

Bestuursverslag 2016



Voorwoord

Het afgelopen jaar hebben we als organisatie ons tienjarig jubileum gevierd. Het was wederom een enerverend jaar.

We hebben hard gewerkt aan goed onderwijs en blijven dat ook doen. Onze schoolgebouwen hebben we goed onderhouden en waar mogelijk opgeknapt. We hebben grip gekregen op de risico's van krimp en onze financiën zijn op orde. Onze scholen voldoen bijna allemaal aan de kwaliteitsstandaarden. Een mooie stand van zaken en we zien de toekomst dan ook met vertrouwen tegemoet.

Kenmerkend voor de toekomst is dat je haar niet met zekerheid kunt voorspellen. We hebben ons strategisch beleidsplan: 'Focus op wat groeien mag' in 2016 tussentijds geëvalueerd. Samengevat kan gesteld worden, dat hard gewerkt is aan de realisatie van de strategische doelen en dat deze waar mogelijk vertaald worden naar het schoolplan en het jaarplan. We hebben samen meer focus nodig zodat we nog verder kunnen groeien.

We hebben de Rijksuniversiteit Groningen (RuG) onderzoek laten doen naar de sociale veiligheid en de sociale veiligheidsbeleving op onze scholen. We hebben op basis van de uitkomsten en adviezen onze randvoorwaarden voor de sociale veiligheid op onze scholen verder aangescherpt onder het motto "ieder kind dat wordt gepest is er één teveel".

We hebben onze kwaliteit verder in beeld gebracht en dit gaan we in 2017 vertalen naar versterking van ons kwaliteitsbeleid. We willen onze professionele kwaliteitscultuur in 2017 ook een stimulans geven door onder andere de betrokkenheid en participatie verder te versterken. Want samen maken we SOOOG!

Samen SOOOG: we zijn trots op wat we in 2016 weer met elkaar hebben bereikt en zetten er in 2017 ook samen de schouders onder.

Het College van Bestuur

Ted Hulst
Jaap Hansen

Oostwold, april 2017

Inhoud

Inhoud	3
I. Algemene informatie	5
1. Organisatie en kernactiviteiten	5
Algemeen.....	5
College van Bestuur	5
Onze opdracht.....	5
Openbaar Onderwijs en onze kernwaarden	6
Governance.....	6
Ons strategisch beleid: 'Focus op wat groeien mag'	7
Tussentijdse evaluatie 'Focus op wat groeien mag'	8
2. Juridische structuur en organisatiestructuur	10
De inrichting van SOOOG.....	10
Management- en organisatiestructuur	10
Organogram SOOOG	11
Clusterorganisatie	11
Organogram cluster	11
Onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel	12
De scholen van SOOOG	13
Aantal leerlingen.....	15
Toelatingsbeleid.....	17
Demografische ontwikkelingen	17
Gemiddelde groepsgrootte.....	17
Marktaandeel	19
Werkgelegenheid 2016-2021	19
II. Algemeen instellingsbeleid	20
1. Personeelsbeleid.....	20
Algemeen.....	20
Personeelssterkte.....	20
In- door en uitstroom	21
Ontslagbeleid	22
Deeltijdbeleid	22
Werving, selectie en introductie	23
Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	23
Gesprekkencyclus	24
Arbobeleid.....	24
Arbodienstverlening	24
Risiko Inventarisatie en Evaluatie.....	24
Bedrijfshulpverlening.....	25
Verzuimbeleid.....	25
Verzuimcijfers.....	25
Personeelsontwikkeling.....	27
Functiemix	27
2. Onderwijs(kwaliteits)beleid	29
Algemeen.....	29
Toezichtkader inspectie	29
Bestuursgericht toezicht.....	29
Tussenopbrengsten 2015-2016.....	30
Eindopbrengsten 2016.....	30
Uitstroom naar het voortgezet onderwijs	32

Kwaliteitszorg	32
Verantwoorden – Schooljaarverslagen	32
Vooruitzien – schooljaarplannen	33
Voortgangsgesprekken	34
Leerkrachtvaardigheden	34
Scholing.....	34
Begeleidingstraject HGW/OGW	34
Het IB-netwerk en het schoolondersteuningsprofiel.....	35
Coördinatie IB-netwerk en het begeleidingstraject HGW/OGW	35
Het expertisecentrum van SOOOG	36
Vensters PO	36
Kwaliteitspool	36
Sociale veiligheid	37
Prestatiebox	38
Cultuureducatie	38
 3. Huisvestingsbeleid	 39
Onderhoud.....	39
Onderwijsvoorzieningen.....	39
Frisse scholen.....	40
Schoolprofilering.....	40
Integraal Kindcentrum.....	41
Energiemonitoring.....	41
Duurzame energie.....	41
ICT op scholen	41
Schoonmaak.....	42
 4. Financieel beleid.....	 43
Financiële koers	43
Begrotingskaders	43
Resultaten en weerstandsvermogen	44
Planning en control	44
Treasury statuut	45
 III. Overige instellingsinformatie.....	 46
Maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo)	46
Klachten	46
Bezwaarafhandeling	47
Raad van Toezicht	47
Medezeggenschap.....	48
Stakeholders	49
Lidmaatschappen	49
Privacy en de Wet bescherming persoonsgegevens.....	49
Interne beheersing en controle.....	49
 IV. Financiën	 50
Algemeen.....	50
Balanspositie en resultaat	50
Analyse.....	51
Toelichting op de staat van baten	52
Toelichting op de staat van lasten.....	53
Investerings- en financieringsbeleid	53
Kengetallen	54
Continuïteitsparagraaf	57
 V. Jaarrekening.....	 62

I. Algemene informatie

1. Organisatie en kernactiviteiten

Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG)
Vestigingsplaats: Huningaweg 8, 9682 PB OOSTWOLD
Telefoonnummer: 0597-453980
Website: www.sooog.nl
Mail: info@sooog.nl
Inschrijvingsnummer KvK: 02094022
Werkgeversnummer: 41613



Algemeen

Als Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG) hebben wij als doel – met inachtneming van de Wet op het primair onderwijs (Wpo) en de Wet op expertisecentra – het geven van openbaar onderwijs op de scholen die onder ons gezag vallen. Wij zijn verantwoordelijk voor het openbaar onderwijs van de openbare basisscholen in de gemeenten Bellingwedde, Oldambt en Pekela. Onder onze stichting vallen 24 scholen met 23 locaties, waar we onderwijs verzorgen voor ruim 3000 leerlingen en ruim 300 medewerkers in dienst hebben. Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de stichting en geeft leiding aan de clusterdirecteuren, die weer leiding geven aan de schoolcoördinatoren. De schoolcoördinatoren hebben de dagelijkse leiding op de scholen en zijn eerste aanspreekpunt voor ouders en personeel. Het College van Bestuur, de clusterdirecteuren en de schoolcoördinatoren worden hierbij ondersteund door het bestuursbureau.

College van Bestuur

Het College van Bestuur bestaat uit:

Dhr. T.M. Hulst	:Lid
Dhr. J.H. Hansen	:Voorzitter

Het College van Bestuur is de werkgever en het bevoegd gezag van het openbaar primair onderwijs in de gemeenten Bellingwedde, Oldambt en Pekela. Conform de Wpo en de statuten van de stichting is het College van Bestuur eindverantwoordelijk. Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op haar scholen. De Wpo verplicht scholen kwaliteitsbeleid te voeren en dit in het schoolplan te beschrijven. Als kwaliteit gaat over de mate waarin scholen er in slagen hun doelen te bereiken, gaat kwaliteitszorg om de zorg voor die kwaliteit. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de diverse belanghebbenden waaronder de ouders, de gemeenteraden, de Raad van Toezicht en het Ministerie van OCW.

Onze opdracht

We hebben als bevoegd gezag binnen het primair onderwijs een opdracht met een specifieke verantwoordelijkheid. Wij verzorgen de vorming en opleiding van kinderen in de leeftijd van 4 tot circa 12 jaar en zorgen voor kwalitatief goed onderwijs. Het schoolbestuur en het intern toezichtsorgaan zijn er in ieder geval verantwoordelijk voor dat:

- Ieder kind maximaal rendement uit zijn of haar mogelijkheden kan halen, doordat hij of zij het best mogelijke onderwijs krijgt.
- De scholen adequate opbrengsten realiseren.
- De leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen als democratisch burger en lid van de samenleving (burgerschap).
- De leerlingen zich er van bewust worden dat leren positief bijdraagt aan hun ontwikkeling en een 'leven lang' aan de orde zou moeten zijn.
- De medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en onder optimale omstandigheden hun bijdrage aan deze processen kunnen leveren (goed werkgeverschap).
- De beschikbare middelen op een effectieve en verantwoorde wijze in een meerjarig perspectief worden ingezet ter realisatie van deze opdracht.

Samen gaan we voor solide en toekomstbestendig openbaar onderwijs. Onderwijs dat we samen met trots en flair uitdragen. Er is volop ruimte, ruimte om te groeien, ruimte om tot bloei te komen. We bieden passend onderwijs voor elk kind. Onze scholen garanderen een stevige basis voor het voortgezet onderwijs door planmatig en handelingsgericht concrete leeropbrengsten te versterken. De komende jaren blijven we vanuit een waarderende en positieve houding aandacht geven aan professionele ontwikkeling. We zoeken nóg gericht naar mogelijkheden tot samenwerking binnen en buiten onze scholen, door invulling te geven aan educatief partnerschap met ouders, door onze participatie in zorgcentra en expertisecentra, door versterking van voor- en vroegschoolse educatie (vve) en door samenwerking met opvangorganisaties, voortgezet onderwijs, gemeenten en partners uit het bedrijfsleven. We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen. We willen het maximale uit ieder kind halen en verwachten dat onze medewerkers daartoe het uiterste uit zichzelf willen halen. We bieden onze leerlingen het onderwijs waar ze recht op hebben:

- Kwalitatief, taalrijk en eigentijds onderwijs met ruime aandacht voor 21ste-eeuwse vaardigheden, goed burgerschap en voorbereiding op de maatschappij.
- Goed geschoold personeel, dat de SOOOG-kwaliteit waarmaakt, bekend is met de omgeving en passie heeft voor ontwikkeling.
- Een goede voorbereiding op het volgen van voortgezet onderwijs.
- Een op samenwerking gerichte houding vanuit educatief partnerschap met ouders en partnerschap met de lokale gemeenschap.
- Goede communicatie met alle betrokkenen.

Openbaar Onderwijs en onze kernwaarden

SOOOG werkt vanuit de drijfveren en pijlers van het openbaar onderwijs:

- Iedereen is welkom, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid (toelatingsbeleid).
- Iedereen is benoembaar, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid (aanstellingsbeleid).
- Wederzijds respect voor levensbeschouwing of godsdienst van alle leerlingen, ouders en personeelsleden.
- We houden rekening met verschillen door actieve aandacht te hebben voor uiteenlopende levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden en normen.
- We zijn van en voor de samenleving door leerlingen voor te bereiden op deelname aan de samenleving en belanghebbenden te betrekken bij besluitvorming.
- We geven ruimte voor levensbeschouwing en godsdienst door godsdienstig en/of humanistisch vormingsonderwijs (G/HVO) te geven, en door aandacht te hebben voor de diverse levensbeschouwingen vanuit de actief pluriforme opdracht.

Governance

Goed onderwijs vraagt om goede scholen, met teamwork van leraren, ondersteuners, schoolleiders en besturen. De kerntaken van governance zijn sturen, beheersen, toezicht houden en verantwoording afleggen. Geen van deze vier taken kan het zonder adequate informatie en de juiste interventiemogelijkheden. De vier belangrijkste actoren zijn als het om governance gaat: de schoolcoördinator, de clusterdirecteur, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Ieder draagt op eigen wijze verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit. In ons handboek Governance hebben wij het sturen en toezien op onderwijskwaliteit vastgelegd. Het College van Bestuur heeft een integrale eindverantwoordelijkheid voor de goede gang van zaken binnen de stichting en werkt collegiaal samen op basis van een portefeuilleverdeling. Het goed bestuurlijk handelen is een belangrijke sleutel tot duurzaam goed onderwijs. De code 'Goed bestuur', van de PO-Raad, zoals deze in de ALV van 27 november 2014 is vastgesteld, beschrijft de spelregels voor bestuur en toezicht en de eisen die daaraan mogen worden gesteld.

Onder *good governance* verstaan wij drie essentiële, met elkaar verbonden principes voor de organisatie als geheel en haar individuele medewerkers:

- Het afleggen van rekenschap.
- Het leren en verbeteren.
- Het behoud van draagvlak bij de stakeholders.

Vanuit dit kader legt de leerkracht verantwoording af aan de schoolcoördinator en clusterdirecteur over de werkzaamheden in het leslokaal en de opbrengsten van de leerlingen. De clusterdirecteur legt hierover verantwoording af aan het College van Bestuur.

Ons strategisch beleid: 'Focus op wat groeien mag'

In het beleidsplan 'Focus op wat groeien mag', beschrijven we wat we in 2019 op onze scholen willen zien, waar we ons op gaan richten en wat ervoor nodig is om die beloften in te lossen.

Naar een brede ontwikkeling van leerlingen

We werken aan:

- Het versterken van de concrete opbrengsten, door planmatig en opbrengstgericht werken, handelingsgericht werken en passend onderwijs.
- Het ontwikkelen van eigentijds onderwijs met accent op taalontwikkeling, een juiste balans tussen cognitie en brede vorming, aandacht voor sociaal-emotioneel leren en burgerschapsvorming en inzet van educatief partnerschap.

Talent vinden en voeden

Om kwalitatief hoogwaardig en passend onderwijs op onze scholen te borgen, blijven we aandacht besteden aan de ontwikkeling van ons personeel en het bewaken van een professionele cultuur. De komende jaren gaan we meer ruimte bieden aan talent en meer ontwikkelperspectieven creëren voor onze medewerkers. We bieden onze medewerkers mogelijkheden om hun talenten te ontwikkelen via ons scholingsaanbod vanuit de SOOOG-Academie, en zullen faciliteren dat zij hun talenten op school kunnen inzetten.

Samen werken aan resultaat

In de regio gaan we de samenwerking versterken met onze ketenpartners om het onderwijs voor alle leerlingen passend te maken. We hebben de scholen geclusterd om samen te werken aan het vergroten van de kwaliteit en om een efficiëncyslag te bewerkstelligen. We gaan nu taken en verantwoordelijkheden verhelderen en werken aan nog betere communicatielijnen en een nieuwe medezeggenschapsstructuur. We hebben te maken met kleiner wordende scholen. Dit heeft invloed op de continuïteit in kwaliteit en het beheer. We gaan hier dan ook op inspelen door daar waar noodzakelijk te streven naar (informele) samenwerkingsscholen, om de kwaliteit en pluriformiteit van het primair onderwijs in de regio te blijven waarborgen.

Kwaliteit in kaart brengen

Met behulp van ons kwaliteitszorgsysteem waarin we de ontwikkelingen en vorderingen van onze leerlingen vastleggen, zijn we in staat om onze onderwijskwaliteit in kaart te brengen en te verbeteren. Het gaat ons helpen om volgens een plan-do-check-act-cyclus jaarlijks verschillende onderdelen uit ons onderwijs te evalueren en onder de loep te nemen.

Etaleren van kracht

We vinden het belangrijk dat ouders ambassadeurs zijn van onze scholen en we willen dat onze scholen zich met trots presenteren. Daarnaast vinden we het belangrijk dat ouders en andere geïnteresseerden ons goed kunnen bereiken, onder andere via onze websites. In de komende periode zullen de websites van alle scholen een grondige update krijgen, inhoudelijk en qua vormgeving. Wij laten zien welke kernwaarden wij belangrijk vinden en hoe we die merkbaar, zichtbaar en voelbaar maken in de praktijk van alledag. Daarnaast treden we als organisatie minimaal ieder half jaar naar buiten middels een media-uiting, waaronder ons SOOOG Magazine.

Vitale en duurzame keuzes

SOOOG is een financieel gezonde organisatie met voldoende basis voor continuïteit. Dankzij een goede 'planning en control' zijn we in staat om tijdig ontwikkelingen te signaleren en daarop te anticiperen. Hierdoor kunnen we de middelen efficiënt inzetten ten behoeve van het primaire proces en de ondersteuning daarvan. Door de krimp groeit de leegstand van lokalen. Leegstaande lokalen, waarvoor geen exploitatievergoeding wordt ontvangen, vragen wel om onderhoud. De komende jaren gaan we onderzoeken hoe we de leegstand terug kunnen brengen, bijvoorbeeld door het in gebruik geven van ruimten aan derden, door scholen samen te voegen of terug te geven aan de gemeente. Tot slot gaan we verkennen hoe we alternatieve (energie)bronnen kunnen benutten, wat niet alleen tot kostenvermindering leidt, maar ook tot verduurzaming van onze scholen.

Tussentijdse evaluatie 'Focus op wat groeien mag'

Vanaf 2015 werken we aan het strategisch beleidsplan 2015-2019 "Focus op wat groeien mag". Het beleidsplan hebben we eind 2016 tussentijds geëvalueerd. De tussenevaluatie is uitgevoerd door een onderwijsadviesbureau. Voor de evaluatie is gebruik gemaakt van een digitale vragenlijst. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met de clusters en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Op deze wijze is een beeld verkregen van de aandachtspunten en voortgang van het strategisch beleidsplan. Gelijktijdig zijn ook de wensen en behoeften in kaart gebracht. De vragenlijst is door 147 mensen ingevuld, hetgeen neerkomt op een respons van zo'n 35 procent. De uitkomsten zijn per cluster besproken en centraal teruggekoppeld aan de clusterdirecteuren, schoolcoördinatoren, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en aan het College van Bestuur samen met de Raad van Toezicht. Scholen hebben, na het tot stand komen van het strategisch beleidsplan, schoolplannen en jaarplannen opgesteld, die zijn afgeleid van het strategisch beleidsplan. Onderkend wordt dat het tempo en de gemaakte keuzes per school kunnen verschillen.

In de top vijf van ontwikkelingspunten, waarin SOOOG vindt goed te slagen, staan de volgende punten:

- Veiligheid.
- De resultaten op het gebied van lezen, taal en rekenen.
- Zorg voor alle leerlingen binnen passend onderwijs.
- Goede opvang voor anderstaligen.
- Respect voor elkaar.

Qua kwaliteiten en beloftes scoren de volgende onderdelen bij SOOOG goed:

- Goed geschoold personeel.
- Kwalitatief goed onderwijs
- Personeel met passie voor ontwikkeling.
- Taalrijk onderwijs.
- Personeel dat bekend is met de omgeving.

Vanuit de missie van SOOOG vindt men de onderstaande punten belangrijk:

- De leerkracht als begeleidende coach.
- Onderwijs in 21ste-eeuwse vaardigheden.
- Culturele en creatieve ontwikkeling.
- Een onderzoekende houding.
- Techniekonderwijs.
- Kwalificatie voor het voortgezet onderwijs.
- Identiteitsontwikkeling van kinderen.
- Het bieden van passend onderwijs.

Er zijn ook punten die door de respondenten belangrijk worden gevonden, maar waarin SOOOG (nog) onvoldoende lijkt te slagen. Dit zijn:

- 21ste -eeuwse vaardigheden.
- Zelfstandigheid dan wel het 'loslaten' van kinderen.
- De identiteitsontwikkeling van kinderen.
- Burgerschapsvorming en voorbereiding op de maatschappij.
- Samenwerking van kinderen.

Iedereen is zich er van bewust dat de gezamenlijk opgestelde doelen vanuit het strategisch beleidsplan gehaald moeten worden. We zijn het er met elkaar over eens dat de hoeveelheid van doelen en nieuwe gezichtspunten vragen om meer focus. Het advies is daarom ons de komende jaren vooral te richten op vier speerpunten, omdat die juist de komende jaren extra aandacht vragen, te weten:

- Passend onderwijs.
- De leraar als begeleidende coach.
- Onderwijs in de 21ste -eeuwse vaardigheden.
- Identiteitsontwikkeling van kinderen.

Centraal hierbij staat de gedachte 'eenheid in verscheidenheid', een gedeelde verantwoordelijkheid van en vertrouwen in het management. Het College van Bestuur stuurt vanuit een gezamenlijk vormgegeven visie en de schoolcoördinatoren en clusterdirecteuren voeren het beleid uit binnen de gegeven verantwoordelijkheden. Het College van Bestuur geeft hierbij vertrouwen en faciliteert en bewaakt het resultaat. De samenwerking tussen de scholen en leerkrachten binnen de clusters groeit, waarbij echter het 'samen SOOOG-gevoel' nog onvoldoende wordt onderkend. Door talenten en *know how* binnen de organisatie meer aan te spreken en door betrokkenheid van het College van Bestuur bij de clusters – in dit geval de teams en medezeggenschap op schoolniveau – te versterken, zal dit gevoel de komende jaren groeien. Tijdens de gesprekken met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad bleek dat de nieuwe structuur met twee afgevaardigden vanuit ieder cluster op zich goed bevalt, maar dat de bezetting een belangrijk aandachtspunt is. Het blijkt moeilijk leerkrachten en ouders te motiveren om mee te denken over bovenschools beleid. De te besteden uren aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad drukken relatief zwaar op de normjaartaak van de relatief kleine scholen. Het is te overwegen om de geboden faciliteitenregeling hierop nog eens te herijken. Ook is het van belang dat de GMR en het College van Bestuur een activiteitenkalender nog nadrukkelijker met elkaar afstemmen. Over de huisvesting zijn we over het algemeen positief. Door de opheffing van scholen en medegebruik is de leegstand enigszins teruggedrongen. Ten aanzien van het thema krimp en samenwerking zijn de meningen binnen onze organisatie verdeeld. Waar nodig lijkt een fusie met een andere openbare school de voorkeur te hebben als dit tot de mogelijkheden behoort. Het advies is om op de samenwerking en mogelijk toekomstige fusies een duidelijke bestuurlijke visie te ontwikkelen. Samengevat kan gesteld worden, dat hard gewerkt is aan de realisatie van de strategische doelen en dat deze waar mogelijk vertaald worden naar het schoolplan en het jaarplan. We hebben samen meer focus nodig zodat we nog beter kunnen groeien.

2. Juridische structuur en organisatiestructuur

De inrichting van SOOOG

Wij zijn als onderwijsorganisatie onlosmakelijk verbonden met onze omgeving. Die omgeving wordt een steeds ruimer begrip in relatie tot het primair onderwijs: de stad, het dorp, de buurt, kinderopvang, peuterwerk, schoolbesturen van het primair en voortgezet onderwijs, (jeugd-)zorg, welzijn, sport en cultuur, etc. Maar ook onze positie ten opzichte van de domeinen van sociaaleconomische infrastructuur en gebouwde omgeving verandert. De demografische en politieke ontwikkelingen dwingen ons na te denken over hoe we goed onderwijs voor de toekomst kunnen borgen. De maatschappelijke focus is steeds meer gericht op de kwaliteit van onderwijs. Zowel vanuit de publieke opinie als vanuit de Wet goed onderwijs goed bestuur worden bestuurders en toezichthouders in toenemende mate aangesproken op hun verantwoordelijkheden en op het bereiken van resultaten die van hen worden verwacht. Om te zorgen dat scholen niet te klein worden en vervolgens onder de opheffingsnorm komen, waardoor kwalitatief onderwijs en bekostiging in het gedrang komen, blijven we onze scholen effectief en efficiënt organiseren. Wij hebben hiertoe onze scholen in clusters georganiseerd. Het onderwijs en dus ook SOOOG is permanent in ontwikkeling. Alle geledingen binnen onze organisatie leveren daaraan vanuit professionaliteit, kennis, expertise en vakmanschap een bijdrage. Vanuit een collectieve ambitie zijn de geledingen gericht op samenwerking en ontwikkeling. Van Raad van Toezicht, College van Bestuur, clusterdirecteuren, schoolcoördinatoren, schoolteams tot en met de leerkracht in de klas. Gericht op de optimale ontwikkeling van de leerling. Gericht op kwaliteiten en talenten. Op leren en verbeteren. Op stimuleren en inspireren. Op vertrouwen geven, vertrouwen vragen en vertrouwen ontvangen. Op communicatie, openheid en transparantie. Op verantwoordelijkheid krijgen en verantwoording afleggen. En op de kwaliteit van onderwijsbestuur.

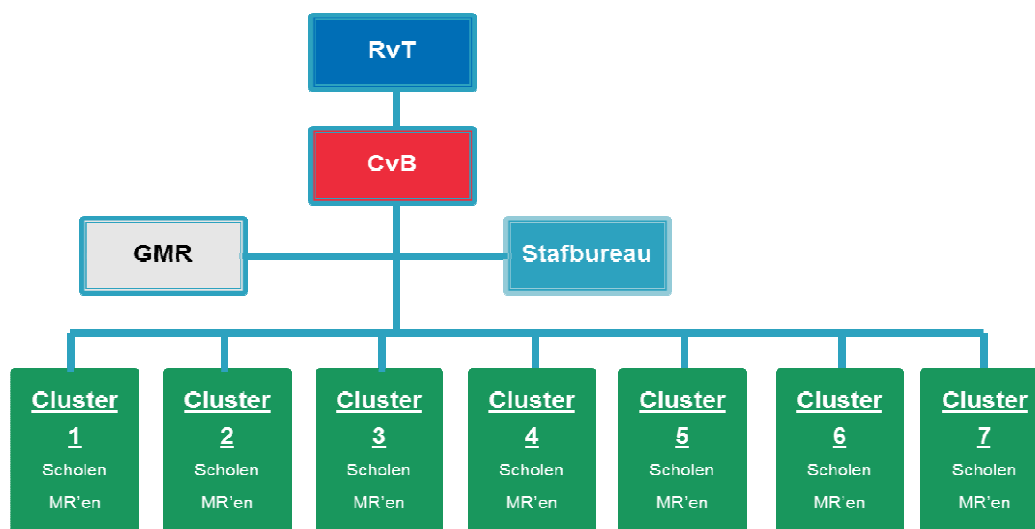
Management- en organisatiestructuur

Goed bestuur en management blijven mensenwerk. Regels, organen, structuren, het organiseren van werkprocessen en dergelijke zijn noodzakelijk en belangrijk. Maar ze staan of vallen met het gedrag van toezichthouders, bestuurders en directeuren, en hun vermogen om elkaar erop aan te spreken en te corrigeren. De te hanteren principes van bestuur op centraal niveau, de werkprocessen en de organisatiestructuur vormen daarbij een samenhangend geheel met de volgende onderdelen:

- Resultaatafspraken en sturingsinstrumenten (planning en control) worden vastgesteld, ingericht en nageleefd.
- Verantwoordelijkheden (gekoppeld aan resultaten) worden duidelijk en getrapt belegd met een zo laag mogelijk niveau als vertrekpunt.
- Organisatiebrede kaders zijn in de eerste plaats dienstbaar aan het bereiken van een optimaal resultaat voor de afzonderlijke schoollocaties, maar ook voor SOOOG als geheel (organisatie van sturingsinformatie, beeldvorming/herkenbaarheid naar buiten, etcetera).
- Maximale ruimte voor de inhoudelijke professionals binnen de kaders met verantwoordingsplicht inzake de bereikte prestaties.

De clusterdirecteur is binnen de vastgestelde richtlijnen, kaders en het vastgestelde beleid, verantwoordelijk voor de uitvoering van jaarplannen die door het College van Bestuur zijn goedgekeurd. Hierover legt hij/zij periodiek verantwoording af aan het College van Bestuur. Het College van Bestuur legt op haar beurt verantwoording af aan de Raad van Toezicht en de omgeving, waaronder de gemeenteraden (als extern toezichthouder van het openbaar onderwijs). De organisatie- en managementstructuur worden met de drie formele bestuursorganen – CvB, RvT en (P)GMR – in samenspel met de clusterdirecteuren ingevuld. Hiertoe worden verschillende overlegorganen gehanteerd.

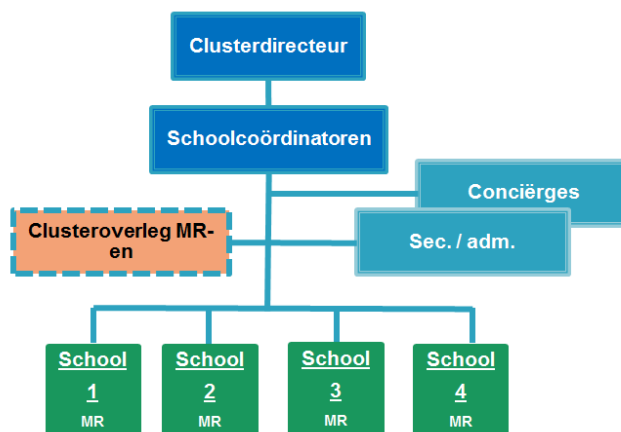
Organogram S000G



Clusterorganisatie

Aan het hoofd van ieder cluster staat een clusterdirecteur. De clusterdirecteur is verantwoordelijk voor de uitvoering van beleid binnen de vastgestelde kaders. Op iedere school is een schoolcoördinator aangesteld. Een schoolcoördinator is het eerste aanspreekpunt voor de ouders en het personeel van de school. Daarnaast werkt de schoolcoördinator aan de ontwikkeling en versterking van de onderwijskwaliteit en verzorgt hij of zij een aantal beheersmatige uitvoeringstaken waarin hij of zij wordt ondersteund door een administratieve kracht en een conciërge. Naast de schoolcoördinator kunnen leerkrachten coördinerende taken vervullen. Ze kunnen bijvoorbeeld taal-, lees-, of rekencoördinator en Intern Begeleider (IB'er) zijn. Binnen ieder cluster zijn twee belangrijke overlegorganen georganiseerd: het management- en het IB-overleg. Het managementoverleg, bestaande uit de clusterdirecteur en de schoolcoördinatoren, richt zich op de afstemming en uitvoering van organisatie en beleid. Het IB-overleg, bestaande uit de Intern Begeleiders, richt zich op de afstemming van de kwaliteit van leerlingenzorg en ondersteuning.

Organogram cluster



Onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel

Ieder personeelslid in dienst van SOOOG heeft een aanstelling conform cao po. Vanaf 1 augustus 2016 is de nieuwe cao van kracht. We hanteren een werkweek van 40 uur. De taken kunnen worden samengevat in lesgevende taken, niet-lesgevende taken en deskundigheidsbevordering, waarover verantwoording wordt afgelegd aan de schoolcoördinator of clusterdirecteur. Iedere medewerker is werkzaam op een school binnen een cluster dan wel op het bestuursbureau. Als een personeelslid als gevolg van leerlingendaling moet worden overgeplaatst, doen we dat het liefst naar een andere school binnen hetzelfde cluster.

Organisatiemodel clusters				
Functie/taak	Functie	Taak	Cluster	School
Leerkracht	X			X
Onderwijsassistent	X		X	
Intern Begeleider		X		X
Kwaliteitscoördinator		X	X	
Taal-, lees-, rekencoördinator		X		X
ICT-coördinator		X	X	
Conciërge	X		X	
Administratief medewerker	X		X	
Schoolcoördinator	X			X
Clusterdirecteur	X		X	

De scholen van SOOOG

Cluster 1 – Mail: cluster1@sooog.nl Clusterdirecteur: Jaap Spelde - Mail: j.spelde@sooog.nl	
OBS Oosterschool (06CN) Hoofdweg 233, 9695 AH Bellingwolde Telefoon: 0597-531619 Mail: obsoosterschool@sooog.nl www.obs-oosterschool.nl Schoolcoördinator: Mischa Stolk Mail: m.stolk@sooog.nl	OBS Feiko Clock (11RY) Sportlaan 10, 9665 HT Oude Pekela Telefoon: 0597-613678 Mail: obsfeikoclock@sooog.nl www.feiko-clockschooll.nl Schoolcoördinator: Gerda Tepper Mail: g.tepper@sooog.nl
OBS Westerschool (08IC) Hoofdweg 77, 9695 AC Bellingwolde Telefoon: 0597-532374 Mail: obswesterschool@sooog.nl www.obswesterschool.nl Schoolcoördinator: Mischa Stolk Mail: m.stolk@sooog.nl	Afdeling Eerste opvang Anderstaligen Locatie Bellingwolde en Oude Pekela Coördinator: Anneke Bos Mail: a.bos@sooog.nl
Cluster 2 – Mail: cluster2@sooog.nl Clusterdirecteur: Sjoerd Huinink - Mail: s.huinink@sooog.nl	
OBS Houwingaham (03DW) Linteloostraat 1, 9693 BG Bad Nieuwesches Telefoon: 0597-521616 Mail: obshouwingaham@sooog.nl www.houwingaham.nl Schoolcoördinator: Karen van Geffen Mail: k.van.geffen@sooog.nl	OBS de Kleine Dollard (12EJ) Jachtlaan 21, 9675 JA Winschoten Telefoon: 0597-416188 Mail: obsdekleinedollard@sooog.nl www.kleinedollard.nl Schoolcoördinator (a.i.): Peter Roosendaal Mail: p.roosendaal@sooog.nl
OBS de Uilenburcht (09DO) F.J.J. Dreweslaan 1, 9686 NG Beerta Telefoon: 0597-331651 Mail: obsuilenburcht@sooog.nl www.obsbeertal.nl Schoolcoördinator: Iris Kuiper Mail: i.kuiper@sooog.nl	OBS de Bouwsteen (18HQ) Hardenberg 8, 9684 AM Finsterwolde Telefoon: 05970-331570 Mail: obsbouwsteen@sooog.nl www.bouwsteen-finsterwolde.nl Schoolcoördinator: Alexander Schipper Mail: a.schipper@sooog.nl
Cluster 3 - Mail: cluster3@sooog.nl Clusterdirecteur: Hans Rendering - Mail: j.rendering@sooog.nl	
OBS Heiligerlee (09EU) Schoollaan 5, 9677 PV Heiligerlee Telefoon: 0597-430730 Mail: obsheiligerlee@sooog.nl www.obs-heiligerlee.nl Schoolcoördinator: Yvonne Rusch Mail: y.rusch@sooog.nl	OBS Beukenlaan (12VN) Beukenlaan 42, 9674 CC Winschoten Telefoon: 0597-414294 Mail: obsbeukenlaan@sooog.nl www.obsbeukenlaan.nl Schoolcoördinator: Eva Schipper Mail: e.schipper@sooog.nl
OBS de Wiekslag (11UZ) Veurste Rou 4, 9697 RZ Blijham Telefoon: 0597-562070 Mail: obsdewiekslag@sooog.nl www.obs-dewiekslag.nl Schoolcoördinator: Gerrit Cazemier Mail: g.cazemier@sooog.nl	OBS FT Venema (11SZ)* Hoofdweg 94, 9678 PP Westerlee Telefoon: 0597-431190 Mail: obsftvenema@sooog.nl * met ingang van schooljaar 2016-2017 gesloten
Cluster 4 - Mail: cluster4@sooog.nl Clusterdirecteur: Piekje Jansen - Mail: p.jansen@sooog.nl	
OBS Letterwies (00BB) Meidoornstraat 20, 9944 AR Nieuwolda Telefoon: 0596-541265 Mail: obsletterwies@sooog.nl www.obsletterwies.nl Schoolcoördinator: Carla Jansen Mail: c.jansen@sooog.nl	OBS Eexterbasisschool (11HF) Anemoonstraat 1, 9679 EL Scheemda Telefoon: 0597-592917 Mail: eexterbasisschool@sooog.nl www.eexterbasisschool.nl Schoolcoördinator: Ina Gils Mail: i.gils@sooog.nl

OBS Jaarfke (10SZ) Torun 15, 9679 CL Scheemda Telefoon: 0597-592524 Mail: obsjaarfke@sooog.nl www.obsjaarfke.nl Schoolcoördinator: Ina Gils Mail: i.gils@sooog.nl	OBS de Waterlelie (13HB) Albert Verweijstraat 1, 9673 BL Winschoten Telefoon: 0597-354404 Mail: obsdewaterlelie@sooog.nl www.obsdewaterlelie.nl Schoolcoördinator: Marina Wildeboer Mail: m.wildeboer@sooog.nl
Cluster 5 - Mail: cluster5@sooog.nl Clusterdirecteur (a.i.): Bennie van der Schaaf - Mail: b.vander.schaaf@sooog.nl	
OBS Drieborg (08DD) G. Topelenstraat 9, 9688 RN Drieborg Telefoon: 0597-521477 Mail: obsdrieborg@sooog.nl www.obsdrieborg.nl Schoolcoördinator: Anja Korteweg Mail: a.korteweg@sooog.nl	OBS Theo Thijssen (10BG) H.B. Hulsmanstraat K8b, 9663 TP Boven Pekela Telefoon: 0597-646891 Mail: obstheothijssen@sooog.nl www.basisschool-theothijssen.nl Schoolcoördinator: Annet Wortelboer Mail: a.wortelboer@sooog.nl
OBS de Linde (10BG) Verl. Berkenlaan 2, 9663 GC Nieuwe Pekela Telefoon: 0597-646004 Mail: obsdelinde@sooog.nl www.basisschool-delinde.nl Schoolcoördinator: Annet Wortelboer Mail: a.wortelboer@sooog.nl	OBS de Tweemaster (13BM) Piet Heinlaan 19/19a, 9675 AZ Winschoten Telefoon: 0597-414277 Mail: obsdetweemaster@sooog.nl www.obs2master.nl Schoolcoördinator: Wianda de Boer Mail: w.de.boer@sooog.nl
Cluster 6 - Mail: cluster6@sooog.nl Clusterdirecteur: Annet Flim - Mail: a.flim@sooog.nl	
OBS de Noordkaap (06DG) Huningaweg 8, 9682 PB Oostwold Telefoon: 0597-552121 Mail: obsdenoordkaap@sooog.nl www.obsdenoordkaap.nl Schoolcoördinator: Jan Paul Siebelink Mail: jp.siebelink@sooog.nl	OBS Hendrik Wester (11GF) Burg. Snaterlaan 68C, 9665 HS Oude Pekela Telefoon: 0597-613710 Mail: obshendrikwester@sooog.nl www.obshendrikwester.nl Schoolcoördinator: Simon van der Werff Mail: s.vander.werff@sooog.nl
SWS de Driesprong (10DT) Dorpsstraat 145a, 9699 PG Vriescheloo Telefoon 0597-541440 Mail: swsdedriesprong@sooog.nl www.driesprong.eu Schoolcoördinator: Nicky Remie Mail: n.remie@sooog.nl	OBS de Vlonder (11JJ) Wedderhölte 10, 9698 AW Wedde Telefoon: 0597-561457 Mail: obsdevlonder@sooog.nl www.obsdevlonder.com Schoolcoördinator: Ruud Zwinkels Mail: r.zwinkels@sooog.nl
Cluster 7 - Mail: cluster7@sooog.nl Clusterdirecteur: Jan Ruiter - Mail: j.ruiter@sooog.nl	
SBO Delta (19SW) Grintweg 70, 9675 HL Winschoten Telefoon: 0597-414180 Mail: sbodelta@sooog.nl www.sbodelta.nl Schoolcoördinator: Mannus Stoppels Mail: m.stoppels@sooog.nl	VSO de Meentschaal (19TZ) Grintweg 70, 9675 HL Winschoten Telefoon: 0597-414180 Mail: vsodemeentschool@sooog.nl www.demeentschool.nl Schoolcoördinator: Arjan Bosscher Mail: a.bosscher@sooog.nl
SO de Meentschool (19TZ) Grintweg 70, 9675 HL Winschoten Telefoon: 0597-414180 Mail: sodemeentschool@sooog.nl www.demeentschool.nl Schoolcoördinator: Wilma Heetland Mail: w.heetland@sooog.nl	Expertisecentrum Grintweg 70, 9675 HL Winschoten Telefoon: 0597-414180 Mail: expertisecentrum@sooog.nl www.sooog.nl Coördinator: Wilma Heetland Mail: w.heetland@sooog.nl

Aantal leerlingen

Het aantal leerlingen vanaf 1 oktober 2006 tot op heden is als volgt:

Aantal leerlingen 2006-2016												
Brinnr.	School	1-10 2006	1-10 2007	1-10 2008	1-10 2009	1-10 2010	1-10 2011	1-10 2012	1-10 2013	1-10 2014	1-10 2015	1-10 2016
Cluster 1												
06CN	OBS Oosterschool	98	110	111	132	126	131	104	120	115	116	109
08IC	OBS Westerschool*	126	122	118	120	122	121	125	131	139	139	133
11RY	OBS Feiko Clock	392	396	378	356	337	308	275	243	265	264	256
Totaal cluster 1		616	628	607	608	585	560	504	494	519	519	498
Cluster 2												
03DW	OBS Houwingaham	106	108	113	114	118	107	102	107	112	108	102
09DO	OBS de Uilenburcht	154	163	161	154	141	132	122	125	114	117	106
12EJ	OBS de Kleine Dollard	178	185	182	178	189	190	196	196	185	191	193
18HQ	OBS de Bouwsteen	149	158	175	171	149	129	130	133	141	133	121
Totaal cluster 2		587	614	631	617	597	558	550	561	552	549	522
Cluster 3												
09EU	OBS Heiligerlee	149	149	141	133	131	132	125	114	97	80	76
11SZ	OBS F.T. Venema**	78	78	70	66	64	61	55	51	41	25	7
11UZ	OBS de Wiekslag	157	136	115	105	111	94	89	89	92	98	91
12VN	OBS Beukenlaan	256	253	277	285	290	287	291	293	285	266	245
Totaal cluster 3		640	616	603	589	596	574	560	547	515	469	419
Cluster 4												
00BB	OBS Letterwies***	149	144	155	169	170	155	120	103	98	89	83
10SZ	OBS Jaarfke	216	208	215	200	192	188	175	156	143	143	141
11HF	OBS Eexterbasisschool	160	172	166	147	145	144	134	128	119	101	99
13HB	OBS de Waterlelie	196	200	190	168	173	175	183	182	180	177	176
Totaal cluster 4		721	724	726	684	680	662	612	569	540	510	499
Cluster 5												
08DD	OBS Drieborg	77	82	84	87	85	87	85	92	89	71	68
10BG	OBS de Linde	195	186	189	175	169	165	154	152	143	144	144
10BG	OBS Theo Thijssen	72	77	78	81	81	81	74	68	74	67	73
13BM	OBS de Tweemaster	207	195	214	215	227	230	240	241	232	227	219
Totaal cluster 5		551	540	565	558	562	563	553	553	538	509	504
Cluster 6												
06DG	OBS de Noordkaap****	183	185	189	194	187	184	179	172	168	160	148
10DT	SWS de Driesprong*****	100	113	105	92	83	64	58	56	55	54	56
11GF	OBS Hendrik Wester	278	269	236	221	214	158	168	153	144	134	119
11JJ	OBS de Vlonder	93	92	95	93	89	92	92	93	83	82	74
Totaal cluster 6		654	659	625	600	573	498	497	474	450	430	397
Cluster 7												
19SW	SBO Delta	123	129	144	142	120	115	98	106	103	96	94
19TZ	(V)SO de Meentschool	108	109	107	109	103	104	99	98	104	106	112
Totaal cluster 7		231	238	251	251	223	219	197	204	207	202	206

*) tot 1 augustus 2014: OBS Rhederbrug en OBS Westerschool

**) OBS FT Venema per 1 augustus 2016 opgeheven

***) tot 1 augustus 2013: OBS Meester Sportelschool en OBS Letterwies

****) tot 1 augustus 2011: OBS de Bouwte en OBS de Tichel

*****) tot 1 augustus 2012: OBS 't Vrieske Honk en OBS de Zuidvenne

De prognose van het aantal leerlingen tot en met 1 oktober 2020 is als volgt:

Aantal leerlingen 2006-2021											
Brinnr.	School	1-10-2006*	1-10-2010*	1-10-2014*	1-10-2015*	1-10-2016*	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021
Cluster 1											
06CN	OBS Oosterschool	98	126	115	116	109	109	110	116	107	110
08IC	OBS Westerschool	126	122	139	139	133	132	124	121	110	110
11RY	OBS Feiko Clock	392	337	265	264	256	243	237	241	249	252
Totaal cluster 1		616	585	519	519	498	484	471	478	466	472
Cluster 2											
03DW	OBS Houwingaham	106	118	112	108	102	93	83	79	79	75
09DO	OBS de Uilenburcht	154	141	114	117	106	122	136	146	158	164
12EJ	OBS de Kleine Dollard	178	189	185	191	193	190	189	187	179	177
18HQ	OBS de Bouwsteen	149	149	141	133	121	118	122	115	117	117
Totaal cluster 2		587	597	552	549	522	523	530	527	533	533
Cluster 3											
09EU	OBS Heiligerlee	149	131	97	80	76	71	56	53	50	46
11SZ	OBS FT Venema	78	64	41	25	7					
11UZ	OBS de Wiekslag	157	111	92	98	91	94	98	100	103	104
12VN	OBS Beukenlaan	256	290	285	266	245	242	225	226	227	221
Totaal cluster 3		640	596	515	469	419	407	379	379	380	371
Cluster 4											
00BB	OBS Letterwies	149	170	98	89	83	90	83	80	84	81
10SZ	OBS Jaarfke	216	192	143	143	141	142	140	136	130	128
11HF	OBS Eexterbasisschool	160	145	119	101	99	105	98	91	88	86
13HB	OBS de Waterlelie	196	173	180	177	176	176	167	154	159	156
Totaal cluster 4		721	680	540	510	499	513	488	461	461	451
Cluster 5											
08DD	OBS Drieborg	77	85	89	71	68	66	67	58	49	46
10BG	OBS de Linde	195	169	143	144	144	138	136	133	138	138
10BG	OBS Theo Thijssen	72	81	74	67	73	70	69	71	75	73
13BM	OBS de Tweemaster	207	227	232	227	219	220	229	226	227	228
Totaal cluster 5		551	562	538	509	504	494	501	488	489	485
Cluster 6											
06DG	OBS de Noordkaap	183	187	168	160	148	144	141	137	137	134
10DT	SWS de Driesprong	100	83	55	54	56	58	54	60	58	58
11GF	OBS Hendrik Wester	278	214	144	134	119	126	141	153	153	160
11JJ	OBS de Vlonder	93	89	83	82	74	65	64	68	66	65
Totaal cluster 6		654	573	450	430	397	393	400	418	414	417
Cluster 7											
19SW	SBO Delta	123	120	103	96	94	93	92	91	91	90
19TZ	(V)SO de Meentschool	108	103	104	107	112	111	109	108	108	107
Totaal cluster 7		231	223	207	206	204	201	204	201	199	197
Totaal		4000	3816	3321	3192	3045	3018	2970	2950	2942	2926
Percentage		100%	95,4%	83,0%	79,8%	76,1%	75,5%	74,3%	73,8%	73,6%	73,2%

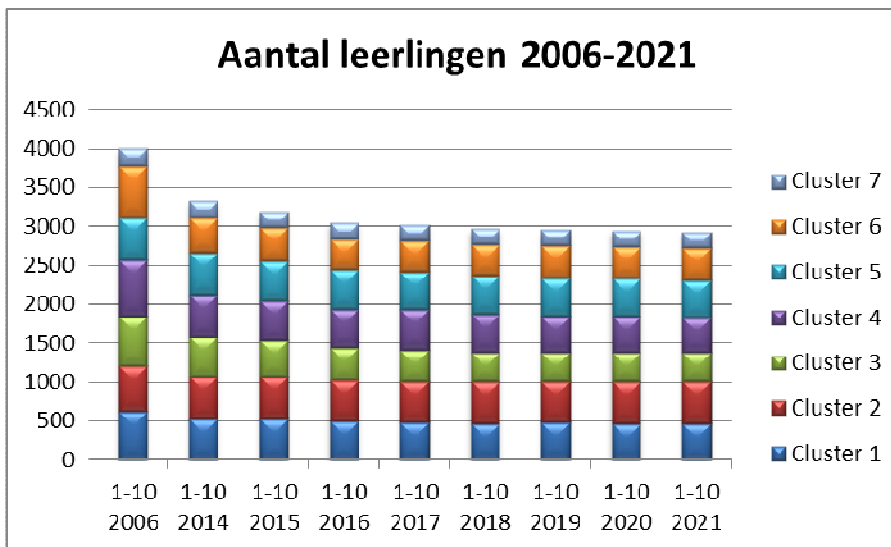
*) 2006-2016 werkelijk

Toelatingsbeleid

SOOOG verzorgt openbaar onderwijs in de gemeenten Bellingwedde, Oldambt en Pekela. In overeenstemming met wet- en regelgeving is het openbaar onderwijs algemeen toegankelijk, ongeacht godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging. Wij verzorgen ons onderwijs conform de algemene voorschriften betreffende de toelatingsleeftijd en duur van het onderwijs. De toelating is niet afhankelijk van betaling van een ouderbijdrage. De beslissing over toelating van leerlingen berust wettelijk bij het bevoegd gezag: het College van Bestuur. Het openbare karakter van de scholen gaat niet zo ver dat elke leerling moet worden toegelaten. Het uitgangspunt is dat alle kinderen worden toegelaten en weigering een uitzondering is. Over het toelatingsbeleid worden ouders/verzorgers geïnformeerd via de schoolgids. Hierin staat ook hoe ouders/verzorgers eventueel bezwaar kunnen maken tegen weigering tot toelating.

Demografische ontwikkelingen

Sinds 1 oktober 2006 is het aantal leerlingen op onze scholen gedaald met ongeveer 23,9 procent van ongeveer 4000 naar 3045 leerlingen. Op basis van het huidige aantal kinderen, de kinderen van nul tot vier jaar (afdeling burgerzaken gemeenten), de te verwachten kinderen (CBS bevolkingsprognoses) en het huidige deelnamepercentage openbaar onderwijs, verwachten wij dat het aantal leerlingen in de periode 2016 tot en met 2020 verder zal dalen naar 24,4 procent ten opzichte van 1 oktober 2006.



Gemiddelde groepsgrootte

In het volgende overzicht wordt de gemiddelde groepsgrootte binnen SOOOG per school weergegeven op peildatum 1 oktober 2016. De gemiddelde groepsgrootte van SOOOG voor het basisonderwijs bedroeg 19,92 leerlingen in 2015 en 20,23 leerlingen in 2016. Bij cluster 1 wordt de gemiddelde groepsgrootte inclusief de afdelingen anderstaligen tussen haakjes weergegeven. Ten opzichte van 1 oktober 2015 is de gemiddelde groepsgrootte nagenoeg gelijk gebleven. Landelijk bedroeg de gemiddelde groepsgrootte in 2015: 23,3 leerlingen.

Gemiddelde groepsgrootte		
Cluster en scholen	Gem. groepsgrootte 1-10-2016	Gem. groepsgrootte 1-10-2015
Cluster 1		
OBS Feiko Clockschool	21.70 (19.69)	21.60 (20.30)
OBS Oosterschool	17.00 (15.57)	17.00(16.57)
OBS Westerschool	22.17	23.17
Gemiddelde groepsgrootte cluster 1	20.90 (19.15)	20.59 (20.01)
Cluster 2		
OBS de Kleine Dollard	24.13	23.88
OBS Houwingaham	17.00	18.00
OBS de Uilenburcht	21.20	23.40
OBS de Bouwsteen	20.17	21.76
Gemiddelde groepsgrootte cluster 2	20.88	21.76
Cluster 3		
OBS Beukenlaan	22.27	24.18
OBS Heiligerlee	19.00	20.00
OBS de Wiekslag	18.20	19.60
Gemiddelde groepsgrootte cluster 3	20.60	21,26
Cluster 4		
OBS de Waterlelie	22.00	22.12
OBS Letterwies	20.75	17.80
OBS Jaarfke	17.63	20.42
OBS Eexterbasisschool	19.80	20.20
Gemiddelde groepsgrootte cluster 4	19.96	20.14
Cluster 5		
OBS de Tweemaster	19.90	22.70
OBS Drieborg	17.00	17.75
OBS de Linde	20.57	20.57
OBS Theo Thijssen	18.25	16.75
Gemiddelde groepsgrootte cluster 5	19.38	19.44
Cluster 6		
OBS de Noordkaap	21.14	22.86
OBS Hendrik Wester	19.83	16.75
SWS de Driesprong	14.00	18.00
OBS de Vlonder	18.50	20.50
Gemiddelde groepsgrootte cluster 6	19.85	19.53
Gemiddelde groepsgrootte basisonderwijs SOOOG	20.23 (19.99)	19.92 (19.82)
Cluster 7		
Sbo Delta	13.42	13.71
(V)SO de Meentschool	10.18	11.60
Gemiddelde groepsgrootte cluster 7	11.44	12.66

Marktaandeel

SOOOG heeft 22 basisscholen in de gemeente Bellingwedde, Oldambt en Pekela. In onderstaande overzichten is het marktaandeel van de verschillende onderwijsorganisaties in aantallen en percentage per leeftijdscategorie weergegeven.

Marktaandeel aantal leerlingen 1 oktober 2016						
Gemeente Oldambt	4 - 7 jaar	Perc.	8 jaar e.o.	Perc.	Totaal	Perc.
SOOOG	851	64,47%	930	62,46%	1781	63,40%
Overige	469	35,53%	559	37,54%	1028	36,60%
Totaal	1320	100,0%	1489	100,0%	2809	100,0%
Gemeente Pekela	4 - 7 jaar	Perc.	8 jaar e.o.	Perc.	Totaal	Perc.
SOOOG	263	55,49%	290	62,91%	553	59,14%
Overige	211	44,51%	171	37,09%	382	40,86%
Totaal	474	100,0%	461	100,0%	935	100,0%
Gemeente Bellingwedde	4 - 7 jaar	Perc.	8 jaar e.o.	Perc.	Totaal	Perc.
SOOOG	214	83,27%	210	77,49%	424	80,30%
Overige	43	16,73%	61	22,51%	104	19,70%
Totaal	257	100,0%	271	100,0%	528	100,0%
Totaal gemeenten	4 - 7 jaar	Perc.	8 jaar e.o.	Perc.	Totaal	Perc.
SOOOG	1328	64,75%	1430	64,39%	2758	64,56%
Overige	723	35,25%	791	35,61%	1514	35,44%
Totaal	2051	100,0%	2221	100,0%	4272	100,0%

Werkgelegenheid 2016-2021

Op basis van de prognoses van het aantal leerlingen en gegeven de huidige bekostiging is de beschikbare formatie tot en met het schooljaar 2019-2020 berekend. De komende jaren groeit de vraag naar nieuw personeel mede als gevolg van pensionering. Het aantal medewerkers in de functie van leerkracht met een payrollaanstelling is vanaf 1 augustus 2016 fors afgenomen. Een groot aantal medewerkers is in dienst getreden van onze organisatie. Thans zijn nog enkele leerkrachten – met name om invulling te geven aan het eerste opvangonderwijs – werkzaam in een payrollconstructie. Voor de uitvoering van onderwijsarrangementen, die binnen de kaders van passend onderwijs door ons expertisecentrum worden toegekend, is het aantal onderwijsassistenten in een payrollconstructie aanzienlijk toegenomen. Thans zijn ongeveer vijftien assistenten in een payrollconstructie werkzaam. In het volgende overzicht wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven op basis van het reguliere budget. Het regulier budget betreft de formatiebudgetten van de scholen. Functies die bovenschools worden bekostigd zijn niet in het overzicht opgenomen.

Ontwikkeling werkgelegenheid 2016 -2021 (fpe.)					
Schooljaar	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Budget	207,65	205,72	202,79	201,01	200,70
Personele verplichtingen	206,50	202,81	197,94	191,52	187,54
Vacatureruimte	1,15	2,91	4,85	9,49	13,16

Bron: Het bestuursformatieplan 2017-2018.

Bovenschools, zo wenselijk ten laste van onze bestemmingsreserve, investeren we in de kwaliteitsontwikkeling van onze scholen. Voor het schooljaar 2016-2017 hebben we onze Kwaliteitspool (7 fpe) gecontinueerd en wordt extra geïnvesteerd in de kwaliteitsversterking (ongeveer 4 fpe). We zijn gestart met een invalpool: de Pluspool (11,2 fpe), waarmee we een deel van vervanging bij ziekte, buitengewoon verlof en zwangerschap invullen.

II. Algemeen instellingsbeleid

1. Personeelsbeleid

Algemeen

Binnen SOOOG is een adviesgroep personeel actief bestaande uit een clusterdirecteur, drie schoolcoördinatoren en de beleidsmedewerker P&O. De adviesgroep ontwikkelt beleid op bestuursniveau. Vanuit de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur worden beleidsinitiatieven ontwikkeld, welke vervolgens ook worden besproken in de adviesgroep. Het afgelopen jaar zijn de volgende beleidsnotities ontwikkeld: Werving en selectie (herzien), Verzuimbeleid (herzien), Pluspool, begeleiding startende leerkrachten, evaluatie invalleerkrachten en gesprekscyclus (herzien). Daarnaast heeft de adviesgroep het scholingsaanbod via de SOOOG-academie georganiseerd.

Personeelssterkte

Door het in dienst nemen van de vaste invalleerkrachten (Pluspool) en een groot aantal medewerkers dat eerder op payrollbasis werkzaam was binnen de organisatie, is het aantal medewerkers in dienst van SOOOG per 1 augustus 2016 aanzienlijk gegroeid ten opzichte van het vorige jaar. Op 1 januari 2017 zijn er 308 medewerkers in dienst van SOOOG. Op 1 januari 2016 waren dit er 287. Het aantal medewerkers dat via payroll werkzaam is, is gedaald van 31 naar 28 medewerkers. Deze daling is gering omdat onderwijsassistenten die via het expertisecentrum op grond van een arrangement worden ingezet binnen het regulier onderwijs, nog op payrollbasis worden verloond. Momenteel onderzoeken we of er meer mogelijkheden bestaan om ook een aantal onderwijsassistenten een vaste aanstelling te geven, zodat het aantal medewerkers op payrollbasis nog verder kan dalen. De hierna volgende tabellen geven informatie over de opbouw van het personeelsbestand van SOOOG.

Personeelssterkte per arbeidsrelatie				
Type aanstelling		Totaal	Fulltime	Parttime
Vast	Aantal personen	283	88	195
	Bezetting (fte)	221.70	88	133.71
Tijdelijk	Aantal personen	23	7	16
	Bezetting (fte)	19.8	7	12.8
Totaal	Aantal personen	306	95	211
	Bezetting (fte)	241.51	95	146.51

Het aantal tijdelijke aanstellingen is in 2016 toegenomen. Dit wordt grotendeels veroorzaakt doordat er veertien medewerkers zijn opgenomen in de Pluspool. Daarnaast hebben ook de medewerkers in de Kwaliteitspool een tijdelijke aanstelling.

Personeelssterkte naar geslacht				
Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal personen	252	51	201
	Bezetting (fte)	190.44	51	139.44
Man	Aantal personen	54	44	10
	Bezetting (fte)	51.07	44	7.07
Totaal	Aantal personen	306	95	211
	Bezetting (fte)	241.51	95	146.51

Het percentage vrouwen werkzaam binnen onze organisatie bedraagt 81.8 procent en is ten opzichte van vorig schooljaar licht gestegen. We zijn hierin niet afwijkend ten opzichte van landelijke cijfers. Al jaren daalt het aantal mannen werkzaam binnen het primair onderwijs. De instroom van mannen in de PABO's neemt ook al jaren af. Landelijke campagnes hebben tot op heden nog onvoldoende effect gehad.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie												
	Totaal	0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>65
Aantal pers.	306	0	3	20	28	46	43	27	35	64	38	2
Bezetting (fte)	241.5	0	2.8	17.3	21.0	34.4	31.4	20.0	26.5	54.6	31.9	1.8

Het aantal jongere medewerkers is in 2016 fors gestegen. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat we zijn gestart met de Pluspool. Het grootste aantal medewerkers bevindt zich in de leeftijdscategorie 55-59 jarigen. De uitstroom van medewerkers vanwege pensionering zal de komende jaren nog aanzienlijk zijn. Door de verminderde instroom van studenten van de PABO is de verwachting dat de komende jaren een lerarentekort zal ontstaan. We proberen hierop te anticiperen door onder meer de Plus- en Kwaliteitspool.

Personeelssterkte per schaal				
Schaal		Totaal	Fulltime	Parttime
DC	Aantal personen	6	6	0
	Bezetting (fte)	6.0	6.0	0
AB	Aantal personen	11	8	3
	Bezetting (fte)	10.28	8.0	2.28
AC	Aantal personen	3	2	1
	Bezetting (fte)	2.87	2.0	0.87
LA	Aantal personen	178	45	129
	Bezetting (fte)	133.36	45.00	88.36
LB _i	Aantal personen	69	25	44
	Bezetting (fte)	58.32	25.00	33.32
LC	Aantal personen	1	1	0
	Bezetting (fte)	1.00	1.00	0
3	Aantal personen	4	2	2
	Bezetting (fte)	3.41	2.00	1.41
4	Aantal personen	26	3	23
	Bezetting (fte)	19.27	3.00	16.27
5	Aantal personen	1	0	1
	Bezetting (fte)	0.8	0	0.8
7	Aantal personen	1	0	1
	Bezetting (fte)	0.9	0	0.9
10	Aantal personen	2	1	1
	Bezetting (fte)	1.6	1.0	0.6
11	Aantal personen	2	0	2
	Bezetting (fte)	1.7	0	1.7
15	Aantal personen	2	2	0
	Bezetting (fte)	2.00	2.00	0

In- door en uitstroom

In 2016 hebben er veel personele wisselingen plaatsgevonden. In onderstaande tabel staat weergegeven welke personele mutaties zich hebben voorgedaan.

In-, door-, en uitstroom personeelsleden	
In- door- en uitstroom naar reden	Aantal personeelsleden
Vrijwillige mobiliteit	5
Verplichte overplaatsing	5
Bevordering (in het kader van de functiemix)	0
Bevordering overig	6
Instroom	34
Demotie	0
Uitstroom	17

Uit bovenstaande tabel blijkt dat er twee keer zo veel medewerkers zijn ingestroomd dan uitgestroomd. Ondanks de krimp hebben we besloten om medewerkers die al jaren via payroll werkzaam waren binnen de organisatie een vaste aanstelling te geven. Doordat de uitstroom in het kader van pensionering de komende jaren zal toenemen, is het risico van boventalligheid te verwaarlozen. Verder is de verwachting dat, door de verminderde instroom bij de PABO, de

¹ De verantwoording van de inzet en behaalde percentages van de functiemix vindt jaarlijks plaats in het bestuursformatieplan.

komende jaren een tekort aan leerkrachten zal ontstaan. We hebben besloten hierop te anticiperen door nu al extra leerkrachten aan de organisatie te binden. Vooral de Kwaliteitspool en de Pluspool zijn bestemd om jonge, veelbelovende leerkrachten binnen de organisatie te krijgen. In 2016 hebben er zich geen bevorderingen in het kader van de functiemix voorgedaan. Wel heeft een aantal leerkrachten met de taak van schoolcoördinator de tweejarige schoolleidersopleiding afgerond waardoor bevordering naar de functie van schoolcoördinator kon plaatsvinden. Ook de twee logopedistes die via de organisatie in de gelegenheid zijn gesteld om zich om te scholen tot leerkracht zijn, na het succesvol afronden van deze opleiding, met ingang van het schooljaar 2016-2017 benoemd tot leerkracht. Het is dit jaar ook mogelijk gebleken om één van de schoolcoördinatoren aan te stellen in de functie van clusterdirecteur. Naast instroom en bevordering is er ook een groot aantal medewerkers dat de organisatie heeft verlaten. Het betreft hier grotendeels medewerkers die gebruik hebben gemaakt van (vervroegde) pensionering.

Uitstroom naar reden	
Reden	Aantal medewerkers
Afloop contract	2
Keuzepensioen	6
Pensionering	1
Wederzijds goedvinden	4
Instroom WIA	1
Eigen verzoek	3
Totaal	17

Het aantal medewerkers dat de organisatie is ingestroomd is twee keer groter dan het aantal medewerkers dat is vertrokken. Dit komt onder meer door het instellen van de Pluspool en het in dienst nemen van medewerkers die via payroll werkzaam waren binnen onze organisatie. Door vertrek van een aantal schoolcoördinatoren heeft werving van nieuwe schoolcoördinatoren plaatsgevonden. Helaas bleek het niet mogelijk om deze vacatures intern te vervullen. In de hierna volgende tabel is de instroom naar functie weergegeven.

Instroom naar functie	
Functie	Aantal medewerkers
Leerkracht (regulier)	11
Leerkracht (Pluspool)	14
Leerkracht (Kwaliteitspool)	3
Schoolcoördinator	1
Leerkracht LB	1
Orthopedagoog	1
Onderwijsassistent	2
Administratief medewerker	1
Totaal	34

Ontslagbeleid

SOOOG hanteert de regeling werkgelegenheidsbeleid conform artikel 10.2 en 10.3 van de CAO-PO 2009. Bij werkgelegenheidsbeleid wordt geen gebruik gemaakt van een afvloeiingsregeling maar is de doelstelling behoud of uitbreiding van de werkgelegenheid. Werkgever en werknemer werken actief mee aan het optimaal inzetten van instrumenten van personeelsbeleid ter voorkoming van gedwongen ontslag. Bij werkgelegenheidsgarantie krijgen de werknemers met een benoeming voor onbepaalde tijd een "werkgelegenheidsgarantie". Mocht op enig moment de werkgelegenheidsgarantie niet meer gegeven kunnen worden – ondanks alle inspanningen die gepleegd zijn of worden – dan moet overleg worden gepleegd met de centrale voor overheids- en onderwijspersoneel (DGO- decentraal georganiseerd overleg). Leidt dit overleg tot de conclusie dat inderdaad de werkgelegenheidsgarantie niet kan worden gehandhaafd, dan wordt een sociaal plan opgesteld. Vooral nog hebben we ondanks de krimp, door natuurlijk verloop, boventalligheid kunnen voorkomen.

Deeltijdbeleid

Het percentage medewerkers dat in deeltijd werkt binnen onze organisatie bedraagt bijna 69 procent: dit betreft 211 van de 306 medewerkers. De gemiddelde aanstellingsomvang bedraagt 0.69 fte (27 uur per week). Door de vele deeltijders is het soms moeilijk om de formatie op de scholen

rond te krijgen. Het deeltijdbeleid van SOOOG is in 2009 vastgesteld en zal, vanwege de Wet flexibel werken die in 2016 in werking is getreden, moeten worden aangepast. Momenteel vindt evaluatie van het beleid plaats en worden de (on)mogelijkheden van deeltijdwerken binnen SOOOG in beeld gebracht. In onderstaande tabel wordt het aantal medewerkers per deeltijd cohort weergegeven.

Personeelssterkte per deeltijdcohort							
	Totaal	Deeltijd (WTF) cohort					
		0-0.2	0.2-0.4	0.4-0.6	0.6-0.8	0.8-1.0	>=1.0
Aantal personen	306	2	5	36	79	89	95
Bezetting (WTF)	241.51	0.27	1.72	17.62	51.53	75.37	95.00

Werving, selectie en introductie

In 2016 is het beleid rond werving en selectie gewijzigd naar aanleiding van de invoering van de functie van schoolcoördinator. Omdat deze functie behoort tot de directiefuncties heeft de MR van de school adviesrecht. Door de MR bij de procedure te betrekken, kan de adviserende rol direct worden meegenomen.

Werving, selectie en introductie					
Functie	School	Aantal sollicitanten	Aantal gevoerde sol. gesprekken	Aantal afgenomen assessments	Kandidaat benoemd
Schoolcoördinator	OBS de Uilenburcht	22	6	5	Ja
Schoolcoördinator	OBS Houwingaham	22	6	5	Ja
Schoolcoördinator	OBS de Kleine Dollard	22	6	5	Nee
Clusterdirecteur	Cluster 6	16	6	2	Ja
Pluspool	Alle clusters	35	16	n.v.t.	Ja
Kwaliteitspool	Cluster 1 en 2	10	5	n.v.t.	Ja
Clusterdirecteur	Cluster 5	10	5	3	Nee
Schoolcoördinator	OBS de Kleine Dollard	9	3	2	Ja

Naar aanleiding van deze selectieprocedures is besloten om het beleid rond werving en selectie opnieuw aan te passen om zodoende zowel de rol van de MR en de rol van het College van Bestuur een nog duidelijkere positie te geven. Mede als gevolg van de wijziging van de cao wordt beleid opgesteld voor de begeleiding van startende leerkrachten. In 2016 zijn we gestart met een starterscafé waar startende leerkrachten en onderwijsassistenten bij elkaar komen en op basis van intervisie met elkaar praten over onderwerpen die bij de startende medewerkers leven. Om de informatievoorziening aan nieuwe medewerkers rond de organisatie en de rechtspositie te optimaliseren zal een personeelsgids worden ontwikkeld.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Volgens artikel 30 van de Wpo dient het bevoegd gezag iedere vier jaar een document inzake de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding vast te leggen, als er sprake is van ondervertegenwoordiging. Gelet op het percentage vrouwen werkzaam binnen SOOOG (81,8 procent) zou ook het aantal directiefuncties voor 81,8 procent door vrouwen vervuld moeten worden. In 2016 heeft evaluatie van het beleid plaatsgevonden en zijn nieuwe streefcijfers bepaald.

Evaluatie pluriform management						
Functie	Streefcijfers voor 2016 (opgesteld in 2013)		Situatie op 1-1-2017			
	Verwachte aantal functionarissen	Streefpercentage vrouwen	Werkelijk aantal functionarissen	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Percentage vrouwen
Clusterdirecteur	8	37%	62	4	2	33%
Schoolcoördinator	n.v.t.	n.v.t.	15	7	8	53%
Lkr. met schoolcoördinatortaak	22	64%	7	1	6	85%
Totaal	30	57%	28	12	16	57%

In 2013 werd al een eerste aanzet gegeven tot clustering. Op dat moment was echter nog het plan om te starten met acht clusters. In 2013 kenden we de functie van schoolcoördinator niet en was dit

² Op 1-1-2017 is er een vacature voor de functie van clusterdirecteur

een taak vanuit de functiemix. Naar aanleiding van een evaluatie van de herinrichting is besloten om daarnaast de functie van schoolcoördinator in te voeren. Uit de evaluatie blijkt dat de in 2013 vastgestelde streefcijfers zijn behaald. Voor de komende vier jaren zijn onderstaande streefcijfers vastgesteld.

Streefcijfers pluriform management				
Functie	Verwacht aantal functionarissen 2021	Huidig aantal vrouwen	Streef aantal vrouwen	Streefpercentage vrouwen
Clusterdirecteur	7	2	3	43%
Schoolcoördinator	20	8	15	75%
Lkr. met schoolcoördinatietaak	3	6	2	66%
TOTAAL	30	16	20	66%

We zullen geen aanvullende maatregelen nemen om het aandeel vrouwen in de schoolleiding te vergroten.

Gesprekkencyclus

Jaarlijks worden meerdere gesprekken tussen medewerker en leidinggevende gevoerd. In het beleid "Gesprekken" worden deze gesprekken toegelicht. De huidige gesprekkencyclus is in 2016 vastgesteld naar aanleiding van de wijzigingen in de cao. In onderstaande tabel staat vermeld hoe de cyclus er momenteel uit ziet.

Gesprekkencyclus			
Periode	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
jan/feb	Kijkwijzer	Kijkwijzer	Kijkwijzer
mrt./apr.	Functioneringsgesprek	Functioneringsgesprek	Beoordelingsgesprek
Juni/juli	Plangesprek	Plangesprek	Plangesprek

Tijdens het plangesprek en het functioneringsgesprek wordt ook aandacht besteed aan het Persoonlijk Ontwikkel Plan. Momenteel wordt nog gebruik gemaakt van een SOOOG kijkwijzer. Waarschijnlijk zal in 2017 een gevalideerd observatie-instrument worden gebruikt. We hechten veel waarde aan de gesprekkencyclus, en willen dan ook dat deze inhoudsvol is. De adviesgroep personeelsbeleid zal de gesprekkencyclus in 2017 verder moderniseren.

Arbobeleid

Het huidige arbobeleid is in 2010 vastgesteld. Doel van het arbobeleid is zorg dragen voor goede werkomstandigheden waarbij aandacht is voor de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de medewerkers. Door veranderingen in de Arbowet in 2017 zal het arbobeleid herijkt moeten worden.

Arbodienstverlening

Sinds 2013 wordt de arbodienstverlening verzorgd door een overkoepelende organisatie voor zelfstandig gevestigde bedrijfsartsen. De bedrijfsartsen werken volgens het "gedragsmodel". Dit model gaat er vanuit dat verzuim niet (alleen) wordt veroorzaakt door ziekte of gezondheidsklachten, maar door gedrag. Iemand kiest ervoor om met een bepaalde klacht te verzuimen, terwijl een ander met dezelfde klacht wel werkt. Uiteraard zijn er situaties waardoor er geen sprake is van een keuze. Gedurende het ziekteproces is het belangrijk om regelmatig contact te hebben met het werk, bij voorkeur op de werkvloer. Het motto van SOOOG is dan ook: "Ziekte overkomt je, beter worden doe je op je werk".

Risico Inventarisatie en Evaluatie

In 2012 heeft voor alle scholen de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) plaatsgevonden. Inmiddels is gestart met het opnieuw opstellen van de RI&E. De plannen van aanpak worden begin 2017 verwacht zodat onze scholen hier in 2017 mee aan de slag kunnen.

Bedrijfshulpverlening

Op iedere school is een aantal bedrijfshulpverleners aanwezig. De afspraak is dat op ieder dagdeel minimaal één BHV'er aanwezig is. In het voorjaar van 2016 hebben de jaarlijkse herhalingstrainingen plaatsgevonden. Deze herhalingstrainingen zijn door vijftig medewerkers gevolgd. Daarnaast zijn er elf nieuwe medewerkers opgeleid.

Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid van SOOOG is in 2010 vastgesteld. Het beleid is in 2016 aangepast en ligt ter instemming voor aan de PGMR. In het nieuwe beleid is nog meer aandacht besteed aan de rollen die de medewerker, leidinggevende (casemanager), bedrijfsarts en P&O hebben bij het terugdringen van verzuim. Daarnaast is een protocol opgenomen voor verzuim als gevolg van een arbeidsconflict. We zien dergelijk verzuim toenemen, en onnodig lang duren, omdat er niet adequaat op gereageerd wordt. We hopen dit met dit protocol duidelijker in beeld te krijgen.

Verzuimcijfers

De registratie van verzuim vindt plaats via een HRSS (Human Resources Self Service) systeem. Vanuit dit systeem worden verzuimcijfers gegenereerd en worden gegevens van verzuimende medewerkers geüpload in de verzuimmanager: het programma dat door ons wordt gebruikt om het verzuim te monitoren, voor verslaglegging, om te communiceren met de bedrijfsarts en om te zorgen dat de Wet verbetering poortwachter wordt uitgevoerd. In onderstaande tabel staan de verzuimcijfers over 2016 op schoolniveau weergegeven.

Verzuimcijfers per school 2016								
School	Kort verzuim 1-8 dagen	Middellang verzuim 8-43 dagen	Lang middel verzuim 43-366 dagen	Lang verzuim >366 dagen	Totaal	Meld.-freq.	Gemid. Verzuim-duur in dagen	% Nul verzuim
OBS Letterwies	0.07	0.70	2.55	0.00	3.31	0.51	32.60	73.33
OBS Houwingham	0.51	0.00	1.45	0.00	1.96	0.69	3.00	84.21
OBS Oosterschool	0.27	0.00	0.29	14.80	15.36	0.30	186.33	75.86
OBS de Noordkaap	0.35	1.93	2.79	0.00	5.07	0.93	15.85	66.67
OBS Drieborg	0.56	0.00	7.79	16.68	25.03	1.25	85.14	59.26
OBS Westerschou	0.15	0.19	0.00	16.43	16.76	0.29	128.5	82.35
OBS de Uilenburcht	0.37	1.18	4.76	6.56	12.87	0.61	125.22	76.47
OBS Heiligerlee	1.08	0.65	7.94	0.00	9.67	1.10	27.73	62.50
OBS de Linde	0.59	0.23	1.43	0.00	2.25	1.07	10.65	67.74
SWS de Driesprong	1.13	0.71	4.04	0.00	5.87	1.34	38.67	80.95
OBS Jaarfke	0.47	0.30	3.55	1.97	6.28	0.76	19.64	68.97
OBS Hendrik Wester	0.63	0.00	1.36	0.00	1.99	1.08	2.14	64.00
OBS Eexterbasisschool	0.37	0.00	0.00	3.66	4.02	0.56	2.33	70.00
OBS de Vlonder	0.46	2.02	0.00	0.00	2.48	1.10	6.50	77.27
OBS Feiko Clock	0.22	0.26	0.97	0.00	1.44	0.52	9.83	76.60
OBS FT Venema	1.34	0.00	8.36	0.00	7.70	1.98	9.44	80.00
OBS de Wiekslag	0.63	0.27	1.54	7.03	9.47	1.06	7.27	72.41
OBS de Kleine Dollard	0.04	0.00	5.33	0.00	5.36	0.20	72.50	86.67
OBS Beukenlaan	0.66	0.00	4.10	0.00	4.76	1.11	17.24	51.28
OBS de Tweemaster	0.68	0.43	0.00	0.00	2.57	0.80	73.68	75.00
OBS de Waterlelie	0.57	1.14	0.89	9.83	12.44	1.06	29.96	63.41
OBS de Bouwsteen	0.88	0.80	2.34	0.00	4.02	0.81	19.11	76.67
SBO Delta	0.81	0.34	6.15	0.00	7.31	1.01	4.14	42.11
(V)SO de Meentschool	0.61	0.25	0.67	0.00	1.53	0.62	10.62	55.26
Expertisecentrum	0.22	0.53	3.53	0.00	4.27	0.66	5.25	71.43
Bestuursbureau ³	0.53	0.00	5.82	0.00	6.34	0.67	30.00	75.61
SOOOG TOTAAL	0.51	0.41	2.62	2.71	6.25	0.83	33.21	53.81

Omdat scholen relatief kleine eenheden zijn, geven verzuimcijfers op schoolniveau een vertekend beeld. Eén langdurig zieke collega op een school met tien medewerkers genereert al een verzuimpercentage van tien procent. Bij de berekening van het percentage nulverzuimers op schoolniveau worden ook alle invalleerkrachten, die gedurende het jaar een dag of meer op de

³ Incl. Kwaliteitspool.

school gewerkt hebben, verwerkt. Hierdoor wordt een vertekend beeld verkregen. Op bestuursniveau worden deze invalleerkrachten ook meegerekend, maar uiteraard slechts eenmaal. Het percentage nulverzuim op bestuursniveau is derhalve lager dan zou worden verwacht op basis van de cijfers op schoolniveau. Helaas is het niet mogelijk om overzichten te genereren waarin de invalleerkrachten niet worden meegenomen. In onderstaande tabel worden het percentage nulverzuimers en de meldingsfrequentie verder verbijzonderd naar categorieën medewerkers.

Percentage nulverzuim en meldingsfrequentie per categorie									
Personeelscategorie		Meldingsfrequentie				Percentage nulverzuim			
Jaar		2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Geslacht	Man	0.78	0.67	0.66	0.62	57.65	56.98	53.33	66.67
	Vrouw	1.13	1.03	0.88	0.88	46.65	53.85	53.94	50.76
Leeftijd-klasse	< 25 jaar	0.00	0.83	1.09	1.05	100.00	88.00	78.95	84.62
	25-34 jaar	1.46	1.33	1.03	1.09	53.76	67.35	67.03	66.67
	35-44 jaar	0.95	0.79	0.93	1.04	43.68	54.22	46.15	42.59
	45-54 jaar	1.05	1.07	0.75	0.77	41.75	43.18	48.15	53.73
	55-64 jaar	0.88	0.80	0.72	0.58	46.15	46.15	50.83	52.89
	> 64 jaar	3.24	0.00	0.86	0.86	0.00	0.00	0.00	25.00
Omvang	Deeltijd	1.07	0.96	0.84	0.84	48.55	54.48	53.92	53.92
	Voltijd	0.64	0.64	0.60	0.67	57.14	54.55	50.00	50.00
Functie-categorie	Directie	0.53	0.60	0.68	0.49	55.56	56.25	50.00	64.29
	OOP	0.94	0.63	0.44	0.53	55.00	71.05	63.16	0.60
	OP	1.09	1.00	0.89	0.91	47.70	52.85	52.79	52.78
TOTAAL SOOOG		1.05	0.83	0.83	0.83	48.83	54.48	53.83	53.81
TOTAAL PO		1.2	1.1	1.1	n.n.b.	47.80	51.40	48.30	n.n.b.

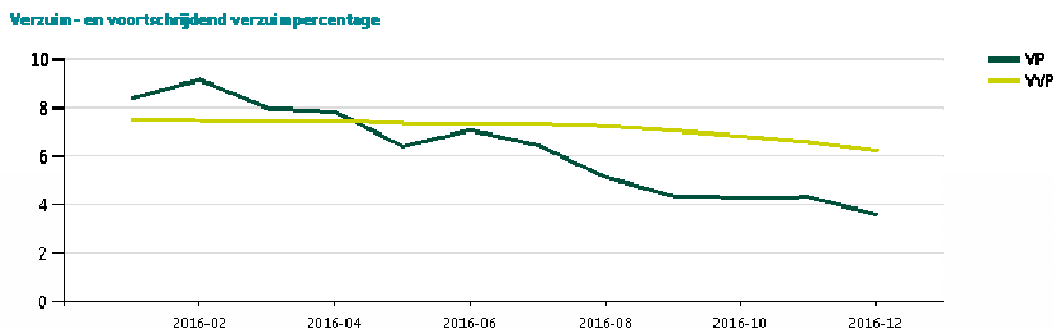
Ten opzichte van voorgaande jaren is er weinig veranderd in de meldingsfrequentie en het nulverzuim. De landelijke cijfers over 2016 zijn nog niet bekend, maar gelet op de voorgaande jaren is de meldingsfrequentie lager dan de landelijke meldingsfrequentie. Het percentage nulverzuim is hoger dan het landelijke percentage. In onderstaande tabel worden de verzuimcijfers per categorie medewerker weergegeven.

Verzuimcijfers per categorie						
Personeelscategorie/jaar		2012	2013	2014	2015	2016
Geslacht	Man	6.59	6.43	8.36	6.22	5.58
	Vrouw	7.09	6.03	6.76	7.78	6.39
Leeftijd-klasse	< 25 jaar	0.22	0	0.33	3.91	1.33
	25-34 jaar	4.99	3.05	5.90	5.06	5.44
	35-44 jaar	4.01	4.70	5.44	3.59	2.88
	45-54 jaar	3.82	4.78	4.70	7.92	4.11
	55-64 jaar	12.90	9.54	10.46	8.80	8.49
	> 64 jaar	0.00	21.92	0.00	85.41	47.57
Omvang	Deeltijd	7.08	6.28	7.34	7.47	6.31
	Voltijd	4.90	3.56	3.35	5.85	4.30
Functie-categorie	Directie	6.20	2.85	1.92	0.47	0.34
	OOP	5.57	7.09	7.50	10.64	7.02
	OP	7.16	6.28	7.46	7.77	6.92
TOTAAL SOOOG		6.96	6.13	7.12	7.47	6.25
TOTAAL PO LANDELIJK		6.9	6.6	6.1	6.4	n.n.b.

Het gemiddelde verzuim in het gehele primair onderwijs in 2016 is nog niet bekend, de verwachting is dat het verzuimpercentage binnen onze organisatie onder het landelijk verzuimpercentage ligt. Ten opzicht van voorgaande jaren is het verzuimpercentage flink gedaald. We hebben diverse maatregelen genomen om het verzuim terug te dringen. Zo is er regelmatig overleg ingepland tussen leidinggevend en de bedrijfsarts in de SMT's, worden verzuimcijfers en verzuimmanager gemonitord en zijn er bijeenkomsten rond verzuim met alle personeelsleden georganiseerd. Ook het preventief inzetten van bedrijfsmaatschappelijk werk heeft een duidelijk positief effect op het verzuim. Daarnaast wordt door extra inzet van de Kwaliteitspool minder werkdruk ervaren binnen de Pluspool en door de onderwijsassistenten die op basis van een arrangement werkzaamheden verrichten op de basisscholen. Het verzuim onder de medewerkers van 55 jaar en ouder ligt aanzienlijk hoger dan het gemiddelde verzuim. Het opschuiven van de AOW leeftijd zorgt nu voor problemen. Door medewerkers al vroeg in hun loopbaan bewust van en verantwoordelijk voor hun eigen duurzame inzetbaarheid te maken, kunnen problemen worden voorkomen. In de

hiernavolgende grafiek is het verloop van het verzuim in 2016 te zien. Na een hoog verzuim in januari/februari (vanwege de griep) is het verzuim gestaag gedaald. In juni was weer sprake van een kleine piek, maar daarna is het verzuim verder gedaald tot een verzuimpercentage van onder de vier procent in december 2016.

Verzuim- en voortschrijdend verzuimpercentage



Personeelsontwikkeling

Onze medewerkers worden volop in de gelegenheid gesteld om zich verder te bekwamen. Via de SOOOG academie worden workshops, cursussen en opleidingen aangeboden waar men zich, na overleg met de leidinggevende, voor kan aanmelden. De kosten van deze scholing worden bovenschools betaald. Scholing moet relevant zijn voor de ontwikkeling ten behoeve van de functie van de medewerker zelf, maar ook bijdragen aan de schoolontwikkeling en de strategische doelen van SOOOG. Binnen SOOOG is een studiekostenregeling van kracht. Wanneer een studie of opleiding wordt gevolgd die onder de studiekostenregeling valt, dient de medewerker een studieovereenkomst te ondertekenen. Bij voortijdig stoppen met de opleiding of ontslag dienen de studiekosten terugbetaald te worden. De studiekostenregeling is in 2009 vastgesteld en zal in 2017 worden aangepast. Vanaf het schooljaar 2017-2018 zijn alle leerkrachten verplicht zich in te schrijven in het lerarenregister. Registerleraar.nl is het beroepsregister voor leraren in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs. Door te registreren als leraar laat je zien dat je bevoegd en bekwaam bent én dat je hieraan blijft werken. Iedere vier jaar dient de leraar zich te her-registreren. De herregistratiecriteria worden in 2017 opgesteld en worden gebruikt voor de eerste her-registratieronde in 2022. Het lerarenregister wordt geleidelijk ingevoerd. In het startjaar (augustus 2017 – augustus 2018) komen alle bevoegde leraren in het register te staan. Elke leraar heeft een eigen registerdossier waarin hij/zij professionaliseringsactiviteiten bijhoudt. Tussen augustus 2018 en augustus 2022 wordt bijgehouden of de leraar voldoende aan nascholing heeft gedaan. Zo niet, dan krijgt deze een aantekening, maar dat heeft nog geen consequenties. Pas in de daarop volgende periode van vier jaar (augustus 2022 – augustus 2026) wordt het register volledig van kracht.

Functiemix

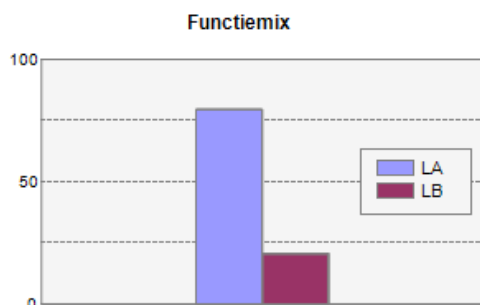
In het verlengde van de aanpak van het dreigende lerarentekort en het versterken van de kwaliteit en de positie van de leerkracht is er vanaf 1 augustus 2010 een stapsgewijze invoering van de functiemix in het basisonderwijs. Op 1 augustus 2014 had de functiemix volledig moeten zijn ingevoerd. Om het carrièreperspectief voor leraren te verbeteren is landelijk niet alleen afgesproken dat de salarislijnen worden ingekort, maar ook dat leerkrachten in de gelegenheid worden gesteld door te stromen van schaal LA naar schaal LB of LC. Vanaf 2014 moet 40 procent uitbetaald worden in LB en 2 procent in LC. Zodoende ontstaat er op scholen een mix van LA-, LB- en LC-functies. De werkgever kan met instemming van de PGMR de LC-functies budgettair neutraal omzetten in extra LB-functies. Daarbij kan de volgende richtlijn gehanteerd worden: 1 procent LC-functies komt overeen met 3 procent LB-functies en 2 procent LC-functies komt overeen met 6 procent LB-functies. In 2010 bij de invoering van de functiemix is besloten de LC-functie om te zetten naar LB-functies. Inmiddels is gebleken dat het merendeel van de besturen niet kan voldoen aan de functie-

mix eisen. In onderstaande tabel is de stand van zaken voor het geheel primair onderwijs over de jaren 2012 t/m 2015.⁴

Salarisschaal	2012	2013	2014	2015
LA	82.0%	78.7%	75.5%	74.1%
LB	17.9%	21.1%	24.2%	25,5%
LC	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%

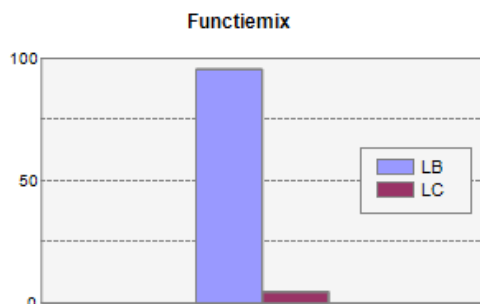
Bij invoering van de functiemix was er sprake van sancties als een bestuur niet aan de eisen kon voldoen. Vooralsnog zal er geen sprake zijn van sanctionering. We zullen ook de komende jaren proberen om meer leerkrachten te motiveren om een beleidsmatige taak binnen de school te verrichten conform het beleid functiemix. Het streven is daarbij te voldoen aan de eisen van de functiemix. In onderstaande tabel is de stand van zaken functiemix (peildatum 1-1-2017) binnen het regulier basisonderwijs van SOOOG weergegeven.

Schaal	Dienstverbanden	WTF	%WTF
LA	176	132,35	79,43
LB	40	33,23	20,57
Totaal	216	165,58	100,00



Voor het S(B)O is de mogelijkheid gecreëerd om leerkrachten in een LC schaal te benoemen. Op bestuursniveau moet per 1 augustus 2014 14 procent van de leerkrachten in de hogere schaal zijn benoemd. Onderstaande tabel geeft de stand van zaken functiemix weer per 1 januari 2016.

Schaal	Dienstverbanden	WTF	%WTF
LB	26	20,81	95,41
LC	1	1,00	4,59
Totaal	27	21,81	100,00



⁴ Bron: website www.functiemix.nl

2. Onderwijs(kwaliteits)beleid

Algemeen

We werken aan een opbrengstgerichte cultuur waarbij handelingsgericht werken centraal staat. Hierbij leggen we, naast een ruime aandacht voor de basisvaardigheden, ook de nadruk op de brede ontwikkeling van onze leerlingen, waarbij vooral aandacht is voor culturele, maatschappelijke en sociaal-emotionele vorming. Leren dient in onze opinie plaats te vinden in een stabiele en veilige leeromgeving. Sociale Veiligheid was en is één van de speerpunten in het bestuursbeleid gedurende de afgelopen en gedurende de komende jaren.

Toezichtkader inspectie

De kwaliteit van het onderwijs kan op tal van manieren worden bepaald, de rijksoverheid laat de kwaliteit van het onderwijs onder andere bepalen door de "Inspectie van het Onderwijs". Begin juli 2014 heeft de Tweede Kamer brede steun uitgesproken voor de visie en ontwikkelingen rond de vernieuwingen van het toezicht. Die visie en ontwikkelingen zijn beschreven in de brief "Toezicht en transitie". De inspectie heeft vervolgens een nieuw concept waarderingskader ontwikkeld bestaande uit kwaliteitsgebieden (onderwijsresultaten, onderwijsproces, schoolklimaat en kwaliteitszorg), standaarden en portretten. De portretten geven een inhoudelijke beschrijving van de standaarden. De inspecteur geeft in deze pilots een oordeel per standaard af. Scholen die meedoen aan de pilots krijgen een openbaar rapport. De bedoeling van de pilots is onder andere het uitproberen en bijstellen van het waarderingskader, welke op den duur het bestaande toezichtkader zal gaan vervangen. Alle scholen die in aanmerking komen voor een onderzoek in het kader van de vierjaar verplichting krijgen een breed kwaliteitsonderzoek met het nieuwe concept waarderingskader. Mocht tijdens het onderzoek blijken dat er toch sprake is van een mogelijk zwakke of zeer zwakke school, dan zet de inspectie het onderzoek om naar een beoordeling met het huidige kader en volgens de huidige beslisregels. Gedurende 2016 zijn de hieronder genoemde scholen door de inspectie bezocht. Hierbij wordt tevens het door de inspectie toegekende arrangement benoemd.

Inspectiebezoek 2016	
Naam school:	Arrangement:
OBS Houwingaham	Basisarrangement
OBS Feiko Clockschool	Basisarrangement
OBS Beukenlaanschool	Basisarrangement
OBS de Bouwsteen	Basisarrangement
SWS de Driesprong	Basisarrangement
OBS de Waterlelie	Basisarrangement
VSO de Meentschool	Basisarrangement
Eerste opvangafdeling OBS Feiko Clockschool	Basisarrangement

Ter voorbereiding op een aanstaand inspectiebezoek worden de clusterdirecteuren, school-coördinatoren, IB'ers en teams van de desbetreffende scholen vooraf door het College van Bestuur geïnformeerd. Tijdens de voorbereiding wordt ingegaan op het toezichtkader, de manier waarop de inspectie scholen bezoekt en naar zaken kijkt en op voorwaardelijke zaken zoals het op orde zijn van documenten, protocollen en procedures.

Bestuursgericht toezicht

De inspectie van het onderwijs werkt al geruime tijd aan de vernieuwing van het toezicht. Het doel daarvan is om per 1 augustus 2017 te werken met een nieuw toezichtkader en een nieuw waarderingskader voor het primair onderwijs. Het nieuwe toezicht is gebaseerd op twee pijlers: stimuleren en waarborgen. Zo wil de inspectie stimuleren dat besturen en scholen stelselmatig werken aan de verbetering van het onderwijs. De inspectie wil daarbij meer aansluiten op informatie die al over scholen aanwezig is. Daarnaast blijft de inspectie er onverminderd op toezien dat alle

leerlingen onderwijs krijgen van voldoende kwaliteit. Het schoolbestuur is, in samenwerking met leraren en schoolleiders, eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. De inspectie wil stimuleren dat besturen, samen met hun scholen, werken aan de eigen kwaliteitsverbetering. Een goede verbetercultuur is essentieel om het maximale uit de leerling te halen. De inspectie gaat in het onderzoek na of besturen voldoende sturen op kwaliteitsverbetering, of ze zich goed verantwoorden over de kwaliteit en of ze financieel gezond zijn.

We hebben ons, in het voorjaar van 2016, voor deze pilot aangemeld en zijn daadwerkelijk gekozen als één van de besturen waar de inspectie in de komende periode het bestuursgerichte toezicht zal uitvoeren. Voor ons betekent dit een andere voorbereiding en invulling van het (school)onderzoek dan wij tot nu toe gewend zijn. We worden beoordeeld op basis van de volgende deelvragen:

- Stuurt het bestuur voldoende op de (zorg voor de) kwaliteit van het onderwijs en de resultaten?
- Communiceert het bestuur actief over de eigen prestaties en ontwikkelingen en die van zijn scholen?
- Is het financieel beheer deugdelijk?

In november 2016 heeft het CvB samen met twee clusterdirecteuren een informatiebijeenkomst over deze pilot bijgewoond. De informatie uit deze bijeenkomst is daarna gedeeld met onder andere de clusterdirecteuren.

Tussenopbrengsten 2015-2016

Ons administratie- en leerlingvolgsysteem programma ParnasSys biedt ons de mogelijkheid om de resultaten van de tussentoetsen gedurende het schooljaar en aan het einde van het schooljaar te volgen en op een overzichtelijke wijze af te drukken in de vorm van een interne inspectiekaart. Deze kaart geeft een duidelijk overzicht van de tussenopbrengsten en of deze wel dan niet voldoen aan de norm (drie van de vijf voldoende) van het Ministerie. ParnasSys biedt de scholen en het bestuur de kans om uitgebreide analyses te maken om zo niet alleen de onderwijskwaliteit in beeld te brengen maar ook om verbeteronderwerpen te benoemen en is dus een belangrijk instrument in onze kwaliteitscyclus. De inspectiekaart kan tevens met een daaraan gekoppelde toelichting met conclusies en aanbevelingen opgenomen worden in het jaarverslag. De tussenopbrengsten zoals vastgelegd op de interne inspectiekaart zijn jaarlijks het gespreksonderwerp van de periodieke voortgangsgesprekken over het cluster met de clusterdirecteur. Samen wordt gekeken welke aandacht en acties de tussentijdse opbrengsten eventueel behoeven.

Eindopbrengsten 2016

In het volgende overzicht zijn de scores van de Cito Centrale Eindtoets 2016 opgenomen. Deze score is de gemiddelde score van alle leerlingen. Als we de schoolscores vergelijken met de ondergrens (o.g.) van de desbetreffende schoolgroep (s.g.): vastgesteld op basis van het percentage gewichtsléerlingen van de school, zien we welke scholen onvoldoende scores ten opzichte van de vastgestelde ondergrens. De onderwijsinspectie staat toe dat er op basis van vooraf geciteerde voorwaarden leerlingen buiten de score gehouden kunnen worden (correctie). De definitieve correctie zal door de inspectie worden uitgevoerd tijdens een schoolbezoek of tijdens het jaarlijkse bestuursgesprek. De school dient bij eventuele correcties de correctie te verantwoorden met relevante onderbouwingen en bewijsstukken. Het overzicht geeft een beeld over de eindopbrengsten van onze scholen gedurende de laatste vijf jaren.

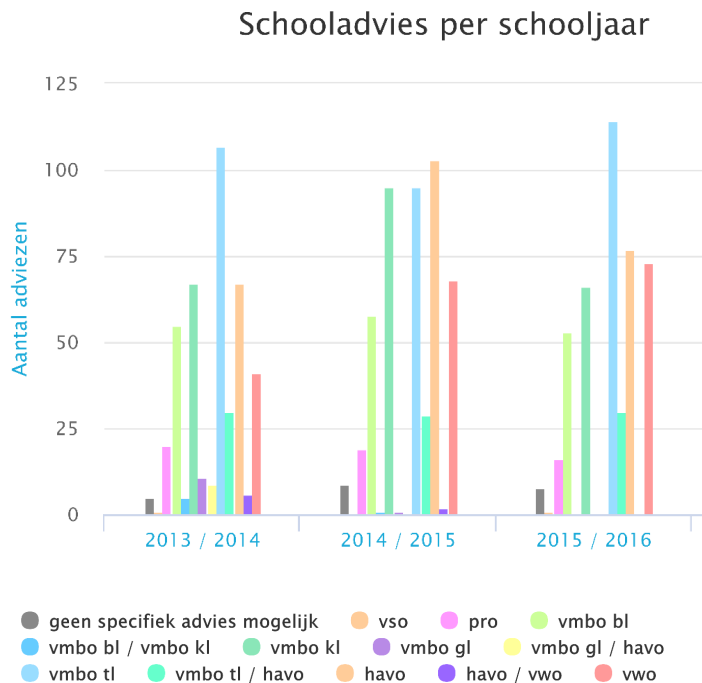
Eindopbrengsten					
School	2012	2013	2014	2015	2016
OBS Letterwies	G	L	G	L	G
OBS Houwingaham	L	L	L	G	L
OBS Oosterschool	H	G	G	G	G
OBS de Noordkaap	G	G	L	L	G
OBS Drieborg	G	L	G	L	G
OBS Westerschool	G	H	H	G	G
OBS Uilenburcht	G	H	G	L	G
OBS Heiligerlee	G	H	G	H	L
OBS de Linde	G	H	G	H	G
OBS Theo Thijssen	L	G	L	L	G
SWS de Driesprong	G	G	G	L	G*
OBS Jaarfke	G	G	G	G	L
OBS Hendrik Wester	G	G	L	L	G
OBS Eexterbasisschool	G	L	G	H	H
OBS de Vlonder	L	H	G	L	G*
OBS Feiko Clockschool	H	H	G	H	H
OBS F.T. Venema	G	H	G	H	H
OBS de Wiekslag	L	G	H	G	G
OBS de Kleine Dollard	H	G	H	H	G
OBS Beukenlaan	G	L	L	H	G
OBS de Tweemaster	G	G	L	G	G*
OBS de Waterlelie	L	G	L	G	G*
OBS de Bouwsteen	L	G	G	L	H
2012, 2013, 2014, 2015, 2016:	G*	Gemiddeld, correctie moet nog plaatsvinden.			
Bron: Schooldossier van de	H	Boven gemiddeld: boven de bovengrens.			
Onderwijsinspectie	G	Gemiddeld: tussen de onder- en bovengrens			
	L	Onder gemiddeld: onder de ondergrens			

*) Correctie zal door de inspectie worden uitgevoerd tijdens een schoolbezoek of tijdens het jaarlijkse bestuursgesprek.

Een eerste indruk naar aanleiding van de huidige gegevens (2016) is dat bij een viertal scholen: SWS de Driesprong, OBS de Vlonder, OBS de Tweemaster en OBS de Waterlelie nog een correctie dient plaats te vinden. Over de loop der jaren zien we een wisselend beeld voor wat betreft de eindopbrengsten van onze scholen. We realiseren ons dat dit sterk groepsafhankelijk is en van jaar tot jaar zal verschillen. Daarnaast zien we dat een aantal scholen over het algemeen altijd voldoende scoort. We willen dat er binnen de clusters, maar ook SOOOG breed vormen van intervisie ontstaan om samen te delen hoe men omgaat met onderwijs en onderwijskwaliteit, onder andere ook in relatie tot de opbrengsten. Door onder andere te werken (bijvoorbeeld vanuit het begeleidings-traject HGW/OGW) met gedegen groeps- en schoolanalyses, kunnen scholen meer proactief handelen: door op basis van de specifieke kenmerken van de schoolpopulatie ambitieuze doelen te stellen om structureel te werken aan kwaliteitsverbetering en een daarmee samenhangend opbrengstenprofiel.

Uitstroom naar het voortgezet onderwijs

In onderstaande grafiek wordt de uitstroom van onze leerlingen aan het eind van de basisschoolperiode naar het vervolgonderwijs weergegeven.



ultimview.nl

We kunnen constateren dat er een redelijk constante uitstroom naar het voortgezet onderwijs is. Het schooladvies richting het vwo is gedurende de afgelopen jaren gegroeid. De uitstroom richting havo en vmbo tl blijft redelijk constant.

Kwaliteitszorg

Alle scholen werken binnen de cyclus rond kwaliteitszorg jaarlijks met een schooljaarplan en met een schooljaarverslag. Binnen de vierjarencyclus sluiten deze plannen aan bij het strategisch beleid van de organisatie en bij het schoolplan van de school. Doelstelling is om te streven naar meer inhoudelijke afstemming op organisatieniveau: vanuit strategisch beleid en schoolplannen herkenbare koppelingen leggen met de schooljaarplannen. Daarnaast zien we dat er steeds meer samenhang tussen de scholen binnen de clusters ontstaat. We streven daarbij ook naar meer inhoudelijke afstemming op organisatieniveau: vanuit strategisch beleid en schoolplannen herkenbare koppelingen leggen met de schooljaarplannen. Het College van Bestuur heeft de schooljaarverslagen en de schooljaarplannen getoetst op de inhoud. De scholen hebben schriftelijk feedback gekregen op de inhoud van de plannen. Hierbij is onder andere gekeken naar de samenhang tussen deze plannen en het eigen schoolplan en ons strategisch beleidsplan.

Verantwoorden – Schooljaarverslagen

Aan het eind van een schooljaar stelt iedere school een schooljaarverslag op. Het schooljaarverslag is een verantwoordingsinstrument en bestaat uit een beschrijving van kengetallen die relevant zijn voor het afgelopen jaar en bepalend zijn voor de planning voor het komend jaar, een uitgebreide weergave en analyse van de tussentijdse- en eindopbrengsten, een inhoudelijke evaluatie van het afgelopen schooljaar en uit bevindingen van belanghebbenden en betrokkenen. De analyses en evaluaties leiden tot conclusies en consequenties voor het toekomstig beleid van de school en leveren zo input voor het nieuwe schooljaarplan. Uit de evaluatie van de schooljaarplannen is gebleken dat de opgevoerde speerpunten van het schooljaar 2015-2016 nagenoeg allemaal zijn gerealiseerd. Waar nodig zijn punten opnieuw opgenomen in het schooljaarplan van 2016-2017.

Vooruitzien – schooljaarplannen

Alle scholen hebben hun beleid vanuit het schoolplan 2015-2019 en vanuit ons strategisch beleidsplan uitgewerkt voor de schooljaren 2015-2016 en 2016-2017. Aan het eind van het schooljaar 2015-2016 hebben we samen met een onderwijsadviesbureau formats ontwikkeld om met behulp van ParnasSys en Integraal onze kwaliteitscyclus (schoolplan, schooljaarplan en schooljaarverslag) inhoud te kunnen geven en uit te werken. Het merendeel van onze scholen heeft deze formats (schooljaarplan en schooljaarverslag) gebruikt om de plannen voor het nieuwe schooljaar (2016-2017) te genereren. Voor de komende schooljaren zal deze ingezette ontwikkeling SOOOG breed worden gehanteerd. Binnen de Integraal omgeving werken we met de volgende domeinen:

- Onderwijsleerproces;
- Leerstofaanbod;
- Onderwijstijd;
- Schoolontwikkeling;
- Planmatige ondersteuning (Zorg en begeleiding);
- Schoolklimaat en schoolcultuur;
- Samenwerking met ouders;
- Kwaliteitszorg en kwaliteitsmanagement;
- Imago en Incidenten,
- Interne communicatie;
- Contacten met externen;
- Organisatiebeleid en organisatiemanagement.

Onze school voor speciaal (voortgezet) onderwijs De Meentschool, gebruikt een document waarin meerdere domeinen worden beschreven. De schooljaarplannen maken duidelijk dat scholen structureel werken aan hun onderwijskundige ontwikkeling. Gemeenschappelijke thema's die nadrukkelijk naar voren komen zijn:

- Kwaliteit van de instructie en het didactisch handelen.
- Handelingsgericht- en opbrengstgericht werken en de inzet van ParnasSys.
- Het werken met Integraal binnen ParnasSys.
- Implementatie van nieuwe methodes.
- Het verbreden van taalonderwijs en het woordenschat aanbod, waarbij ruime aandacht is voor begrijpend lezen.
- Ouderbetrokkenheid.
- Versterken van de planmatigheid van de ondersteuning binnen de scholen.
- Het vinden van de juiste balans tussen de cognitieve en brede ontwikkeling.
- Het ontwikkelen van eigentijds onderwijs.

Deze thema's zijn onder andere gebaseerd op de onderwijskundige uitgangspunten uit ons strategisch beleidsplan, rapportages van de onderwijsinspectie, eigen analyses en bevindingen. Naar aanleiding van bovenstaande bevindingen en analyses worden actie- en ontwikkelpunten bepaald. Een aantal ontwikkelpunten voor 2016:

- Voorbereiding aanstaande inspectiebezoeken en voorbereiding op het Bestuursgericht toezicht.
- Versterken didactisch handelen van onze leerkrachten door in te zetten op leerkrachtvaardigheden door het werken met groepsbezoeken met behulp van de kijkwijzer.
- Het werken met de kijkwijzer verbreden en evalueren en laten aansluiten op de nieuwe cao en op de bepalingen rond het lerarenregister.
- Versterken van de planmatigheid van de zorg, de ondersteuning die aan leerlingen wordt geboden, door SOOOG-breed de cursus handelings- en opbrengstgericht werken gekoppeld aan het gebruik van ParnasSys en Integraal te volgen.
- Versterken van de systematiek rond kwaliteitszorg door het gebruik van ParnasSys en Integraal en een daarop aangepaste werkwijze van planning.

- Het jaarlijks actualiseren van de Schoolondersteuningsprofielen en de daarbij behorende zorgroutes.
- Het verder ontwikkelen van ondersteuningsbeleid, inrichten en implementeren van ondersteuning door het expertisecentrum voor de scholen en leerlingen van SOOOG.
- Het beleid rond sociale veiligheid wordt geactualiseerd en zal gedurende het jaar 2016 op schoolniveau worden herschreven, zodat het zowel op school- als op stichtingsniveau zal voldoen aan de nieuwe wetgeving.

Voortgangsgesprekken

Het College van Bestuur voert twee keer per jaar individuele voortgangsgesprekken met de clusterdirecteuren. Tijdens deze gesprekken bespreken we niet alleen de actuele ontwikkeling en voortgang van de scholen en het cluster, maar ook de opbrengsten, het verzuim, de effecten van het personeelsbeleid en overige domeinen vanuit het kwaliteitsbeleid. We zoomen daarbij naast communicatie en organisatie in op de vier beleidsterreinen: onderwijs, personeel, huisvesting en financiën. Het gesprek wordt op basis van een door het College van Bestuur aangeleverd format door de clusterdirecteur voorbereid. Voorafgaand aan het gesprek ontvangen we een voortgangsrapportage. Gedurende het gesprek worden afspraken met elkaar gemaakt en vastgelegd. De gesprekken worden als heel constructief ervaren en leveren voldoende informatie en input om vervolgstappen met elkaar te ondernemen.

Leerkrachtvaardigheden

Een van de doelstellingen van het afgelopen jaar bestond uit het uitvoeren van klassenobservaties aan de hand van het kijkwijzerformulier. Dit vanuit de algemeen geaccepteerde gedachte: "De leerkracht maakt het verschil". We zien de eigen kijkwijzer als een ontwikkelinstrument. Door consequent de leerkrachtvaardigheden in beeld te brengen en te volgen is het mogelijk gezamenlijk ontwikkelpunten te benoemen. Tijdens de hierboven beschreven voortgangsgesprekken tussen het College van Bestuur en de clusterdirecteuren wordt het voeren van klassenbezoeken aan de hand van de kijkwijzer besproken. De nieuwe cao en het lerarenregister zullen aanleiding zijn om het gebruik van de eigen kijkwijzer te evalueren en wellicht de overstap te maken naar een landelijk erkend en gecertificeerd instrument.

Scholing

Het scholingsbeleid binnen SOOOG kenmerkt zich door:

- Kwaliteitsverbetering.
- Professionalisering.
- Taak- en functiedifferentiatie.
- Flexibiliteit en duurzaamheid.

De SOOOG Academie vormt niet een op zichzelf staand doel, maar is vooral in zijn uitwerking en aanbod een middel om uitvoering van strategisch beleid, scholingsbeleid, kwaliteitsbeleid en personeelsbeleid te versterken. In 2016 heeft onze SOOOG Academie een breed scholingsaanbod gepresenteerd. Binnen dit brede scholingsaanbod worden onder andere raakvlakken gezocht met het handelingsgericht werken, instructie en werken met het jonge kind, meer- en hoogbegaafdheid en het toepassen van de iPad binnen het onderwijs.

Begeleidingstraject HGW/OGW

In 2016 is handelingsgericht en opbrengstgericht werken in combinatie met kwaliteitszorg, één van de hoofdthema's van het strategisch beleidsplan. In samenwerking met en onder begeleiding van een onderwijsadviesbureau zijn we verder gegaan met het begeleidingstraject dat we gedurende de vorige jaren zijn gestart. Daarbij is opnieuw gekozen voor een organisatorische opzet waarbij bijeenkomsten op bovenschools niveau afgewisseld werden met een vervolg op clusterniveau en werkbijeenkomsten voor IB'ers. In deze opzet wordt gewaarborgd dat er voldoende professionele ruimte is om op cluster- en schoolniveau verdere uitwerking te geven aan HGW/OGW en kwaliteitszorg. In de kick-off bijeenkomsten voor HGW/OGW (ParnasSys) en kwaliteitszorg (Integraal) zijn op cluster- en schoolniveau doelen, aandachtspunten en vervolgstappen

geformuleerd en uitgewisseld. In daaropvolgende bijeenkomsten is hierop voortgeborduurd. Gedurende de tweede helft van het schooljaar 2015-2016 is het formele begeleidingstraject rond handelingsgericht en opbrengstgericht werken beëindigd. Tijdens de verschillende bijeenkomsten voor HGW/OGW (ParnasSys) en kwaliteitszorg (Integraal) zijn de op cluster- en schoolniveau geformuleerde doelen, aandachtspunten en vervolgstappen uitgewerkt. Uitgangspunt bij bovenstaande ontwikkelingen was en is het motto: 'Meer denken, minder schrijven'. Om dit te realiseren willen we optimaal gebruik maken van de al aanwezige gegevens die verzameld worden in ParnasSys en Integraal en de in deze programma's beschikbare formats, zodat we dubbel werk kunnen voorkomen. De scholen ervaren dat de administratieve druk vermindert door deze pragmatische opzet. Resultaten van het afgelopen jaar:

- Alle scholen werken met groepsplannen in ParnasSys die periodiek opgesteld worden aan de hand van harde data (citotoetsen en methode gebonden toetsen) en de input vanuit de notiecategories (onder andere stimulerende factoren, belemmerende factoren en onderwijsbehoeften).
- Een eerste aanzet is gedaan om het Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP), aan de hand van de al verzamelde gegevens binnen de ParnasSys omgeving op te nemen.
- Aan het eind van het afgelopen schooljaar zijn samen met Driestar Onderwijs Advies formats ontwikkeld om met behulp van ParnasSys en Integraal onze kwaliteitscyclus (schoolplan, schooljaarplan en schooljaarverslag) inhoud te kunnen geven en uit te werken. Een groot aantal scholen heeft deze formats (schooljaarplan en schooljaarverslag) gebruikt om de plannen voor het nieuwe schooljaar (2016-2017) te genereren. Voor de komende schooljaren zal deze ingezette ontwikkeling SOOOG breed worden gehanteerd.

De voortgang van het traject is regelmatig besproken in de daarvoor gevormde stuurgroep. Daarin zitten vertegenwoordigers uit alle clusters en het MT en College van Bestuur, zodat er een zo breed mogelijk draagvlak ontstaat. Vanuit de stuurgroep, maar bovenal ook vanuit onze scholen, is de wens uitgesproken om in samenwerking met Driestar Onderwijs Advies na te denken over de wijze waarop ook in het schooljaar (2016-2017) "verdiepende" begeleiding ingezet kan worden. Waarbij we meer rekening houden met de specifieke wensen van de clusters/scholen om één en ander door te ontwikkelen, zodat er meer maatwerk kan worden geleverd. Het College van Bestuur heeft het besluit genomen het hierboven beschreven traject voor een schooljaar te verlengen.

Het IB-netwerk en het schoolondersteuningsprofiel

De interne begeleiders van onze scholen komen meerdere keren per schooljaar bijeen om samen te overleggen over en samen te werken aan de versterking van de ondersteuningsstructuur op onze scholen. Het afgelopen jaar was, naast de afstemming met het expertisecentrum, het herschrijven van het schoolondersteuningsprofiel (SOP) een wederkerend onderwerp op de agenda van het netwerkoeverleg. Onder (bege)leiding van een externe deskundige is voor alle scholen het SOP herschreven. Dit heeft per school in een geactualiseerde versie van het SOP geresulteerd. Deze geactualiseerde SOP's zijn naar het samenwerkingsverband passend onderwijs en naar de onderwijsinspectie gestuurd. Daarnaast zijn de SOP's op de websites van de scholen geplaatst en worden zij op de site van "Scholen op de kaart" (Vensters PO) geplaatst. Het IB-netwerk kent een eigen voorbereidingsgroep waarin ook het expertisecentrum is vertegenwoordigd. Deze voorbereidingsgroep bereidt de IB-netwerkbijeenkomsten voor. De IB-netwerkbijeenkomsten worden ook door één van de clusterdirecteuren bezocht.

Coördinatie IB-netwerk en het begeleidingstraject HGW/OGW

Mede gezien het feit dat onze onderwijskundig beleidsmedewerker aan het eind van het schooljaar 2015-2016 afscheid heeft genomen hebben we één van onze IB'ers bereid gevonden coördinerende werkzaamheden uit te gaan voeren. Het betreft hier SOOOG brede werkzaamheden als coördinator en voorzitter van de diverse IB-netwerkoeverleggen en coördinerende werkzaamheden voor het traject van HGW/OGW. Daarnaast zal deze collega de schakel zijn tussen het IB-overleg en ons expertisecentrum en tussen het IB-netwerk en het College van Bestuur.

Het expertisecentrum van SOOOG

Het expertisecentrum van SOOOG heeft het afgelopen jaar een meer duidelijke en prominentere rol gekregen binnen de ondersteuningsstructuur van onze stichting. Onze scholen kunnen rond ondersteuningsvraagstukken terugvallen op de medewerkers van ons expertisecentrum. Middels daad en raad worden de scholen dan bijgestaan. Daarnaast vervult ons expertisecentrum een heldere brugfunctie tussen onze scholen en het samenwerkingsverband passend onderwijs. Eén van de taken die het expertisecentrum daarin vervult, is het assisteren en adviseren bij het aanvragen van de toelaatbaarheidsverklaringen van leerlingen die alsnog een verwijzing moeten krijgen. Vanuit tussentijdse evaluaties is geconstateerd dat de bemensing van het expertisecentrum nog niet als optimaal wordt ervaren. De werklast en werkdruk van de eigen orthopedagoog is te groot. Daarnaast missen we een orthopedagoog-generalist die bepaalde documenten en aanvragen mag "aftekenen". Het College van Bestuur heeft, in samenspraak met de clusterdirecteur van cluster zeven, het besluit genomen een eigen orthopedagoog-generalist in dienst te nemen. Het betreft een gecombineerde functie met werkzaamheden voor het expertisecentrum en onze (V)SO ZML de Meentschool. Inmiddels is deze functie ingevuld. Ook door de inzet van de hierboven genoemde coördinator hebben wij een aantal werkzaamheden bij ons expertisecentrum weggehaald. Hierdoor ontstaat meer ruimte en rust. Ons expertisecentrum zal zich blijven richten op het verder uitbouwen en optimaliseren van de ondersteuning van de scholen en de leerkrachten. We willen dit in een zo vroeg mogelijk stadium doen. Daar waar handelingsverlegenheid dreigt te ontstaan zal men met adviezen en/of een heel praktisch arrangement hulp bieden. Een arrangement kan zijn dat het expertisecentrum tijdelijk een onderwijsassistent aan een school of specifieke groep toekent.

Vensters PO

Onze scholen hebben zich aangemeld bij Vensters PO en zijn in een vergevorderd stadium om de schoolspecifieke pagina's van "Scholen op de kaart te vullen". Het is wel zaak dat onze scholen de informatie zo actueel mogelijk houden. De webpagina's van "Scholen op de kaart" zijn algemeen toegankelijk en verstrekken onder andere (aspirant) ouders informatie over het beleid van de school, de resultaten van het onderwijs van de school, de manier waarop de school omgaat met sociale veiligheid, etcetera, etcetera.

Kwaliteitspool

In 2014 hebben we een notitie opgesteld en vastgesteld met als titel "Kwaliteitspool Leerkrachten". Aan het begin van het schooljaar 2014-2015 is met instemming van de GMR en het management ook daadwerkelijk gestart met deze Kwaliteitspool. Gedurende de schooljaren 2014-2015 en 2015-2016 is de Kwaliteitspool geëvalueerd. Naar aanleiding van deze evaluatie binnen het overleg tussen de clusterdirecteuren en het College van Bestuur is ervoor gekozen de bestaande notitie op een aantal onderdelen aan te passen. In deze aangepaste notitie, voorjaar 2016, ligt de focus meer op de lesgevende taken en op de groei van startbekwaam naar basisbekwaam van de leerkrachten in de Kwaliteitspool. Daarnaast ook op de bijdrage die de inzet van deze leerkrachten levert aan de kwaliteit van onderwijs op onze scholen binnen onze clusters. Wij willen de leerkrachten in de Kwaliteitspool een stabiele en solide basis meegeven bij de start van hun onderwijscarrière, waarbij we bij de aanvang niet direct willen komen tot een stapeling van taken en verantwoordelijkheden. De nieuwe notitie is met de leerkrachten van de Kwaliteitspool besproken en zal het komende jaar het vertrekpunt zijn om nadere invulling te geven aan kwaliteitsstimulering van ons onderwijs. Vanuit het vorige beleid en vanuit de evaluatie van de Kwaliteitspool en de Kwaliteitspoolleerkrachten hebben we, in nauw overleg met de clusterdirecteuren, besloten om vier van de acht Kwaliteitspoolers een reguliere aanstelling voor onbepaalde tijd binnen onze organisatie aan te bieden. Eén van de Kwaliteitspoolers heeft een baan elders aanvaard en met één van de Kwaliteitspoolers zullen we het contract niet verlengen. Twee van de zittende Kwaliteitspoolers hebben hun plek in de Kwaliteitspool behouden. Het schooljaar, 2016-2017, zijn we gestart met een Kwaliteitspool die bestaat uit zeven leerkrachten (één leerkracht per cluster), hetgeen betekent dat er vacatureruimte is ontstaan voor vijf nieuwe Kwaliteitspoolers. Deze vacatures zijn aangeboden aan de leerkrachten die op basis van payroll contracten of op invalbasis voor onze organisatie werkzaam zijn. De vacatures zijn met ingang van het schooljaar 2016-2017 ingevuld. De opzet van de Kwaliteitspool is zeker niet alleen een tijdelijke oplossing voor formatieve problemen binnen de school/het cluster, maar moet een aantoonbare meerwaarde voor het verhogen van de

onderwijskwaliteit hebben. De toedeling van leerkrachten uit de Kwaliteitspool aan de scholen heeft plaatsgevonden in overleg tussen de clusterdirecteuren en het College van Bestuur.

Sociale veiligheid

We hebben te maken met de gevolgen van de invoering van het wetsvoorstel sociale veiligheid. Hieronder wordt puntsgewijs aangegeven welke aandachtspunten daarbij aan de orde komen:

- Vanaf 1 augustus 2015 zijn scholen wettelijk verplicht te zorgen voor borging van de sociale veiligheid.
- Het doel van het wetsvoorstel is op hoofdlijnen als volgt samen te vatten:
 - Scholen moeten veiligheidsbeleid voeren.
 - Scholen moeten de veiligheid van leerlingen monitoren, zodanig dat er altijd een actueel en representatief beeld is van de situatie op school.
- De coördinatie van het beleid ten aanzien van pesten wordt belegd bij één persoon, die tevens fungeert als aanspreekpunt op het gebied van pesten.
- Vanaf 1 augustus 2016 zal de onderwijsinspectie gaan toezien op naleving van de nieuwe regels over veiligheid.
- Monitoring zal onder andere plaatsvinden via de indicator 'Schoolklimaat en veiligheid' binnen Vensters PO.
- Scholen zijn vrij in de keuze van het instrument waarmee ze de sociale veiligheid willen monitoren, zolang dat maar aan de wettelijke eisen voldoet.

Tijdens het jaarlijkse bestuursgesprek tussen de inspectie van het onderwijs (16 november 2015) is aangegeven dat de afgelopen jaren via de vertrouwensinspecteur signalen rond incidenten zijn binnengekomen. De inspectie geeft aan dat deze signalen zich rond een drietal aspecten afspelen, namelijk sociale, psychische en fysieke veiligheid. Het betreft een tiental signalen binnen acht van onze scholen. Dit zijn echter de signalen die bij de vertrouwensinspectie zijn binnengekomen. We hebben al eerder geconstateerd dat er daarnaast ook een aantal klachten zijn binnengekomen bij de Landelijke Klachten Commissie en bij het College van Bestuur. De inspectie vraagt ons eens kritisch te kijken of het aantal signalen te maken kan hebben met de sociale veiligheid binnen onze scholen. De inspectie beperkt zich bij het benoemen van de signalen tot het noemen van jaartallen, de school waar de incidenten zich hebben voorgedaan en de aard van het incident. Hieronder geven we, per categorie, een opsomming van de bij de vertrouwensinspectie binnengekomen meldingen. De inspectie heeft aangegeven dat het van belang is voldoende inzicht te hebben in de veiligheidsbeleving en in de staat van de sociale veiligheid in de scholen. De inspectie heeft het College van Bestuur gevraagd de veiligheid binnen haar scholen bij voorkeur met een externe partij nog eens nader in beeld te brengen. Daarnaast is het bestuur gevraagd of het bestuur de aanscherping van sociale veiligheid mede naar aanleiding van de nieuwe wetgeving voortvarend wil oppakken. Het bestuur heeft te kennen gegeven aan beide verzoeken gehoor te willen geven. Bovenstaande heeft geresulteerd in het maken van een aantal afspraken waaruit acties voortvloeiden om beleid betreffende sociale veiligheid verder (door) te ontwikkelen en te implementeren. SOOOG-breed is gedurende het schooljaar 2015-2016 een start gemaakt met een aantal acties om beleid betreffende sociale veiligheid verder (door) te ontwikkelen en te implementeren. De genomen stappen zijn:

- Onderzoek naar de veiligheid en de veiligheidsbeleving op onze scholen: het College van Bestuur heeft, op advies van de inspectie, contact opgenomen met dhr. R. Veenstra van de RuG om te verkennen of de RuG op korte termijn onderzoek kan doen naar veiligheid en veiligheidsbeleving. Het onderzoek naar de veiligheidsbeleving binnen onze scholen is gestart.
- In het najaar van 2016 is een start gemaakt met een tweede peiling onder de leerlingen en met de peiling onder de ouders en het personeel. De rapportage wordt eind 2016 of zo snel mogelijk aan het begin van 2017 verwacht.
- Herijking van het veiligheidsbeleid aansluitend bij de nieuwe wetgeving (dit is afgerond). De beleidsnotitie "Sociale Veiligheid" is naar de scholen gestuurd. De scholen hebben op basis van deze notitie dit beleid uitgewerkt in schoolspecifiek beleid. (Dit is afgerond.)
- Alle scholen hebben een coördinator sociale veiligheid (Veiligheidscoördinator) aangesteld.

Vensters PO en Scholen op de Kaart: alle scholen zijn ver gevorderd met het vullen van de schoolpagina's binnen Vensters PO. De veiligheidsbeleving en het beleid rond sociale veiligheid worden hier onder andere inzichtelijk gemaakt. De (door)ontwikkeling van de sociale veiligheid is opgenomen in het investeringsplan. De kosten van het geschetste traject komen dan ook ten laste van de begrote investeringsuitgaven zoals begroot voor 2016 en 2017.

Prestatiebox

Met de regeling Prestatiebox trachten wij de kwaliteit van het primair onderwijs te verbeteren. Doel is het verhogen van de prestaties van de leerlingen over de hele linie. Om dit te bereiken zijn prestatieafspraken gemaakt met de PO-raad en de minister van onderwijs. We hebben de ruimte om uit te gaan van onze specifieke situatie waarbij we de landelijke prioriteiten vertalen naar eigen beleid. Wij hebben besloten om de middelen voor versterking van het management en de professionalisering van leerkrachten bovenschols te bundelen, onder andere ter bekostiging van scholing. Een gedeelte van de middelen uit de Prestatiebox wordt op schoolniveau ingezet. Onze scholen maken zelf plannen over de inzet van de middelen uit de Prestatiebox.

Cultuureducatie

Cultuureducatie omvat drie doelen:

- Leerlingen leren beelden, muziek, taal, spel en beweging te gebruiken, om er gevoelens en ervaringen mee uit te drukken en om er mee te communiceren.
- Leerlingen leren op eigen werk en dat van anderen te reflecteren.
- Leerlingen verwerven enige kennis over en krijgen waardering voor aspecten van cultureel erfgoed.

Binnen SOOOG wordt op schoolniveau – binnen de gedachte van de brede ontwikkeling van onze leerlingen – gestreefd naar een structurele invulling van cultuureducatie. Een aantal scholen heeft binnen het taakbeleid van de school, ter invulling van de normjaartaak, een cultuurcoördinator aangewezen om cultuur-educatieve activiteiten te organiseren en te coördineren. In de directe omgeving van SOOOG is een aantal partijen actief dat een aantal scholen begeleidt en ondersteunt op beleids- en op uitvoeringsniveau.

3. Huisvestingsbeleid

Onderhoud

Jaarlijks wordt het (meerjaren)onderhoudsplan geactualiseerd. In september 2016 zijn alle scholen opnieuw geschouwd op onderhoud. De te verwachten onderhoudskosten voor de komende tien jaren bedragen in totaal ongeveer 7,5 miljoen euro. Voor 2017 zijn voor de uitvoering van onderhoudswerkzaamheden de volgende bedragen geraamd:

- klachtenonderhoud ongeveer € 125.455,--
- preventief onderhoud ongeveer € 846,496--
- buitenonderhoud ongeveer € 240.464,--

De meeste geplande werkzaamheden zijn schilderwerk, beglazing, klimaat, stoffering, verlichting, installatie- en elektrotechniek, riolering, bestrating, hekwerk, zonwering, reiniging en diverse overige bouwkundige onderhoudswerkzaamheden waaronder het klimaat.

Onderwijsvoorzieningen

Gemeenten en schoolbesturen hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit, spreiding en bereikbaarheid van de onderwijsvoorzieningen. Hiertoe is belangrijk dat de gemeenten en SOOOG een gezamenlijke visie hebben op de onderwijsvoorzieningen voor de toekomst. We hechten aan goede onderwijsvoorzieningen zo thuis nabij als mogelijk. Onderwijsvoorzieningen die bij voorkeur opvang, ondersteuning en onderwijs bieden aan kinderen van 0 tot 14 jaar en van 7.00 tot 19.00 uur geopend zijn. Naast de kwaliteit van het onderwijs zijn aantrekkelijke onderwijsvoorzieningen ook ons visitekaartje. Gelet op de krimp, de leeftijd van de schoolgebouwen en verduurzaming is het van belang dat de gemeenten in gezamenlijkheid met de schoolbesturen huisvestingsprogramma's actualiseren. In het volgende overzicht wordt het aantal werkelijke vierkante meters onderwijshuisvesting aangegeven en afgezet tegenover het aantal bekostigde vierkante meters onderwijshuisvesting.

Huisvestingsomvang in m ²								
Jaar	2014	2015	2016	2017*	2018*	2019*	2020*	2021*
Aantal scholen	26	25	25	24	23	23	23	23
M ² werkelijk	28721	28030	28030	27073	26252	26252	26252	26252
M ² bekostigd	23055	21990	21990	21730	21355	21355	21355	21355
M ² niet-bekostigd	5666	6040	6040	5343	4897	4897	4897	4897

*) prognose

De gemiddelde genormeerde schoolgrootte van de scholen van SOOOG bedroeg in 2016 880 m². In totaal werden 6040 vierkante meters vloeroppervlakte door het Ministerie niet bekostigd. Medio 2016 is OBS F.T. Venema in Westerlee gesloten en is de juridische eigendom van de school teruggegeven aan de gemeente Oldambt. We blijven in gesprek met de gemeenten over de invulling van leegstand. Uiteindelijk kijken we op welke wijze de leegstand in een school kan worden gegroepeerd en – conform Wpo – buiten gebruik kan worden gesteld. Bij buiten gebruikstelling wordt de gemeente weer verantwoordelijk voor dat gedeelte van de school. Dat gedeelte van de school is dan weer het juridisch eigendom van de gemeente. In het volgende overzicht wordt de onderwijshuisvesting nader gespecificeerd. Naast het bouwjaar van het schoolgebouw wordt de bruto vloeroppervlakte van het gebouw versus de genormeerde vloeroppervlakte aangegeven. De genormeerde vloeroppervlakte wordt voor onderhoud, energie en schoonmaak door het Ministerie bekostigd. Het genormeerde aantal lokalen is gebaseerd op het aantal leerlingen per 1 oktober 2016.

Schoolgebouwen					
School	Bouwjaar	Bruto vloeropp.	Genorm. vloeropp.	Aantal lokalen	Genorm. aantal lokalen
00BB OBS Letterwies	1953	1135	650	6	4
03DW OBS Houwingaham	2011	931	785	7	5
06CN OBS Oosterschool	1975	932	785	7	5
06DG OBS de Noordkaap	2011	-	980	8	6
08DD OBS Drieborg	1973	738	650	6	4
08IC OBS Westerschool	1925	622	875	5	6
09DO OBS de Uilenburcht	1970	1165	785	8	5
09EU OBS Heiligerlee	1962	1112	650	8	4
10BG OBS de Linde	1996	1299	875	8	6
10BG OBS Theo Thijssen	1952	557	650	4	4
10DT SWS de Driesprong	1974	577	495	5	3
10SZ OBS Jaarfke	1979	1099	875	8	6
11GF OBS Hendrik Wester	2010	-	875	8	5
11HF OBS Eexterbasisschool	1975	1258	785	6	5
11JJ OBS de Vlonder	1979	561	650	4	4
11RY OBS Feiko Clock	1998	2195	1400	16	10
10UZ OBS de Wiekslag	1976	909	785	5	4
12EJ OBS de Kleine Dollard	1973	1762	1085	14	8
12VN OBS Beukenlaan	1975	1761	1400	14	10
13BM OBS de Tweemaster	1977	1512	1190	10	9
13HB OBS de Waterlelie	1975	1562	980	9	7
18HQ OBS de Bouwsteen	2002	1132	875	9	5
19SW SBO Delta	2013	-	1085	7	7
19TZ (V)SO de Meentschool	2013	-	1450	10	14

Frisse scholen

Een Frisse School is een schoolgebouw met een laag energiegebruik en een gezond binnenmilieu als het gaat om luchtkwaliteit, temperatuur en comfort, licht en geluid. Energiegebruik en een gezond binnenklimaat kunnen soms tegenstrijdig zijn. Voldoende ventilatie is noodzakelijk voor een gezond binnenklimaat, maar ventileren kost ook energie. SOOOG streeft binnen haar mogelijkheden naar de realisering van 'frisse scholen'. Hiertoe is het noodzakelijk samen met de gemeenten duurzaam te gaan investeren in de klimaatverbetering van vooral die scholen die nog lang niet zijn afgeschreven. In 2017 hebben we een klimaatverbetering van Obs de Bouwsteen gerealiseerd. We willen de komende jaren het binnenklimaat van onze scholen blijven verbeteren om kinderen en medewerkers een gezondere omgeving te bieden. In 2017 gaan we aan de slag met Obs de Wiekslag. Ook hier gaan we voor een frisse school. Daarnaast willen we in de school de plafonds vervangen en de toiletten renoveren.

Schoolprofilering

We streven in onze scholen naar een omgeving die zodanig is ingericht dat het daarin prettig is om te leren en te werken. In het afgelopen jaar hebben we door binnenhuisarchitecten een scan laten maken van OBS de Wiekslag, OBS de Vlonder en SWS de Driesprong. Het doel en de opdracht was een advies te geven met welke kleine aanpassingen van de inrichting en/of de school we de uitstraling zowel intern als extern kunnen verbeteren. De ontvangen adviezen zijn in 2016 in uitvoering genomen. Ook voor 2017 willen we op een aantal scholen een scan uitvoeren. Naast uitstraling is goed meubilair ook erg belangrijk. Leerlingen zitten gedurende hun basisschooltijd bijna 8000 uur op een stoeltje aan hun tafeltje. In 2012 zijn we gestart met de vervanging van het schoolmeubilair op de scholen van SOOOG. In 2016 zijn het schoolmeubilair en overige inrichting

van de leslokalen vervangen op OBS Drieborg, OBS Beukenlaan en OBS de Linde. Mede in het licht van de krimp worden alle scholen ingericht met dezelfde lijn (vormgeving en kleur) van meubilair. Hierdoor kan het meubiliair tussen de scholen eenvoudiger worden uitgewisseld. Voor 2016 staat de vervanging van meubilair in drie scholen gepland.

Integraal Kindcentrum

Integrale Kindcentra (IKC's) zijn centra die algemeen toegankelijk zijn. Centra waarin kinderen samen opgroeien, samen spelen, samen ontdekken, samen leren en... samen leven. Wij willen dat onze scholen bij voorkeur gehuisvest zijn in een dergelijk centrum. In 2017 willen we daarom een start maken met de vorming van IKC's. In een Integraal Kindcentrum zijn kinderopvang, het peuteronderwijs en het basisonderwijs samengebracht, groeien kinderen samen op en worden de kinderen in één doorgaande leerlijn voorbereid op het voortgezet onderwijs. De deelnemende organisaties dragen samen de zorg voor die doorgaande leerlijn.

Energiemonitoring

We monitoren online het energieverbruik op de scholen. Storingen en onnodig verbruik worden op deze wijze online gesignaleerd waarna direct actie kan worden ondernomen. We willen zowel in techniek als gedrag investeren met als doel het verbruik van energie bewust te verminderen. Het voornemen is uiteindelijk te streven naar nieuwe webbased gestuurde regelingen in onze scholen zodat installaties op afstand kunnen worden aangepast.

Duurzame energie

Kinderen zijn de toekomst evenals duurzame scholen. Duurzame scholen onderscheiden zich onder andere doordat ze gebruik maken van duurzame energie. SOOOG beschikt niet over duurzame scholen maar wil wel gebruik maken van duurzame energie waaronder zonlicht. Zonlicht kan door middel van zonnepanelen worden omgezet in energie. Het grootste voordeel van deze energie is dat ze schoon en duurzaam is en helpt bij de bescherming van ons milieu. We zijn de afgelopen zomer onze eigen energie gaan produceren met behulp van zonnepanelen. Op de daken van OBS Feiko Clockschool, OBS Theo Thijssen, OBS Letterwies, OBS Heiligerlee en OBS Houwingham zijn circa 500 zonnepanelen geïnstalleerd. In totaal gaan deze panelen 97.500 kWh per jaar opwekken, wat gelijk is aan het verbruik van ongeveer 26 huishoudens. Door het zetten van deze stap zullen we jaarlijks 57.000 Kg minder CO2 uitstoten. Dit staat gelijk aan 285 bomen die een jaar lang groeien. In 2017 gaan we ons oriënteren op mogelijke andere scholen, die zich goed lenen voor het gebruik van zonnepanelen. Alle zonnepanelen worden gefinancierd uit de reserves die destijds (2006) bij de start van onze stichting zijn overgedragen door de gemeenten.

ICT op scholen

Kinderen groeien op omringd door digitale media. In toenemende mate hebben ze thuis en op school de beschikking over een computer, tablet, internet en andere digitale informatiedragers zoals telefoons. Sommige kinderen zijn vaardiger in de omgang met informatie- en communicatietechnologie (ICT) dan andere. Door de groeiende hoeveelheid informatie en de toenemende invloed van ICT op het dagelijks leven is het belang van digitale vaardigheden toegenomen: digitale vaardigheden van leerlingen bij het modern leren en van leerkrachten voor het organiseren van goed en modern onderwijs.

Inmiddels werken onze scholen, uitgezonderd obs Drieborg, in de Cloud van Brinbox Bridge. De scholen blijven de bestaande computers, printers en netwerkapparaten gewoon gebruiken binnen het nieuwe systeem. Brinbox Bridge zorgt ervoor dat alle huidige Clouddiensten, software, data en apparatuur in de Cloud gaan werken. Concreet betekent dit dat data in de Cloud wordt opgeslagen en gebruikers via de Cloud worden doorgeleid naar webbased-software dat op onze scholen wordt gebruikt. Het werken in de Cloud is gekoppeld aan het werken met Office 365. Alle medewerkers, scholen, etcetera, beschikken over een mailadres binnen het domein van SOOOG. We zien dat de scholen nu de overstap naar het draadloos werken aan het maken zijn. De desktopcomputers worden de komende jaren geleidelijk vervangen door notebooks en/of tablets. De economische levensduur van notebooks en met name tablets is drie jaar. Dientengevolge is besloten om de afschrijvingstermijn van de ICT apparatuur ingaande 2016 te wijzigen van vijf naar drie jaren. De extra kosten van deze versnelde afschrijving worden in 2016 en 2017 bovenscholings gefinancierd.

Vanaf 1 januari 2017 zijn alle telefoonabonnementen ondergebracht bij Ziggo. De internetabonnementen worden gedurende de eerste maanden van 2017 ondergebracht bij één provider. Het nieuwe abonnement biedt de scholen meer download- en uploadsnelheid (180/30). Als alles is gerealiseerd willen we met de scholen de overstap naar VOIP-bellen maken.

Schoonmaak

Over de uitvoering van het nieuwe schoonmaakcontract dat is ingegaan op 1 februari 2016 zijn we nog niet helemaal tevreden. Uit de kwaliteitscontrole blijkt dat de kwaliteit van schoonmaak op een aantal scholen nog achterblijft bij wat met elkaar is afgesproken en is vastgelegd. Daarnaast zijn er nog een aantal acties die nadere afstemming en invulling vragen waaronder het periodieke overleg en het resultaatgericht schoonmaken.

4. Financieel beleid

Financiële koers

Het financiële beleid is in al haar aspecten en dimensies voor de korte, middellange en lange termijn gericht op de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. In het financiële beleid staat de balans tussen de eisen van het onderwijs (het primaire proces) en het financiële perspectief centraal. SOOOG heeft een solide bedrijfseconomische basis. De reserves en voorzieningen kunnen gedurende enkele jaren exploitatietekorten, waaronder boventalligheid, opvangen. Daarnaast bieden de bestemmingsreserves voldoende ruimte om te kunnen investeren in de uitvoering van het strategisch beleidsplan "Focus op wat groeien mag!"

In de afgelopen jaren is veel bereikt. Bedrijfseconomisch loopt het goed, we hebben een degelijk financieel beleid.

Ons financieel beleid is gericht op de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. De balans tussen eisen die het onderwijs op korte termijn stelt en een meerjarenperspectief staan hierin steeds centraal. De omvang van ons weerstandsvermogen in relatie tot de risico's biedt ons voldoende ruimte om de komende jaren ruim te gaan investeren in de kwaliteitsversterking van het onderwijs. Het is van belang dat we bij het investeren de juiste afwegingen maken in relatie tot:

- Snel versus geleidelijk,
- structureel versus éénmalig,
- tijdelijk versus duurzaam en
- ruimhartig versus beheersbaar.

Het onderwijsveld is volop in beweging. De demografische en politieke ontwikkelingen dwingen onderwijsinstellingen, waaronder SOOOG, na te denken over de wijze waarop ze goed onderwijs voor de toekomst kunnen blijven organiseren en borgen. Wij zien dit als een kans en grijpen deze ontwikkelingen aan om onze organisatie verder te ontwikkelen en ook kwalitatief toekomstbestendiger te maken. Naast het kapitaal, ons personeel, zijn een bedrijfseconomisch gezonde organisatie en moderne huisvesting en inrichting, de belangrijkste randvoorwaarden voor goed onderwijs. Het financiële beleid voor de korte en lange termijn wordt bepaald door:

- Het strategische beleid.
- De specifieke beleidsdoelen binnen de maatschappelijke, economische en sociale ontwikkelingen.
- De werkelijke en te verwachten inkomsten en uitgaven.
- De investeringsplannen.

Begrotingskaders

De uitgangspunten die voor de samenstelling van de begroting en meerjarenraming door SOOOG worden gehanteerd zijn:

- De inkomsten – zijnde de Rijksvergoedingen waaronder het personeelsbudget, het budget voor personeel en arbeidsmarktbeleid (BPA) en het budget voor materiële instandhouding (MI), de overdracht vanuit de SWV- en Passend Onderwijs en voor zover van toepassing de vergoedingen van de lokale overheden – worden beschouwd als het budget waaruit de jaarlijkse exploitatie wordt bekostigd.
- De financiële positie van SOOOG per 31 december 2015 maakt het voor 2017 en de jaren 2018-2020 mogelijk extra te kunnen investeren in de kwaliteitsontwikkeling dan wel versterking van het onderwijs.
- Investeringskosten ten laste van de reserves mogen niet leiden tot een structurele lastenverhoging.
- Het personeelsbudget wordt intern geoormerkt ter bekostiging van het personeel en limiteert de beschikbare formatie op school- en clusterniveau.

- Op basis van de gemiddelde personeelslast op bestuursniveau wordt jaarlijks de beschikbare formatie op schoolniveau berekend.
- Het verschil in het beschikbare personeelsbudget als gevolg van de bekostigde leerlingen op basis van teldatum 1 oktober (T-1) en de verwachte leerlingen op de eerst volgende teldatum 1 oktober (T) , wordt beschikbaar gesteld voor kwaliteitsformatie op clusterniveau.
- De begroting van SOOOG is opgebouwd uit de schoolbegrotingen en de bovenschoolse begroting.
- De schoolbegroting betreft de inkomsten en diensgevolge uitgaven voor:
 - o Jaarlijkse verbruiksmaterialen, licenties, abonnementen, repromiddelen, medezeggenschap, culturele vorming, dienstreizen en huishoudelijke en/of school gerelateerde zaken.
 - o Afschrijvingen van het onderwijsleerpakket en ICT-middelen.
 - o Scholing van personeel en de onderwijsontwikkeling inclusief de daaraan gerelateerde vervanging van personeel.
 - o Versterking van cultuureducatie en opbrengstgericht werken.
- De bovenschoolse begroting betreft de inkomsten en diensgevolge uitgaven voor:
 - o Inzet van personeel.
 - o Afschrijving en vervanging materiële vaste activa.
 - o Huisvesting, waaronder onderhoud, energie en schoonmaak.
 - o Kwaliteitsontwikkeling van onderwijs en onderwijsondersteuning.
 - o SOOOG-brede professionalisering van het personeel en management.
 - o Administratie en beheer.
 - o Overige lasten, waaronder repromiddelen, representatie, etcetera.
- De middelen van de SWV-en worden volledig aangewend voor de organisatie en/of uitvoering van ondersteuning te weten:
 - o Personele versterking van de basisondersteuning op scholen.
 - o Bekostiging van de doorverwijzing naar het speciaal (basis)onderwijs.
 - o Personele en materiële bekostiging van het expertisecentrum.
 - o Bekostiging van de aangeboden arrangementen (personeel en materiaal) van het expertisecentrum.
- De bestemmingsreserve kan worden aangewend voor de kwaliteitsontwikkeling en/of -versterking (zie continuïteitsparagraaf).
- De algemene reserve is geoormerkt als het noodzakelijk aan te houden weerstandsvermogen van de organisatie (zie continuïteitsparagraaf).
- Structureel beschikbare formatie wordt aangewend om personeel in dienst te nemen van SOOOG waarbij de volgende benoemingsvolgorde wordt gehanteerd:
 - o Uitbreiding van de aanstellingen van het huidige personeel.
 - o Benoeming van Kwaliteitspoolers binnen reguliere formatie.
 - o Benoeming extern personeel binnen reguliere formatie.

Resultaten en weerstandsvermogen

Gezien de specifieke kenmerken van SOOOG: met een meer dan gemiddelde krimp en daarbij onderhavige risico's, hanteert SOOOG het weerstandsvermogen als buffercapaciteit. Gelet op de financiële positie van SOOOG investeren we op basis van het nieuwe strategische beleidsplan in de kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitsversterking van SOOOG. SOOOG hanteert gekeken naar haar risico's een weerstandsvermogen van 20 tot 25 procent van de jaarlijkse rijksbijdrage.

Planning en control

Het nakomen van verplichtingen en realiseren van kwaliteitsontwikkeling kan, gezien de genoemde bedreigingen, alleen wanneer we zelfstandig keuzes blijven maken in uitgaven. Keuzes die bijdragen aan het borgen en de ontwikkeling van kwaliteit. Om die kwaliteit te blijven behalen, willen we inzetten op de verdergaande professionalisering van personeel, de modernisering en inrichting van schoolgebouwen en de versterking van kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs.

Treasury statuut

SOOOG hanteert een standaard treasury statuut dat in 2016 is geactualiseerd en opnieuw is vastgesteld. Het treasurybeleid wordt uitgevoerd binnen de kaders van de regeling beleggen en belenen voor instellingen voor onderwijs. Wij beleggen uitsluitend veilig en daarom niet in aandelen, obligaties of risicovolle fondsen. We verkrijgen rente middels spaar- en rekening-courant rekeningen.

III. Overige instellingsinformatie

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo)

Mvo is een integrale visie op een duurzame bedrijfsvoering. SOOOG probeert bij iedere bedrijfsbeslissing een afweging te maken tussen de verschillende maatschappelijke en economische effecten hiervan, en houdt hierbij rekening met stakeholderbelangen. Elke bedrijfsbeslissing heeft immers invloed op de stakeholders van onze organisatie. Stakeholders zijn de belanghebbenden: onze medewerkers, de ouders, maar bijvoorbeeld ook gemeenten, leveranciers, en ook 'de samenleving' in algemene zin. Wij hechten aan de dialoog en vinden het belangrijk om in gesprek te blijven met onze stakeholders. Hiertoe evalueren wij regelmatig beleid en processen en onderzoeken om de twee jaar de tevredenheid bij het personeel, de leerlingen en de ouders. Zo houden we inzicht in de gevolgen van een beslissing voor anderen. We hechten aan openheid en zijn transparant over onze activiteiten en de maatschappelijke effecten hiervan. Met onze visie, missie en uitvoering van beleid houden we als SOOOG rekening met het effect van onze activiteiten op de regio, en met de menselijke aspecten binnen en buiten de organisatie. We blijven hierbij zoeken naar een balans die leidt tot betere resultaten voor zowel de organisatie als de samenleving. Onze kernactiviteit is het organiseren en bieden van goed onderwijs. Goed onderwijs wordt primair vormgegeven op de werkvloer. Om dit te realiseren willen we ons flankerend beleid (personeel, huisvesting en financiën) dienstbaar, doelmatig, efficiënt en effectief vormgeven. We zijn ons hierbij bewust van het regionale en maatschappelijke speelveld. Maatschappelijk verantwoord ondernemen betekent voor SOOOG aandacht door:

- Samenwerking te zoeken met gemeenten en onderwijspartners om leefbaarheid en de toegang tot onderwijs zo thuisnabij als mogelijk vorm te geven.
- Regionale oplossingen voor te stellen voor de organisatie van passend onderwijs.
- Initiatieven te nemen voor, en bij te dragen aan flankerende onderwijszorg in de regio.
- Energiebewustzijn te bevorderen onder de medewerkers en leerlingen.
- Duurzaam onderhoud te plegen.
- Voorkeur te geven aan regionale ondernemers bij aanbesteding van opdrachten.

Klachten

Een school is een omgeving waar mensen intensief met elkaar omgaan. Botsingen en meningsverschillen zijn dan ook niet bijzonder en worden vaak in onderling overleg bijgelegd. Een verschil van inzicht kan geen kwaad, als er maar over gesproken wordt met de mensen die direct bij het onderwerp betrokken zijn. In de praktijk blijkt dat ouders met een klacht toch vaak direct de weg naar de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC) zoeken. De LKC biedt een schoolbestuur vrijwel altijd alsnog de mogelijkheid om een klacht zelf op te lossen. In onderstaande tabel staat weergegeven hoeveel klachten er in 2016 zijn binnengekomen en afgehandeld.

Afkomst klachten	Aantal
Binnengekomen bij de Landelijke Klachtencommissie	3
Door de commissie zijn behandeld	0
Door de commissie aan het schoolbestuur zijn doorgestuurd ter afhandeling	3
Nog in behandeling zijn bij de Landelijke Klachtencommissie	0
Rechtstreeks binnengekomen zijn bij het bestuur	5
Nog in behandeling zijn bij het bestuur	0

De klachten kunnen als volgt worden onderverdeeld:

Soort klacht	Aantal
Pesten	1
Ongewenst gedrag	1
Informatievoorziening door school	3
Plaatsingsadvies	2
Overige	1

Voor de interne klachtafhandeling is een procedure opgesteld welke gehanteerd wordt. Van de procedure kan, in bijzondere gevallen vanwege de aard en/of ernst van de klacht worden afgeweken.

Bezwaarafhandeling

Op grond van de Algemene wet bestuursrecht kan men bezwaar indienen tegen een door het College van Bestuur genomen besluit. Voor de afhandeling van bezwaarschriften is een interne procedure vastgesteld. In 2016 zijn twee bezwaarschriften ingediend. Eén bezwaarschrift is door het College van Bestuur niet gegrond verklaard. Bezwaarindieners heeft besloten om niet in beroep bij de rechtbank te gaan. Het andere bezwaarschrift is door betrokkene weer ingetrokken.

Raad van Toezicht

In deze paragraaf geeft de Raad van Toezicht inzicht in de activiteiten van 2016. Naast de toezichthoudende functie vervult de Raad ook de rol van klankbordfunctie voor het College van Bestuur. De Raad van Toezicht functioneert als team en heeft een portefeuilleverdeling.

Samenstelling

De samenstelling van de Raad van Toezicht per 1 januari 2017 is:

Dhr. J. (Jan) de Wit, voorzitter	: Algemeen en onderwijs
Dhr. H. (Hans) de Kimpe, vicevoorzitter	: Onderwijs en personeel
Mevr. J. (Jannie) Bos	: Zorg en welzijn
Dhr. G. (Govert) Brouwer	: Juridisch en personeel
Dhr. P. (Pim) Flinterman	: Financiën en personeel

Vergaderingen

De vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn niet openbaar. De agenda is in overeenstemming met de jaarcyclus van het primair onderwijs. Voor elke vergadering wordt de agenda aangevuld met actuele onderwerpen die de aandacht vragen. In 2016 heeft de Raad van Toezicht zeven keer (regulier) vergaderd. Het College van Bestuur is bij deze vergaderingen aanwezig. Om betrokkenheid bij de afzonderlijke scholen te onderhouden wordt er wisselend op één van de scholen van onze organisatie vergaderd. Voorafgaand aan de vergadering verzorgt de clusterdirecteur en/of de schoolcoördinator een korte presentatie en rondleiding op de afzonderlijke school. De reguliere vergaderingen hebben plaatsgevonden op:

- 26 januari 2016, OBS Letterwies Nieuwolda
 - o 2de managementrapportage 2015, Landelijke Klachtencommissie Onderwijs, Holding
- 8 maart 2016, Bestuursbureau Oostwold
 - o Dossier "klacht", Samenwerking PO Oost Groningen, , Sociaal jaarverslag 2015, Bestuursformatieplan 2016-2017, Verantwoording en zelfevaluatie
- 20 april 2016, OBS Feiko Clock Oude Pekela
 - o Jaarrekening en bestuursverslag 2015, Eigendomsoverdracht perceel grond Westerlee, Jaarplanning Raad van Toezicht 2016-2017, Verantwoording en zelfevaluatie
- 4 juli 2016, Boerderij Hermans Dijkstra Midwolda
 - o 1ste managementrapportage 2016, Krimpde leerprestaties in een krimpregio, Jaarverslag 2015 Buro Vertrouwenspersoon
- 7 september 2016, Bestuursbureau Oostwold
 - o Accountantsverslag Horlings, Verzuim, Kaderbrief, Overdracht OBS FT Venema
- 24 oktober 2016, OBS Beukenlaan Winschoten
 - o Treasurystatuut, Peuteronderwijs, Jaarverslag SWV GO 2014-2015, Koopovereenkomst Lintelostraat 1, Bad Nieuweschans

- 7 december 2016, OBS de Bouwsteen Finsterwolde
 - o Begroting 2017, Onderwijsjaarverslag 2015-2016, Nieuw toezicht kader inspectie onderwijs, Treasurystatuut
- Overige overleggen die in 2016 hebben plaats gevonden:
 - o 10 mei 2016, Evaluatie functioneren Raad van Toezicht
 - o 24 mei 2016, Jaarlijks overleg GMR

Het bestuurlijk handelen heeft als leidraad het handboek Good Governance van SOOOG. In de bijeenkomsten van de Raad van Toezicht wordt onder andere het meerjarenbeleidsplan, het strategisch beleidsplan en de meerjarenbegroting besproken. Het meerjarenbeleidsplan wordt omgezet in een jaarplan, dat door tussenrapportages wordt gevolgd. Eén en ander in combinatie met de managementrapportages. De meerjarenbegroting wordt vertaald naar een jaarbegroting. Drie keer per jaar wordt in managementrapportage een tussentijds overzicht gegeven van de jaarbegroting. Uiteraard om het verloop te volgen maar ook om desgewenst te kunnen sturen en te anticiperen op onverwachte ontwikkelingen. De implementatie van het Strategisch Beleidsplan wordt gemonitord en tussentijds geëvalueerd. In 2016 is besloten om, vooralsnog, niet te gaan participeren in een holding voor de samenwerkingsscholen in Oost-Groningen. SOOOG staat er in financieel en onderwijskundig goed voor. Punt van aandacht is het ziekteverzuim onder de medewerkers.

Scholing

Op 15 november 2016 hebben de leden van de Raad van Toezicht deelgenomen aan de contactgroep Governance van VOS/ABB. De onderwerpen waren het toezichtkader van de raad van toezicht en het externe toezicht van de gemeente.

Klokkenluidersregeling

In de klokkenluidersregeling wordt aan de Raad van Toezicht een rol toebedeeld. Uit dien hoofde is de Raad van Toezicht betrokken geweest bij een procedure ten overstaan van de LCK van de geschillencommissie onderwijszaken.

Gemeenten

Op 19 december 2016 heeft de Raad van Toezicht op uitnodiging van de gemeente Bellingwedde een gesprek gehad met de wethouder voor onderwijszaken over ondermeer het basisonderwijs in haar gemeente en de visie daarop van de Raad van Toezicht.

Medezeggenschap

Medezeggenschap is een investering in de kwaliteit van het onderwijs die we niet ervaren als een wettelijke dwang, maar als een ondersteuning van ieders streven naar beter onderwijs. Medezeggenschap is partnerschap. De GMR en de MR-en van de scholen hebben een grote waarde en inbreng. Wij vinden het dan ook belangrijk dat zowel de GMR als de MR-en hun rollen in overeenstemming met de WMS goed kunnen vervullen. We hechten aan een goede en open bestuurlijke cultuur. De GMR is een zelfstandige en onafhankelijke raad en levert een fundamentele bijdrage aan de kwaliteit van onze stichting. Zij houdt bij haar keuzes rekening met haar doelgroepen: de leerlingen, hun ouders en het personeel. Zij volgt de beleidsplannen van het bestuur en de uitvoering daarvan en informeert de leden van de MR van de aangesloten scholen. Zij voorziet het bestuur van adviezen, waarbij gebruik gemaakt wordt van het advies-, instemmings- en/of initiatiefrecht. Vanaf het schooljaar 2016-2017 is een nieuwe medezeggenschapsstructuur van kracht, die door het College van Bestuur is goedgekeurd. De nieuwe structuur past bij de huidige tijd en situatie, met meer draagvlak, enthousiasme, betere en kortere communicatielijnen. In de nieuwe structuur bestaat de GMR uit veertien leden. Ieder cluster levert één ouder en één personeelslid voor de nieuw te vormen GMR. Dit bevordert de herkenbaarheid van de vertegenwoordigers en de verbinding met de clusters en scholen. In 2016 heeft het College van Bestuur ongeveer acht keer overleg gehad met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De Raad van Toezicht heeft in 2016 één gezamenlijk overleg gevoerd met de GMR. Na advies of instemming van de GMR en MR-en wordt beleid door het bestuur vastgesteld. Van de overleggen die de GMR voert wordt een

verslag gemaakt dat wordt gedeeld met alle MR-en. Jaarlijks informeert de GMR in haar jaarverslag het personeel en de ouders over haar activiteiten, adviezen en instemmingen.

Stakeholders

Wij werken aan de loyaliteit en tevredenheid van ouders, leerlingen, medewerkers en onze stakeholders. De externe belanghebbenden worden vaak 'stakeholders' genoemd. We denken hierbij aan de gemeenten en de toeleverende, afnemende, collegiale en samenwerkende instellingen: organisaties en overheden waarmee wij een belangrijke relatie hebben. Het College van Bestuur en de clusterdirecteuren hebben in 2016 regelmatig diverse stakeholders in het kader van horizontale verantwoording en overleg bezocht. Overlegstructuren waarin SOOOG in 2016 operationeel of bestuurlijk heeft geparticipeerd zijn:

- Samenwerkingsverbanden passend onderwijs.
- Gemeentelijke overleggen zijnde de lokaal educatieve agenda (LEA) en het op overeenstemmingsgericht overleg (OOGO).
- Overlegplatform vso-vo-mbo provincie Groningen.
- Samenwerking onderwijskwaliteit en mobiliteit provincie Groningen.
- Netwerkoeverleg financiën primair onderwijs Noord-Nederland
- Bestuurlijk overleg openbaar onderwijs provincie Groningen.
- Adviesraad van de Pedagogische Academie in Groningen.
- Regionaal overleg primair en voortgezet onderwijs.
- Overleg academische basisscholen provincie Groningen.

Lidmaatschappen

Het College van Bestuur is lid van de PO-Raad, de brancheorganisatie voor het primair onderwijs. De PO-Raad onderhandelt namens het College van Bestuur over de cao po waarvan de uitkomsten door het bestuur worden gevolgd. Daarnaast is het College van Bestuur lid van VOS/ABB, de vereniging voor openbare en algemeen toegankelijke scholen, de werkgeversvereniging voor bestuur en management in het openbaar en algemeen toegankelijk primair en voortgezet onderwijs. De Raad van Toezicht is lid van de VTOI, de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen, het platform van toezichthouders uit het po, vo, mbo en het hoger onderwijs.

Privacy en de Wet bescherming persoonsgegevens

Het afgelopen jaar heeft SOOOG, mede gelet op de Wet bescherming persoonsgegevens, voorbereidingen getroffen om zich te beschermen tegen mogelijke datalekken. Wij zijn een verbintenis aangegaan met een organisatie die randvoorwaarden creëert om de beveiliging van content te waarborgen. We vertrouwen op deze wijze de voortgang en de veiligheid voor de komende jaren te kunnen waarborgen. Het komende jaar gaan we het ICT beleid verder ontwikkelen. Daarnaast gaan we ons privacy beleid actualiseren en aanscherpen. We zullen hierbij komen tot privacyreglementen voor leerlingen en medewerkers.

SOOOG heeft een beleidsnotitie "Personeelsdossier" vastgesteld. In dit beleid wordt uitvoerig ingegaan op privacy. SOOOG heeft de personeelsdossiers gedigitaliseerd en ondergebracht in een beveiligde omgeving. Een beveiligde omgeving die voldoet aan de Nederlandse en Europese privacy wetgeving en richtlijnen.

Interne beheersing en controle

Planning en Control bewaken de interne beheersing en het rechtmatig en doelmatig realiseren van onze doelstellingen. Vanuit de planning en controle zijn door de accountant geen significante tekortkomingen in de administratieve organisatie en interne beheersing geconstateerd. Externe en interne ontwikkelingen die invloed hebben op het realiseren van onze strategische doelstellingen leiden tot bijsturing als daartoe aanleiding bestaat. Hiermee wordt bevestigd dat de basis van alle procedures en processen binnen onze stichting solide zijn.

IV. Financiën

Algemeen

In deze paragraaf worden het financieel resultaat en de wijzigingen van de balansposten samengevat en nader toegelicht.

Balanspositie en resultaat

Het financieel resultaat over 2016 bedraagt € 53.811,- Het resultaat bedraagt € 847.856,- meer dan is begroot. Op hoofdlijnen is het resultaat voor 2016 is als volgt te verklaren:

- Correctie voorzieningen/tussenrekening n.a.v. jaarrekening 2015 € 227.000,-
- Inkomsten welke niet waren begroot en niet hebben geleid tot (extra) uitgaven:
 - o Uitkering ABP- USZO zwangerschapsverlof € 178.305,-
 - o Premierstitutie vervangingsfonds € 22.065,-
 - o Uitkering gemeente € 63.462,-
 - o Uitkering prestatiebox en vrijval lerarenbeurs € 131.692,-
- Resultaat uit bedrijfsvoering € 284.954,-

In 2016 zijn de voorzieningen scholing directie van wachtgelders gevormd met respectievelijk een saldo van € 34.521,- en € 97.869,- per 31 december 2016.

De focus was enerzijds gericht op realisatie van beoogde kwaliteit binnen een sluitende exploitatie waarin doelmatigheid, effectiviteit en efficiency van de interne organisatie centraal stonden en anderzijds op de uitvoering van de geplande investeringen voor 2016. De geplande investeringen waren voor 2016 geraamd op € 853.360,- De investeringen richten zich op de kwaliteitsversterking van het onderwijs. In het volgende overzicht worden de gerealiseerde investeringen van 2016 weergegeven.

	Begroot	Gerealiseerd
• Kwaliteitspool	€ 393.025,-	€ 366.428,-
• Kwaliteitsversterking (frictie)	€ 222.835,-	€ 283.219,-
• Pluspool	€ 35.000,-	€ 30.968,-
• Flankerend beleid	€ 75.000,-	€ 59.592,-
• Strategisch beleid	€ 110.000,-	€ 97.052,-
• Professionalisering	€ 17.500,-	€ 16.408,-
	€ 853.360,-	€ 853.667,-

Deze investeringen komen ten laste van de bestemmingsreserve kwaliteitsontwikkeling.

Balansposities		
Balanspositie	31-12-2016	31-12-2015
Totaal vermogen	€ 14.391.300	€ 14.210.302
Eigen vermogen	€ 9.717.657	€ 9.663.850
Kort vreemd vermogen	€ 2.513.021	€ 2.294.703
Voorzieningen	€ 2.160.622	€ 2.251.749

Resultaat			
Resultaat	Realisatie 2016	Realisatie 2015	Begroot 2016
Totale baten	€ 21.843.021	€ 21.831.618	€ 20.185.781
Totale lasten	€ 21.827.056	€ 21.160.344	€ 21.059.826
Financiële baten	€ 37.846	€ 66.885	€ 80.000
Resultaat	€ 53.811	€ 738.159	-€ 794.045

Balans					
Activa	31-12-2016	31-12-2015	Passiva	31-12-2016	31-12-2015
Materiële vaste activa	€ 2.354.401	€ 2.037.482	Eigen vermogen	€ 9.717.657	€ 9.663.850
Vorderingen	€ 1.302.291	€ 1.297.973	Voorzieningen	€ 2.160.622	€ 2.251.749
Liquide middelen	€ 10.734.608	€ 10.874.847	Kortlopende schulden	€ 2.513.021	€ 2.294.703
Totale activa	€ 14.391.300	€ 14.210.302	Totale passiva	€ 14.391.300	€ 14.210.302

Het verschil in activa van € 180.998,- betreft:

- Toename materiële vaste activa € 316.919,- waarvan gebouwen en terreinen € 150.367,-, inventaris en apparatuur € 90.416,-, leermiddelen (PO) € 58.944,- en overige materiële vaste activa € 17.191,-.
- Toename vorderingen € 4.318,- waarvan debiteuren € 66.503,-, rijksbijdrage OCW -/- € 1.570,-, overige overheden -/- € 2.987,-, overige vorderingen -/- € 2.948,-, vooruitbetaalde kosten -/- € 4.731,- en overlopende activa -/- € 49.948,-.
- Afname liquide middelen: € 140.239,-; zie specificatie kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

Het verschil in passiva van € 180.998,- betreft:

- Toename eigen vermogen € 53.807,-.
- Afname voorzieningen € 91.127,- bestaande uit personeelsvoorzieningen -/- € 71.147,- en overige voorzieningen, waaronder voorziening onderhoud -/- € 19.980,-.
- Toename kortlopende schulden € 218.318,- bestaande uit crediteuren € 253.774,-, rijksbijdrage OCW -/- € 68.715,- belastingen en premies sociale verzekeringen -/- € 137.965,-, schulden ter zake pensioenen € 31.967,-, overige kortlopende schulden € 120.399,-, vooruit ontvangen subsidies OCW -/- € 51.916,-, vakantiegeld en vakantiedagen € 26.159,- en overlopende passiva € 44.616,-.

Analyse

In het overzicht hieronder staat een baten- en lastenvergelijking voor de realisatie 2015 en de realisatie en begroting 2016.

Analyse resultaat					
	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015	Vershil
Baten					
Rijksbijdragen OC en W	€ 21.404.500	€ 20.081.794	€ 1.322.706	€ 20.892.966	€ 511.534
Overige overheidsbijdragen	€ 117.727	€ 0	€ 117.727	€ 45.001	€ 72.726
Overige baten	€ 320.794	€ 103.987	€ 216.807	€ 893.651	-€ 572.857
Totaal baten	€ 21.843.021	€ 20.185.781	€ 1.657.240	€ 21.831.618	€ 11.403
Lasten					
Personele lasten	€ 17.759.856	€ 17.051.835	€ 708.021	€ 17.392.273	€ 367.583
Afschrijvingen	€ 631.110	€ 473.603	€ 157.507	€ 464.413	€ 166.697
Huisvestingslasten	€ 1.762.985	€ 1.819.574	-€ 56.589	€ 1.715.140	€ 47.845
Overige instellingslasten	€ 1.673.105	€ 1.714.814	-€ 41.709	€ 1.588.518	€ 84.587
Totaal lasten	€ 21.827.056	€ 21.059.826	€ 767.230	€ 21.160.344	€ 666.712
Saldo baten en lasten	€ 15.965	-€ 874.045	€ 890.010	€ 671.274	-€ 655.309
Financiële baten en lasten	€ 37.846	€ 80.000	-€ 42.154	€ 66.885	-€ 29.039
Netto resultaat	€ 53.811	-€ 794.045	€ 847.856	€ 738.159	-€ 684.348

Toelichting op de staat van baten

Rijksbijdragen OCW					
	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015	Vershil
Vergoeding salariskosten	€ 14.662.601	€ 14.028.575	€ 634.026	€ 14.676.711	-€ 14.110
Vergoeding schoolbudget PAB	€ 2.377.219	€ 2.215.019	€ 162.200	€ 2.266.937	€ 110.282
Subsidie OCW niet-geoom. (P)	€ 347.371	€ 0	€ 347.371	€ 157.686	€ 189.685
SWV Ondersteun. Personeel	€ 1.145.609	€ 1.023.673	€ 121.936	€ 929.009	€ 216.600
Rijksbijdrage OCW Materieel	€ 2.871.701	€ 2.814.527	€ 57.174	€ 2.862.623	€ 9.078
Subsidie OCW niet-geoom. (M)	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal	€ 21.404.501	€ 20.081.794	€ 1.322.707	€ 20.892.966	€ 511.535

Het verschil in baten van € 1.322.707,- tussen werkelijk en begroot wordt veroorzaakt door:

- Een hogere 'vergoeding salariskosten' van € 634.026,- dan begroot, als gevolg van indexering en/of verhoging uitkering. Het bestuursakkoord tussen het Ministerie van OCW en de PO-Raad namens de werkgevers heeft geresulteerd in een verhoging van de bekostiging met ongeveer 4,13% voor 2016.
- Een hogere 'vergoeding schoolbudget PAB' van € 162.200,- dan begroot, als gevolg van het onderwijs(bestuurs)akkoord.
- Een hogere vergoeding 'subsidie OCW niet geoomerkt personeel gerelateerd' van € 347.371,- dan begroot, als gevolg van middelen voor opvang vreemdelingen van € 205.909,-, lerarenbeurs € 131.692,-, rugzakleerlingen € 9.770,-.
- Extra inkomsten van het SWV van € 121.936,-, waaronder solidariteitsfonds € 64.306,- en een éénmalige uitkering uit 2015 € 57.630,-
- Een hogere rijksbijdrage OCW materieel van € 57.174,- dan begroot.

Overige overheidsbijdragen					
	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015	Vershil
Subsidie gemeente	€ 117.727	€ 0	€ 117.727	€ 33.592	€ 84.135
Overige vergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 11.409	-€ 11.409
Totaal	€ 117.727	€ 0	€ 117.727	€ 45.001	€ 72.726

De overige overheidsbijdragen zijn € 117.727,- hoger dan begroot. Deze extra inkomsten, die niet zijn begroot, bestaan uit:

- Correctie tussenrekening 2015 naar aanleiding van accountantscontrole € 33.522,-.
- OHBA uitkering eerste opvang Obs Feiko Clock van gemeente Pekela € 63.462,-.
- Achterstandsmiddelen gemeente Bellingwedde € 17.998,-
- Cultuurbijdragen gemeente Oldambt € 2.745,-

Overige baten					
	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015	Vershil
Overige baten	€ 320.794	€ 103.987	€ 216.807	€ 893.651	-€ 572.857
Totaal	€ 320.794	€ 103.987	€ 216.807	€ 893.651	-€ 572.857

De overige baten zijn € 216.807,- hoger dan begroot. Het verschil, als gevolg van extra inkomsten die niet zijn begroot, bestaat onder andere uit:

- Inkomsten als gevolg van premierrestitutie VVF 2015 € 22.065,-.
- Declaratie vervangingsfonds € 5.870,-.
- Vergoeding Visio en PGB € 7.169,-.
- Compensatievergoeding SWV, waaronder overname tripartiet verplichtingen € 119.685,-.
- Extra inkomsten cultuureducatie op basis van aanvragen "Cultuur met Kwaliteit" € 31.871,-.
- Vergoeding project Academische Basisschool € 23.357,-.
- Overige projectaanvragen (Engels, Gezonde school en Meer kansen met ouders) € 9.962,-.
- Lagere opbrengst medegebruik -/- € 7.620,-.

Toelichting op de staat van lasten

Personele lasten					
	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015	Vershil
Personele lasten	€ 17.759.856	€ 17.051.835	€ 708.021	€ 17.392.273	€ 367.583
Totaal	€ 17.759.856	€ 17.051.835	€ 708.021	€ 17.392.273	€ 367.583

De hogere personele lasten zijn het gevolg van extra inkomsten als gevolg van het bestuursakkoord, extra uitkeringen en/of gehonoreerde projecten. De personele lasten zijn € 708.021,- hoger dan begroot en zijn als volgt samengesteld:

- Hogere loonkosten inclusief uitbesteding derden € 862.888,-
- Uitkering ABP-USZO vervanging zwangerschapsverlof € 178.305,-
- Lagere vervangingskosten als gevolg van lagere ziekteverzuim -/- € 99.996,-
- Correctie dotaties onder andere naar aanleiding van jaarrekening en nieuw op te nemen voorzieningen voor scholing management en voorziening wachtgelders -/- € 58.766,-
- Overig personeelsbeleid gerelateerde kosten, waaronder scholing en RI&E € 182.199,-

Afschrijvingen					
	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015	Vershil
Afschrijvingen	€ 631.110	€ 473.603	€ 157.507	€ 464.413	€ 166.697
Totaal	€ 631.110	€ 473.603	€ 157.507	€ 464.413	€ 166.697

De afschrijvingslasten zijn € 157.507 hoger dan begroot hetgeen het gevolg is van het wijzigen van de afschrijvingstermijn van ICT van vijf naar drie jaren.

Huisvestingslasten					
	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015	Vershil
Huisvestingslasten	€ 1.762.985	€ 1.819.574	-€ 56.589	€ 1.715.140	€ 47.845
Totaal	€ 1.762.985	€ 1.819.574	-€ 56.589	€ 1.715.140	€ 47.845

Het verschil tussen werkelijk en begroot is onder andere te verklaren door lagere uitgaven inzake huur en medegebruik € 17.193,-, dagelijks onderhoud € 7.427,-, energie € 21.134,-, en publiekrechtelijke heffingen € 8.807,-.

Overige instellingslasten					
	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015	Vershil
Overige instellingslasten	€ 1.673.105	€ 1.714.814	-€ 41.709	€ 1.588.518	€ 84.587
Totaal	€ 1.673.105	€ 1.714.814	-€ 41.709	€ 1.588.518	€ 84.587

Het verschil tussen werkelijk en begroot is onder andere te verklaren door hogere uitgaven inzake verbruiksmateriaal € 12.425,-, ICT € 50.268,-, administratie € 9.399,-, aanschaf en onderhoud apparatuur/inventaris € 5.699,-, reproductiekosten € 25.094,-, telecommunicatie € 7.595,-, overige algemene kosten € 17.205,- en lagere uitgaven in leerlingbegeleiding € 126.167,- en onderwijsprofilering € 44.258,-.

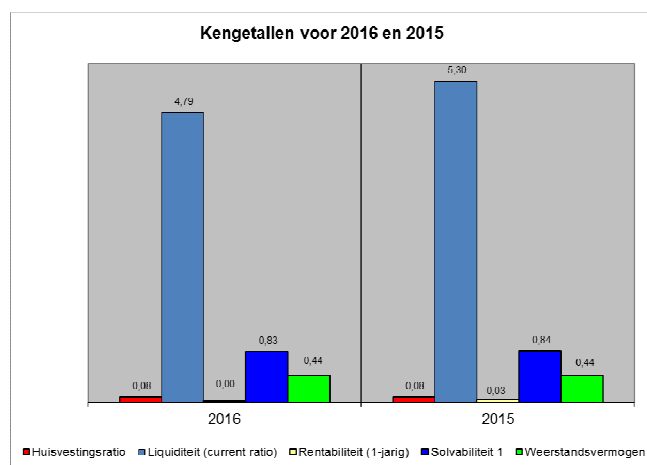
Investeringsen en financieringsbeleid

Onze liquiditeitspositie maakt het mogelijk dat wij investeringen betalen uit eigen middelen. Investeringsen zijn gepland vanuit een financieel perspectief en de daarmee verband houdende afschrijvingen zijn opgenomen in de meerjarenbegroting. In het volgende overzicht zijn de gerealiseerde investeringen in 2016 en begrote investeringen voor 2017 weergegeven.

Gerealiseerde investeringen 2016 en geplande investeringen 2017						
	OLP		ICT		Meubilair	
School	investeringen 2016	investeringen 2017	investeringen 2016	investeringen 2017	investeringen 2016	investeringen 2017
Obs Letterwies	€ 1.781	€ 7.000	€ 3.274	€ 4.800		
Obs Houwingaham	€ 11.188	€ 13.500	€ 7.827	€ 2.000	€ 3.344	€ 31.132
Obs Oosterschool	€ 10.124	€ 3.000	€ 1.379	€ 5.000	€ 28.545	
Obs de Noordkaap	€ 3.357	€ 18.358	€ 4.897	€ 14.000	€ 2.225	
Obs Drieborg	€ 2.031	€ 6.500	€ 20.912	€ 0	€ 31.242	
Obs Westerschool	€ 12.601	€ 8.500	€ 7.803	€ 5.000	€ 7.807	
Obs de Uilenburcht	€ 10.433	€ 11.000	€ 3.384	€ 2.000		
Obs Heiligerlee	€ 0	€ 0	€ 1.060	€ 1.400		
Obs de Linde	€ 2.720	€ 11.100	€ 19.396	€ 7.400	€ 62.629	
Obs Theo Thijssen	€ 6.461	€ 11.000	€ 13.291	€ 500		
SWS de Driesprong	€ 9.425	€ 8.820	€ 5.153	€ 4.000		€ 23.349
Obs Jaarfke	€ 15.648	€ 1.000	€ 8.453	€ 2.500		
Obs Hendrik Wester	€ 20.333	€ 8.000	€ 11.944	€ 5.000		
Obs Eexterbasisschool	€ 8.476	€ 850	€ 3.603	€ 2.500	€ 480	
Obs de Vlonder	€ 8.293	€ 3.500	€ 5.657	€ 0	€ 16.900	
Obs Feiko Clock	€ 9.628	€ 16.500	€ 35.429	€ 0	€ 7.272	€ 77.830
Obs FT Venema	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		
Obs de Wiekslag	€ 8.799	€ 0	€ 8.777	€ 0		
Obs de Kleine Dollard	€ 22.709	€ 12.000	€ 10.050	€ 6.500		
Obs Beukenlaan	€ 9.304	€ 3.000	€ 13.681	€ 10.800	€ 89.750	
Obs de Tweemaster	€ 16.916	€ 38.200	€ 27.850	€ 3.400	€ 19.165	
Obs de Waterlelie	€ 10.416	€ 9.850	€ 23.104	€ 11.400		
Obs de Bouwsteen	€ 6.837	€ 12.000	€ 5.662	€ 8.750		
Sbo Delta	€ 7.178	€ 3.800	€ 4.594	€ 9.750	€ 13.908	
V(SO) de Meentschool	€ 8.111	€ 24.000	€ 4.417	€ 18.650	€ 2.327	
Expertisecentrum	€ 0	€ 0	€ 679	€ 0		
Bovenschools	€ 0	€ 0	€ 1.622	€ 0		€ 100.000
Totaal	€ 222.770	€ 231.478	€ 253.899	€ 125.350	€ 285.595	€ 232.311

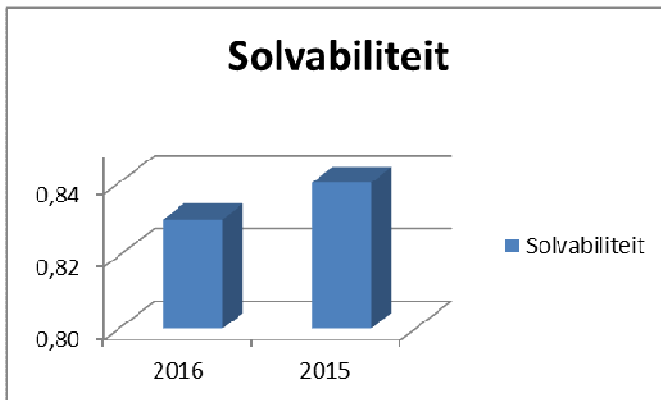
Kengetallen

Met betrekking tot de solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit, kapitalisatiefactor, huisvestingsratio en het weerstandsvermogen vermelden wij onderstaande kengetallen.



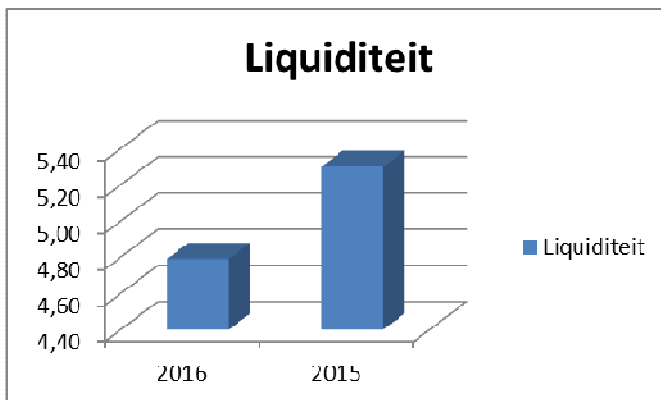
	31-12-2016	31-12-2015
1. Solvabiliteit	0,83	0,84

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen en totaal vermogen. Deze verhouding geeft aan in hoeverre de stichting in staat is om te voldoen aan de totale schulden. De richtlijn is een streefwaarde hoger dan 50 procent. Het ministerie van OCW hanteert als kritische ondergrens 20 procent (aanbeveling commissie Don). Hieruit kan worden geconcludeerd dat de vermogenspositie van SOOOG uitstekend is.



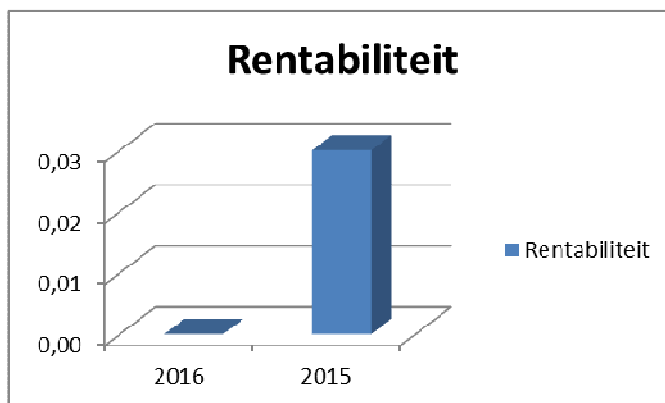
	31-12-2016	31-12-2015
2. Liquiditeit	4,79	5,30

De liquiditeit geeft de verhouding aan tussen de vlottende activa en het kort vreemd vermogen, bestaande uit kortlopende verplichtingen aan crediteuren, nog te betalen posten en de overlopende passiva. Deze verhouding geeft aan in hoeverre de stichting in staat is om aan haar kortlopende betalingsverplichtingen te kunnen voldoen. De richtlijn is een streefwaarde van 1 of hoger. Het ministerie van OCW hanteert als kritische ondergrens een waarde van 0,5 en 1,5 (aanbeveling commissie Don). De liquiditeitspositie van SOOOG is dus goed.



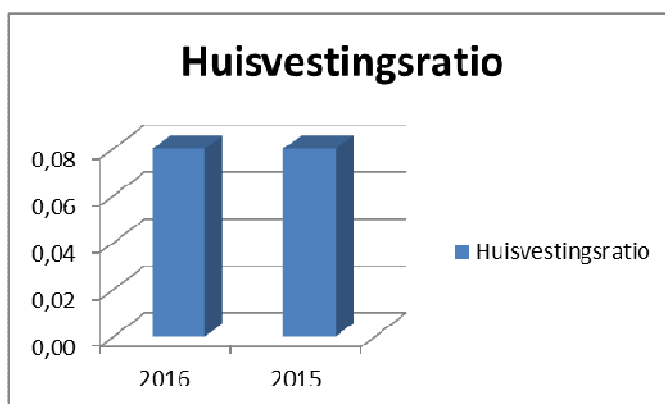
	31-12-2016	31-12-2015
3. Rentabiliteit	0,00	0,03

De rentabiliteit geeft de verhouding aan tussen het resultaat en de totale baten. Deze verhouding wordt veelal als maat voor het begrotingsoverschot gehanteerd. De richtlijn is een streefwaarde tussen 0 procent en 3 procent. Het ministerie van OCW hanteert als kritische ondergrens 0 procent en als bovengrens 5 procent (aanbeveling commissie Don). Wanneer de inkomsten van het onderwijs(herst)akkoord 2013 buiten beschouwing worden gelaten, bedraagt de rentabiliteit 2,2 procent.



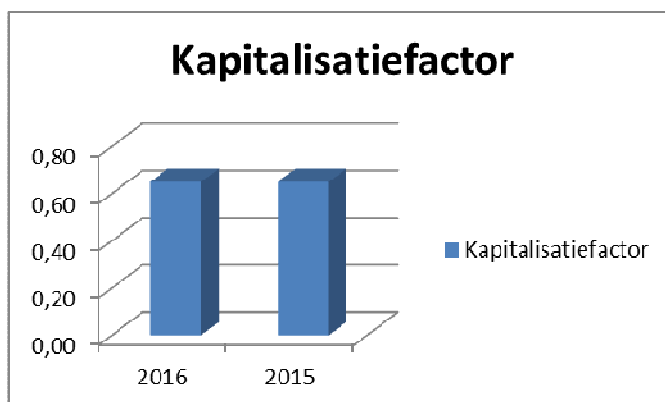
4. Huisvestingsratio **31-12-2016** **31-12-2015**
 0,0817 0,0815

Het kengetal huisvestingsratio geeft de verhouding aan van de lasten van huisvesting afgezet tegen de totale lasten (inclusief financiële lasten)



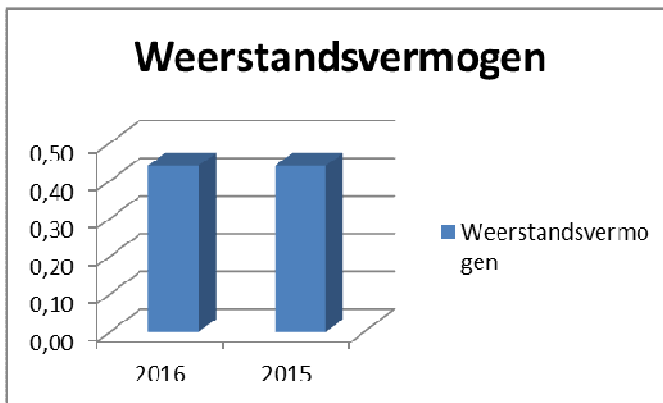
5. Kapitalisatiefactor **31-12-2016** **31-12-2015**
 0,65 0,65

De kapitalisatiefactor geeft de verhouding aan tussen het balanstotaal (minus de boekwaarde van gebouwen en terreinen) en de totale baten. Deze verhouding wordt veelal als maat voor het begrotingsoverschot gehanteerd, waarbij rekening wordt gehouden met de grootte van de instelling. Het ministerie van OCW hanteert voor onze stichting een signaleringswaarde van 35 – 60 procent (aanbeveling commissie Don).



6. Weerstandsvermogen **31-12-2016** 0,44 **31-12-2015** 0,44

Het weerstandvermogen is een indicatie van de financiële veerkracht van de stichting en geeft de verhouding aan tussen eigen vermogen en totale baten. Het geeft aan of een organisatie voldoende in staat is financiële tegenvallers op te vangen. Feitelijk vormt het weerstandsvermogen een buffer voor calamiteiten. Voor onderwijsinstellingen in zijn algemeenheid geldt, afhankelijk van de risico's, een weerstandsvermogen tussen 10 en 20 procent. Gelet op de grootte en risico's is een weerstandscapaciteit tussen de 20 en 25 procent van de jaarlijkse rijksbijdrage voldoende. De weerstandscapaciteit wordt berekend door het eigen vermogen te verminderen met de reserves, die nodig zijn voor de (her)financiering van de vaste activa.



Continuïteitsparagraaf

Continuïteit

In deze continuïteitsparagraaf kijken we vooruit en anticiperen we op toekomstige ontwikkelingen. De daling van het aantal leerlingen in de komende jaren, de actuele ontwikkelingen en de uitvoering van ons strategisch beleidsplan "Focus op wat groeien mag" heeft gevolgen voor onder meer de formatie, huisvesting en bekostiging. De in deze paragraaf opgenomen cijfers zijn gebaseerd op het bestuursformatieplan 2017-2018, het strategisch beleidsplan, de begroting 2017 en meerjarenraming 2018-2021 die zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht. SOOOG is naast de Kwaliteitspool van ongeveer 7 fte's in het schooljaar 2016-2017 gestart met een Pluspool van ongeveer 11 fte's.

Aantal leerlingen

Ondanks het feit dat het aantal leerlingen in de afgelopen jaren met ongeveer 24 procent is gedaald, zal deze daling de komende jaren nog geleidelijk verder doorzetten. We willen ook ons kwalitatief goed onderwijs in kleine dorpskernen graag op peil houden. Uiteindelijk zullen scholen moeten sluiten als het leerlingenaantal onder de opheffingsnorm daalt. In 2018 zullen Obs Eexterbasisschool en Obs 't Jaarfke fuseren tot één nieuwe brede school in Scheemda. In samenwerking met ouders, gemeenten en onze onderwijspartners zijn we als SOOOG bereid om daar waar nodig en wenselijk te starten met informele samenwerkingsscholen. Een goede samenwerking met zorgpartners in de regio is voor onze leerlingen van essentieel belang om op een adequate en goede wijze invulling te geven aan passend onderwijs en goede (jeugd)zorg. De komende jaren blijven we vanuit onze bestemmingsreserve investeren in de kwaliteitsontwikkeling van ons onderwijs waarbij wij onze financieel gezonde positie blijven bewaken. Het aantal leerlingen zal naar verwachting dalen tot ongeveer 2926 leerlingen in 2021. Vanaf de start in 2007 betekent dit een daling van ongeveer 26,8 procent.

Aantal leerlingen 2006-2021									
Jaar	1-10-2006	1-10-2013	1-10-2014	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021
Aantal leerlingen	4000	3402	3321	3045	3018	2970	2950	2942	2926
Percentage	100%	85,1%	83,0%	76,1%	75,5%	74,3%	73,8%	73,6%	73,2%

Werkgelegenheid

Vanaf het schooljaar 2016-2017 nemen we weer nieuwe medewerkers in dienst. Nieuwe medewerkers worden over het algemeen benoemd in de Kwaliteitspool of Pluspool. Van daaruit stromen deze medewerkers door naar een reguliere functie op één van onze scholen. De komende jaren zal de vraag naar nieuw personeel – mede als gevolg van pensionering, versterking Pluspool en externe mobiliteit – groeien. We blijven voorsnog een flexibele schil van ongeveer 2 procent handhaven, die overeenkomt met ongeveer 5 fte. Voor functies die tijdelijk bijdragen aan formatieve dan wel kwaliteitsoplossingen blijven we gebruik maken van de payroll. Het betreft dan met name leerkrachten die werkzaam zijn in het eerste opvangonderwijs en onderwijsassistenten die werkzaam zijn voor het expertisecentrum. In het onderstaande overzicht wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid van het onderwijzend personeel inclusief clusterdirecteuren en schoolcoördinatoren, uitgedrukt in formatieplaats eenheden en gewaardeerd op LA-niveau, weergegeven. Het betreft uitsluitend personeel werkzaam op één van onze scholen. Personeel werkzaam op het bestuursbureau, het expertisecentrum, in de Kwaliteitspool en Pluspool is buiten beschouwing gelaten.

Ontwikkeling werkgelegenheid 2016 -2021 (fpe op LA.)					
Schooljaar	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Budget	207,65	205,72	202,79	201,01	200,70
Personele verplichtingen	206,50	202,81	197,94	191,52	187,54
Vacatureruimte	1,15	2,91	4,85	9,49	13,16

*) Bron: bestuursformatieplan 2017-2018

Bezetting

In het volgende overzicht wordt de bezetting, uitgedrukt in formatietaak eenheden, van het personeel voor de jaren 2016-2021 weergegeven.

Kengetallen						
	Realisatie 2016	Begroting 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021
Leerlingen aantallen per 1 oktober	3046	3018	2970	2950	2942	2926
Personele bezetting in FTE per 31/12	241,50	242,57	242,64	239,71	237,93	237,62
Bestuur						
- College van Bestuur	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Clustermanagement						
- Clusterdirecteuren	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
- Schoolcoördinatoren	13,15	13,85	15,60	17,60	19,60	19,60
School						
- Onderwijzend personeel	192,67	190,04	186,36	181,43	177,65	177,34
- Ondersteunend personeel	27,68	29,68	31,68	31,68	31,68	31,68

*) Bron: bestuursformatieplan 2016-2017 inclusief bestuursbureau, expertisecentrum, Kwaliteitspool en Pluspool

Schoolgebouwen

In 2016 hebben we als gevolg van de leerlingendaling OBS F.T. Venema in Westerlee gesloten. In de gemeente Oldambt wordt in Scheemda een nieuwe brede school gerealiseerd. Dientengevolge fuseren OBS Eexterbasisschool en OBS Jaarfke tot één school per 1 augustus 2018. SOOOG stimuleert de ontwikkeling van Integrale Kind Centra waarin ook de voorscholen (peuteronderwijs voor 2- en 3-jarigen) zijn ondergebracht. Het College van Bestuur staat positief tegenover de vorming van een samenwerkingsscholen onder verantwoordelijkheid van SOOOG.

Leegstand

In het volgende overzicht staat de leegstand van SOOOG in m² weergegeven.

Huisvestingsomvang in m ²								
Jaar	2014	2015	2016	2017*	2018*	2019*	2020*	2021*
Aantal scholen	26	25	25	24	23	23	23	23
M ² werkelijk	28721	28030	28030	27073	26252	26252	26252	26252
M ² bekostigd	23055	21990	21990	21730	21355	21355	21355	21355
M ² niet-bekostigd	5666	6040	6040	5343	4897	4897	4897	4897

*) prognose

Op basis van genormeerde vierkante meters, die zijn afgeleid van het aantal leerlingen, ontvangen we jaarlijks van het ministerie van OCW een normvergoeding voor onderhoud en energie. Gemiddeld leidt een afname van 20 tot 25 leerlingen tot leegstand van één leslokaal. Op dit moment zijn er ongeveer 40 leslokalen waarvoor geen normvergoeding voor energie en onderhoud wordt ontvangen. De bekostiging, inclusief buitenonderhoud, bedraagt in 2016 ongeveer € 6.450,-. Samen met de gemeenten is het een gezamenlijke opgave om de leegstand aan te pakken. Het College van Bestuur streeft er naar te voorkomen dat delen van een school buiten gebruik moeten worden gesteld waarmee de verantwoordelijkheid voor onderhoud en energie weer teruggaat naar de gemeente.

Balans

Een bedrijfseconomisch gezonde organisatie en moderne huisvesting en inrichting zijn – naast ons kapitaal: ons personeel – de belangrijkste randvoorwaarden voor goed onderwijs. Ons financiële beleid is dan ook gericht op de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. De balans tussen eisen die het onderwijs op korte termijn stelt en een meerjarenperspectief staan hierin steeds centraal. De beheersing van onze risico's maakt het mogelijk dat we de komende jaren onze opgebouwde bestemmingsreserves kunnen aanwenden om te investeren in de ver(der)gaande kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs.

Balans per 31 december 2016-2021						
Activa	Realisatie 2016	Prognose 2017	Prognose 2018	Prognose 2019	Prognose 2020	Prognose 2021
Materiële vaste activa	€ 2.354.401	€ 2.413.460	€ 2.401.138	€ 2.434.594	€ 2.454.157	€ 2.312.486
Totaal vaste activa	€ 2.354.401	€ 2.413.460	€ 2.401.138	€ 2.434.594	€ 2.454.157	€ 2.312.486
Vorderingen	€ 1.302.291	€ 1.264.000	€ 1.226.000	€ 1.188.000	€ 1.150.000	€ 1.125.000
Liquide middelen	€ 10.734.608	€ 9.432.876	€ 7.954.776	€ 7.289.257	€ 6.613.792	€ 6.497.841
Totaal vlottende act.	€ 12.036.899	€ 10.696.876	€ 9.180.776	€ 8.477.257	€ 7.763.792	€ 7.622.841
Totaal activa	€ 14.391.300	€ 13.110.336	€ 11.581.914	€ 10.911.851	€ 10.217.948	€ 9.935.326
Passiva	Realisatie 2016	Prognose 2017	Prognose 2018	Prognose 2019	Prognose 2020	Prognose 2021
Algemene reserve	€ 4.152.032	€ 4.447.725	€ 4.763.674	€ 5.011.639	€ 5.249.676	€ 5.485.332
Bestemmingsreserve	€ 5.565.625	€ 4.633.839	€ 3.782.086	€ 3.026.837	€ 2.276.621	€ 1.533.907
Totaal eigen verm.	€ 9.717.657	€ 9.081.564	€ 8.545.760	€ 8.038.476	€ 7.526.297	€ 7.019.239
Voorzieningen	€ 2.160.622	€ 1.850.772	€ 934.154	€ 847.375	€ 741.651	€ 1.021.087
Kortlopende schulden	€ 2.513.021	€ 2.178.000	€ 2.102.000	€ 2.026.000	€ 1.950.000	€ 1.895.000
Totaal passiva	€ 14.391.300	€ 13.110.336	€ 11.581.914	€ 10.911.851	€ 10.217.948	€ 9.935.326

In het bovenstaande overzicht is rekening gehouden met een extra kwaliteitsinvestering in het onderwijs en de uitvoering van het nieuw strategisch beleidsplan "Focus op wat groeien mag" van ongeveer € 4 miljoen over een periode van ongeveer vier jaren ten laste van de bestemmingsreserve.

Kengetallen in beeld

Alle kengetallen van SOOOG liggen ruimschoots boven de ondergrenzen. Gezien de specifieke kenmerken van SOOOG: met een meer dan gemiddelde krimp en daaraan onderhavige risico's, hanteren we het weerstandsvermogen als buffercapaciteit. Op basis van een risicoanalyse is een weerstandsvermogen van 20 tot 25 procent van de jaarlijkse rijksbijdrage voldoende. In 2017 willen we de risico's opnieuw inventariseren en de financiële ruimte berekenen voor investeringen.

Exploitatie

In het volgende exploitatieoverzicht is over de jaren 2015-2019 een investeringsprogramma van ongeveer 4 miljoen opgenomen voor de uitvoering van de kwaliteitspool, de plus(inval)pool, flankerend beleid, kwaliteits(frictie)formatie, innovatie en strategisch beleid. De uitgaven komen ten laste van de bestemmingsreserve.

Exploitatie 2016 en begroting 2017-2021						
	Realisatie 2016	Begroting 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021
Baten						
Rijksbijdragen OCW	€ 21.404.500	€ 20.602.923	€ 20.334.090	€ 19.857.172	€ 19.647.834	€ 19.451.356
Overige overheidsbijdr.	€ 117.727	€ 981.289	€ 974.517	€ 959.039	€ 952.267	€ 942.744
Baten i.o.v. derden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Overige baten	€ 320.794	€ 98.348	€ 98.188	€ 97.824	€ 97.664	€ 96.688
Totaal baten	€ 21.843.021	€ 21.682.560	€ 21.406.795	€ 20.914.035	€ 20.697.765	€ 20.490.788
Lasten						
Personele lasten	€ 17.009.935	€ 17.527.346	€ 17.396.771	€ 17.028.490	€ 16.856.346	€ 16.687.783
Afschrijvingen	€ 631.110	€ 546.655	€ 521.552	€ 536.299	€ 533.246	€ 527.914
Huisvestingslasten	€ 1.762.985	€ 1.828.433	€ 1.775.847	€ 1.725.460	€ 1.733.281	€ 1.715.948
Overige instellingslasten	€ 1.569.358	€ 1.544.433	€ 1.456.676	€ 1.435.821	€ 1.396.855	€ 1.382.887
Totaal lasten	€ 20.973.388	€ 21.446.867	€ 21.150.846	€ 20.726.070	€ 20.519.728	€ 20.314.532
Saldo baten en lasten	€ 869.633	€ 235.693	€ 255.949	€ 187.965	€ 178.037	€ 176.256
Financiële baten	€ 37.846	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 59.400
Resultaat bedrijfsv.	€ 907.479	€ 295.693	€ 315.949	€ 247.965	€ 238.037	€ 235.656
Investeringen	€ 853.668	€ 931.786	€ 851.753	€ 755.249	€ 750.216	€ 742.714
Resultaat	€ 53.811	-€ 636.093	-€ 535.804	-€ 507.284	-€ 512.179	-€ 507.058

Risico's

SOOOG is onderhavig aan personele, materiële en kwaliteitsrisico's.

Personele risico's:

- In de afgelopen jaren hebben we het personeelsoverschot weten om te buigen naar een personeelsvraag voor de komende jaren. De krimp zal zich de komende jaren wel doorzetten en mede daarom hebben we op bedrijfseconomische gronden besloten vooralsnog een flexibele personele schil te (blijven) hanteren van 2 procent op payrollbasis.
- Jaarlijks ontvangen we van het ministerie extra middelen voor impulsgebieden. Het is onzeker of en hoe deze middelen de komende jaren worden ingezet.
- De ontvangen middelen voor de organisatie van passend onderwijs zijn gebaseerd op het verdeelmodel. Dit betekent dat op basis van het aantal leerlingen de middelen over de schoolbesturen door het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs worden verdeeld. De

vergoeding voor 2016 bedraagt ongeveer € 1 miljoen Hieruit bekostigen we het expertisecentrum en bieden we extra ondersteuning op de scholen.

- Sinds 2013 worden we geconfronteerd met de instroom van asielzoekers. De bekostiging, mede gelet op de continuïteit van eerste opvangonderwijs, vraagt extra aandacht om de gewenste kwaliteit te kunnen organiseren.
- In de nieuwe cao is vastgelegd dat het personeel jaarlijks recht heeft op 40 uren duurzame inzetbaarheid bij volledige baan. Personeelsleden kunnen deze uren gedurende drie jaren sparen. Vanaf 57 jaar kunnen de uren voor duurzame inzetbaarheid door de werknemer ook worden aangewend voor verlof. Het risico is dat een deel van de arbeidsuren niet meer wordt ingezet voor arbeid.
- De uitvoering van de Wet werk en zekerheid kan voor het Openbaar Onderwijs betekenen dat we beperkt worden in het geven van of verlengen van tijdelijke aanstelling voor bijvoorbeeld vervanging bij ziekte. Dientengevolge hebben we besloten een plus(inval)pool in te gaan richten, maar blijven we wel risico's houden op nieuwe structurele personele verplichtingen.

Materiële risico's:

- De materiële risico's nemen de komende jaren als gevolg van krimp toe. Het gevolg is een groeiende leegstand die, mede gezien de gemiddelde leeftijd van onze schoolgebouwen, leidt tot relatief hoge energie- en onderhoudskosten. De vergoeding voor energie- en onderhoudskosten per m² is ontoereikend. Gelijktijdig neemt het aantal m² dat wordt vergoed af omdat het aantal m² wordt berekend op basis van het aantal leerlingen. Het aantal leerling neemt af, maar de omvang van het schoolgebouw blijft gelijk.

Kwaliteitsrisico's:

Naast de materiële en personele risico's loopt SOOOG ook kwaliteitsrisico's:

- Iets minder dan de helft van de personeelsformatie wordt ingevuld door personeelsleden met een leeftijd van 50 jaar of ouder. Als gevolg van pensionering verlaten in de komende jaren veel personeelsleden en dus onderwijservaring onze organisatie. Het risico van vergrijzing van personeel en niet tijdig kunnen verjongen van het personeelsbestand brengt risico's met zich mee ten aanzien van behoud van ervaring en het invullen van toekomstige vacatures.
- In onze regio zien wij – mede gelet op het economisch perspectief – dat de opgeleide mensen ons gebied verlaten op zoek naar passend werk elders. Het gevolg kan een nivellering van de leerlingenpopulatie in ons voedingsgebied zijn. De huidige criteria voor leerlingengewichten maken onvoldoende de verschillen in opleidingsniveaus van de ouders zichtbaar. Hierdoor groeien we landelijk geleidelijk naar één schoolklasse, die is gebaseerd op de huidige criteria voor leerlingengewichten. De onderwijsopbrengsten van een school zijn gerelateerd aan de schoolklasse waarin een school valt.

SOOOG is in control: de bedrijfsvoering is op orde en binnen een bepaalde bandbreedte zullen geen verrassingen optreden. Het weerstandvermogen (algemene reserve) blijft groot genoeg om risico's en onvoorziene uitgaven te kunnen dragen.

V. Jaarrekening

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen en aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en passiva (met uitzondering van het groepsvermogen) worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ter opzichte van voorgaand jaar.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in jaren	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Gebouwen en terreinen	40	2,5	500
Meubilair	20	5	500
Computerapparatuur	3	33,33	500
Leermiddelen	8	12,5	500
Inventaris	5 of 8	20 of 12,5	500
Overige activa	10	10	500

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Al: de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserve.

De bestemmingsreserve is een reserve met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Omschrijving	Doel	Beperkingen	EUR
Reserve Kwaliteitsontwikkeling	*	*	5.565.625

* De Reserve kwaliteitsontwikkeling kan specifiek, op basis van een separaat goedkeuringsbesluit van het bestuur, worden aangewend voor kwaliteitsontwikkeling.

Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Pensioenvoorziening

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling is volgens de CAO PO aangesloten bij het ABP Pensioenfonds. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2015 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2014 98,7%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening Onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt.

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde van de voor de afwikkeling van de voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Grondslagen Staat van Baten en lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Per school worden de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de bestemde reserve die door het bestuur zijn bepaald.

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De Stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen

Financiële baten en lasten

Rentebaten en bankkosten

Rentebaten en bankkosten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdrager aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

BALANS PER 31 DECEMBER 2016, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2015

(na verwerking resultaatbestemming)

		31-12-2016		31-12-2015	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
1.1	Vaste activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	2.354.401		2.037.482	
	<i>Totaal vaste activa</i>		<i>2.354.401</i>		<i>2.037.482</i>
1.2	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen	1.302.291		1.297.973	
1.2.4	Liquide middelen	10.734.608		10.874.847	
	<i>Totaal vlottende activa</i>		<i>12.036.899</i>		<i>12.172.820</i>
	TOTAAL ACTIVA		<u>14.391.300</u>		<u>14.210.302</u>
2	PASSIVA				
2.1	Eigen vermogen	9.717.657		9.663.850	
2.2	Voorzieningen	2.160.622		2.251.749	
2.4	Kortlopende schulden	2.513.021		2.294.703	
	TOTAAL PASSIVA		<u>14.391.300</u>		<u>14.210.302</u>

Aanpassing balansgegevens per 1 januari 2016

Er zijn geen aanpassingen op de balansgegevens per 1 januari 2016.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2016, VERGELIJKENDE CIJFERS 2015

	2016		Begroot 2016		2015	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	21.404.500		20.081.794		20.892.966	
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	117.727		-		45.001	
3.5 Overige baten	<u>320.794</u>		<u>103.987</u>		<u>893.651</u>	
Totaal baten		21.843.021		20.185.781		21.831.618
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	17.759.856		17.051.835		17.392.273	
4.2 Afschrijvingen	631.110		473.603		464.413	
4.3 Huisvestingslasten	1.762.985		1.819.574		1.715.140	
4.4 Overige lasten	<u>1.673.105</u>		<u>1.714.814</u>		<u>1.588.518</u>	
Totaal lasten		21.827.056		21.059.826		21.160.344
Saldo baten en lasten *		<u>15.965</u>		<u>-874.045</u>		<u>671.274</u>
6.1 Financiële baten	39.136		80.000		68.280	
6.2 Financiële lasten	<u>-1.290</u>		<u>-</u>		<u>-1.395</u>	
Saldo financiële baten en lasten		37.846		80.000		66.885
Resultaat *		<u>53.811</u>		<u>-794.045</u>		<u>738.159</u>
Nettoresultaat *		<u><u>53.811</u></u>		<u><u>-794.045</u></u>		<u><u>738.159</u></u>

*(- is negatief)

KASSTROOMOVERZICHT 2016, VERGELIJKENDE CIJFERS 2015

	2016		2015	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		15.965		671.274
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	631.110		464.413	
- Mutaties voorzieningen	-91.127		-55.153	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	-4.318		11.179	
- Investeringscrediteuren	-101.435		-	
- Kortlopende schulden	218.318		-50.547	
		652.548		369.892
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	39.136		68.280	
Betaalde bankkosten	-1.290		-1.395	
		37.846		66.885
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		706.359		1.108.051
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringsactiviteiten in materiële vaste activa	-952.385		-526.164	
Investeringscrediteuren	101.435		-	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	4.355		120.705	
		-846.595		-405.459
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-846.595		-405.459
Mutatie liquide middelen		<u>-140.239</u>		<u>702.595</u>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:				
	2016		2015	
	€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1	10.874.847		10.172.252	
Mutatie boekjaar liquide middelen	-140.239		702.595	
Stand liquide middelen per 31-12		<u>10.734.608</u>		<u>10.874.847</u>

TOELICHTING OP DE ONDERSCHEIDEN POSTEN VAN DE BALANS

1 Activa

1.1 Vaste Activa

1.1.2	Materiële vaste activa	Aanschaf- prijs	Afschrij- vingen	Boek- waarde	Investe- ringen	Boekwaarde desinves- teringen	Afschrij- vingen	Aanschaf- prijs	Afschrij- vingen	Boek- waarde
		1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016	2016	2016	2016	31-12-2016	31-12-2016	31-12-2016
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
1.1.2.1	Gebouwen	-	-	-	161.072	-	10.705	161.072	10.705	150.367
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	2.625.215	1.268.757	1.356.459	547.259	13	456.829	3.164.376	1.717.501	1.446.875
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	1.203.771	522.748	681.023	244.053	4.342	163.576	1.432.239	675.081	757.158
	Totaal materiële vaste activa	3.828.986	1.791.505	2.037.482	952.384	4.355	631.110	4.757.687	2.403.287	2.354.400

Schoolgebouwen

De door de Stichting beheerde schoolgebouwen zijn juridisch wel, doch economisch geen eigendom van de Stichting.

Deze gebouwen zijn volledig gesubsidieerd en dienen, wanneer ze niet meer conform de bestemming worden gebruikt, om niet te worden overgedragen aan de Gemeente.

Voor een overzicht van de onder ons bestuur staande scholen verwijzen wij naar het bestuursverslag.

Gebouwen

In 2016 zijn er investering gedaan in zonnepanelen.

Inventaris en apparatuur

In 2016 heeft zich op ICT een aanpassing van de afschrijvingstermijn plaatsgevonden. Deze is van 60 maanden naar 36 maanden gebracht.

Overige materiële vaste activa

Geen bijzonderheden te melden

1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	Aanschaf- prijs	Afschrij- vingen	Boek- waarde	Investe- ringen	Boekwaarde desinves- teringen	Afschrij- vingen	Aanschaf- prijs	Afschrij- vingen	Boek- waarde
		1-1-2016	1-1-2016	1-1-2016	2016	2016	2016	31-12-2016	31-12-2016	31-12-2016
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
1.1.2.4.1	Leermiddelen	1.157.096	498.712	658.384	218.529	4.141	155.443	1.360.546	643.218	717.328
1.1.2.4.2	Ov. materiële vaste activa	46.675	24.036	22.639	25.525	201	8.133	71.693	31.863	39.830
	Totaal Overige materiële vaste activa	1.203.771	522.748	681.023	244.054	4.342	163.576	1.432.239	675.081	757.158

1.2 Vlottende activa

1.2.2 Vorderingen

		31-12-2016	31-12-2015
		€	€
1.2.2.1	Debiteuren	115.918	49.415
1.2.2.2	OCW	1.012.293	1.013.863
1.2.2.3	Gemeenten en GR's	14.295	17.282
1.2.2.10	Overige vorderingen	69.980	72.928
	<i>Subtotaal vorderingen</i>	<i>1.212.486</i>	<i>1.153.488</i>
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	57.474	62.205
1.2.2.15	Overige overlopende activa	32.332	82.280
	<i>Overlopende activa</i>	<i>89.806</i>	<i>144.485</i>
	Totaal Vorderingen	1.302.292	1.297.973

Alle vorderingen genoemd onder 1.2.2 hebben een looptijd korter dan een jaar .

1.2.2.2	OCW	31-12-2016	31-12-2015
		€	€
1.2.2.2.1	Personeel	1.012.293	1.013.863
	Totaal OCW	1.012.293	1.013.863

Personeel

Voor een nadere specificatie verwijzen wij u naar bijlage OCW.

1.2.2.3	Gemeenten en GR's	31-12-2016	31-12-2015
		€	€
1.2.2.3.3	Additionele aanvragen	14.295	16.360
1.2.2.3.4	Overige	-	923
	Totaal Gemeenten en GR's	14.295	17.283

Additionele aanvragen

Voor een nadere specificatie verwijzen wij u naar bijlage specificatie balans en exploitatieposten.

1.2.2.10	Overige vorderingen	31-12-2016	31-12-2015
		€	€
1.2.2.10.1	Vervangingsfonds	69.980	72.928
	Totaal overig	69.980	72.928
	Totaal Overige vorderingen	69.980	72.928

1.2.2.15	Overige overlopende activa	31-12-2016	31-12-2015
		€	€
1.2.2.15.1	Nog te ontvangen posten	32.332	82.280
	Totaal Overige overlopende activa	32.332	82.280

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2016	31-12-2015
		€	€
1.2.4.1	Kasmiddelen	56	305
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	10.734.552	10.874.542
	Totaal liquide middelen	#####	#####

Liquide middelen

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

Voor een nadere specificatie verwijzen wij u naar bijlage specificatie balans en exploitatieposten.

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2016	Resultaat 2016	Overige mutaties	Stand per 31-12-2016
	€	€	€	€
2.1.1 Groepsvermogen	9.663.850	53.808	-	9.717.657
Totaal Eigen vermogen	9.663.850	53.808	-	9.717.657

2.1.1 Groepsvermogen

	Stand per 01-01-2016	Resultaat 2016	Overige mutaties	Stand per 31-12-2016
	€	€	€	€
2.1.1.1 Algemene reserve	3.244.557	907.476	-	4.152.032
2.1.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	6.419.293	-853.668	-	5.565.625
Totaal Groepsvermogen	9.663.850	53.808	-	9.717.657

2.1.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)

	Stand per 01-01-2016	Resultaat 2016	Overige mutaties	Stand per 31-12-2016
	€	€	€	€
2.1.1.2.4 Reserve Kwaliteitsontwikkeling	6.419.293	-853.668	-	5.565.625
Totaal bestemmingsreserve publiek	6.419.293	-853.668	-	5.565.625

Reserve Kwaliteitsontwikkeling

De Reserve kwaliteitsontwikkeling kan specifiek, op basis van een separaat goedkeuringsbesluit van het bestuur, worden aangewend voor kwaliteitsontwikkeling.

2.2 Voorzieningen	Stand per 01-01-2016	Dotatie 2016	Onttrekking 2016	Vrijval 2016	Stand per 31-12-2016	Bedrag < 1 jaar	Bedrag < 1 - 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1 Personele voorzieningen	716.275	148.425	43.706	175.866	645.128	58.333	293.200	259.074
2.2.3 Voorzieningen voor groot onderhoud	1.535.474	622.549	642.529	-	1.515.494			
Totaal Voorzieningen	2.251.749	770.974	686.235	175.866	2.160.622	58.333	293.200	259.074

2.2.1 Personele voorzieningen	Stand per 01-01-2016	Dotatie 2016	Onttrekking 2016	Vrijval 2016	Stand per 31-12-2016	Bedrag < 1 jaar	Bedrag < 1 - 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2 Verlofsparen	134.802	-	6.325	65.000	63.477	3.762	18.810	40.905
2.2.1.2 Voorziening scholing	-	34.521	-	-	34.521			
2.2.1.4 Voorziening jubilea	393.362	16.035	37.381	-	372.016	37.425	202.999	131.592
2.2.1.5 Wachtgelders	-	97.869	-	-	97.869	8.752	43.760	45.357
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	188.111	-	-	110.866	77.245	8.394	27.631	41.220
Totaal personele voorzieningen	716.275	148.425	43.706	175.866	645.128	58.333	293.200	259.074

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
2.4.4 Schulden aan OCW	-	68.715
2.4.8 Crediteuren	674.567	420.793
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	680.621	818.586
2.4.10 Schulden terzake van pensioenen	204.843	172.876
2.4.12 Overige kortlopende schulden	140.037	19.638
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>	<i>1.700.068</i>	<i>1.500.608</i>
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW	2.187	54.103
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	517.653	491.494
2.4.19 Overige overlopende passiva	293.114	248.498
<i>Overlopende passiva</i>	<i>812.954</i>	<i>794.095</i>
Totaal Kortlopende schulden	2.513.022	2.294.703

2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen		31-12-2016		31-12-2015	
		€	€	€	€
2.4.9.1	Loonheffing		593.798		710.614
2.4.9.3	Premies sociale verzekeringen		86.823		107.972
	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen		680.621		818.586
2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW		31-12-2016		31-12-2015	
		€	€	€	€
2.4.14.2	Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt		2.187		54.103
	Totaal Schulden aan gemeenten en GR's		2.187		54.103
2.4.19 Overige overlopende passiva		31-12-2016		31-12-2015	
		€	€	€	€
2.4.19.1	Vooruitontvangen subsidies Gemeente		182.924		121.582
2.4.19.6	Overige overlopende passiva		110.190		126.917
	Totaal Schulden aan gemeenten en GR's		293.114		248.499

VERANTWOORDING SUBSIDIES

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EZ regelingen betrekking hebbend op de EZ subsidies)

G1-A Beknopt gespecificeerd

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie afgerond
	Kenmerk	Datum	
Subsidie voor studieverlof 2016	2016/2/247123	20-09-2016	Ja

TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen	2016		Begroet 2016		2015	
	€	€	€	€	€	€
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	19.911.520		19.058.121		19.806.271	
Totaal Rijksbijdrage OCW		19.911.520		19.058.121		19.806.271
3.1.2.1.3 Niet-geoordeelde subsidies OCW	347.371		-		157.686	
Totaal overige subsidies OCW		347.371		-		157.686
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		1.145.609		1.023.673		929.009
Totaal Rijksbijdragen		###		###		###
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	2016		Begroet 2016		2015	
	€	€	€	€	€	€
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies **	117.727		-		45.001	
Totaal Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		117.727		-		45.001
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		117.727		-		45.001
3.5 Overige baten	2016		Begroet 2016		2015	
	€	€	€	€	€	€
3.5.1 Verhuur	70.038		77.658		64.488	
3.5.6.2 Overige **	250.756		26.329		829.163	
Totaal overige baten		320.794		103.987		893.651
Totaal baten		###		###		###

** Voor een nadere specificatie verwijzen wij u naar bijlage specificatie balans en exploitatieposten.

4 Lasten

4.1 Personeelslasten	2016		Begroot 2016		2015	
	€	€	€	€	€	€
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	12.122.608		16.620.889		11.978.034	
4.1.1.2.1 Sociale lasten	1.725.304		-		1.604.841	
4.1.1.2.2 Premies Participatiefonds	384.257		-		467.357	
4.1.1.2.3 Premies Vervangingsfonds	671.432		-		674.794	
4.1.1.3 Pensioenpremies	1.380.406		-		1.457.718	
Totaal lonen en salarissen		16.284.007		16.620.889		16.182.744
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	-33.766		25.000		-137.808	
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	7.144		6.287		3.115	
4.1.2.3 Overig **	2.252.053		1.244.849		2.005.390	
Totaal overige personele lasten		2.225.431		1.276.136		1.870.697
4.1.3.2 Uitkeringen van het Vervangingsfonds	571.277		845.190		499.462	
4.1.3.3 Overige uitkeringen	178.305		-		161.706	
Af: Uitkeringen		749.582		845.190		661.168
Totaal personele lasten		####		####		####

** Voor een nadere specificatie verwijzen wij u naar bijlage specificatie balans en exploitatieposten.

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2016 waren gemiddeld 246 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2015: 247).

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 308 in 2016 (2015: 316).

4.2 Afschrijvingen	2016		Begroot 2016		2015	
	€	€	€	€	€	€
4.2.2.1 Gebouwen en terreinen	10.705		11.108		10.194	
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	456.829		271.994		285.285	
4.2.2.3 Leermiddelen en Overige materiële vaste activa	163.576		190.501		168.934	
Totaal afschrijvingen		631.110		473.603		464.413

4.3 Huisvestingslasten	2016		Begroot 2016		2015	
	€	€	€	€	€	€
4.3.1 Huur	280.956		298.149		292.858	
4.3.3 Klein onderhoud en exploitatie	115.548		122.975		119.191	
4.3.4 Energie en water	302.618		323.752		252.764	
4.3.5 Schoonmaakkosten	372.191		371.098		333.946	
4.3.6 Heffingen	43.414		52.221		52.262	
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	622.549		622.549		643.432	
4.3.8.1 Tuinonderhoud	23.244		18.330		16.754	
4.3.8.3 Overige huisvestingslasten	2.465		10.500		3.933	
Totaal huisvestingslasten		1.762.985		1.819.574		1.715.140

4.4	Overige lasten	2016		Begroot 2016		2015	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1	Administratie en beheer **	295.017		284.090		292.350	
4.4.1.2	Reis- en verblijfkosten	110.253		108.200		101.527	
4.4.1.3	Telefoon- en portokosten	53.107		44.724		52.349	
4.4.1.4	Kantoorartikelen	8.952		11.597		8.966	
	Totaal administratie- en beheerslasten		467.329		448.611		455.192
4.4.2.1	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	630.521		562.129		614.924	
	Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen		630.521		562.129		614.924
4.4.4.1	Wervingskosten	11.733		12.000		424	
4.4.4.2	Representatiekosten	13.231		8.050		16.674	
4.4.4.3	Huishoudelijke kosten	19.503		16.600		17.676	
4.4.4.5	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	11.508		13.097		9.669	
4.4.4.7	Contributies	23.263		20.425		24.125	
4.4.4.8	Abonnementen	21.511		16.630		17.473	
4.4.4.9	Medezeggenschapsraad	20.564		21.206		34.843	
4.4.4.10	Verzekeringen	8.952		10.000		8.325	
4.4.4.11	Overige **	283.837		443.099		238.004	
4.4.4.12	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	122.446		97.352		116.587	
4.4.4.14	Culturele vorming	38.707		45.615		34.602	
	Totaal overige		575.255		704.074		518.402
	Totaal overige lasten		1.673.105		1.714.814		1.588.518

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria (reeds onderdeel van 4.4.1.1) ten laste van het resultaat gebracht:

	2016		Begroot 2016		2015	
	€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	18.150		16.000		25.954
		<u>18.150</u>		<u>16.000</u>		<u>25.954</u>

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de Stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Totaal Lasten ##### ##### #####

Saldo baten en lasten * 15.965 -874.045 671.274

6 Financiële baten en lasten

6.1	Financiële baten	2016		Begroot 2016		2015	
		€	€	€	€	€	€
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	39.136		80.000		68.280	
	Totaal financiële baten		<u>39.136</u>		<u>80.000</u>		<u>68.280</u>
6.2.1	Bankkosten en soortgelijke lasten	-1.290		-		-1.395	
	Totaal financiële lasten		<u>-1.290</u>		<u>-</u>		<u>-1.395</u>
	Saldo financiële baten en lasten		<u>37.846</u>		<u>80.000</u>		<u>66.885</u>
	Nettoresultaat *		<u>53.811</u>		<u>-794.045</u>		<u>738.159</u>

*- is negatief

** Voor een nadere specificatie verwijzen wij u naar bijlage specificatie balans en exploitatieposten.

VERBONDEN PARTIJEN

Er zijn geen verbonden partijen die hier moeten worden toegelicht.

WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria te weten:

- (a) de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- (b) het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten, en
- (c) het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren.

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Complexiteitspunten

	2016
Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	3
Totaal aantal complexiteitspunten	10
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 140.000

Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2016.

Toelichting op WNT

WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Leidinggevend topfunctionaris met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling en gewezen topfunctionaris

Dienstbetrekking in verslagjaar											Bezoldiging								
Vign	(Fictieve) dienst- betrekking	Aanhef	Voorletters	Tussen- voegsel	Achternaam	Functie(s)	Aanvang functie in verslag- jaar	Afloop functie in verslag- jaar	Taak- omvang fte	Ge-wezen topfunct- ionaris	Beloning	Belastbare onkosten- vergoeding	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onver- schuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT- maximum	Individueel WNT- maximum	Motivering overschrijding bezoldigings-norm
r.											€	€	€	€	€	€	€	€	
1	Ja	De heer	J.H.		Hansen	Voorzitter college van be	01-01	31-12	1,00	Nee	93.230	-	12.318	105.548	-	105.548		140.000	
2	Ja	De heer	T.M.		Hulst	Lid college van bestuur	01-01	31-12	1,00	Nee	93.230	-	12.318	105.548	-	105.548		140.000	

Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking maand 1 - 12 van de functievervulling

Toezichtoudend topfunctionaris

Dienstbetrekking in verslagjaar									Bezoldiging										
Vlgn r.	(Fictieve) dienst- betrekking	Aanhef	Voorletters	Tussen- voegsel	Achternaam	Functiecategorie	Aanvang functie in verslag- jaar	Afloop functie in verslag- jaar	Beloning	Belastbare onkosten- vergoeding	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onver- schuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT- maximum	Individueel WNT- maximum	Motivering overschrijding bezoldigings-norm		
									€	€	€	€	€	€	€	€			
1	Nee	Mevrouw	J.J.		Bos	Lid	01-01	31-12	4.000	0	0	4.000	-	4.000		14.000			
2	Nee	De heer	J.H.	de	Wit	Voorzitter	01-01	31-12	6.000	0	0	6.000	-	6.000		21.000			
3	Nee	De heer	J.G.	de	Kimpe	Lid	01-01	31-12	4.000	0	0	4.000	-	4.000		14.000			
4	Nee	De heer	P.		Flinterman	Lid	01-01	31-12	4.000	0	0	4.000	-	4.000		14.000			
5	Nee	De heer	G.W.		Brouwer	Lid	01-01	31-12	4.000	0	0	4.000	-	4.000		14.000			

Gegevens voorgaand verslagjaar						Ontslaguitkering									
Aanvang functie voorgaand verslagjaar	Afloop functie voorgaand verslagjaar	taak- omvang voor- gaand verslag- jaar	Beloning in voorgaand verslagjaar	Belastbare onkosten- vergoeding in voorgaand verslagjaar	Beloning betaalbaar op termijn in voorgaand verslagjaar	Totale bezoldiging in voorgaand verslagjaar	Uitkering wegens beëindiging dienst- verband	Onver- schuldigd betaald bedrag ontslag- uitkering	Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienst- verband	Uitkeringen wegens beëindiging dienst- verband, betaald in verslagjaar	Individueel WNT- maximum ontslag- uitkering	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienst- verband	Motivering overschrijding ontslag- uitkeringsnorm	Toelichting overschrijding ontslaguitkeringsnorm
		fte	€	€	€	€	€	€	€	€	€				
01-01	31-12	1,00	93.652	0	11.485	105.137	-	-	-	-	-				
01-01	31-12	1,00	93.652	0	11.485	105.137	-	-	-	-	-				

Gegevens voorgaand verslagjaar						Ontslaguitkering									
Aanvang functie voorgaand verslagjaar	Afloop functie voorgaand verslagjaar	Beloning in voorgaand verslagjaar	Belastbare onkosten- vergoeding in voorgaand verslagjaar	Beloning betaalbaar op termijn in voorgaand verslagjaar	Totale bezoldiging in voorgaand verslagjaar	Uitkering wegens beëindiging dienst- verband	Onver- schuldigd betaald bedrag ontslag- uitkering	Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienst- verband	Uitkeringen wegens beëindiging dienst- verband, betaald in verslagjaar	Individueel WNT- maximum ontslag- uitkering	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienst- verband	Motivering overschrijding ontslag- uitkeringsnorm	Toelichting overschrijding ontslaguitkeringsnorm	
		€	€	€	€	€	€	€	€	€					
01-01	31-12	3.000	-	-	3.000	-	-	-	-	-					
01-01	31-12	4.000	-	-	4.000	-	-	-	-	-					
01-01	31-12	3.000	-	-	3.000	-	-	-	-	-					
01-01	31-12	3.000	-	-	3.000	-	-	-	-	-					
01-01	31-12	3.000	-	-	3.000	-	-	-	-	-					

WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Niet-topfunctionarissen boven de norm

Niet van toepassing, geen niet-topfunctionarissen boven de norm

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier dienen te worden toegelicht.

NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Verplichtingen

De volgende niet uit balans blijkende verplichtingen worden hieronder toegelicht.

Schoonmaakcontracten:

Door alle scholen wordt gebruik gemaakt van een schoonmaakbedrijf. Voor deze werkzaamheden is in het verleden een contract afgesloten.

(VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

(Voorstel) Bestemming van het resultaat

		Resultaat 2016		
		€	€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)			907.476
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>			
2.1.2.4	Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	-853.668		
2.1.2	Totaal bestemmingsreserves publiek		-853.668	
	<u>Totaal bestemmingsreserves</u>			-853.668
	Totaal resultaat			<u><u>53.808</u></u>

OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Pagina voor de controleverklaring
(beslaat 2 pagina's)

Pagina voor de controleverklaring
(beslaat 2 pagina's)

BIJLAGEN

OCW-BIJLAGE

1.5.2 Ministerie van OCW

Overlopende post lumpsum	Bekostigings jaar	Bedrag beschikking	Toegerekend t/m jaar 2016	Ontvangen t/m jaar 2016	Te vorderen 31-12-2016
		€	€	€	€
Personeel	2016/2017	13.650.323	5.687.635	4.716.661	970.974
Bekostiging impulsgebied	2016/2017	420.180	175.075	145.186	29.889
Prestatiebox	2016/2017	410.454	171.022	132.576	38.446
Opvang vreemdelingen	2016/2017	60.463	25.193	-	25.193
Terugstorting OBS Vennema okt-dec	2016/2017	-	-	-	-52.213
Totaal OCW		14.541.420	6.058.925	4.994.423	1.012.293

SPECIFICATIE BALANS EN EXPLOITATIEPOSTEN

1.2.2.3 Gemeenten en GR's

1.2.2.3.3 Additionele aanvragen

	Stand 1-1-2016 €	Vergoeding 2016 €	Besteding 2016 €	T.l.v./ T.g.v. exploitatie €	Stand 31-12-2016 €
Huisvestingsinvesteringen	9.610	17.995	17.794	-	9.409
Glas-/vandalismeschade	6.750	1.825	7.990	-	12.915
Totaal additionele aanvragen	16.360	19.820	25.784	-	22.324

1.2.4 Liquide middelen

	1-1-2016	mutatie	31-12-2016
01/ABN AMRO 47.76.33.870	721.824	-181.730	540.095
02/ABN AMRO 46.36.82.955 VERM.REK	1.000.000	-	1.000.000
03/ABN AMRO 46.69.69.996 SPAARREK	2.985.349	29.312	3.014.662
04/ABN AMRO 55.66.17.975 BEDR.REK	16.221	-476	15.745
05/ABN AMRO 48.37.08.151 ACTIEREK	2.351	-67	2.284
07/ABN AMRO 44.30.63.370 VERM.SP	1.000.000	-	1.000.000
08/ING 67.12.81.526	2.580.382	-144	2.580.238
09/ING 67.10.34.723 FIXE DEPOSITO	-	-	-
12/ING 50.64.89.566 DEPOSITO	2.568.415	13.114	2.581.529
10/ABN AMRO 43.71.91.915	-	-	-
61/KAS BESTUURSBUREAU	305	-249	56
62/KAS HENDRIK WESTER	-	-	-
63/KAS OBS JAARFKE	-	-	-
	10.874.847	-140.240	10.734.608

3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden

3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR- bijdragen en - subsidies **

	2016	2015
Vrijval subsidie gelden	51.520	45.001
Gemeente Oldambt inzake cultuureducatie	2.745	-
Gemeente Pekela 1e inr asielzoekers	63.462	-
	117.727	45.001

3.5 Overige baten

3.5.6.2 Overig	2016	2015
Vrijval subsidie gelden	31.187	-
Vervangingsfonds	5.870	12.830
Vervangingsfonds inzake bonus/malus premie	22.065	16.458
Overige	36.957	33.172
Bijdrage SWV/ LFG derden	23.400	181.861
Prov. Groningen afrekening	-	26.326
Renn4	-	29.183
Taalbeleid	-	92.394
Overdracht eigen vermogen Samenwerkingsverband	-	255.003
SWV herbesteding inlossing	119.685	
K&C CMK	7.440	-
Opron	4.152	-
Belastingdienst correctie oude jaren	-	181.936
	250.756	829.163

4.1 Personeelslasten

4.1.2.3 Overig	2016	2015
Kosten BGZ en Arbo zorg	88.191	50.048
(Na)scholing	259.573	210.120
Begeleiding personeel	100.658	101.329
Overige kosten PAB		-
Kosten uitbestedingen derden *	1.714.354	1.642.103
Overige pers gerelateerde kstn	89.277	1.790
	2.252.053	2.005.390

*Kosten uitbestedingen derden

Synergon	120.748	118.871
Randstad	1.373.883	1.370.043
Cedin	125.975	69.889
Gemeente	16.000	57.388
Mee	21.495	12.170
Meesterschap	55.760	-
Overig	493	13.742
	1.714.354	1.642.103

4.4 Overige lasten

4.4.1.1 Administratie en beheer

	2016	2015
Uitbesteding administratie *	251.489	211.283
Acc.kst contr.jaarrekening	18.150	25.954
Bestuurs/managementondersteun	-	14.919
Juridische ondersteuning	15.830	20.852
Vergaderkosten	7.148	5.603
Bestuurstoelage/vacatiegelden	2.400	13.738
	295.017	292.350

* Uitbesteding administratie

Kosten Dyade standaard en plusdienst	208.674	173.876
Delphi	355	367
Saffira	-	2.113
Schoolleiders	2.975	2.125
Dox	287	2.795
Overig	5.333	204
Edutopics	33.865	29.803
	251.489	211.283

4.4.4.11 Overige

	2016	2015
Leerlingbegeleiding	-	20.748
Onderwijsprofilering	100.742	24.846
Overige algemene kosten	31.793	27.032
Kosten Public Relations	151.302	51.115
Boekverlies vaste activa	-	114.263
	283.837	238.004

RESERVES EN VOORZIENINGEN PER KOSTENPLAATS

2.1 Reserves

2.1.1.1 Algemene reserve (publiek)

		Mutaties 2016			
		Stand	Resultaat	Overige	Stand
		01-01-2016		mutaties	31-12-2016
		€	€	€	€
01	OBS Letterwies	18.898	-1.486	-	17.412
02	OBS Houwingaham	25.446	16.923	2.700	45.069
03	Oosterschool voor OBO	27.815	1.465	-	29.280
04	OBS De Noordkaap	17.639	3.982	-	21.621
05	OBS Drieborg	10.864	16.419	-	27.283
06	Westerschool	4.879	12.374	-	17.253
07	OBS de Uilenburcht	27.099	2.824	-	29.923
08	OBS Heiligerlee	10.817	3.368	2.622	16.807
09	OBS Rhederbrug	15.134	1.316	-	16.450
11	OBS De Linde Hoofdlocatie	1.355	8.854	-	10.209
12	Samenwerkingsschool de Driesprong	4.520	-3.910	-	610
13	OBS Jaarfke	37.678	7.329	-	45.007
15	OBS Hendrik Wester	29.710	-3.730	-	25.980
16	OBS Eexterbasisschool	14.475	1.389	-	15.864
17	De Vlonder	7.982	10.237	-	18.219
18	Feiko Clockschool	37.662	12.799	-	50.461
19	OBS FT Venema	8.961	-639	-8.322	0
20	De Wiekslag	14.481	7.544	-	22.025
21	OBS de Kleine Dollard	47.743	8.755	-	56.498
22	OBS Beukenlaan	59.516	11.391	3.000	73.907
23	OBS de Tweemaster	56.416	2.696	-	59.112
24	OBS de Waterlelie	21.297	14.234	-	35.531
25	OBS de Bouwsteen	31.425	2	-	31.427
26	SBO Delta	29.485	13.308	-	42.793
27	Meent Openb SO aan ZMLK	132.493	-87.443	-	45.050
98	Bovenschools	2.550.760	847.476	-	3.398.236
Totaal Algemene reserve		3.244.557	907.476	-	4.152.032

Bestemmingsreserve

2.1.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)

2.1.1.2.4 Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid

		Mutaties 2016			
		Stand	Resultaat	Overige	Stand
		01-01-2016		mutaties	31-12-2016
		€	€	€	€
98	Bovenschools	6.419.293	-123.161	-730.507	5.565.625
Totaal Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid		6.419.293	-853.672	4	5.565.625