



Bestuursverslag 2024




PG van Milt (Jun 25, 2025 11:50 GMT+2)

Digitaal ondertekend met Hix door

J. (Johan) Berkouwer RA MSc

op 24-06-2025 16:44

VAN REE & ACCOUNTANTS

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
1. De Stichting	4
1.1 Profiel	4
1.2 Onze koers 2023-2027	6
1.3 De organisatie	8
2. Verantwoording van het beleid	12
2.2 Personeel & Professionalisering	20
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	25
2.4 Financieel beleid	27
2.5 Continuïteitsparagraaf	32
3. Verantwoording van de financiën	36
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	36
3.2 Staat van baten en lasten en balans	36
3.3 Financiële positie	38
4. Verslag intern toezicht	40
5. Financieel Jaarverslag 2024	44
A	45
Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	45
B	48
Jaarrekening	48
Model G Doelsubsidies OCW	63
Model E Overzicht verbonden partijen	66

Voorwoord

Het kalenderjaar 2024 heeft in het teken gestaan van het verder uitbouwen van de kwaliteit van onze organisatie op diverse terreinen.

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, GMR, Raad van Toezicht, kinderopvangorganisaties, samenwerkingsverband, jeugdzorg, gemeentelijke ambtenaren en andere samenwerkingspartners.

In 2022 hebben we samengewerkt met verschillende stakeholders aan de strategische koers voor de periode 2023-2027. We hebben vanuit het verhaal en de missie/visie van SOPOGO, onze ambities op de 3 gekozen thema's bepaald. De thema's zijn Kwaliteit, Ik zie jou en Verbinden.

In november 2023 hebben we ons koersplan nog concreter weggezet tijdens de tweedaagse met directeuren, IB-ers en het stafbureau. Hiervoor hebben we een roadmap ontworpen waar we de stappen voor 2024 verder hebben gezet. De koppeling met deze roadmap en onze ambities worden steeds meer zichtbaar in de organisatie en diverse overleggen. De map heeft ook een prominente plaats in de gezamenlijke SOPOGO-ruimte en wordt op verschillende manieren levend gehouden.

In 2024 hebben de besturen en ondersteunende diensten van onze stichting en die van SOVOGO samen met de medezeggenschap hard gewerkt aan de intentie om bestuurlijk te gaan fuseren. Rond de zomer heeft dit proces enige vertraging opgelopen, maar dit is nu weer volledig opgepakt. De verwachte fusiedatum is 1 januari 2026.

In het afgelopen jaar hebben we ons weer gericht op de verdere uitwerking van het integraal huisvestingsplan van Goeree-Overflakkee. Het doel van het IHP en SOPOGO is om te komen tot duurzame en multifunctionele voorzieningen binnen iedere dorpskern. Dit alles om de leefbaarheid van deze kernen optimaal te houden. De vele nieuwbouwprojecten die de komende jaren plaatsvinden, pakken we ook op als kans om onze (school)visie op vernieuwend onderwijs te herdefiniëren en deze goed te verankeren in de diverse plannen.

Gezamenlijk hebben we ervoor gezorgd dat SOPOGO 2024 positief 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.

SOPOGO

M.P.J. Voogd- van de Leur

Interim bestuurder

1. De Stichting

SOPOGO is de Stichting voor Openbaar Primair Onderwijs op Goeree-Overflakkee.

De stichting omvat:

- 11 scholen voor basisonderwijs;
- 1 school voor speciaal basisonderwijs;
- circa 1480 leerlingen;
- 190 personeelsleden;
- een onderwijsbureau met 7 medewerkers en een bestuurder.

Onze scholen staan voor openbaar onderwijs, waar alle kinderen, ouders/verzorgers en medewerkers welkom zijn, ongeacht hun geloof, levensovertuiging of afkomst. We geven ons onderwijs vorm aan de hand van onze kernwaarden:

- Open (iedereen is welkom, naar buiten gericht, onderdeel van de maatschappij);
- Ontdekken (van je eigen kwaliteiten, voorkeuren, van de ander en van de wereld om je heen) en;
- Ontwikkelen (van je talenten, vaardigheden en van je kennis).

De SOPOGO-scholen hebben elk hun eigen profiel. De scholen werken intensief samen. Dit onder meer bij het professionaliseren van leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel, bij het organiseren van leerlingenzorg en bij het managen van ons onderwijs.

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

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

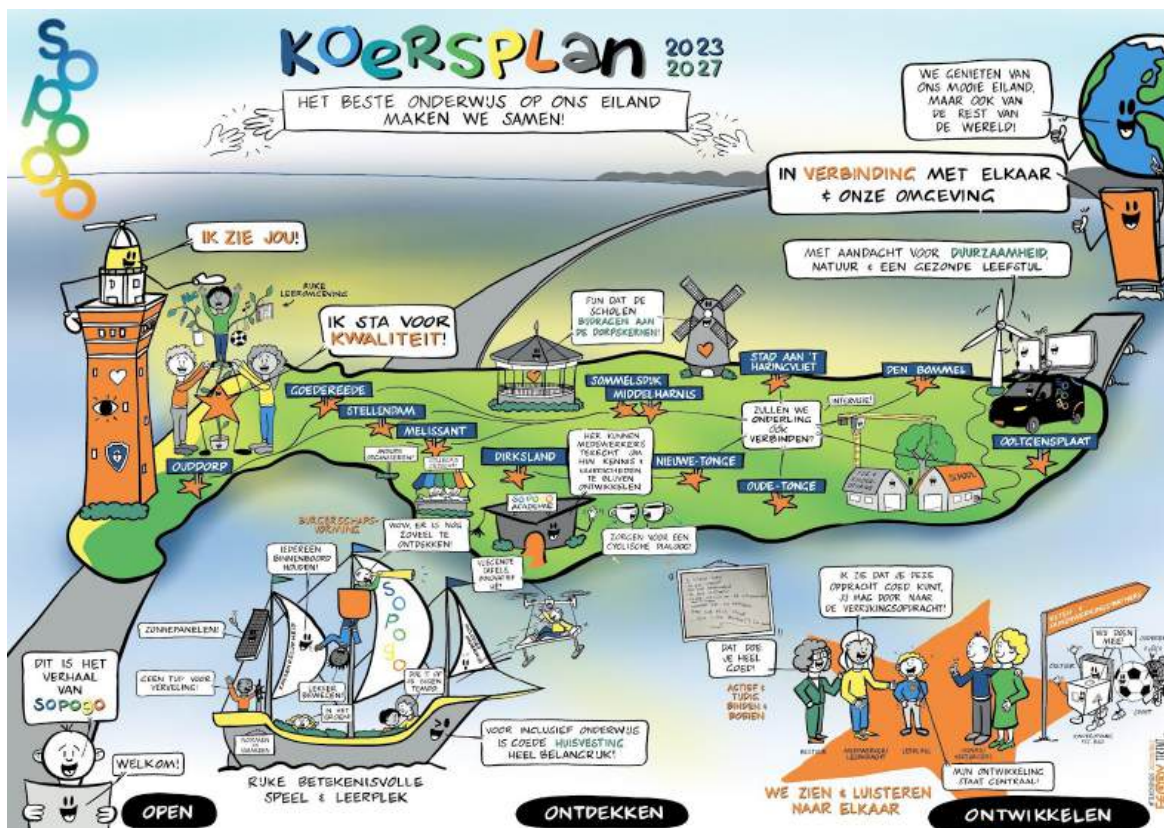
1.1 PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

Bij SOPOGO bieden wij alle leerlingen een stevige basis voorzien van een brede ontwikkeling, zodat zij klaar zijn voor hun volgende stap in de wereld. We sluiten met ons aanbod aan op de behoeften en de belevingswereld van onze kinderen zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Dat doen we in een rijke leeromgeving waarin veel te ontdekken is, met een onderlinge open en goede relatie en het zien, echt zien van ieder kind. Om dit te realiseren werken wij binnen SOPOGO onderling goed samen, leren we van en met elkaar, maken we gebruik van elkaars perspectieven zodat wij met veel plezier ons blijven ontwikkelen. Hierbij betrekken we ook de inzichten van de wereld om ons heen en werken we samen met ouders/verzorgers, keten- en samenwerkingspartners zodat wij ons verhaal iedere dag zichtbaar kunnen maken in onze scholen en op ons mooie eiland Goeree-Overflakkee.

Strategisch koersplan

Wij staan voor goed onderwijs in een rijke leeromgeving. We geloven dat we zo bijdragen aan een plek waar enthousiaste en leergierige leerlingen met plezier, open en nieuwsgierig uitkijken naar wat zij deze nieuwe dag op school gaan leren. Vol vertrouwen in zichzelf en de ander.



De leerling

Wij geven elke leerling met zijn eigen talenten en kwaliteiten een stevige basis mee voor de volgende stap richting volwassenheid. Wat er nodig is voor die stevige basis, kan verschillen. Wij zetten ons iedere dag bewust in om goed aan te sluiten bij de **ontwikkeling** van onze leerlingen. We geloven dat een stevige basis begint met het leren van kennis en vaardigheden en vraagt om een rijke, betekenisvolle speel- en leerplek waar iedere school een eigen visie voor heeft. We luisteren naar de inbreng van onze leerlingen. De leerlingen **ontdekken** de wereld om hen heen. Door te doen en te ervaren met hun handen, te voelen met hun hart en te begrijpen met hun hoofd. Die wereld om hen heen geeft ons richting in de kennis en vaardigheden die de leerlingen nodig hebben. Aan die wereld willen wij duurzaam bijdragen. Elke dag een stapje erbij en soms even een stapje terug. Soms is leren spannend en soms inspannend. En ook dan zijn we er voor elkaar.

De medewerker

Wij geloven dat leren nooit stopt, ook niet bij ons. We investeren in het leren van onze medewerkers. We delen expertise en maken gebruik van elkaars kwaliteiten. Wij geloven in medewerkers die zich met plezier steeds blijven ontwikkelen in hun vak, gedreven zijn en de ruimte voelen om optimaal bij te dragen aan de ontwikkeling van onze scholen. Ze prikkelen de leerlingen, inspireren en dagen hen elke dag uit. Onze professionals in de scholen zijn in staat om goede instructies te geven. Ze brengen focus aan en kijken doelgericht naar de (brede) ontwikkeling van iedere leerling. Bij ons 'gereedschap' horen methodes en instrumenten waarmee we toewerken naar onze doelen.

De omgeving

We geloven in een **open** relatie met ouders/verzorgers waarin we elkaar kunnen bevragen, met elkaar meedenken en ouders/verzorgers actief betrokken kunnen zijn bij het onderwijs en het geluk van hun kinderen. We investeren in een verbinding met onze keten- en samenwerkingspartners, de omgeving van de school, zoals de dorpskern waar de school staat, en natuurlijk ook ons eiland als geheel.

Om te werken aan een stevige basis van samen leren, is een goede relatie belangrijk. Dit betekent dat leerlingen en medewerkers elkaar écht zien. We stellen vragen aan onszelf en aan elkaar, we

betrekken verschillende perspectieven, we luisteren en soms verrassen we elkaar. Zo investeren we samen, met aandacht en openheid, in de relatie.

Hierdoor dragen we met elkaar bij aan de toekomst van onze leerlingen en het beste onderwijs op ons eiland. Zo schrijven we samen het verhaal van SOPOGO. De plek waar je van harte welkom bent om jezelf te zijn.

1.2 ONZE KOERS 2023–2027

Onze 3 thema's: Kwaliteit, Ik zie jou en Verbinding

Vanuit ons verhaal (missie-visie), en vanuit de analyse die we hebben gemaakt van onze eigen organisatie en de wereld om ons heen, komen wij tot drie thema's die richting geven aan ons werk.

Dat zijn kwaliteit, verbinding en 'ik zie jou'.

We lichten elk thema toe en verbinden hier ambities aan.

1. Kwaliteit



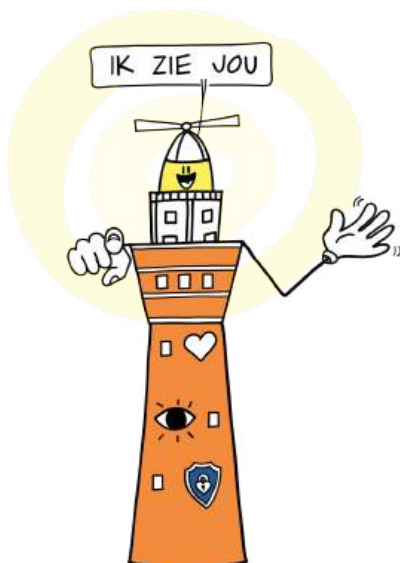
Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?

SOPOGO staat voor goed onderwijs in een rijke leeromgeving. In onze ogen leveren we kwaliteit als we het onderwijs zo organiseren dat de optimale ontwikkeling van de kinderen centraal staat.

Op onze scholen hebben we een brede kijk op het kind. Naast kennis en vaardigheden zijn ook normen, waarden en persoonsvorming belangrijk. Leren is een voortdurend proces waarbij welbevinden en het verwerven van kennis hand in hand gaan. Hierbij werken we doelgericht en geven we effectieve feedback.

Om de optimale ontwikkeling van leerlingen te bereiken, speelt de leerkracht een uiterst belangrijke rol. Daarom wordt de leerkracht door de rest van de organisatie ondersteund om het werk met plezier, doelgericht en gefocust uit te voeren. We investeren in de verdere ontwikkeling van onze medewerkers en zorgen dat onze onderwijskwaliteit op peil blijft en verder kan groeien. We verbinden alle verschillende beleidsterreinen met elkaar om die doelen te ondersteunen.

2. Ik zie jou



SOPOGO heeft zien, gezien worden en jezelf laten zien hoog in het vaandel staan. Wanneer mensen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, kunnen ze geven en ontvangen zonder oordeel, en steun en kracht ontfangen aan contact met elkaar. Dat lukt alleen in een cultuur van erkenning, waardering, veiligheid en vertrouwen. Wat maakt jou uniek en hoe maken wij jou bewust van je talenten?

We omarmen verschillen en doen eenieder recht. Dat geldt voor onze leerlingen en medewerkers, maar vanzelfsprekend ook voor ouders/verzorgers en samenwerkingspartners. Door persoonlijke aandacht te geven en goed te kijken en te luisteren, zien we wat leerlingen nodig hebben om te ontwikkelen. Met het oog hierop

onderhouden we ook een goede band met ouders/verzorgers en samenwerkingspartners. Samen weten we meer.

Ook onze medewerkers worden gezien, krijgen de ontwikkelkansen die ze verdienen en datgene wat ze nodig hebben om hun onderlinge samenwerking te verstevigen en bij te dragen aan onze organisatie. We spreken verwachtingen naar elkaar uit en vertrouwen erop dat iedereen het goede doet. We zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen. Dit laten we ook zien aan de omgeving. Een goede communicatie is hét gereedschap om met iedereen in contact te blijven. Alles is erop gericht om jou te zien in alle facetten van onze organisatie.

3. Verbinden



Wij werken als scholen van SOPOGO in verbinding met elkaar en andere partijen. We zien de kinderopvang, peuterspeelzaal, buitenschoolse opvang en het voortgezet onderwijs als waardevolle partners. Samen met hen kunnen wij de kinderen een optimale begeleiding bieden.

We willen onze leerlingen opleiden tot actieve wereldburgers. Dat lukt het beste als ook onze scholen midden in de maatschappij staan. Daarom willen we ons nog sterker naar buiten gaan richten. We werken samen met partners in onze dorpsgemeenschap, op ons eiland en daarbuiten. Zo verbinden we ons onderwijs met de wereld om ons heen en brengen we de buitenwereld binnen. Dankzij deze verbinding verrijken we ons onderwijs en kunnen onze leerlingen zich op allerlei gebieden optimaal ontplooiën.

In onze relatie met de mensen en organisaties om ons heen stellen we ons open op. We luisteren, stellen vragen en zijn erop gericht om elkaar te begrijpen zodat we elkaar kunnen ontmoeten en onze kwaliteiten en expertises kunnen versterken.

Onze verbinding met de buitenwereld blijkt ook uit ons bewuste gebruik van water, energie en andere grondstoffen. We leven onze leerlingen duurzaam gedrag voor. In ons onderwijs besteden we aandacht aan duurzaamheid, natuur en een gezonde leefstijl.

Toegankelijkheid & toelating

Bij SOPOGO doet iedereen ertoe en ben je van harte welkom om jezelf te zijn. De leerling, de medewerker en ieder ander die het onderwijs op onze scholen op ons mooie eiland Goeree Overflakkee mogelijk maakt. Want goed onderwijs, dat maken we samen, met veel plezier, iedere dag opnieuw.

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

In principe hanteren we de principes van toegankelijkheid voor ieder kind. Toch kan het zijn dat we een leerling niet toelaten. Immers onze scholen kunnen niet voor alle leerlingen 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.

Internationalisering

SOPOGO heeft geen internationaliseringsprojecten lopen en is dat ook niet van plan.

1.3 DE ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee (SOPOGO)
Bestuursnummer	41502
Adres	Prins Bernhardlaan 151, 3241 TA Middelharnis
Telefoonnummer	0187 - 497 800
e-mail	info@SOPOGO.nl
website	www.SOPOGO.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
Manja (M.P.J.) Voogd - van de Leur	Bestuurder ad-interim		in dienst: 10-07-2023

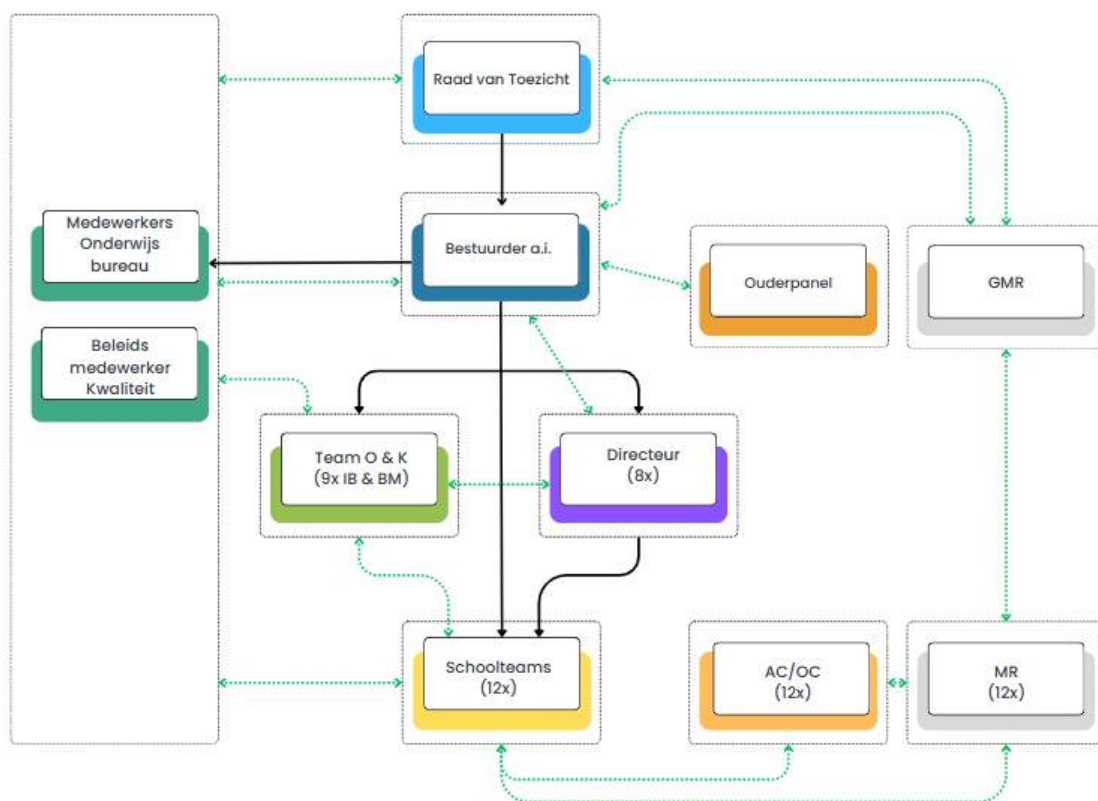
Scholen

Naam school	BRIN-nummer	Website school
OBS Het Startblok	06DJ	hetstartblok.SOPOGO.nl
OBS Ollie B. Bommel	08IV	olliebbommel.SOPOGO.nl
OBS De Inktvis	09GK	deinktviz.SOPOGO.nl
OBS De Pannebakker	09GN	depannebakker.SOPOGO.nl
OBS De Regenboog	09IV	deregendoog.SOPOGO.nl
OBS Roxenisse	10CF	roxenisse.SOPOGO.nl
OBS JC van Gent	10CI	jcvangent.SOPOGO.nl
OBS De Molenvliet	10UD	demolenvliet.SOPOGO.nl
OBS Buten de Poorte	18ID	butendepoorte.SOPOGO.nl
OBS De Westhoek	18KD	dewesthoek.SOPOGO.nl
SBO Het Kompas	18KM	hetkompas.SOPOGO.nl
OBS Stellegors	18LP	stellegors.SOPOGO.nl

[Onze locaties - SOPOGO](#)

Organisatiestructuur

Organogram



College van Bestuur

In 2024 was Manja Voogd – Van de Leur interim-bestuurder. De bestuurder werd terzijde gestaan door de directeuren: André van Schaik, Lous Pajjens, Linda Kreeft, Jozien de Wit, Albert Tönissen, Sabina Smaal, Koen van der Ende, Elko Luijckx en Sandra Bruggeman. Door het vertrek van André van Schaik en de uitval van Sandra Bruggeman is hieraan toegevoegd Marlet Westdijk. Het vertrek van Albert Tönissen is opgevangen door Jozien de Wit en Sabina Smaal. Ruben Vissers heeft de taken van Sabina als directeur op De Regenboog overgenomen. De scholen worden ondersteund door de medewerkers van het onderwijsbureau, waar beleidsmedewerkers op het gebied onderwijskwaliteit, personeel & organisatie, financiën, huisvesting, privacy, profilering, ICT, een managementassistente en een administratief medewerkster werkzaam zijn.

In de governancestructuur zijn in 2024 geen wijzigingen geweest.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap (GMR)

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 twee keer overleg gevoerd. De bestuurder was hierbij betrokken. Daarnaast hebben de voorzitter van de GMR en voorzitter RvT enkele keren per jaar bilateraal overleg.

De Raad van Toezicht (RvT)

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.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknpte 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. Streven is om vanaf augustus 2024 op iedere school een leerlingenraad te hebben.
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.
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 vestigingsmanagers. Dit is divers ingericht binnen de verschillende scholen. Afhankelijk of men al op weg is naar een integraal kindcentrum gaan de overleggen over onder andere organisatie, beleid of de voorbereiding voor het gebruik van de voorgenomen nieuwbouw. Streven is om deze samenwerking verder te gaan versterken om het VVE programma sterker weg te zetten.

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;
Onderwijsregio Zuid Hollandse eilanden en Albrandswaard (ZHEA)	Onderwijsregio ZHEA PO is een sectorale samenwerking van het primair onderwijs, de opleidingsinstituten, de verschillende gemeenten en de beroepsgroep. Het doel is om regionale partijen te ondersteunen bij de aanpak van personeelstekorten in het onderwijs.
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 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.

Klachtenbehandeling

In 2024 zijn er geen klachten bij de externe vertrouwenspersonen ingediend. Wel zijn de vertrouwenspersonen zes keer benaderd met signalen of vragen door ouders (5x) en een leidinggevende. Er zijn geen signalen van eigen personeelsleden geweest.

De meeste signalen zijn op de scholen opgepakt. Directies van de scholen en/of het Onderwijsbureau zijn er in geslaagd om het voorgelegde probleem te bespreken met ouders en naar tevredenheid op te lossen. De signalen van één van de scholen zijn intensief opgepakt en hier wordt veel aandacht aan besteed, onder andere door externe begeleiding op het gebied van groepsdynamiek in 2 groepen. Er zijn geen meldingen geweest bij de externe vertrouwenspersonen over pestgedrag. Landelijk gezien ligt dit meldingscijfer wel hoog.

De vertrouwenspersoon heeft in 2024 voorlichting gegeven aan het personeel, er zijn contactmomenten geweest met personeelszaken en de bestuurder.

Ook in 2025 blijft er veel aandacht voor de rol van de interne vertrouwenspersonen en wordt er door Go Maris een aanbod in april en juni verzorgd waarbij er uitgebreid wordt ingegaan op de kerntaken van de vertrouwenspersonen, ongewenste omgangsvormen en integriteit, gesprekstechnieken en het oefenen met de rol van vertrouwenspersoon.

Juridische structuur

SOPOGO is een stichting.

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.

Code Goed Bestuur

SOPOGO handhaaft de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs en is hier in 2024 niet van afgeweken.

Hyperlink: [Code Goed Bestuur \(per 1/1/21\) | PO-Raad \(poraad.nl\)](#)

2. Verantwoording van het beleid

Toekomstige ontwikkelingen

Ons koersplan bestaat uit 3 thema's: Kwaliteit, Ik zie jou en Verbinding. Deze thema's zijn in het hoofdstuk "profiel" uitgewerkt.

1. Kwaliteit

Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?

SOPOGO staat voor goed onderwijs in een rijke leeromgeving. In onze ogen leveren we kwaliteit als we het onderwijs zo organiseren dat de optimale ontwikkeling van de kinderen centraal staat.

Ambities:

Over vier jaar hebben wij het volgende gerealiseerd:

1.1 Er is zowel bovenschols als op de scholen een visie geformuleerd op goed onderwijs waarbij de gebieden kennis en vaardigheden, normen en waarden, burgerschapsvorming en persoonsvorming in balans zijn. Vanuit deze basis en vanuit hun eigen rol voeren alle medewerkers van SOPOGO een cyclische dialoog over wat goed onderwijs is en leggen zij dit vast in merkbare en meetbare indicatoren. Hierdoor kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen in een rijke leeromgeving.

1.2 Voor interne en externe betrokkenen bij SOPOGO is het kader van de kwaliteit van ons onderwijs inzichtelijk, monitoren we deze cyclisch en gaan we in gesprek over de ontwikkelingen die hieruit voortvloeien.

1.3 Alle medewerkers zijn actief in het vergaren van nieuwe kennis en vaardigheden, delen deze met elkaar en werken daar vervolgens samen verder aan. Medewerkers die leerlingen begeleiden, blijven hun pedagogische en didactische vaardigheden merkbaar ontwikkelen. Zodat de kwaliteit van het onderwijs goed blijft en steeds beter wordt, in het belang van de ontwikkeling van het kind.

1.4 Binnen SOPOGO hebben we met elkaar samen geformuleerd wat kansengelijkheid en inclusief onderwijs voor SOPOGO betekent. Op basis hiervan geven de scholen invulling aan kansengelijkheid en inclusief onderwijs.

2. Ik zie jou

SOPOGO heeft zien, gezien worden en jezelf laten zien hoog in het vaandel staan. Wanneer mensen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, kunnen ze geven en ontvangen zonder oordeel, en steun en kracht ontfangen aan contact met elkaar. Dat lukt alleen in een cultuur van erkenning, waardering, veiligheid en vertrouwen. Wat maakt jou uniek en hoe maken wij jou bewust van je talenten?

Ambities:

Over vier jaar hebben wij het volgende gerealiseerd:

2.1 Onze leerlingen voelen zich gezien en gehoord en kijken bij de afsluiting van hun schooltijd terug op een fijne, waardevolle periode waarin ze zich goed en breed hebben kunnen ontwikkelen. Iedere school zorgt ervoor dat zij in staat is om de voortgang van deze ambitie te evalueren zodat zij indien nodig actie kan ondernemen.

2.2 Onze organisatie is bovenschols en binnen de scholen zo ingericht dat we samen blijven investeren in onze medewerkers zodat zij kunnen laten zien en horen hoe zij bijdragen aan de kwaliteit van onze organisatie en ons onderwijs. Waardering is hierbij een belangrijk onderwerp van gesprek. We werken actief aan het tijdig binden, boeien en behouden van onze medewerkers.

2.3 Iedere school heeft een visie met betrekking tot de samenwerking met ouders/verzorgers. Deze visie dient als basis voor een succesvol partnerschap dat ons onderwijs en het geluk van kinderen kan verrijken.

3. Verbinden

Wij werken als scholen van SOPOGO in verbinding met elkaar en andere partijen. We zien de kinderopvang, peuterspeelzaal, buitenschoolse opvang en het voortgezet onderwijs als waardevolle partners. Samen met hen kunnen wij de kinderen een optimale begeleiding bieden.

Ambities:

Over vier jaar hebben wij het volgende gerealiseerd:

- 3.1 Iedere SOPOGO-school werkt samen met kinderopvang, peuterspeelzaal en bso om te komen tot een drempelvrije ontwikkellijn van 0 tot 13 jaar.
- 3.2 Iedere school heeft een visie op de samenwerking met en verwachtingen van samenwerkingspartners. Deze visie is de basis voor een succesvol partnerschap dat ons helpt om de kinderen beter te zien en ons onderwijs te verrijken. De ketenpartners ervaren de samenwerking met SOPOGO en haar scholen als waardevol en zijn gemotiveerd om te blijven bijdragen.
- 3.3 Elke SOPOGO-school heeft een visie op hoe zij bijdraagt aan de dorpskern en werkt vanuit die visie samen met externe partners die het onderwijs kunnen verrijken. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van leerlingen tot maatschappelijk betrokken burgers.
- 3.4 Binnen SOPOGO houden we bij onze keuzes rekening met de maatschappelijke opdracht om bij te dragen aan de toekomst van de leefbare dorpskernen door onze huisvesting, duurzaamheid en een gezonde leefomgeving. Iedere school heeft een visie hierop en maakt van daaruit gerichte keuzes.

Tijdens de tweedaagse in december 2023 hebben we de ambities nog verder geconcretiseerd en weggezet in een Roadmap SOPOGO 2023-2027. De koppeling met de kwartaalrapportage is hierbij gemaakt zodat de ontwikkeling cyclisch wordt gevolgd en ook betrokkenen zoals GMR en RvT duidelijk zicht hebben op de ontwikkelingen en hun rol ook goed kunnen nemen.



In 2024 hebben we onze ambities uit het koersplan in MSP (MijnSchoolPlan) uitgewerkt en meetbare doelen opgenomen. De koppeling is gemaakt met de Beleidsvoorbereidende Werkgroepen zodat het koersplan een rol speelt in de gehele organisatie en veel meer leeft.

In de gezamenlijke teamruimte van SOPOGO heeft dit koersplan een prominente plek gekregen waarbij er steeds haakjes zijn met diverse overleggen zoals het directieoverleg. Ook in agenda's

hebben deze ambities een vaste plek gekregen zodat steeds helder is wat onze doelen zijn en hoe we deze met elkaar willen bereiken.

De ambities in dit koersplan hebben een koppeling gekregen in de meerjarenbegroting (beleidsrijk begroten). In hoofdstuk 2 komt dit uitgebreid aan bod.

Kwaliteitszorg: Doelen en resultaten

Status:

Groen = Doel is behaald

Blauw = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet behaald

ons doel in 2024	toelichting	status	vervolgstap in 2025
Versterken didactisch handelen	Continueren van vervolg trainingen voor nieuwe leerkrachten en de didactisch coaches een aantal keer per jaar samenbrengen om kennis uit te wisselen.		
Implementatie 4D cyclus Data-Duiden-Doelen-Doen	De 4D cyclus bij leerkrachten op de scholen introduceren en leerkrachten begeleiden in het analyseren van hun groep middels deze 4 fasen.		
Rekenen 1S niveau verbeteren	Kennis vergroten over het onderwijsresultatenmodel en het referentiekader rekenen. Vanuit de huidige wet- en regelgeving naar de praktijk. Wat moet, wat mag en wat betekent dit voor de schooleigen situatie? Vanuit de data op schoolniveau de vertaling maken naar het rekenonderwijs (1F en 1S doelen). Welke keuzes maak je, welke actie is nodig voor de schooleigen situatie en hoe neem je je team hierin mee?		
Jonge kind / rijke leeromgeving	-Leerkrachten kennen de vijf manieren waarop ontwikkelingsstimulering tot stand komt. - Leerkrachten weten hoe zij een rijke leeromgeving in groep 1/2 kunnen realiseren die uitdaagt tot spel. - Leerkrachten weten hoe zij het spel in de hoeken kunnen begeleiden middels de vijf V's (verkennen, verbinden, verbreden, verdiepen, verrijken)		-Input ophalen om vervolgens richtinggevende uitspraken te formuleren voor onderwijs aan het jonge kind binnen SOPOGO.
Beleid hoogbegaafdheid	-De talentbegeleiders maken		-De talentbegeleider

	afspraken over de informatievoorziening aan scholen m.b.t. de visie op HB-onderwijs en de nieuwe rolbeschrijving van de talentbegeleider. -De talentbegeleiders ontwikkelen een vragenlijst voor scholen om de beginsituatie van iedere school te meten t.o.v. wat de visie op HB-onderwijs vraagt. -De talentbegeleiders hebben samen met het MT van iedere school beleidsdoelen vastgesteld die betrekking hebben op het uitrollen van de visie op HB-onderwijs.		heeft afspraken gemaakt met het MT van (iedere) school over de school specifieke ondersteuning vanuit de talentbegeleider. - De talentbegeleiders ontwikkelen een format voor een school specifiek beleidsplan waarin deze doelen en afspraken vastgelegd kunnen worden (optioneel).
Vervolg implementatie IEP LVS	-Weten wat de monitor van IEP Hart en handen laat zien. -Weten hoe je informatie uit de meting 'Hart en Handen' haalt en hier het gesprek over voert. - Kennis hebben over de inzet van de talentenkaarten.		-Op schoolniveau doelen stellen op de tussenresultaten.
Aanscherpen kwaliteitscyclus	Aanscherpen doelen koersplan		-verdere inrichting Ons beleidsplan -goed onderwijs binnen SOPOGO opnieuw definiëren -het kwaliteitshandboek herzien op basis van de aangepast cyclus -formuleren van impactdoelen
Vervolg burgerschap	Alle scholen hebben een aanbod voor burgerschapsonderwijs dat voldoet aan de wet- regelgeving		Uitwerken visie, populatie, doelen, aanbod en het in kaart brengen van de leerresultaten voor burgerschap

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 en 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 januari 2024 is er met 9 besturen, het samenwerkingsverband en de gemeente Goeree-Overflakkee een convenant ondertekend voor de inrichting van een centrale taalklas Goeree-Overflakkee. Deze taalklas op de JC van Gent en zal onder de verantwoordelijkheid van SOPOGO vallen. De taalklas is in augustus 2023 gestart en is lopend schooljaar 24-25 uitgebreid met een tweede groep.

Doelstelling:

Op de centrale taalklas wordt aan nieuwkomers fulltime intensief taalonderwijs aangeboden dat erop gericht is hen voldoende taalvaardig en met een communicatief repertoire zo snel mogelijk te laten instromen in het reguliere onderwijs.

‘Je bent taalvaardig als je je met een communicatief repertoire kunt redden in diverse taalgebruiksscontexten’. Daardoor kan een betere instroom in het primair onderwijs plaatsvinden en kunnen nieuwkomers zo snel mogelijk integreren in een reguliere basisschool.

Samenwerking

De partijen zijn de samenwerking aangegaan om een goede taalklas mogelijk te maken. Deze partijen worden vertegenwoordigd in een stuurgroep. Deze stuurgroep bewaakt de kwaliteit, het beleid en de financiën. Zij komen op meerdere momenten jaarlijks bij elkaar.

Jaarlijks draagt SOPOGO zorg voor een verslag waarin de kwaliteit, beleid en financiën beschreven staat. Dit document wordt, nadat de stuurgroep hiermee akkoord is gegaan, openbaar. De voorzitter van de stuurgroep is de wethouder onderwijs van de gemeente Goeree-Overflakkee.

Doelgroep

Onder nieuwkomers wordt verstaan: allochtone kinderen die rechtstreeks uit het buitenland instromen in het primair onderwijs in de gemeente Goeree-Overflakkee of kinderen die al elders in Nederland onderwijs hebben genoten, maar het Nederlands onvoldoende beheersen om hen direct te laten instromen in het regulier primair onderwijs in de gemeente Goeree-Overflakkee.

Deze nieuwkomers komen door diverse redenen naar Nederland. Het land van herkomst kan binnen de EU en buiten de EU zijn. Zo divers als hun afkomst is, zo divers is ook de reden waarom ze naar Nederland zijn gekomen. Mocht er binnen de gemeentegrenzen van Goeree-Overflakkee een COA locatie komen waar kinderen woonachtig zijn die leerplichtig zijn, dan zal de stuurgroep een advies uitbrengen aan de gemeente m.b.t. het onderwijs.

In het geval van twijfel bij de ontvangende school of de aangemelde nieuwkomer over voldoende beheersing van het Nederlands beschikt, heeft de centrale taalklas een diagnose- en adviesfunctie. Nieuw binnenkomende NT2-leerlingen worden aangemeld bij de school van hun keuze. Er is keuze voor verschillende dorpskernen, concepten en denominaties, die bij inschrijving in de gemeente aan ouders kenbaar worden gemaakt. Hierin heeft vluchtelingenwerk een informerende rol. De school van de eigen keuze vult een vooraanmeldingsformulier in. Vervolgens gaan de leerlingen vanaf 6 jaar naar de centrale taalklas, waar zij voor de duur van maximaal anderhalf jaar worden ingeschreven en een taalklas-arrangement ontvangen.

Inspectie

Vierjaarlijks onderzoek bestuur

In kalenderjaar 2024 heeft er een vierjaarlijks onderzoek op bestuursniveau plaatsgevonden. De conclusie van het onderzoek was:

Het bestuur krijgt het eindoordeel onvoldoende omdat het niet systematisch evalueert en analyseert of doelen worden gerealiseerd. Op deze manier krijgt het bestuur geen scherp zicht op het effect van zijn beleid op de gerealiseerde kwaliteit en de resultaten van het onderwijs aan de leerlingen. Om beter te kunnen evalueren moet het bestuur zijn doelen concreter formuleren. Vervolgens moet de

verantwoording van het bestuur aan belanghebbenden beter inzicht geven in het effect van het bestuursbeleid op de kwaliteit van de scholen. Daarnaast moet het bestuur ervoor zorgen dat zijn bovenschools burgerschapsbeleid zo snel mogelijk doorontwikkeld wordt op alle scholen. Punten die als goed benoemd werden in het rapport zijn: Het bestuur heeft een koersplan met ambities gericht op de verdere ontwikkeling van de scholen die bijdragen aan de kernfuncties van het onderwijs. De ambities hebben breed draagvlak en zijn zichtbaar in de plannen van de scholen. Het bestuur zorgt ervoor dat de doelen uit het plan uitvoering krijgen. Om de doelen te bereiken bevordert het bestuur samenwerking en professionalisering. Het bestuur zorgt er ook voor dat het onderwijskundig leiderschap op alle niveaus herkenbaar verankerd is in de organisatie. Het bestuur houdt zicht op de kwaliteit van de scholen door middel van schoolrapportages en interne audits.

Kwaliteitsonderzoek Het Startblok

Tevens heeft er een kwaliteitsonderzoek plaatsgevonden op OBS Het Startblok. Het eindoordeel was voldoende. De school heeft ook drie herstelopdrachten gekregen. Eén voor het onderwijs in de Nederlandse taal, één voor het onderwijs in burgerschap en één voor de verantwoording in de schoolgids over de kwaliteitszorg. Punten die als positief benoemd werden in het rapport zijn; De school volgt de ontwikkeling van de leerlingen en biedt waar nodig extra ondersteuning. In de klassen zien we een stimulerend leerklimaat en efficiënt klassenmanagement. Leerlingen zijn actief betrokken en voelen zich veilig tijdens de lessen en op de school. In het afgelopen jaar heeft de school haar reken- en leesonderwijs verbeterd. De school heeft voor het verbeteren van het onderwijs in de basisvaardigheden en het onderwijsproces concrete doelen en werkt gericht aan het behalen daarvan. De nieuwe directeur en de intern begeleider vormen samen een sterke tandem en houden scherp zicht op het onderwijsproces en de kwaliteit ervan. Het team is gemotiveerd om samen de onderwijskwaliteit op de school te verbeteren en werkt actief aan het versterken van hun didactische vaardigheden. De school evalueert systematisch haar doelen en stelt haar beleid waar nodig bij. Binnen dit proces gaat de school actief de dialoog aan met externen en neemt hun input mee bij het bijstellen van haar beleid.

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 werken we binnen onze stichting met interne audits waarbij 6 scholen jaarlijks door de auditgroep worden onderzocht.

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 2024 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 € 50,40 per leerling (basisondersteuning), waarvoor vaste formatie kan worden ingezet.

SOPOGO besteedt dit geld voornamelijk aan extra ondersteuning voor de leerlingen.

Daarnaast zijn er de zogenaamde arrangementsgelden (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 2024 hebben medewerkers van SOPOGO (veelal Intern Begeleiders) geparticipeerd in verschillende werkgroepen van het samenwerkingsverband, te weten:

- werkgroep kwaliteit
- werkgroep PO-VO
- werkgroep hoogbegaafdheid
- werkgroep gespecialiseerd onderwijs
- werkgroep lezen

Sociale veiligheid

Jaarlijks wordt de sociale veiligheid vragenlijst vanuit WMK bij onze leerlingen afgenomen. De uitslagen van deze monitor worden op schoolniveau besproken in team en MR. De evaluaties worden meegenomen in de jaarplannen en eventuele aanpassingen in het veiligheidsbeleid op schoolniveau. In 2025 worden de tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoeken met behulp van de vragenlijsten uit WMK weer uitgezet onder de medewerkers, ouders/verzorgers en de leerlingen van groep 5 tot en met 8. De interne vertrouwenspersonen zijn herkenbaar in de school en hebben onder leiding van de externe vertrouwenspersoon bijscholing gehad. We willen dit in de toekomst nog meer inhoud gaan geven door bijvoorbeeld collegiale visitatie in te gaan zetten.

Jaarlijks rapporteert de externe vertrouwenspersoon over het verslagjaar. Ook deze resultaten worden meegenomen in de aanpassingen van het veiligheidsbeleid. In een eerdere paragraaf is hier aandacht aan besteed.

Burgerschap

In het kalenderjaar 2023 zijn wij gestart met het opstellen van een concept beleidsdocument burgerschap voor de stichting en dit is in 2024 vastgesteld door de verschillende gremia. Dit stichtingsbeleid wordt in schooljaar 24-25 schoolspecifiek gemaakt waarbij de afstemming plaatsvindt op de schoolpopulatie en de behoeften van de leerlingen en ouders in de wijken waar onze scholen zijn gesitueerd. Wij worden hierin door een extern bureau begeleid.

Kunst en cultuur

Op onze scholen wordt er veel aandacht geschonken aan cultuuronderwijs. Het woord cultuur is afgeleid van het woord colère. Dit betekent: bebouwen, bewerken, vereren, versieren, onderhouden. Cultuur is wat mensen maken en doen.

Creativiteit is de kracht van mensen dat ze dingen kunnen zien die er nog niet zijn, de mogelijkheid iets nieuws te scheppen. Wie iets nieuws wil maken heeft verbeelding nodig en moet 'out of the box' kunnen denken. Creativiteit is nodig, omdat we onze kinderen willen voorbereiden om in onze veranderende wereld te functioneren. Je kunt door creativiteit beter iets nieuws ontwikkelen, kritisch

denken en je aanpassen aan veranderende omstandigheden. Creativiteit is ook zeer van belang voor het ontwikkelen van jonge hersenen.

Kinderen zijn van nature creatief. Het is belangrijk om kinderen te (blijven) stimuleren in hun ontwikkeling, zodat de creativiteit niet afneemt. Kinderen moeten experimenteren, onderzoeken, fouten leren maken, loslaten, presenteren en 'out of the box' denken.

Wij vinden het belangrijk dat alle kinderen hun individuele talenten ontwikkelen. Daarnaast vinden we dat elk kind zich breed moet kunnen ontwikkelen op het gebied van kunst en cultuur. Om dit te realiseren is er een raamwerk opgezet, gebaseerd op kerndoelen en doorgaande leerlijnen. Het raamwerk bestaat uit de onderdelen: cultureel erfgoed, beeldend, muziek, dans, drama, media en literatuur.

Sinds 2017 is er binnen SOPOGO een speciaal cultureel programma, de KunstTaart. Dit biedt binnen alle culturele pijlers een activiteit aan voor alle jaargroepen. Hierbij kunt u denken aan een concert, theatervoorstelling, dans workshop, djembé workshop, bezoek aan de molen, kunstenaars in de klas, bezoek aan het Rijksmuseum of zelfs een radioprogramma maken voor SLOGO.

Een bovenscholse cultuurcoördinator zorgt voor de organisatie en uitvoering van deze programma's voor al onze scholen.

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

ons doel in 2024	toelichting	status	vervolgstap in 2025
Plan van aanpak werven leerkrachten, directeuren, leraarondersteuners en onderwijsassistenten:: • Aanleggen / vergroten kweekvijvers, • Goed werkgeverschap	Aantrekken en behouden van personeel blijft het belangrijkste speerpunt. Wat is gedaan? • Binnen onze stichting hebben we onze eigen kweekvijvers. Verschillende leraarondersteuners en onderwijsassistenten volgen de PABO. Daarnaast hebben we ieder schooljaar 2 zij-instromers. Ook hebben we twee medewerkers in opleiding voor directeur en zijn er een aantal leerkrachten opgeleid als intern begeleider. Zo hebben en houden we onze eigen aanwas. • We zijn aangesloten bij de RATO (Regio voor de arbeidsmarkt van het onderwijs) Zuid West Samen. Deze regio's zijn in het leven geroepen om het lerarentekort aan te pakken. • Contacten met PABO's en opleidingsinstituten zijn goed en we krijgen voldoende stagiaires aangemeld. • We bieden onze medewerkers opleidingsmogelijkheden en daarnaast een fijne werkplek met gezellige evenementen zoals de SOPOGO-dag, een zomerfeest en een volleybaltoernooi.		We blijven ons oriënteren op oplossingen om het lerarentekort op te vangen en een goed werkgever te zijn. Hierbij moet een goede afweging gemaakt worden in behoefte en de beschikbare financiële middelen. We zetten in op: • De verschillende kweekvijvers (leerkrachten, directeuren en intern begeleiders) aanhouden en waar nodig vergroten. Hierdoor zijn we minder afhankelijk van het aanbod en kunnen we onze eigen formatie op orde houden of brengen. • Een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven door medewerkers faciliteiten te bieden waardoor zij zich kunnen ontwikkelen en daarnaast ook gezellige evenementen met elkaar organiseren.
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 functiegroepen en wat er nodig is. De kweekvijvers helpen ons hierbij. Hierdoor

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?		kunnen we op sommige momenten beter reageren. Tussentijdse vacatures en veel verloven tegelijkertijd maken dit lastiger, maar door de kweekvijvers hebben we in 2024 dit ook al een paar keer op kunnen lossen. Dit moet in 2025 nog verder worden uitgebouwd.
Gesprekkencyclus voor onderwijsassistenten opstellen en functieboek aanpassen	Om de medewerker de juiste aandacht te geven, hebben wij in 2024 het Huis van Werkvermogen geïntroduceerd. Hierbij kun je datgene bespreken met de medewerker wat op dat moment het best passend is. De juiste aandacht op het juiste moment.		De juiste aandacht op het juiste moment is altijd nodig. Ons personeel is ons kapitaal. In 2025 gaan we dit verder uitbouwen en evalueren aan de hand van: • Werken met het Huis van Werkvermogen. Hoe gaat dit en wat zien we ervan terug? • Inzetten bekwaamheidsdossiers bij medewerkers.

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 het 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.

SOPOGO is aangesloten bij de pilot "RATO Zuid-Hollandse Eilanden". Onderwijsregio ZHEA PO is een sectorale samenwerking van het primair onderwijs, de opleidingsinstituten, de verschillende

gemeenten en de beroepsgroep. Het doel is om regionale partijen te ondersteunen bij de aanpak van personeelstekorten in het onderwijs.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Dienstverbanden in FTE in 2022, 2023 en 2024

	FTE
1-8-2024	121,51
1-8-2023	120,94
1-8-2022	118,20

De formatie is per 1 augustus 2024 nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 1 augustus 2023. We kunnen stellen dat het totaal aantal fte aan leerkrachten gestaag terugloopt en dat het aantal fte leraarondersteuners (onze kweekvijver) gestaag toeneemt.

Ziekteverzuim in fte 2021, 2022 en 2023

	FTE
2024	8,07 %
2023	4,87 %
2022	4,34 %

Net als de stijging in het landelijke verzuimcijfer en zoals in het vorige bestuursverslag al vermeld werd, is het verzuimcijfer in 2024 erg hoog. Dit was eind 2023 al zichtbaar en heeft helaas doorgezet in 2024. In totaal hebben we 15 langdurige ziektedossiers gehad, waarvan een aantal ook doorloopt in 2025. De reden van de ziekmeldingen zijn als volgt te categoriseren:

- 6 dossiers met fysieke klachten,
- 4 dossiers met werkgerelateerde klachten,
- 5 dossiers met burn-out gerelateerde klachten.

Het verzuimcijfer is richting eind 2024 gedaald en we hopen dat deze daling ook doorzet in 2025.

Instroom / Uitstroom / Mobiliteit

In het jaar 2024 was de instroom van nieuwe medewerkers beduidend hoger dan de uitstroom. In totaal zijn er gedurende het jaar 2024 **25** nieuwe medewerkers aangetrokken. De instroom ziet er als volgt uit:

Functiecategorie	Aantal
Directeur	2
Leerkracht	10
Leraarondersteuner	1
Onderwijsassistent	8
Zij-instroom	2

Administratief medewerker	1
Beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit	1
Totaal nieuwe medewerkers	25

Uitstroom

De uitstroom in 2024 zag er als volgt uit:

<u>Reden uitstroom</u>	<u>Aantal</u>	<u>Functiecategorie</u>
Vrijwillig ontslag	10	5 leerkrachten 1 directeur 2 onderwijsassistenten 2 leraarondersteuners
Pensioen	3	1 directeur 2 leerkrachten
Vaststellingsovereenkomst	2	niet nader gespecificeerd
Van rechtswege / niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst	3	niet nader gespecificeerd
<u>Totaal uitstroom</u>	18	

Mobiliteit

Acht medewerkers hebben gebruikgemaakt van mobiliteit binnen de stichting. In 2023 waren dit vijf medewerkers.

Uitkeringen na ontslag

In 2024 zijn er twee vaststellingsovereenkomsten gesloten en is bij drie medewerkers het contract niet verlengd. Hierbij is € 10.000,- aan bruto-vergoedingen uitbetaald. Aan transitievergoedingen is € 2815,56 uitbetaald. Bij één medewerker zijn we ook verantwoordelijk voor het betalen van de uitkering na ontslag. Hiervoor is een voorziening getroffen.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Voor de starters is één starterscoach benoemd die de startende leerkracht helpt 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 starterscoach 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 die extern worden aangetrokken, zijn ervaren en zij krijgen hulp van de zittende schoolleiders en de bestuurder.

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid wordt zo veel 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. Die werkwijze 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. Vanuit die visie hebben wij in 2024 het Huis van Werkvermogen geïntroduceerd bij onze medewerkers. Op deze manier “zien” wij onze medewerkers in zijn totaliteit en kunnen we aandacht geven aan hetgeen aandacht behoeft. Passend bij de medewerker en de (levens)fase waarin hij of zij zich bevindt.

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. De aangelegde kweekvijver binnen SOPOGO helpt hierbij wel. Hierin zitten leraarondersteuners en onderwijsassistenten die de PABO volgen. Zij kennen de stichting en weten hoe er gewerkt wordt.

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 heeft ook voorlichting gegeven aan de directeuren. Aangezien dit een belangrijk item is, wordt voor 2025 een cursus aangeboden voor de interne vertrouwenspersonen die zich hiervoor op konden geven.

Academie

De SOPOGO-academie nieuw leven inblazen, is opgenomen in ons Koersplan en dit moet in 2027 gerealiseerd zijn. Tot die tijd worden scholingsverzoeken ingediend door medewerkers waarin de betreffende medewerker zijn of haar verzoek deelt met de leidinggevende. Hierbij wordt ook beschreven wat de opleiding betekent voor de ontwikkeling van de school waar de medewerker werkzaam is, maar ook voor de stichting in zijn geheel. Daarnaast investeert SOPOGO ook stichtingsbrede scholing als EDI, talentbegeleiders en andere zaken die van belang en waarde zijn. En we proberen vraag en aanbod in lijn te brengen met stichtingsbrede ontwikkelingen.

Banenafpraak

Binnen SOPOGO is iedereen welkom! De stichting voorziet in stageplaatsen voor leerlingen van het pro-onderwijs en zorgt voor werkervaringsplaatsen. Binnen SOPOGO waren in 2024 twee medewerkers met een vangnetconstructie werkzaam. Van één van deze medewerkers hebben we helaas 31 december 2024 afscheid genomen. Dit op eigen initiatief van deze medewerker. Wij trekken deze werkwijze ook door in de toekomst en waar mogelijk stellen we medewerkers met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt aan.

Werkdrukmiddelen

Ieder jaar worden de werkdrukmiddelen per school verdeeld. Het team van de school bespreekt met elkaar hoe deze middelen ingezet gaan worden en de PMR geeft hierop instemming. In de meeste gevallen wordt gekozen voor de inzet van onderwijsassistenten of inzet van een vakleerkracht bewegingsonderwijs.

Naast de inzet van de middelen voor de werkdrukvermindering proberen we ook waar mogelijk de administratieve last te verminderen voor onze medewerkers. Ook is het streven om vergaderingen zo efficiënt mogelijk te regelen zodat er effectief vergaderd wordt. Dit punt wordt ook meegenomen in onze medewerkerstevredenheidsonderzoeken. De uitkomsten hiervan bespreken we per team en we kijken waar we kunnen verbeteren.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag¹

Nieuwe VOG's ² in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
25 Nieuwe medewerkers in loondienst	25		
30 Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ³	28	2	

Bij medewerkers is een VOG altijd aanwezig. Het komt ook niet meer voor dat deze te laat aanwezig is aangezien de datum indiensttreding altijd in de toekomst ligt. Bij stagiaires komt het weleens voor dat een VOG te laat wordt ingeleverd. Dan is de stage al begonnen maar is de VOG nog niet ingeleverd. We proberen dit te ondervangen door op iedere school stagecoördinatoren aan te wijzen die zorgen voor aanlevering van de gegevens van de stagiairs, dus ook de VOG. De aanwezigheid van de VOG's maakte geen deel uit van de controleopdracht vd accountant.

2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

Door financiële problemen bij een van de voorschoolse partners (Kidzeiland) hebben bijna alle IHP-dossiers tussen de 6 en 9 maanden vertraging opgelopen. In die periode zijn overnamegesprekken gevoerd en uiteindelijk heeft Kibeo Kidzeiland overgenomen. Dit heeft betekend dat Kibeo het aanbod op Goeree-Overflakkee is gaan heroverwegen. Bestaande afspraken zijn niet gewijzigd maar voor alle andere dossiers zijn of gaan wijzigingen komen in het Programma van Eisen van de lopende projecten.

In juli 2024 heeft de gemeente Goeree-Overflakkee de Kadernota 2025 vastgesteld waarbij ook IHP fase 3 (waar 2 van onze scholen een plaats in hebben) in het meerjarenperspectief 2029-2035 een plaats krijgen. Dat betekent dat de opgave van SOPOGO voor nieuwbouw of renovatie wordt uitgebreid naar 10 van de 12 gebouwen.

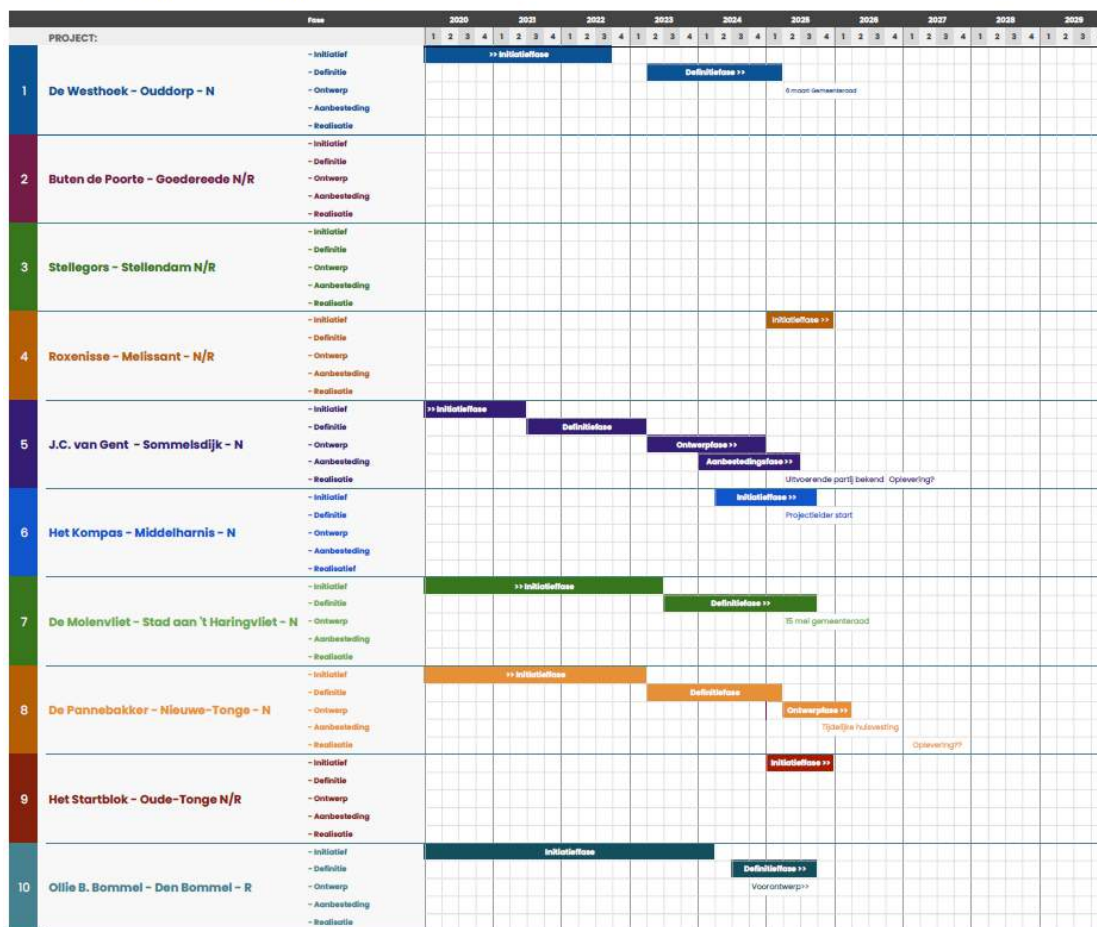
Deze opgave is aanleiding geweest om een Lange Termijn Strategisch Huisvestingsplan (LTSH) op te stellen. In dit plan worden de uitgangspunten voor de integrale aanpak van de huisvestingsportefeuille uiteengezet. Dit plan wordt 2 keer per jaar geactualiseerd op basis van nieuwe ontwikkeling en tijdens de begrotingscyclus in september/oktober. Het LTSH wordt jaarlijks geagendeerd zodat de Raad van Toezicht en Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad zich door de bestuurder of de medewerkers Huisvesting kunnen laten voorlichten over de status/voortgang.

¹ Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de RIO.

² De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. De VOG van personen belast met tussenschoolse opvang is niet ouder dan 2 maanden.

³ Voor het primair onderwijs en het (v)so zie artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a, artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, lid 6, lid 7 en lid 9, artikel 34a en artikel 45 van de WPO, artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a en artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, en lid 9, van de WEC: leerkrachten, personen die onderwijsondersteunende werkzaamheden verrichten, (adjunct-)directeuren en personen belast met de tussenschoolse opvang.

SOPOGO - Nieuwbouw/Renovatie



Overzicht: Nieuwbouw/Renovatie status 6 maart 2025

Toekomstige ontwikkelingen

In 2025 zullen de volgende fase wijzigingen in de IHP projecten plaatsvinden:

- J.C. van Gent (ontwerp=>realisatie)
- De Westhoek, De Molenvliet, De Pannebakker, Ollie B. Bommel (definitie => ontwerp)
- Het Kompas en Roxenisse (=> initiatief)
- Het Startblok (=> initiatief)
- Buten de Poorte en Stellegors (wachten op starten IHP project)

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

SOPOGO heeft in het IHP van de gemeente Goeree-Overflakkee behoorlijk wat locaties staan die ontstaan voor vervanging of renovatie. Hierdoor vindt er met enige regelmaat afstemming plaats met de bestuurder en controller, om per locatie eventuele aanpassingen door te voeren. Op de locatie De Regenboog is een warmtepompinstallatie geplaatst en worden zowel op deze locatie als De Inktvis een GBS geïnstalleerd om het klimaat in de gebouwen te optimaliseren. In 2024 hebben ook gesprekken plaatsgevonden met een nieuwe installateur die de overige locaties zal inventariseren en een advies voor aanpassing/optimalisatie dan wel vervanging van de verwarmingsinstallaties zal afgeven.

SOPOGO zal zo veel mogelijk gebruik maken van de subsidieregelingen die worden aangeboden in het

kader van verduurzaming. De gebouwen met een beperkte levensduur zullen alleen verduurzaamd worden indien dit wordt vereist of indien de investering terugverdiend kan worden. Hierbij is het belangrijk om de ontwikkelingen in de gaten te houden.

Afgelopen jaar zijn er op diverse schoollocaties binnen SOPOGO trajecten rondom vergroening van de schoolpleinen verder gerealiseerd en verder in planvorming ontwikkeld. Een reden van de fasering is dat de financiële middelen veelal uit sponsorgelden of subsidies moeten komen. Een aantal locaties die in het IHP in een latere fase zitten, hebben wel een verduurzaming in het speelplein doorgevoerd door te kiezen voor natuurlijke materialen bij de vervanging van speeltoestellen. De kinderen van nu hebben hier nog profijt van voordat deze toestellen mee verhuisd worden naar de nieuwe locatie(s).

2.4 FINANCIEEL BELEID

Koppeling begroting met strategische koers

Vanaf 2025 hebben we de koppeling gemaakt tussen onze strategische koers en de doelmatige inzet van onze middelen. Beleidsrijk begroten houdt in dat de financiële consequenties van onze beleidskeuzes verwerkt worden in de meerjarenbegroting.

Om de doelmatigheid van de bestedingen te kunnen evalueren, gaan we 3 stappen inbouwen:

1. Beleidsrijk begroten: we stellen doelen en die doelen koppelen we aan het financieel beleid;
2. Effectiviteit van ons beleid vaststellen: we evalueren of de doelen zijn behaald;
3. Doelmatigheid van het beleid beoordelen: beoordelen van de kostenefficiëntie van ons beleid.

Beleidsrijk begroten

In ons koersplan "Het beste onderwijs op het eiland maken we samen" worden de strategische koers, de ambities en de doelen van onze stichting beschreven. In dit koersplan beschrijven we:

- onze missie, kernwaarden en visie
- onze organisatie
- de trends en ontwikkelingen die de komende jaren een rol gaan spelen in ons onderwijs
- onze sterke kanten en onze actiepunten
- de beleidsthema's die we belangrijk vinden

Deze ambities en beleidsthema's zijn:

1. Ambitie 1: Kwaliteit
2. Ambitie 2: Ik zie jou
3. Ambitie 3: Verbinding
4. Identiteit en burgerschap
5. Digitale technologie
6. Financiën en beheer
7. Privacy

Per beleidsthema beschrijven we met MijnSchoolPlan van ParnasSys in het bestuursbeleidsplan zo concreet en meetbaar mogelijk wat we met een bepaalde ambitie willen behalen. Op dit moment is het (nog) niet mogelijk om in dit systeem ook de financiële component apart op te nemen. Wij hopen dit op de lange termijn te kunnen integreren. In de meerjarenbegroting hebben we een specificering opgenomen op stichtingsniveau om de concrete doelen voor onze ambities te behalen en daarmee zijn de financiële risico's beter in beeld.

Effectiviteit van ons beleid vaststellen

Bij de start moet helder zijn wat het doel en het beoogde resultaat van ons specifieke beleid is. We richten ons hierbij op onze lange termijn strategie die is opgenomen in de 11 ambities in ons koersplan. Dit beoogde resultaat zal worden opgenomen in MSP en de cyclus zal worden opgenomen in de kwaliteitskalender.

Doelmatigheid van ons beleid beoordelen

Door het combineren van de beleidsrijke begroting en de effectevaluatie krijgen het bestuur, de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad inzicht in de doelmatigheid van de bestedingen. Als de uitgaven niet doelmatig blijken te zijn, kan op basis van dat inzicht bijgestuurd worden om de onderwijskwaliteit te verbeteren of andere doelen meer nadruk te geven.

In de portefeuille overleggen die het onderwijsbureau voert met de leden van de Raad van Toezicht is dit ook tweemaal per jaar een onderwerp van gesprek.

Het gebruik van benchmarkcijfers gebeurt binnen onze stichting nu op hoofdlijnen zoals voor personeel. Deze cijfers zijn echter voor onze stichting lastig als benchmark te gebruiken omdat wij als stichting te maken hebben met veel kleinere scholen dan de gemiddelde schoolgrootte in het land. Daarnaast is er ook sprake van een afwijkende ontwikkeling op de landelijke trend voor huisvesting, daar zo goed als zeker 80% van onze scholen binnen enkele jaren te maken gaat krijgen met nieuwbouw of renovatie nieuwbouw. De (financiële) consequenties hiervan zijn in het beleidsstuk Lange Termijn Strategisch Huisvestingsplan opgenomen.

Daarnaast hebben we, op advies van de accountant, vanaf 2024 een voorziening Groot Onderhoud ingericht en opgenomen in het jaarverslag 2024. In het verleden hebben we onderhoud geactiveerd en steeds ten laste van het eigen vermogen gebracht. Dit gaan we anders inrichten en dat betekent dat we beter inzichtelijk hebben welke kosten we in de toekomst kunnen verwachten en hiervoor reserveren. Dit zorgt voor minder risico in de toekomst.

Doelen en resultaten

Ons doel in 2024	Toelichting	Status	Vervolgstep in 2025
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 2023 en 2024 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		In het kader van de fusie wordt dit verder opgepakt met de andere partij.

	worden op een uniforme wijze gearhiveerd.		
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		Ontwikkelingen worden besproken met de bestuurder in het 2-wekelijks overleg. Daarop volgt eventueel aangepast beleid of andere maatregelen.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is gebruik gemaakt van een leerlingenprognose, de geboortecijfers van de gemeente, het geprognostiseerde marktaandeel, het geactualiseerde bestuursformatieplan, het meerjarenonderhoudsplan en een prognose met betrekking tot de investeringen. Verder is er invulling gegeven aan de uitvoering van het nieuwe Koersplan 2023-2027.

SOPOGO heeft mede door de nog niet ingezette NPO middelen een grote reserve, deze was nog inzetbaar tot schooljaar 2023-2024. Overgebleven reserves zijn eind 2024 opgenomen in de Algemene Reserve. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de extra inkomsten, maar ook met het wegvallen van de extra inkomsten op termijn.

De plannen rondom huisvesting veranderen regelmatig. Tot nu toe zijn er nog geen bouwwerkzaamheden gestart. Er is een reserve huisvesting die aangesproken kan worden als het zover is.

Per 2024 is er een stelselwijziging doorgevoerd ter voorbereiding op de eventuele fusie. Voor 4 scholen is er een meerjarenonderhoudsplanung gemaakt. Op basis hiervan is een onderhoudsvoorziening opgebouwd. De overige scholen krijgen nieuwbouw of renovatie in het kader van het integraal huisvestingsplan. Voor deze scholen zal na de nieuwbouw of renovatie ook een meerjarenonderhoudsplan worden opgesteld. Op dat moment wordt er ook een onderhoudsvoorziening opgebouwd. De begroting is samengesteld in een wisselwerking tussen medewerkers van het onderwijsbureau en de directeuren van de scholen, onder verantwoordelijkheid van de scholen. Doel hiervan is de expertise van het onderwijsbureau optimaal in te zetten voor het behalen van de strategische doelen van de scholen.

Toekomstige ontwikkelingen

In januari 2024 hebben SOPOGO en SOVOGO een intentieverklaring getekend om per 1 januari 2026 te fuseren. De eerste verkenningen zijn toen ook gestart. Verschillende werkgroepen vergelijken hoe beide organisaties zijn georganiseerd en brengen de mogelijkheden voor een gezamenlijke toekomst in kaart. Op 31 maart zal de Fusie Effect Rapportage definitief worden voorgelegd aan de GMR voor de besluitvorming fusie. Rond 15 mei zal de besluitvorming definitief zijn.

Eerder is er onderzocht in welke vorm de bestuurlijke samenwerking het beste tot haar recht komt. De conclusie is dat een bestuurlijke fusie voor beide organisaties de meeste meerwaarde biedt.

Als wordt besloten tot een bestuurlijke fusie, dan ontstaat er een nieuwe stichting. Op schoolniveau brengt dit geen wijzigingen met zich mee. Op stichtingsniveau zal er wel het een en ander veranderen. Er komt dan één college van bestuur en één Raad van Toezicht. De medewerkers van de staf en het onderwijsbureau zullen meer met elkaar gaan samenwerken.

Alle personeelsleden en financiële middelen zullen onder de nieuwe stichting vallen.

Investeringsbeleid

SOPOGO investeert in leermiddelen op basis van de behoeften van de scholen. De investeringen op het gebied van ICT betreffen voornamelijk vervangingsinvesteringen. Omdat SOPOGO volledig in de cloud werkt, zijn er geen servers meer in gebruik.

Voor het leerlingenmeubilair is een vervangingsplan. De aanschaf is zo veel mogelijk gestandaardiseerd zodat uitruil tussen scholen mogelijk is. Voor de aanschaf van overig meubilair moeten de scholen bij 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.

Met name in installaties wordt momenteel geïnvesteerd in het kader van duurzaamheid. De scholen die niet in aanmerking komen voor nieuwbouw 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 nieuwbouw scholen worden gebruiksklaar opgeleverd. SOPOGO heeft een huisvestingsreserve opgebouwd (gemiddeld € 1.000 per leerling) om eventueel extra verduurzaming of wensen met betrekking tot inrichting te kunnen financieren.

Treasury

Het ministerie heeft in 2001 een regeling in werking gezet waarbij het 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.

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

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 2023 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 schoolformatie 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 exploitatiesaldo van de (school) begrotingen komen t.i.v./t.b.v de algemene reserves. Uitzondering hierop zijn de in 2023 overgebleven middelen NPO en de subsidie basisvaardigheden. Deze zijn per school op een bestemmingsreserve geboekt en zijn nog beschikbaar tot het schooljaar 2024-2025. Inmiddels zijn er ook scholen die de subsidie Verbetering Basisvaardigheden en Brugfunctionaris hebben ontvangen. De overgebleven middelen worden eind 2024 weer gereserveerd. De onderwijsachterstandsmiddelen worden ontvangen 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.

Planning- en controlecyclus

Procesbeschrijving

De voorbereidingen op de begroting 2024 zijn al begonnen met de formatiebesprekingen voor het schooljaar 2023-2024. Op dat moment wordt op basis van de prognoses op de leerlingenaantallen het aantal groepen per school bepaald.

In oktober en november hebben er begrotingsgesprekken plaatsgevonden met de individuele directeuren, de bestuurder en de beleidsmedewerkers.

In december is de concept begroting besproken met de directeuren. De begroting wordt aan de RVT en GMR aangeboden inclusief een toelichting, meerjarenbegroting, leerlingenprognose en meerjarenbalans.

Betrokkenen

Deze begroting is samengesteld in een wisselwerking tussen medewerkers van het onderwijsbureau en de directeuren van de scholen, onder verantwoordelijkheid van de bestuurder. Doel hiervan is de expertise van het onderwijsbureau optimaal in te zetten voor het behalen van de strategische doelen van de scholen.

In de eerste overlegronde zijn per school de leerlingenaantallen en de daaruit vloeiende bekostiging besproken. Elke schooldirecteur heeft per school zijn/haar inzichten rondom formatie, onderhoud en gewenste materiële zaken gedeeld met de beleidsmedewerkers en de bestuurder.

In een tweede gespreksronde werden bovengenoemde aspecten uitgediept en gespecificeerd. De uitgewisselde informatie gaf input aan de beleidsmedewerkers en de bestuurder om de bestuursbegroting op te stellen. Vervolgens werd de algehele begroting toegelicht aan de directeuren

Rapportage

Er wordt regelmatig gerapporteerd aan de bestuurder en de directeuren. De directeuren krijgen een rapportage op schoolniveau inclusief een overzicht over de uitputting van de geormerkte middelen. Het gaat alleen om een financiële rapportage.

De Raad van Toezicht en GMR ontvangen een kwartaalrapportage. Dit is een uitgebreide rapportage waarin naast financiën, ook personeelszaken, huisvesting, onderwijs en kwaliteit en ICT aan bod komen.

Er is tweewekelijks overleg met de bestuurder, waarbij de financiële positie wordt besproken. Zo nodig wordt er bijgestuurd door bijvoorbeeld een budgetbeperking op te leggen. De beleidsmedewerker financiën heeft met de directeuren individueel overleg over de financiële positie van hun scholen. Daarin wordt ook besproken welke financiële ruimte er nog is en of er bijgestuurd moet worden.

Uitgaven afwijkend aan de begroting moeten worden aangevraagd. Hierbij moet een onderbouwing worden toegevoegd met betrekking tot de noodzaak of wenselijkheid van de uitgave. De aanvraag wordt dan voorgelegd aan de verantwoordelijk medewerkers.

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, waarin ook de rapportages besproken worden. Daarnaast bespreekt de bestuurder de resultaten 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 en de GMR. 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

Kwetsbaarheid kleine scholen door anders organiseren	We merken dat door het wegvallen van veel incidentele financiële subsidies, de scholen naar een normale groepsgrootte terug groeien. Dat betekent dat met name de kleine scholen onder 80 leerlingen, de teams extra begeleiding nodig hebben in het "anders organiseren". Hiervoor wordt per school een stuurgroep ingezet waarin HR, O&K, IB, directeur en bestuur zitting hebben. Deze stuurgroep heeft ongeveer iedere 6 weken overleg en zorgt voor een integrale aanpak. Op dit moment gebeurt dit voor 2 scholen.
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 maar door de inhaalslag van de jaren na corona is dit risico geminimaliseerd.	De subsidie basisvaardigheden inzetten voor het versterken van de basisvaardigheden en het welbevinden van leerlingen en leerkrachten. Professionalisering versterkt inzetten met als doel het welzijn te optimaliseren en de prestaties van de leerlingen te verbeteren.

Financiën

Wegvallen van tijdelijke financiering en de onzekerheid mbt subsidies op inschrijving	SOPOGO heeft gebruikgemaakt of maakt gebruik van de diverse extra geldstromen (o.a. basisvaardigheden). Helaas zijn dit geen structurele middelen. Het blijft dus een risico als voor de uitvoering van de bijbehorende actieplannen verplichtingen worden aangegaan. Het is daarom belangrijk om zicht te blijven
---	--

	houden op de flexibele schil en de mogelijke uitstroom (pensioen, minder werken en mobiliteit). De opdracht per school is om de verbeteringen duurzaam weg te zetten in de toekomst zonder dat de extra financieringsstroom nog nodig is.
dalend aantal leerlingen	Bij een dalend aantal leerlingen wordt ook de financiering van het Rijk minder. Het is belangrijk om op tijd maatregelen te nemen. De meerjaren leerlingenprognose helpt bij het bepalen van het aantal groepen dat een school mag formeren op termijn, zodat er tijd is om daar naar toe te groeien.

Huisvesting

integraal huisvestingsplan In dit plan is nieuwbouw voorzien voor 8 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.	Met het levend document “Lange Termijn Strategisch Huisvestingsplan” is iedere SOPOGO-school in kaart gebracht en zijn de financiële risico’s in kaart gebracht. Dit plan wordt ieder half jaar bijgesteld. 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 en is een voorziening opgebouwd. 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 zoals de aanpassing van de salderingsregels.
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	Eigen interne vervangingspool uitbreiden (zijn eigen risicodragers per 01-01-2022) en helder personeelsbeleid voeren. Mensen kansen bieden
--	---

aan ons te binden. De basisformatie is op orde. Het wordt wel steeds moeilijker om extra personeel te vinden voor tijdelijke projecten of vervanging.	hun talenten in te zetten en te ontwikkelen (eigen kweekvijver voor OP, OOP, directeuren en IB-ers). Arbeidsvoorwaarden verbeteren (aangepaste reiskostenregeling) Branding: SOPOGO neerzetten als een goede werkgever.
Arbeidsmarktschaarste directeuren Gebrek aan gekwalificeerde directeuren. Werkdruk van directeuren neemt toe bij uitval van één van de directeuren indien vervanging niet voorhanden is	Interne kweekvijver (op dit moment 2 directeuren) en mogelijkheden blijven creëren voor startende schoolleiders zoals opleiding en ervaring opdoen.
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 zou moeten hebben. Deze ontwikkeling heeft tijd nodig. Aanpassen van de gesprekkencyclus naar Het Huis van Werkvermogen zorgt voor een duidelijker beeld in belastbaarheid en werkgeluk. Hierdoor kan eerder geanticipeerd worden op kans op verzuim. In de bestuursbegroting wordt altijd een reservering opgenomen om het risico af te dekken. Dit wordt bewust niet op schoolniveau opgenomen.

Algemeen

Opvang vluchtelingen/nieuwkomers De opvang van vluchtelingenkinderen uit de Oekraïne legt extra druk op de scholen. Aan het einde van 2023 is weer een Taalklas gevormd (eilandbreed) onder het brinnummer van één van de SOPOGO scholen. Kinderen stromen in, maar kunnen ook van de één op andere dag weer vertrokken zijn. Er moet vervoer geregeld worden en de financiering is versoberd.	Kinderen zo goed mogelijk opvangen. Aanbod aanpassen aan de individuele situatie. Met andere schoolbesturen is gekozen voor een gezamenlijke Taalschool voor nieuwkomers en niet-Nederlands sprekende kinderen vanaf 6 jaar, in het kader van kansengelijkheid, op Goeree-Overflakkee. Gedeelde verantwoordelijkheid.
Kwetsbaarheid kleine organisatie. De medewerkers op het onderwijsbureau hebben geen back-up bij uitval.	In januari 2024 is een intentieverklaring tot samenwerking met SOVOGO getekend. Dit moet leiden tot een bestuurlijke fusie vanaf 1 januari 2026. Eén van de redenen om deze fusie aan te gaan is de twee stafbureaus minder kwetsbaar te maken. De afgelopen periode hebben we al gemerkt dat door de samenwerking dit al meer zichtbaar is.
Wisselingen bestuurder De afgelopen 4 jaar heeft er 5 keer een	In januari 2024 is een intentieverklaring tot samenwerking met SOVOGO getekend. Dit moet

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 externe partners van SOPOGO. Het trekt een behoorlijke wissel op de medewerkers van het onderwijsbureau en de directeurs.	leiden tot een bestuurlijke fusie, waarbij één College van Bestuur zal worden gevormd.
--	--

AVG

SOPOGO heeft een eigen privacy officer. In oktober heeft een functiescheiding plaatsgevonden en is dit ondergebracht bij twee bureaumedewerkers, één voor privacy en één voor informatiebeveiliging (ICT). Daarnaast maakt SOPOGO gebruik van expertise van een gezamenlijke (meerdere instellingen op Goeree-Overflakkee) aangestelde Functionaris Gegevensbescherming.

Op elke SOPOGO school is een privacy coach aanwezig die met name belast is met de bewustwording van AVG op de werkvloer. In 2024 zijn er drie bijeenkomsten geweest met de privacy coaches, waarbij de volgende thema's aan de orde zijn geweest:

- Wat zijn persoonsgegevens en hoe gaan we daar mee om? Rollen en verantwoordelijkheden.
- Het verwerkingsregister en datalekken. Rechten van betrokkenen.
- Bewaartermijnenbeleid

De privacy folder voor ouders/verzorgers is gedeeld en ouders/ verzorgers hebben voor het nieuwe schooljaar weer hun privacy voorkeuren kunnen aangeven via Parro (ParnasSys).

In augustus is de Gedragscode Informatiebeveiliging en Privacy verstuurd naar alle medewerkers.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen (teldatum 1-2-2024)

	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal leerlingen	1435	1452	1481	1468	1438

De gemeente Goeree-Overflakkee kent een dalend aantal kinderen. SOPOGO ziet nog wel mogelijkheden om haar marktaandeel te vergroten met onder andere de komst van 8 nieuwe/gerenoveerde scholen. Door ook meer in te zetten op onderwijs en kwaliteit kunnen de scholen versterkt worden en meer leerlingen trekken.

Sinds 2024 is er ook een taalklas op één van onze scholen.

FTE (teldatum 31-12-2024)

Aantal FTE	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur/ management	7,52	7,73	8,00	8,00	8,00
Personeel primair proces/ docerend personeel	80,95	80,94	75	74	74
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	32,02	35,23	24	23	23
Ondersteunend personeel (onderwijsbureau)	4,00	4,3	4	4	4
Totaal	124,49	128,19	111	109	109

Bij het wegvallen van niet structurele middelen zal SOPOGO terug moeten naar de basisformatie. Daarnaast is het bestaan van de taalklas afhankelijk van de instroom van asielzoekerskinderen.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten (* €1.000)

	2023	Begroting 2024	Realisatie 2024	2025	2026	2027	Verschil 2024 t.o.v. begroting	Verschil 2024 t.o.v. 2023
BATEN								
Rijksbijdragen	13.605	12.694	14.058	13.815	13.949	13.816	1.364	453
Overige overheidsbijdragen en subsidies								
Baten werk in opdracht van derden			102				102	102
Overige baten	321	202	222	240	240	220	20	-110
TOTAAL BATEN	13.926	12.896	14.382	14.055	14.189	14.036	1.486	454
LASTEN								
Personeelslasten	11.352	10.926	11.847	11.848	11.777	11.510	922	496

	2023	Begroting 2024	Realisatie 2024	2025	2026	2027	Verschil 2024 t.o.v. begroting	Verschil 2024 t.o.v. 2023
Afschrijvingen	430	528	459	365	293	292	-69	29
Huisvestingslasten	803	939	1.074	1.688	1.539	1.486	135	271
Overige lasten	1.041	910	1.123	943	951	940	213	353
TOTAAL LASTEN	13.626	13.303	14.504	14.840	14.560	14.229	1.201	878
SALDO								
Saldo baten en lasten	300	-407	-122	-785	-371	-193	285	-422
Saldo financiële baten en lasten	20	-3	49	22	-3	-3	-52	-29
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	320	-410	-73	-763	-374	-196	337	-339

Door de nieuwe CAO zijn de loonkosten hoger uitgevallen dan begroot. Dit wordt gecompenseerd door de hogere rijksbijdragen (indexering). Door extra niet structurele middelen was er ook ruimte voor meer inzet. Door uitstel van de voorgenomen fusie met een jaar, is de interim bestuurder ook langer gebleven.

De huisvestingslasten zijn hoger ivm de stelselwijziging. Voor de 4 scholen die blijven bestaan wordt nu een onderhoudsvoorziening getroffen. Deze keuze is gemaakt in verband met de harmonisatie die nodig is bij het fuseren. Hier was bij het opmaken van de begroting nog geen sprake. Hierdoor zijn de afschrijvingslasten weer lager dan begroot.

De verschillen ten opzichte van 2023 zijn redelijk gelijkelijk verdeeld over de posten en worden voor een groot deel gecompenseerd door de hogere Rijksbijdragen. Afgezien van de stelselwijziging en de voorbereiding op de fusie zijn er geen ingrijpende wijzigingen geweest.

In de begroting voor de komende jaren is rekening gehouden met het wegvallen van de niet structurele middelen en een dalend aantal leerlingen (zeker als de taalklas moet worden opgeheven). Daarnaast wordt de voorziening Groot Onderhoud verder opgebouwd en moeten we rekening houden met extra kosten in verband met de oplevering van nieuwe of gerenoveerde scholen.

Balans in meerjarig perspectief (* € 1.000)

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa	2.071	2.289	1.527	1.345	1.312
Totaal vaste activa	2.071	2.289	1.527	1.345	1.312
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	639	504	142	135	137
Liquide middelen	4.047	4.197	3.099	2.957	2.907
Totaal vlottende activa	4.686	4.701	3.241	3.092	3.044
TOTAAL ACTIVA	6.757	6.990	4.768	4.437	4.356
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve publiek	5.252	4101	2.736	2.362	2.166
Totaal eigen vermogen	5.252	4.101	2.736	2.362	2.166
VOORZIENINGEN	262	1.001	1.162	1.189	1.297
KORTLOPENDE SCHULDEN	1.243	1.889	870	886	893
TOTAAL PASSIVA	6.757	6.990	4.768	4.437	4.356

De belangrijkste wijziging in de meerjarenbalans is de opbouw van de voorziening Groot Onderhoud. Hierdoor is er een verschuiving van het eigen vermogen naar de voorzieningen.

Naast de jaarlijkse vervanging van meubilair, leermethoden en ICT is er rekening gehouden met extra investeringen in de nieuwe of te renoveren scholen. SOPOGO heeft nu te maken met bovenmatig eigen vermogen. Dat zal hierdoor de komende jaren worden afgebouwd.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	0,82	0,73	0,82	0,80	0,54	Ondergrens ⁴ : < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	0,38	0,28	0,19	0,17	0,15	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	3,77	2,49	3,73	3,49	3,3	0,75 (bij totale baten tussen €12 mln. en €25 mln.)

4

<https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>

Kengetal	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Signaleringswaarde
Rentabiliteit Resultaat/ totale baten (incl. financiële baten) * 100%	0,023	-0,005	-0,054	-0,026	-0,014	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie o.b.v. signaleringswaarde OCW (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek Eigen vermogen)/ totale baten	*17,3%	7,6%	3,6%	2,2%	*0%	Bovengrens ⁵ : > 0

* is optioneel

Toelichting op de financiële positie

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

De solvabiliteit in 2024 is gedaald. Door de doorgevoerde stelselwijziging is het Eigen Vermogen gedaald. Daarnaast is het saldo kortlopende schulden hoger (wij hebben ten onrechte subsidie ontvangen, die we terug moeten betalen).

Het weerstandsvermogen is de verhouding tussen eigen vermogen en de totale baten. We zien het weerstandsvermogen de komende jaren dalen. In verband met het integraal huisvestingsplan voorzien we extra investeringen bij de realisatie van de nieuwe scholen of de renovaties. Het weerstandsvermogen blijft nog ruim boven de ondergrens.

De liquiditeit geeft de verhouding aan tussen de vlottende activa (vorderingen + liquide middelen) en de kortlopende schulden. Omdat we bijna € 600.000 ten onrechte hebben ontvangen zijn de kortlopende schulden in 2024 hoger en de liquiditeit wat lager. De liquiditeit blijft de komende jaren vrij stabiel en ruim boven de ondergrens.

SOPOGO komt voor alle jaren boven de signaleringswaarde uit. SOPOGO heeft in 2024 een stelselwijziging doorgevoerd en vormt nu weer een voorziening Groot Onderhoud. Dit is echter slechts voor 4 scholen. De overige 8 scholen krijgen een renovatie of nieuwbouw. Voor de scholen die nieuwbouw of renovatie krijgen, gelden aangepaste (kortere) afschrijvingstermijnen. Door deze ingrepen, zien we het mogelijk bovenmatig eigen vermogen wel dalen.

5

<https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde>

4. Verslag intern toezicht

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 bestaan uit:

Naam	Functie en/of commissie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Portefeuilles
Perry van Milt	Voorzitter Lid remuneratiecommissie	• Directeur Zadkine Hospitality College • Directeur Zadkine Brood & Banket College • Directeur Zadkine Startcollege (a.i.) (vanaf 1-10) • Bestuurslid Stichting Examenwerk • Lid commissie scholing/arbeidsmarkt MKB Rotterdam-Rijnmond	
Swier Garst	Voorzitter remuneratiecommissie	• Voorzitter gymvereniging OKK • Lid Raad van Bestuur Kairos • Lid programmacommissie Nationale Wiskunde Dagen • Lid redactie Zebra reeks • Bestuurslid muziekgebouw	Onderwijs en Kwaliteitszorg
Maureen van Doorn		• Directeur-bestuurder Kinderopvang SKR • Lid Raad van Toezicht Samenwerkingsverband ODP Schiedam, Vlaardingen, Maassluis	Financiën en HRM Huisvesting en ICT
Dennis van der Stel		• Directeur bedrijfsvoering CSG De Waard	Financiën en HRM Huisvesting en ICT
Paula Schot		• Wethouder Sociaal domein, Armoedebeleid, Onderwijs, Arbeidsmarkt, Landbouw, Visserij en Water (tot 2-7-24) • Voorzitter Jeugdhulpregio Zeeland (tot 2-7-24) • Voorzitter algemeen bestuur Gemeenschappelijke Regeling SWVO (tot 2-7-24) • Lid Raad van Toezicht Samergo	Onderwijs en Kwaliteitszorg

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 en 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 en de herziene versie van 19 november 2020, 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 2024 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 samenwerking SOPOGO-SOVOGO). 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, directeurs en/of stafleden, maar ook door zelf overleggen te organiseren zonder aanwezigheid van het College van Bestuur, zoals een sessie met de directie. 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 toezicht reglement 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 2024 onder andere de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Begroting en bestuursformatieplan 2024;
- Jaarrekening 2023 en accountantsverslag 2023;
- Bestuursverslag 2023;

- Financiële interimcontrole 2024;
- Vooroverleg voorzittersoverleg Raden van Toezicht SOPOGO en SOVOGO;
- Onderzoek en stand van zaken samenwerking SOPOGO en SOVOGO;
- Evaluatie remuneratie reglement;
- Terugkoppeling bijeenkomsten Raad van Toezicht en GMR;
- Portefeuilleverdeling Raad van Toezicht;
- Stand van zaken actiepunten zelfevaluatie;
- Voortgang koersplan;
- Samenwerking externe partners;
- Voortgang en stand van zaken IHP;
- Stand van zaken bestuursformatieplan;
- Zelfevaluatie 2024 Raad van Toezicht en vaststellen actie- en verbeterplan;
- Begroting 2025;
- Stand van zaken acties voortvloeiend uit het gehouden cultuuronderzoek B&T.

Werkzaamheden werkgeversfunctie ten opzicht van de bestuurder

In een irreguliere vergadering van de Raad van Toezicht zijn in 2024 onder andere de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Remuneratie bestuurder n.a.v. cultuuronderzoek B&T;
- Tussentijdse remuneratie ronde conform nieuw remuneratie reglement;
- Terugkoppeling uitkomsten tussentijdse remuneratie aan gehele Raad van Toezicht;
- Tweede remuneratie conform nieuw remuneratie reglement;
- Terugkoppeling uitkomsten tweede remuneratie aan gehele Raad van Toezicht.

In 2024 hebben er twee overleggen van de remuneratiecommissie met de bestuurder plaatsgevonden waarin het functioneren van de bestuurder is besproken. Tijdens deze gesprekken is ook stilgestaan bij de opdracht van de Raad van Toezicht en de voortgang op deze opdracht.. Tijdens de reguliere bijeenkomsten van de Raad van Toezicht heeft de remuneratiecommissie terugkoppeling gegeven van deze gesprekken.

Rechtmatige en doelmatige bestemming en aanwending van de middelen

De portefeuille Financiën en HRM en de portefeuillehouders Maureen van Doorn 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 de (concept) jaarrekening 2023 besproken met de controlerend accountant en de bestuurder. In 2019 is, na overleg met de accountant, afgesproken, dat indien er een besteding besluit 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 2024 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 2024. Dit heeft geresulteerd in een positief oordeel over de geldende financiële regels en richtlijnen en daarmee de financiële rechtmatigheid.

Evalueren van het eigen functioneren

In oktober 2024 heeft de Raad van Toezicht een studiemiddag gehad. Jaarlijks evalueert de Raad van Toezicht haar eigen toezichthoudende rol en conform onze vastgestelde zelfevaluatiecyclus is tijdens

de studiemiddag de zelfevaluatie middels een werkvorm vanuit de VTOI doorgenomen en besproken. Actiepunten uit de zelfevaluatie van 2023 zijn in het schooljaar 2023-2024 ten uitvoer gebracht. Deze betreffen het aanscherpen van het actieve toezicht d.m.v. het organiseren van een tweede remuneratie ronde, schoolbezoeken, andere invulling van de portefeuillehoudersoverleggen en een 'pizzasessie' met de directie. De actiepunten uit de zelfevaluatie van oktober 2024 zijn: het verstevigen van de lijn managementrapportage-portefeuille overleggen-reguliere RvT-vergaderingen, het uitwerken van een opleidingsplan voor de Raad, aandacht en professionalisering voor boardroom dynamics. 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 in de reguliere vergadering van 1 april 2025 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

5. Financieel Jaarverslag 2024



A

TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

A1. Financiële kengetallen

Analyse Financiële positie

Kengetallen en signaalwaarden continuïteitstoezicht	2023	2024	2025	2026
Solvabiliteit 2: Ondergrens 30%	82%	73%	82%	80%
Weerstandsvermogen: ondergrens 5%	38%	28%	19%	17%
Liquiditeit (current ratio); ondergrens 0,75	3,77	2,49	3,73	3,49

Toelichting:

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

De solvabiliteit in 2024 is gedaald. Door de doorgevoerde stelselwijziging is het Eigen Vermogen gedaald. Daarnaast is het saldo kortlopende schulden hoger (wij hebben ten onrechte subsidie ontvangen, die we terug moeten betalen).

Het weerstandsvermogen is de verhouding tussen eigen vermogen en de totale baten. We zien het weerstandsvermogen de komende jaren dalen. In verband met het integraal huisvestingsplan voorzien we extra investeringen bij de realisatie van de nieuwe scholen of de renovaties. Het weerstandsvermogen blijft nog ruim boven de ondergrens.

De liquiditeit geeft de verhouding aan tussen de vlottende activa (vorderingen + liquide middelen) en de kortlopende schulden. Omdat we bijna € 600.000 ten onrechte hebben ontvangen zijn de kortlopende schulden in 2024 hoger en de liquiditeit wat lager. De liquiditeit blijft de komende jaren vrij stabiel en ruim boven de ondergrens.

Signalering mogelijk bovenmatige reserves	2023	2024	2025	2026
Liquideitsbuffer	697	722	704	709
Bovenmatig eigen vermogen	2.420	1.091	505	308
Signalering mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen als % van totale baten	17,3%	7,6%	3,6%	2,2%

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 heeft in 2024 een stelselwijziging doorgevoerd en vormt nu weer een voorziening Groot Onderhoud. Dit is echter slechts voor 4 scholen. De overige 8 scholen krijgen een renovatie of nieuwbouw. Voor de scholen die nieuwbouw of renovatie krijgen gelden aangepaste (kortere) afschrijvingstermijnen. Door deze ingrepen, zien we het mogelijk bovenmatig eigen vermogen wel dalen.

Evaluatie Financieel beleid

Financiële continuïteit en of budgetbeheer

Kengetal	signalering	2023	2024	2025	2026
Rentabiliteit	<-10%	2,29%	-0,51%	-5,42%	-2,64%
Rentabiliteit (3-jaarsgemiddelde)	<0%	6,04%	2,62%	-1,22%	-2,83%
Liquiditeit (current ratio)	<0,75	3,77	2,49	3,73	3,49
Huisvesting Ratio	>10,00%	6,6%	7,4%	11,4%	10,6%
Personele lasten/totale baten	>90%	81,5%	82,4%	84,3%	83,0%
Personele lasten/rijksbijdragen	>95%	83,4%	84,3%	85,7%	84,4%

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 2024 wordt m.b.t. Groot Onderhoud en Verbouwingen een voorziening getroffen voor de 4 scholen die buiten het Integraal huisvestingsplan vallen. Voor de overige scholen wordt geen voorziening getroffen ivm de beperkte levensduur. De nog lopende afschrijvingstermijnen zijn aangepast aan de vermoedelijke levensduur. 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	5-20 jaar	Is deels een voorziening voor gevormd
Daken	15 jaar	Is deels een voorziening voor gevormd
Verbouwingen	10 jaar	Is deels een voorziening voor gevormd
<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	Is deels een voorziening voor gevormd
Luchtverversing	15 jaar	
<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	
Ie aanleg		Hoort onder voorziening

Plottende 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 2024 in de reserves per 31-12- 2024 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 gebruikgemaakt van een berekeningstelsel 'voorziening jubilea' van de PO-raad.

- Personeel (ww voorziening)

De ww voorziening wordt tegen contante waarde opgenomen. Ter vaststelling van deze voorziening is gebruikgemaakt van een berekeningsinstrument 'model voorziening uitkeringen' van de PO-raad.

- Huisvesting (voorziening Groot Onderhoud)

De voorziening groot onderhoud wordt tegen concrete waarde opgenomen. Ter vaststelling van deze voorziening is gebruikgemaakt van de meest recente meerjarenonderhoudsplanningen. De geprognosticeerde kosten voor de komende 20 jaar zijn hierin meegenomen.

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 met betrekking tot stelselwijziging

Per 1 januari 2024 zijn instellingen in het funderend onderwijs verplicht de voorziening voor groot onderhoud te bepalen op basis van de componentenmethode (RJ 212 MVA). De kosten van groot onderhoud betreffen de kosten voortvloeiend uit periodieke werkzaamheden na een langere gebruiksperiode, om de huidige staat actief in stand te houden en die niet te kwalificeren als frequent voorkomende onderhoudskosten. De componentenmethode houdt in dat het bedrag dat voor diverse onderdelen, de zogenaamde componenten zoals vermeld in het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP), van het gebouw voor groot onderhoud nodig is, wordt bepaald op basis van de verwachte levensduur van de desbetreffende component. De voorziening betreft per component het bedrag dat naar rato van de onderhoudscyclus per jaareinde opgenomen dient te worden, gebaseerd op een door een deskundige derde ingeschat benodigd bedrag per component zoals opgenomen in de MJOP.

Deze stelselwijziging heeft tot gevolg dat het eigen vermogen per 1 januari 2024 is herrekend. Het verschil tussen de waardering van de oude en de nieuwe methode is per 1 januari 2024 verwerkt in het eigen vermogen van de stichting. De vergelijkende cijfers zijn conform de geldende regelgeving

aangepast. Gevolg van de stelselwijziging is dat de voorziening groot onderhoud met € 978.589 is toegenomen en bedraagt per 01-01-2024 € 978.589 (was op 31-12-2023 € 0,00)

Het eigen vermogen van de stichting is per 01-01-2024 gedaald met € 1.077.656 (€ 978.589 vorming voorziening en € 99.067 ivm deactivering) naar € 1.735.762 (was € 2.813.418)

4.Grondslagen voorziening groot onderhoud

Per 1 januari 2024 zijn instellingen in het funderend onderwijs verplicht de voorziening voor groot onderhoud te bepalen op basis van de componentenmethode (RJ 212 MVA). De kosten van groot onderhoud betreffen de kosten voortvloeiend uit periodieke werkzaamheden na een langere gebruiksperiode om de huidige staat van een actief in stand te houden en die niet kwalificeren als frequent voorkomende onderhoudskosten. De componentenmethode houdt in dat diverse onderdelen van het gebouw (de zogenaamde componenten) zoals vermeld in het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) het bedrag dat voor groot onderhoud nodig is wordt bepaald op basis van de verwachte levensduur van de desbetreffende component. De voorziening betreft per component het bedrag dat naar rato van de onderhoudscyclus per jaareinde opgenomen dient te worden, gebaseerd op een door een deskundige derde ingeschat benodigd bedrag per component zoals opgenomen in de MJOP.

5. 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 31-12-2024

1. ACTIVA

	31-12-2024		31-12-2023	
	€	€	€	€
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa				
1.2.1 Gebouwen en terreinen	603.938		361.085	
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.625.950		1.640.357	
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	<u>58.996</u>		<u>69.277</u>	
		2.288.885		2.070.721
Totaal vaste activa		2.288.885		2.070.721
Vlottende activa				
1.5 Vorderingen				
1.5.1 Debiteuren	125.080		107.760	
1.5.2 OCW	55.307		40.185	
1.5.8 Overlopende activa	<u>324.043</u>		<u>491.351</u>	
		504.430		639.296
1.7 Liquide middelen		<u>4.196.570</u>		<u>4.046.708</u>
Totaal vlottende activa		<u>4.700.999</u>		<u>4.686.005</u>
Totaal activa		<u><u>6.989.883</u></u>		<u><u>6.756.724</u></u>
Totaal passiva		6.989.883		

2. PASSIVA

		31-12-2024		31-12-2023	
		€	€	€	€
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	2.076.287		2.813.418	
	Bestemmingsreserve personeel	540.298		954.177	
	Bestemmingsreserve huisvesting	1.484.009		1.484.009	
			<u>4.100.594</u>		<u>5.251.604</u>
2.2	Voorzieningen				
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	203.165		261.708	
2.2.2	Voorziening Groot Onderhoud	797.548		-	
			<u>1.000.714</u>		<u>261.708</u>
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.3	Crediteuren	260.189		286.493	
2.4.7	Belastingen en premies sociale	31.599		25.439	
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	-		38	
2.4.9	Overige kortlopende schulden	120.943		127.664	
2.4.10	Overlopende passiva	1.475.845		803.778	
			<u>1.888.577</u>		<u>1.243.412</u>
Totaal passiva			<u>6.989.883</u>		<u>6.756.724</u>
Totaal activa			6.989.883		6.756.724

B.1.2 Staat van baten en lasten over 2024

Staat van baten en lasten			
	2024	Begroting 2024	2023
	€	€	€
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	14.057.990	12.693.718	13.604.581
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-	-	-
3.5 Overige baten	324.201	202.403	320.624
	<u>14.382.191</u>	<u>12.896.121</u>	<u>13.925.205</u>
Totaal baten	14.382.191	12.896.121	13.925.205
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	11.848.612	10.926.182	11.351.570
4.2 Afschrijvingen	458.728	528.325	429.688
4.3 Huisvestingslasten	1.074.156	929.155	803.178
4.4 Overige instellingslasten	1.122.859	919.669	1.041.256
	<u>14.504.354</u>	<u>13.303.331</u>	<u>13.625.692</u>
Totaal lasten	14.504.354	13.303.331	13.625.692
Saldo baten en lasten	122.163-	407.210-	299.514
5 Financiële baten en lasten	48.809	3.000-	20.284
Resultaat	<u>73.354-</u>	<u>410.210-</u>	<u>319.799</u>
Nettoresultaat	<u>73.354-</u>	<u>410.210-</u>	<u>319.799</u>

B.1.3 Kasstroomoverzicht 2024

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.

	31-12-2024		31-12-2023	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat	-122.163		299.514	
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	458.727		1.102.217	
- Mutaties voorzieningen	-239.583		152.474	
	219.144		1.254.691	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	134.866		192.470	
- Kortlopende schulden	645.165		250.658	
	780.031		443.128	
<i>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</i>		877.012		1.997.332
Mutaties egalisatierekening				
Bankkosten	-2.190		-2.266	
Betaalde interest	0		0	
ontvangen interest	50.999		22.550	
Buitengewoon resultaat				
<i>Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>		48.809		20.284
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-785.486		-1.413.880	
Desinvesterings in materiële vaste activa	9.526		3.285	
<i>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>		-775.960		-1.410.595
Mutatie liquide middelen		149.861		607.021
Beginstand liquide middelen	4.046.708		3.439.687	
Eindstand liquide middelen	4.196.570		4.046.708	
Mutatie liquide middelen		149.862		607.021
	0		0	

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	591.907	3.516.348	339.436	4.447.691
Cum afschrijvingen en waardevermindering TM 2023	230.821	1.875.991	270.159	2.376.972
Boekwaarde 31-12-2023	361.085	1.640.358	69.277	2.070.720
Stelselwijziging Aanschafprijs	127.875	23.209		151.084
Stelselwijziging afschrijving	43.487	8.530		52.016
stelselwijziging boekwaarde	-84.388	-14.680		-99.067
Aanschafprijs 01-01-2024	464.032	3.493.139	339.436	4.296.607
Afschrijving cumulatief 01-01-2024	187.335	1.867.461	270.159	2.324.955
Boekwaarde 01-01-2024	276.697	1.625.678	69.277	1.971.652
Investeringen 2024	434.709	338.061	12.716	785.486
Desinvesteringen 2024		42.581	2.134	44.715
Afschrijvingen 2024	107.468	329.277	21.983	458.727
Aanschafprijs	898.741	3.788.619	350.018	5.037.378
Cum afschrijvingen desinvestering		34.068	1.120	35.188
Cum afschrijvingen en waardeverminderingen TM 2024	294.803	2.162.669	292.142	2.749.614
Boekwaarde 31 december 2024	603.938	1.625.950	58.996	2.288.885
Boekverlies 2024		8.512	1.014	9.526
Mutatie op het eigen vermogen	84.388	14.679		99.067

Per 01-01- 2024 is er een stelselwijziging doorgevoerd. Voor de scholen die niet meegenomen zijn in het integraal huisvestingsplan is een meerjarenonderhoudsplan opgesteld. Op basis van deze MJOP's is begonnen met de opbouw van een onderhoudsvoorziening. De investeringen die onderdeel uitmaken van het onderhoud benoemt in de MJOP zijn gedeactiveerd. Dit geeft een mutatie op het eigen vermogen van € 99.067. Daarnaast zijn de activa nagelopen en opgeschoond. Dit geeft een boekverlies van €9.526. Voor de scholen die, volgens het integraal huisvestingsplan, in aanmerking komen voor nieuwbouw of renovatie wordt het onderhoud nog geactiveerd. De afschrijvingstermijnen zijn aangepast aan de vermoedelijke overgebleven levensduur van de betreffende scholen.

1.5 Vorderingen

		31-12-2024		31-12-2023	
		€	€	€	€
1.5	Vorderingen				
1.5.1	Debiteuren		125.080		107.760
1.5.2	OCW		55.307		40.185
1.5.8	Overlopende activa				
	<i>Vooruitbetaalde kosten</i>	234.873		376.509	
	<i>Overige overlopende activa</i>	89.169		114.842	
			<u>324.043</u>		<u>491.351</u>
	Totaal vorderingen		<u>504.430</u>		<u>639.296</u>

<u>Vooruitbetaalde kosten</u>	31-12-2024	31-12-2023
<u>Specificatie</u>		
Cursuskosten	19.033	-
Licenties	122.557	140.499
Voorschot uit te voeren werk		157.177
Loyalis WGA ERD	64.907	58.222
Bedrijfsarts	21.266	20.612
Overig	<u>7.111</u>	=
Totaal	234.873	376.509

<u>Overige overlopende activa</u>	31-12-2024	31-12-2023
<u>Specificatie</u>		

Borg	6.467	6.467
Afrekeningen energie	7.159	27.511
Uitkeringen UWV en Loyalis	18.504	18.825
Bedrijfsfitness	4.056	3.798
Kibeo		29.157
Rente spaarrekening	50.999	22.550
Overige overlopende activa	<u>1.985</u>	<u>6.535</u>
Totaal	89.169	114.842

1.7 Liquide middelen

1.7.2	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>4.196.570</u>	<u>4.046.708</u>
	4.196.570	4.046.708

1.7.2 Banken	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
ABN, rekening courant	0	43.376
Rabobank, hoofdrekening	669.942	1.503.169
Rabobank, pinrekening	10.364	6.449
Rabobank, spaarrekening	<u>3.516.263</u>	<u>2.493.714</u>
Saldo	4.196.570	4.046.708

2 Passiva

		Saldo 31-12-2023	Stelselwijziging 01-01-2024	Saldo per 01-01-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2024
	Algemene Reserve	€	€	€	€	€	€
2.1.1	Algemene reserve	2.813.418	-1.077.656	1.735.762	340.525		2.076.287
2.1.3	Bestemmings reserve						
	Personeel	954.177		954.177	-413.879	.	<u>540.298</u>

	Huisvesting	1.484.009		1.484.009	-		1.484.009
	Totaal bestemmingsreserves	<u>2.438.186</u>		<u>2.438.186</u>	<u>-413.879</u>		<u>2.024.307</u>
	Totaal eigen vermogen	5.251.604	-1.077.656	4.173.948	-73.354		4.100.594

Toelichting:

Het resultaat van 2024 is -€ 73.354. De overgebleven middelen NPO zijn uit de personele reserve gehaald. De overgebleven middelen vanuit Verbetering basisvaardigheden en de subsidie Brugfunctionaris zijn aan de bestemmingsreserve personeel toegevoegd op schoolniveau. Scholen krijgen meer tijd om deze reserve in te zetten. In totaal is er € 413.879 uit de personeelsreserve gehaald. De bestemmingsreserve huisvesting is nog niet aangesproken, omdat er nog geen bouwprojecten gestart zijn. De mutatie op het eigen vermogen is het gevolg van de eerder genoemde stelselwijziging. Uiteindelijk stijgt de Algemene Reserve met € 340.525.

2. Voorzieningen

		Saldo 31-12-2023	Stelsel wijziging 01-01- 2024	Saldo 01-01- 2024	Dotaties 2024	Ont- trekkingen 2024	Vrijval 2024	Saldo 31-12-2024
2.2	Voorzieningen	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	<i>personeelsvoor- zieningen</i>							
	<i>Jubilea</i>	125.926		125.926	20.415	6.066	-	140.275
	<i>WW uitkeringen</i>	<u>135.782</u>		<u>135.782</u>		<u>21.870</u>	<u>51.022</u>	<u>62.890</u>
	Totaal voorzieningen	<u>261.708</u>		<u>261.708</u>	<u>20.415</u>	<u>27.936</u>	<u>51.022</u>	<u>203.165</u>
2.2.2	<i>Huisvestingsvoorzie- ning</i>							
	Voorziening Groot Onderhoud	0	978.589	978.589	87.086	268.126	0	797.548
	Totaal	0	978.589	978.589	87.086	268.126	0	797.548

Toelichting

Omdat de medewerker waarvoor de voorziening ww uitkeringen is getroffen werk heeft gevonden, is er een vrijval gerealiseerd. Er zijn wel 2 medewerkers bij gekomen, maar zij hebben zeer beperkte ww rechten.

Als gevolg van de stelselwijziging is er een voorziening Groot Onderhoud gevormd. Deze voorziening is opgebouwd aan de hand van de meerjarenonderhoudsplanningen. De voorziening is opgebouwd per component, rekening houdend met de verwachte levensduur van de school. Het betreft de 4 scholen die niet onder het integraal onderhoudsplan vallen. Voor de scholen die daar wel onder vallen wordt het groot onderhoud verwerkt in het resultaat.

2.4 Kortlopende schulden

		31-12-2024		31-12-2023	
2.4	Kortlopende schulden	€	€	€	€
2.4.3	Crediteuren		260.189		286.493
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen				
	<i>Af te dragen BTW</i>	7.582		4.806	
	<i>Loonheffing</i>	461		5.655	
	<i>Vervangingsfonds en Participatiefonds</i>	23.556		14.978	
			31.599		25.439
2.4.8	Schulden terzake pensioenen				38
2.4.9	Overige kortlopende schulden		120943		127.664
2.4.10	Overlopende passiva				
	<i>Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt</i>	327.387		201.240	
	<i>Nog te besteden nadeelcompensatie huisvesting</i>			31.772	
	<i>Vakantiegeld en -dagen</i>	372.684		395.237	
	<i>Bouwkrediet</i>	102.597		104.613	
	<i>RVO.n; subsidie huisvesting</i>	599.224			
	<i>Overige overlopende passiva</i>	<u>73.953</u>		<u>70.916</u>	
			<u>1.475.845</u>		<u>803.778</u>
	Totaal kortlopende schulden		<u>1.888.577</u>		<u>1.243.412</u>

2.4.9	Overige kortlopende schulden	31-12-2024	31-12-2023
-------	-------------------------------------	------------	------------

	Accountantskosten	11.000	22.000
	Energie afrekeningen	56.514	9.136
	Nog te betalen netto salarissen	1.481	19.958
	Bankkosten en rente	156	210
	Dubbel betaalde gymuren	5.537	5.537
	Extern personeel	25.504	49.550
	WGA-ERD verzekering afrekening	3.858	-
	Eigen bijdrage WW kosten participatiefonds	-	11.628
	Loyalis afrekening 2024	9.921	
	Overig	<u>6.972</u>	<u>9.645</u>
	Totaal	<u>120.943</u>	<u>127.664</u>

2.4.10	Overlopende passiva	31-12-2024	31-12-2023
	Prikkelarm meubilair	-	40.248
	Samenwerkingsverband	4.247	26.819
	Subsidies groene speelterreinen	65.838	-
	Overig	3.869	3.849
	Totaal	<u>73.953</u>	<u>70.916</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	Ontvangen t/m 2024	Status
Zij- instromer	1288152	nov 22	20.000	20.000	Ja
Zij-instromer	1409443	mei 24	25.000	25.000	onderhanden
Zij-instromer	1444708	sept 24	25.000	25.000	onderhanden
Lerarenbeurs	1349755	aug 23	38.237	38.237	Ja
Lerarenbeurs	1350482	aug 23	15.295	15.295	Ja
Lerarenbeurs	1414404	juni 24	15.295	15.295	onderhanden
Lerarenbeurs	1415049	juni 24	42.060	42.060	onderhanden
SOOL	SOOLPO-24505	okt 24	20.000	20.000	onderhanden
SOOL	SOOLPO-24518	nov 24	20.000	20.000	onderhanden
Beweeg impuls	IIB220003	juli 22	83.740	83.740	Ja
Basisvaar digheden	VBV22-PO-2009	nov 22	98.022	98.022	Ja
Basisvaar digheden	VBV22-PO- 2000	nov 22	134.540	134.540	Ja
Basisvaar digheden	VBV23-PO-3327	mei 23	86.000	86.000	Onderhanden
Basisvaar digheden	VBV23-PO-4448	mei 23	267.000	267.000	Onderhanden
Basisvaa rdigheden	VBV23-PO-3205	mei 23	63.000	63.000	Onderhanden
Basisvaar digheden	VBV23-PO-3822	mei 23	57.000	57.000	Onderhanden
Basisvaar digheden	VBV24-PO-0443	juni 24	216.000	51.408	onderhanden
Brug functionaris	BRF-240972	jan 24	120.000	40.000	onderhanden

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2024	Status
Brug functionaris	BRF-240979	mei 24	120.000	40.000	onderhanden
Brug functionaris	BRF-240990	mei 2024	120.000	40.000	omderhanden
Totaal			1.370.189	1.181.597	

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. In 2025 vindt er een nieuwe aanbesteding plaats

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. De huurovereenkomst is met 2 jaar verlengd.

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

Leasecontracten vervoer

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

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.

MODEL E OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit	Eigen Vermogen	Resultaat	Art. 2:403 BW	Deelname	Consolidatie
				€	€	Ja/Nee	%	Ja/Nee
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs GO	Stichting	Middelharnis	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

3.1	Rijksbijdragen	2024	begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	12.716.728	11.880.264	12.374.484
3.1.2	Niet geoormerkte OCW-subsidies	755.402	326.463	352.673
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	<u>585.860</u>	<u>486.991</u>	<u>578.415</u>
	Totaal (rijks)bijdrage OCW	14.057.990	12.693.718	13.604.582

3.1.1	Rijksbijdragen OCW	2024	begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Lumpsum	12.380.315	11.540.814	11.510.193
	Compensatieregeling	-91.443	-66.338	-48.765
	Personeel & Arbeidsmarktbeleid	427.857	405.788	386.841
	Nationaal Programma Onderwijs			<u>526.215</u>
	Totaal Rijksbijdrage PO	12.716.728	11.880.264	12.374.484

3	Niet geoormerkte OCW subsidies	2024	begroting 2024	2023
3.1.2	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Bijz. bekostiging wegens samenvoeging	138.097	131.055	131.055
	Verbetering basisvaardigheden	289.100	164.181	250.161
	Brugfunctionaris	50.000		
	Beweegimpuls		-	48.848
	Overige subsidies	<u>278.204</u>	<u>31.227</u>	<u>221.618</u>
	Totaal	755.402	326.463	651.683

	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	2024	begroting 2024	2023
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	<u>585.860</u>	<u>486.991</u>	<u>578.415</u>
		585.860	486.991	578.415

3.5	Overige baten	2024	begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
3.5.5	Verhuur	112.155	105.192	110.869
3.5.6	Overige baten	<u>212.046</u>	<u>97.211</u>	<u>200.934</u>
	Totaal overige baten	324.201	202.403	311.803

3.5.6	Specificatie overige baten	2024	begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Detachering personeel	101.961	86.404	134.314
	Overige personele bijdragen derden	11.358	10.807	8.821
	Subsidies	6.506	-	
	Afrekening energie voor scholen	29.703	-	-
	Kortingen	9.678	-	-
	Kunsttaart	34.767		57.943
	Overig	<u>18.073</u>	=	<u>8.678</u>
	Totaal	212046	97.211	209755

4 Lasten

4.1	Personele lasten	2024	Begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
4.1.1	Lonen en salarissen			
	<i>Brutolonen en salarissen</i>	8.420.260		8.076.915
	<i>Sociale lasten</i>	1.309.005		1.257.592
	<i>Pensioenpremies</i>	<u>1.172.289</u>		<u>1.190.288</u>
		10.901.554	9.674.412	10.524.794

4.1.2	Overige personele lasten			
	<i>Dotatie voorzieningen (jubilea)</i>	20.415		16.692
	<i>Dotatie /vrijval voorzieningen (uitkeringen)</i>	-46.585	-	147.410
	<i>Personeel niet in loondienst</i>	544.349	563.800	361.576

	<i>Overige personele lasten</i>	<u>658.214</u>	<u>687.970</u>	<u>486.412</u>
		<u>1.176.393</u>	<u>1.251.770</u>	<u>1.012.090</u>
4.1.3	Af: Uitkeringen	<u>-229.335</u>	=	<u>-185.316</u>
	Totaal personele lasten	<u>11.848.612</u>	<u>10.926.182</u>	<u>11.351.568</u>

Eind 2024 waren er 180 personen in dienst bij SOPOGO voor een totaal van 128,2 FTE.

Eind 2023 waren er 183 personen in dienst bij SOPOGO voor een totaal van 124,49 FTE.

De uitsplitsing van het aantal FTE's naar functiegroep per 31-12-2024 is als volgt:

Directie	7,73	FTE
OP	80,94	FTE
OOP	35,23	FTE
OOP, onderwijsbureau	4,30	FTE

	Overige personele lasten specificatie	2024	Begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Scholingskosten	232.087	172.300	133.145
	Reiskosten	148.376	142.745	136.236
	Bedrijfsgezondheidszorg	49.060	36.000	36.566
	Kosten trajecten personeel	35.597	100.000	36.772
	Werving personeel	12.246	30.000	4.951
	Personele verzekeringen	104.171	76.000	86.664
	Overig	<u>76.677</u>	<u>90.925</u>	<u>55.098</u>
		<u>658.214</u>	<u>647.970</u>	<u>486.413</u>

4.2	Afschrijvingen	2024	Begroting 2024	2023
4.2.2	Materiële vaste activa	€	€	€
	<i>Gebouwen en terreinen</i>	107.468	155.495	89.451
	<i>Inventaris en apparatuur</i>	329.277	342.430	320.120
	<i>Andere vaste bedrijfsmiddelen</i>	<u>21.983</u>	<u>30.400</u>	<u>20.116</u>
	Totaal afschrijvingen	<u>458.728</u>	<u>528.325</u>	<u>429.688</u>

4.3	Huisvestingslasten	2024	Begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€

4.3.2	Huur	46.616	48.000	44.980
4.3.3	Onderhoud			
	Klachtenonderhoud	262.711	540.000	215.306
	Schoonmaakonderhoud	283.688	-	284.321
	Vorbereidingskosten nieuwbouw	179	20.000	-
4.3.4	Energie en water	325.042	256.840	200.034
4.3.5	Dotatie onderhoudsvoorziening	87.085	-	-
4.3.6	Heffingen	22.569	-	25.665
4.3.8	Overige huisvestingslasten	<u>46.266</u>	<u>64.315</u>	<u>32.872</u>
	Totaal huisvestingslasten	<u>1.074.156</u>	<u>929.155</u>	<u>803.178</u>

Toelichting:

Per 1 januari 2024 is er een stelselwijziging doorgevoerd. Er wordt nu een voorziening opgebouwd voor de 4 scholen die niet onder het IHP vallen. In 2024 is de Inktvis gerenoveerd op eigen kosten. Hiervoor is per 01-01-2024 een voorziening getroffen, de kosten zijn eind 2024 weer aan de voorziening onttrokken. De meerjarenonderhoudsplanung van de Inktvis is hierop aangepast.

In 2024 is SOPOGO overgestapt naar een nieuwe energiemaatschappij en zijn de tarieven behoorlijk gestegen.

4.4	Overige instellingslasten	2024	begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	122.492	124.600	119.072
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	889.466	622.573	790.568
4.4.4	Overige instellingslasten	<u>110.901</u>	<u>172.497</u>	<u>131.615</u>
	Totaal overige instellingslasten	<u>1.122.859</u>	<u>919.670</u>	<u>1.041.256</u>

4.4.1	Specificatie administratie en beheerslasten	2024	begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Administratiekosten extern	99	12.000	9.076
	Deskundigenadvies	88.452	75.000	74.317
	Kantoorkosten	4.455	5.000	4.344
	Kosten AVG	10.025	9.500	8.763
	Accountantskosten	19.462	23.100	22.572

		122.492	124.600	119.072
--	--	----------------	----------------	----------------

	Accountantskosten specificatie	2024	Begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Controle van de jaarrekening	23.100	23.100	22.000
	Afrekening 2023	-3638,25		
	Andere controlewerkzaamheden			
	Fiscale advisering			
	Andere niet-controlediensten	-	-	572
		19.462	23.100	22.572

4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen specificatie	2024	Begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	ICT-lasten	158.536	111.723	101.368
	Kosten SOPOGO bus	9.267	10.000	9.151
	Leermiddelen (PO)	721.662	500.850	680.050
		889.466	622.573	790.568

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 lumpsum, de NPO-middelen, de subsidie Verbetering basisvaardigheden en de arrangementsmiddelen.

4.4.4	Overige instellingslasten specificatie	2024	Begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Beheer en bestuur	59.860	56.000	45.148
	Kosten RvT	9.688	15.000	10.264
	Medezeggenschapsraad	15.730	30.497	6.938
	PR en Marketing	15.836	60.000	57.318
	Verzekeringen	9.779	11.000	9.962

	Bijzondere lasten	9.526	-	-
	Verschillenrekening	-9.518	-	1.985
		<u>110.901</u>	<u>172.497</u>	<u>131.615</u>

5 Financiële baten en lasten

		2024	Begroting 2024	2023
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
5.1	Rentebaten	-50.999	-	-22.550
5.2	Rentelasten	-	-	-
5.5	Bankkosten	2.190	3.000	2.266
		<u>-48.809</u>	<u>3000</u>	<u>-20.284</u>

WNT-verantwoording 2024 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 2024 voor SOPOGO is € 166.000.

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

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

Bedragen x € 1	M.Voogd
Functie	interim bestuurder
Duur dienstverband in 2024	01/07-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,05
Omvang dienstverband in uren	796
Gewezen topfunctionaris	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 83.000

Bezoldiging	
Beloning	€ 82.455,00
Belastbare onkostenvergoedingen	€404,80
Beloningen betaalbaar op termijn	
Subtotaal	€ 82.859,80
-/- onverschuldigd betaald bedrag	
Totaal bezoldiging	€ 82.859,80
Motivering indien overschrijding:	

1.b. Leidinggevende topfunctionaris zonder dienstbetrekking

Bedragen x €1	M. Voogd
Functiegegevens	interim bestuurder
Periode functievervulling 2024	01/01/-30/06/24
Aantal kalendermaanden functievervulling	6
Omvang van de functievervulling in uren per kalenderjaar	902
Maximum uurtarief in 2024	221
Individueel toepasselijk maximum	140.400
Werkelijk uurtarief lager dan maximum uurtarief	Ja namelijk € 140
Bezoldiging in betreffende periode	€ 126.968

Bedragen x €1	M. Voogd
Functiegegevens	interim bestuurder
Periode functievervulling 2023	10/7-31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling	6
Omvang van de functievervulling in uren per kalenderjaar	526
Maximum uurtarief in 2023	212

Individueel toepasselijk maximum	111.512
Werkelijk uurtarief lager dan maximum uurtarief	Ja namelijk € 140
Bezoldiging in betreffende periode	74.271

1.d. Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 2.100 of minder.

Naam topfunctionaris	Functie
P. van Milt	voorzitter
M. van Doorn	lid
S. Garst	lid
D. vdr Stel	lid
P. Schot	lid

De genoemde topfunctionarissen ontvangen een onkostenvergoeding.

B.2 Bestemming van het exploitatiesaldo

	€	€
Het resultaat van SOPOGO bedraagt		- 73.354-
Het resultaat kan als volgt worden gespecificeerd:		
<i>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</i>	-73.354	
<i>Resultaat uit buitengewone bedrijfsvoering</i>	-	
	<u>-73.354</u>	
Het resultaat wordt als volgt verdeeld:		
<i>Algemene reserve</i>		340.525
<i>Bestemmingsreserve</i>		-413.879
Totaal resultaatbestemming		<u>-73.354</u>

B.3 Gebeurtenissen na balansdatum

- SOPOGO en SOVOGO hebben besloten om per 1 januari 2026 te fuseren

- In voorbereiding op fusie of verdergaande samenwerking heeft SOPOGO per 1 januari 2025 haar administratie overgezet naar de AFAS omgeving van SOVOGO. SOPOGO heeft een eigen administratie binnen deze omgeving.

Aanbieding

SOPOGO te Middelharnis biedt u hierbij het “Rapport inzake het financieel jaarverslag” over de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 aan. Het “Rapport inzake het financieel jaarverslag” bestaat uit een balans per 31 december 2024 en een Staat van Baten en Lasten over de periode 1 januari tot en met 31 december 2024, die beide zijn voorzien van de benodigde specificaties en toelichtingen. Het “Rapport inzake het financieel jaarverslag” maakt onderdeel uit van het “Jaarverslag”.

SOPOGO

M.P.J. Voogd- van de Leur

Interim bestuurder