

Bestuursverslag 2017



Voorwoord

We zijn bedrijfseconomisch gezond en de onderwijskwaliteit op alle scholen is in de basis op orde. Dit was ook de conclusie van de Inspectie van Onderwijs na het bestuursgerichte onderzoek Toezicht in 2017. SOOOG is op de goede weg!

We zorgen voor onderwijs van voldoende kwaliteit en brengen verbeteringen aan als het nodig is. We verantwoorden ons aan de omgeving en gaan verstandig om met het geld. Onze visie en speerpunten zijn herkenbaar in de plannen van de scholen.

Vanuit een professionele cultuur werken de scholen aan het realiseren van hun ambities en het verder verbeteren van het onderwijs. Leraren en intern begeleiders krijgen voldoende mogelijkheden om scholingen en cursussen te volgen om hun kennis en vaardigheden actueel te houden.

We hebben in 2017 ons kwaliteitsbeleid aangescherpt en willen in 2018 onze ambities naar een hoger niveau tillen. We willen samen met Stichting Kinderopvang KiWi Integrale Kindcentra ontwikkelen. Gelijktijdig willen we de ambities van onze scholen versterken en nog beter communiceren met alle medewerkers.

We zijn trots op wat we in 2017 wederom met elkaar hebben bereikt. Uiteraard zetten we in 2018 ook samen de schouders er weer onder. We gaan SOOOG anno 2025 nader met elkaar nader verkennen en vinden het belangrijk om richting 2025 mee te (blijven) bewegen met landelijke en regionale ontwikkelingen.

Het College van Bestuur

Ted Hulst
Jaap Hansen

Oostwold, april 2018

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'	6
SOOOG is op de goede weg	6
SOOOG anno 2025	8
2. Juridische structuur en organisatiestructuur	9
De inrichting van SOOOG	9
Management- en organisatiestructuur	9
Organogram SOOOG	9
Organogram cluster	10
Onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel	10
Privacyreglementen	10
De scholen van SOOOG	11
Aantal leerlingen	13
Demografische ontwikkelingen	15
Toelatingsbeleid	15
Gemiddelde groepsgrootte	15
Marktaandeel	17
Werkgelegenheid 2018-2022	17
Kwaliteitsbudget	17
II. Algemeen instellingsbeleid	19
1. Personeels- en Arbobeleid	19
Algemeen	19
Adviesgroep personeel	19
Personeelssterkte	19
In- door en uitstroom	21
Deeltijdbeleid	22
Werving, selectie en introductie	22
Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	23
Gesprekkencyclus	23
Personeelsontwikkeling en het lerarenregister	24
Arbobeleid	25
Arbodienstverlening	25
Risico Inventarisatie en Evaluatie	25
Bedrijfshulpverlening	25
Verzuimbeleid	25
Verzuimcijfers	25
Functiemix	28
2. Onderwijs en kwaliteitsbeleid	29
Algemeen	29
Het Bestuursgericht toezicht	29
Eind- en tussenopbrengsten	29
Versterken planmatig werken en de planmatigheid van zorg	30
Kwaliteitsbeleid	31
Kwaliteitssystemen	31
Ambitieplannen	31
Ondersteuningsstructuur en het expertisecentrum	31
Sociale veiligheid	32
Voortgangsrapportage	32

Leerkrachtvaardigheden	32
Voor- en vroegschoolse educatie (VVE)	33
4. Huisvestingsbeleid	34
Onderhoud.....	34
Frisse scholen.....	34
Duurzame energie.....	34
Onderwijsvoorzieningen.....	34
Onderwijszorgcentrum de Stuwe	35
Inrichting	36
Energiemonitoring.....	36
4. Financieel beleid.....	37
Beleid, risicomanagement en investeren.....	37
Begrotingskaders	37
Risicoanalyse en weerstandsvermogen	38
Planning en control	39
Treasury statuut	39
III. Overige instellingsinformatie.....	40
Maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo).....	40
Het Integraal Kindcentrum in toekomstperspectief	40
Profilering	40
Raad van Toezicht	41
Medezeggenschap.....	43
Stakeholders	43
Lidmaatschappen.....	43
Privacy en de Wet bescherming persoonsgegevens.....	43
Interne beheersing en controle.....	44
Klachten- en bezwaarafhandeling	44
IV. Financiën	45
Algemeen	45
Balanspositie en resultaat	45
Analyse.....	46
Toelichting op de staat van baten	46
Toelichting op de staat van lasten.....	47
Investerings- en financieringsbeleid	48
Kengetallen.....	49
Continuïteitsparagraaf	52
V. Jaarrekening	58

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 Oldambt, Pekela en gedeeltelijk in de gemeente Westerwolde. 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 het 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 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. 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. 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. Onze 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 portefeuillevverdeling. De code 'Goed bestuur' van de PO-Raad 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. Onze speerpunten zijn:

- ***Een brede en doorlopende ontwikkeling van kinderen***
- ***Talent vinden en voeden***
- ***Samen werken aan resultaat***
- ***Kwaliteit in kaart brengen***
- ***Etaleren van kracht***
- ***Vitale en duurzame keuzes***

SOOOG is op de goede weg

Bedrijfseconomische gezond en onderwijskwaliteit in de basis op orde

We zijn bedrijfseconomisch gezond en de onderwijskwaliteit is in de basis op alle scholen op orde, hetgeen de Inspectie van Onderwijs ook heeft geconcludeerd tijdens het bestuursgerichte onderzoek Toezicht in 2017. We zorgen voor onderwijs van voldoende kwaliteit en brengen verbeteringen aan als het nodig is. We verantwoorden ons aan de omgeving en gaan verstandig om met het geld. De Inspectie ziet dat onze visie en speerpunten herkenbaar zijn in de plannen van de scholen. Het

bestuur en de directies werken samen met de leraren aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. De tevredenheid van leerlingen, leraren en ouders wordt gemonitord en indien nodig worden maatregelen getroffen. Vanuit een professionele cultuur werken de scholen aan het realiseren van hun ambities en het verder verbeteren van het onderwijs. Leraren en intern begeleiders krijgen voldoende mogelijkheden om scholingen en cursussen te volgen om hun kennis en vaardigheden actueel te houden. Wat scholen willen bereiken, kunnen we concreter uitwerken in jaarplannen. Met name de vertaling van beleid in concrete speerpunten. We kunnen ons stelsel voor kwaliteitszorg nog meer richten op de scholen van het speciaal (basis)onderwijs. Door nog meer rekening te gaan houden met de kenmerken van de leerlingen kunnen we voor de ene school hogere doelen stellen dan voor de andere school. We focussen ons nog teveel op de basiskwaliteit als norm voor het onderwijs. Vanuit eigen ambities kunnen we de kwaliteit van het onderwijs op de scholen naar een nog een hoger plan stimuleren.

Ambities hoger door strategisch meer te focussen

We hebben ons strategisch beleid in 2017 tussentijds geëvalueerd. Uit de evaluatie blijkt dat het belangrijk is dat we ons meer kunnen focussen op onze speerpunten, extra aandacht moeten hebben voor 21ste-eeuwse vaardigheden, zelfstandigheid dan wel het 'loslaten' van kinderen en de identiteitsontwikkeling van kinderen. We gaan in 2018 de speerpunten vanuit het strategisch beleid zodanig SMART omschrijven, zodat er voldoende handvatten ontstaan om op schoolniveau aan te haken bij deze plannen. Samen met onze scholen willen we komen tot het formuleren van hogere ambities en willen we stappen maken van voldoende naar goed, en daar waar kan stimuleren om in te zetten op excellentie. Goed en excellentie zijn echter geen doelen op zich. Het bestuur wil mede vanuit de gedachte "Samen SOOOG", verdere stappen nemen in de richting van een meer critical sparringpartner die, conform de wens van het management, de lat hoger legt. Samen met het management moeten we werken vanuit hoge ambities en deze trachten vorm te geven.

Samenwerking met kinderopvang

We gaan in samenwerking met Stichting Kinderopvang KiWi Integrale Kindcentra ontwikkelen. We hebben hiertoe begin 2018 een intentieovereenkomst getekend. Integrale Kindcentra (IKC's) zijn centra voor onderwijs en opvang waar kinderen van nul tot veertien jaar spelen, leren en zich ontwikkelen. Onderwijs en opvang worden hier vanuit één hand aangestuurd, zodat in een doorgaande lijn wordt gewerkt aan de optimale ontwikkeling van kinderen. Op een aantal locaties werken SOOOG en KiWi al samen aan de ontwikkeling van IKC's. Ook op andere locaties worden de mogelijkheden verkend. Als stip op de horizon zien KiWi en SOOOG uiteindelijk één organisatie voor opvang en onderwijs ontstaan.

Versterken van ambities scholen

Binnen onze scholen leven ambities die vragen om een nadere uitwerking en concretisering. In het concretiseren van de ambities van de scholen liggen nieuwe uitdagingen voor SOOOG. Veel van deze ambities vragen om extra inzet van tijd en mensen en daarom is voor het schooljaar 2017-2018, ter versterking van de kwaliteit van het onderwijs en om invulling te geven aan de ambities die de school heeft, extra formatie ingezet. Medio 2018 gaan we de behaalde resultaten evalueren.

Kwaliteitsbeleid en communicatie

In 2017 hebben we ons kwaliteitsbeleid verder aangescherpt. Kwaliteit betekent voor SOOOG "de goede dingen zeggen en doen (doeloriëntatie) en de dingen goed doen (tevredenheidsoriëntatie)". Het kwaliteitsinstrument dat we gebruiken is een webbased programma met een eenvoudig navigatiesysteem. Het instrument verbindt kwaliteitszorg, schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling op logische wijze met elkaar. Kwaliteitsbeleid vraagt om heldere communicatie. Rechtstreeks met alle medewerkers zodat iedereen op hetzelfde moment dezelfde informatie krijgt. Het bestuur zal minimaal eens per jaar op iedere school een teamvergadering bijwonen. Eens per twee jaar zal tijdens de teamvergadering de evaluatie van SOOOG centraal staan. Daarnaast zal het bestuur eens per twee jaar met de medezeggenschapsraden van de scholen, de ontwikkelingen van SOOOG bespreken. Het bestuur wil ieder jaar een "cluster MT-vergadering" bijwonen. Het bestuur wil op deze wijze meer zichtbaar zijn binnen de scholen en tevens directer met de collega's en

ouders kunnen communiceren over de zaken die er op schoolniveau en organisatieniveau werkelijk toe doen.

Onze visie op ICT

In 2017 hebben we onze visie op ICT nader uitgewerkt. Deze visie gaan we in 2018 verder vormgeven in ICT beleids- en uitvoeringsplannen op schoolniveau. Daar waar nodig gaan we de scholen centraal ondersteunen bij de implementatie van een schoolspecifiek ICT beleidsplan. We willen de onderzoekende houding – 21e-eeuwse vaardigheden – stimuleren door het onderwijsleerproces effectief en efficiënt in te richten en vorm te geven. Van belang is dat we daarbij oog hebben voor hoe kinderen verschillend leren en welke wezenlijke bijdrage ICT daaraan kan bieden.

Brede ontwikkeling

In 2017 hebben we de brede ontwikkeling van onze leerlingen versterkt met een breed aanbod in (naschoolse)sportactiviteiten. Naast het versterken van bewegen willen we onder andere komen tot versterking van de doorgaande leerlijnen op het gebied van muzikale vorming op onze scholen. Om dit mede mogelijk te maken hebben we de impulsregeling voor muziek aangevraagd, die in 2017 is toegekend. Het traject start in het schooljaar 2018-2019.

Wetenschap en techniek

Om wetenschap en techniek te stimuleren, hebben diverse scholen van SOOOG in 2017 deelgenomen aan het project Studentbuddy Oost-Groningen, van de Scholierenacademie van de Rijksuniversiteit Groningen. De bovenbouwleerlingen hebben op een toegankelijke manier kennis gemaakt met wetenschap en de rol die de universiteit daarin speelt.

Moderne gebouwen en duurzame energie

Een gezond binnenklimaat en gebruik maken van duurzame energie is voor ons ook een speerpunt. In 2017 hebben we twee scholen voorzien van een duurzaam mechanisch ventilatiesysteem. Drie scholen zijn voorzien van zonnepanelen. In totaal zijn nu drie scholen voorzien van een duurzaam mechanisch ventilatiesysteem en acht scholen van zonnepanelen. Voor 2018 staat nog een school gepland.

SOOOG anno 2025

We vinden het belangrijk dat we richting 2025 mee bewegen met landelijke en regionale ontwikkelingen. Als aantrekkelijke werkgever willen we op scholen kwalitatief hoogwaardig onderwijs blijven bieden waarmee maximale opbrengsten worden gerealiseerd. Onze focus ligt daarbij op (nieuwe) onderwijsconcepten, goed werkgeverschap, samenwerking opvang en onderwijs, voldoende ruimte voor scholen, verbinden van expertise en kwaliteit, een effectieve organisatie en managementstructuur, verbreding en versterking speciaal (basis)onderwijs en moderne huisvesting met een uitdagende leeromgeving. In 2018 vindt met alle geledingen en teams een nadere verkenning op SOOOG anno 2025 plaats.

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, etcetera. 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 in verbinding met de omgeving. We blijven daartoe onze scholen effectief en efficiënt organiseren. Alle geledingen binnen onze organisatie leveren vanuit professionaliteit, kennis, expertise en vakmanschap een bijdrage aan de ontwikkeling van SOOOG. We hebben een collectieve ambitie gericht op (regionale) samenwerking en ontwikkeling. Van Raad van Toezicht, College van Bestuur, clusterdirecteuren, schoolcoördinatoren, schoolteams tot en met de leerkracht in de klas.

Management- en organisatiestructuur

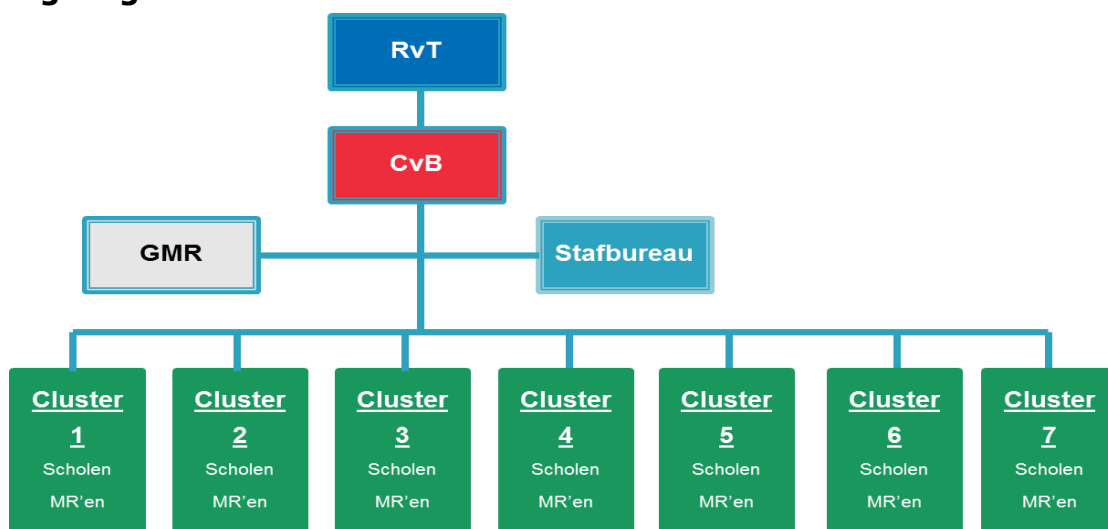
Goed bestuur en management blijven mensenwerk. Regels, organen, structuren, het organiseren van werkprocessen en dergelijke zijn noodzakelijk en belangrijk. De te hanteren principes van bestuur op centraal niveau, de werkprocessen en de organisatiestructuur vormen een samenhangend geheel met de volgende onderdelen:

- Resultaatafspraken en sturingsinstrumenten (planning en control).
- Verantwoordelijkheden (gekoppeld aan resultaten).
- Organisatiebrede kaders.
- Ruimte voor de inhoudelijke professionals.

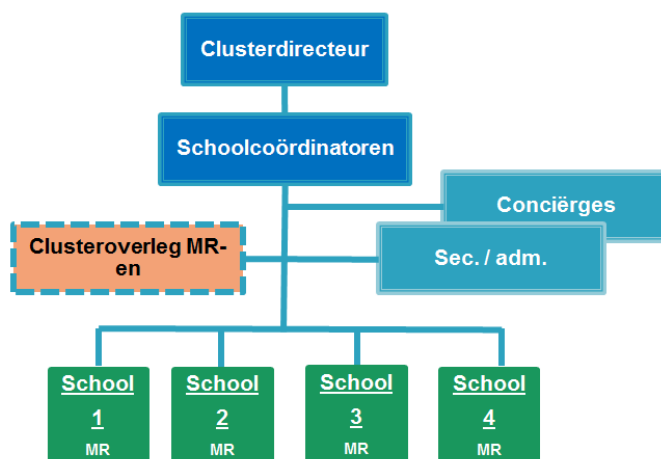
De schoolcoördinator legt over de operationele uitvoering en voortgang op de scholen verantwoordelijkheid af aan de clusterdirecteur. De clusterdirecteur is binnen de vastgestelde richtlijnen, kaders en het vastgestelde beleid, verantwoordelijk voor de inhoud en uitvoering van jaarplannen op de scholen, die door het College van Bestuur zijn goedgekeurd. Hierover legt hij/zij twee keer per jaar verantwoording af aan het College van Bestuur. Het College van Bestuur legt op haar beurt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

De organisatie- en managementstructuur worden met de drie formele bestuursorganen – CvB, RvT en (P)GMR – in samenspel met de clusterdirecteuren en schoolcoördinatoren ingevuld. Hiertoe worden verschillende overlegorganen gehanteerd.

Organogram SOOOG



Organogram cluster



Onderwijzend en ondersteunend personeel

Ieder personeelslid in dienst van SOOOG heeft een aanstelling conform cao po. We hanteren een werkweek van 40 uur. De taken kunnen worden samengevat in lesgevende taken, niet-lesgevende taken en deskundigheidsbevordering. Iedere medewerker is werkzaam op een school binnen een cluster dan wel op het bestuursbureau. Als een personeelslid moet worden overgeplaatst, doen we dat bij voorkeur 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	

Privacyreglementen

We hebben nieuwe privacyreglementen opgesteld voor zowel de leerlingen als voor de medewerkers. Beide documenten hebben betrekking op de verwerking van persoonsgegevens binnen onze organisatie. Met deze privacyreglementen geven we duidelijkheid over het beleid en de regels voor onze organisatie over de omgang met privacy en de verwerking van persoonsgegevens van leerlingen en van medewerkers. De reglementen stellen regels vast voor de verwerking van persoonsgegevens van leerlingen (en hun wettelijke vertegenwoordiger) en medewerkers door onze organisatie. Beide documenten zijn aangepast aan recente wet- en regelgeving onder andere op het gebied van datalekken.

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: obsosterschool@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 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) Lintellostraat 1, 9693 BG Bad Nieuweschans 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: Peter Vos 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: Carla Jansen Mail: c.jansen@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) Veurst Rou 4, 9697 RZ Blijham Telefoon: 0597-562070 Mail: obsdewiekslag@sooog.nl www.obs-dewiekslag.nl Schoolcoördinator: Gerrit Cazemier Mail: g.cazemier@sooog.nl	
Cluster 4 - Mail: cluster4@sooog.nl Clusterdirecteur: Piek 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: Alexander Schipper Mail: a.schipper@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)	OBS de Waterlelie (13HB)

Torum 15, 9679 CL Scheemda Telefoon: 0597-592524 Mail: obsjaarke@sooog.nl www.obsjaarke.nl Schoolcoördinator: Ina Gils Mail: i.gils@sooog.nl	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: Annet Wortelboer - Mail: a.wortelboer@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: Simon van der Werff Mail: s.vander.werff@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: Simon van der Werff Mail: s.vander.werff@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: Diana Bos Mail: d.bos@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) Wedderhöfte 10, 9698 AW Wedde Telefoon: 0597-561457 Mail: obsdevlonder@sooog.nl www.obsdevlonder.com Schoolcoördinator: Linda de Jonge Mail: l.de.jonge@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: Gea van Veen Mail: g.van.veen@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

In Oost-Groningen hebben we te maken met een daling van het leerlingenaantal. We zien de daling geleidelijk afvlakken en het aantal leerlingen lijkt zich naar verwachting te gaan stabiliseren. Het aantal leerlingen vanaf 1 oktober 2006 tot op heden is als volgt:

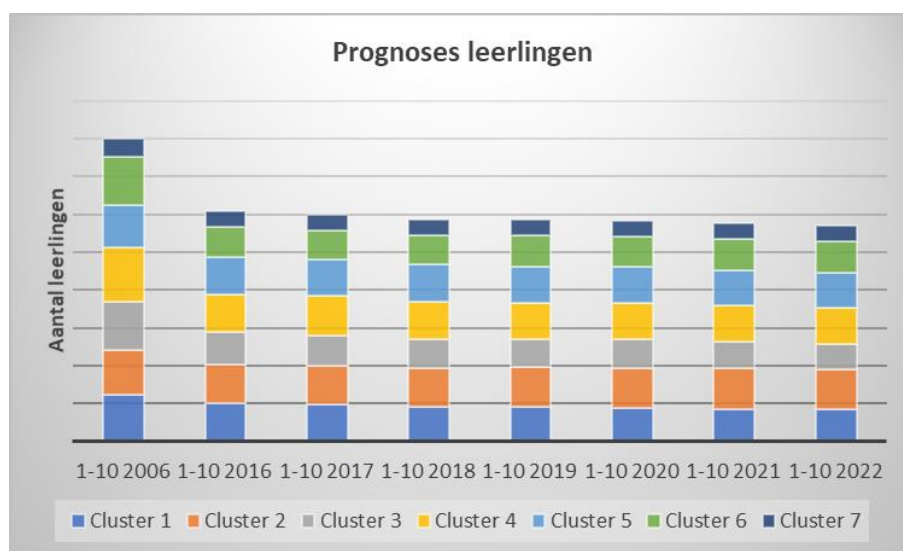
Aantal leerlingen 2006-2017									
Brinnr.	School	1-10 2006	1-10 2008	1-10 2010	1-10 2012	1-10 2014	1-10 2015	1-10 2016	1-10 2017
06CN	OBS Oosterschool	98	111	126	104	115	116	109	127
08IC	OBS Westerschool	126	118	122	125	139	139	133	144
11RY	OBS Feiko Clock	392	378	337	275	265	264	256	220
Cluster 1		616	607	585	504	519	519	498	491
03DW	OBS Houwingaham	106	113	118	102	112	108	102	102
09DO	OBS de Uilenburcht	154	161	141	122	114	117	106	108
12EJ	OBS de Kleine Dollard	178	182	189	196	185	191	193	186
18HQ	OBS de Bouwsteen	149	175	149	130	141	134	121	117
Cluster 2		587	631	597	550	552	550	522	513
09EU	OBS Heiligerlee	149	141	131	125	97	80	76	73
11SZ	OBS FT Venema	78	70	64	55	41	25	7	0
11UZ	OBS de Wiekslag	157	115	111	89	92	98	91	101
12VN	OBS Beukenlaan	256	277	290	291	285	266	245	223
Cluster 3		640	603	596	560	515	469	419	397
00BB	OBS Letterwies	149	155	170	120	98	89	83	87
10SZ	OBS Jaarfke	216	215	192	175	143	143	141	148
11HF	OBS Eexterbasisschool	160	166	145	134	119	101	99	107
13HB	OBS de Waterlelie	196	190	173	183	180	177	176	179
Cluster 4		721	726	680	612	540	510	499	521
08DD	OBS Drieborg	77	84	85	85	89	72	68	64
10BG	OBS de Linde	195	189	169	154	143	144	144	143
10BG	OBS Theo Thijssen	72	78	81	74	74	67	73	71
13BM	OBS de Tweemaster	207	214	227	240	232	228	219	205
Cluster 5		551	565	562	553	538	511	504	483
06DG	OBS de Noordkaap	183	189	187	179	168	160	148	142
10DT	SWS de Driesprong	100	105	83	58	55	54	56	60
11GF	OBS Hendrik Wester	278	236	214	168	144	134	119	115
11JJ	OBS de Vlonder	93	95	89	92	83	82	74	69
Cluster 6		654	625	573	497	450	430	397	386
19SW	SBO Delta	123	144	120	98	103	96	94	103
19TZ	(V)SO de Meentschool	108	107	103	99	104	107	112	107
Cluster 7		231	251	223	197	207	203	206	210
Totaal		4000	4008	3816	3473	3321	3192	3045	3001
Percentage		100,0%	100,2%	95,4%	86,8%	83,0%	79,8%	76,1%	75,0%

De prognose van het aantal leerlingen tot en met 1 oktober 2022 is als volgt:

Aantal leerlingen 2006-2022									
Brinnr.	School	1-10-2006*	1-10-2016*	1-10-2017*	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
06CN	OBS Oosterschool	98	109	127	103	110	101	103	102
08IC	OBS Westerschool	126	133	144	137	131	121	113	104
11RY	OBS Feiko Clock	392	256	220	214	215	216	214	212
Cluster 1		616	498	491	454	456	438	430	418
03DW	OBS Houwingaham	106	102	102	90	90	88	81	76
09DO	OBS de Uilenburcht	154	106	108	121	136	148	168	186
12EJ	OBS de Kleine Dollard	178	193	186	186	185	182	178	171
18HQ	OBS de Bouwsteen	149	121	117	121	114	117	103	94
Cluster 2		587	522	513	518	525	535	530	527
09EU	OBS Heiligerlee	149	76	73	57	53	48	43	41
11SZ	OBS FT Venema	78	7	0	0	0	0	0	0
11UZ	OBS de Wiekslag	157	91	101	108	108	112	110	111
12VN	OBS Beukenlaan	256	245	223	206	209	213	210	197
Cluster 3		640	419	397	371	370	373	363	349
00BB	OBS Letterwies	149	83	87	80	76	80	78	85
10SZ	OBS Jaarfke	216	141	148	148	147	142	141	142
11HF	OBS Eexterbasisschool	160	99	107	101	94	93	95	96
13HB	OBS de Waterlelie	196	176	179	170	156	161	162	155
Cluster 4		721	499	521	499	473	476	476	478
08DD	OBS Drieborg	77	68	64	70	60	53	47	43
10BG	OBS de Linde	195	144	143	143	145	149	151	153
10BG	OBS Theo Thijssen	72	73	71	69	72	73	69	66
13BM	OBS de Tweemaster	207	219	205	214	212	212	201	197
Cluster 5		551	504	483	496	489	487	468	459
06DG	OBS de Noordkaap	183	148	142	137	135	135	135	132
10DT	SWS de Driesprong	100	56	60	57	65	61	69	70
11GF	OBS Hendrik Wester	278	119	115	131	142	145	141	142
11JJ	OBS de Vlonder	93	74	69	68	68	63	64	67
Cluster 6		654	397	386	393	410	404	409	411
19SW	SBO Delta	123	94	103	101	101	101	100	99
19TZ	(V)SO de Meentschool	108	112	107	105	105	105	104	103
Cluster 7		231	206	210	206	206	206	204	202
Totaal		4000	3045	3001	2937	2929	2919	2880	2844
Percentage		100,0%	76,1%	75,0%	73,4%	73,2%	73,0%	72,0%	71,1%

Demografische ontwikkelingen

De prognoses laten een daling van het aantal leerlingen zien van ongeveer 3,9 procent voor de komende vijf jaar ten opzichte van 2017. In 2006 zijn we gestart met ongeveer 4000 leerlingen. Ten opzichte van 2006 bedraagt de te verwachten daling tot 2022 ongeveer 28,9 procent, waarvan tot en met 2017 ongeveer 25 procent is gerealiseerd. In overleg en met instemming van de gemeenten en de andere schoolbesturen moet worden vastgesteld of onderwijsvoorzieningen in de huidige omvang in dorpskernen en/of wijken naast elkaar blijven gehandhaafd. SOOOG streeft naar één school, bij voorkeur een open Integraal Kindcentrum voor kinderen van 0 tot 12 of 14 jaar. Een centrum dat open is van 7.00 tot 19.00 uur en waar ieder kind welkom is en zich welkom voelt. Voor het bestuur staat hierbij het belang van het kind in relatie tot opvang en onderwijs centraal, waarbij niet voorbij wordt gegaan aan eventuele financiële en organisatorische consequenties.



Toelatingsbeleid

SOOOG verzorgt openbaar onderwijs in de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde. 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. Ouders conformeren zich bij inschrijving aan de gedragsregeling zoals deze voor de scholen van SOOOG geldt. Over het toelatingsbeleid en de gedragsregeling worden ouders/verzorgers geïnformeerd via de schoolgids en/of website van de school dan wel SOOOG. Hierin staat ook hoe ouders/verzorgers eventueel bezwaar kunnen maken tegen weigering tot toelating.

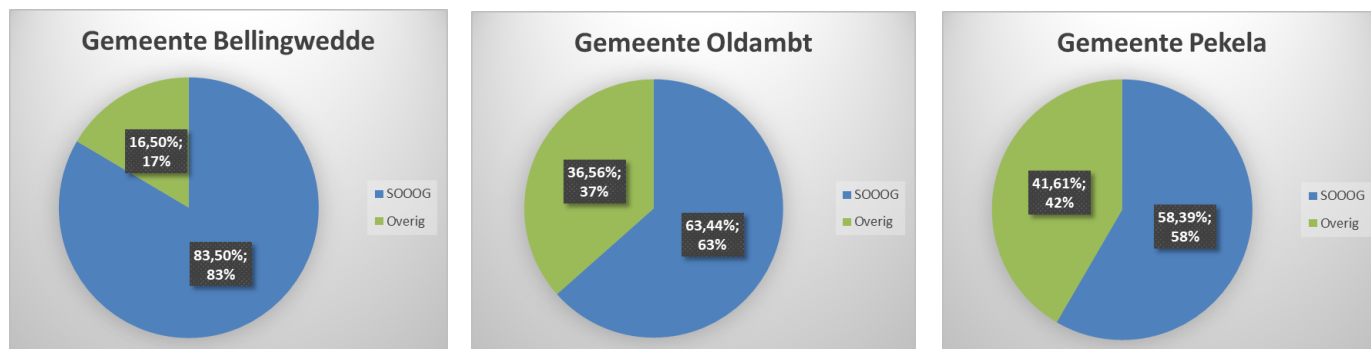
Gemiddelde groepsmaat

In het volgende overzicht wordt de gemiddelde groepsmaat per school weergegeven. De gemiddelde groepsmaat van SOOOG, die is berekend op grond van de gemiddelde groepsmaat per school, voor het basisonderwijs bedroeg 19,92 leerlingen in 2015-2016 en 20,23 leerlingen in 2016-2017 en 20,26 leerlingen in 2017-2018. Bij cluster 1 wordt de gemiddelde groepsmaat inclusief de afdelingen anderstaligen tussen haakjes weergegeven. Ten opzichte van 1 oktober 2015 is de gemiddelde groepsmaat nagenoeg gelijk gebleven. De gemiddelde groepsmaat is binnen SOOOG lager dan landelijk. Landelijk bedroeg de gemiddelde groepsmaat in 2015-2016: 23,3 leerlingen en in 2016-2017: 23,4 leerlingen. De cijfers voor 2017-2018 zijn nog niet bekend.

Gemiddelde groepsgrootte			
Cluster en scholen	Gem. groepsgrootte 1-10-2017	Gem. groepsgrootte 1-10-2016	Gem. groepsgrootte 1-10-2015
Cluster 1			
Obs Feiko Clockschool	22.00	21.70 (19.69)	21.60 (20.30)
Obs Oosterschool	17.74 (18.14)	17.00 (15.57)	17.00(16.57)
Obs Westerschool	20.57	22.17	23.17
Gemiddelde groepsgrootte cluster 1	20.71 (20.45)	20.90 (19.15)	20.59 (20.01)
Cluster 2			
Obs de Kleine Dollard	23.25	24.13	23.88
Obs Houwingaham	20.40	17.00	18.00
Obs de Uilenburcht	18.00	21.20	23.40
Obs de Bouwsteen	23.40	20.17	21.76
Gemiddelde groepsgrootte cluster 2	21.38	20.88	21.76
Cluster 3			
Obs Beukenlaan	22.30	22.27	24.18
Obs Heiligerlee	18,25	19.00	20.00
Obs de Wiekslag	20.20	18.20	19.60
Gemiddelde groepsgrootte cluster 3	20.89	20.60	21,26
Cluster 4			
Obs de Waterlelie	22.38	22.00	22.12
Obs Letterwies	17.40	20.75	17.80
Obs Jaarfke	21.14	17.63	20.42
Obs Eexterbasisschool	21.40	19.80	20.20
Gemiddelde groepsgrootte cluster 4	20.84	19.96	20.14
Cluster 5			
Obs de Tweemaster	22.78	19.90	22.70
Obs Drieborg	16.25	17.00	17.75
Obs de Linde	20.43	20.57	20.57
Obs Theo Thijssen	17.75	18.25	16.75
Gemiddelde groepsgrootte cluster 5	20.16	19.38	19.44
Cluster 6			
Obs de Noordkaap	20.29	21.14	22.86
Obs Hendrik Wester	16.43	19.83	16.75
Sws de Driesprong	15.00	14.00	18.00
OBS de Vlonder	17.25	18.50	20.50
Gemiddelde groepsgrootte cluster 6	18.38	19.85	19.53
Gemiddelde groepsgrootte BO	20.26 (20.23)	20.23 (19.99)	19.92 (19.82)
Cluster 7			
Sbo Delta	14.71	13.42	13.71
(V)so de Meentschool	9.73	10.18	11.60
Gemiddelde groepsgrootte cluster 7	11.66	11.44	12.66

Marktaandeel

SOOOG heeft 22 basisscholen in de gemeente Oldambt, Pekela en Bellingwedde (Westerwolde). In onderstaande cirkeldiagrammen wordt het marktaandeel in 2017 van SOOOG per gemeente weergegeven.



Werkgelegenheid 2018-2022

Op basis van de prognoses van het aantal leerlingen en de huidige bekostiging is de formatie tot en met het schooljaar 2021-2022 berekend en uitgewerkt in het bestuursformatieplan 2018-2019. Het aantal medewerkers in de functie van leerkracht met een payrollaanstelling is afgenomen doordat we nieuwe collega's in dienst hebben genomen. Er zijn nog enkele leerkrachten werkzaam in een payrollconstructie. Voor de uitvoering van onderwijsarrangementen, die zijn toegekend door het expertisecentrum, hanteren we voor de inzet van onderwijsassistenten een flexibele payroll-schil. In het volgende overzicht wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven op basis van het reguliere budget. Het regulier budget betreft het formatiebudget van de scholen.

Ontwikkeling werkgelegenheid 2018 -2023 (fpe.)					
Schooljaar	2018-	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Budget	213,67	209,76	205,78	206,35	205,79
Personele verplichtingen	211,33	208,24	206,82	203,74	198,10
Vacatureruimte	2,34	1,52	-1,04	2,61	7.69

Bron: Het bestuursformatieplan 2018-2019.

De vacatureruimte zal voor het schooljaar 2018-2019 naar verwachting nog groter worden door de opname van verlof en het natuurlijk verloop. Op bestuursniveau bedroeg de gemiddelde gewogen leeftijd (GGL) op 1 oktober 2017 43.69. Op 1 oktober 2016 bedroeg de GGL 43,99. Op basis van de GGL per school en de berekende gemiddelde personeelslast (GPL) van € 66.020,- wordt door het Ministerie van OCW formatie toegekend. De werkelijke GPL binnen SOOOG was op 1 oktober 2017 lager, hetgeen betekent dat aan de scholen voor 2018-2019 meer formatiebudget (fpe's) is toegekend. De PLUS-pool (11,2 fpe), waarmee we een deel van vervanging bij ziekte, buitengewoon verlof en zwangerschap invullen, zal het schooljaar 2018-2019 worden gecontinueerd.

Kwaliteitsbudget

Het kwaliteitsbudget is het verschil tussen de T=0 systematiek en de T=-1 systematiek. Scholen wordt formatiebudget toegekend op basis van het te verwachten aantal leerlingen op 1 oktober aanstaande (T=0) terwijl het formatiebudget wordt bekostigd op basis van het aantal leerlingen op 1 oktober van het afgelopen jaar (T=-1). Een negatief kwaliteitsbudget betekent dat de formatie op grond van de T=0 systematiek minder is dan op grond van de T=-1 systematiek. Het aantal fpe

dat wel wordt ontvangen maar niet rechtstreeks wordt toegerekend aan een school, is het kwaliteitsbudget dat op clusterniveau extra wordt ingezet. Het totale kwaliteitsbudget van alle clusters voor het schooljaar 2018-2019 bedraagt 2,94 fpe. Het schooljaar 2017-2018 bedroeg het kwaliteitsbudget in totaal 1,53 fpe.

II. Algemeen instellingsbeleid

1. Personeels- en Arbobeleid

Algemeen

Ondanks de voortdurende krimp is het aantal mensen werkzaam bij SOOOG vrijwel gelijk gebleven. Er is een aantal leerkrachten en onderwijsassistenten in dienst genomen, dat wordt ingezet op reguliere basisscholen. We bieden ruime mogelijkheden voor ontwikkeling via de SOOOG Academie en trajecten ondersteuning en kwaliteitszorg. Voor het einde van het schooljaar 2017-2018 zal een definitief besluit worden genomen over een nieuw observatie-instrument dat met ingang van het schooljaar 2018-2019 kan worden gebruikt. Op een groot aantal scholen heeft een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) plaatsgevonden. De uitkomsten hiervan zijn opgenomen in een plan van aanpak. Het ziekteverzuim is toegenomen en mede daarom is een aantal preventieve maatregelen genomen om het verzuim terug te dringen. In deze paragraaf beschrijven wij op hoofdlijnen de resultaten van ons personeels- en arbobeleid en de voorgenomen acties richting 2018. Zaken, die in deze paragraaf nader worden uitgewerkt, zijn onder andere:

- Personeelsomvang, -sterkte en -ontwikkeling
- Arbodienstverlening
- Risico Inventarisatie en Evaluatie
- Verzuim
- Klachten- en bezwaarafhandeling

Adviesgroep personeel

De adviesgroep personeel bestaat uit een clusterdirecteur, drie schoolcoördinatoren en de beleidsmedewerker P&O. De adviesgroep ontwikkelt beleid op bestuursniveau. Vanuit de verantwoordelijkheid van het CvB worden ook beleidsinitiatieven ontwikkeld, welke vervolgens ook worden besproken in de adviesgroep. Daarnaast heeft de adviesgroep het scholingsaanbod via de SOOOG Academie georganiseerd.

Personeelssterkte

Op 1 januari 2018 zijn 304 medewerkers in dienst van SOOOG. Op 1 januari 2017 waren dit er 308. Het aantal medewerkers dat via payroll werkzaam is, is ten opzichte van 2016 iets gestegen. Deze stijging van payroll medewerkers wordt met name veroorzaakt door de inzet van onderwijsassistenten voor de uitvoering van (tijdelijke) arrangementen die zijn toegekend door het expertisecentrum van SOOOG. Daarnaast zijn voor het schooljaar 2017-2018 extra (niet-structurele) middelen aan de scholen toegekend om ambities van de scholen te verwezenlijken (ambitieplannen). Het streven is – mede gelet op het te verwachten lerarentekort – om payrollers zoveel als mogelijk in vaste dienst van SOOOG aan te stellen. Ingaande het schooljaar 2017-2018 zijn een aantal leerkrachten en onderwijsassistenten in vaste dienst van SOOOG gekomen.

Personeelssterkte Schoolniveau (peildatum 1-1-2018)						
Functie	Aantal Mdw. vast	Aantal Fte vast	Aantal Mdw. tijdelijk ¹	Aantal Fte tijdelijk	Aantal Mdw. Payroll	Aantal Fte Payroll
Clusterdirecteur	7	7.0				
Schoolcoördinator AB	13	11.83				
Schoolcoördinator AC	2	1.87				
Leerkracht LC	1	1.0				
Leerkracht LB	68	56.38	1	0.80	1	0.60

¹ Exclusief vervanging (m.u.v. de PLUS-pool).

Leerkracht LA	156	118.06	5	4.00	22	12.38
Vakleerkracht LA	2	0.95			1	0.10
Vakleerkracht LB	2	1.26				
Onderwijsassistent	25	18.41			11	6.35
Administratief medewerker	8	6.04				
Conciërge	3	2.41				
Orthopedagoog	2	1.7				
Ambulant begeleider	1	0.6				
Totaal schoolniveau	289	227.51	6	4.80	35	19.43

Personeelssterkte Bovenschools (peildatum 1-1-2018)						
Functie	Aantal Mdw. vast	Aantal Fte vast	Aantal Mdw. tijdelijk ²	Aantal Fte tijdelijk	Aantal Mdw. Payroll	Aantal Fte Payroll
Voorzitter CvB	1	1.00				
Lid CvB	1	1.00				
Onderw. beleidsmedewerker						
Beleidsmedewerker P&O	1	1.00				
Financieel medewerker	1	0.90				
Secretaresse	1	0.80				
Administratief medewerker	1	1.00				
Leerkracht LA/LB (Kwaliteitspool)			3	2,8		
Totaal bovenschools	6	5.7	3	2.80	0	0
Totaal SOOOG	295	233,21	9	7.60	35	19.43

Personeelssterkte per salarisschaal				
Schaal		Totaal	Fulltime	Parttime
DC	Aantal personen	7	7	0
	Bezetting (fte)	7.0	7.0	0
AB	Aantal personen	13	7	6
	Bezetting (fte)	11.83	7.0	4.83
AC	Aantal personen	2	1	1
	Bezetting (fte)	1.87	1.0	0.87
LA	Aantal personen	165	43	122
	Bezetting (fte)	125.01	43.00	82.01
LB	Aantal personen	72	24	48
	Bezetting (fte)	59.24	24.00	35.24
LC	Aantal personen	1	1	0
	Bezetting (fte)	1.00	1.00	0
3	Aantal personen	3	1	2
	Bezetting (fte)	2.41	1.00	1.41
4	Aantal personen	34	3	31
	Bezetting (fte)	25.45	3.00	22.45
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

² Exclusief vervanging (m.u.v. de PLUS-pool).

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

Personeelssterkte per arbeidsrelatie				
Type aanstelling		Totaal	Fulltime	Parttime
Vast	Aantal personen	295	87	208
	Bezetting (fte)	233.21	87	146,21
Tijdelijk	Aantal personen	9	2	7
	Bezetting (fte)	7.6	2	5.6
Totaal	Aantal personen	304	89	215
	Bezetting (fte)	240.81	89	151.81

Personeelssterkte naar geslacht				
Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal personen	257	49	208
	Bezetting (fte)	195.16	49	146.16
Man	Aantal personen	47	40	7
	Bezetting (fte)	45.65	40	5.65
Totaal	Aantal personen	304	89	215
	Bezetting (fte)	240.81	89	151.81

Het percentage vrouwen werkzaam binnen SOOOG bedraagt 84.53 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 dat werkzaam is binnen het primair onderwijs.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie												
	Leeftijd cohort											
	Totaal	0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>65
Aantal personen	304	0	8	20	31	42	42	28	33	61	37	2
Bezetting (fte)	240.81	0	6.75	16.8	23.52	31.89	31.65	20.07	25.51	50.64	31.98	2.0

Het aantal jongere medewerkers is in 2017 licht gestegen. Doordat een aantal PLUS-poolers doorstroomde in vacatureruimte is weer een aantal nieuwe (jonge) PLUS-poolers aangenomen. Het grootste aantal medewerkers bevindt zich in de leeftijdscategorie 55-59 jarigen. De uitstroom van medewerkers vanwege pensionering zal de komende jaren aanzienlijk zijn.

In- door en uitstroom

In 2017 hebben diverse personele wisselingen plaatsgevonden. In het onderstaande overzicht staat weergegeven welke personele mutaties zich in 2017 hebben voorgedaan.

In- door- en uitstroom	
In- door- en uitstroom naar reden	Aantal personeelsleden
Vrijwillige mobiliteit	6
Verplichte overplaatsing	4
Bevordering (in het kader van de functiemix)	3
Bevordering overig	1
Instroom	17
Uitstroom	18

Uit het voorgaande overzicht blijkt dat instroom en uitstroom nagenoeg gelijk zijn gebleven. Ondanks de krimp hebben we toch besloten om een aantal leerkrachten en onderwijsassistenten een vaste aanstelling te geven. Doordat de uitstroom in het kader van pensionering de komende jaren zal toenemen, is het risico van boventalligheid nihil. Verder is het de verwachting dat, door de verminderde instroom bij de PABO, de komende jaren een aanzienlijk tekort aan leerkrachten zal ontstaan. SOOOG heeft besloten hierop te anticiperen door nu al extra leerkrachten aan de organisatie te binden door inzet van de PLUS-pool.

In 2017 hebben zich drie bevorderingen in het kader van de functiemix voorgedaan. Daarnaast hebben twee leerkrachten met de taak van schoolcoördinator de tweejarige schoolleidersopleiding afgerond, waardoor bevordering naar de functie van schoolcoördinator kon plaatsvinden. Eén van de schoolcoördinatoren is aangesteld in de functie van clusterdirecteur. Naast instroom en bevordering heeft een groot aantal medewerkers de organisatie verlaten. Het betreft hier onder meer medewerkers die gebruik hebben gemaakt van (vervroegde) pensionering.

Uitstroom naar reden	
Reden	Aantal medewerkers
Afloop contract	1
Keuzepensioen	4
Pensionering	4
Wederzijds goedvinden	4
Instroom WIA	2
Eigen verzoek	3
Totaal	18

In het hierna volgende overzicht is de instroom naar functie weergegeven.

Instroom naar functie	
Functie	Aantal medewerkers
Leerkracht (PLUS-pool)	5
Schoolcoördinator	2
Leerkracht LB	2
Onderwijsassistent	8
Totaal	17

Deeltijdbeleid

Het percentage medewerkers dat in deeltijd werkt binnen SOOOG bedraagt 70.72 procent: dit betreft 215 van de 304 medewerkers. De gemiddelde aanstellingsomvang bedraagt 0.70 fte (28 uur per week). Door de vele deeltijders is het niet altijd eenvoudig om de formatie op de scholen rond te krijgen. Het deeltijdbeleid van SOOOG is, vanwege de Wet Flexibel Werken die in 2016 in werking is getreden, aangepast. De evaluatie van het vorige beleid heeft plaatsgevonden en er is nieuw beleid opgesteld. Dit beleid is momenteel in behandeling bij de adviesgroep personeel. In het onderstaande overzicht 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	304	1	5	33	78	98	89
Bezetting (Wtf.)	240.82	0.17	1.72	16.09	50.99	82.85	89.00

Werving, selectie en introductie

Naar aanleiding van de invoering van de functie van schoolcoördinator is in 2016 het beleid rond werving en selectie gewijzigd. Omdat deze functie behoort tot de directiefuncties heeft de MR van

de school adviesrecht bij de aanstelling van een schoolcoördinator. In het volgende overzicht worden de gevoerde wervings- en selectieprocedures die in 2017 hebben plaatsgevonden, weergegeven.

Wervings- en selectieprocedures 2017					
Functie	School	Aantal soll.	Aantal soll. gesprek	Aantal afgenomen assessments	Benoemd
Schoolcoördinator	Obs de Linde/Th.Thijssen	1	1	n.v.t.	Ja
Schoolcoördinator	Obs Hendrik Wester	10	6	2	Ja
Gedragsspecialist	Expertisecentrum	5	5	n.v.t.	Ja
Schoolcoördinator	SBO Delta	1	1	1	Ja
PLUS-pool	Meerdere clusters	11	7	n.v.t.	(5) Ja
Schoolcoördinator	Obs de Vlonder	1	1	ja	Ja
Clusterdirecteur	Cluster 5	1	1	ja	Ja
Beleidsm. onderwijs	Bestuursbureau	1	1	n.v.t.	Nee

Naar aanleiding van de selectieprocedures voor clusterdirecteur is eind 2016 besloten om het beleid rond werving en selectie aan te passen om zodoende zowel de rol van de MR als de rol van het College van Bestuur een nog duidelijkere positie te geven. Dit aangepaste beleid ligt momenteel ter instemming voor aan de PGMR.

Mede als gevolg van de wijziging van de cao wordt beleid opgesteld voor de begeleiding van startende leerkrachten. In 2016 is begonnen met een starterscafé waar startende leerkrachten en onderwijsassistenten bij elkaar komen. Op basis van intervisie praten ze met elkaar over de praktijk en onderwerpen die bij startende medewerkers leven. Om de informatievoorziening aan (nieuwe) medewerkers rond de organisatie en de rechtspositie te optimaliseren wordt een personeelsgids 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 2020 (opgesteld in 2016)		Situatie op 1-1-2018			
	Verwachte aantal functionarissen	Streef- perc. vrouwen	Werkelijk aantal functionarissen	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Perc. vrouwen
Clusterdirecteur	7	43%	7	4	3	43%
Schoolcoördinator	20	75%	15	5	10	66%
Leerkracht met schoolcoördinatortaak	3	66%	7	1	6	86%
Totaal	30	66%	29	10	19	66%

Uit het voorgaande overzicht blijkt dat SOOOG het totaal streefpercentage van 66 procent behaald heeft. Er zitten nog wel afwijkingen in de behaalde streefcijfers per functiecategorie. Er worden geen aanvullende maatregelen genomen 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, mede naar aanleiding van de wijzigingen in de cao. In het volgende overzicht 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 plan- en het functioneringsgesprek wordt ook aandacht besteed aan het Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). Tijdens het plangesprek wordt tevens de normjaartaak besproken. Momenteel wordt nog gebruik gemaakt van een SOOOG-kijkwijzer. In 2017 heeft een pilot plaatsgevonden voor het gebruik van een gevalideerd observatie-instrument. Uit de eindevaluatie is gebleken dat het observatie-instrument positief wordt beoordeeld door zowel de gebruiker als de medewerker. Het MT heeft het College van Bestuur geadviseerd om de ontwikkelingen van WMK en Integraal eerst af te wachten alvorens een definitief besluit te nemen over de aanschaf. We hechten veel waarde aan de gesprekkencyclus, en willen dan ook dat deze inhoudsvol is. Gesprekken zijn geen doel op zich. De adviesgroep personeel zal de gesprekkencyclus in 2018 verder moderniseren. Op bestuursniveau wordt de gesprekkencyclus gemonitord op uitvoering. Verslagen van gesprekken alsmede de normjaartaak worden jaarlijks gearhiveerd in het digitale personeelsdossier.

Personeelontwikkeling en het lerarenregister

Medewerkers binnen SOOOG worden volop in de gelegenheid gesteld om zich verder te bekwamen en ontwikkelen. Om uit kinderen te halen wat erin zit, hebben we medewerkers nodig die bereid zijn om het uiterste uit zichzelf te willen halen. Via de SOOOG Academie worden daartoe onder andere workshops, cursussen en opleidingen aangeboden waar men zich, na overleg met de leidinggevende, voor kan aanmelden. De kosten van deze scholing worden centraal betaald. Daarnaast beschikt iedere school over een budget voor individuele dan wel teamscholing. 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 is in 2017 aangepast. Vanaf het schooljaar 2018-2019 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 je 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 herregistreren. De herregistratiecriteria worden in 2018 opgesteld en worden gebruikt voor de eerste herregistratieronde in 2023. Het lerarenregister wordt geleidelijk ingevoerd. In het startjaar komen alle bevoegde leraren in het register te staan. Elke leraar heeft een eigen registerdossier waarin hij/zij de eigen professionaliseringsactiviteiten bijhoudt. Tussen augustus 2019 en augustus 2023 wordt bijgehouden of de leraar voldoende aan nascholing heeft gedaan. Zo niet, dan krijgt deze een aantekening, maar dat heeft nog geen rechtspositionele consequenties. Pas in de daarop volgende periode van vier jaar (augustus 2023 – augustus 2027) wordt het register volledig van kracht.

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 Arbowetgeving in 2017 zal het arbobeleid in 2018 herijkt moeten worden.

Arbodienstverlening

Sinds 2013 wordt de arbodienstverlening door een overkoepelende organisatie voor zelfstandig gevestigde bedrijfsartsen uitgevoerd. De bedrijfsartsen werken volgens het "gedragsmodel". Dit model gaat er vanuit dat verzuim niet (alleen) wordt veroorzaakt door ziekte of gezondheidsklachten, maar (ook) 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 2017 heeft voor twintig scholen een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) plaatsgevonden. Begin 2018 zal de RI&E bij de resterende vier scholen plaatsvinden. Naar aanleiding van de RI&E is een plan van aanpak opgesteld. Een aantal punten van de RI&E komen op meerdere scholen voor. Deze punten worden waar mogelijk in gezamenlijkheid opgepakt. Er heeft ook een RI&E op SOOOG-niveau plaatsgevonden. Het daarin genoemde punt van het ontbreken van een preventiemedewerker heeft inmiddels geresulteerd in een voorstel voor de invulling hetgeen ter advies is voorgelegd aan het MT. Begin 2018 zal hierover een besluit worden genomen.

Bedrijfshulpverlening

Op iedere school is een aantal bedrijfshulpverleners aanwezig. Op ieder dagdeel is normaliter minimaal één BHV'er aanwezig. De jaarlijkse herhalingstrainingen hebben wederom in 2017 plaatsgevonden. Deze trainingen zijn door vijftig medewerkers gevolgd. Daarnaast zijn er veertien nieuwe medewerkers opgeleid.

Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid van SOOOG is in 2016 aangepast en vervolgens met instemming van de PGMR opnieuw vastgesteld. 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 hetgeen mede kan worden voorkomen als er adequaat op wordt gereageerd. We vertrouwen dit met dit protocol duidelijker in beeld te krijgen. Omdat het verzuim nog steeds aan de hoge kant is, is besloten om leidinggevend en P&O te ondersteunen door inzet van een verzuimcoach. De bedoeling is dat de eerste maanden van 2018 de verzuimcoach de leidinggevend coacht in hun rol en hun bewuster maakt van hun mogelijkheden om het verzuimgedrag te beïnvloeden.

Verzuimcijfers

De registratie van verzuim vindt plaats via een HRSS-systeem. Vanuit dit systeem worden verzuimcijfers gegenereerd en worden gegevens van verzuimende medewerkers geüpload in de verzuimmanager. Verzuimmanager is een programma waarmee het verzuim wordt gemonitord, verslagen worden vastgelegd, gecommuniceerd wordt met de bedrijfsarts en gezorgd wordt dat de Wet Poortwachter wordt uitgevoerd. In het volgende overzicht staan de verzuimcijfers over 2017 op schoolniveau weergegeven.

Verzuimcijfers per school 2017								
School	Kort verzuim 1-8 dagen	Middellang verzuim 8-43 dagen	Lang middel verzuim 43-366 dagen	Lang verzuim >366 dagen	Totaal	Meldings- frequentie	Gemiddelde verzuimduur in dagen	% Nul- verzuim
OBS Letterwies	0.69%	1.18%	8.53%	0%	10.40%	1.36	4.91	68.18%
OBS Houwingham	0.52%	0%	7.34%	0%	7.87%	0.55	57.67	73.33%
OBS Oosterschool	0.23%	1.68%	4.69%	10.14%	16.74%	0.42	17.00	77.27%
OBS de Noordkaap	0.20%	0%	5.62%	0%	5.81%	0.82	20.91	78.57%
OBS Drieborg	0.55%	0.68%	0%	2.30%	3.54%	1.05	88.11	72.00%
OBS Westerschool	0.11%	0.32%	0%	8.59%	9.03%	0.26	165.50	86.96%
OBS de Uilenburcht	0.02%	0.49%	0%	8.80%	9.32%	0.36	83.80	75.00%
OBS Heiligerlee	1.05%	0.81%	15.55%	0%	17.38%	1.64	13.45	68.00%
OBS de Linde	0.36%	0%	4.09%	0%	4.46%	0.76	7.00	80.00%
SWS de Driesprong	0.65%	0%	23.12%	0%	23.77%	1.32	15.17	73.33%
OBS Jaarfke	0.40%	0%	0%	3.43%	3.83%	0.61	113.40	66.67%
OBS Hendrik Wester	0.52%	0.85%	5.44%	0%	6.82%	0.80	39.08	69.70%
OBS Eexterbasisschool	0.39%	1.14%	0%	0%	1.53%	0.92	5.56	66.67%
OBS de Vlonder	0.56%	1.90%	2.02%	0%	4.48%	1.16	19.25	58.33%
OBS Feiko Clock	0.29%	0.38%	7.03%	0%	7.69%	0.49	5.50	71.79%
OBS de Wiekslag	0.88%	0%	0.09%	3.37%	4.35%	0.70	78.20	65.22
OBS de Kleine Dollard	0.22%	0.71%	1.91%	0%	2.83%	0.41	21.20	82.76%
OBS Beukenlaan	0.37%	0.17%	8.93%	0%	9.46%	0.62	12.83	72.50%
OBS de Tweemaster	0.17%	1.15%	1.69%	0%	3.01%	0.60	16.25	75.00%
OBS de Waterlelie	0.28%	0%	5.18%	3.86%	9.32%	0.56	150.54	64.71%
OBS de Bouwsteen	0.43%	2.04%	6.51%	0%	8.97%	1.15	33.55	71.43%
SBO Delta	0.79%	0.92%	3.37%	2.37%	7.45%	1.25	11.39	42.11%
ZML de Meentschool	0.92%	0.23%	4.30%	0%	5.45%	0.98	17.24	54.76%
Expertisecentrum	0.44%	0%	2.96%	0%	3.40%	0.89	17.90	66.67%
Bestuursbureau ³	0.31%	0%	1.35%	0%	1.66%	0.35	19.00	85.71%
SOOOG TOTAAL	0.45%	0.47%	4.78%	1,2%	6.91%	0.77	33.01	56.63%

Omdat scholen relatief kleine eenheden zijn, geven verzuimcijfers op schoolniveau niet altijd een goed beeld. Eén langdurig zieke collega op een school met tien medewerkers genereert immers al een verzuimpercentage van tien procent. Bij de berekening van het percentage nulverzuimers op schoolniveau worden ook alle invalleerkrachten verwerkt die gedurende het jaar een dag of meer op de school gewerkt hebben. Hierdoor kan een vertekend beeld worden 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 het volgende overzicht worden het percentage nulverzuimers en de meldingsfrequentie verder verbijzonderd naar categorieën medewerkers.

Percentage nulverzuim en meldingsfrequentie per categorie									
Personeelscategorie		Meldingsfrequentie				Percentage nulverzuim			
		2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Geslacht	Man	0.67	0.66	0.62	0.59	56.98	53.33	66.67	60.87
	Vrouw	1.03	0.88	0.88	0.80	53.85	53.94	50.76	55.73
Leeftijd- klasse	< 25 jaar	0.83	1.09	1.05	0.44	88.00	78.95	84.62	88.24
	25-34 jaar	1.33	1.03	1.09	0.99	67.35	67.03	66.67	67.42
	35-44 jaar	0.79	0.93	1.04	0.67	54.22	46.15	42.59	53.40
	45-54 jaar	1.07	0.75	0.77	0.96	43.18	48.15	53.73	43.42
	55-64 jaar	0.80	0.72	0.58	0.60	46.15	50.83	52.89	58.77

³ Incl. Kwaliteitspool

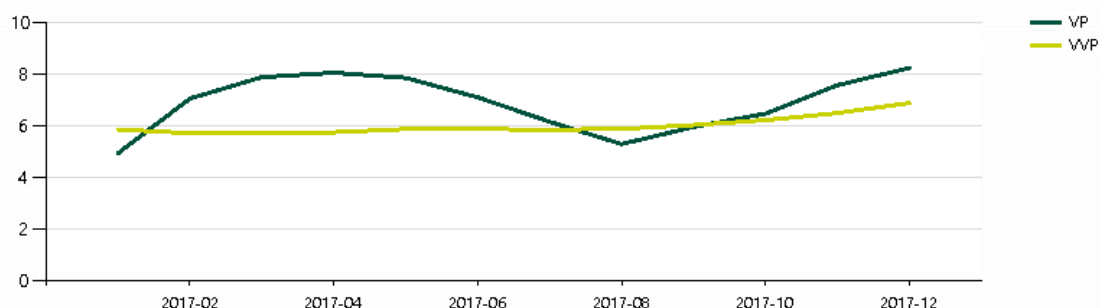
	Ouder dan 64 jaar	0.00	0.86	0.86	0.45	0.00	0.00	25.00	69.23
Omvang	Deeltijd	0.96	0.84	0.84	0.76	54.48	53.92	53.92	56.96
	Voltijd	0.64	0.60	0.67	0.85	54.55	50.00	50.00	82.35
Functie-categorie	Directie	0.60	0.68	0.49	0.47	56.25	50.00	64.29	66.67
	OOP	0.63	0.44	0.53	0.84	71.05	63.16	0.60	55.56
	OP	1.00	0.89	0.91	0.78	52.85	52.79	52.78	55.80
TOTAAL SOOOG		0.83	0.83	0.83	0.76	0.76	54.48	53.83	56.63
TOTAAL PO		1.1	1.1	1.2	n.n.b.	51.40	48.30	44.20	n.n.b.

Ten opzichte van voorgaande jaren is er weinig veranderd in de meldingsfrequentie en het nulverzuim. De landelijke cijfers over 2017 zijn nog niet bekend, maar gelet op de voorgaande jaren is de meldingsfrequentie waarschijnlijk lager dan de landelijke meldingsfrequentie. Het percentage nulverzuim is naar verwachting hoger dan het landelijke percentage. In het volgende overzicht worden de verzuimpercentages per categorie medewerker weergegeven.

Verzuimpercentage per categorie							
Personeelscategorie / jaar		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Geslacht	Man	6.59	6.43	8.36	6.22	5.58	7.34
	Vrouw	7.09	6.03	6.76	7.78	6.39	6.80
Leeftijd-klasse	< 25 jaar	0.22	0	0.33	3.91	1.33	0.43
	25-34 jaar	4.99	3.05	5.90	5.06	5.44	4.62
	35-44 jaar	4.01	4.70	5.44	3.59	2.88	3.75
	45-54 jaar	3.82	4.78	4.70	7.92	4.11	7.00
	55-64 jaar	12.90	9.54	10.46	8.80	8.49	10.09
	Ouder dan 64 jaar	0.00	21.92	0.00	85.41	47.57	23.73
Omvang	Deeltijd	7.08	6.28	7.34	7.47	6.31	6.78
	Voltijd	4.90	3.56	3.35	5.85	4.30	11.91
Functie-categorie	Directie	6.20	2.85	1.92	0.47	0.34	2.30
	OOP	5.57	7.09	7.50	10.64	7.02	4.40
	OP	7.16	6.28	7.46	7.77	6.92	7.80
TOTAAL SOOOG		6.96	6.13	7.12	7.47	6.25	6.91
TOTAAL PO LANDELIJK		6.9	6.6	6.1	6.4	6.3	n.n.b.

Het gemiddelde verzuim in het gehele primair onderwijs in 2017 is nog niet bekend, de verwachting is dat het verzuimpercentage binnen SOOOG boven het landelijk verzuimpercentage ligt. In de hiernavolgende grafiek is het verloop van het verzuim in 2017 te zien. Na een hoog verzuim in de eerste maanden van 2017 is het verzuim gestaag gedaald naar iets boven 5 procent rond de zomervakantie. Na de zomervakantie is het verzuim (mede vanwege een griepgolf) weer gestaag gestegen tot een percentage van ruim 8 procent in december. Als gevolg hiervan is het voortschrijdend verzuimpercentage licht gestegen van rond de 6 procent in januari tot 6,91 procent over het gehele jaar 2017. De volgende grafiek geeft ook het voortschrijdend verzuimpercentage weer. Het voortschrijdend verzuimpercentage betreft het gemiddelde verzuimpercentage over de laatste 12 maanden.

Verzuim- en voortschrijdend verzuimpercentage



Naar aanleiding van de verzuimtabellen kan een aantal conclusies worden getrokken.

- Het verzuim binnen SOOOG is toegenomen.
- Het grootste gedeelte van het verzuim betreft lang middel verzuim (langer dan 43 dagen tot 366 dagen).
- Het verzuim onder medewerkers van 55 jaar en ouder is hoger dan het gemiddelde verzuim binnen SOOOG.
- Het verzuim onder medewerkers jonger dan 45 jaar is lager dan het gemiddelde verzuim binnen SOOOG.
- Het verzuim is het hoogst onder onderwijzend personeel.
- De meldingsfrequentie ligt onder het landelijk gemiddelde.

Ten opzichte van voorgaande jaren is het verzuimpercentage weer gestegen. We zien vooral een stijging van middellang en lang verzuim. SOOOG heeft diverse maatregelen genomen om het verzuim terug te dringen. Zo is er regelmatig overleg ingepland tussen leidinggevend en de bedrijfsarts in de SMT's en tussen bedrijfsarts en beleidsmedewerker P&O en CvB, worden verzuimcijfers en verzuimmanager gemonitord en vindt er intern overleg plaats tussen CvB en beleidsmedewerker P&O. Naar aanleiding van het stijgende verzuim hebben we besloten om een verzuimcoach in te zetten, die de leidinggevend moet coachen in hun rol van casemanager. 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.

Funcitiemix

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. In onderstaande tabel wordt de stand van zaken voor het gehele primair onderwijs over de jaren 2012 t/m 2016⁴ weergegeven.

Salarisschaal	2012	2013	2014	2015	2016
LA	82.0%	78.7%	75.5%	74.1%	73.6%
LB	17.9%	21.1%	24.2%	25,5%	26%
LC	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%

In het volgende overzicht is de stand van zaken functiemix (peildatum 1-1-2018) binnen het regulier basisonderwijs van SOOOG weergegeven.

Schaal	Dienstverbanden	WTF	% WTF
LA	166	125.81	78.49
LB	41	34.48	21.51
Totaal	207	160.29	100

Voor het S(B)O is de mogelijkheid gecreëerd om leerkrachten in een LC schaal te benoemen. In de volgende tabel wordt de stand van zaken functiemix weergegeven.

Schaal	Dienstverbanden	WTF	% WTF
LB	29	23.96	95.99
LC	1	1.00	4.01
Totaal	30	24.96	100,00

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.

⁴ Bron: website www.funcitiemix.nl

2. Onderwijs en kwaliteitsbeleid

Algemeen

In deze paragraaf beschrijven wij op hoofdlijnen de resultaten van ons onderwijs, waarbij we niet alleen inzoomen op de behaalde leerresultaten maar ook terugblikken op in gang gezette ontwikkeltrajecten op stichtingsniveau en op cluster- en schoolniveau. Op basis van de rapportages van de onderwijsinspectie, vanuit eigen analyses en bevindingen en op basis van de speerpunten vanuit het eigen strategisch beleid, worden actie- en ontwikkelpunten bepaald. We benoemen hier een aantal ontwikkelpunten die in deze paragraaf nader worden uitgewerkt:

- Het Bestuursgerichte toezicht.
- Eind- en tussenopbrengsten.
- Versterken van het planmatig werken en de planmatigheid van de zorg.
- Herijken van het kwaliteitsbeleid.
- Versterken kwaliteitssystemen.
- De interne ondersteuningsstructuur en het expertisecentrum.
- Sociale Veiligheid.

Het Bestuursgericht toezicht

In het voorjaar van 2017 hebben we als organisatie meegedaan aan een pilot bestuursgericht toezicht door de onderwijsinspectie. Onderzocht is of het bestuur voldoende stuurt op kwaliteitsverbetering, of het zich goed verantwoordt over de kwaliteit en of we financieel gezond zijn. Naast gesprekken met het College van Bestuur zijn gesprekken met de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad gevoerd. Daarnaast zijn vier scholen voor een verificatieonderzoek bezocht. De concept eindrapportage is met het College van Bestuur besproken. Uit het eindgesprek is gebleken dat we – zo ook de onderzochte scholen – op alle onderzochte punten een voldoende scoren. Bij een tweetal door de inspectie bezochte scholen scoorden subonderdelen zelfs een “goed”. De definitieve rapportage is breed gedeeld binnen onze organisatie en gepubliceerd op onze website. In een schriftelijke reactie heeft het College van Bestuur aan de inspectie kenbaar gemaakt dat gedane adviezen ter harte zijn genomen en waar wenselijk zullen leiden tot vervolgacties.

Eind- en tussenopbrengsten

Op alle reguliere basisscholen is de Centrale Eindtoets van Cito afgenomen. De inspectie van het onderwijs maakt voor alle scholen gebruik van de ruwe score in relatie tot het schoolgewicht van de school (aantal gewichtsl leerlingen) voor de beoordeling van de eindopbrengsten. De ondergrens is afhankelijk van het percentage gewogen leerlingen op de hele school. De onderwijsinspectie staat toe dat er op basis van vooraf vastgestelde voorwaarden leerlingen buiten de beoordeling kunnen worden gehouden en de beoordeling daarop wordt gecorrigeerd. De voorwaarden zijn omschreven bij de regeling Leerresultaten PO 2014. De correctie zal door de inspectie worden uitgevoerd tijdens een schoolbezoek. In het volgende overzicht zijn de voorlopige scores van de Centrale Eindtoets 2017 opgenomen naast de scores van de afgelopen vier jaar. Het overzicht geeft zo een beeld over de eindopbrengsten van onze scholen gedurende de laatste vijf jaren.

School	2013	2014	2015	2016	2017
Obs Letterwies	L	G	L	G	L
Obs Houwingaham	L	L	G	L	G*
Obs Oosterschool	G	G	G	G	G
Obs de Noordkaap	G	L	L	G	G
Obs Drieborg	L	G	L	G	G
Obs Westerschool	H	H	G	G	G*
Obs Uilenburcht	H	G	L	G	G*
Obs Heiligerlee	H	G	H	L	L

Obs de Linde	H	G	H	G	G
Obs Theo Thijssen	G	L	L	G	G*
Sws de Driesprong	G	G	L	G*	G
Obs Jaarfke	G	G	G	L	G
Obs Hendrik Wester	G	L	L	G	G*
Obs Eexterbasisschool	L	G	H	H	G
Obs de Vlonder	H	G	L	G*	G*
Obs Feiko Clockschool	H	G	H	H	G
Obs de Wiekslag	G	H	G	G	L
Obs de Kleine Dollard	G	H	H	G	G
Obs Beukenlaan	L	L	H	G	G
Obs de Tweemaster	G	L	G	G*	L
Obs de Waterlelie	G	L	G	G*	L
Obs de Bouwsteen	G	G	L	H	G
2017/2016/2015/2014/2013:	G*	Gemiddeld, correctie moet nog plaatsvinden.			
Bron: Schooldossier van de	H	Boven gemiddeld: boven de bovengrens.			
Onderwijsinspectie en Cito	G	Gemiddeld: tussen de onder- en bovengrens.			
	L	Onder gemiddeld: onder de ondergrens.			

* Correctie zal door de inspectie worden uitgevoerd tijdens een schoolbezoek.

In de loop der jaren zien we een wisselend beeld voor wat betreft de eindopbrengsten van onze scholen. De eindopbrengsten zijn – gekeken naar omvang en samenstelling – sterk groepsafhankelijk en kunnen mede daardoor van jaar tot jaar verschillen.

Binnen de ParnasSys-omgeving, waar onder andere de tussentijdse resultaten van de leerlingen jaarlijks worden geregistreerd, is het mogelijk tal van overzichten te maken, waaronder overzichten met de tussenopbrengsten. ParnasSys biedt ons – 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. We bespreken de analyses van de scholen naar aanleiding van de resultaten/opbrengsten met elkaar waarbij we inzoomen op de te ondernemen stappen (afstemming op school-, groep- en leerlingenniveau). Zo is ParnasSys een belangrijk instrument in onze kwaliteitscyclus.

Versterken planmatig werken en de planmatigheid van zorg

We hebben geïnvesteerd in het duurzaam verbeteren van het onderwijs aan onze kinderen. Het begeleidingstraject handelings- en opbrengstgericht werken stond het afgelopen jaar in het teken van een vervolg en verdieping. Gezamenlijk hebben we gewerkt aan een cultuur waarin professionals op elk niveau blijf geven van eigenaarschap vanuit hun specifieke rol in de organisatie. Op verschillende niveaus zijn bijeenkomsten georganiseerd: voor het management en de IB'ers van onze scholen, werkbijeenkomsten voor IB'ers en bijeenkomsten met alle leerkrachten (per cluster). De bovenschoolse bijeenkomsten stonden in het teken van kwaliteitszorg met behulp van Integraal, streefnormen, rolverdeling en verantwoordelijkheid, analyses, en de personeelsmodule binnen ParnasSys. De werkbijeenkomsten voor intern begeleiders hadden als thema Passende Perspectieven en ontwikkelingsperspectief. De clusterbijeenkomsten waren op maat voor elk cluster met als onderwerpen: leerlijnen Jonge Kind, groepsplannen en Zien!

De stuurgroep, bestaande uit een intern begeleider of schoolcoördinator uit elk cluster, een clusterdirecteur namens het MT en een lid van het College van Bestuur, komt een aantal keren per jaar bij elkaar om de bijeenkomsten te evalueren en zo wenselijk een vervolgtraject uit te zetten.

Kwaliteitsbeleid

We hebben ons kwaliteitsbeleid in 2017 herijkt en op hoofdlijnen uitgewerkt. Deze notitie geeft heldere kaders om de onderwijskwaliteit de komende jaren verder vorm en inhoud te geven. We vinden het belangrijk dat op school en stichtingsniveau de intentie bestaat om op basis van referentiekaders systematisch en volgens een duidelijk herkenbare werkwijze informatie te verzamelen over de doelstellingen, de functies van de organisatie, over de behaalde opbrengsten en over de effecten van ons onderwijs. Het eerste gedeelte van deze hernieuwde notitie gaat kort in op de inhoud van het begrip kwaliteitszorg, de betrokkenen bij dit proces en de randvoorwaarden waaraan moet worden voldaan. Het tweede deel gaat in op de wijze waarop wij daadwerkelijk inhoud wensen te geven aan onze kwaliteitszorg.

Kwaliteitssystemen

Samen met een extern onderwijsadviesbureau hebben we eigen formats ontwikkeld om met behulp van ParnasSys en Integraal het schoolplan, schooljaarplan en schooljaarverslag inhoud te kunnen geven en uit te werken. 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. Aan het eind van ieder schooljaar stelt iedere school een schooljaarplan op voor het komende schooljaar. Het Schooljaarplan (SJP) is het document waarin we onze ontwikkelpunten voor het huidige schooljaar concreet hebben uitgewerkt. Per ontwikkelpunt is aangegeven: Wat is het concrete doel? Hoe kunnen we meten of het doel is bereikt? Waarom is gekozen voor dit doel. Wat wordt er mee beoogd? Welke stappen ondernemen we om het doel te bereiken? Wie is de 'projectleider'? Wanneer moet het klaar zijn? Hoe borgen we het resultaat? Wat is het budget?

Bij sommige zaken gaat het om een actiepunt, dat geen uitwerking behoeft, maar waarbij wel aan het eind van het jaar moet worden geëvalueerd of het actiepunt is uitgevoerd. Het schooljaarplan komt tot stand na uitgebreide interne analyses en gesprekken op schoolniveau.

Aan het eind van een schooljaar stelt iedere school een schooljaarverslag op. Het schooljaarverslag 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 beleid van de school en leveren zo input voor het nieuwe schooljaarplan.

Ambitieplannen

Tijdens voortgangsgesprekken en de formatiebesprekingen is gebleken dat binnen onze scholen ambities leven die vragen om een nadere uitwerking en concretisering. Ook de inspectie heeft tijdens het bestuursgerichte onderzoek geconstateerd dat in het concretiseren van de ambities van de scholen nieuwe uitdagingen liggen. Veel van deze ambities vragen om extra inzet van tijd en mensen. Medio 2017 heeft het bestuur het besluit genomen om voor het schooljaar 2017-2018 per school twee extra dagen formatieruimte ter beschikking te stellen ter versterking van de kwaliteit van het onderwijs en om invulling te kunnen geven aan de ambities die de school heeft. Door de inzet van deze extra dagen wenst het bestuur deels ook tegemoet te komen aan de reducering van de ervaren werkdruk. Het op deze manier werken met ambitieplannen is voor ons allen een mooie oefening om verdere ervaring op te doen met het uitspreken en beschrijven van hoge ambities.

Ondersteuningsstructuur en het expertisecentrum

De intern begeleiders van onze scholen, een clusterdirecteur namens het MT en een medewerker van het expertisecentrum komen meerdere keren per schooljaar bijeen tijdens de IB-netwerkbijeenkomsten. Doel is de basisondersteuning en de ondersteuningsstructuur verstevigen, kennisvergroting en kennisdeling bevorderen en gezamenlijk optrekken binnen onze organisatie. De bijeenkomsten worden als uitermate zinvol ervaren. Eén van onze intern begeleiders coördineert het IB-netwerk en de werkzaamheden rondom het handelings- en opbrengstgericht werken. Daarnaast is deze collega de schakel tussen het IB-overleg en ons expertisecentrum. In 2018 zal de beleidsnotitie "Ondersteuningsstructuur van SOOOG" worden afgerond en nader worden

geïmplementeerd. Het eigen expertisecentrum heeft een belangrijke rol en taak binnen de ondersteuningsstructuur van SOOOG. De scholen worden met raad en daad bijgestaan door de medewerkers van het expertisecentrum in het bieden van passend onderwijs aan onze leerlingen. Daarnaast vervult het expertisecentrum een duidelijke brugfunctie tussen onze scholen en het samenwerkingsverband passend onderwijs. Het expertisecentrum assisteert en adviseert bijvoorbeeld bij het aanvragen van een toelaatbaarheidsverklaring voor leerlingen naar het speciaal (basis)onderwijs, zodat deze leerlingen kunnen worden verwezen. Met de inzet van de bovenschoolse IB-coördinator is ook een aantal werkzaamheden bij en met het expertisecentrum gestroomlijnd. Ons expertisecentrum zal zich blijven richten op het verder uitbouwen en optimaliseren van de ondersteuning van scholen en leerkrachten. Waar handelingsverlegenheid dreigt te ontstaan, zal men met adviezen of een heel praktisch arrangement hulp bieden. Bijvoorbeeld door het tijdelijk inzetten van een onderwijsassistent. In het najaar van 2017 zijn we intern overleg gestart om ons expertisecentrum verder te ontwikkelen tot een eigen expertise- en kwaliteitscentrum.

Sociale veiligheid

Onze scholen werken heel gericht en continu aan meer bewustwording rond sociale veiligheid. Werken vanuit een gezamenlijke visie op veiligheid staat hierbij centraal. Onze scholen worden onder andere gestimuleerd om met een effectief programma te gaan werken. Een aantal scholen heeft de stap naar "KiVa" genomen. Daarnaast werken scholen onder andere met het programma "de Vreedzame school" en met de "Kanjertaining". SOOOG heeft een onderzoek laten uitvoeren door de RuG naar de veiligheidsbeleving van leerlingen, leraren en ouders. In het document "Samenvatting naar aanleiding van uitkomsten onderzoek naar sociale veiligheid" (maart 2017), staat beschreven dat dit onderzoek heeft geleid tot het inzicht dat het personeel positiever is over het welbevinden onder leerlingen dan de leerlingen en de ouders. Uit het bestuursgerichte onderzoek van de inspectie blijkt dat het bestuur voldoende zicht heeft op de veiligheid en het welbevinden van leerlingen op de basisscholen. Tevens blijkt dat het bestuur bij tekortschietende kwaliteit tijdig ingrijpt. Ten aanzien van de scholen voor speciaal (basis)onderwijs zijn we met ingang van het schooljaar 2017-2018 een traject gestart met de RuG om ook hier de veiligheidsbeleving van leerlingen, leraren en ouders in beeld te brengen. Gezien de opbouw van de leerlingenpopulatie vraagt dit om een maatwerk benadering.

Voortgangsrapportage

Het bestuur voert twee keer per jaar (najaar en voorjaar) individuele voortgangsgesprekken met de clusterdirecteuren waarin de ontwikkelingen en resultaten van de school c.q. het onderwijs en het personeel centraal staan. Vooraf levert de clusterdirecteur hiertoe, op basis van een door het bestuur aangeleverd format, een voortgangsrapportage aan. Tijdens deze gesprekken bespreken we de rapportage, de actualiteiten en voortgang. We zoomen daarbij naast communicatie en organisatie in op de vier beleidsterreinen onderwijs, personeel, huisvesting en financiën. Gedurende het gesprek worden afspraken met elkaar gemaakt en vastgelegd. De gesprekken worden als heel constructief ervaren en leveren actuele informatie en input om vervolgstappen met elkaar te maken. We ervaren de voortgangsgesprekken als zeer zinvol. In het voorjaar en het najaar en het begin van de winterperiode zijn met alle clusterdirecteuren voortgangsgesprekken gevoerd.

Leerkrachtvaardigheden

Een van de terugkerende aanbevelingen vanuit de inspectie blijft het aanscherpen van het didactisch handelen van onze leerkrachten. Door in te zetten op leerkrachtvaardigheden onder andere door het werken met een kijkwijzer, werken we continu aan de verdere ontwikkeling en professionalisering van al onze medewerkers. Op dit moment werken we binnen onze organisatie met een eigen ontwikkelde kijkwijzer. Onze clusterdirecteuren oriënteren zich op een nieuwe gecertificeerde kijkwijzer die we met ingang van het schooljaar 2018-2019 willen gaan invoeren.

Voor- en vroegschoolse educatie (VVE)

VVE is een programma dat erop gericht is om onderwijs- of ontwikkelingsachterstand bij jonge kinderen van circa 2 tot 6 jaar te verminderen. Hierdoor kunnen deze kinderen een betere start maken aan het begin van de basisschool. Dat kan een positief effect hebben op hun verdere schoolloopbaan. Op onze scholen wordt nauw samengewerkt met de instanties voor Voorschoolse Educatie. We proberen zo vroeg mogelijk de specifieke onderwijsbehoeften van kinderen in beeld te brengen en deze middels een doorgaande ontwikkelingslijn te stimuleren. Binnen de drie gemeenten waar onze scholen zijn gevestigd hebben alle VVE-partners, samen met de betreffende gemeente, een convenant ondertekend. In deze convenanten staan de afspraken die alle VVE-partners binnen de betreffende gemeente hebben gemaakt met als doel de kwaliteit van VVE te verhogen en te borgen. De afspraken hebben betrekking op de doelgroep-definitie (onder andere kinderen die behoren tot de doelgroep van de nieuwe gewichtenregeling basisonderwijs), het VVE-aanbod, begeleiding en zorg, doorgaande leerlijnen, privacy en overlegstructuren. Daarnaast kunnen gemeenten prestatieafspraken maken met de VVE-partners.

4. Huisvestingsbeleid

Onderhoud

Jaarlijks wordt het (meerjaren)onderhoudsplan geactualiseerd. In september 2017 zijn alle scholen wederom geschouwd op onderhoud. Het meerjaren onderhoudsplan is geactualiseerd en de te verwachten onderhoudskosten voor de komende tien jaren zijn geraamd op ongeveer 7,1 miljoen euro. De raming voor de komende tien jaren is afgenomen als gevolg van de verwachte nieuwe brede school in Scheemda.

Voor 2017 waren de werkelijke en geprognostiseerde onderhoudskosten:

- klachtenonderhoud prognose € 101.000,- en werkelijk € 96.738,-
- preventief onderhoud prognose € 592.000,- en werkelijk € 536.889,-
- buitenonderhoud prognose € 260.000,- en werkelijk € 226.672,-

De meest voorkomende werkzaamheden zijn schilderwerk, vloerafwerking, plafonds, verlichting, cv-installatie, zonwering, reiniging en diverse overige bouwkundige onderhoudswerkzaamheden waaronder klimaatverbeteringen van twee scholen (frisse scholen).

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 naar de realisering van 'Frisse Scholen'. Hierbij gaat het om werkzaamheden die zo veel mogelijk aansluiten bij de leidraad Fris en Duurzaam klasse B, zodat de leerlingen en docenten onderwijs kunnen genieten in een duurzame en gezonde school. In 2017 hebben we als vervolg op obs de Bouwsteen te Finsterwolde een klimaatverbetering in sws de Driesprong te Vriescheloo en obs de Wiekslag te Blijham gerealiseerd. We gaan in 2018 het binnenklimaat aanpakken van obs de Linde te Nieuwe Pekela. Gelijktijdig gaan we ook het nodige renoveren.

Duurzame energie

Kinderen zijn de toekomst evenals duurzame scholen. Duurzame scholen onderscheiden zich onder andere doordat ze gebruik maken van duurzame energie. SOOOG maakt gebruik van duurzame energie waaronder zonlicht. Zonlicht kan door middel van zonnepanelen worden omgezet in energie. In 2016 zijn ongeveer 500 zonnepanelen op de daken van obs Feiko Clockschool, obs Theo Thijssen, obs Letterwies, obs Heiligerlee en obs Houwingaham geïnstalleerd. In 2017 hebben we ook zonnepanelen geïnstalleerd op de daken van obs de Wiekslag, sws de Driesprong en obs Uilenburcht. In 2018 zal obs de Linde nog volgen. In totaal hebben we ruim 850 zonnepanelen geïnstalleerd op onze scholen, die samen ongeveer 165.000 kWh per jaar opwekken.

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. Het onderwijs verandert en evolueert en vraagt om duurzame en moderne opvang- en onderwijsvoorzieningen. Niet alle schoolgebouwen zijn flexibel en aanpasbaar waardoor ze de kansen en mogelijkheden van het hedendaags modern onderwijs beperken. Daarnaast zijn niet alle schoolgebouwen duurzaam en leidt de exploitatie tot hoge energie- en onderhoudskosten. Veel van onze schoolgebouwen zijn gemiddeld meer dan 40 jaren oud. We hechten aan goede onderwijsvoorzieningen zo thuisnabij als mogelijk. Bij de gemeente Oldambt hebben we een aanvraag ingediend voor nieuwbouw van drie scholen. Het heeft onze voorkeur om in gezamenlijk overleg op basis van een herschikkingsplan te komen tot vervangende nieuwbouw, die leidt tot een grotere doelmatigheid in het gebruik en mogelijkheden van de schoolgebouwen. Wij hebben de ambitie en de visie om eigentijds opvang en onderwijs te bieden in een doorgaande lijn voor

kinderen van 0 tot 12 jaar waarin de kennis en vaardigheden binnen de brede ontwikkeling en 21ste-eeuwse vaardigheden centraal staan. In 2018 zijn we voornemens bij de gemeente Westerwolde een aanvraag in te dienen voor twee scholen. In het volgende overzicht staan de schoolgebouwen weergegeven met bouwjaar, vloeroppervlakte en gebruik.

Schoolgebouwen						
School	Bouwjaar	Bruto vloeropp.	Genorm. vloeropp.	Aantal lokalen	Genorm. aantal lokalen	Medegebruik
00BB OBS Letterwies	1953	1135	650	6	4	-
03DW OBS Houwingaham	2011	931	785	6	5	-
06CN OBS Oosterschool	1975	932	785	7	5	-
06DG OBS de Noordkaap	2011	-	875	8	6	-
08DD OBS Drieborg	1973	738	495	6	3	1
08IC OBS Westerschool	1925	622	875	4	6	-
09DO OBS de Uilenburcht	1970	1165	785	8	5	1
09EU OBS Heiligerlee	1962	1112	650	7	4	2
10BG OBS de Linde	1996	1299	875	9	6	-
10BG OBS Theo Thijssen	1952	557	650	5	4	-
10DT SWS de Driesprong	1974	577	650	4	4	-
10SZ OBS Jaarfke	1979	1099	875	9	6	1
11GF OBS Hendrik Wester	2010	-	785	8	5	-
11HF OBS Eexterbasisschool	1975	1258	785	8	5	2
11JJ OBS de Vlonder	1979	561	650	4	4	-
11RY OBS Feiko Clock	1998	2195	1190	18	9	1
10UZ OBS de Wiekslag	1976	909	785	5	5	1
12EJ OBS de Kleine Dollard	1973	1762	1085	11	8	5
12VN OBS Beukenlaan	1975	1761	1190	13	9	2
13BM OBS de Tweemaster	1977	1512	1190	10	9	-
13HB OBS de Waterlelie	1975	1562	1085	10	8	-
18HQ OBS de Bouwsteen	2002	1132	785	9	5	2
19SW SBO Delta	2013	-	1085	7	7	-
19TZ (V)SO de Meentschool	2013	-	1450	11	14	-

Onderwijszorgcentrum de Stuwe

Voor het speciaal basisonderwijs en het speciaal onderwijs dat wij verzorgen in het onderwijszorgcentrum de Stuwe hebben we als gevolg van de groei van de verwijzingen per 1 februari 2018 een leerlingenstop ingesteld. De instroom van vier- en vijfjarigen is zo groot dat we deze leerlingen niet meer direct kunnen plaatsen. Om een goede kwaliteit van onderwijs te kunnen blijven garanderen, hebben we helaas deze maatregel getroffen. Wij hebben in 2017 de gemeenteraad van de gemeente Oldambt gevraagd om vijf extra theorielokalen te realiseren. Met de komst van deze vijf lokalen voorkomen we wachtlijsten en kunnen we de praktijklokalen weer in gebruik nemen. De gemeente Oldambt heeft een positief besluit genomen en de verwachting is dat het tekort aan leslokalen voorafgaand aan het schooljaar 2018-2019 is opgelost.

Inrichting

We streven in onze scholen naar een omgeving die zodanig is ingericht dat het daarin prettig is om te leren en te werken. In de afgelopen jaren hebben we door binnenhuisarchitecten een scan laten maken van tien scholen. 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 grotendeels in uitvoering genomen hetgeen heeft geleid tot een nog aantrekkelijker schoolinrichting en/of omgeving. Naast uitstraling is goed meubilair ook erg belangrijk. In 2018 ronden we de vervanging van het schoolmeubilair in de leslokalen af en gaan we ons focussen op de vervanging van het meubilair in de secundaire ruimten.

Energiemonitoring

Van alle schoolgebouwen wordt het verbruik van elektriciteit en gas maandelijks verwerkt in een energieverbruiksprogramma. Via slimme meters kunnen we dat op afstand uitlezen. Met het energieprogramma volgen we het energieverbruik en de energiekosten. Op basis hiervan prognosticeren we de te verwachten energiekosten en maken we de werkelijke energiekosten inzichtelijk. Periodiek worden de verbruiken geanalyseerd en worden eventuele noodzakelijke acties uitgevoerd. Op deze wijze proberen we te komen tot kostenoptimalisatie. Bij storingen en onnodig verbruik kunnen we direct actie ondernemen. Zo signaleren we onder andere of verwarming en apparatuur dagelijks tijdig en in de vakanties zijn uitgeschakeld.

4. Financieel beleid

Beleid, risicomanagement en investeren

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. Onze bestemmingsreserves bieden voldoende ruimte om de komende jaren te kunnen investeren in de uitvoering van het strategisch beleidsplan. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het financieel beleid en delegeert met name een aantal uitvoeringsverantwoordelijkheden naar clusterdirecteuren. Van clusterdirecteuren wordt verwacht dat zij, in samenspraak met de schoolcoördinatoren en teams, proactief begroten, evalueren en bijstellen in de daartoe ontwikkelde formats. Dat betekent onder meer dat zij de jaarbegroting van de school koppelen aan een jaarlijks en vierjarig schoolplan. Daarmee draagt een clusterdirecteur de consequenties van de uitvoering van het financieel beleid van de school op korte en meerjarige termijn.

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. In 2009 is een risicoanalyse uitgevoerd, waarin de risico's niet zijn gekwantificeerd. Om meer inzicht te krijgen in welk vermogen nodig is voor welke risico's en welk deel van het vermogen als bestemmingsreserve kan worden aangewend voor aanvullend beleid, is eind 2017 een nieuwe risicoanalyse uitgevoerd. Deze risicoanalyse is onderdeel van risicomanagement. Met dit management beogen we een balans te houden tussen risico's nemen en risico's beheersen. Het managen van risico's vormt een belangrijk onderdeel van goed onderwijsbestuur. In de code goed bestuur PO 2017 refereert het vierde lid van artikel 15 aan 'risicomanagement'.

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 2018 en meerjarenraming 2019-2022 worden gehanteerd, zijn:

- De begroting van SOOOG is opgebouwd uit de schoolbegrotingen en bovenschoolse begroting.
- De schoolbegroting betreft de inkomsten en dientengevolge uitgaven voor:
 - De jaarlijkse verbruiksmaterialen, licenties, abonnementen, repromiddelen, medezeggenschap, culturele vorming, dienstreizen en huishoudelijke en/of school gerelateerde zaken.
 - De afschrijving van het onderwijsleerpakket en de ICT-middelen.
 - De scholing van het personeel en de onderwijsontwikkeling inclusief de daaraan gerelateerde vervanging van personeel.
 - De versterking van cultuureducatie en opbrengstgericht werken.

- De bovenschoolse begroting betreft de inkomsten en diensgevolge uitgaven voor:
 - De inzet van personeel.
 - De afschrijving en vervanging materiële vaste activa.
 - De huisvesting waaronder onderhoud, energie en schoonmaak.
 - De kwaliteitsontwikkeling van onderwijs en onderwijssteuning.
 - De SOOOG brede professionalisering van het personeel en management.
 - De administratie en het beheer.
 - Overige lasten, waaronder reproductie middelen, representatie, etc.
 - Investerings ten laste van de bestemmingsreserve.
- De financiële positie van SOOOG per 31 december 2016 maakt het voor 2018 en de jaren 2019-2022 mogelijk extra te kunnen investeren in de kwaliteitsontwikkeling en/of de versterking van het onderwijs waaronder kwaliteits- en frictieformatie, ontwikkeling en scholing, klimaat en duurzaamheid, ICT en schoolambities.
- 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 – vormen het budget waaruit de jaarlijkse exploitatie wordt bekostigd.
- De overdracht van de middelen vanuit de Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs (SWV), worden volledig aangewend voor 'raad en daad' van de organisatie en uitvoering van passend onderwijs en limiteren de uitgaven voor passend onderwijs.
- De middelen van de SWV-en worden volledig aangewend voor de organisatie en/of uitvoering van ondersteuning te weten:
 - De personele versterking van de basisondersteuning op scholen.
 - De bekostiging van de doorverwijzing naar het speciaal (basis)onderwijs.
 - De personele en materiële bekostiging van het expertisecentrum.
 - De bekostiging van de aangeboden arrangementen (personeel en materiaal) van het expertisecentrum.
- Voor investeringen ten laste van de reserves is het uitgangspunt dat deze niet mogen leiden tot structurele lastenverhogingen.
- Het personeelsbudget aangevuld met ongeveer één derde van het budget van het Samenwerkingsverband wordt intern geoormerkt als basisbekostiging voor personeel en limiteert de beschikbare basisformatie op school- en clusterniveau.
- Op basis van de gemiddelde personeelslast op bestuursniveau wordt jaarlijks de beschikbare formatie op schoolniveau toegerekend.
- 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 frictieformatie op clusterniveau.

Risicoanalyse en weerstandsvermogen

In het najaar 2017 is een nieuwe risicoanalyse uitgevoerd. De actuele risicoanalyse geeft ons een handreiking voor het bepalen van de reserves voor het opvangen van risico's (algemene reserve) en het vermogen dat beschikbaar is voor aanvullend beleid (bestemmingsreserve). Aan de hand van de volgende vijf domeinen zijn de relevante risico's geïdentificeerd.

- Leerlingen & onderwijs
- Personeel
- Huisvesting & IT
- Bestuur & organisatie
- De overheid & samenwerkingen

Per 31 december 2017 beschikt SOOOG over ong. € 10,1 mio eigen vermogen. Er is geen privaat vermogen beschikbaar. Dit vermogen is bestemd voor:

- Het opvangen van risico's.
- Het overbruggen van tijdelijke verschillen tussen ontvangsten en uitgaven (werkkapitaal).
- Additioneel beleid.

Iedere organisatie, zo ook SOOOG, heeft een bepaald vermogen nodig omdat er een tijdsverschil is tussen het moment dat geld wordt uitgegeven en het geld weer wordt ontvangen. Om deze reden ontstaan er posities in een balans. Deze posities bestaan bij SOOOG uit materiële vaste activa, vorderingen (met name OCW) en schulden. Volgens onze meerjaren prognose is een vermogen nodig van ongeveer € 1,7 mio om de tijd te overbruggen tussen inkomsten en uitgaven.

In de begroting 2018 en meerjarenraming 2019-2022 is een extra investering opgenomen voor kwaliteitsontwikkeling en versterking van het onderwijs. Deze investeringen leiden in beginsel niet tot structurele lastenverhogingen. Het voornemen is gedurende deze periode ongeveer 4,5 mio te investeren uit het eigen vermogen.

Gegeven de uitgevoerde risicoanalyse is het noodzakelijk een minimaal weerstandsvermogen aan te houden van 2,2 mio. Gemiddeld houdt een onderwijsinstelling in het primair onderwijs een weerstandsvermogen aan van circa 17 procent. Het College van Bestuur heeft besloten een weerstandsvermogen aan te houden van ongeveer € 3 mio, circa 14 procent. Er is nog ruimte voor aanvullend beleid van circa € 1 mio.

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. In 2018 hebben we ons handboek voor de administratieve organisatie en interne beheersing in overleg met onze accountant geactualiseerd.

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, de regio 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.

Het Integraal Kindcentrum in toekomstperspectief

Wij hebben in 2017 onze toekomstvisie en ambities beschreven in de notitie "Het Integraal Kindcentrum, toekomstperspectief voor onderwijs en opvang". Onze toekomstvisie en ambitie hebben de instemming van het management, GMR en RvT. Wij zien met elkaar het belang van ontwikkeling van Integrale Kindcentra (IKC) voor onze kinderen, ouders, professionals en scholen. Het is de richting die we als SOOOG op willen gaan: op weg naar eigentijds onderwijs en opvang in toekomstgerichte basisvoorzieningen waar alle kinderen van 0 – 12 (14) jaar komen om te spelen, leren en ontwikkelen. Waar ouders elkaar ontmoeten en partner zijn. Stichting Kinderopvang KiWi en SOOOG gaan samenwerken op zowel bestuurlijk als op locatieniveau en hebben daartoe een intentieverklaring getekend. Samen willen we IKC's ontwikkelen waarin onderwijs en opvang vanuit één hand worden aangestuurd, zodat in een doorgaande lijn wordt gewerkt aan de optimale ontwikkeling van kinderen. Op een aantal locaties werken KiWi en SOOOG al samen aan de ontwikkeling van IKC's: in Oude Pekela (obs Feiko Clockschool) en in Scheemda (Brede School Scheemda). Ook op andere locaties worden de mogelijkheden verkend.

Grote meerwaarde

De samenwerking tussen beide organisaties zal van grote meerwaarde zijn voor kinderen, ouders, personeel en de regio Oost-Groningen. Samen kunnen we zorgen dat de kwaliteit van opvang en onderwijs in onze regio hoog blijft. Door de expertise te bundelen ontstaat een krachtige organisatie die efficiënter en effectiever werkt waardoor we nog beter in staat zijn om alle kinderen in de regio te bedienen met ons aanbod. Als stip op de horizon zien KiWi en SOOOG uiteindelijk één organisatie voor opvang en onderwijs.

Profilering

Vorig jaar hebben we onze nieuwe website gepresenteerd. Gedurende dit jaar is voor zes scholen een nieuwe website ontwikkeld en in gebruik genomen. We hopen dit binnenkort voor nogmaals zes

scholen af te ronden. Inmiddels is de koppeling tussen de site van SOOOG en haar scholen ontwikkeld. Concreet betekent dit dat het nieuws, de schoolgidsen en de protocollen automatisch via sooog.nl ook worden doorgeplaatst op de sites van de scholen. In 2018 verwachten we dat de resterende scholen ook de stap naar een nieuwe site maken en daarmee gebruik kunnen gaan maken van de koppeling.

Naast de optie voor een nieuwe website en de koppelingsservice, kunnen scholen ook gebruik gaan maken van een ouderportaal dat gekoppeld is aan de website van de school en als app beschikbaar is voor ouders. Ouders kunnen via het portaal informatie op groeps-, bouw- dan wel schoolniveau ontvangen. Informatie is ook via de app benaderbaar en kan ook worden gepusht. Ouders kunnen zich via het portaal inschrijven voor ouderavonden, reageren op verzoeken, enzovoort. Nieuws dat via het ouderportaal wordt verzonden, kan zo wenselijk automatisch op de site van de school geplaatst worden. Periodiek kan alle informatie automatisch worden gebundeld en verwerkt tot een nieuwsbrief, die weer via de mail naar ouders wordt verzonden.

Scholen die dat wensen kunnen van hun school een informatieve promotiefilm laten maken. Een eerste proeve van bekwaamheid van obs de Waterlelie is gereed en wordt binnenkort geplaatst op de site van de school en op de site van SOOOG. Inmiddels hebben zich ongeveer twaalf scholen aangemeld voor een promotiefilm.

Raad van Toezicht

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 2018 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 2017 heeft de Raad van Toezicht zes keer (regulier) vergaderd. Het College van Bestuur (CvB) 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:

- 15 februari 2017, Van der Valk Zuidbroek
 - 2^e Managementrapportage 2016, sociaal jaarverslag 2016, verzuim
- 19 april 2017, Bestuursbureau Oostwold
 - Jaarrekening en bestuursverslag 2016, accountantsverslag, bestuursformatieplan 2017-2018, bestuursverslag SWV 20.01 en bestuursverslag SWV 20.02
- 4 juli 2017, Bestuursbureau Oostwold
 - 1^e Managementrapportage 2017, tevredenheidsspeilingen, evaluatie strategisch beleid, notitie expertisecentrum, tussenevaluatie clustering, notitie IKC, terugkoppeling resultaat cito eindtoets 2017
- 21 september 2017, SWS de Driesprong Vriescheloo
 - Kaderbrief, ambitieplannen, overleg clusterdirecteuren
- 7 november 2017, Hotel Parkzicht Veendam

- Onderwijskundig jaarverslag 2016-2017, intentieverklaring samenwerking Stichting Kinderopvang KiWi, Rapportage RI&E, Treasurystatuut, rooster van aftreden Raad van Toezicht, evaluatie Raad van Toezicht
- 13 december 2017, Boerderij Hermans Dijkstra Midwolda
 - Begroting 2018 en meerjarenbegroting 2019-2022, 2^e Managementrapportage 2017, samenwerking stichting kinderopvang KiWi, ruimte in regels
- Overige overleggen die in 2017 hebben plaats gevonden:
 - 7 november 2017, Evaluatie functioneren Raad van Toezicht
 - 23 mei 2017 en 19 oktober 2017, Jaarlijks overleg GMR
 - 28 september 2017 Bijeenkomst VOS/ABB in Assen
 - 19 oktober 2017, overleg met de clusterdirecteuren
 - 13 december 2017 vervolgbijeenkomst evaluatie Raad van Toezicht

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 van SOOOG besproken. Het meerjarenbeleidsplan wordt omgezet in een jaarplan, dat door tussenrapportages wordt gemonitord. In dit verband wordt 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.

Scholing

Op 28 september 2017 hebben enige leden van de Raad van Toezicht deelgenomen aan een bijeenkomst contactgroep governance van VOS/ABB in van der Valk Assen. Thema; falend toezicht en bestuur in de thuiszorg en wat het onderwijs daarvan kan leren

Evaluatie functioneren Raad van Toezicht:

De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht heeft in twee gedeelten plaatsgevonden. Het eerste gedeelte van deze evaluatie is gerealiseerd op 7 november 2017 en gevolgd door een bijeenkomst op 13 december 2017, voorafgaand aan het regulier overleg van de Raad van Toezicht met het College van Bestuur (CvB).

Deze evaluatie heeft drie hoofdonderdelen:

1. Samenspel Raad van Toezicht met het College van bestuur met zes rubrieken, waarbij één van de rubrieken de omschrijving heeft: "Er is sprake van een onbelemmerde en open dialoog met het CvB".
2. Teameffectiviteit Raad van Toezicht met negen rubrieken met bijvoorbeeld één rubriek, die de omschrijving kent : "De leden van de RvT vormen een team".
3. Beoordeling voorzitter met drie rubrieken.

De respectievelijke onderdelen zijn door de leden van de Raad van Toezicht na bespreking en discussie - apart van elkaar - gescoord en daarna omgezet in een totaalscore met een positieve uitkomst.

In de bijeenkomst van 7 november 2017 heeft de RvT in verband met een zekere objectivering van het resultaat van de evaluatie besloten, de volgende evaluatiebijeenkomst te laten plaatsvinden met inschakeling van een externe instantie/persoon.

Selectie van door RvT genomen beslissingen (op voorstel CvB):

- Vaststelling Jaarrekening en Bestuursverslag SOOOG 2016;
- Vaststelling Managementrapportages 2017;
- Bespreking en Vaststelling Evaluatie Strategisch Beleid SOOG;
- Vaststelling Kaderbrief SOOOG 2017/2018;
- Doen realiseren van een Risico-inventarisatie en evaluatie (gevolg door Plan van Aanpak);
- Uitstel van het Eigen Risicodragerschap SOOOG met in ieder geval één jaar;
- Vaststelling van het Treasurystatuut SOOOG;
- Vaststelling van de Jaarbegroting 2018 en Meerjarenbegroting 2019-2022 SOOOG;
- Het doen uitvoeren van een risicoanalyse door de (huis)accountant;
- Actualisering van het rooster van aftreden van de Raad van Toezicht;

- Besluit tot Intentieverklaring en verdergaande samenwerking met de Stichting Kiwi ten aanzien van Integrale Kindcentra.

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. 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. De GMR bestaat uit veertien leden. Ieder cluster levert in beginsel één ouder en één personeelslid voor de GMR. In 2017 heeft het College van Bestuur ongeveer zeven keer overleg gehad met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (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 2017 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

In 2017 hebben we, 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. In 2018 gaan we het ICT beleid verder ontwikkelen. Daarnaast gaan we ons privacy beleid actualiseren en aanscherpen. We hebben privacyreglementen voor leerlingen en medewerkers opgesteld.

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.

Klachten- en bezwaarafhandeling

Een school is een omgeving waar mensen intensief met elkaar omgaan. Een kleine samenleving. 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 nog vaak direct de weg naar de landelijke klachtencommissie zoeken. De landelijke klachtencommissie biedt een schoolbestuur vrijwel altijd alsnog de mogelijkheid om een klacht zelf op te lossen. In het volgende overzicht staat weergegeven hoeveel klachten er in 2017 zijn binnengekomen en afgehandeld.

Aantal klachten, route en afhandeling	
Route klachten	Aantal
Binnengekomen bij de landelijke klachtencommissie	0
Behandeld door de landelijke klachtencommissie	0
Doorgestuurd door de landelijke klachtencommissie aan bestuur ter afhandeling	0
Nog in behandeling bij de landelijke klachtencommissie	0
Rechtstreeks binnengekomen bij het bestuur	2
Nog in behandeling bij het bestuur	1

Onderverdeling klachten	
Soort klacht	Aantal
Pesten	-
Ongewenst gedrag	-
Informatievoorziening door school	-
Plaatsingsadvies	-
Pedagogisch-didactisch	2

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. 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 2017 zijn geen bezwaarschriften ingediend.

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 2017 bedraagt € 453.724,-. De focus is 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 2017. De investeringen, die ten laste komen van de bestemmingsreserve kwaliteitsontwikkeling, richten zich op de kwaliteitsversterking van het onderwijs. In het volgende overzicht worden de gerealiseerde investeringen van 2016 weergegeven.

	Begroot	Gerealiseerd
• Kwaliteitspool	€ 372.461,-	€ 246.236,-
• Kwaliteitsversterking (frictie)	€ 246.987,-	€ 450.536,-
• Flankerend beleid	€ 75.000,-	€ 69.460,-
• Onderwijsprofilering	€ 127.500,-	€ 133.856,-
• PLUS-pool	€ 109.838,-	€ 43.843,-
• Ambitieplannen	-	€ 149.725,-
	€ 931.786,-	€ 1.093.656,-

Balansposities		
Balanspositie	31-12-2017	31-12-2016
Totaal vermogen	€ 14.462.693	€ 14.391.300
Eigen vermogen	€ 10.171.381	€ 9.717.657
Kort vreemd vermogen	€ 2.430.282	€ 2.513.021
Lang vreemd vermogen	€ 43.309	€ 0
Voorzieningen	€ 1.817.721	€ 2.160.622

Resultaat			
Resultaat	Realisatie 2017	Realisatie 2016	Begroot 2017
Totale baten	€ 22.203.089	€ 21.843.021	€ 20.701.271
Totale lasten	€ 21.750.586	€ 21.827.056	€ 21.397.364
Financiële baten	€ 1.221	€ 37.846	€ 60.000
Resultaat	€ 453.724	€ 53.811	-€ 636.093

Balans					
Activa*	31-12-2017	31-12-2016	Passiva**	31-12-2017	31-12-2016
Mat. vaste activa	€ 2.237.048	€ 2.354.401	Eigen vermogen	€ 10.171.381	€ 9.717.657
Fin. vaste activa	€ 15.750	€ 0	Voorzieningen	€ 1.817.721	€ 2.160.622
Vorderingen	€ 1.359.019	€ 1.302.291	Langl. Schulden	€ 43.309	€ 0
Liquide middelen	€ 10.850.876	€ 10.734.608	Kortl. Schulden	€ 2.430.282	€ 2.513.021
Totaal	€ 14.462.693	€ 14.391.300	Totaal	€ 14.462.693	€ 14.391.300

Het verschil in activa van € 71.393,- betreft:

- Afname materiële vaste activa € 117.353,- waarvan gebouwen en terreinen € 32.214,-, inventaris en apparatuur € 85.454,-, en toename overige materiële vaste activa € 315,-.
- Toename financiële vaste activa € 15.750,-
- Toename vorderingen € 56.728,- waarvan debiteuren € 15.580,-, rijksbijdrage OCW € 18.379,-, overige overheden € 4.035,-, overige vorderingen € 21.409,-, vooruitbetaalde kosten € 27.065,- en overlopende activa -/- € 29.740,-.
- Toename liquide middelen: € 116.268,-; zie specificatie kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

Het verschil in passiva van € 71.393,- betreft:

- Toename eigen vermogen € 453.724,-
- Afname voorzieningen € 342.902,- bestaande uit personeelsvoorzieningen -/- € 10.155,- en overige voorzieningen, waaronder voorziening onderhoud -/- € 332.747,-.
- Toename langlopende schulden € 43.309,-
- Afname kortlopende schulden € 82.739,- bestaande uit crediteuren -/- € 301.113,-, belastingen en premies sociale verzekeringen € 6.425,-, schulden ter zake pensioenen -/- € 9.866,-, overige kortlopende schulden € 81.300,-, vooruit ontvangen subsidies OCW € 19.309,-, vakantiegeld en vakantiedagen € 16.505,- en overlopende passiva € 104.701,-.

Analyse

In het overzicht hieronder staat een baten- en lastenvergelijking weergegeven.

Analyse resultaat					
Baten	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016	Vershil
Rijksbijdragen OCW	€ 21.863.484	€ 20.602.923	€ 1.260.561	€ 21.404.500	€ 458.984
Overige overheidsbijdragen	€ 142.634	€ 0	€ 142.634	€ 117.727	€ 24.907
Overige baten	€ 196.971	€ 98.348	€ 98.623	€ 320.794	-€ 123.823
Totaal baten	€ 22.203.089	€ 20.701.271	€ 1.501.818	€ 21.843.021	€ 360.068
Lasten					
Personele lasten	€ 17.667.051	€ 17.350.342	€ 316.709	€ 17.759.856	-€ 92.805
Afschrijvingen	€ 534.181	€ 546.655	-€ 12.474	€ 631.110	-€ 96.929
Huisvestingslasten	€ 1.796.509	€ 1.828.434	-€ 31.925	€ 1.762.985	€ 33.524
Overige instellingslasten	€ 1.752.845	€ 1.671.933	€ 80.912	€ 1.673.105	€ 79.740
Totaal lasten	€ 21.750.586	€ 21.397.364	€ 353.222	€ 21.827.056	-€ 76.470
Saldo baten en lasten	€ 452.503	-€ 696.093	€ 1.148.596	€ 15.965	€ 436.538
Financiële baten en lasten	€ 1.221	€ 60.000	-€ 58.779	€ 37.846	-€ 36.625
Nettoresultaat	€ 453.724	-€ 636.093	€ 1.089.817	€ 53.811	€ 399.913

Toelichting op de staat van baten

Rijksbijdragen OCW					
Baten	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016	Vershil
Vergoeding salariskosten	€ 14.771.699	€ 14.248.487	€ 523.212	€ 14.662.601	€ 109.098
Vergoeding schoolbudget PAB	€ 2.486.962	€ 2.364.894	€ 122.068	€ 2.377.219	€ 109.743
Subsidie OCW niet-geoormerkt (P)	€ 423.109	€ 0	€ 423.109	€ 347.371	€ 75.738
SWV ontv. Ondersteun. Personeel	€ 1.384.545	€ 1.267.979	€ 116.566	€ 1.145.609	€ 238.936
Rijksbijdrage OCW Materieel	€ 2.797.169	€ 2.721.563	€ 75.606	€ 2.871.701	-€ 74.532
Totaal	€ 21.863.484	€ 20.602.923	€ 1.260.561	€ 21.404.500	€ 458.983

Het verschil in baten van € 1.260.561,- tussen werkelijk en begroot wordt veroorzaakt door:

- a. Een hogere 'vergoeding salariskosten' van € 450.000,- 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 2,26 procent voor 2017.
- b. Een hogere vergoeding 'subsidie OCW niet geormerkt personeel gerelateerd' van € 423.109,- dan begroot, als gevolg van middelen voor opvang vreemdelingen van € 390.793,-, lerarenbeurs € 17.201,-, rugzakleerlingen € 15.132,-.
- c. Extra inkomsten van het SWV van € 116.566,-, waaronder met name de solidariteitsfonds € 57.833,-, overgangsbekostiging tripartiete € 48.560,-.
- d. Een hogere rijksbijdrage OCW materieel van € 75.606,- dan begroot.

Overige overheidsbijdragen					
Baten	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016	Vershil
Subsidie gemeente	€ 142.634	-	€ 142.634	€ 117.727	€ 24.907
Overige vergoedingen	-	-	-	-	-
Totaal	€ 142.634	-	€ 142.634	€ 117.727	€ 24.907

De overige overheidsbijdragen zijn € 142.634,- hoger dan begroot. Deze extra inkomsten, die niet zijn begroot, bestaan uit:

- a. Cultuurbijdragen gemeente Oldambt € 10.603,-
- b. Achterstandsmiddelen gemeente Bellingwedde € 29.589,-
- c. Inkomsten eerste opvang € 101.942,-
- d. Overige vergoedingen gemeente Oldambt € 500,-

Overige baten					
Baten	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016	Vershil
Overige baten	€ 196.971	€ 98.348	€ 98.623	€ 320.794	-€ 123.823
Totaal	€ 196.971	€ 98.348	€ 98.623	€ 320.794	-€ 123.823

De overige baten zijn € 98.623,- hoger dan begroot. Het verschil, als gevolg van extra bestaat onder andere uit:

- a. Inkomsten als gevolg van premierrestitutie VVF € 16.106,-.
- b. Extra inkomsten cultuureducatie op basis van aanvragen "Cultuur met Kwaliteit" € 21.854,-.
- c. Invulling LEVO € 10.457,-
- d. Overige projectaanvragen (waaronder ESF en 'Meer kansen met ouders') € 37.382,-.
- e. Hogere opbrengst medegebruik € 7.726,-.

Toelichting op de staat van lasten

Personele lasten					
Lasten	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016	Vershil
Personele lasten	€ 17.667.051	€ 17.350.342	€ 316.709	€ 17.759.856	-€ 92.805
Totaal	€ 17.667.051	€ 17.350.342	€ 316.709	€ 17.759.856	-€ 92.805

De hogere personele lasten zijn het gevolg van extra inkomsten, extra uitkeringen en/of gehonoreerde projecten voor zover deze nog lopende het school- dan wel boekjaar waren te realiseren. De personele lasten zijn € 316.709,- hoger dan begroot en als volgt samengesteld:

- a. Hogere loonkosten inclusief uitbesteding derden € 94.148,-
- b. Lagere uitkering ABP-USZO vervanging zwangerschapsverlof € 75.750,-
- c. Dotatie voorziening scholing € 89.473,-

Afschrijvingen					
Lasten	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016	Vershil
Afschrijvingen	€ 534.181	€ 546.655	-€ 12.474	€ 631.110	-€ 96.929
Totaal	€ 534.181	€ 546.655	-€ 12.474	€ 631.110	-€ 96.929

De afschrijvingslasten zijn € 12.474 lager dan begroot hetgeen voornamelijk wordt veroorzaakt door lagere afschrijvingslasten op het onderwijsleerpakket (methoden).

Huisvestingslasten					
Lasten	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016	Vershil
Huisvestingslasten	€ 1.796.509	€ 1.828.434	-€ 31.925	€ 1.762.985	€ 33.524
Totaal	€ 1.796.509	€ 1.828.434	-€ 31.925	€ 1.762.985	€ 33.524

Het verschil is te verklaren door lagere uitgaven inzake huur en medegebruik € 11.103,-, dagelijks onderhoud € 28.788,-, schoonmaak € 5.609,- en hogere uitgaven voor energie € 7.533,-, publiekrechtelijke heffingen € 2.626,- en overige huisvestingslasten € 3.186,-.

Overige instellingslasten					
Lasten	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016	Vershil
Overige instellingslasten	€ 1.752.845	€ 1.671.933	€ 80.912	€ 1.673.105	€ 79.740
Totaal	€ 1.752.845	€ 1.671.933	€ 80.912	€ 1.673.105	€ 79.740

Het verschil is te verklaren door hogere uitgaven voor ICT € 74.916,-, reproductiekosten € 18.664,-, abonnementen € 14.103,-, dienstreizen € 14.103,-, overige algemene kosten € 33.444,-, bestuur- en managementondersteuning € 21.167,- public relations € 20.079,- en lagere uitgaven voor het onderwijsleerpakket (jaarlijkse uitgaven) € 44.034,-, werving en selectie € 30.136,-, leerlingbegeleiding € 25.000,- en uitbesteding administratie € 12.889,-.

Investeringsen en financieringsbeleid

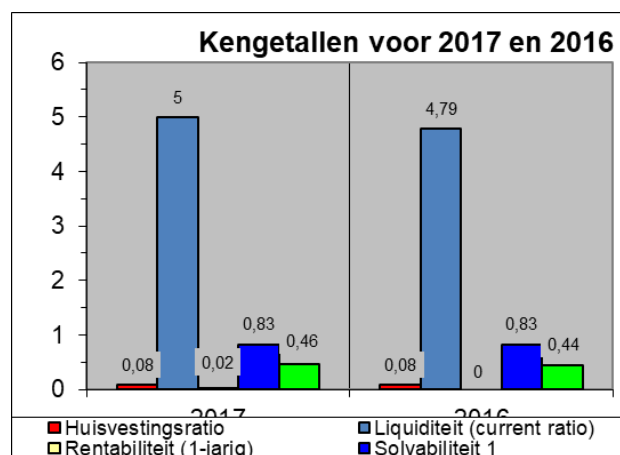
Onze liquiditeitspositie maakt het mogelijk dat wij investeringen betalen uit eigen middelen. Investeringsen zijn gepland vanuit een financieel perspectief en de daarmee verband houdende afschrijvingen zijn opgenomen in de meerjarenbegroting. In het volgende overzicht zijn de gerealiseerde investeringen in 2017 en begrote investeringen voor 2018 weergegeven.

Gerealiseerde investeringen 2017 en geplande investeringen 2018						
School	OLP		ICT		Meubilair	
	Gereel. Invest. 2017	Gepl. Invest. 2018	Gereel. Invest. 2017	Gepl. Invest. 2018	Gereel. Invest. 2017	Gepl. Invest. 2018
OBS Letterwies	€ 7.031	€ 0	€ 4.518	€ 4.800	€ 41.910	
OBS Houwingaham	€ 7.167	€ 900	€ 1.286	€ 6.000	€ 2.538	€ 38.915
OBS Oosterschool	€ 2.990	€ 10.000	€ 6.484	€ 6.500		
OBS de Noordkaap	€ 12.323	€ 4.608	€ 11.901	€ 8.000		
OBS Drieborg	€ 0	€ 3.500	€ 0	€ 1.000	€ 279	
OBS Westerschool	€ 6.699	€ 10.000	€ 6.370	€ 8.000	€ 445	
OBS de Uilenburcht	€ 12.508	€ 3.000	€ 2.119	€ 9.500		
OBS Heiligerlee	€ 641	€ 9.500	€ 1.397	€ 2.800		
OBS de Linde	€ 4.471	€ 12.500	€ 1.459	€ 7.000		
OBS Theo Thijssen	€ 9.156	€ 5.500	€ 499	€ 4.500		
SWS de Driesprong	€ 8.452	€ 850	€ 6.062	€ 500	€ 13.257	€ 23.349
OBS Jaarfke	€ 1.048	€ 2.500	€ 25.375	€ 0		
OBS Hendrik Wester	€ 8.426	€ 2.000	€ 5.928	€ 2.700	€ 4.391	

OBS Eexterbasisschool	€ 764	€ 2.300	€ 2.056	€ 0		
OBS de Vlonder	€ 0	€ 750	€ 0	€ 4.200	€ 1.121	
OBS Feiko Clock	€ 2.822	€ 17.500	€ 1.654	€ 0		€ 77.830
OBS de Wiekslag	€ 1.551	€ 10.000	€ 7.135	€ 2.500	€ 24.694	
OBS de Kleine Dollard	€ 6.093	€ 5.000	€ 5.656	€ 12.000		
OBS Beukenlaan	€ 3.207	€ 0	€ 2.993	€ 11.000		
OBS de Tweemaster	€ 11.662	€ 7.500	€ 0	€ 24.200	€ 3.533	
OBS de Waterlelie	€ 9.012	€ 8.000	€ 1.894	€ 8.600		
OBS de Bouwsteen	€ 10.128	€ 6.000	€ 10.332	€ 2.000	€ 7.340	€ 38.915
SBO Delta	€ 3.284	€ 3.500	€ 8.419	€ 5.200	€ 8.252	
V(SO) de Meentschool	€ 13.457	€ 14.000	€ 14.562	€ 23.400	€ 6.729	
Expertisecentrum	€ 0		€ 0			
Bovenschools	€ 44.706		€ 0			€ 100.000
Totaal	€ 187.598	€ 139.408	€ 128.099	€ 154.400	€ 114.489	€ 279.009

Kengetallen

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

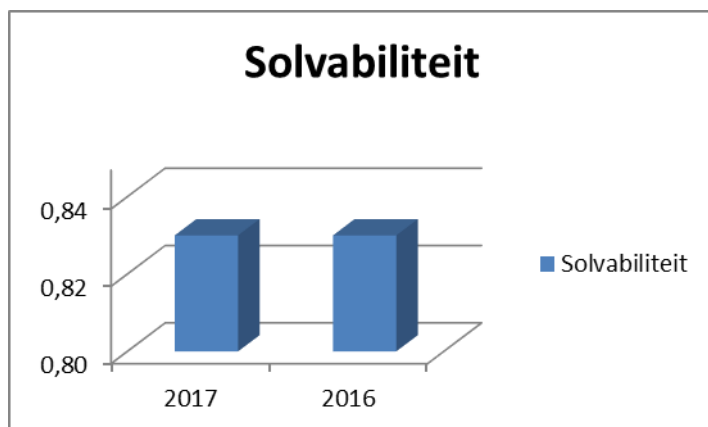


1. Solvabiliteit

31-12-2017
0,83

31-12-2016
0,83

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.



2. Liquiditeit

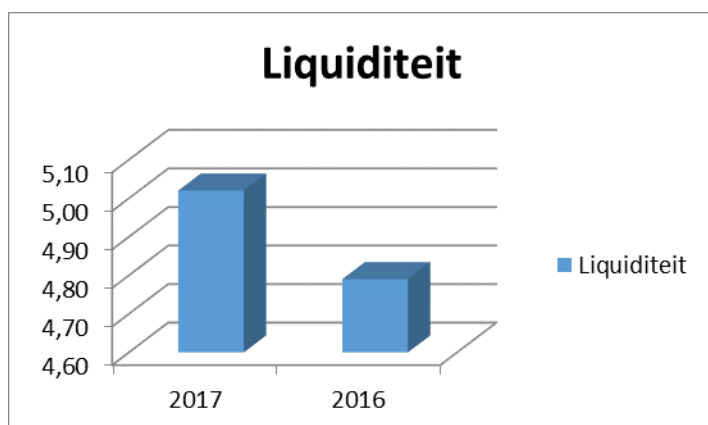
31-12-2017

5,02

31-12-2016

4,79

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.



3. Rentabiliteit

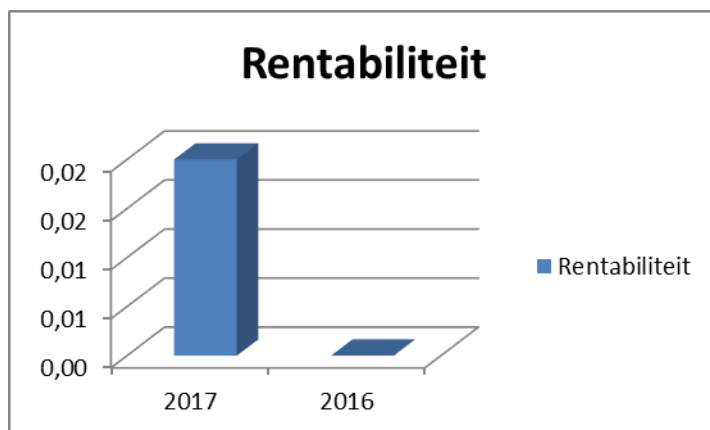
31-12-2017

0,02

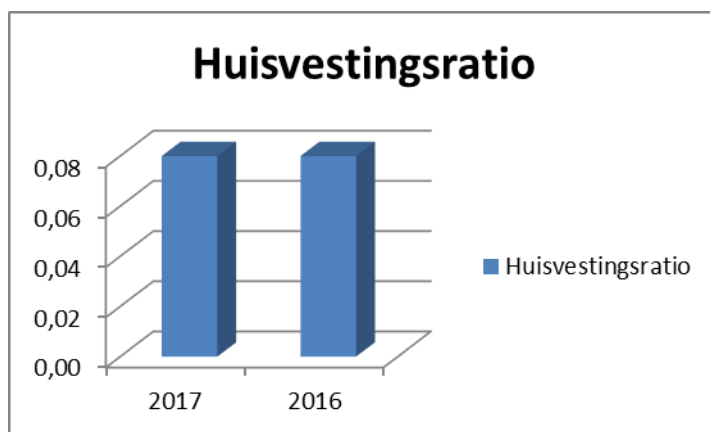
31-12-2016

0,00

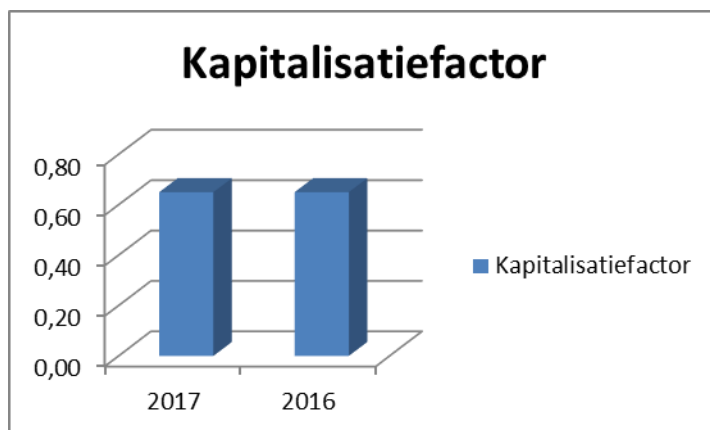
De rentabiliteit geeft de verhouding aan tussen het resultaat en de totale baten. Deze verhouding wordt veelal als maat voor het begrotingsoverschot gehanteerd. De richtlijn is een streefwaarde tussen 0 procent en 3 procent. Het ministerie van OCW hanteert als kritische ondergrens 0 procent en als bovengrens 5 procent (aanbeveling commissie Don).



	31-12-2017	31-12-2016
4. Huisvestingsratio	0,08	0,08
Het kengetal huisvestingsratio geeft de verhouding aan van de lasten van huisvesting afgezet tegen de totale lasten (inclusief financiële lasten)		



	31-12-2017	31-12-2016
5. Kapitalisatiefactor	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. Weerstandvermogen

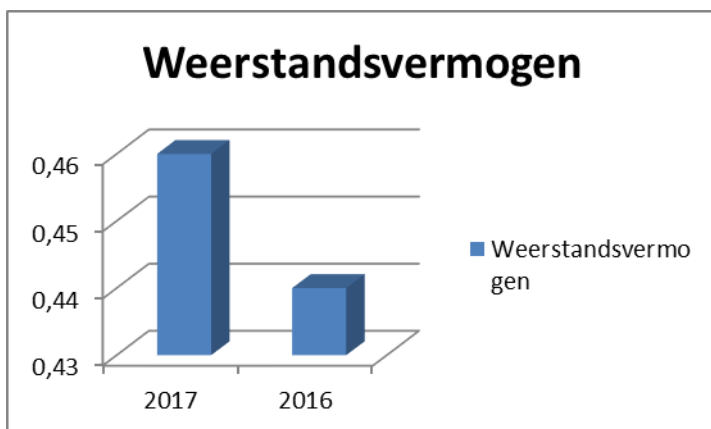
31-12-2017

0,46

31-12-2016

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 weerstandvermogen een buffer voor calamiteiten. Voor onderwijsinstellingen in zijn algemeenheid geldt, afhankelijk van de risico's, een weerstandvermogen 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

Regeren is vooruitzien. Wij anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Ontwikkelingen waar we rekening mee moeten houden en die gevolgen kunnen hebben voor ons strategisch beleid. De in deze paragraaf opgenomen cijfers zijn gebaseerd op het bestuursformatieplan 2018-2019, het strategisch beleidsplan, de begroting 2018 en meerjarenraming 2019-2022 die zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Aantal leerlingen

Ondanks het feit dat het aantal leerlingen in de afgelopen jaren fors is gedaald zien we dat de daling aan het afvlakken is. We willen ook ons kwalitatief goed onderwijs in kleine dorpskernen en wijken graag op peil houden in moderne onderwijshuisvesting. Uiteindelijk zullen scholen sluiten als het leerlingenaantal onder de opheffingsnorm daalt. De verwachting is dat obs Eexterbasisschool en obs 't Jaarfke fuseren in 2020 en dan een openbare school vormen in de nieuw te bouwen brede school in Scheemda. Voor het speciaal basisonderwijs en het speciaal onderwijs dat wij verzorgen in het onderwijszorgcentrum de Stuwe hebben we als gevolg van de groei van de verwijzingen per 1 februari 2018 een leerlingenstop ingesteld. De verwachting is dat er in 2018 5 extra lokalen worden gerealiseerd.

In samenwerking met ouders, gemeenten en onze onderwijspartners zijn we als SOOOG bereid om daar waar nodig en wenselijk te starten met samenwerkingsscholen. Het College van Bestuur staat er ook voor open om opnieuw met elkaar in gesprek te gaan over een te vormen Samenwerkingsbestuur Primair Onderwijs Oost-Groningen. Juist de veranderende wetgeving biedt nieuwe mogelijkheden waarbinnen ook bedrijfseconomische risico's alsmede onderwijskundige en personele gevolgen kunnen worden voorkomen bij de vorming van 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 2844 leerlingen in 2022. Vanaf de start in 2007 betekent dit een daling van ongeveer 28,9 procent.

Aantal leerlingen 2006-2022								
Teldatum	1-10-2006*	1-10-2016*	1-10-2017*	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
Totaal	4000	3045	3001	2937	2929	2919	2880	2844
Percentage	100,0%	76,1%	75,0%	73,4%	73,2%	73,0%	72,0%	71,1%

Werkgelegenheid

Het aantal medewerkers in de functie van leerkracht met een payrollaanstelling is afgenomen doordat we nieuwe collega's in dienst hebben genomen. Er zijn nog enkele leerkrachten werkzaam in een payrollconstructie. Voor de uitvoering van onderwijsarrangementen, die zijn toegekend door het expertisecentrum, hanteren we voor de inzet van onderwijsassistenten een flexibele payroll-schil. In het volgende overzicht wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven op basis van het reguliere budget. Het regulier budget betreft het formatiebudget van de scholen.

Ontwikkeling werkgelegenheid 2018 -2023 (fpe.)					
Schooljaar	2018-	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Budget	213,67	209,76	205,78	206,35	205,79
Personele verplichtingen	211,33	208,24	206,82	203,74	198,10
Vacatureruimte	2,34	1,52	-1,04	2,61	7.69

Bron: Bestuursformatieplan 2018-2019.

De vacatureruimte zal voor het schooljaar 2018-2019 naar verwachting nog groter worden door de opname van verlof en het natuurlijk verloop. De PLUS-pool (11,2 fpe), waarmee we een deel van vervanging bij ziekte, buitengewoon verlof en zwangerschap invullen zal het schooljaar 2018-2019 worden gecontinueerd.

Bezetting

In het volgende overzicht wordt de bezetting, uitgedrukt in formatietaak eenheden, van het personeel voor de jaren 2017-2022 weergegeven.

Bezetting						
Omschrijving	Realisatie 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Leerlingen aantallen per 1 okt.	3.000	2.936	2.929	2.920	2.879	2.847
Pers. Bezetting (Fte) per 31 dec.	234	243	234	233	232	233
College van Bestuur	2	2	2	2	2	2
Clusterdirecteuren	7	7	7	7	7	7
Schoolcoördinatoren	14	14	16	18	16	18
Onderwijzend personeel	185	185	178	175	176	175
Ondersteunend personeel	33	33	33	33	33	33

Bron: bestuursformatieplan 2018-2019

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. In het volgende overzicht is rekening gehouden met die extra kwaliteitsinvestering in het onderwijs en de uitvoering van het nieuwe strategisch beleidsplan "Focus op wat groeien mag".

Balans per 31 december 2017-2022

Activa	Realisatie 2017	Prognose 2018	Prognose 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022
Immateriële vaste activa	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Materiële vaste activa	€ 2.237.048	€ 2.579.927	€ 2.529.219	€ 2.456.784	€ 2.325.041	€ 1.793.430
Financiële vaste activa	€ 15.750	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal vaste activa	€ 2.252.798	€ 2.579.927	€ 2.529.219	€ 2.456.784	€ 2.325.041	€ 1.793.430
Vorraden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Vorderingen	€ 1.359.019	€ 1.264.000	€ 1.226.000	€ 1.188.000	€ 1.150.000	€ 1.125.000
Kortlopende effecten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Liquide middelen	€ 10.850.876	€ 9.088.233	€ 7.763.048	€ 6.708.002	€ 6.376.450	€ 6.081.516
Totaal vlottende activa	€ 12.209.895	€ 10.352.233	€ 8.989.048	€ 7.896.002	€ 7.526.450	€ 7.206.516
Totaal activa	€ 14.462.693	€ 12.932.160	€ 11.518.267	€ 10.352.786	€ 9.851.491	€ 8.999.946
Passiva	Realisatie 2017	Prognose 2018	Prognose 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022
Algemene reserve	€ 5.699.412	€ 5.601.171	€ 5.635.656	€ 5.654.206	€ 5.672.698	€ 5.671.917
Bestemmingsreserve	€ 4.471.969	€ 3.286.030	€ 2.455.534	€ 1.626.958	€ 800.783	€ 0
Ov. reserves en fondsen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal eigen vermogen	€ 10.171.381	€ 8.887.201	€ 8.091.190	€ 7.281.164	€ 6.473.481	€ 5.671.917
Voorzieningen	€ 1.817.721	€ 1.719.959	€ 1.225.077	€ 973.622	€ 1.380.510	€ 1.433.029
Langlopende schulden	€ 43.309	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Kortlopende schulden	€ 2.430.282	€ 2.325.000	€ 2.202.000	€ 2.098.000	€ 1.997.500	€ 1.895.000
Totaal passiva	€ 14.462.693	€ 12.932.160	€ 11.518.267	€ 10.352.786	€ 9.851.491	€ 8.999.946

Exploitatie

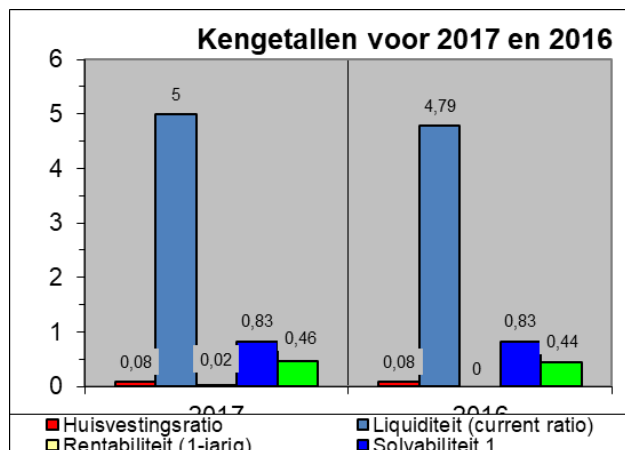
In de volgende overzichten staan de exploitatie 2017 en de verwachte exploitatie 2018-2022 weergegeven. In de exploitatie is een investering in kwaliteitsontwikkeling ten laste van de bestemmingsreserve opgenomen.

Exploitatie 2017-2018			
	Realisatie 2017	Begroting 2017	Begroting 2018
Baten			
Rijksbijdragen OCW	€ 21.863.484	€ 20.602.923	€ 20.539.681
Overige overheidsbijdr.	€ 142.634	€ 981.289	€ 585.560
Overige baten	€ 196.971	€ 98.348	€ 100.118
Totaal baten	€ 22.203.089	€ 21.682.560	€ 21.225.360
Lasten			
Personele lasten	€ 16.707.252	€ 17.527.346	€ 17.341.991
Afschrijvingen	€ 534.181	€ 546.655	€ 536.928
Huisvestingslasten	€ 1.796.509	€ 1.828.433	€ 2.061.015
Overige instellingslasten	€ 1.618.989	€ 1.544.433	€ 1.398.666
Totaal lasten	€ 20.656.931	€ 21.446.867	€ 21.338.601
Saldo baten en lasten	€ 1.546.158	€ 235.693	-€ 113.241
Saldo financiële baten en lasten	€ 1.221	€ 60.000	€ 15.000
Saldo baten en lasten uit bedrijfsvoering	€ 1.547.379	€ 295.693	-€ 98.241
Investeringen	€ 1.093.655	€ 931.786	€ 1.185.939
Resultaat	€ 453.724	-€ 636.093	-€ 1.284.180

Exploitatie 2019-2022				
	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Baten				
Rijksbijdragen OCW	€ 20.067.767	€ 19.852.398	€ 19.714.248	€ 19.454.812
Overige overheidsbijdr.	€ 573.463	€ 571.902	€ 569.950	€ 562.341
Overige baten	€ 99.864	€ 99.831	€ 99.791	€ 99.631
Totaal baten	€ 20.741.094	€ 20.524.131	€ 20.383.989	€ 20.116.783
Lasten				
Personele lasten	€ 16.877.994	€ 16.759.447	€ 16.674.363	€ 16.438.402
Afschrijvingen	€ 607.486	€ 596.739	€ 529.891	€ 529.891
Huisvestingslasten	€ 1.929.595	€ 1.876.429	€ 1.883.348	€ 1.879.129
Overige instellingslasten	€ 1.306.535	€ 1.287.966	€ 1.292.895	€ 1.269.113
Totaal lasten	€ 20.721.609	€ 20.520.581	€ 20.380.497	€ 20.116.535
Saldo baten en lasten	€ 19.485	€ 3.550	€ 3.492	€ 249
Saldo financiële baten en lasten	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
Saldo baten en lasten uit bedrijfsvoering	€ 34.485	€ 18.550	€ 18.492	€ 15.249
Investeringen	€ 830.496	€ 828.576	€ 826.175	€ 816.813
Resultaat	-€ 796.011	-€ 810.026	-€ 807.683	-€ 801.565

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 15-20 procent van de jaarlijkse inkomsten voldoende. In 2017 hebben we een nieuwe risicoanalyse uitgevoerd op basis waarvan de hoogte van het aan te houden weerstandsvermogen is bijgesteld.



Risico's

SOOOG is onderhavig aan personele, materiële en kwaliteitsrisico's. In 2017 is een nieuwe risicoanalyse uitgevoerd door onze accountant. Met deze risicoanalyse hebben we inzicht gekregen in welk deel van het vermogen nodig is voor het opvangen van risico's en welk vermogen aangewend kan worden voor kwaliteitsontwikkeling. Aan de hand van vijf domeinen zijn de relevante risico's geïdentificeerd. Risico's die niet actueel aan de orde zijn maar zich zouden kunnen voordoen en dan mogelijk financiële gevolgen kunnen hebben waarvoor geen bedragen zijn opgenomen in de meerjarenbegroting.

Domein Leerlingen & Onderwijs

- Afname marktaandeel als gevolg van imago
- Onevenredig hoge uitstroom leerlingen groep 8 ten opzichte van instroom groep 1
- Afname marktaandeel als gevolg van opbrengsten

Domein Personeel

- Kans op tekort aan leraren door de krapte op de arbeidsmarkt
- Hoger ziekteverzuim en dus kosten voor vervanging
- Toename van rechten per medewerker

Domein Huisvesting

- Toename leegstand
- Toenemende kosten door gebruik IT en andere media

Domein Bestuur en Organisatie

- Kwetsbaarheid bestuursbureau
- Faillissement administratiekantoor
- Niet voldoen aan wet- en regelgeving

Domein Overheid & Samenwerking

- Aantal leerlingen met een indicatiestelling in de regio
- Eerste opvang en onverwachte uitstroom
- Minder instroom van leerlingen door herpositionering opvang
- Wegvallen variabele dan wel tijdelijke bekostiging OCW
- Herindeling van gemeentes

Gegeven de uitgevoerde risicoanalyse is het noodzakelijk een minimaal weerstandsvermogen aan te houden van 2,2 mio. Gemiddeld houdt een onderwijsinstelling in het primair onderwijs een weerstandsvermogen aan van circa 17 procent. Het College van Bestuur heeft besloten een weerstandsvermogen aan te houden van ongeveer € 3 mio, circa 14 procent. SOOOG is in control: de bedrijfsvoering is op orde en binnen een bepaalde bandbreedte zullen geen verrassingen optreden. Het weerstandsvermogen (algemene reserve) blijft groot genoeg om risico's en onvoorziene uitgaven te kunnen dragen. Er is nog ruimte voor aanvullend beleid van circa € 1 mio.

V. Jaarrekening