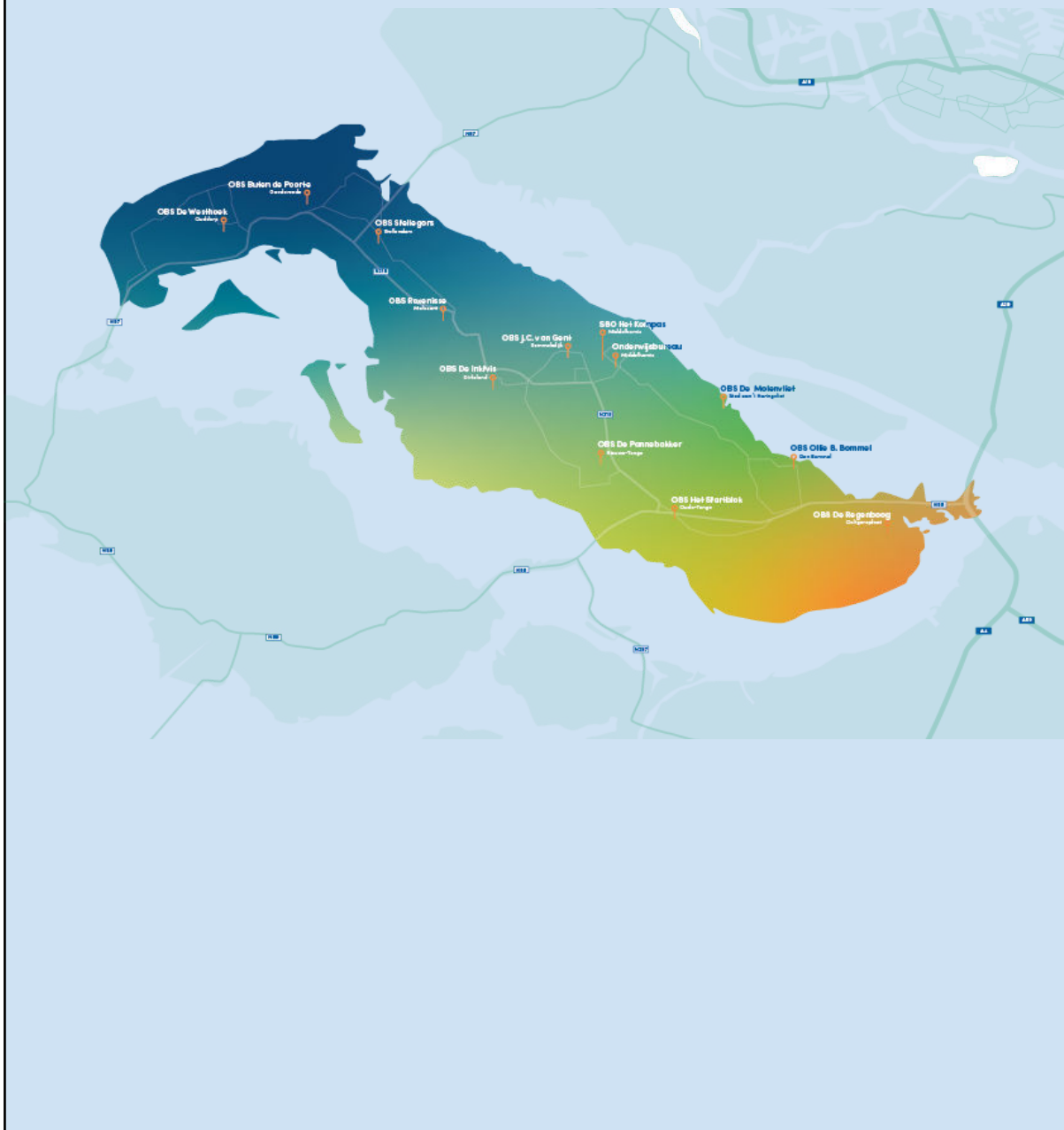




Bestuursverslag 2025



Digitaal ondertekend met Hix door
J. (Johan) Berkouwer RA MSc
op 22-05-2026 08:59
vanaf IP x.x.x.224

VAN RBE 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	26
2.5 Continuïteitsparagraaf	30
3. Verantwoording van de financiën	32
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	32
3.2 Staat van baten en lasten en balans	32
3.3 Financiële positie	34
4. Verslag intern toezicht	36
5. Financieel Jaarverslag 2024	40
A	41
Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	41
B	44
Jaarrekening	44
Model G Doelsubsidies OCW	59
Model E Overzicht verbonden partijen	62

Voorwoord

Het kalenderjaar 2025 heeft in het teken gestaan van de fusie van onze stichting met onze evenknie voor het voortgezet onderwijs, Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Goeree-Overflakkee (SOVOGO). De fusie is per 1 januari 2026 een feit en beide stichtingen gaan verder in stichting Openbaar Onderwijs Voor Iedereen (OOVI). Dit houdt in dat dit jaarverslag het laatste zal zijn van SOPOGO!

Aan de eerste paragrafen zal in de toekomst weinig worden gesleuteld. Pas in 2028 staat een nieuw strategisch beleidsplan voor OOVI op de rol en tot die tijd werken we aan de hand van ons Koersplan 2023-2027. De continuïteitsparagraaf (2.5) zal al wel in het teken van OOVI staan en die zal dus voor beide voormalige stichtingen gelijk zijn. In deze paragraaf is er ook aandacht voor de risico's.

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 in de periode augustus tot december 2025, 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 2025 hebben de besturen en ondersteunende diensten van onze stichting en die van SOVOGO samen met de medezeggenschap hard gewerkt aan de fusie-effectrapportage. Vlak voor de zomer is er respectievelijk instemming en goedkeuring voor de fusie verkregen. Daarna hebben alle diensten op volle kracht gewerkt aan een soepele overgang naar OOVI. Het is geweldig om te merken hoeveel werk er verzet kan worden als de neuzen dezelfde kant op staan en iedereen een positief gevoel heeft over de nieuwe stichting!

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 2025 goed 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.

Namens SOPOGO,

Arie J. Cové
bestuurder OOVI

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.

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



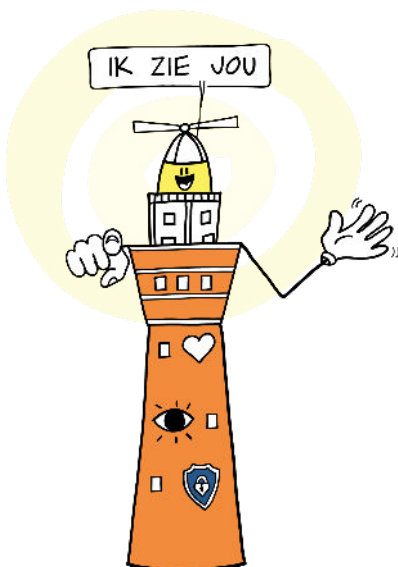
Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?

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 tot 1-8-25
Arie (A.J.) Cové	Bestuurder	Bestuurder SOVOGO	in dienst vanaf 1-8-25

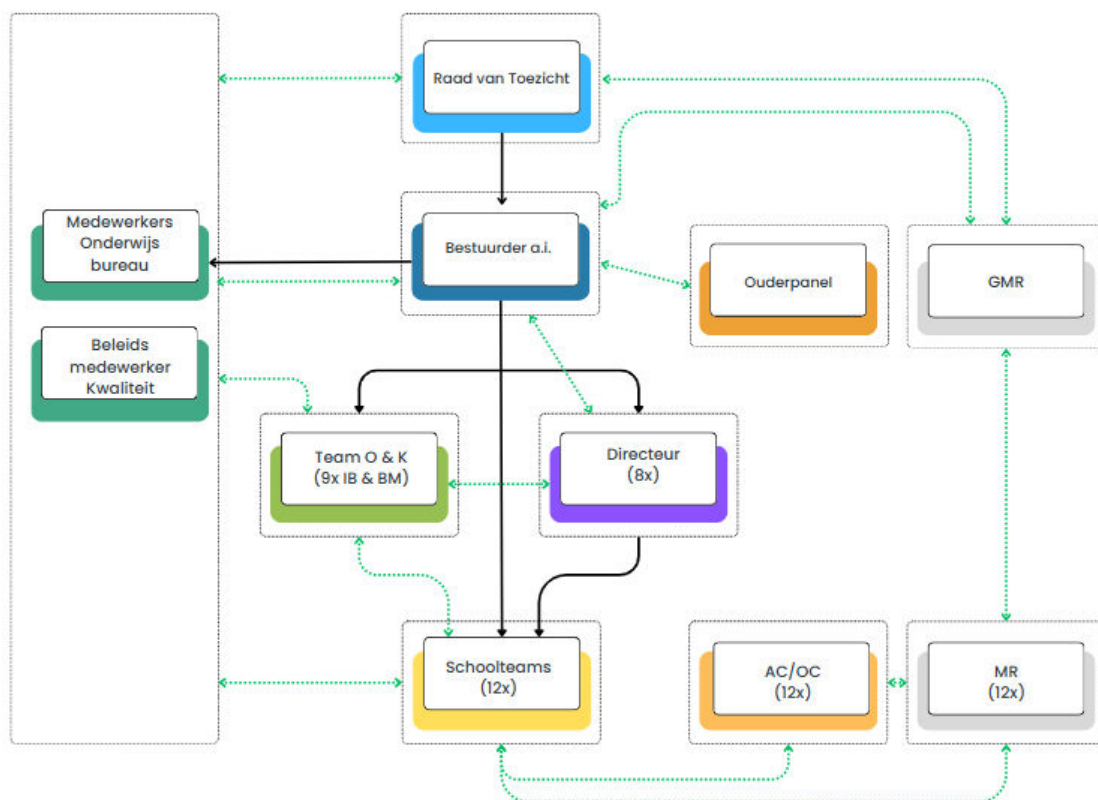
Scholen

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	deregenboog.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 2025 was Manja Voogd – Van de Leur interim-bestuurder tot augustus 2025. Van augustus tot december is Arie Cové aangesteld als bestuurder vooruitlopend op de fusie. De bestuurder werd terzijde gestaan door de directeuren. 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 2025 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	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Ouders	Ouders zijn vertegenwoordigd in de MR-en van de scholen en de GMR van de stichting. Zo geven ze advies of instemming aan voorstellen van respectievelijk schooldirecteur of bestuur.
Leerlingen	Directeuren en leerkrachten horen leerlingen via gesprekken, bijeenkomsten, vragenlijsten en op sommige scholen via een leerlingenraad. 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;

Klachtenbehandeling

In 2025 zijn geen klachten ingediend bij de externe vertrouwenspersonen. Wel zijn de vertrouwenspersonen acht keer benaderd met signalen. Vier signalen kwamen van medewerkers, twee van ouders en twee van een leidinggevende.

De meeste signalen zijn op de scholen zelf opgepakt. Schooldirecties en/of medewerkers van het Onderwijsbureau zijn erin geslaagd het voorgelegde probleem met medewerkers en/of ouders te bespreken en naar tevredenheid op te lossen.

In 2025 is veel aandacht besteed aan de rol van de interne vertrouwenspersonen. In april en juni heeft Go Maris twee studiedagen verzorgd waarin interne vertrouwenspersonen zijn geschoold op hun kerntaken: ongewenste omgangsvormen en integriteit, gesprekstechnieken en het oefenen van gesprekken in de rol van vertrouwenspersoon.

In 2026 zullen we verder aandacht besteden aan de positionering van de interne vertrouwenspersonen binnen de organisatie. Dit doen we in samenwerking met de externe 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 ontleen 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 2025	toelichting	status	vervolgstap in 2026
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.		-Continueren van vervolg trainingen voor nieuwe leerkrachten en de didactisch coaches een aantal keer per jaar samenbrengen om kennis uit te wisselen.
Rekenen 1S niveau verbeteren	Scholen die op het gebied van rekenen onder 1S niveau scoren, werken planmatig en cyclisch aan het verbeteren van de rekenresultaten.		- Voortgang verbeterplan rekenen monitoren tijdens de verschillende gesprekken met de beleidsadviseur O&K en directeur PO.
Jonge kind / rijke leeromgeving	-De 7 richtinggevende uitspraken voor onderwijs aan het jonge kind binnen SOPOGO zijn gezamenlijk opgesteld en vastgesteld in het DO.		-Alle scholen stellen op basis van de richtinggevende uitspraken hun eigen schoolvisie op. - Tijdens de jonge kind inspiratiesessies staat het inrichten van een rijke leeromgeving en het begeleiden van spel centraal.
Beleid hoogbegaafdheid	-De talentbegeleider 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		-continueren van bijeenkomsten talentbegeleiders

	afspraken vastgelegd kunnen worden.		
Vervolg implementatie IEP LVS	-Op schoolniveau doelen stellen op de tussenresultaten.		-De schooleigen doelen worden in februari 2026 geëvalueerd met team OK en bijgesteld indien nodig.
Aanscherpen kwaliteitscyclus	- Visie op goed onderwijs binnen SOPOGO is vastgesteld. -Er is nieuw kwaliteitsbeleid opgesteld.		-Het verder concretiseren van deze visie in activiteiten (uitgesplitst op school en bestuursniveau) en uitzetten in de tijd - uitvoeren en bijstellen van het nieuwe kwaliteitsbeleid
Vervolg burgerschap	-Alle scholen hebben een aanbod voor burgerschapsonderwijs dat voldoet aan de wet- regelgeving.		Uitwerken hoe we burgerschap we gaan monitoren op zowel bestuursniveau als schoolniveau.
Doorgaande lijn 0-13 jaar	-Onze scholen werken structureel samen met kinderopvang, peuterspeelzaal en BSO en hebben jaarlijks een gezamenlijk overleg.		-We ontwikkelen met onze Kibeo een eigen label, specifiek voor de SOPOGO scholen.

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 is gevestigd op de JC van Gent en valt onder de verantwoordelijkheid van SOPOGO. De taalklas is in augustus 2023 gestart en is in het lopende schooljaar 2024-2025 uitgebreid met een tweede groep. Omdat er vooraf onvoldoende zicht was op de instroom voor het schooljaar 2025-2026, is ervoor gekozen om het schooljaar te starten met één taalklas. In september bleek echter dat de instroom zodanig toenam dat direct een tweede taalklas moest worden ingericht. Binnen het bestuurlijk overleg met het samenwerkingsverband en de andere schoolbesturen is besproken dat deze situatie niet wenselijk is, mede omdat de verwachting is dat we in de toekomst vaker met een dergelijke instroomontwikkeling te maken zullen krijgen. Daarom is afgesproken om in vergelijkbare situaties terughoudender te zijn met het opheffen van een taalklas, zodat sneller kan worden ingespeeld op fluctuaties in de instroom.

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 taalgebruikscontexten’. 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 2025 heeft het herstelonderzoek van de onderwijsinspectie plaatsgevonden. De Inspectie van het Onderwijs heeft vastgesteld dat de kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie van SOPOGO als voldoende kan worden beoordeeld. Het bestuur heeft de herstelopdrachten uit het inspectierapport van 9 oktober 2024 uitgevoerd en afgerond.

De drie standaarden binnen het kwaliteitsgebied Besturing, kwaliteitszorg en ambitie zijn door de inspectie als voldoende beoordeeld. De inspectie constateert dat de door het bestuur ingezette verbetermaatregelen het beoogde effect hebben gehad. In het afgelopen jaar is gericht gewerkt aan de uitvoering van de herstelopdrachten en zijn daarvoor verschillende interventies ingezet. Het vernieuwde stelsel van kwaliteitszorg binnen de organisatie bevordert het professionele gesprek over onderwijskwaliteit en leidt tot concrete en zichtbare resultaten. Daarmee draagt het bij aan een kritische, lerende houding en aan de verdere versterking van de kwaliteitscultuur binnen SOPOGO.

Tegelijkertijd geeft de inspectie aan dat verdere ontwikkeling wenselijk is, onder meer op het gebied van verslaglegging, de samenhang in evaluaties en het duurzaam borgen van kwaliteitsontwikkelingen. Deze aandachtspunten zijn door het bestuur overgenomen en worden binnen de verdere ontwikkeling van het stelsel van kwaliteitszorg gericht opgepakt.

Visitatie

Er vond in het verslagjaar geen bestuurlijke visitatie plaats. Wel bezoekt de RvT de scholen binnen SOPOGO. Verder werken we binnen onze stichting met interne audits waarbij 6 scholen jaarlijks door een team van auditoren worden bezocht.

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 2025 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 € 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 (een vast bedrag van € 132 per leerling en een vaste voet van € 5.000 per school). 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 2025 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 onder onze leerlingen de vragenlijst sociale veiligheid vanuit IEP afgenomen. De uitkomsten van deze monitor worden op schoolniveau besproken in het team en met de medezeggenschapsraad (MR). De evaluaties worden betrokken bij de jaarplannen en, indien nodig, leiden zij tot aanpassingen in het veiligheidsbeleid op schoolniveau.

In 2025 zijn ook de tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoeken, met behulp van de vragenlijsten uit WMK, opnieuw uitgezet onder medewerkers, ouders/verzorgers en de leerlingen van groep 5 tot en met 8.

In ons koersplan zijn doelstellingen opgenomen voor deze tevredenheidsonderzoeken. Op onze scholen dient minimaal 75% van de respondenten tevreden te zijn over de school (score tussen de 3 en de 4). Daarnaast streven we naar een minimale respons van 80% bij leerlingen en medewerkers en 50% bij ouders. De resultaten worden geanalyseerd, waar nodig worden verbeteracties ingezet en hierover wordt verantwoording afgelegd.

De uitkomst van de oudertevredenheidsspeiling is dit jaar echter niet betrouwbaar gebleken vanwege een te lage respons (variërend van 17–40%). Uit evaluatie blijkt dat veel ouders de uitnodiging en herinneringen via de Parro-app (Parnassys) niet hebben ontvangen of deze hebben gemist. De lage respons is daarmee toe te schrijven aan een technische tekortkoming.

Van de twaalf scholen behaalt 25% een respons van minimaal 80% onder medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld. Daarmee is de door ons gestelde norm van 80% niet gehaald. In 2025 is de medewerkerstevredenheidsspeiling centraal op bestuursniveau uitgezet om directeuren te ontzorgen. Hierdoor hadden zij echter geen tussentijds zicht op de respons van hun teamleden. Ondanks meerdere herinneringen bleef de respons achter bij eerdere jaren en onder onze norm. Bij een volgende uitvraag zullen wij dit anders organiseren.

Kijkend naar de rapportcijfers behaalt 40% van de scholen een gemiddelde score op of boven de norm van 8,0. Op stichtingsniveau komt het gemiddelde uit op een 7,8 en ligt daarmee net onder de norm. De lagere scores van drie scholen hebben hier merkbaar invloed op. Voor deze scholen zijn gerichte interventies ingezet.

Op leerlingniveau behalen we op stichtingsniveau zowel de norm voor het responspercentage (tussen de 90–100%) als voor het gemiddelde rapportcijfer (8,2). Daar zijn wij tevreden over. Opvallende scores worden op schoolniveau nader geanalyseerd en waar nodig voorzien van gerichte interventies.

Burgerschap

Het burgerschapsbeleid op bestuursniveau is in kalender 2025 op schoolniveau geconcretiseerd. Alle scholen hebben hun populatie in beeld gebracht, schooleigen doelen opgesteld en deze omgezet naar een samenhangend aanbod met een doorlopende leerlijn.

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 2025	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 SOPOGO hebben we onze kweekvijvers kunnen vergroten voor wat betreft onderwijsassistenten en leraarondersteuners die aan de PABO studeren. Dit is daarnaast onze flexibele schil in OnderwijsOndersteunend Personeel (OOP) met les- en behandeltaken. Er zijn drie directeuren in opleiding die in 2026 af gaan studeren en we hebben twee intern begeleiders in de kweekvijver. • We participeren meer in de RATO Zuidwest Samen waardoor we ook meer directe invloed kunnen hebben met de aanpak voor het lerarentekort. • Contacten met PABO's en opleidingsinstituten zijn goed en we krijgen voldoende stagiaires aangemeld. Ook oriënteren wij ons op het aansluiten bij een PABO om schoolopleider te kunnen worden. De eisen om stagiaires te mogen opleiden worden steeds strenger. • We bieden onze medewerkers opleidingsmogelijkheden en daarnaast een fijne werkplek met gezellige evenementen zoals de SOPOGO-dag, een zomerfeest en een volleybaltoernooi.		We hebben een aantal doelstellingen voor 2026: • De verschillende kweekvijvers op orde houden waarbij we voor onderwijsassistenten en leraarondersteuners een flexibele schil vaststellen, naast de vaste formatie. • Meer betrokken zijn bij de RATO Zuidwest Samen door het bezoeken van netwerkbijeenkomsten en participeren in werkgroepen. • Aansluiten bij een PABO om schoolopleider te kunnen worden. • 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:	leder jaar wordt zo'n 4 keer een analyse gemaakt hoeveel personeel er binnen de stichting werkzaam is en in welke		Er is inzicht in de functiegroepen en wat er nodig is. Hierdoor kunnen

Een helder en actueel overzicht van de te verwachten personeelsbehoefte of -overschot, per functiegroep	functiegroep. Daarbij wordt ook een doorkijk gemaakt naar de toekomst. Waar is behoefte aan en hoe realiseren we dat?		we, in de meeste gevallen, anticiperen. Ons personeelsbestand is jong waardoor we tegen verschillende verlofvormen aanlopen. Dit is lastig te managen. Het aanleggen van een flexibele schil voor lesgevend personeel moet hierbij gaan helpen.
Gesprekkencyclus voor onderwijsassistenten opstellen en functieboek aanpassen	Er wordt gewerkt met het Huis van Werkvermogen en dat gaat naar tevredenheid. Gesprekken worden gevoerd en medewerkers krijgen de juiste aandacht. Het beleidsstuk voor de gesprekkencyclus is in 2025 herschreven. Het inzetten van de bekwaamheidsdossiers heeft in 2025 nog geen vorm gekregen. Dit wordt doorgezet in 2026.		De juiste aandacht op het juiste moment is altijd nodig. Ons personeel is ons kapitaal. In 2026 gaan we dit verder uitbouwen en evalueren aan de hand van: - Inzetten bekwaamheidsdossiers bij medewerkers. - Aandacht voor het terugdringen van langdurig ziekteverzuim.

Toekomstige ontwikkelingen

Voor de nabije toekomst spelen twee grote ontwikkelingen. De eerste ontwikkeling is dat besturen vanaf 1 februari 2026, OnderwijsOndersteunend Personeel (OOP), die incidenteel voor de klas staan, een toelage per dag moeten betalen. Dit is in de cao geregeld. Het is een terechte ontwikkeling waarbij wij als stichting moeten kijken hoe we hier, naast de toelage, mee omgaan. Er zit namelijk ook een verplichting aan deze voorwaarde om medewerkers een PABO-diploma te laten halen.

De andere ontwikkeling is dat alle stagiaires vanaf 1 augustus 2026 een stagevergoeding gaan ontvangen. Dit geldt zowel voor MBO- als HBO-stagiaires. Voor HBO-stagiaires betalen wij al een stagevergoeding. Eind 2025 hadden wij zo'n 40 MBO-stagiaires en 20 HBO-stagiaires. Dit betekent dus dat wij twee keer zoveel aan stagevergoeding gaan betalen waar geen financiële compensatie tegenover staat.

Om te zorgen dat we en stagiaires behouden en geen financieel risico lopen, zullen we een aantal stagiaires per school vast gaan stellen. Om ervoor te zorgen dat de kwaliteit hoog blijft, zullen we een aannamebeleid gaan voeren voor stagiaires bestaande uit een kennismakingsgesprek. Ook zullen we stagiaires die het goed doen, behouden door ze op andere scholen van OOOV te plaatsen. Dit gaan we vastleggen in een herschreven stagebeleid.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Dienstverbanden in FTE in 2023, 2024 en 2025

	FTE
1-8-2025	132,20

1-8-2024	121,51
1-8-2023	120,94

De formatie is per 1 augustus 2025 flink toegenomen ten opzichte van het jaar ervoor. Dit is gelegen in de kweekvijver bij de leraarondersteuners en onderwijsassistenten. In totaal gaat het hier om zo'n 4 fte. Ook zijn er twee medewerkers beheer en onderhoud aangesteld en zijn er twee taalklassen. Tevens zijn er door langdurige ziekte van huidige medewerkers, nieuwe medewerkers aangesteld.

Ziekteverzuim in fte 2023, 2024 en 2025

	FTE
2025	7,23 %
2024	8,07 %
2023	4,87 %

Het ziekteverzuimpercentage is in 2025 wat gedaald ten opzichte van 2024 maar is nog steeds te hoog. In totaal hebben we 11 langdurige ziektedossiers gehad, waarvan een aantal ook doorloopt in 2025. De reden van de ziekmeldingen zijn als volgt te categoriseren:

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

Er heeft een voorzichtige daling plaatsgevonden en we werken er hard aan om dit te laten doorzetten in 2026.

Instroom / Uitstroom / Mobiliteit

In het jaar 2025 was de instroom van nieuwe medewerkers beduidend hoger dan de uitstroom. In totaal zijn er gedurende het jaar 2024 **22** nieuwe medewerkers aangetrokken. De instroom ziet er als volgt uit:

Functiecategorie	Aantal
Leerkracht	10
Leraarondersteuner	3
Onderwijsassistent	6
Medewerker Beheer & Onderhoud	2
Beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit	1
Totaal nieuwe medewerkers	22

Uitstroom

De uitstroom in 2025 zag er als volgt uit:

Reden uitstroom	Aantal	Functiecategorie
Vrijwillig ontslag	4	4 leerkrachten

Vaststellingsovereenkomst	2	niet nader gespecificeerd
Van rechtswege / niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst	4	niet nader gespecificeerd
<u>Totaal uitstroom</u>	10	

Mobiliteit

Negen medewerkers hebben gebruikgemaakt van mobiliteit binnen de stichting. In 2023 waren dit acht medewerkers.

Uitkeringen na ontslag

In 2025 zijn er twee vaststellingsovereenkomsten gesloten en is bij één medewerker het contract niet verlengd waarbij transitievergoeding verschuldigd was. Hierbij is € 80.136,74 aan bruto-vergoedingen uitbetaald. Aan transitievergoedingen is € 3.437,57 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. Daarnaast krijgt hij of zij werktijdfactor (wtf) 0,1000 voor een periode van een jaar om goed in de nieuwe functie te groeien. Nieuwe schoolleiders die extern worden aangetrokken en ervaren zijn, 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. In 2025 is deze visie vastgelegd in een beleidsstuk Gesprekkencyclus.

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 er twee opgeleide interne vertrouwenspersonen werkzaam binnen de stichting. Daarnaast is er een ervaren externe

vertrouwenspersoon die onze medewerkers, ouders en leerlingen bij kan staan. In 2026 zal het sociale veiligheidshandboek worden herzien en waar nodig herschreven.

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 in stichtingsbrede scholing als EDI, talentbegeleiders en andere zaken die van belang en waarde zijn.

Banenafpraak

Binnen SOPOGO is iedereen welkom! De stichting voorziet in stageplaatsen voor leerlingen van het pro-onderwijs en zorgt voor werkervaringsplaatsen. 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 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
22 Nieuwe medewerkers in loondienst	22		
48 Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ³	48	0	

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 van de accountant.

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.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd geen nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

In het jaar 2025 is (te) weinig vooruitgang geboekt in de reeds lopende IHP-dossiers. In de 5 lopende dossiers zijn architecten aan het werk of aan het werk geweest en hebben we inmiddels de beschikking over beeldmateriaal.

Er is wel een 6e dossier aan toegevoegd, te weten IHP Gespecialiseerd Onderwijs. Dit project is in 2025 gestart en nog voor de jaarwisseling is het haalbaarheidsonderzoek met locatieonderzoek gestart.

De opgave renovatie en/of nieuwbouw is onverkort groot, 6 lopende dossiers, 2 in voorbereiding en 2 op iets langere termijn. De invloed van de gemeente Goeree-Overflakkee op deze dossiers is erg groot en met name de onzekerheid rondom de financiële positie van de gemeente alsmede de aanstaande gemeenteraadsverkiezingen maken dat er te veel externe factoren invloed hebben op onze exploitatie.

Eind 2025 heeft de gemeente Goeree-Overflakkee op Pauze Knop gedrukt waardoor dossiers van Ollie B. Bommel, Roxenisse en Het Startblok tot medio 2026 On Hold staan.

Dienst Beheer & Onderhoud

Door het gedateerde gebouwen portfolio en de wens om meer grip op de kosten te krijgen is sinds 1 mei 2025 de dienst Beheer & Onderhoud actief. Deze dienst bestaat uit 1,6 fte (2 personen) die alle voorkomende klussen v.w.b. het onderhoud van de gebouwen snel oppakken.

Naast klachtenonderhoud worden ook zaken uit MJOP of uit opname rapporten opgepakt. In de zomervakantie van 2025 is een interne verbouwing van een van onze scholen ook in eigen beheer uitgevoerd.

Dat deze dienst een succes is en vooral leidt tot meer gebruikerstevredenheid is onomstotelijk vast komen te staan. Wel geeft dat weer andere uitdagingen, denk hierbij aan een opslag- en werkplaats en meer mobiliteit om de dienst efficiënter in te gaan zetten.

Overzicht: Nieuwbouw/Renovatie status 31 december 2025

Toekomstige ontwikkelingen

In 2026 zullen de volgende fase wijzigingen in de IHP projecten plaatsvinden:

- J.C. van Gent (ontwerp => realisatie)
- De Pannebakker (ontwerp => realisatie)
- De Westhoek, De Molenvliet (ontwerp => aanbesteding/realisatie)
- Het Kompas (definitie => ontwerp)
- Ollie B. Bommel (definitie, PAUZEKNOP)

- Roxenisse en Het Startblok (PAUZEKNOP => initiatief)
- Buten de Poorte en Stellegors (wachten op starten IHP project)

Ook dit jaar zijn op diverse schoollocaties binnen SOPOGO trajecten rondom vergroening van de schoolpleinen verder gerealiseerd en verder in planvorming ontwikkeld.

2.4 FINANCIEEL BELEID

Koppeling begroting met strategische koers

In de begroting 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 2025	Toelichting	Status	Vervolgstep in 2026
frauderisico analyse wordt onderdeel van P&C – cyclus	De frauderisico analyse heeft de aandacht en moet onderdeel worden van de P&C cyclus		Dit is onderdeel van de inmiddels in gang gezette risicoanalyse voor OOVI. .
visie op vermogenspositie opstellen / bepalen streefwaarden	SOPOGO kent een bovenmatig publiek vermogen.		Er ontstaat een nieuwe situatie i.v.m. de fusie per 01-01-2026.
beschrijven administratieve organisatie en interne beheersmaatregelen	SOPOGO kent vele procedures. Deze worden nu beschreven, geëvalueerd en/of aangepast. Dit gaat in de vorm van bestuursbesluiten. Deze worden op een uniforme wijze gearhiveerd.		In het kader van de fusie wordt dit verder opgepakt voor de fusie stichting OOVI
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 directuer heeft per 2026 direct inzicht in de resultaten van zijn/haar

			scholen middels Capisci. De directeur inventariseert zelf met zijn/haar team de wensen. Door de directeuren stapje voor stapje mee te nemen in het begrotingsproces, maar ook in het gebruik van Capisci 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.

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 meerjarenonderhoudsplanning 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

Per 1 januari 2026 zijn SOPOGO en SOVOGO gefuseerd en opgegaan in de nieuwe stichting OOVl (Openbaar Onderwijs Voor Iedereen). Het onderwijsbureau van SOPOGO en de staf van SOVOGO gaan verder als één Onderwijsbureau OOVl.

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 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 overgebleven middelen uit de subsidie basisvaardigheden en de subsidie brugfunctionaris.. De overgebleven middelen worden eind 2025 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 controlcyclus

Procesbeschrijving

De voorbereidingen op de begroting 2025 zijn al begonnen met de formatiebesprekingen voor het schooljaar 2024-2025. Op dat moment wordt op basis van de prognoses op de leerlingenaantallen het aantal groepen per school bepaald.

In oktober en november 2024 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

Fusie

Per 1 januari 2026 fuseren SOPOGO en SOVOGO. De besluitvorming hierover is 2025 afgerond. De voorbereidingen voor de implementatie zijn in 2025 gestart en worden afgerond in 2026. SOVOGO blijft als stichting bestaan met het bestaande bestuursnummer (41867) en krijgt een nieuwe naam: stichting OOOI ("Openbaar onderwijs voor iedereen"). Alle medewerkers van SOPOGO zijn vanaf 1 januari 2026 medewerker van OOOI, waarbij alle rechten en plichten behouden blijven. De activa en

passiva van SOVOGO en SOPOGO worden op 1 januari 2026 samengevoegd op de openingsbalans van de nieuwe organisatie. Het intern risicobeheersingssysteem van SOPOGO wordt in de nieuwe organisatie opnieuw vormgegeven voor OOVl. In het voorjaar van 2026 wordt voor OOVl een nieuwe integrale strategische en financiële risicoanalyse uitgevoerd. Voor de uitwerking van de continuïteitsparagraaf wordt hier verder verwezen naar het bestuursverslag van SOVOGO over 2025.

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 privacycoach 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 privacyvoorkeuren 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)

	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen	1452	1481	1497	1485	1424

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 31-12-2025)

Aantal FTE	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur/ management	7,73	9,15			
Personeel primair proces/ docerend personeel	80,94	83,06			
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	35,23	37,95			
Ondersteunend personeel (onderwijsbureau)	4,3	6,90			
Totaal	128,19	137,06			

De formatie in 2025 geeft de stand weer op 31 december 2025. De formatie vanaf 2026 is onderdeel van de nieuwe fusieorganisatie OOVl.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten (* €1.000)

	2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	2026	Verschil 2025 t.o.v. begroting	Verschil 2025 t.o.v. 2024
BATEN						
Rijksbijdragen	14.058	13.815	14.920	15.270	1.105	862
Overige overheidsbijdragen en subsidies						
Baten werk in opdracht van derden	102	78	80	47	2	-22
Overige baten	222	162	325	155	163	103
TOTAAL BATEN	14.382	14.055	15.325	15.473	1.270	943
LASTEN						

	2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	2026	Verschil 2025 t.o.v. begroting	Verschil 2025 t.o.v. 2024
Personeelslasten	11.847	11.844	12.546	13.055	702	699
Afschrijvingen	459	365	450	547	85	-9
Huisvestingslasten	1.074	1.679	1.209	1.195	-470	135
Overige lasten	1.123	951	1.051	932	100	-72
TOTAAL LASTEN	14.504	14.840	15.256	15.729	416	752
SALDO						
Saldo baten en lasten	-122	-784	70	-256	854	192
Saldo financiële baten en lasten	49	22	40	34	18	-9
Saldo buitengewone baten en lasten						
TOTAAL RESULTAAT	-73	-762	110	-222	872	183

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. In augustus 2025 heeft zij het stokje overgedragen.

Bij het opmaken van de begroting is er uitgegaan van een verdergaande stelselwijziging. In overleg met de accountant is duidelijk geworden dat in het verleden uitgevoerde verbeteringen in het kader van verduurzaming niet meegenomen kunnen worden in de voorziening. Hierdoor is in de realisatie minder gedoteerd aan de voorziening dan begroot, en zijn de afschrijvingskosten hoger dan begroot. Immers, de installaties voor luchtverversing en warmtepompen zijn activa gebleven en zijn niet meegenomen in de onderhoudsvoorziening. De overige kosten zijn hoger dan begroot, door de kosten die de fusie met zich meebracht. Deze kosten zijn gelijkelijk verdeeld over SOPOGO en SOVOGO.

De verschillen ten opzichte van 2024 zijn natuurlijk fors bij de personele lasten, door de opvolgende CAO verhogingen. Dit is wel gecompenseerd door de hogere Rijksbijdragen. De hogere huisvestingslasten en de lagere afschrijvingskosten zijn het gevolg van de stelselwijziging.

Voor de balans in meerjarenperspectief wordt hier verwezen naar het bestuursverslag 2025 van SOVOGO.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	0,73	0,833	Ondergrens ⁴ : < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	0,28	0,27	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	2,49	3,96	0,75 (bij totale baten tussen €12 mln. en €25 mln.)
Rentabiliteit Resultaat/ totale baten (incl. financiële baten) * 100%	-0,51	0,72	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie o.b.v. signaleringswaarde OCW (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek Eigen vermogen)/ totale baten	7,6%	8,4%	Bovengrens ⁵ : > 0

* is optioneel

Voor de kengetallen in meerjarig perspectief wordt verwezen naar het bestuursverslag 2025 van SOVOGO.

Toelichting op de financiële positie

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

De solvabiliteit in 2025 is gestegen. Het eigen vermogen en het saldo voorzieningen is gestegen, terwijl het saldo kortlopende schulden is gedaald. Dit geeft een betere solvabiliteit.

Het weerstandsvermogen is de verhouding tussen eigen vermogen en de totale baten. We zien het weerstandsvermogen dalen.. 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. De liquiditeit is gestegen. De kortlopende schulden zijn procentueel meer afgenomen dan de vorderingen en liquide middelen. Een onterechte subsidie van bijna 6 ton is terug betaald en drukt niet langer op de balans.

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.

4

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

5

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

Voor de kengetallen in meerjarig perspectief wordt verwezen naar het bestuursverslag 2025 van SOVOGO.

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.) • Bestuurslid Stichting Examenwerk • Bestuurslid Stichting Examenplatform Entree • Lid commissie scholing/arbeidsmarkt MKB Rotterdam-Rijnmond	Remuneratie
Swier Garst	Voorzitter remuneratiecommissie	• Voorzitter gymvereniging OKK • Lid Raad van Bestuur Kairos • Lid programma commissie Nationale Wiskunde Dagen • Lid redactie Zebra reeks • Bestuurslid muziekgebouw	Onderwijs en Kwaliteitszorg Remuneratie
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		• Lid Raad van Toezicht Samergo	Onderwijs en Kwaliteitszorg

Vergoedingsregeling

De werkzaamheden door de leden van de Raad van Toezicht worden vanaf kalenderjaar 2025 verricht op basis van bezoldiging. De Raad heeft dit besluit genomen om recht te doen aan de werkzaamheden van de Raad en voor te bereiden op de bezoldiging van de nieuwe Raad van Toezicht van OOVI. De bezoldiging bedraagt per lid € 2800 per kalenderjaar. De voorzitter van de Raad van Toezicht ontvangt een bezoldiging van € 4200 per kalenderjaar.

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 toezicht reglement 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 2025 onder andere de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Begroting en bestuursformatieplan 2025;
- Jaarrekening 2024 en accountantsverslag 2024;
- Bestuursverslag 2024;
- Financiële interimcontrole 2025;
- Vooroverleg voorzittersoverleg Raden van Toezicht SOPOGO en SOVOGO;
- Onderzoek en stand van zaken OOVl;
- Terugkoppeling bijeenkomsten Raad van Toezicht en GMR;
- Stand van zaken actiepunten zelfevaluatie;

- Voortgang koersplan;
- Voortgang en stand van zaken IHP;
- Stand van zaken bestuursformatieplan;
- Zelfevaluatie 2025 Raad van Toezicht en vaststellen actie- en verbeterplan;
- Begroting 2026;
- Inventarisatie klachten en klachtafhandeling;
- Voortgang en stand van zaken verbeteropdracht Onderwijsinspectie;
- Bezoldiging Raad van Toezicht;
- Jaarverslag intern toezicht 2024;
- Aanstelling en arbeidsovereenkomst nieuwe bestuurder per 1-8-2025;
- Terugkoppeling schoolbezoeken;
- Terugkoppeling periodiek overleg wethouder Bruggeman.

Werkzaamheden werkgeversfunctie ten opzicht van de bestuurder

In de reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn in 2025 onder andere de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Remuneratie bestuurder;
- 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 2025 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, koersplan en fusie en de voortgang op deze opdracht en het koersplan en fusie. 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 2024 besproken met de controlerend accountant en de bestuurder. Na overleg met de accountant, is al in 2019 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 2025 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 2025. Dit heeft geresulteerd in een positief oordeel over de geldende financiële regels en richtlijnen en daarmee de financiële rechtmatigheid.

Evalueren van het eigen functioneren

Actiepunten uit de zelfevaluatie van 2024 zijn in schooljaar 2024-2025 ten uitvoer gebracht. Deze betroffen 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. Een keer per kalenderjaar, tijdens een reguliere vergadering van de Raad van Toezicht, wordt de voortgang van de bovengenoemde acties besproken. In 2025 heeft er geen zelfevaluatie plaatsgevonden vanwege de fusie en de totstandkoming van de nieuwe (bezetting van de) Raad van Toezicht van OOVl.

Totstandkoming verslag intern toezicht

Dit verslag is naar waarheid ingevuld en in de reguliere vergadering van 17 december 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 2025



A

TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

A1. Financiële kengetallen

Analyse Financiële positie

Kengetallen en signaalwaarden continuïteitstoezicht	2023	2024	2025
Solvabiliteit 2: Ondergrens 30%	82%	73%	83%
Weerstandsvermogen: ondergrens 5%	38%	28%	27%
Liquiditeit (current ratio); ondergrens 0,75	3,77	2,49	3,96

Toelichting:

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

De solvabiliteit in 2025 is gestegen. Het eigen vermogen en het saldo voorzieningen is gestegen, terwijl het saldo kortlopende schulden is gedaald. Dit geeft een betere solvabiliteit.

Het weerstandsvermogen is de verhouding tussen eigen vermogen en de totale baten. We zien het weerstandsvermogen dalen.. 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. De liquiditeit is gestegen. De kortlopende schulden zijn procentueel meer afgenomen dan de vorderingen en liquide middelen. Een onterechte subsidie van bijna 6 ton is terug betaald en drukt niet langer op de balans.

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.

Voor de kengetallen in meerjarig perspectief wordt verwezen naar het bestuursverslag 2025 van SOVOGO..

Signalering mogelijk bovenmatige reserves	2023	2024	2025
Liquiditeitsbuffer	697	722	768
Bovenmatig eigen vermogen	2.420	1.091	1.286
Signalering mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen als % van totale baten	17,3%	7,6%	8,4%

Toelichting:

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

SOPOGO komt voor alle jaren boven de signaleringswaarde uit. SOPOGO 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.

Voor de kengetallen in meerjarig perspectief wordt verwezen naar het bestuursverslag 2025 van SOVOGO.

Evaluatie Financieel beleid

Financiële continuïteit en of budgetbeheer

Kengetal	signalering	2023	2024	2025
Rentabiliteit	<-10%	2,29%	-0,51%	0,72%
Rentabiliteit (3-jaarsgemiddelde)	<0%	6,04%	2,62%	0,81%
Liquiditeit (current ratio)	<0,75	3,77	2,49	3,96
Huisvesting Ratio	>10,00%	6,6%	7,4%	7,9%
Personele lasten/totale baten	>90%	81,5%	82,4%	81,9%
Personele lasten/rijksbijdragen	>95%	83,4%	84,3%	84,1%

Toelichting:

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

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

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

Voor de evaluatie in meerjarig perspectief wordt verwezen naar het bestuursverslag 2025 van SOVOGO.

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

Vlottende activa

Vorderingen

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

Overlopende activa

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

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Reserves

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en eventuele bestemmingsreserves. Conform de jaarverslaggeving voorschriften van OCW, is het exploitatieresultaat over 2025 in de reserves per 31-12- 2025 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 nominale 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 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.

4. 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 31-12-2025

1. ACTIVA

		31-12-2025		31-12-2024	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
	Vaste activa				
1.2	Materiële vaste activa				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	491.668		603.938	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	1.616.896		1.625.950	
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	<u>47.424</u>		<u>58.996</u>	
			2.155.988		2.288.885
	Totaal vaste activa		2.155.988		2.288.885
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen				
1.5.1	Debiteuren	60.141		125.080	
1.5.2	OCW	99.869		55.307	
1.5.8	Overlopende activa	<u>335.719</u>		<u>324.043</u>	
			495.728		504.430
1.7	Liquide middelen		<u>3.626.626</u>		<u>4.196.570</u>
	Totaal vlottende activa		<u>4.122.355</u>		<u>4.701.000</u>
	Totaal activa		<u><u>6.278.342</u></u>		<u><u>6.989.883</u></u>
	Totaal passiva		6.278.342		

2. PASSIVA

2 PASSIVA

		31-12-2025		31-12-2024	
		€	€	€	€
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	2.205.706		2.076.287	
	Bestemmingsreserve personeel	395.493		540.298	
	Bestemmingsreserve huisvesting	<u>1.609.009</u>		<u>1.484.009</u>	
			<u>4.210.208</u>		<u>4.100.594</u>
2.2	Voorzieningen				
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	163.161		203.165	
2.2.2	Voorziening Groot Onderhoud	<u>864.343</u>		<u>797.548</u>	
			1.027.504		1.000.714
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.3	Crediteuren	166.340		260.189	
2.4.7	Belastingen en premies sociale	18.365		31.599	
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	15.849		-	
2.4.9	Overige kortlopende schulden	78.804		120.943	
2.4.10	Overlopende passiva	<u>761.272</u>		<u>1.475.845</u>	
			<u>1.040.630</u>		<u>1.888.577</u>
Totaal passiva			<u>6.278.342</u>		<u>6.989.883</u>
Totaal activa			6.278.341		6.989.883

B.1.2 Staat van baten en lasten over 2025

Staat van baten en lasten			
	2025	Begroting 2025	2024
	€	€	€
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	14.919.593	13.814.783	14.057.990
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-	-	-
3.5 Overige baten	405.593	240.514	324.201
Totaal baten	15.325.186	14.055.297	14.382.191
4 Lasten	v		
4.1 Personeelslasten	12.545.756	11.843.674	11.848.612
4.2 Afschrijvingen	449.666	365.186	458.728
4.3 Huisvestingslasten	1.208.901	1.679.404	1.074.156
4.4 Overige instellingslasten	1.051.278	951.384	1.122.859
Totaal lasten	15.255.601	14.839.648	14.504.354
Saldo baten en lasten	69.584	784.351-	122.163-
5 Financiële baten en lasten	40.030	22.000	48.809
Resultaat	109.614	- 762.351-	- 73.353-
Nettoresultaat	109.614	762.351-	73.353-

B.1.3 Kasstroomoverzicht 2025

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.

	31-12-2025		31-12-2024	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat	69.584		-122.163	
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	521.909		458.727	
- Mutaties voorzieningen	26.791		-239.583	
	548.699		219.144	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	8.702		134.866	
- Kortlopende schulden	-847.947		645.165	
	-839.245		780.031	
<i>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</i>		-220.961		877.012
Mutaties egalisatierekening				
Bankkosten	-1.912		-2.190	
Betaalde interest	0		0	
ontvangen interest	41.941		50.999	
Buitengewoon resultaat				
<i>Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>		40.030		48.809
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-400.492		-785.486	
Desinvesterings in materiële vaste activa	11.480		9.526	
<i>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>		-389.012		-775.960
Mutatie liquide middelen		-569.944		149.861
Beginstand liquide middelen	4.196.570		4.046.708	
Eindstand liquide middelen	3.626.626		4.196.570	
Mutatie liquide middelen		-569.944		149.861
		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	1.043.539	3.411.502	122.312	4.577.353
Cum afschrijvingen en waardevermindering TM 2024	442.729	1.782.424	63.316	2.288.469
Boekwaarde 01-01-2025	600.811	1.629.078	58.996	2.288.885
Investeringen 2025	50.775	336.943	12.774	400.492
Ontvangen investeringssubsidies 2025	60.235	7.413	6.456	74.104
Desinvesteringen 2025	69.773	551.858	34.355	655.986
Afschrijvingen 2025	99.321	332.445	17.890	449.656
Aanschafprijs	964.306	3.189.174	94.275	4.247.755
Cum afschrijvingen desinvestering	69.411	540.740	34.355	644.506
Cum afschrijvingen en waardeverminderingen TM 2025	472.638	1.572.278	46.851	2.091.767
Boekwaarde 31 december 2025	491.668	1.616.896	47.424	2.155.988
Boekverlies 2025	362	11.118	0	11.480

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 wordt er een onderhoudsvoorziening opgebouwd. De activa zijn nagelopen en opgeschoond. Dit geeft een boekverlies van €11.480. 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

		31-12-2025		31-12-2024	
		€	€	€	€
1.5	Vorderingen				
1.5.1	Debiteuren		60.141		125.080
1.5.2	OCW		99.896		55.307
1.5.8	Overlopende activa				
	<i>Vooruitbetaalde kosten</i>	223.353		234.873	
	<i>Overige overlopende activa</i>	112.366		89.169	
			<u>335.719</u>		<u>324.043</u>
	Totaal vorderingen		<u>495.728</u>		<u>504.430</u>

<u>Vooruitbetaalde kosten</u>	31-12-2025	31-12-2024
<u>Specificatie</u>		
Cursuskosten	23.488	19.033
Licenties en abonnementen	155.881	122.557
Loyalis WGA ERD	14.904	64.907
Bedrijfsarts	10.748	21.266
Onderwijs Inkoop Groep	6.178	
Grenke leasekosten	7.812	
Overig	<u>4.342</u>	<u>7.111</u>

Totaal	223.353	234.873
---------------	----------------	----------------

<u>Overige overlopende activa</u>	31-12-2025	31-12-2024
<u>Specificatie</u>		
Borg	6.467	6.467
Afrekeningen energie	2.181	7.159
Uitkeringen UWV en Loyalis	4.913	18.504
Bedrijfsfitness	4.088	4.056
Voorschot salaris	1.620	
Leerlingenvervoer	2.765	
Samenwerkingsverband	40.000	
Kibeo	1.796	
Rente spaarrekening	41.941	50.999
Overige overlopende activa	<u>6.594</u>	<u>1.985</u>
Totaal	112.366	89.169

1.7 Liquide middelen

1.7.2	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>3.626.626</u>	<u>4.196.570</u>
	3.626.626	4.196.570

1.7.2 Banken	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
Rabobank, hoofdrekening	538.768	669.942
Rabobank, pinrekening	20.595	10.364
Rabobank, spaarrekening	<u>3.067.263</u>	<u>3.516.264</u>
Saldo	3.626.626	4.196.570

2 Passiva

		Saldo	Bestemming	Overige	Saldo
--	--	-------	------------	---------	-------

		31-12-2024	resultaat	mutaties	31-12-2025
	Algemene Reserve	€	€	€	€
2.1.1	Algemene reserve	2.076.287	129.419		2.205.706
2.1.3	Bestemmings reserve				
	Personeel	540.298	-144.805		<u>395.493</u>
	Huisvesting	1.484.009	125.000		1.609.009
	Totaal bestemmingsreserves	<u>2.024.307</u>	<u>-19.805</u>		<u>2.004.502</u>
	Totaal eigen vermogen	4.100.594	109.614		4.210.208

Toelichting:

Het resultaat van 2025 is € 109.614. Er is een vrijval op de personele bestemmingsreserve (–€ 144.805). Dit betreft de subsidie verbetering Basisvaardigheden, de subsidie brugfunctionaris en de reserve op de meerjarenformatie. Van de huisvesting reserve is de oorspronkelijke reserve opgehoogd met € 125.000 om de gestegen kosten te kunnen dekken. De bestemmingsreserves zijn gedaald met € 19.805.

Aan de Algemene Reserve is een bedrag toegevoegd van € 129.419.

2. Voorzieningen

		Saldo 31-12-2024	Dotaties 2025	Ont- trekkingen 2025	Vrijval 2025	Saldo 31-12-2025
2.2	Voorzieningen	€	€	€	€	€
2.2.1	<i>personeelsvoorzieningen</i>					
	Jubilea	140.275	-	8.349	14.953	116.973
	WW uitkeringen	<u>62.890</u>	-	<u>16.702</u>	-	<u>46.188</u>
	Totaal voorzieningen	<u>203.165</u>	-	<u>25.051</u>	<u>14.953</u>	<u>163.161</u>
2.2.2	<i>Huisvestingsvoorziening</i>					
	Voorziening Groot Onderhoud	797.548	87.085	20.290	-	864.343
	Totaal	<u>797.548</u>	<u>87.085</u>	<u>20.290</u>	-	<u>864.343</u>

Overzicht looptijd voorzieningen

Voorziening	< 1 jaar	>1 Jaar
	€	€
Jubilea	14.779	102.194
WW uitkeringen	35.652	10.526
Groot Onderhoud	225.279	639.064
Totaal	275.710	751.784

Toelichting

Er is nog maar 1 medewerker waarvoor de voorziening WW uitkeringen is gevormd. Zij heeft werk, maar haar loon is lager dan wat zij verdiende. Ze krijgt dus nog een aanvullende WW uitkering. Hiervoor is de voorziening.

Als gevolg van de stelselwijziging in 2024 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 te verwachten 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

		31-12-2025		31-12-2024	
		€	€	€	€
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.3	Crediteuren		166.339		260.189
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen				
	<i>Af te dragen BTW</i>	9.598		7.582	
	<i>Loonheffing</i>	1.829		461	
	<i>Participatiefonds</i>	6.938		23.556	
			18.365		31.599
2.4.8	Schulden terzake pensioenen		15.849		-
2.4.9	Overige kortlopende schulden		78.804		120.943
2.4.10	Overlopende passiva				
	<i>Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt</i>	187.647		327.387	

	<i>Vakantiegeld en -dagen</i>	424.060		372.684	
	<i>Oktoberloelage</i>	26.931		-	
	<i>Bouwkrediet</i>	97.246		102.597	
	<i>RVO.n; subsidie huisvesting</i>	-		<u>599.224</u>	
	<i>Overige overlopende passiva</i>	<u>25.390</u>		<u>73.954</u>	
			<u>761.273</u>		<u>1.475.845</u>
	Totaal kortlopende schulden		<u>1.040.630</u>		<u>1.888.577</u>

2.4.9	Overige kortlopende schulden	31-12-2025	31-12-2024
	Accountantskosten	11.900	11.000
	Energie afrekeningen	34.971	56.514
	Nog te betalen netto salarissen	13.568	1.481
	Bankkosten en rente	178	156
	Dubbel betaalde gymuren	-	5.175
	Extern personeel	-	24.585
	WGA-ERD verzekering afrekening	7.387	3.858
	Kosten AVG functionaris	5.175	-
	Minerva Vitale Bedrijfsarts	1.205	-
	Vertrouwenspersoon	1.012	-
	Training thematisch onderwijs	1.125	-
	Overig	<u>2.283</u>	<u>7.892</u>
	Totaal	<u>78.804</u>	<u>120.943</u>

2.4.10	Overlopende passiva	31-12-2025	31-12-2024
	Samenwerkingsverband	3.564	4.247
	Bijdrage Kunsttaart 2025/2026	4.060	-

	Subsidies groene speelterreinen	17.765	65.838
	Overig	-	3.869
	Totaal	<u>25.390</u>	<u>73.954</u>

MODEL G DOELSUBSIDIES OCW

GI 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	1409443	mei 24	25.000	25.000	onderhanden
Zij-instromer	1444708	sept 24	25.000	25.000	onderhanden
Lerarenbeurs	1414404	juni 24	15.295	15.295	Ja
Lerarenbeurs	1415049	juni 24	42.060	42.060	Ja
Studieverlof	1479743	juni-25	5.098	5.098	onderhanden
Studieverlof	1475005	mei-25	7.647	7.647	onderhanden
Studieverlof	1474990	mei-25	5.098	5.098	onderhanden
SVDK	SVDK250168	dec-25	10.000	10.000	onderhanden
SOOL	SOOLPO-24505	okt 24	20.000	20.000	onderhanden
SOOL	SOOLPO-24518	nov 24	20.000	20.000	onderhanden
Basisvaardigheden	VBV23-PO-3327	mei 23	86.000	86.000	Ja
Basisvaardigheden	VBV23-PO-4448	mei 23	267.000	267.000	Ja
Basisvaardigheden	VBV23-PO-3205	mei 23	63.000	63.000	Ja
Basisvaardigheden	VBV23-PO-3822	mei 23	57.000	57.000	Ja
Basisvaardigheden	VBV24-PO-0443	juni 24	216.000	51.408	onderhanden

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2024	Status
Basisvaardigheden	VBV25-PO-1432	april-25	50.430	9.768	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV25-PO-2182	april-25	44.280	8.578	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV25-PO-2273	april-25	62.115	12.033	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV25-PO-2274	april-25	21.525	4.170	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV25-PO-2470	april-25	131.610	25.496	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-240972	jan 24	120.000	80.000	onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-240979	mei 24	120.000	80.000	onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-240990	mei 2024	120.000	80.000	onderhanden
Totaal			1.534.159	1.164.244	

B.1.4 Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Schoonmaakcontracten

In 2025 heeft er een aanbesteding plaatsgevonden voor het schoonmaken van de schoolgebouwen. SOPOGO heeft een contract gesloten met Sense

Tuinonderhoud

Het groenonderhoud is nog steeds ondergebracht bij GO werkt (voorheen WEBEGO)

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 tot september 2026. De huur is inmiddels opgezegd.

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.

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	2025	begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	13.493.013	12.703.657	12.716.728
3.1.2	Niet geormerkte OCW-subsidies	911.777	590.234	755.402
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	<u>514.802</u>	<u>520.892</u>	<u>585.860</u>
	Totaal (rijks)bijdrage OCW	<u>14.919.592</u>	<u>13.814.783</u>	<u>14.057.990</u>

3.1.1	Rijksbijdragen OCW	2025	begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Lumpsum	13.091.610	12.297.122	12.380.315
	Compensatieregeling	-77.312	-72.180	-91.443
	Personeel & Arbeidsmarktbeleid	478.715	478.715	427.857
	Totaal Rijksbijdrage PO	<u>13.493.013</u>	<u>12.703.657</u>	<u>12.716.728</u>

3	Niet geormerkte OCW subsidies	2025	begroting 2025	2024
3.1.2	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Bijz. bekostiging wegens samenvoeging	84.726	80.819	138.097
	Verbetering basisvaardigheden	304.560	245.958	289.100
	Brugfunctionaris	120.000	120.000	50.000
	Aanvullende bekostiging arbeidsmarkttoelage	29.248	-	-
	Overige subsidies	<u>373.242</u>	<u>143.457</u>	<u>278.204</u>
	Totaal	<u>911.777</u>	<u>590.234</u>	<u>755.402</u>

	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	2025	begroting 2025	2024
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	<u>514.802</u>	<u>520.892</u>	<u>585.860</u>
		<u>514.802</u>	<u>520.892</u>	<u>585.860</u>

3.5	Overige baten	2025	begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
3.5.5	Verhuur	110.913	109.527	112.155
3.5.6	Overige baten	<u>294.680</u>	<u>130.987</u>	212.046
	Totaal overige baten	<u>405.593</u>	<u>240.514</u>	<u>324.201</u>

3.5.6	Specificatie overige baten	2025	begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Detachering personeel	80.289	78.409	101.961
	Overige personele bijdragen derden	6.710	4.836	11.358
	Subsidies	96.250	-	6.506
	Afrekening energie voor scholen	17.704	-	29.703
	Kortingen	16.304	-	9.678
	Kunsttaart	26.276	27.742	34.767
	Uitkeringen loonregres	19.310	-	-
	Overig	<u>31.837</u>	<u>20.000</u>	<u>18.073</u>
	Totaal	<u>294.680</u>	<u>130.987</u>	<u>212.046</u>

4 Lasten

4.1	Personele lasten	2025	Begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
4.1.1	Lonen en salarissen			
	<i>Brutolonen en salarissen</i>	9.174.145		8.420.260
	<i>Sociale lasten</i>	1.342.809		1.309.005
	<i>Pensioenpremies</i>	<u>1.271.606</u>		<u>1.172.289</u>
		<u>11.788.560</u>	<u>10.976.302</u>	<u>10.901.554</u>

4.1.2	Overige personele lasten			
	<i>Dotatie voorzieningen (jubilea)</i>	-14.954		20.415
	<i>Dotatie /vrijval voorzieningen (uitkeringen)</i>	-	-	-46585

	<i>Personeel niet in loondienst</i>	348.233	249.522	544.349
	<i>Overige personele lasten</i>	<u>711.631</u>	<u>617.850</u>	<u>658.214</u>
		1.011.097	867.372	1.176.393
4.1.3	Af: Uitkeringen	<u>-253.901</u>	=	<u>-229.335</u>
	Totaal personele lasten	12.545.756	11.843.674	11.848.612

Eind 2025 waren er 195 personen in dienst bij SOPOGO voor een totaal van 137,06 FTE.

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

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

Directie	9,15	FTE
OP	83,06	FTE
OOP	37,95	FTE
OOP, onderwijsbureau	6,90	FTE

	Overige personele lasten specificatie	2025	Begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Scholingskosten	310.606	212.125	232.087
	Reiskosten	145.225	146.000	148.376
	Bedrijfsgezondheidszorg	51.621	50.000	49.060
	Kosten trajecten personeel	40.640	25.000	35.597
	Werving personeel	2.013	25.000	12.246
	Personele verzekeringen	75.656	92.000	104.171
	Overig	<u>52.057</u>	<u>67.225</u>	<u>76.677</u>
		677.818	617.850	658.214

4.2	Afschrijvingen	2025	Begroting 2025	2024
4.2.2	Materiële vaste activa	€	€	€
	<i>Gebouwen en terreinen</i>	99.321	39.562	107.468
	<i>Inventaris en apparatuur</i>	332.455	301.576	329.277
	<i>Andere vaste bedrijfsmiddelen</i>	<u>17.890</u>	<u>24.048</u>	<u>21.983</u>
	Totaal afschrijvingen	449.666	365.186	458.728

4.3	Huisvestingslasten	2025	Begroting 2025	2024
------------	---------------------------	------	----------------	------

	<i>Specificatie</i>	€	€	€
4.3.2	Huur	47.305	48.376	46.616
4.3.3	Onderhoud			
	Klachtenonderhoud	196.042	302.445	262.711
	groot onderhoud buiten voorziening	81.722	151.033	-
	Onderhoud installaties	126.995		
	Schoonmaakonderhoud	329.020	305.501	283.688
	Vorbereidingskosten nieuwbouw	-	-	179
4.3.4	Energie en water	281.749	331.501	325.042
4.3.5	Dotatie onderhoudsvoorziening	87.086	470.514	87.085
4.3.6	Heffingen	23.544	37.925	22.569
4.3.8	Overige huisvestingslasten	<u>35.438</u>	<u>32.435</u>	<u>46.266</u>
	Totaal huisvestingslasten	<u>1.208.901</u>	<u>1.679.404</u>	<u>1.074.156</u>

Toelichting:

De in 2024 doorgevoerde stelselwijziging is anders uitgevoerd dan waar bij de begroting vanuit werd gegaan. Vandaar de grote verschillen bij afschrijvingen en de dotatie.

4.4	Overige instellingslasten	2025	begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	75.834	130.000	122.492
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	764.743	683.562	889.466
4.4.4	Overige instellingslasten	<u>210.701</u>	<u>137.823</u>	<u>110.901</u>
	Totaal overige instellingslasten	<u>1.051.278</u>	<u>951.385</u>	<u>1.122.859</u>

4.4.1	Specificatie administratie en beheerslasten	2025	begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Administratiekosten extern	-	15.000	99
	Deskundigenadvies	32.842	75.000	88.452
	Kantoorkosten	2.647	5.000	4.455
	Kosten AVG	12.270	11.000	10.025
	Accountantskosten	27.823	24.000	19.462

		75.834	130.000	122.492
--	--	---------------	----------------	----------------

	Accountantskosten specificatie	2025	Begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Controle van de jaarrekening	24.000	24.000	23.100
	Afrekening voorgaand boekjaar	3.823		-3.638
	Andere controlewerkzaamheden			
	Fiscale advisering			
	Andere niet-controlediensten	-	-	-
		27.823	24.000	19.462

4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen specificatie	2025	Begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	ICT-lasten	117.856	170.000	158.536
	Kosten SOPOGO bus	9.909	8.720	9.267
	Leermiddelen (PO)	636.978	504.842	721.662
		764.743	683.562	889.466

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 subsidie Verbetering basisvaardigheden en de arrangementsmiddelen.

4.4.4	Overige instellingslasten specificatie	2025	Begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
	Beheer en bestuur	119.883	55.000	59.860
	Kosten RvT	17.510	15.000	9.688
	Medezeggenschapsraad	7.383	31.823	15.730
	PR en Marketing	30.764	25.000	15.836
	Verzekeringen	8.662	11.000	9.779

	Bijzondere lasten	24.201	-	9.562
	Verschillenrekening	2.297	-	-9.518
		<u>210.701</u>	<u>137.823</u>	<u>110.901</u>

5 Financiële baten en lasten

		2025	Begroting 2025	2024
	<i>Specificatie</i>	€	€	€
5.1	Rentebaten	-41.941	-25.000	-50.999
5.2	Rentelasten	-	-	-
5.5	Bankkosten	1.912	3.000	2.190
		<u>-40.030</u>	<u>22.000</u>	<u>-48.809</u>

WNT-verantwoording 2025 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 2025 voor SOPOGO is € 175.000.

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	A. Cové
Functie	interim bestuurder	interim bestuurder
Duur dienstverband in 2025	01/01-31/08/25	01/08-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,155	0,100
Omvang dienstverband in uren	1157,5	
Gewezen topfunctionaris	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee	nee
Individueel bezoldigingsmaximum	116.507	7.292

Bezoldiging		
Beloning	115.750	4.997
Belastbare onkostenvergoedingen	1.024	
Beloningen betaalbaar op termijn		1.740
<i>Subtotaal</i>	<i>116.774</i>	<i>6.737</i>
-/- onverschuldigd betaald bedrag		
Totaal bezoldiging	116.774	6.737
Motivering indien overschrijding:	complexe situatie ivm fusie	n.v.t

Bedragen x € 1	M.Voogd
	2024
Functie	interim bestuurder
Duur dienstverband in 2024	01/07-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,050
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	
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 82.859,80</i>
-/- 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

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

Naam topfunctionaris	Functie
S. Garst	lid

De genoemde topfunctionarissen ontvangen een onkostenvergoeding.

Tabel 1c Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100

Naam topfunctionaris	Functie	Bezoldiging 2025	maximum bezoldiging 2025
P. van Milt	voorzitter	4.500	26.250
M. van Doorn	Lid	3.025	17.500
D. vdr Stel	Lid	3.025	17.500
P. Schot	Lid	3.025	17.500

B.2 Bestemming van het exploitatiesaldo

	€	€
Het resultaat van SOPOGO bedraagt		58.540
Het resultaat kan als volgt worden gespecificeerd:		
<i>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</i>	58.540	
<i>Resultaat uit buitengewone bedrijfsvoering</i>	-	
	<u>58.540</u>	
Het resultaat wordt als volgt verdeeld:		
<i>Algemene reserve</i>		78.345
<i>Bestemmingsreserve</i>		-19.805
Totaal resultaatbestemming		<u>58.540</u>

B.3 Gebeurtenissen na balansdatum

SOPOGO houdt per 1 januari 2026 op te bestaan. De stichting fuseert per deze datum met SOVOGO tot de nieuwe organisatie stichting OOOI. De activa en passiva van beide stichtingen worden samengevoegd op de openingsbalans van stichting OOOI.

Aanbieding

Aangezien de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee per 1-1-26 is opgehouden te bestaan en geheel overgaat naar stichting Openbaar Onderwijs Voor Iedereen (OOOI), zal het "Rapport inzake het financieel jaarverslag" over de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025 opgemaakt worden door stichting OOOI. Het "Rapport inzake het financieel jaarverslag" bestaat uit een balans per 31 december 2025 en een Staat van Baten en Lasten over de periode 1 januari tot en met 31 december 2025, die beide zijn voorzien van de benodigde specificaties en toelichtingen. Het "Rapport inzake het financieel jaarverslag" maakt onderdeel uit van het "Jaarverslag".

Arie J. Cové

bestuurder OOOI

