau. Collectieve kosten worden doorbelast middels een afgesproken verdeelsleutel. Het moet mogelijk worden om een resultaat per school te bepalen. Dit kan helpen bij de keuze van het voortbestaan van een school.		Baten en lasten die terug te voeren zijn naar een school worden ook op schoolniveau geboekt. De overgebleven collectieve lasten worden op basis van een afgesproken verdeelsleutel doorbelast. In de kaderbrief behorende bij de begroting 2022 staat beschreven hoe er

			omgegaan wordt met de middelen en wat de mogelijkheden zijn met betrekking tot het solidariteitsbeginsel.
Toevoegen aan het strategisch beleidsplan: streven naar eigenaarschap van de schooldirecteur	De schooldirecteur moet de kennis, kunde en mogelijkheden hebben om grip te krijgen op de school financiën en de schoolbegroting		Met de directeuren wordt er overlegd over de begroting en de formatie, daarbij worden de meest recente cijfers als ondersteuning gebruikt. De directeur heeft zelf met zijn team de wensen geïnventariseerd. Door de directeuren stapje voor stapje mee te nemen in het begrotingsproces, maar ook in het lezen van de rapportages moet er kennis en kunde opgebouwd worden.
Tijdig anticiperen op wijzigingen in het beleid (OCW) en nieuwe of gewijzigde wettelijke maatregelen of maatschappelijke ontwikkelingen	Er verandert regelmatig wat in beleid en wetgeving of we worden geconfronteerd met maatschappelijke ontwikkelingen. Door tijdig een risicoanalyse te maken kunnen verrassingen deels worden voorkomen		Een update maken van de oude risicoanalyse en hiervan een levend document maken.

Opstellen meerjarenbegroting

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is gebruik gemaakt van een leerlingenprognose, de geboortecijfers van de gemeente, het geprognoseerde marktaandeel, het geactualiseerde bestuursformatieplan, het meerjarenonderhoudsplan en een prognose met betrekking tot de investeringen.

Voor zover bij ons bekend, is er rekening gehouden met toekomstige ontwikkelingen.

Rekening houdende met het bovenmatig eigen vermogen is ervoor gekozen om te streven naar een nul-begroting, dan wel een negatieve begroting.

Zowel de begroting van 2022 en 2023 en de bijbehorende meerjarenbegrotingen zijn beoordeeld door de Raad van Toezicht en de GMR. De GMR heeft zich hierbij laten adviseren door een derde partij. Zij hebben de begrotingen door laten rekenen.

Grootboekrekening	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2027	Begroting 2027
3.1 Rijksbijdragen	9.763.923	10.005.944	10.828.239	10.140.380	9.645.837	9.606.427	9.534.788	9.568.804	9.568.804	9.568.804
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	438.674	824.483	579.983	538.986	538.136	537.186	536.636	535.886	535.886	535.886
3.5 Overige baten	128.128	123.892	138.797	140.200	140.200	140.200	113.200	113.200	113.200	113.200
3 Opbrengsten	10.330.725	10.954.319	11.547.019	10.819.566	10.324.173	10.283.813	10.184.624	10.217.890	10.217.890	10.217.890
4.1 Personeelslasten	8.651.189	8.728.813	9.309.228	8.662.200	8.091.590	8.026.206	7.992.302	8.049.940	8.049.940	8.049.940
4.2 Afschrijvingen	354.961	339.892	548.864	622.988	683.052	630.438	614.233	577.253	577.253	577.253
4.3 Huisvestingslasten	710.406	719.199	773.928	770.477	771.477	771.477	764.047	764.047	764.047	764.047
4.4 Overige lasten	604.371	630.554	1.274.967	816.994	812.769	813.744	818.869	816.919	816.919	816.919
4 Kosten	10.320.926	10.418.458	11.906.988	10.872.660	10.358.888	10.241.865	10.189.451	10.208.159	10.208.159	10.208.159
5.1 Rentebaten		-1.512								
5.5 Rentelasten	9.250	10.834	11.500	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000
5 Financiële baten en lasten	-9.250	-12.345	-11.500	-12.000	-12.000	-12.000	-12.000	-12.000	-12.000	-12.000
1 Resultaat	549	523.515	-371.469	-65.094	-46.715	29.948	-16.828	-2.269	-2.269	-2.269

Meerjarenbegroting behorende bij de begroting van 2022

Toekomstige ontwikkelingen

Per 1 januari 2023 zijn we overgegaan op de nieuwe financiering. Lange tijd was onduidelijk wat de financiële gevolgen waren voor de scholen. Vooralsnog is het meegevallen, maar met name de grote scholen zonder extra's (achterstandsmiddelen, subsidies) krijgen de schoolbegroting niet sluitend. SOPOGO moet er ook rekening mee houden dat de NPO middelen wegvallen per einde schooljaar 2022/2023 en dat maar een klein aantal scholen in aanmerking is gekomen voor de subsidie basisvaardigheden. Het is belangrijk om binnen de formatie altijd zicht te hebben op de flexibele schil en mogelijke uitstroom.

Er is een Integraal huisvestingsplan vastgesteld door de gemeente in 2019, waarbij SOPOGO zicht heeft op 9 nieuwe scholen. Echter, door diverse maatschappelijke problemen zit er tot op heden nog weinig vaart achter en zijn de projecten naar achteren geschoven.

Investeringsbeleid

SOPOGO investeert in leermiddelen op basis van de behoeften van de scholen. Leermiddelen kennen een afschrijvingstermijn van 6 jaar. Voor deze relatief korte periode is gekozen om zo nodig tijdig te kunnen reageren op vernieuwingen.

De investeringen op gebied van ICT betreffen voornamelijk vervangingsinvesteringen. Alle medewerkers hebben de beschikking over een device en voor de leerlingen zijn er chromebooks beschikbaar volgens een door de directeuren aangegeven verdeelsleutel. Omdat SOPOGO volledig in de cloud werkt zijn er geen servers meer in gebruik.

Voor het leerlingenmeubilair is een vervangingsplan dat gevolgd wordt. De aanschaf is zo veel mogelijk gestandaardiseerd, zodat uitruil tussen scholen mogelijk is. Voor de aanschaf van overig meubilair moeten de scholen bij de begroting hun wensen kenbaar maken.

Groot onderhoud wordt op basis van een meerjarenonderhoudsplan uitgevoerd. Scholen kunnen per jaar aangeven of het geplande onderhoud uitgevoerd moet worden of dat er andere keuzes gemaakt worden. Uitgangspunt is altijd dat de scholen minimaal veilig en uitnodigend moeten zijn.

Verbouwingen vinden alleen plaats als daartoe noodzaak is. Dit kan zijn gebrek aan ruimte of een ander gebruik van ruimtes.

Met name in installaties wordt momenteel geïnvesteerd in het kader van duurzaamheid. De scholen die niet in aanmerking komen zullen zo veel mogelijk worden voorzien van zonnepanelen, warmtepompen en mechanische luchtbehandeling. Daarbij wordt gebruikgemaakt van de voorhanden zijnde subsidies.

Bij de nieuwbouwprojecten zal zo nodig extra geïnvesteerd worden in zo veel mogelijk energieneutrale gebouwen. De verwachting is dat de standaard oplevering van de gebouwen de maximale inzet op duurzaamheid niet wordt meegenomen, maar dat met een eigen investering dit wel mogelijk is. SOPOGO zal hiervoor en voor extra inrichting het bovenmatig eigen vermogen inzetten.

Op basis van de wensen van de scholen en de financiële ruimte wordt er ook nog geïnvesteerd in schoolpleinen en kleuterinventaris.

Treasury

Het ministerie heeft in 2001 een regeling in werking gezet waarbij kader wordt gesteld waarbinnen de instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid moeten inrichten en organiseren. Uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen in overeenstemming met hun bestemming worden besteed. Het bestuur van SOPOGO heeft zich hieraan geconformeerd. SOPOGO heeft haar beleid vastgelegd in haar Treasurystatuut, dat is goedgekeurd op 14 februari 2017.

Het beleid is erop gericht om een zo hoog mogelijk rendement te combineren met een zo laag mogelijk risico.

- [Verwijzing 1.7 FI 2017-1 Treasury Statuut 2017.pdf](#)

Uitstaande leningen en beleggingen

SOPOGO heeft geen uitstaande leningen of beleggingen.

Financiële instrumenten

SOPOGO heeft haar liquide middelen volledig als spaargeld op bankrekeningen staan.

Er wordt gebruikgemaakt van 1 bankrekening bij de ABN AMRO en van 3 rekeningen bij de Rabobank. Dit betreft 1 rekening courant, 1 pinrekening voor de scholen en 1 spaarrekening.

Onderzoek en ontwikkeling

SOPOGO heeft geen onderzoeks- of ontwikkelkosten gemaakt in 2021.

Allocatie van middelen

Baten en lasten die terug te voeren zijn naar een school, worden ook op schoolniveau geboekt. De overgebleven collectieve lasten worden op basis van een afgesproken verdeelsleutel doorbelast. In de kaderbrief behorende bij de begroting 2022 staat beschreven hoe er omgegaan wordt met de middelen en wat de mogelijkheden zijn met betrekking tot het solidariteitsbeginsel.

Tijdens de begrotingsgesprekken wordt de leerlingenprognose en de verdeling van de leerlingen besproken. Na inventarisatie wordt bepaald voor hoeveel groepen een school formatie krijgt. Mocht het aantal groepen hoger zijn dan het aantal groepen dat wordt bekostigd, dan kan de directeur een aanvraag doen voor extra formatie.

Positieve en negatieve exploitatiesaldi van de (school) begrotingen komen t.l.v./t.b.v de algemene reserves. Uitzondering hierop zijn de in 2022 overgebleven middelen NPO en de fusiemiddelen van brinnummer 10CI. Deze zijn per school op een bestemmingsreserve geboekt.

In totaal is er in 2022 € 1.448.215 op collectieve lasten geboekt en doorbelast aan de scholen. Dat komt neer op 12%. Hierin zitten de kosten van de ondersteuning door het onderwijsbureau (3,9% van de totale kosten) en de bestuurlijke kosten (2,9% van de totale kosten).

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen worden verdeeld op basis van de schoolscores van het CBS.

Besluitvorming hierover is tot stand gekomen met instemming van de GMR middels het bestuursformatieplan. Alle onderwijsachterstandsmiddelen worden toegewezen aan de scholen die ze beschikt hebben gekregen.

2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Intern risicobeheersingssysteem

SOPOGO kent een kwartaalrapportage waarin alle portefeuilles verslag doen van de stand van zaken en eventuele toekomstige ontwikkelingen.

Daarnaast is er een maandelijkse financiële rapportage voor heel SOPOGO en een financiële rapportage per school. Hieraan is ook een tabblad toegevoegd met de uitputting van de geoormerkte middelen.

De beleidsmedewerkers hebben zeker maandelijks een portefeuille overleg met de bestuurder, daar worden ook de rapportages besproken.

De bestuurder bespreekt de resultaten ook met de directeuren. Voor zowel de formatiebesprekingen als de begrotingsbesprekingen hebben de directeuren 2 maal overleg met de beleidsmedewerkers in het bijzijn van de bestuurder. Tussendoor kunnen directeuren altijd een overleg aanvragen met een beleidsmedewerker.

De rapportages worden ook ter beschikking gesteld van de Raad van Toezicht. Leden van de Raad van Toezicht bespreken dit met de beleidsmedewerkers in het bijzijn van de bestuurder en voorafgaand aan de vergadering van de RVT.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Onderwijs en kwaliteit

Corona heeft gezorgd voor twee periodes schoolsluiting en een overgang naar hybride onderwijs. Daarnaast was in deze periode scholing van medewerkers minder goed mogelijk en werd een teruggang in het welbevinden van medewerkers en leerlingen waargenomen. Dit alles is een risico voor de onderwijsresultaten.	Middelen NPO inzetten voor het versterken van welbevinden van leerlingen en leerkrachten, professionalisering versterkt inzetten met als doel het welzijn te optimaliseren en de prestaties van de leerlingen te verbeteren.
---	--

Financiën

Vereenvoudiging bekostiging primair onderwijs per 01-01-2023. Met de vereenvoudiging vallen ook een aantal compensatiemaatregelen weg zoals die van de GGL en een hogere bijdrage voor jonge leerlingen. Onduidelijk is nog wat dit op termijn voor SOPOGO gaat betekenen.	Omdat er nog een overgangsregeling is, zullen de gevolgen van de vereenvoudiging nog meevallen. Belangrijk is om goed zicht te krijgen en hierop de meerjarenbegroting aan te passen.
Wegvallen van tijdelijke financiering en de onzekerheid mbt subsidies op inschrijving	Sopogo heeft gebruik gemaakt of maakt gebruik van de diverse extra geldstromen (Meer handen in de klas, NPO, Basisvaardigheden) Helaas zijn dit tijdelijke of onzekere middelen. Het blijft dus een risico als voor de

	uitvoering van de bijbehorende plannen verplichtingen worden aangegaan. Het is daarom belangrijk om zicht te blijven houden op de flexibele schil en de mogelijke uitstroom (pensioen, minder werken, mobiliteit)
--	---

Huisvesting

 integraal huisvestingsplan In dit plan is nieuwbouw voorzien voor 9 van de 12 locaties van SOPOGO. SOPOGO komt voor de vraag te staan bij wie de verantwoording van de exploitatie komt te liggen. Ook zal SOPOGO gevraagd worden extra te investeren om de nieuwe gebouwen zo veel mogelijk energieneutraal te maken. Inmiddels wordt er op het ministerie ook gewerkt aan aanpassingen van beleid mbt nieuwbouw, renovatie en onderhoud.	Om tot een verantwoorde keuze over de exploitatie van de nieuwbouw te komen moet duidelijk zijn onder welke voorwaarden deze uit handen gegeven zou kunnen worden. Het is belangrijk dat dit op een juiste manier wordt vastgelegd om verrassingen in de toekomst te voorkomen. Vanuit het bovenmatig vermogen van SOPOGO zullen de extra investeringen gefinancierd moeten worden Het is belangrijk de ontwikkelingen goed in de gaten te houden en te onderzoeken waar de grenzen liggen.
Verduurzaming van de scholen. De scholen die geen onderdeel uitmaken van het IHP zullen met voorrang verduurzaamd moeten worden. Dit brengt grote investeringen met zich mee. Voor de scholen die wel voor nieuwbouw in aanmerking komen wordt gekeken of investeringen in duurzaamheid nog rendabel zijn in de tijd dat de scholen nog bestaan.	SOPOGO zal zo veel mogelijk gebruik maken van de subsidieregelingen die worden aangeboden in het kader van verduurzaming. Schoolgebouwen met een beperkte levensduur zullen alleen verduurzaamd worden indien dit wordt vereist of indien de investering terugverdiend kan worden. Ook hier is het belangrijk om de ontwikkelingen in de gaten te houden.

Uitstel bouwprojecten en verduurzaming Door maatschappelijke problemen (stikstof, CO2 uitstoot, gebrek aan materialen en personeel) lopen de nieuwbouwprojecten en grote onderhoudsprojecten vertraging op.	Sopogo moet rekening houden met hogere kosten door de genoemde vertragingen. We worden geconfronteerd met prijsstijgingen en langer onderhoud van de bestaande panden. Ook wordt het voordeel uit de verduurzaming later gerealiseerd.
--	---

Personeel

Lerarentekort Landelijk is er sprake van een lerarentekort. Tot op heden zijn we er goed in geslaagd om personeel aan ons te binden. De basisformatie is op orde. Het wordt wel steeds moeilijker om extra personeel te vinden voor tijdelijke projecten of vervanging.	Eigen interne vervangingspool uitbreiden (zijn eigen risicodrager per 01-01-2022) Helder personeelsbeleid voeren. Mensen kansen bieden hun talenten in te zetten en te ontwikkelen. Arbeidsvoorwaarden verbeteren (aangepaste reiskostenregeling) Branding: SOPOGO neerzetten als een goede werkgever.
Arbeidsmarktschaarste directeurs Gebrek aan gekwalificeerde directeurs. Werkdruk van directeurs neemt toe bij uitval van één van de	Interne kweekvijver en mogelijkheden creëren voor startende schoolleiders.

directeuren indien vervanging niet voorhanden is.	
Financiële gevolgen van beëindiging arbeidsrelatie	Aanscherpen personeelsbeleid. Verbeteren gesprekkencyclus. Meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Actieve begeleiding startende medewerkers (ook bij mobiliteit).
Ziekteverzuim personeel	Er wordt beleid geïmplementeerd en geborgd, waardoor de uitvoering van het verzuimbeleid in de toekomst een structureel laag ziekteverzuim tot gevolg heeft.

Algemeen

Opvang vluchtelingen/ nieuwkomers De opvang van vluchtelingenkinderen uit de Oekraïne legt een extra druk op de scholen. In 2022 was er nog sprake van een aparte taalklas, maar inmiddels zijn de kinderen verspreid over de scholen. Kinderen stromen in, maar kunnen ook van de één op andere dag weer vertrokken zijn. Er is inmiddels geen extra financiering meer.	Kinderen zo goed mogelijk opvangen. Aanbod aanpassen aan de individuele situatie. Overleg gestart met andere schoolbesturen voor een gezamenlijke Taalschool voor nieuwkomers en niet-Nederlands sprekende kinderen vanaf 6 jaar, in het kader van kansengelijkheid, op Goeree-Overflakkee.
Kwetsbaarheid kleine organisatie. De medewerkers op het onderwijsbureau hebben geen back up bij uitval.	Zijn op zoek naar een partner die administratieve backup kan geven bij uitval. Onderzoeken in hoeverre er een samenwerking mogelijk is met een andere partner om de continuïteit van de werkzaamheden van het onderwijsbureau te garanderen.
Wisselingen bestuurder De afgelopen 3 jaar heeft er 5 keer een bestuurderswisseling plaatsgevonden. De bestuurders wisselingen kunnen slecht zijn voor het imago van SOPOGO en kunnen de ontwikkeling van SOPOGO remmen. Het is lastig om contact te houden met belangrijke contacten buiten SOPOGO. Het trekt een behoorlijke wissel op de medewerkers van het onderwijsbureau en de directeuren.	Nieuwe bestuurder moet de tijd krijgen om de interne en externe contacten te vernieuwen en onderhouden. Ontwikkeling van een goede meerjarenvisie, een duidelijke verdeling van de portefeuilles onder de beleidsmedewerkers en directeuren om zo de continuïteit en de voortgang te waarborgen.
Terugloop leerlingen Het aantal leerlingen loopt de komende jaren volgens de prognoses nog terug	De terugloop van leerlingen heeft gevolgen voor de baten, de inzet van personeel en het voortbestaan van de kleine scholen. Sopogo moet tijdig anticiperen indien de prognose werkelijkheid wordt.

3. Verantwoording van de financiën



3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen (teldatum 1-02-2022)

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	T+4
Aantal leerlingen	1471	1438	1435	1430	1409	1395

Scholen van SOPOGO bieden leerlingen op Goeree-Overflakkee kwalitatief hoogwaardig, innovatief, inspirerend en passend onderwijs. Wij stellen leerlingen in staat dicht bij huis hun kwaliteiten en talenten te ontdekken en verder te versterken in hun ontwikkelingsproces naar volwassenheid. Dit is de missie van SOPOGO, maar dat moet ook de reden zijn waarom ouders voor SOPOGO kiezen.

SOPOGO is zich echter bewust dat ouders hun keuze ook door andere factoren laten beïnvloeden.

- Scholen moeten herkenbaar worden als SOPOGO scholen, dit wordt bewerkstelligd door de gekozen profilering.
- Scholen moeten er uitnodigend uitzien. Met 9 nieuwbouw scholen in het vooruitzicht gaat dat wel lukken, maar tot aan de verhuizing moeten de scholen er goed verzorgd uit blijven zien.
- Door samenwerking met o.a. de kinderopvang wordt er op veel van de SOPOGO scholen meer geboden dan alleen onderwijs.
- De scholen van SOPOGO zijn dorpsscholen en zullen daarom allemaal hun eigen identiteit behouden.

Sopogo is bezig met een nieuw strategisch beleid (koersplan)

FTE (teldatum 31-12-2022)

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur / management	8,32	8,52	8,00	8,00	8,00
Personeel primair proces / docerend personeel	90,41	85,57	79,00	77,00	78,00
Ondersteunend personeel	14,96	28,21	24,00	21,00	21,00
Ondersteunend personeel (onderwijsbureau)	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Totaal	117,69	126,29	116,00	110,00	111,00

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten

	(T-1)	Begroting verslag- jaar (T)	Realisatie verslag- jaar (T)	T+1	T+2	T+3	Verschil verslag - jaar t.o.v. begroting	Verschil verslag- jaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	11.378	10.934	12.600				1.666	1.222
Overige overheids- bijdragen en subsidies	8	-	1	12.332	11.227	11.136	1	-7
Baten werk in opdracht van derden	44	38	116				78	72
Overige baten	174	100	137	167	150	150	37	-37
TOTAAL BATEN	11.560	11.072	12.854	12.499	11.377	11.286	1.782	1.294
LASTEN								
Personeelslasten	8.670	9.309	10.116	10.570	9.329	9.142	807	1.446
Afschrijvingen	353	549	379	507	543	576	-170	26
Huisvestingslasten	719	764	708	901	937	992	-56	-11
Overige lasten	643	810	808	921	820	800	-2	165
TOTAAL LASTEN	10.385	11.432	12.011	12.899	11.629	11.510	579	1.626
SALDO								
Saldo baten en lasten	1.175	-360	843	-399	-252	-224	1.203	-332
Saldo financiële baten en lasten	-12	-11	-9	-2	-3	-3	2	3
Saldo buitengewone baten en lasten								

							Vershil verslag - jaar t.o.v. begroting	Vershil verslag- jaar t.o.v. vorig jaar
	(T-1)	Begroting verslag- jaar (T)	Realisatie verslag- jaar (T)	T+1	T+2	T+3		
TOTAAL RESULTAAT	1.163	-371	834	-401	-255	-227	1.205	-329

SOPOGO krijgt de komende jaren te maken met 9 nieuwbouwprojecten. Dit brengt kosten met zich mee. SOPOGO heeft besloten dat het daarom de komende jaren mag interen op het eigen vermogen.

Toelichting op het resultaat

Het resultaat van 2022 is flink hoger dan begroot.

Aan de inkomstenkant zijn de rijksbijdrage flink hoger ivm de compensatie van de CAO maatregelen. Daarnaast hebben 3 scholen de subsidie verbetering basisvaardigheden ontvangen voor het schooljaar 2022/2023 en was de bijzondere bekostiging asielzoekers behoorlijk hoog ivm de opvang van oekraïense kinderen. De baten uit detachering zijn ook flink hoger dan begroot. SOPOGO heeft na de zomervakantie oekraïense medewerkers in dienst genomen die assisteren bij de opvang van de oekraïense kinderen. Deze kosten konden we uiteindelijk declareren bij het Samenwerkingsverband.

Aan de lastenkant zijn het de personele lasten die 10% hoger liggen dan begroot. Dit komt redelijk overeen met de kostenstijgingen n.a.v. de CAO maatregelen. Het is maar deels gelukt om de ontvangen middelen voor NPO en de basisvaardigheden in te zetten. De overgebleven middelen zijn opgenomen als reserve op schoolniveau.

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot, omdat het uit te voeren vertraging heeft opgelopen. Dit geldt ook voor het klachtenonderhoud, die onder de huisvestingskosten vallen.

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de inzet van minder personeel door het wegvallen van niet-structurele gelden en een lager leerlingenaantal. Door goed personeelsbeleid kan dit opgevangen worden door natuurlijk verloop.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	1.485	1.762	1.982	2.299	2.607
Totaal vaste activa	1.485	1.762	1.982	2.299	2.607
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	755	832	523	521	518
Liquide middelen	2.580	3.440	2.812	2.242	1.710
Totaal vlottende activa	3.335	4.272	3.335	2.763	2.228
TOTAAL ACTIVA	4.820	6.034	5.317	5.062	4.835
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	3.512	3.983	4.526	4.271	4.044
Bestemmingsreserves	586	949			
Totaal eigen vermogen	4.098	4.932	4.526	4.271	4.044
VOORZIENINGEN	96	109	115	115	115
KORTLOPENDE SCHULDEN	626	993	675	675	675
TOTAAL PASSIVA	4.820	6.034	5.316	5.061	4.834

Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten

De post vaste activa zal de komende jaren nog stijgen, omdat SOPOGO pas sinds enkele jaren het groot onderhoud en de verbouwingen activeert is dit een post in opbouw. Het zal zeker nog 10 jaar duren voordat deze post stabiliseert.

De post vorderingen lijkt niet veel gewijzigd, maar de vordering op het ministerie is grotendeels weggevallen door de nieuwe financiering. Daar is een voorschot op uit te voeren werk voor terug gekomen. Dit is een voorschot voor het installeren van een luchtverversingssysteem op 3 scholen. Dit werk is door late levering vertraagd. Er is wel een bankgarantie afgegeven voor dit voorschot.

Het saldo liquide middelen is wederom behoorlijk gestegen. Dit komt voornamelijk omdat geplande investeringen vertraagd zijn en dat de ontvangen middelen voor NPO en basisvaardigheden maar deels ingezet konden worden

De bestemmingsreserves zijn gestegen, doordat in overleg met de directeuren een deel van het resultaat aan de scholen is toegekend. De rest van het resultaat is toegevoegd aan de Algemene Reserve.

De overlopende passiva zijn flink gestegen dit komt doordat de subsidie basisvaardigheden in één keer is ontvangen voor het schooljaar 2022/2023 (€193.675 vooruit ontvangen). Daarnaast is er vanuit het Samenwerkingsverband een bedrag vooruit ontvangen (€ 100.000) om SBO het Kompas te voorzien van prikkelaar meubilair. Het uit te betalen vakantiegeld is ook gestegen ivm de hogere CAO lonen.

Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met nieuwbouw van 9 scholen, hiervoor zal een deel van het Eigen Vermogen worden ingezet. Daarnaast is er een bestemmingsreserve personeel gevormd op schoolniveau, wat de scholen in de gelegenheid stelt om de niet ingezette NPO -gelden alsnog in te zetten. De scholen krijgen hiervoor 4 jaar de tijd.

Voor brinnummer 10CI is een bestemmingsreserve gevormd voor huisvesting. Voor deze school zal de nieuwbouw als eerste starten.

In 2022 is de vordering op het Ministerie vervallen. Hoewel er gelegenheid is om deze post te verdelen over meerdere jaren, heeft SOPOGO ervoor gekozen om het verlies in één keer te nemen.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen¹²

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	87%	84%	87%	87%	86%	Ondergrens: < 0,3
Weerstandvermogen Eigen vermogen / totale baten (incl. financiële baten)	35%	38%	36%	38%	36%	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	5,32	4,3	4,9	4,1	3,3	Ondergrens: 1.5 (bij totale baten onder €3 mln), 1.0 (bij totale baten tussen €3 mln en €12 mln), 0,75 (bij totale baten boven €12 mln)
Rentabiliteit Resultaat / totale baten (incl. financiële baten) * 100%	10,06%	6,49%	-3,22%	-2,2%	-2,0%	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen) / totale baten	17,5%	19,7%	15,4%	11,8%*	7,2%	Bovengrens ³ : > 0

1

2

3

Toelichting op de financiële positie

Doordat er in 2022 fors meer inkomsten zijn, waar geen uitgaven tegenover staan, is de financiële positie van SOPOGO erop vooruit gegaan. Daarbij valt de reservepositie van 19,7% natuurlijk op.

SOPOGO is zich bewust van het feit dat zij bovenmatig publiek eigen vermogen heeft, maar heeft hier ook een bestemming voor.

Voor een deel wordt dit ingezet voor de verduurzaming van de scholen die niet voor nieuwbouw in aanmerking komen. Voor de nieuwbouwprojecten wordt uitgegaan van een eigen bijdrage van € 125.000. Deze eigen bijdrage zal ingezet worden om de scholen naar een zo hoog mogelijk energieneutraal niveau te brengen. Daarnaast is de verwachting dat een deel van de stoffering en inrichting voor eigen rekening komt.

Ook zullen de NPO reserves de komende 2 jaar nog ingezet worden.

4. Financieel Jaarverslag 2022



Inleiding

Aanbieding

SOPOGO te Middelharnis biedt u hierbij het "Rapport inzake het financieel jaarverslag" over de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 aan. Het "Rapport inzake het financieel jaarverslag" bestaat uit een balans per 31 december 2022 en een Staat van Baten en Lasten over de periode 1 januari tot en met 31 december 2022, welke beiden zijn voorzien van de benodigde specificaties en toelichtingen. Het "Rapport inzake het financieel jaarverslag" maakt onderdeel uit van het "Jaarverslag".

SOPOGO

Anke .Langmuur

Bestuurder

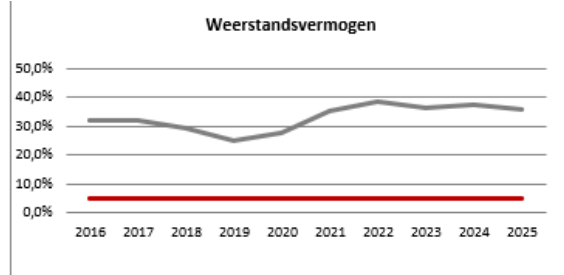
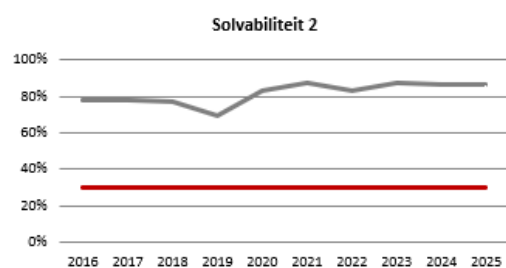
A

TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

A1. Financiële kengetallen

Analyse Financiële positie

Kengetallen en signaalwaarden continuïteitstoezicht	2020	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit 2: Ondergrens 30%	83%	87%	84%	87%	87%
Weerstandsvermogen: ondergrens 5%	27%	35%	38%	36%	38%
Liquiditeit (current ratio); ondergrens 0,75	3,70	5,32	4,3	4,9	4,1



Toelichting:

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen plus voorzieningen en de totale passiva.

De solvabiliteit in 2022 is gedaald. In 2022 zien we een stijging van de inkomsten (NPO middelen en compensatie loonkloof). Deze middelen zijn voor een deel op de plank blijven liggen. Met name de investeringen blijven achter op begroting. Er is een vertraging in de uitvoer van gegeven opdrachten ivm gebrek aan materialen en personeel. Dit leverde een hoog resultaat op en dus een hoger Eigen Vermogen.

Het weerstandsvermogen is de verhouding tussen eigen vermogen en de totale baten. Vanaf 2021 zien we een stabilisatie van het weerstandsvermogen dat ruim voldoende is.

De liquiditeit geeft de verhouding aan tussen de vlottende activa (vorderingen + liquide middelen) en de kortlopende schulden. De vordering op het ministerie is weggevallen, terwijl aan de andere kant de overlopende passiva gestegen zijn (vakantiegeld en vooruitontvangen subsidies). De liquiditeit is dus iets omlaag gegaan, maar nog ruim voldoende.

Signalering mogelijk bovenmatige reserves	2020	2021	2022	2023	2024
Publiek eigen vermogen (*€ 1.000)	2.936	4.098	4.932	4.527	4.272
Signaleringswaarde publiek eigen vermogen					
Boekwaarde materiële vaste activa (excl. gebouwen)	1.310	1.485	1.762	1.982	2.299
(Aanschafwaarde gebouwen*50%)*1,27	161	0	0	0	0
Liquiditeitsbuffer	579	594	643	625	
<i>Totaal</i>	<i>1.836</i>	<i>2.079</i>	<i>2.405</i>	<i>2.607</i>	
Signalering mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen als % van totale baten	10,3%	17,5%	19,7%	15,4%	

Toelichting:

De Inspectie van Onderwijs heeft een nieuwe signaleringswaarde ontwikkeld: het normatieve publieke eigen vermogen. Hiermee wordt gesignaleerd of er sprake is van bovenmatig (publieke) reserves.

SOPOGO komt voor alle jaren boven de signaleringswaarde uit. SOPOGO maakt geen gebruik meer van een onderhoudsvoorziening Groot Onderhoud. Sinds 2018 is SOPOGO begonnen met het activeren van Groot Onderhoud. Gezien de lange afschrijvingstermijnen zal het zeker tot 2033 duren voordat de activapost gestabiliseerd is. Tot die tijd is het Eigen Vermogen van SOPOGO hoger. Ten tweede is het in 2022 niet gelukt om alle verkregen extra middelen in 2022 in te zetten. Het restant is als personele reserve en huisvestingsreserve opgenomen in het Eigen Vermogen. De bedoeling is om deze middelen binnen 3 jaar in te zetten.

Ten derde krijgt SOPOGO de komende jaren meerdere nieuwe schoolgebouwen. In de kaderbrief, behorende bij de begroting van 2022 is opgenomen dat er per nieuwbouwproject € 125.000 vanuit het Eigen Vermogen wordt gereserveerd voor extra kosten.

Sectorspecifieke signalering mogelijk bovenmatige reserves po/vo

	2020	2021	2022	2023	2024
Feitelijk publiek eigen vermogen (*€ 1.000)	2.936	4.098	4.932	4.529	
Signaleringswaarde publiek eigen vermogen (*€ 1.000)					
Boekwaarde materiële vaste activa exclusief gebouwen * financieringsbehoefte	1.096	1.485	1.762	1.982	2.299
(Aanschafwaarde gebouwen * 50%)*1,27	161				
Liquideitsbuffer	579	594	643	625	
Vordering op OCW	469	435	29	0	0
Totaal	2.650	2.726	2.730	3.126	
Signalering mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen	286	1.372	2.202	1.403	
als% van totale baten	2,7%	11,9%	17,1%	11,2%	

Toelichting:

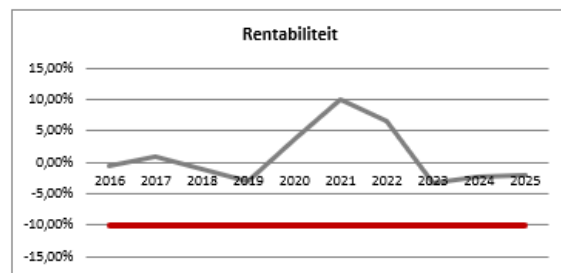
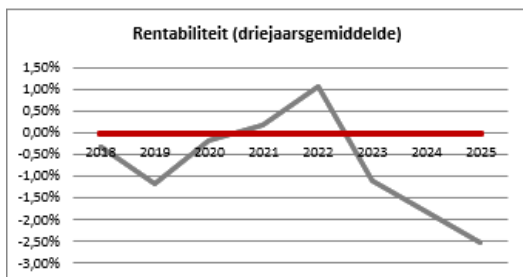
Bovenstaande tabel geeft de sectorspecifieke signaleringswaarde. Voor het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs wordt hierbij rekening gehouden met de financieringsbehoefte m.b.t. herinvesteringen.

De komende jaren komt SOPOGO boven de norm uit. In de toelichting hierboven wordt uitgelegd wat de oorzaak is en wat de maatregelen zullen zijn.

Evaluatie Financieel beleid

Financiële continuïteit en of budgetbeheer

Kengetal	signalering	2020	2021	2022	2023	2024
Rentabiliteit	<-10%	3,59%	10,06%	6,49%	-3,22%	-2,2%
Rentabiliteit (3-jaarsgemiddelde)	<0%	-0,16%	0,20%	1,09%	-1,09%	-1,8%
Liquideit (current ratio)	<0,75	3,7	5,3	4,3	4,9	4,1
Huisvesting Ratio	>10,00%	7,1%	7,0%	5,9%	7,0%	8,1%
Personele lasten/totale baten	>90%	81,2%	75,0%	78,7%	84,6%	82,0%
Personele lasten/rijksbijdragen	>95%	83,6%	76,2%	80,3%	85,7%	83,1%



Toelichting:

De rentabiliteit geeft de verhouding weer tussen het nettoresultaat en de totale baten. Het detectie criterium voor de inspectie voor Onderwijs in het kader van het continuïteitstoezicht is of een bestuur:

1. 3 jaar opeenvolgend een negatieve rentabiliteit heeft.
2. 2 jaar opeenvolgend een rentabiliteit van minder dan -5% heeft.
3. In enig jaar een rentabiliteit van -10% heeft.

Is er sprake van één van de drie criteria hoeft er nog geen sprake te zijn van gevaar voor de financiële continuïteit. In het geval van bovenmatige reserves kan het ook een bewuste keuze zijn om tijdelijk de lasten hoger te laten zijn dan de baten. Hierbij is het wel belangrijk om ook met name de andere financiële kengetallen (solvabiliteit, liquiditeit en weerstandsvermogen) in de gaten te houden. Zolang deze kengetallen niet onder de gestelde signaleringswaarden zakken, is er nog geen sprake van gevaar voor de financiële continuïteit.

B

JAARREKENING

B.1 Grondslagen voor de jaarrekening

De onderstaande samenvatting van de grondslagen van waardering en resultaatbepaling is bedoeld als een leidraad voor een juiste interpretatie van de in deze jaarrekening gepresenteerde financiële gegevens.

1. Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag.

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van SOPOGO verantwoord.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

In de jaarrekening zijn de bedragen op hele euro's afgerond.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen.

2. Balans

Materiële vaste activa

Alle investeringen zijn gewaardeerd tegen aanschafwaarde verminderd met de afschrijvingen en ontvangen subsidies. Als ondergrens van de te activeren activa wordt minimaal € 1.000 gehanteerd. Met ingang van 1 januari 2018 wordt m.b.t. Groot Onderhoud en Verbouwingen de componentenmethode gehanteerd. Voor verbouwingen en groot onderhoud wordt gekeken naar de te verwachten levensduur van de uitgevoerde werkzaamheden en de betreffende school bij het besluit of tot activeren wordt overgegaan. Klachtenonderhoud wordt nooit geactiveerd. De materiële activa worden in de maand volgend op de investering naar tijdsgelang afgeschreven.

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen (in jaren) is als volgt:

Investeringstype	Afschrijvingstermijn	Opmerkingen
<u>Groot onderhoud en verbouwingen</u>		
Groot onderhoud	5-10 jaar	afhankelijk vd levensduur van het onderhoud en de tijd dat de school nog in gebruik is
Daken	15 jaar	Of zolang de school nog in gebruik is
Verbouwingen	10 jaar	Of zolang de school nog in gebruik is
<u>Inventaris en apparatuur</u>		
huishoudelijk	7 jaar	
utax	6 jaar	
alarminstallaties	10 jaar	
Branding	5 jaar	
Kleuter Inventaris	10 jaar	

<u>Machines en installaties</u>		
Zonnepanelen	10 jaar	
Verwarmingsinstallaties	15 jaar	of zolang de school nog in gebruik is
Luchtverversing	15 jaar	of zolang de school nog in gebruik is
<u>Meubilair</u>		
kasten	20 jaar	
Leerlingensets	20 jaar	op deze manier gaan ze 2,5 maal de cyclus door
Kantoormeubilair	10 jaar	
Overig	10 jaar	
<u>Leermethoden</u>	6 jaar	
<u>ICT</u>		
Schermen	7 jaar	
Karren	5 jaar	
Chromebooks	4 jaar	ook afhankelijk van wat de fabrikant mee geeft
Wi-mood	4 jaar	
Overige hardware	5 jaar	
Implementaties	5 jaar	Afas, Parnassys, Cogix
<u>Speelpleinen</u>		
Herinrichting	10 jaar	
1e aanleg	15 jaar	

Vlottende activa

Vorderingen

De vorderingen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen voor oninbaarheid.

Overlopende activa

De waardering van de overlopende activa geschiedt tegen de nominale waarde.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Reserves

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en eventuele bestemmingsreserves. Conform de jaarverslaggeving voorschriften van OCW, is het exploitatieresultaat over 2022 in de reserves per 31-12-2022 verwerkt. De in de jaarrekening gepresenteerde balans is derhalve ná resultaatverdeling. Reserves

worden gevormd conform de door het bestuur daartoe genomen besluiten dan wel op grond van ministeriële regelgeving.

Ook de onttrekkingen aan de reserves geschieden conform daartoe strekkende bestuursbesluiten of geschieden op basis van rijksregels.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor:

- Verplichtingen en verliezen waarvan de omvang onzeker doch redelijk in te schatten is;
- Bestaande risico's ter zake van te verwachten verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs te schatten is, maar het tijdstip niet;
- Verplichting tot het maken van die kosten die in een volgend boekjaar zullen worden gemaakt, mits het maken van die kosten zijn oorsprong (mede) vindt in het boekjaar of in een daaraan voorafgaand boekjaar en de voorziening strekt tot gelijkmatige verdeling van lasten.

Er is in dit kader een voorziening getroffen voor:

- Personeel (jubilea)

De jubileumvoorziening wordt tegen contante waarde opgenomen. Ter vaststelling van deze voorziening is gebruik gemaakt van een berekening instrument 'voorziening jubilea' van de PO-raad.

Vlottende passiva

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. De verplichtingen hebben alle een resterende looptijd van korter dan een jaar. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

Overlopende passiva

De overlopende passiva zijn tegen nominale waarde opgenomen.

3. Grondslagen voor de bepaling van het resultaat.

Algemeen

Voor de bepaling van het exploitatiesaldo is het baten- en lastenstelsel gehanteerd. De lasten en de baten worden tegen de nominale waarde toegerekend aan de perioden waarop ze betrekking hebben. Verliezen worden genomen zodra ze bekend zijn. Winsten worden genomen zodra ze gerealiseerd zijn. De afschrijvingslasten zijn conform de afschrijvingstermijnen berekend.

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in staat van baten en lasten. Geoormerkte subsidies met een vrij besteedbaar overschot worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva. Geoormerkte subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende (im)materiële vaste activa. In de maand na aanschaf wordt begonnen met afschrijven op basis van de door het bestuur gemaakte keuzes.

Rente

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en lasten van de uitgegeven en ontvangen leningen.

B.1.1 Balans na winstbepaling per 31-12-2022

1. ACTIVA

		31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
	Vaste activa				
1.2	<u>Materiële vaste activa</u>				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	384.237		285.694	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	1.313.600		1.141.047	
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	<u>64.505</u>		<u>58.240</u>	
			1.762.343		1.484.982
	Totaal vaste activa		1.762.343		1.484.982
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen				
1.5.1	Debiteuren	36.888		-	
1.5.2	OCW	28.783		435.445	
1.5.8	Overlopende activa	<u>776.095</u>		<u>319.065</u>	
			831.766		754.510
1.7	Liquide middelen		<u>3.439.687</u>		<u>2.580.664</u>
	Totale vlottende activa		<u>4.271.453</u>		<u>3.335.174</u>
	Totaal activa		6.033.795		4.820.155

2. PASSIVA

		31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
2.1	Eigen Vermogen				
2.1.1	Algemene Reserve	3.983.103		3.512.031	
	Bestemmingsreserve	948.703		586.091	
			<u>4.931.806</u>		<u>4.098.122</u>
2.2	Voorzieningen				
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	109.234		95.538	
			<u>109.234</u>		<u>95.538</u>
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.3	Crediteuren	62.195		81.599	
2.4.7	Belastingen en premies sociale lasten	3.890		30.097	
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	750		869	
2.4.9	Overige kortlopende schulden	88.380		57.882	
2.4.10	Overlopende passiva	<u>847.538</u>		<u>456.048</u>	
			<u>992.755</u>		<u>626.495</u>
	Totaal passiva		<u>6.033.795</u>		<u>4.820.155</u>

B.1.2 Staat van baten en lasten over 2022

Staat van baten en lasten

		2022	Begroting 2022	2021
		€	€	€
3	Baten			
3.1	Rijksbijdrage OCW	12.600.244	10.933.649	11.378.328
3.2	Overige overheidsbijdrage en subsidies	1.060	-	7.950
3.5	Overige baten	253.160	138.797	173.922
	Totale baten	12.854.464	11.072.446	11.560.200
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	10.116.444	9.309.219	8.670.168
4.2	Afschrijvingen	378.673	548.865	352.776
4.3	Huisvestingslasten	708.187	763.925	718.855
4.4	Overige instellingslasten	808.028	810.392	643.464
	Totale lasten	12.011.332	11.432.401	10.385.264
	Saldo baten en lasten	843.133	359.955-	1.174.935
5	Financiële baten en lasten	9.450-	11.500-	12.399-
	Resultaat	833.684	371.455-	1.162.537
	Netto resultaat	833.684	371.455-	1.162.537

B.1.3 Kasstroomoverzicht 2022

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het nettoresultaat als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en kosten en uitgaven.

	31-12-2022		31-12-2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat	<u>843.133</u>		<u>1.174.935</u>	
Aanpassingen voor:				
<i>Afschrijvingen</i>	410.454		340.105	
<i>Mutaties voorzieningen</i>	13.696		<u>8.811</u>	
	424.150		348.916	
Veranderingen in vlottende middelen				
<i>Vorderingen</i>	77.256-		40.440-	
<i>Kortlopende schulden</i>	366.260		7.580-	
	289.004		48.020-	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.556.286		1.475.831
Mutaties egalisatierekening				
<i>Bankkosten</i>	1.528-		11.020-	
<i>Betaalde interest</i>	7.922-		1.378-	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		9.450-		12.399-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
<i>Investerings in materiële vaste activa</i>	687.814-		527.608-	
<i>Desinvesterings in materiële vaste activa</i>	0		12.912	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		687.814-		514.696-
Mutatie liquide middelen		859.022		948.736
Beginstand liquide middelen	2.580.664		1.631.924	
Eindstand liquide middelen	3.439.687		2.580.664	
Mutatie liquide middelen		859.022		948.740

B.1.4 Toelichting behorende tot de balans

1 Activa

1.2 Materiële vaste activa

	1.2.1	1.2.2	1.2.3	
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Totaal MVA
Aanschafprijs	360.383	2.408.282	286.695	3.055.360
Cum afschrijvingen en waardevermindering TM 2021	74.689	1.267.235	228.455	1.570.379
Boekwaarde 1 januari 2022	285.694	1.141.047	58.240	1.484.981
Investeringen 2022	197.006	462.955	27.853	687.814
Ontvangen investeringssubsidies	31.782	-	-	31.782
Desinvesteringen 2022	-	-	-	-
Afschrijvingen 2022	66.682	290.402	21.588	378.672
Aanschafprijs	557.389	2.871.237	314.548	3.743.175
Cum afschrijvingen desinvestering		-		
Cum afschrijvingen en waardeverminderingen TM 2022	173.152	1.557.637	250.043	1.980.832
Boekwaarde 31 december 2022	384.237	1.313.600	64.505	1.762.342

1.5 Vorderingen

		31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
1.5	Vorderingen				
1.5.1	Debiteuren		36.888		-
1.5.2	OCW		28.783		435.445

1.5.8	Overlopende activa				
	<i>Vooruitbetaalde kosten</i>		571.767	140.161	
	<i>Overige overlopende activa</i>		194.328	178.905	
			<u>766.095</u>		<u>319.065</u>
	Totaal vorderingen		<u>831.766</u>		<u>754.510</u>

<u>Vooruitbetaalde kosten</u>	31-12-2022	31-12-2021
<u>Specificatie</u>		
Cursuskosten	21.112	47.623
Licenties	109.674	85.648
Extern personeel	5.122	5.378
Voorschot uit te voeren werk	420.548	
Overig	<u>15.311</u>	1.511
Totaal	571.767	140.161

<u>Overige overlopende activa</u>	31-12-2021	31-12-2020
<u>Specificatie</u>		
Borg	6.467	7.067
Afrekeningen energie	-	22.032
Huur	19.828	20.850
Uitkeringen UWV en Loyalis	19.195	16.177
Opleidingskosten	-	44.988
Vervangingsfonds	-	39.959
Bedrijfsfitness	4.221	5.734
Detacheringen overig	66.117	11.859
Leerlingenvervoer	4.320	4.680
Samenwerkingsverband	11.000	-
Nog te ontvangen subsidie beweegimpuls	34.892	-

Overige overlopende activa	<u>28.288</u>	<u>5.559</u>
Totaal	194.328	178.905

1.7 Liquide middelen

		31-12-2022	31-12-2021
		€	€
1.7.2	tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>3.439.687</u>	<u>2.580.664</u>
		3.439.687	2.580.664

1.7.2 Banken		31-12-2022	31-12-2021
		€	€
Hoofdbank	ABN, rekening courant	81.500	78.392
Hoofdbank	Rabobank	1.353.429	1.497.430
Schoolrekening	Rabobank	8.874	4.840
Spaarrekening	Rabobank	<u>1.995.883</u>	<u>1.000.001</u>
	Saldo	3.439.687	2.580.664

2 Passiva

		Saldo 31-12-2021	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2022
	Algemene Reserve	€	€	€	€
2.1.1	Algemene reserve	3.512.031	471.072		3.983.103
2.1.3	Bestemmingsreserve				
	Personeel	586.091	<u>128.603</u>		<u>714.694</u>
	Huisvesting		<u>234.009</u>		<u>234.009</u>
	Totaal bestemmingsreserves	586.091	<u>362.612</u>		<u>948.703</u>
	Totaal eigen vermogen	4.098.122	833.684	-	4.931.806

2 Toelichting:

Het resultaat van 2022 € 833.684 wordt deels (€ 471.072) toegevoegd aan de Algemene Reserve. De overgebleven NPO- middelen worden aan de bestemmingsreserve personeel toegevoegd op schoolniveau. Scholen krijgen 4 jaar de tijd om deze reserve in te zetten. Daarnaast is er een bestemmingsreserve huisvesting gevormd voor de J.C. van Gent. Deze school zal als eerste aan de nieuwbouw beginnen.

2.2 Voorzieningen

		Saldo 31-12-2021	Dotaties 2022	Onttrek- kingen 2022	Vrijval 2022	Saldo 31-12-2022
2.2	Voorzieningen	€	€	€	€	€
2.2.1	<i>personeelsvoor- zieningen</i>					
	<i>Jubilea</i>	<u>95.538</u>	<u>13.696</u>			<u>109.234</u>
	Totaal voorzieningen	<u>95.538</u>	<u>13.696</u>	=	=	<u>109.234</u>

2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2022		31-12-2021	
2.4	Kortlopende schulden	€	€	€	€
2.4.3	Crediteuren		62.195		81.599
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen				
	<i>Af te dragen BTW</i>	3.743		-	
	<i>Loonheffing</i>	-		1.366	
	<i>Vervangingsfonds en Participatiefonds</i>	147		28.731	
			3.890		30.097
2.4.8	Schulden terzake pensioenen		750		869
2.4.9	Overige kortlopende schulden		88.380		57.882
2.4.10	Overlopende passiva				
	<i>Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt</i>	193.675		-	
	<i>Nog te besteden nadeelcompensatie huisvesting</i>	31.772		31.772	
	<i>Vakantiegeld en -dagen</i>	376.727		287.401	
	<i>Bouwkrediet</i>	104.991		105.415	
	<i>Overige overlopende passiva</i>	<u>130.373</u>		<u>31.459</u>	
			<u>837.538</u>		<u>456.047</u>
	Totaal kortlopende schulden		992.755		626.495

2.4.9	Overige kortlopende schulden	31-12-2022	31-12-2021
	Accountantskosten	10.55	12.450
	Energie afrekeningen	791	1.459
	Nog te betalen netto salarissen	13.715	3.269
	Vervangingsfonds		8.631
	Bankkosten en rente	2.310	4.907
	Dubbel betaalde gymuren	5.537	10.859
	Extern personeel	24.932	4.921
	Subsidie zij-instromer	13.500	-
	WGA-ERD verzekering afrekening	<u>11.046</u>	-
	Overig	<u>6.048</u>	<u>11.387</u>
	Totaal	<u>88.380</u>	<u>57.882</u>

2.4.10	Overlopende passiva	31-12-2022	31-12-2021
	Fonds Cultuurparticipatie	6.386	6.736
	Prijs Loftrompet	10.000	10.000
	Hoogbegaafdheid SWV	<u>6.286</u>	<u>13.923</u>
	Prikkelarm meubilair SBO	<u>100.000</u>	-
	Samenwerkingsverband	6.901	-
	Overig	800	800
	Totaal	<u>130.373</u>	<u>31.459</u>

Model G**Doelsubsidies OCW****G1****Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausules (niet geormerkt).** *(Regeling ROS art.13 lid 2 sub a)*

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvange n t/m 2022	Prestatie afgerond?	
					Ja	Nee
Zij-instromer	1183674	22-11-2021	20.000	20.000		X
Zij-instromer	1288152	11-2022	20.000	20.000		x
Beweegimpuls	IIB220003	08-07-2022	83.740	0		x
Basisvaardigheden	VBV22-PO-2 009	11-11-2022	98.022	98.022		x
Basisvaardigheden	VBV-PO- 2000	11-11-2022	134.540	134.540		x
Totaal			356.302	272.754		

B.1.4 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Schoonmaakcontracten

De overeenkomst met de sociale werkvoorziening Webego voor de uitvoering van het dagelijks schoonmaakonderhoud van de schoolgebouwen is vernieuwd. Het bestuur heeft wederom invulling gegeven aan haar maatschappelijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid door de aanbesteding voor een volgende periode voor te behouden aan de SW-voorzieningen. Met Webego is voor onderhoud nu een overeenkomst afgesloten tot en met 31-12-2024.

Tuinonderhoud

Ook voor de groenvoorziening is een nieuwe overeenkomst TM 31-12-2024 met Webego aangegaan.

Huurovereenkomst

Vanaf 1 oktober 2020 huurt SOPOGO een kantoorruimte aan de Prins Bernhardlaan te Middelharnis. De huurovereenkomst is aangegaan voor een periode van 3 jaar en loopt tot en met 30 september 2023

Voor de uitbreiding van het Kompas te Middelharnis is een Portakabin geplaatst. Deze Portakabin is gehuurd per 16-08-2021, de duur is 156 weken (3 jaar).

Leasecontracten vervoer

SOPOGO heeft een leasecontract voor een bestelauto. Het contract is ingegaan op 19-04-2019 en loopt tot 19-04-2024.

Leasecontract kopieermachines

Op 20-07-2021 is een huurovereenkomst getekend voor 13 kopieerapparaten voor de scholen. Het contract is ingegaan op 01-10-2021 en heeft een looptijd van 78 maanden

Voorziening Duurzame inzetbaarheid

In oktober 2014 zijn alle medewerkers die gebruik maakten van Bapo-regeling nader geïnformeerd over het vervallen van de BAPO-regeling en de uitvoering van de regeling duurzame inzetbaarheid. Dit heeft niet geleid tot een plan voor het sparen van ouderenverlof, omdat gebleken is dat er geen personeelsleden zijn die hieraan willen deelnemen.

Beschikkingen Regeling specifieke uitkering ventilatie in scholen.

SOPOGO heeft voor 3 scholen de regeling aangevraagd en beschikt gekregen. Hieruit vloeit dat een derde van de kosten worden gesubsidieerd vanuit het Rijk, de gemeente draagt een derde bij en Sopgo met dus zelf ook een derde van de kosten dragen. Het aanbestedingstraject is vertraagd, waardoor de werkzaamheden nog niet zijn gestart.

Model E Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statu taire zetel	Code activiteit	Eigen Vermo gen	Resul taat	Art. 2:403 BW	Deel nam e	Conso lidatie
				€	€	Ja/Nee	%	Ja/Nee
Samenwerkingsve r band Passend Onderwijs GO	Stichting	Midd elhar nis	4	NB	NB	Nee	0	Nee

Code activiteiten: 1 contractonderwijs, 2 contractonderzoek, 3 onroerende zaken, 4 overig

B.1.4 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

3 Baten

		2022	begroting 2022	2021
3.1	Rijksbijdragen	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	11.479.058	10.224.155	10.145.168
3.1.2	Niet geoormerkte OCW-subsidies	336.521	129.511	615.773
	geoormerkte OCW-subsidies	<u>89.612</u>	=	=
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	<u>695.054</u>	<u>579.983</u>	<u>617.387</u>
	Totaal (rijks)bijdrage OCW	<u>12.600.244</u>	<u>10.933.649</u>	<u>11.378.328</u>

3.1.1	Rijksbijdragen OCW	2022	begroting 2022	2021
	<i>Specificatie</i>			
	Rijksvergoeding personeel	7.040.221	6.616.664	6.637.551
	Vergoeding materiële instandhouding	1.380.841	1.380.535	1.346.387
	Personeel & Arbeidsmarktbeleid	2.033.773	1.765.883	1.698.119
	Nationaal Programma Onderwijs	<u>1.024.223</u>	<u>935.646</u>	<u>463.111</u>
	Totaal Rijksbijdrage PO	<u>11.479.058</u>	<u>10.224.155</u>	<u>10.145.168</u>

Rijksvergoeding personeel

Sinds 1 augustus 2006 wordt aan de stichting een lumpsum-vergoeding toegekend. Het wordt aan de stichting overgelaten of deze middelen worden ingezet ten behoeve van de financiering van personele of materiële kosten. Hierdoor wordt bereikt dat de stichting meer beleidsvrijheid krijgt.

Vergoeding materiële instandhouding

De totale vergoeding voor de materiële instandhouding is een lumpsumvergoeding bestaande uit verschillende onderdelen. Deze onderdelen zijn afhankelijk van groepsafhankelijke, leerling afhankelijke en aanvullende programma's van eisen. Daarnaast is een vast bedrag per school in de vergoeding opgenomen en kunnen extra vergoedingen zijn toegevoegd. Op grond van de lumpsumfinanciering hoeft op de vergoeding geen nacalculatie plaats te vinden. De bedragen worden toegekend per kalenderjaar.

Personeels- en arbeidsmarktbeleid

De bekostiging voor personeels- en Arbeidsmarktbeleid wordt per schooljaar toegekend. Het aantal leerlingen op 1 oktober 2021 is bepalend voor de berekening van de bekostiging voor het schooljaar 2022-2023. Deze

vergoeding biedt extra financiële ruimte om een eigentijds personeels- en arbeidsmarktbeleid te voeren. Het geld kan onder andere worden besteed aan:

- Nascholing en deskundigheidsbevordering van leraren en overig onderwijspersoneel
- Verbetering van de arbeidsomstandigheden
- Verbetering van de arbozorg en van het arbeidsmarktbeleid
- Werkdrukvermindering

3	Niet geormerkte OCW subsidies	2022	begroting 2022	2021
3.1.2	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Prestatiebox	-	-	186.537
	Bijz. bekostiging wegens samenvoeging	124.292	109.511	109.717
	Meer handen in de klas	-	-	206.306
	Overige subsidies	<u>212.229</u>	<u>20.000</u>	<u>113.214</u>
	Totaal	<u>336.521</u>	<u>129.511</u>	<u>615.774</u>

	Geormerkte OCW-subsidies	2022	begroting 2022	2021
	Verbetering basisvaardigheden	54.720	-	-
	Beweegimpuls	34.892	-	-
		<u>89.612</u>	<u>-</u>	<u>-</u>

	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	2022	begroting 2022	2021
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	<u>695.054</u>	<u>579.983</u>	<u>617.387</u>
		<u>695.054</u>	<u>579.983</u>	<u>617.387</u>

3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	2022	begroting 2022	2021
		€	€	€
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen			
	<i>Zorgarrangementen</i>	1.060	-	7.950
		<u>1.060</u>	<u>-</u>	<u>7.950</u>

3.5	Overige baten	2022	begroting 2022	2021
		€	€	€
3.5.5	Verhuur	86.904	100.200	101.100
3.5.6	Overige baten	<u>166.256</u>	<u>38.597</u>	72.822
	Totaal overige baten	<u>253.160</u>	<u>138.797</u>	<u>173.922</u>

3.5.6	Specificatie overige baten	2022	begroting 2022	2021
		€	€	€
	Detachering personeel	116.411	38.597	43.521
	Overige personele bijdragen derden	11.151	-	11.564
	Kortingen	16.325	-	4.246
	Muziekimpuls	-	-	5.000
	Overig	<u>22.369</u>	-	<u>8.490</u>
	Totaal	<u>166.256</u>	<u>38.597</u>	<u>72.821</u>

4 Lasten

4.1	Personele lasten	2022	Begroting 2022	2021
		€	€	€
4.1.1	Lonen en salarissen			
	<i>Brutolonen en salarissen</i>	7.352.694		6.203.427
	<i>Sociale lasten</i>	1.079.334		1.378.922
	<i>Pensioenpremies</i>	<u>1.079.552</u>		<u>1.022.598</u>
		<u>9.511.581</u>	<u>8.497.750</u>	<u>8.604.946</u>

4.1.2	Overige personele lasten			
	<i>Dotatie voorzieningen (jubilea)</i>	13.696		8.811
	<i>Personeel niet in loondienst</i>	219.752	195.850	76.904
	<i>Overige personele lasten</i>	<u>509.236</u>	<u>615.619</u>	<u>320.850</u>
		<u>742.684</u>	<u>811.469</u>	<u>406.565</u>
4.1.3	Af: Uitkeringen	<u>137.821</u>		<u>341.343</u>
	Totaal personele lasten	<u>10.116.444</u>	<u>9.309.219</u>	<u>8.670.168</u>

Eind 2022 waren er 192 personen in dienst bij SOPOGO voor een totaal van 126,29 FTE.

Eind 2021 waren er 180 personen in dienst bij SOPOGO voor een totaal van 117,69 FTE.

De uitsplitsing van het aantal FTE's naar functiegroep per 31-12-2022 is als volgt:

Directie	8,52	FTE	
OP		85,57	FTE
OOP		28,21	FTE
OOP, onderwijsbureau	4,00	FTE	

	Overige personele lasten specificatie	2022	Begroting 2022	2021
		€	€	€
	Scholingskosten	171.431	131.092	88.915
	Reiskosten	120.822	138.157	63.352
	Bedrijfsgezondheidszorg	33.946	45.000	39.352

	Kosten trajecten personeel	24.478	100.000	8.084
	Eigen risico UWV en Participatiefonds	6.498-	49.500	15.569
	Werving personeel	22.694	30.000	6.802
	Personele verzekeringen	72.697	72.000	64.443
	Overig	<u>69.666</u>	<u>49.870</u>	<u>34.371</u>
		<u>509.236</u>	<u>615.619</u>	<u>320.888</u>

4.2	Afschrijvingen	2022	Begroting 2022	2021
4.2.2	Materiële vaste activa	€	€	€
	<i>Gebouwen en terreinen</i>	66.682	106.165	35.950
	<i>Inventaris en apparatuur</i>	290.402	396.050	283.872
	<i>Andere vaste bedrijfsmiddelen</i>	<u>21.588</u>	<u>46.650</u>	<u>32.953</u>
	Totaal afschrijvingen	<u>378.673</u>	<u>548.865</u>	<u>352.776</u>

4.3	Huisvestingslasten	2022	Begroting 2022	2021
		€	€	€
4.3.2	Huur	42.626	39.500	31.699
4.3.3	Onderhoud	185.045	249.090	224.288
4.3.4	Energie en water	180.884	178.000	165.821
4.3.5	Schoonmaakkosten	251.768	250.000	256.450
4.3.6	Heffingen	22.936	22.660	22.114
4.3.8	Overige huisvestingslasten	<u>24.928</u>	<u>24.675</u>	<u>18.482</u>
	Totaal huisvestingslasten	<u>708.187</u>	<u>763.925</u>	<u>718.855</u>

Toelichting:

Een aantal grote investeringen zijn uitgesteld. De opdracht is wel gegeven, maar kan nog niet worden uitgevoerd. Van de 9 nieuwbouw projecten is er nog geen enkele begonnen. Dit heeft wel tot gevolg dat er nog noodzakelijk onderhoud gepleegd moet blijven worden aan de oude panden.

In de energiekosten zit ook de afrekening van 2021. Deze kwam zo laat dat deze niet opgenomen kon worden in de jaarrekening van 2021. Door de ventilatie eisen rondom Corona vielen de stookkosten tegen.

4.4	Overige instellingslasten	2022	begroting 2022	2021
		€	€	€
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	100.477	87.255	42.295
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	613.902	626.338	526.447
4.4.4	Overige instellingslasten	<u>93.648</u>	<u>96.800</u>	<u>74.721</u>
	Totaal overige instellingslasten	<u>808.028</u>	<u>810.393</u>	<u>643.464</u>

4.4.1	Specificatie administratie en beheerslasten	2022	begroting 2022	2021
		€	€	€
	Administratiekosten extern	497	5.000	2.821
	Deskundigenadvies	67.684	50.000	8.815
	Kantoorkosten	9.562	6.300	5.181
	Kosten AVG	8.197	6.900	6.853
	Accountantskosten	14.536	19.055	18.625
		<u>100.477</u>	<u>87.255</u>	<u>42.295</u>

	Accountantskosten specificatie	2022	Begroting 2022	2021
		€	€	€
	Controle van de jaarrekening	17.155	19.055	18.500
	Extra kosten controle 2020			125
	Afrekening 2021	-2.619		
	Andere controlewerkzaamheden			
	Fiscale advisering			
	Andere niet-controlediensten			
		<u>14.536</u>	<u>19.055</u>	<u>18.625</u>

4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen specificatie	2022	Begroting 2022	2021
		€	€	€
	ICT-lasten	98.074	95.163	95.441
	Leasebus	8.737	10.000	8.310
	Leermiddelen (PO)	507.091	521.175	422.696
		613.902	626.338	526.447

Leermiddelen PO

De kosten van het onderwijsleerpakket hebben met name betrekking op de kosten van de leermiddelen die door de aangesloten scholen in zelfbeheer worden aangeschaft. De bedragen die aan de scholen worden toegekend zijn afkomstig uit de toegekende financiële middelen vanuit de materiële instandhouding, de NPO-middelen en de arrangementsmiddelen.

4.4.4	Overige instellingslasten specificatie	2022	Begroting 2022	2021
		€	€	€
	Beheer en bestuur	41.764	27.800	35.867
	Kosten RvT	16.535	14.000	6.689
	Medezeggenschapsraad	2.928	7.500	3.217
	PR en Marketing	24.524	39.000	16.190
	Verzekeringen	7.509	8.500	6.945
	Afboeking oninbare posten			4.761
	Overige instellingslasten	388	-	1.051
		93.648	96.800	74.721

5 Financiële baten en lasten

		2022	Begroting 2022	2021
		€	€	€
5.1	Rentebaten	-	-	1
5.2	Rentelasten	7.922	9.000	11.020
5.5	Bankkosten	1.528	2.500	1.378
		<u>9.450</u>	<u>11.500</u>	<u>12.399</u>

In 2022 is de creditrente weer komen te vervallen. Er is nog geen debetrente ontvangen, maar die wordt in 2023 wel weer verwacht.

WNT-verantwoording 2022 SOPOGO

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op SOPOGO van toepassing zijnde regelgeving: het WNT-maximum voor het onderwijs: klasse C.

Deze klasse indeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteit vragen die als volgt zijn:

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	2

Totaal aantal complexiteitspunten 7

Het bezoldigingsmaximum voor 2022 voor SOPOGO is € 154.000.

Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 FTE.

Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2017 voor de eerste 12 maanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

- 1a leidinggevende (gewezen) topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende. Topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Bedragen x € 1	S. Sanderse	A.Langmuur
Functiegegevens	directeur- bestuurder	Bestuurder
Duur dienstverband in 2022	01/01-31/03	01/08-31/12
Omvang dienstverband (in FTE)	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris	ja	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
Individueel bezoldigingsmaximum	38.500	64.167
Bezoldiging		
Beloning	31.062	46.131
Belastbare onkostenvergoedingen	-	71
Beloningen betaalbaar op termijn	<u>4.841</u>	<u>8.068</u>
<i>Subtotaal</i>	<i>35.903</i>	<i>54.072</i>
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	

Totaal bezoldiging	<u>35.903</u>	<u>54.072</u>
Gegevens 2021		
Duur dienstverband in 2021	01/01-31/12	
Omvang dienstverband 2021	1,0	
Bezoldiging 2021		
Beloning	108.997	
Belastbare onkostenvergoedingen	-	
Beloningen betaalbaar op termijn	18.849	
Totaal bezoldiging 2021	<u>127.845</u>	
Individueel bezoldigingsmaximum 2021	149.000	

1.b Leidinggevende topfunctionaris zonder dienstbetrekking

Bedragen x € 1	R.Voet
Functiegegevens	interim directeur-bestuurder
Periode functievervulling 2022	01/03-31/07
Aantal kalendermaanden functievervulling	5
Omvang van de functievervulling in uren per kalenderjaar	320
Maximum uurtarief in 2022	206
Individueel toepasselijk maximum	65.920
Werkelijk uurtarief lager dan maximum uurtarief	Ja namelijk 105
Bezoldiging in betreffende periode	33.600

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1d. Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.800 of minder.

Naam topfunctionaris	Functie
R.J. van Dongen	Voorzitter TM juli 2022
L.A. vdr Linden	lid/vice voorzitter
P. van Milt	lid/ voorzitter vanaf aug 2022
C. Bosland	lid
S. Garst	lid
D. vdr Stel	lid sinds juli 2022

De genoemde topfunctionarissen ontvangen een onkostenvergoeding.

B.2 Bestemming van het exploitatiesaldo

	€	€
Het resultaat van SOPOGO bedraagt		833.684
Het resultaat kan als volgt worden gespecificeerd:		
<i>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</i>	833.684	
<i>Resultaat uit buitengewone bedrijfsvoering</i>	-	
	<u>833.684</u>	
Het resultaat wordt als volgt verdeeld:		
<i>Algemene reserve</i>		471.072
<i>Bestemmingsreserve</i>		362.612
Totaal resultaatbestemming		<u>833.684</u>

B.3 Gebeurtenissen na balansdatum

Ondertekening van de jaarrekening

Vaststellen van de jaarrekening

Bestuur: *A. Langmuur*



Goedkeuren van de jaarrekening

Raad van Toezicht

De heer P. van Milt
Voorzitter Raad van Toezicht

Middelharnis, Jun 16, 2023

Handtekening


Pvto, 2023-06-16 16:22:02 (2.06 GMT+2)

