



Bestuursverslag 2020





Inhoud

Voorwoord	4
1. Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel	5
Missie, visie & opdracht	5
Strategisch beleidsplan	5
Toegankelijkheid & toelating	6
1.2 Organisatie	7
Contactgegevens Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG)	7
Bestuur	7
Scholen	7
Organogram	9
Organisatiestructuur	9
Raad van Toezicht	10
De (gemeenschappelijke) medezeggenschap	10
Verbonden partijen en samenwerkingen	10
Klachtenbehandeling	12
Juridische structuur	13
Corona	13
2. Verantwoording van het beleid	14
2.1 Onderwijs & kwaliteit	14
Onderwijskwaliteit	14
Ontwikkeling en resultaten	15
Passend Onderwijs	19
2.2 Personeel & professionalisering	20
Personeelssterkte	20
Functieboek	20
Professionalisering	22
Verzuim	22
Arbobeleid	23
Beleidsvoornemens	24
Strategisch personeelsbeleid	25
Uitkeringen na ontslag	26
Werkdrukmiddelen	26
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	27
Eigendom, nieuwbouw, renovatie en onderhoud	27



Onderhoud	27
Schoolgebouwen	28
Integraal Huisvestingsplan Onderwijs (IHP)	28
Kindcentra	29
2.4 Financieel beleid	30
Beleid en risicobeheersing	30
Investeren.....	30
Planning en control	31
Treasury statuut	31
Coronacrisis	31
Allocatie van middelen	31
Onderwijsachterstanden	32
3. Verantwoording van de financiën	34
3.1 Balanspositie en resultaat.....	34
Analyse	35
Toelichting op de staat van baten	35
Toelichting op de staat van lasten.....	36
Investerings en financieringsbeleid	37
3.2 Kengetallen	37
3.3 Continuïteitsparagraaf	39
Continuïteit.....	39
Aantal leerlingen	39
Werkgelegenheid 2020-2025	39
Staat van baten en lasten	40
Bovenmatige reserves en signaleringswaarde onderwijsinspectie	41
Balans	41
Begrotingsresultaat	42
Verloop reserves	42
Risico's	42
Bijlage 1. Verslag Raad van Toezicht	44
Zelfevaluatie/scholing	45
Bijlage 2. Jaarrekening 2020	46



Voorwoord

Hierbij bieden wij ons jaarverslag 2020 aan. Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening 2020 (bijlage 2) het jaarverslag van het bestuur.

In het jaarverslag verwijzen wij naar onderliggende documenten die u via 'links' in het jaarverslag kunt openen. Hiertoe kunt u het jaarverslag in digitale vorm downloaden via onze website www.SOOOG.nl

We kijken terug op een heel bijzonder jaar. Het coronavirus heeft niet alleen ons persoonlijk leven overhoop gegooid, maar heeft ook een reuze impact gehad op het onderwijs. Deze bijzondere periode heeft ook nieuwe kansen opgeleverd en er zijn mooie nieuwe initiatieven ontstaan. Zo heeft de digitale leeromgeving een enorme vlucht genomen. Afstands- en digitaal onderwijs zijn naast contactonderwijs niet meer weg te denken uit het onderwijs.

In 2020 hebben we vanuit het strategisch beleidsplan 2019-2023 "Ruimte voor morgen", constructief met de diverse geledingen, zowel op organisatie-, school- als medewerkersniveau, gewerkt aan ontwikkeling en inrichting van onze organisatie. We vormen kindcentra en leren het onderwijs anders organiseren. Allemaal zaken waarover u meer kunt lezen in het jaarverslag.

We zijn trots op zowel onderwijskundig als financieel behaalde resultaten in 2020. Deze resultaten bieden ons de gelegenheid nog langer door te gaan met het extra investeren in de kwaliteitsontwikkeling van onze scholen, het onderwijs in het bijzonder.

Mocht u naar aanleiding van het jaarverslag willen reageren dan nodigen wij u daartoe graag uit. Wij gaan over de inhoud graag de dialoog met u aan. U kunt reageren naar info@sooog.nl.

Oostwold, april 2021

Het College van Bestuur,

J.H. Reitsma (a.i.)
J.H. Hansen



1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie, visie & opdracht

Onze corebusiness is onderwijs. We zorgen voor kwalitatief goed onderwijs. We bereiden kinderen voor op de toekomstige maatschappij. We willen altijd beter en leggen daartoe de lat hoger. We vinden het belangrijk mee te blijven bewegen met landelijke en regionale ontwikkelingen en willen met ons aanbod aansluiten bij vragen en wensen vanuit de samenleving. We streven naar één organisatie voor opvang en onderwijs. Eén organisatie met kindcentra waarin opvang en onderwijs worden vormgegeven. We willen dit alles realiseren met voldoende medewerkers die goed toegerust zijn, zodat we opvang en onderwijs van hoge kwaliteit kunnen bieden, waarmee we uit kinderen halen wat in ze zit. We gaan samen voor een solide en toekomstbestendige organisatie met ruimte voor onze scholen om te groeien richting kindcentra. Kindcentra met ruimte voor eigenheid. 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 bereid zijn het uiterste uit zichzelf te halen.

We blijven onderwijskundig en financieel gezond en dat biedt voldoende perspectief voor kwalitatieve groei! Het kind staat altijd centraal bij het vormgeven van goede opvang en goed onderwijs. We hebben vertrouwen in de toekomst. Ons onderwijs is op orde en voldoet aan de kwaliteitsstandaarden. We willen ons onderwijs ver(der)gaand uitbouwen en daarin investeren. We willen dit met elkaar bereiken door te ontwikkelen, te veranderen, te verbreden en samen te werken.

Strategisch beleidsplan

In ons strategisch beleidsplan hebben we beschreven welke landelijke ontwikkelingen, regionale trends en interne ontwikkelingen van belang zijn. In de basis is ons onderwijs op orde en voldoet het aan de landelijke kwaliteitsstandaarden. Onze eigen ambities zijn leidend voor de toekomst. We hebben hiertoe vijf focuspunten opgesteld waarvan de uitwerking onze scholen aanwijzingen en handvatten geeft voor de eigen richting binnen de kaders van onze gezamenlijke koers en visie. De opgestelde focuspunten van het strategisch beleidsplan zijn:

- **Elke school een eigen identiteit met ruimte voor verandering: sturen vanuit behoefte ouders, kinderen, omgeving en maatschappij.**

Onze school is een SOOOG school: wij sturen vanuit de behoeften van ouders, kinderen, omgeving en maatschappij. Wij vinden dat we samen meer bereiken dan alleen. Het management speelt hierbij een cruciale rol. Zij is voorbeeld en brug tussen school, de organisatie en onze ambassadeurs. De school maakt duidelijk hoe de eigen identiteit eruitziet en hoe de ouders betrokken zijn/worden bij de inrichting van het onderwijs.

- **Elk kind een ononderbroken ontwikkelproces door onderwijs en opvang te verbinden.**

We willen elk kind een ononderbroken ontwikkelproces bieden door onderwijs en opvang te verbinden. Alle scholen maken in overleg met personeel, ouders, cultuur- en welzijnsorganisaties een



beleidsplan 'Opvang en Onderwijs' (O&O) op schoolniveau, met daarin opgenomen een stappen- of uitvoeringsplan en een tijdpad. In het plan staat beschreven op welke wijze de school één pedagogische visie, de doorgaande lijn en samenwerking tussen opvang en onderwijs – bij voorkeur als IKC met de eigen aan SOOOG gelieerde opvangstichting – vorm gaat geven. Scholen die zich kunnen ontwikkelen tot IKC of invulling kunnen geven aan andere vormen van samenwerking, worden gestimuleerd en geënthousiasmeerd het experiment aan te gaan.

- **Een professionele leercultuur.**

Iedere medewerker blijft zich jaarlijks scholen, ingegeven door persoonlijke, organisatorische en/of maatschappelijke ontwikkelingen, wensen en/of noodzaak. Binnen onze organisatie heerst een cultuur waarin medewerkers, zowel op school- en clusterniveau als organisatie breed, het vanzelfsprekend vinden elkaar op te zoeken om ervaringen te delen, kennis over te dragen, samen onderzoek te doen en onderzoeksresultaten te delen.

- **Eén specialistisch (integraal) kindcentrum voor de regio.**

We willen middelen en de personele inzet onderwijs, jeugdzorg arbeidstoeleiding, enzovoort, voor jeugd van twee tot twintig jaar met een extra ondersteunings- en zorgvraag waar dat kan bundelen en ontschotten. Eén specialistisch kindcentrum waarbinnen elke leerling op basis van het doelgroepenmodel een kindprofiel heeft, dat als basis dient om de leerling een geïntegreerd pakket opvang, onderwijs, ondersteuning en zorg te bieden. Schotten tussen typen onderwijs vervallen. Schotten tussen opvang, onderwijs, ondersteuning en zorg verdwijnen: alles wordt vanuit één centraal belang afgestemd op het kind.

- **Het expertisecentrum als centrum voor ontwikkeling van het onderwijs, de ondersteuning en de kwaliteit.**

We willen het expertisecentrum uitbouwen tot centrum voor ontwikkeling van het onderwijs, de ondersteuning en de kwaliteit. Het expertisecentrum biedt alle scholen expertise en ondersteuning om de kwaliteitscyclus vorm en inhoud te geven én het expertisecentrum bewaakt de kwaliteit.

Via onderstaande link kunt u het volledige strategische beleidsplan downloaden.
[Het strategische beleidsplan 2019-2023 'Ruimte voor morgen'](#)

Toegankelijkheid & toelating

SOOOG verzorgt openbaar onderwijs in de gemeenten Oldambt, Pekela en in 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. Ouders conformeren zich bij inschrijving aan de gedragsregeling en het beleid zoals deze voor de scholen van SOOOG gelden.



1.2 Organisatie

Contactgegevens 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

Bestuursnummer: 41613

Bestuur

Het College van Bestuur bestaat uit:

Mw. J.H. Reitsma : Lid (a.i.)

Dhr. J.H. Hansen : Voorzitter

Nevenfuncties

Dhr. J.H. Hansen : geen

Het College van Bestuur is de werkgever en het bevoegd gezag van het openbaar primair onderwijs in de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde. 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 ouders, gemeenteraden, de Raad van Toezicht en het ministerie van OCW. Het College van Bestuur geeft leiding aan het management. Het management heeft de dagelijkse leiding op de scholen en is het eerste aanspreekpunt voor ouders en personeel. Het management en College van Bestuur worden hierbij ondersteund door het bestuursbureau.

Scholen

Gemeente Oldambt

Obs Letterwies (00BB)
Meidoornstraat 20, 9944 AR Nieuwolda
Telefoon: 0596-541265
Mail: obsletterwies@sooog.nl
www.obsletterwies.nl

KC Houwingaham (03DW)
Linteloostraat 1, 9693 BG Bad Nieuweschans
Telefoon: 0597-521616
Mail: obshouwingaham@sooog.nl
www.houwingaham.nl

Obs de Noordkaap (06DG)
Huningaweg 8, 9682 PB Oostwold
Telefoon: 0597-552121
Mail: obsdenoordkaap@sooog.nl
www.obsdenoordkaap.nl

KC Drieborg (08DD)
G. Topelenstraat 9, 9688 RN Drieborg
Telefoon: 0597-521477
Mail: obsdrieborg@sooog.nl
www.obsdrieborg.nl

KC de Uilenburcht (09DO)
F.J.J. Dreweslaan 1, 9686 NG Beerta
Telefoon: 0597-331651
Mail: obsuilenburcht@sooog.nl
www.obsbeertal.nl

Obs Heiligerlee (09EU)
Schoollaan 5, 9677 PV Heiligerlee
Telefoon: 0597-430730
Mail: obsheiligerlee@sooog.nl
www.obs-heiligerlee.nl

Gemeente Oldambt vervolg

Obs de Kleine Dollard (12EJ)
Jachtlaan 21, 9675 JA Winschoten
Telefoon: 0597-416188
Mail: obsdekleinedollard@sooog.nl
www.kleinedollard.nl

KC Beukenlaan (12VN)
Beukenlaan 42, 9674 CC Winschoten
Telefoon: 0597-414294
Mail: obsbeukenlaan@sooog.nl
www.obsbeukenlaan.nl



Obs de Tweemaster (13BM) Piet Heinlaan 19/19a, 9675 AZ Winschoten Telefoon: 0597-414277 Mail: obsdetweemaster@sooog.nl www.obs2master.nl	Obs de Waterlelie (13HB) Albert Verweijstraat 1, 9673 BL Winschoten Telefoon: 0597-354404 Mail: obsdewaterlelie@sooog.nl www.obsdewaterlelie.nl
Obs de Bouwsteen (18HQ) Hardenberg 8, 9684 AM Finsterwolde Telefoon: 0597-331570 Mail: obsbouwsteen@sooog.nl www.bouwsteen-finsterwolde.nl	Sbo Delta (19SW) Grintweg 70, 9675 HL Winschoten Telefoon: 0597-208002 Mail: sbodelta@sooog.nl www.sbodelta.nl
ZMLK de Meentschool (19TZ-SO) Grintweg 70, 9675 HL Winschoten Telefoon: 0597-208002 Mail: demeentschool@sooog.nl www.demeentschool.nl	ZMLK de Meentschool (19TZ-VSO) Grintweg 70, 9675 HL Winschoten Telefoon: 0597-208002 Mail: vsodemeentschool@sooog.nl www.demeentschool.nl
Expertisecentrum Jachtlaan 21, 9675 JA Winschoten Telefoon: 0597-416188 Mail: expertisecentrum@sooog.nl www.sooog.nl	Obs Futura Merelstraat 3, 9679 JE SCHEEMDA Telefoon: 0597 - 208008 Mail: obsfutura@sooog.nl www.obsfutura.nl

Gemeente Pekela

Obs de Linde (10BG) Verl. Berkenlaan 2, 9663 GC Nieuwe Pekela Telefoon: 0597-646004 Mail: obsdelinde@sooog.nl www.basisschool-delinde.nl	Obs Theo Thijssen (10BG) H.B. Hulsmanstraat K8b, 9663 TP Boven Pekela Telefoon: 0597-646891 Mail: obstheothijssen@sooog.nl www.basisschool-theothijssen.nl
Obs Hendrik Wester (11GF) Burg. Snaterlaan 68C, 9665 HS Oude Pekela Telefoon: 0597-613710 Mail: obshendrikwester@sooog.nl www.obshendrikwester.nl	KC Feiko Clock (11RY) Sportlaan 10, 9665 HT Oude Pekela Telefoon: 0597-613678 Mail: obsfeikoclock@sooog.nl www.feiko-clockschooll.nl

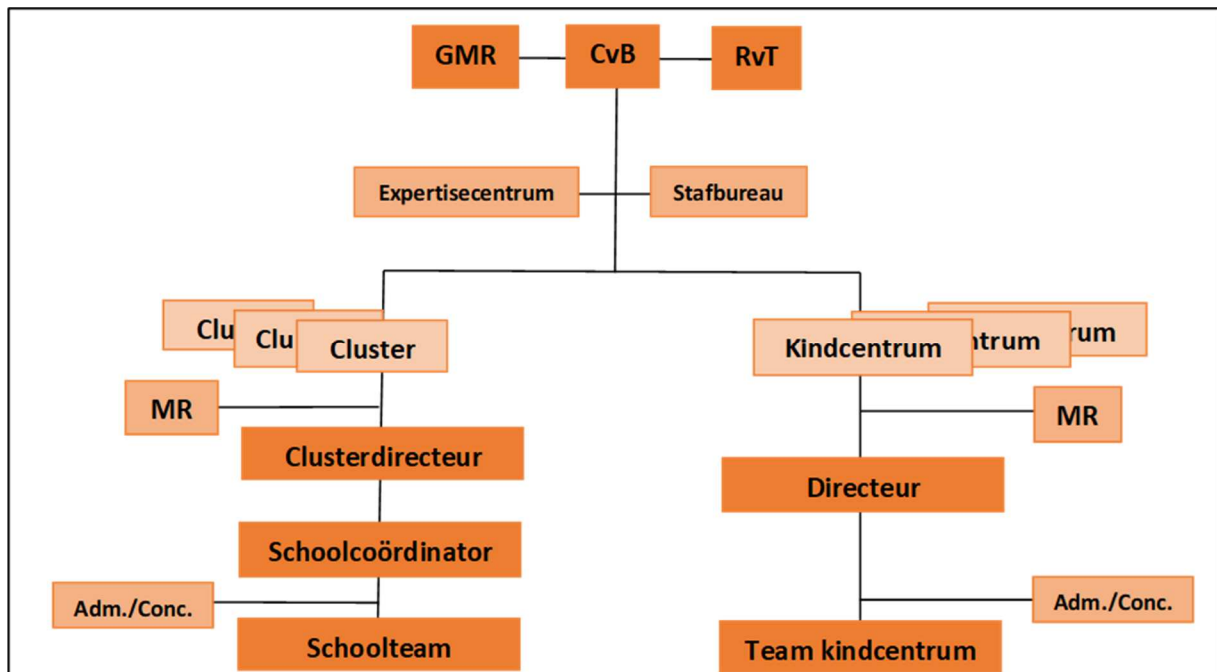
Gemeente Westerwolde

Obs Oosterschool (06CN) Hoofdweg 233, 9695 AH Bellingwolde Telefoon: 0597-531619 Mail: obsoosterschool@sooog.nl www.obs-oosterschool.nl	Obs Oosterschool (06CN – 1e opvang) Hoofdweg 233, 9695 AH Bellingwolde Telefoon: 0597-531619 Mail: obsoosterschool@sooog.nl www.obs-oosterschool.nl
Obs Westerschool (08IC) Hoofdweg 77, 9695 AC Bellingwolde Telefoon: 0597-532374 Mail: obswesterschool@sooog.nl www.obswesterschool.nl	KC de Driesprong (10DT) Dorpsstraat 145a, 9699 PG Vriescheloo Telefoon 0597-541440 Mail: swsdedriesprong@sooog.nl www.driesprong.eu
KC de Vlonder (11JJ) Wedderhöfte 10, 9698 AW Wedde Telefoon: 0597-561457 Mail: obsdevlonder@sooog.nl www.obsdevlonder.com	Obs de Wiekslag (11UZ) Veurst Rou 4, 9697 RZ Blijham Telefoon: 0597-562070 Mail: obsdewiekslag@sooog.nl www.obs-dewiekslag.nl



Via onderstaande link leest u nadere informatie over onze scholen op onze website
[Scholen SOOOG](#)

Organogram



Organisatiestructuur

We vinden het belangrijk mee te blijven bewegen met de landelijke en regionale ontwikkelingen. De samenleving vraagt meer van scholen dan alleen onderwijs. Onze corebusiness wordt opvang en onderwijs. Wij bevinden ons in een transitie van scholen naar kindcentra. In deze transitie gaan we op natuurlijke momenten (vertrek medewerkers) organisatiewijzigingen doorvoeren in het licht van ons strategisch beleid, zodat we komen tot de inrichting en vormgeving van kindcentra. De kindcentra worden aangestuurd vanuit één organisatie, één leidinggevende en één team. Scholen kunnen, als zij de drie eerste fasen van visie, planontwikkeling en uitvoering goed hebben doorlopen, een aanvraag indienen bij het College van Bestuur om formeel als een door SOOOG erkend kindcentrum aangemerkt te worden. Wanneer de school de procedure 'van school naar kindcentrum' heeft doorlopen en erkend wordt als kindcentrum, volgt, overeenkomstig de sollicitatieprocedure van SOOOG, een interne wervingsprocedure voor een directeur kindcentrum. Met het oog op bovengeschetste ontwikkelingen, zal de structuur van onze organisatie er de komende jaren geleidelijk anders gaan uitzien. De clustering van onze scholen zal geen vaststaand feit meer zijn, maar plaatsmaken voor een andere organisatiestructuur. Een organisatiestructuur waarin (meerscholen) kindcentra met één directeur en één team centraal staan. De verwachting is dat niet alle scholen mede gelet op de omvang zullen uitgroeien tot een kindcentrum.



Raad van Toezicht

Op 31 december 2019 eindigde de statutaire zittingstermijn van dhr. J de Wit, voorzitter, en dhr. H. de Kimpe, vicevoorzitter. Met ingang van 1 januari 2020 was de samenstelling van de Raad van toezicht als volgt:

Naam:	Functie:	Aandachtsgebied:
Dhr. G.W. Brouwer	Voorzitter	juridisch en personeel
Dhr. D.W. Colon	Lid	Financiën
Dhr. P. Flinterman	Lid	Financiën en personeel
Dhr. M.A.P. Michels	Lid	Sociaal domein en huisvesting
Mw. H.C. Rookmaker	Lid	Onderwijs en innovatie

Op 31 december 2020 eindigde de statutaire zittingstermijn van dhr. P. Flinterman.

Bijlage 1. Verslag Raad van Toezicht

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Medezeggenschap is een investering in de kwaliteit van het onderwijs. Wij ervaren dit niet als een wettelijke dwang, maar als een ondersteuning van ieders streven naar beter onderwijs. Medezeggenschap is partnerschap. Medezeggenschap helpt de school en organisatie beter besturen. Het medezeggenschapsrecht is geregeld in de Wet medezeggenschap (Wms) op scholen. Een medezeggenschapsraad (MR) bestaat uit ouders en personeelsleden. De verhouding is 50 procent personeel en 50 procent ouders/leerlingen (art. 3 lid 3 sub b en lid 4 Wms). Verkiezingen bepalen wie er mag meepraten en meebeslissen in de medezeggenschapsraad (art. 3 lid 9 en lid 10 Wms). De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en de MR-en van de scholen hebben voor SOOOG en de scholen een grote waarde en inbreng. Leden van de GMR worden gekozen door de leden van de lokale MR-en, maar hoeven niet tevens lid te zijn van een MR. Wel is voorwaarde voor verkiezing, dat zij als ouder of personeelslid betrokken zijn bij een openbare school, die bestuurd wordt door SOOOG. Jaarlijks informeert de GMR met haar jaarverslag medezeggenschapsraden, College van Bestuur, ouders, personeelsleden, Raad van Toezicht en andere belangstellenden over haar activiteiten, adviezen en instemmingen. Het jaarverslag maakt onderdeel uit van de communicatielijn met de achterban van de GMR.

Via onderstaande link wordt u verwezen naar het laatste jaarverslag van de GMR.

[Jaarverslag GMR](#)

Verbonden partijen en samenwerkingen

SOOOG hecht aan samenwerkingen die bijdragen aan de verbetering van inhoud en kwaliteit van het onderwijs. Wij vinden het belangrijk dat onder andere deskundigheid, ervaring, wil en vertrouwen, leiden tot samenwerkingen die een meerwaarde hebben voor kinderen, regio en samenwerkende organisaties. Belangrijke samenwerkingen waarin we als organisatie participeren en vorm willen geven zijn:

SWV 20.01 en 20.02	Het doel van het samenwerkingsverband is een samenhangend geheel van voorzieningen voor extra ondersteuning binnen en tussen scholen te organiseren. Zodat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doormaken en leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs krijgen.
---------------------------	---



Stichting KiWi	KiWi en SOOOG hebben de ambitie vanuit één organisatie onderwijs en opvang aan te bieden. Wij hebben dezelfde visie over wat een goede pedagogische infrastructuur is voor kinderen, ouders en de regio. We willen een toekomstgerichte organisatie ontwikkelen om kinderen van 0-12/14 jaar optimaal voor te bereiden op de toekomst door het aanbieden van spelen, ontwikkelen en leren in doorlopende ontwikkelijnen en gericht op brede talentontwikkeling.
Dollard College	Het Dollard College en SOOOG hebben zich het afgelopen jaar georiënteerd op het vormgeven van een Tienerschool. Een Tienerschool (10 tot 14 jaar) is een samenwerkingsvorm tussen primair- en voortgezet onderwijs met als doel de overgang van primair- naar voortgezet onderwijs, voor leerlingen die dat nodig hebben, te optimaliseren en daarmee kanselijkheid verder te vergroten. Beide besturen hebben het voornemen, vanuit een breed draagvlak, te willen starten met een Tienerschool in Winschoten, voor alle leerlingen in de regio.
Academische Opleidingsschool PO Noord-Nederland	SOOOG vormt samen met 6 andere schoolbesturen uit de provincies Drenthe en Groningen, de PA van de Hanzehogeschool Groningen en de Rijksuniversiteit Groningen het samenwerkingsverband AOS PO NN. Binnen het samenwerkingsverband worden jaarlijks minimaal 180 studenten opgeleid.
Stuurgroep Tijd voor Toekomst	Een stuurgroep Groningen die bestaat uit een vertegenwoordiging uit onder andere SKSG, JOGG NL, Marenland, Menzis, Centre of Expertise Healthy Ageing, HANNN, HvdSG en SOOOG, werkt samen aan een plan met een ontwerpgerichte aanpak om de leefstijl en het welzijn van kinderen te verbeteren en te vergroten. We willen voor de uitvoering van het plan een beroep doen op het Nationaal Programma Groningen, waarin een bloeiende toekomst voor onze kinderen in de provincie Groningen centraal staat.

Stakeholders

Wij werken continu aan de loyaliteit en tevredenheid van onze stakeholders waaronder de ouders, leerlingen, lokale overheden, toeleverende organisaties, collega-schoolbesturen, samenwerkende instellingen, inspectie, et cetera. Stakeholders zijn relevant voor onze collectieve ambities en het voortbestaan hiervan. Het College van Bestuur en de clusterdirecteuren hebben regelmatig overleg met diverse stakeholders. Overlegstructuren waarin SOOOG operationeel of bestuurlijk participeert, zijn onder andere:

- 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.
- RAL-projecten (Regionale Aanpak Lerarentekort).

Via onderstaande link leest u meer informatie over de samenwerkingsverbanden Groningen.
[Passend Onderwijs Groningen](#)



Klachtenbehandeling

Wanneer men het niet eens is met gedragingen of beslissingen van een medewerker van SOOOG, of juist het nalaten van gedragingen of het niet nemen van een beslissing, kan men een klacht indienen. Klachten kunnen worden ingediend door ouders, leerlingen en medewerkers. De klachtbehandeling is vastgelegd in een klachtenregeling. De klachtenregeling is bedoeld voor individuele gevallen. De regeling beschrijft de procedure voor het indienen en behandelen van de klacht. Uitgangspunt is dat de klacht zoveel mogelijk door de betrokken partijen binnen de school wordt opgelost. Onze scholen proberen problemen en meningsverschillen die ontstaan direct en zo goed mogelijk op te lossen. Om de klager zo nodig bij te kunnen staan, heeft SOOOG een externe vertrouwenspersoon. Men kan er ook voor kiezen om de klacht naar de externe klachtencommissie te sturen. SOOOG is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie.

SOOOG heeft een procedure voor de interne klachtafhandeling opgesteld, welke gehanteerd wordt. In bijzondere gevallen kan van de procedure, bijvoorbeeld 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 2020 zijn geen bezwaarschriften ingediend.

Via onderstaande link wordt u verwezen naar de klachtenregeling van SOOOG.
[Klachtenregeling SOOOG](#)

In 2020 heeft SOOOG in totaal 7 klachten ontvangen. Alle klachten zijn door de interne klachtencoördinator besproken met de schoolleiding van de betreffende scholen. Dit conform het uitgangspunt van SOOOG dat een klacht zoveel mogelijk door de betrokken partijen binnen de scholen wordt opgelost. Van de 7 meldingen zijn er 6 naar tevredenheid van de klager afgehandeld in overleg tussen klager en schoolleiding. Eén melding is nog in behandeling.

Aantal klachten, route en afhandeling klachten	
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	7
Nog in behandeling bij het bestuur	1

Onderverdeling klachten	
Soort klacht	Aantal
Pesten	1
Ongewenst gedrag	1
Informatievoorziening door school	4
Plaatsingsadvies	-
Pedagogisch-didactisch	1



Juridische structuur

SOOOG is een stichting en hanteert het dualistische bestuursmodel met een College van Bestuur en Raad van Toezicht. De relatie tussen bestuur en toezicht wordt vormgegeven conform onze bestuursfilosofie, Code Goed Bestuur PO en verenigingsconvenant VTOL. Het College van Bestuur is benoemd door de Raad van Toezicht (RvT). De leden van de RvT zijn benoemd door de gemeenteraden van Oldambt, Pekela en Westerwolde. Nieuwe leden worden voorgedragen door de zittende leden en de GMR. Eén lid, een zogenaamde kwaliteitszetel in de RvT, wordt voorgedragen door de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde.

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 VTOL, de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen.

Via onderstaande link wordt u verwezen naar het managementstatuut van SOOOG.
[Managementstatuut](#)

Corona

De coronacrisis heeft in 2020 een grote invloed gehad op het maatschappelijke leven. Ook op onze scholen is die invloed groot geweest en dat is het nog steeds. Het aanbod en vormgeving van onderwijs heeft er in 2020 heel anders uitgezien dan was beoogd. We hebben afstandsonderwijs geïntroduceerd, uitgebouwd, afgewisseld en gecombineerd met contactonderwijs. Dit was het gevolg van landelijke maatregelen en richtlijnen en de uitval van leerkrachten en leerlingen door besmettingen.

We hebben het onderwijs georganiseerd en vormgegeven in een omgeving van angst en zorgen voor elkaar. Angst voor besmettingen en zorgen voor eigen en elkaars welzijn. De betrokkenheid, flexibiliteit, verantwoordelijk en inzet van alle medewerkers, ouders en leerlingen verdienen veel respect en waardering. We zijn ondanks allerlei onderbrekingen steeds weer doorgegaan waar we waren gebleven. Doorgegaan met het aanbod en verzorgen van onderwijs afgestemd op de ontwikkeling van onze leerlingen. Gelijktijdig zijn we op onze scholen inmiddels gestart met extra inhaal- en ondersteuningsprogramma's. De inzet en gebruik van digitaal onderwijs en het digitale overleg hebben in 2020 een enorme boost gekregen. Er zijn nieuwe en aangepaste onderwijsprogramma's en ideeën uitgewerkt waarmee we ook op langere termijn het onderwijsaanbod kunnen uitbouwen. De professionaliseringsagenda is in tegenstelling tot was gepland maar deels uitgevoerd. Diverse cursussen, trainingen etc. zijn gecancelled of uitgesteld en waar mogelijk omgezet naar webinars. De zorg voor gezondheid en veiligheid heeft geleid tot extra uitgaven voor schoonmaak en hygiëne. We hebben gelet op de situatie extra en versneld geïnvesteerd in devices en aanvullende voorzieningen voor kinderen en leerkrachten.



2. Verantwoording van het beleid

We zijn tevreden over de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen. Het onderwijs voldoet aan de minimale kwaliteitsstandaarden van de rijksoverheid. SOOOG is een financieel gezonde organisatie. We hebben de risico's onder controle waardoor we vanuit het eigen vermogen de komende jaren extra kunnen investeren in de kwaliteitsontwikkeling en vernieuwing van ons onderwijs. We zijn trots op ons personeel dat van het onderwijs toch een succes weet te maken. Wij zijn ook trots op het feit dat we de stap hebben weten te maken van 'reserveren naar investeren'. Samen werken we met alle scholen aan de vijf focuspunten uit ons strategisch beleidsplan. Scholen hebben de focuspunten en subdoelen opgenomen in de eigen schoolplannen en deze aangevuld met schoolspecifieke speerpunten en doelstellingen.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Het College van Bestuur van SOOOG is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van haar scholen: zowel voor de materiële kwaliteit, de huisvestingskwaliteit, de personele kwaliteit als voor de onderwijskwaliteit. We zien het als onze bestuurlijke taak om kwalitatief goed onderwijs vanuit één organisatie in een doorgaande lijn van 0-12/18 jaar vorm te geven. Zo thuisnabij als mogelijk, in een veilige omgeving van kindcentra (scholen). Kindcentra in verschillende verschijningsvormen, die zich onderscheiden in concept en eigenheid, waarmee we uit kinderen halen wat ze in zich hebben, met medewerkers die bereid zijn het uiterste uit zichzelf te halen. We willen onze taak vormgeven door vanuit situationeel leiderschap te sturen, te faciliteren, te organiseren, te coördineren, uit te dagen, te stimuleren, te confronteren, te controleren en te enthousiasmeren. Om de onderwijskwaliteit en de bedrijfseconomische continuïteit te borgen, werken we vanuit kwaliteitsbeleid binnen vastgestelde financiële en organisatiekaders.

Kwaliteitsbeleid

SOOOG heeft eigen kwaliteitsbeleid vastgesteld. Het kwaliteitsbeleid beschrijft de ontwikkeling van onze kwaliteitszorg. De term kwaliteitszorg kent diverse definities en invullingen, te omschrijven als het geheel aan maatregelen waarmee een school op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepaalt, bewaakt en verbetert. Het is een continu verbeterproces om zodoende aan de kwaliteitseisen te voldoen. Het gaat hierbij om de relatie tussen de eigen doelen en ambities, de borging daarvan in beleid, management en processen en de vraag hoe de resultaten zich verhouden tot de gestelde doelen. De kwaliteitszorg wordt gepland in een vierjarige cyclus, die uiteenvalt per schooljaar. De school maakt gebruik van de volgende (plannings-)documenten: schoolplan, schooljaarplan inclusief schooljaarverslag, schoolgids, beleidsnotities, borgingsdocumenten, verbeterplannen (gekoppeld aan het schooljaarplan) en het schoolondersteuningsprofiel (SOP).

Via onderstaande link wordt u verwezen naar het kwaliteitsbeleid van SOOOG.
[Kwaliteitsbeleid SOOOG](#)

Kwaliteitsinstrument

SOOOG maakt op al haar scholen gebruik van het kwaliteitsinstrument 'WMK' bij het verkrijgen van zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Via het instrument werken allen die betrokken zijn bij het onderwijs in de PDCA-cyclus aan de kwaliteitsontwikkeling en -zorg. Het kwaliteitsinstrument 'WMK' is volledig geïntegreerd binnen ParnasSys. WMK maakt optimaal gebruik van de reeds beschikbare data binnen ParnasSys. Binnen de kwaliteitscyclus verbindt het instrument de kwaliteitszorg, schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling op logische wijze met elkaar en maakt een vertaling



naar het schoolplan, schooljaarplan en het schooljaarverslag. Met behulp van de verschillende functionaliteiten die WMK biedt, krijgen we antwoord op de belangrijkste kwaliteitszorgvragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de goede dingen goed?
- Wat vinden anderen daarvan?
- Levert het ook het gewenste resultaat op?
- Wat doen we met die kennis?

Interne audits

We werken sinds 2018 ook met twee eigen interne auditteams. In een vierjaren cyclus worden onze scholen door de auditteams bezocht. De uitkomsten worden ook gebruikt binnen de kwaliteitscyclus van onze scholen. Zo levert het auditen een bijdrage aan kwaliteit en ontwikkeling van de scholen.

Ontwikkeling en resultaten

We bereiden kinderen voor op de toekomstige, veranderende maatschappij. In 2020 hebben we gezien hoe belangrijk deze voorbereiding is. De wereld kan immers snel veranderen. Het vraagt dat kinderen en volwassenen nieuwe uitdagingen vol zelfvertrouwen het hoofd kunnen bieden. We gaan door op de ingeslagen wegen en willen vervolgstappen nemen. We ontwikkelen, werken samen en veranderen. Doorlopend denken we na hoe we ons onderwijs nog beter kunnen maken en de lat daartoe hoger kunnen leggen. We vinden het belangrijk mee te blijven bewegen met landelijke en regionale ontwikkelingen. We willen met voldoende medewerkers die goed toegerust zijn, kwalitatief hoogwaardig onderwijs blijven bieden waarmee we uit kinderen halen wat erin zit. Dat hoogwaardig onderwijs beschrijven onze scholen in hun schoolplannen en in de jaarplannen die concrete doelen bevatten. Ons strategisch beleid is uitgangspunt voor de schoolplannen en de medewerkers zijn het goud van onze organisatie. In onderstaande overzichten wordt het resultaat van onze strategische focuspunten tot dusver, weergegeven.

Focuspunt 1: Elke school een eigen identiteit met ruimte voor verandering; sturen vanuit behoefte ouders, kinderen, omgeving en maatschappij.			
Doelen	Doel is gehaald	In proces	Doel niet gehaald
We leren onze kinderen verantwoordelijk te zijn voor hun eigen leren en leerontwikkeling.			
Elke school heeft vastgesteld hoe ze eigenaarschap en verantwoordelijkheid van leerlingen voor hun eigen leren en ontwikkeling gaat vergroten.			
Elke school heeft hiervoor een beleidsplan opgesteld en is gestart met de implementatie hiervan.			
Het onderwijsconcept en de organisatie en inrichting van het onderwijs sluit aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen.			
Toelichting Alle scholen hebben gewerkt aan bovenstaande doelen in 2020 en dit opgenomen in het schooljaarplan 2020-2021. Scholing van de teams is hierop afgestemd. De invulling van de doelen is per school verschillend en passend bij de visie van de school. Het kan gaan om focus op 'growth mindset', coöperatief leren, natuurlijk leren, groepsoverstijgend werken en het starten met gepersonaliseerd leren. Het instellen van een leerlingenraad, werken met periode- en weektaken, portfolio en kindgesprekken zijn concrete activiteiten die gestart zijn. In de begroting 2021 is een innovatie- en ontwikkelbudget opgenomen om deze vernieuwingen waar nodig te faciliteren en te stimuleren.			



Focuspunt 2: Elk kind een ononderbroken ontwikkelproces door onderwijs en opvang te verbinden.

Doelen	Doel is gehaald	In proces	Doel niet gehaald
We werken de richtinggevende notitie uit tot besluitvormingsdocumenten voor een personele unie KiWi-SOOOG (opvang en onderwijs). Op basis van deze documenten en een Due Diligence-onderzoek, wordt een besluit genomen over één bestuurlijke personele unie.			
Scholen maken een beleidsplan met één pedagogische visie, de doorgaande lijn en samenwerking tussen opvang en onderwijs.			
Alle scholen volgen overeenkomstig het te ontwikkelen beleidsplan 'Opvang en Onderwijs' op team- en/of individueel niveau een scholingsprogramma.			
Scholen die zich kunnen ontwikkelen tot een kindcentrum of invulling kunnen geven aan andere vormen van samenwerking, worden gestimuleerd en geënthousiasmeerd het experiment aan te gaan dat moet leiden tot een nieuwe (school)organisatie met nieuwe kaders en nieuw beleid.			
Toelichting In 2021 wordt een bestuurlijk besluiten genomen over de juridische samenwerking tussen Stichting KiWi en SOOOG. De scholen van SOOOG zijn in ontwikkeling om een kindcentrum te worden. Hiertoe is in 2020 het bovenschoolse plan 'Van school naar kindcentrum' goedgekeurd en vastgesteld. Op basis van dit plan zijn een procedure en kwaliteitscriteria vastgesteld. Scholen die onderbouwd kindcentrum willen worden, dienen met goedkeuring van team en MR, een aanvraag in bij het CvB. Er volgt een audit, waarna het CvB al dan niet een positief besluit neemt om de school als kindcentrum aan te merken. Vervolgens volgt de procedure voor de benoeming van een directeur voor het kindcentrum. Er is een ontwikkelgroep 'koplopers', bestaande uit directieleden, gevormd, die kennis deelt en ontwikkelt. Scholen werken aan diverse onderwijsvernieuwingen zoals: nauwe samenwerking met partners in het dorp, leren anders organiseren, combinatie van peuter-kleutergroepen, kansen voor kinderen, et cetera.			

Focuspunt 3: Een professionele cultuur.

Doelen	Doel is gehaald	In proces	Doel niet gehaald
De directieleden hebben de kwaliteiten, talenten en het gewenste ontwikkelpad van hun medewerkers in kaart gebracht en op bestuursniveau is een overzicht beschikbaar van de aanwezige en gewenste/ontbrekende kwaliteiten op schoolniveau.			
Alle leerkrachten zijn vakbekwaam en breed en flexibel inzetbaar. Ons mobiliteitsbeleid is erop gericht dat leerkrachten gemakkelijk kunnen switchen indien hun kwaliteiten op een andere school beter tot hun recht komen of nodig zijn om het onderwijsproces opnieuw in te richten.			
Al onze schoolleiders zijn zodanig toegerust dat ze: De ontwikkelbehoefte op school monitoren en stimuleren en in de groepen kijken.			



• Zorgen voor afstemming van de ontwikkelbehoefte op de visie en koers van de school. • Besluiten kunnen vertalen naar individuele en collectieve professionalisering. • Momenten creëren waarop kennis overgedragen wordt. • Een open sfeer creëren waarbinnen ruimte is om elkaar te helpen en om fouten te maken.			
Toelichting De leerkracht heeft een centrale en bepalende rol als het gaat om kwaliteit van onderwijs aan kinderen. Goede leerkrachtvaardigheden zijn hierin belangrijk en vragen blijvend om onderhoud, ontwikkeling en groei. Het is belangrijk dat we zicht houden op de vaardigheden van onze leerkrachten zodat we die waar nodig en wenselijk kunnen ontwikkelen om zo invulling te kunnen blijven geven aan de kwaliteit van onderwijs. We gaan in 2021 werken met de kijkwijzers uit de kwaliteitsmodule WMK. Leerkrachten worden hiertoe cyclisch en periodiek bezocht. De uitkomsten van de kijkwijzer resulteren in ontwikkelingsplannen op persoonlijk niveau en leveren input aan onder andere de functioneringsgesprekken. In 2021 gaan we de gesprekkencyclus 'Het goede gesprek' implementeren. Leiderschap vormt in de professionalisering een belangrijke succesfactor. Onze directieleden nemen in de nieuwe overlegstructuur deel aan het breed 'leiderschaps-overleg'. We gaan aan de slag met 'manager aan zet', waarbij kennis over en uitvoering van personeelsbeleid nadrukkelijk een verantwoordelijkheid wordt en is van de leidinggevendenden. We hebben het voornemen een tweedaagse voor leidinggevendenden te plannen waarin we met elkaar op 'expeditie' gaan.			

Focuspunt 4: Eén specialistisch (integraal) kindcentrum (SKC) voor de regio.

Doel	Doel is gehaald	In proces	Doel niet gehaald
Uitwerking plan van aanpak voor een SKC en starten met concrete stappen ten aanzien van uitvoering ontwikkeling draagvlak en communicatie.			
Toelichting De aanvraag, die is ingediend bij het ministerie van OCW om de grenzen tussen de SBO en SO te ontschotten, is gehonoreerd. Er zijn diverse vervolgstappen gezet om het onderwijs vanuit het doelgroepenmodel (kindprofiel) te gaan inrichten. Zo zijn de kleutergroepen op basis van het kindprofiel samengesteld. Er zijn bouwstenen geformuleerd welke in 2021 nader worden uitgewerkt tot een projectplan waar ouders en personeel nadrukkelijk bij worden betrokken. Het voornemen is medio 2021 een directeur SKC 'in wording' te benoemen die samen met management, teams en medezeggenschap het projectplan gaat implementeren.			

Focuspunt 5: Het expertisecentrum als centrum voor ontwikkeling van het onderwijs, de ondersteuning en de kwaliteit.

Doel	Doel is gehaald	In proces	Doel niet gehaald
Het expertisecentrum biedt alle scholen expertise en ondersteuning om de kwaliteitscyclus vorm en inhoud te geven én het expertisecentrum bewaakt de kwaliteit.			



Het expertisecentrum is uiterlijk voorjaar 2020 een zelfstandig orgaan binnen SOOOG, is niet verbonden aan een cluster, heeft een eigen begroting en een eigen directeur die rechtstreeks verantwoording aflegt aan het bestuur. Het expertisecentrum bewaakt en ondersteunt de kwaliteitszorg op de scholen, brengt verbindingen aan tussen de scholen onderling en met de omgeving, ondersteunt de scholen met passend onderwijs, leidt op en organiseert de toegang tot kennis.			
--	--	--	--

Toelichting

Vanuit het expertisecentrum wordt expertise, ondersteuning en ontwikkeling geboden waardoor de scholen mede aan de kwaliteitscyclus vorm kunnen geven. De directeur neemt deel aan de voortgangsgesprekken tussen de schoolleiding en het CvB. Aan het expertisecentrum zijn de orthopedagogen, ambulant begeleiders, coach beginnende leerkrachten, de coach anderstaligen en de SOOOG Academie verbonden. Vanuit het expertisecentrum worden ook de scholing en implementatie van ParnasSys georganiseerd. Dit schooljaar 2020-2021 zal 'Mijn schoolteam' worden geïmplementeerd. Samenvattend kunnen we concluderen dat het doel zoals opgenomen in ons strategisch beleidsplan is behaald. De vervolgstap is het expertisecentrum meer centraal positioneren binnen de onderwijsinnovatie die plaatsvindt zoals 'Leren anders organiseren' en 'Inclusief onderwijs'.

Opbrengsten van de scholen

Vanwege de coronacrisis is er in 2020 geen eindtoets afgenomen op de basisscholen. In januari 2020 zijn wel de middentoetsen van het cito leerlingvolgsysteem afgenomen. Leerlingen hebben een schooladvies gekregen voor vervolgonderwijs. De school kijkt voor het schooladvies onder andere naar leerresultaten, aanleg en ontwikkeling op de basisschool. De scholen monitoren de leerresultaten (tussenopbrengsten) van de leerlingen door Cito-toetsen af te nemen en deze te analyseren op schoolniveau. Het CvB bespreekt de tussentijdse resultaten twee keer per jaar tijdens de voortgangsgesprekken met het management van de scholen. De tussenopbrengsten dienen mede als voorspellers voor de eindopbrengsten van de school. Alle scholen voldeden in 2020 aan de wettelijke eisen voor basiskwaliteit waarop de inspectie voor onderwijs toeziet. Voor een gedetailleerd verslag van de onderwijsresultaten verwijzen wij naar de website 'Scholen op de kaart' alwaar u nadere informatie over onze scholen kunt lezen.

Via onderstaande link wordt u voor de onderwijsresultaten verwezen naar scholen op de kaart.
[Scholen op de kaart](#)

Inspectie

Gedurende het schooljaar 2019-2020 heeft de Inspectie van het Onderwijs een tweetal scholen bezocht en daar een (thema)onderzoek uitgevoerd. In 2020 heeft het vierjaarlijks onderzoek, rekening houdend met de bijzondere situatie die door het coronavirus is ontstaan, in een compacte variant bij SOOOG plaatsgevonden. Het onderzoek heeft zich beperkt tot de jaarlijkse prestatieanalyse en een gesprek met het bestuur. Daarin is besproken hoe het bestuur de kwaliteit op de scholen in beeld heeft, bewaakt en borgt. Tijdens het gesprek heeft de inspectie samen met het bestuur geconcludeerd dat er geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur. Een regulier vierjaarlijks onderzoek zal op een later tijdstip plaatsvinden, in principe in schooljaar 2021-2022 of 2022-2023.



Visitatie

Visitatie door een extern bureau of door een externe deskundige wordt door het College van Bestuur geïnitieerd indien het CvB het noodzakelijk acht om de kwaliteit van het onderwijs op een of meerdere scholen van SOOOG nader in beeld te brengen. Indien een school voor een tweede jaar op rij onder de ondergrens van de voor de school geldende opbrengsten scoort, zal het CvB een visitatie door een externe deskundige arrangeren. Het visitatierapport zal altijd leiden tot een verbeterplan en kan aanleiding bieden tot verregaande maatregelen binnen de school.

Passend Onderwijs

Op 9 oktober 2012 is de Wet passend onderwijs aangenomen. Met de invoering van deze wet wil de overheid passend onderwijs voor iedere leerling realiseren met minder bureaucratie, meer financiële beheersbaarheid en betere samenwerking met het jeugddomein. De Samenwerkingsverbanden van schoolbesturen i.c. de scholen zijn met de invoering van passend onderwijs verantwoordelijk voor de onderwijsondersteuning. Samenwerkingsverbanden ontvangen geld voor het organiseren van de ondersteuningsstructuur. Betalen en bepalen van onderwijsondersteuning komen hiermee in één hand. Scholen hebben een zorgplicht. Dat betekent dat ouders hun kind mogen aanmelden bij de school die hun voorkeur heeft. De school moet voor het kind een zo passend mogelijk aanbod regelen op de eigen school, een andere reguliere school dan wel op een speciale school binnen de regio. De zorgplicht is niet van toepassing als er op school geen plaatsruimte beschikbaar is.

Binnen de opgestelde kaders hebben we in samenspraak met alle geledingen doelen geformuleerd op strategisch niveau, die scholen hebben vertaald naar schoolspecifieke doelen in het schoolplan. We streven ernaar dat onze leerlingen zoveel als mogelijk thuisnabij onderwijs ontvangen in het regulier onderwijs en minder leerlingen worden verwezen naar het speciaal onderwijs. We willen voorkomen dat leerlingen thuiszitten. Onze scholen hebben allemaal een ondersteuningsprofiel (SOP) waarin staat welk aanbod aan onderwijs, zorg en (extra) hulp de school kan bieden. Het profiel wordt periodiek geëvalueerd en waar mogelijk uitgebreid naar een breder aanbod.

We werken continu aan de deskundigheidsbevordering van onze medewerkers zodat ze – afgestemd op het kind – handelingsgericht- en opbrengstgericht kunnen werken en kunnen omgaan met verschillen waardoor er meer expertise binnen de scholen ontstaat.

Ons expertisecentrum begeleidt en ondersteunt scholen in de kwaliteitsontwikkeling waaronder passend onderwijs. Waar nodig biedt het expertisecentrum expertise en deskundigheid bij het komen tot een op de leerling afgestemd onderwijsaanbod, scholing van medewerkers en extra ondersteuning in de groep.

De financiële middelen vanuit de lumpsum en de samenwerkingsverbanden worden hiertoe samengevoegd zodat ze elkaar kunnen versterken om de doelen te kunnen realiseren. De middelen worden ingezet voor:

- Expertise, begeleiding scholing.
- Facilitering interne begeleiding scholen.
- Formeren van structuurgroepen en/of werkbare groepen op de scholen.
- Bieden van onderwijsarrangementen voor groepen dan wel individuele leerlingen.
- Toetsen en/of begeleiden leerlingen met special needs.



2.2 Personeel & professionalisering

Personeelssterkte

Op 1 januari 2021 zijn er 337 medewerkers in dienst van SOOOG. Het aantal medewerkers dat via payroll werkzaam is, is gedaald van 9 naar 6 medewerkers. Deze daling van payrollmedewerkers is het gevolg van marktwerking. We willen capabele medewerkers in een zo vroeg mogelijk stadium aan ons binden. We zien dat het aantal onderwijsassistenten toeneemt als gevolg van de inzet op basis van werkdrukmiddelen, onderwijsarrangementen en veranderende organisatie van het onderwijs op de scholen.

Functieboek

Het onderstaande overzicht geeft onze functies en de omvang daarvan weer.

Personeelssterkte (peildatum 31-12-2020)		
Functie	Salarisschaal	Aantal medewerkers
(Cluster)directeur	D12	4
Directeur	D13	1
Adjunct-directeur	A12	16
Adjunct-directeur	A13	2
Leerkracht L12	L12	1
Leerkracht L11	L11	78
Leerkracht L10	L10	168
Onderwijsassistent 5	5	42
Onderwijsassistent 4	4	1
Administratief medewerker	5	2
Administratief medewerker	4	5
Conciërge	4	3
Orthopedagoog	11	4
Stafmedewerker advies & beleid	11	2
Lerarencoach	L11	1
Ambulante begeleider	10	1
Medewerker ICT	5	1
Stafmedewerker Vervanging	6	1
Stafmedewerker HR	8	1
Stafmedewerker Fin. & ICT	8	1
Bestuursecrtaresse	8	1
College van Bestuur	16	2
Totaal		337

Overeenkomstig de cao hebben we het functieboek in 2020 aangepast. We hebben gekozen voor een generiek en toekomstgericht functieboek dat kan meebewegen met de maatschappij en ontwikkelingen in het onderwijs. Het functieboek is het fundament voor de wendbare en effectieve organisatie en maakt modern HR-beleid mogelijk. Het functieboek bevat functies die gewaardeerd zijn met een in de cao vastgelegde systematiek (objectief en betrouwbaar). Het functieboek is vastgesteld met goedkeuring van CvB, RvT en heeft de instemming van de GMR. De implementatie van het nieuwe functieboek heeft ook plaatsgevonden in 2020. De verschillende functies die binnen SOOOG voor (kunnen) komen zijn onderverdeeld in functiefamilies. Een functiefamilie is een groep



functies die belangrijke kenmerken gemeenschappelijk hebben. Binnen SOOOG hebben we vier functiefamilies. Dat zijn:

- Leren en ontwikkelen
- Leren en ontwikkelen - ondersteuning
- Facilitair, administratief en staf
- Management

Aanstellingen (peildatum 31-12-2020)				
Type aanstelling		Totaal	Fulltime	Parttime
Onbepaalde tijd	Aantal Personen	313	87	226
	Bezetting (wtf)	243,71	87,00	162,72
Bepaalde tijd	Aantal Personen	37	1	36
	Bezetting (wtf)	17,04	1,00	16,04
Totaal	Aantal aanstellingen	350	88	262
	Bezettingen (fte)	266,75	88,00	178,75

wtf = werktijdfactor

fte = fulltime-equivalent

De discrepantie tussen het totaal aantal medewerkers en het aantal aanstellingen van 350 is te verklaren. In 2020 hebben dertien medewerkers die een aanstelling hebben bij SOOOG tijdelijk een uitbreiding (aanvullende aanstelling) gehad door de inzet van de werkdrukmiddelen. Insteek is om deze tijdelijke uitbreidingen volgend schooljaar om te zetten in vaste aanstellingen zodat we daardoor de beschikbaarheid van medewerkers structureel laten groeien.

Personeelssterkte naar geslacht (peildatum 31-12-2020)				
Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	287	55	232
	Bezetting (wtf)	216,18		
Man	Aantal Personen	50	33	17
	Bezetting (wtf)	44,58		

Het percentage vrouwen werkzaam binnen SOOOG bedraagt 85,16 procent en is ten opzichte van vorig schooljaar nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2019.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie (peildatum 31-12-2020)												
	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	337	0	9	33	38	48	42	41	38	40	45	3
Bezetting (fte)	260,75		6,75	24,70	30,53	35,79	31,85	31,29	30,05	30,62	37,52	1,664

Het percentage jongere medewerkers (in de leeftijd <35 jaar) is in 2020 (uitgaand van aantallen op peildatum 31-12) met bijna 4 procent gedaald. Het percentage medewerkers in de leeftijd >50 jaar daarentegen is met ruim 9 procent gestegen. De uitstroom van medewerkers vanwege pensionering zal de komende jaren aanzienlijk zijn. Door de verminderde instroom van pas afgestudeerden is de verwachting dat de komende jaren een groter lerarentekort zal ontstaan. We proberen hierop te anticiperen door onder meer LIO-stagiairs in beeld te hebben en vroegtijdig aan ons te verbinden. We hebben zelf boven op reguliere formatie een eigen vaste invalpool. Deze invalpool noemen wij



de PLUS-pool waarin medewerkers zijn aangesteld bij SOOOG. Hiermee kunnen wij vanuit een vaste groep medewerkers voorzien in de eerste vervangingsvraag. In 2020 zijn bijna alle PLUS-poolers doorgestroomd naar een reguliere vacature op de scholen voor het schooljaar 2020-2021. De vacatures in de PLUS-pool zijn weer ingevuld met nieuwe medewerkers.

Professionalisering

De SOOOG Academie heeft een niet meer weg te denken positie binnen onze organisatie. De werkgroep van de SOOOG Academie wordt aangestuurd door de directeur van het expertisecentrum. Een groot aantal cursussen, workshops en opleidingen wordt jaarlijks voor al onze personeelsleden verzorgd. De werkgroep die het aanbod van de SOOOG Academie samenstelt realiseert al jaren een breed en aantrekkelijk aanbod. Een aanbod dat steeds is afgestemd op strategische keuzes, school- en individuele ontwikkeling. Alle medewerkers kunnen zich, op individueel en schoolniveau, inschrijven voor de cursussen. Het aanbod is ondergebracht binnen de Cloudomgeving van Office 365. Via ons SharePoint hebben onze medewerkers toegang tot het aanbod. Hier kan men zich ook digitaal inschrijven. De cursuskosten zijn op organisatieniveau begroot. 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.

In 2020 zijn veel cursussen en trainingen niet doorgegaan in verband met de coronacrisis waardoor de deelname beduidend lager was dan in voorgaande jaren. Het aanbod is, met ingang van het schooljaar 2020-2021, compacter gemaakt om versnippering van het aantal deelnemers te voorkomen. Daarmee hoopt de SOOOG Academie te bereiken dat de deelname aan de aangeboden cursussen en trainingen toeneemt.

De directieleden stellen in overleg met het College van Bestuur een persoonlijk scholingsplan op voor een periode van drie jaar. De middelen daartoe worden hiervoor gedurende drie jaren gereserveerd zodat het mogelijk is om ook de “duurdere” opleidingen te kunnen volgen.

In augustus 2020 zijn we weer gestart met de ‘kweekvijver voor leidinggevenden’. Twee medewerkers volgen de opleiding schoolleider basisbekwaam en vakbekwaam.

Verzuim

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 het programma dat door SOOOG wordt gebruikt om het verzuim te monitoren, voor verslaglegging, om te communiceren met de bedrijfsarts en om te zorgen dat de Wet Poortwachter wordt uitgevoerd. In de volgende overzichten staan de verzuimcijfers over 2020 weergegeven.

Verzuimcijfers SOOOG 2020								
Verzuim	Kort verzuim 1-7 dagen	Middellang verzuim 8-42 dagen	Lang 43-730 dagen	Lang verzuim >2 jaar	% Verzuim	Meldings- frequentie	Gemiddelde verzuimduur in dagen	% Nul- verzuim
2019	0,39%	0,53%	4,62%	0,23%	5,71%	0,76	33,81	53,68%
2020	0,57%	0,67%	5,79%	0 %	7,03%	0,94	21,12	61,78%

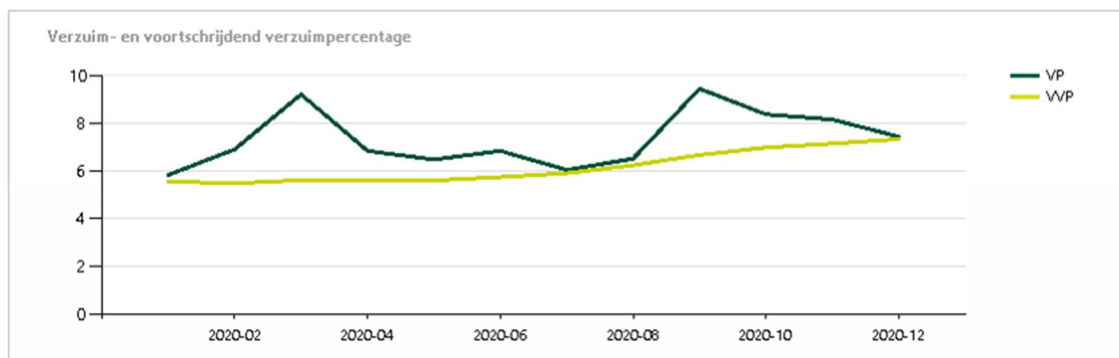
Bij de berekening van het percentage nulverzuimers worden ook alle invalleerkrachten, die gedurende het jaar een dag of meer op de school gewerkt hebben, verwerkt. In het volgende overzicht worden het percentage nulverzuimers en de meldingsfrequentie verder verbijzonderd naar categorieën medewerkers.



Percentage nulverzuim en meldingsfrequentie per categorie									
Personeelscategorie		Meldingsfrequentie				Percentage nulverzuim			
		2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Geslacht	Man	0.59	0,50	0,45	1,09	60.87	60.32	70,49	52,31
	Vrouw	0.80	0,89	0,81	1,04	55.73	51.06	55,19	47,43
Leeftijd-klasse	< 25 jaar	0.44	0,20	0,46	1,04	88.24	100.00	77,27	70,59
	25-34 jaar	0.99	0,81	1,13	1,24	67.42	64.84	53,26	38,55
	35-44 jaar	0.67	0,87	0,63	1,21	53.40	49.02	59,13	45,37
	45-54 jaar	0.96	0,94	0,84	0,93	43.42	42.42	55,13	48,39
	55-64 jaar	0.60	0,81	0,58	0,92	58.77	43.40	60,75	50,00
	Ouder dan 64 jaar	0.45	0,70	0,78	0,14	69.23	44.44	76,92	81,25
OmvZang	Deeltijd	0.76	0,81	0,75	1,06	56.96	55.77	61,20	49,42
	Voltijd	0.85	0,87	0,78	1,03	82.35	40.24	56,03	42,47
Functie-categorie	Directie	0.47	0,50	0,28	0,50	66.67	69.57	73,91	66,67
	OOP	0.84	0,95	0,61	0,95	55.56	100.00	65,38	52,31
	OP	0.78	0,84	0,83	1,13	55.80	42.00	54,63	44,84
TOTAAL SOOOG		0,83	0,76	0,83	0,76	1,05	56.63	52,54	61,78
TOTAAL PO		1,2	1,0	1,1	1,0	n.n.b.	50,50	47,00	50,00

Ten opzichte van voorgaande jaren zien we dat Covid-19 een grote invloed heeft gehad op het ziekteverzuim. Uit het overzicht blijkt dat de verzuimpercentages allemaal zijn toegenomen (behalve verzuim >2 jaar), maar dat de gemiddelde verzuimduur sterk is afgenomen (van 33,81 naar 21,12 dagen). Opvallend is dat de verzuimpercentages onder de jonge medewerkers (<35 jaar) lager zijn dan in het voorgaande jaar. Het verzuimpercentage van directieleden is zeer sterk gestegen. De landelijke cijfers over 2020 zijn nog niet bekend. We verwachten deze stijging ook in de landelijke cijfers te zien.

Verzuim- en voortschrijdend verzuimpercentage



In bovenstaande grafiek is het verloop van het verzuim in 2020 te zien. In de eerste drie maanden van het jaar is een sterke stijging van het verzuimpercentage te zien, van 5,86 in januari naar 9,24 in maart. Een percentage van 5,86 in januari is veel lager dan in de voorgaande twee jaren waar het percentage in januari steeds boven de 7 procent lag. Waar in de voorgaande jaren in de zomermaanden een flinke daling te zien is (tot onder de 4 procent) is dit in 2020 niet zo. Er is wel een daling te zien, maar het percentage bleef relatief hoog. Ook is er in 2020 na de zomervakantie weer een flinke stijging te zien. Dit was de voorgaande jaren niet het geval. Het jaar is in december afgesloten met een verzuimpercentage van 7,46. In 2019 en 2018 was dit respectievelijk 5,21 en 6,46 procent.

Arbobeleid

Vanuit het arbobeleid wordt steeds 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. Uit gesprekken met betrokken leidinggevendenden is ons gebleken dat men onder andere problemen ervaart met de onderstaande zaken:

- Goede vraagstelling aan de bedrijfsarts bij spreekuuraanvragen.
- Acties inzetten naar aanleiding van spreekuurrapportages.
- Opstellen van UWV-proof Plannen van aanpak.
- Gedragsverandering/cultuurverandering rond verzuim bespreekbaar maken met de medewerkers en deze manier van denken en handelen stimuleren.
- Het loslaten van het medisch denken.

Sinds augustus 2019 werkt SOOOG samen met een zelfstandig bedrijfsarts. Daarnaast hebben we de afgelopen jaren gewerkt met de inzet van een verzuimcoach. De verzuimcoach begeleidt en coacht de leidinggevendenden in de eigen rol en verantwoordelijkheid voor de uitvoering van verzuimbeleid.

Aandacht wordt onder andere besteed aan:

- Het loslaten van het medisch denken.
- Het bevorderen van de warme zakelijkheid binnen de organisatie.

In 2020 is deze werkwijze gecontinueerd en is de verzuimcoach één dagdeel in de week beschikbaar voor advies, overleg en/of om te sparren. We willen de aandacht meer gaan richten op preventieve acties; dus sneller gesprekken aangaan over motivatie en functioneren maar ook over hoe het verzuim te voorkomen is als iemand niet in balans is. De nieuwbenoemde directeuren kindcentra worden ook meegenomen in de aanpak zoals hiervoor beschreven.

Beleidsvoornemens

De crisis heeft veel nadelige gevolgen, maar er zijn ook positieve ontwikkelingen te zien. We hebben gezien dat er een schat aan kennis in onze organisatie aanwezig is. Die kennis willen we nog meer naar boven halen en met elkaar delen. Dat is dan ook de rode draad in de visie die we komend jaar met elkaar willen versterken: nog beter gebruik maken van de kennis die er al is.

- De komst van kindcentra en de samenwerking met kinderopvang KiWi biedt nieuwe kansen en vraagstukken. In de samenwerking van SOOOG met KiWi bestaat het voornemen om te komen tot een personele unie. Een definitief besluit hierover moet voor de zomer van 2021 genomen worden. Dit heeft consequenties voor de bestuurs- en managementstructuur en de inrichting van het bestuursbureau. Er is inmiddels een stuurgroep gevormd om dit uit te werken in een voorstel aan de besturen dat vervolgens binnen SOOOG ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de Raad van Toezicht en ter instemming aan de GMR.
- De mindset bij veel medewerkers kan meer worden gericht op veranderen om de ontwikkelingen binnen onderwijs en de transitie naar kindcentra vorm te geven. Dit vraagt van onze leidinggevendenden leiderschap met nieuwe kennis, competenties en vaardigheden. In 2021 vormt leiderschap een belangrijk thema. Hiertoe worden workshops en webinars georganiseerd met als werktitel 'Managers aan zet'.
- Er is een start gemaakt met een nieuwe overlegstructuur: het zogenaamd 'Breed overleg'. Aan dit overleg nemen alle directieleden deel. We werken met advies-, werk- en projectgroepen hetgeen moet leiden tot een breed draagvlak, eigenaarschap en een effectievere afstemming en communicatie. Het managementstatuut en de besturingsfilosofie worden in lijn met het voorgaande geëvalueerd en aangepast aan de nieuwe organisatie en overlegstructuur.



- Het lerarentekort zal SOOOG blijven raken. We willen daarom zoveel mogelijk jonge leerkrachten aan ons binden door hen een vaste aanstelling te geven. Waar kan boven op het reguliere formatiebudget door jonge leerkrachten aan te stellen in de PLUS-pool. Ook stagiaires, onze potentiële jonge leerkrachten, hebben onze aandacht.
- We werken in het schooljaar 2021-2022 met een strakke planning en regie op het formatieproces zodat we sneller kunnen zorgdragen voor een definitief formatieplan op schoolniveau. Scholen en medewerkers weten daardoor in een vroeg stadium waar ze aan toe zijn. Een knelpunt hierbij is de grote diversiteit aan werktijdfactoren waardoor het vaak lastig is om medewerkers flexibel in de verschillende scholen te plaatsen.
- Ons ziekteverzuimpercentage heeft blijvend onze extra aandacht. Vooral het lang verzuim onder onze medewerkers van 55 jaar en ouder is hoog en van medewerkers vanaf 35 jaar zien we het toenemen. We willen in ons verzuimbeleid komend jaar nog meer de omslag maken van curatief naar preventief handelen. We zullen de verzuimcoach hiertoe gericht gaan inzetten om het management hierin te bekwamen.
- Er bestaat veel behoefte aan een moderne gesprekkencyclus, gecombineerd met een systeem van klassenbezoeken (flitsbezoeken). Daarnaast vraagt werving en aanstelling om helder en duidelijk beleid. In 2021 zal het beleid in deze worden geactualiseerd en geïmplementeerd.

Strategisch personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid helpt om onze ambities en die van de scholen te verwezenlijken en is noodzakelijk om in te kunnen spelen op verschillende interne en externe ontwikkelingen. Strategisch personeelsbeleid begint met de strategische visie: de uitgezette koers voor de toekomst van SOOOG. Onze visie hebben we inmiddels vastgelegd in het nieuwe strategisch beleidsplan 'Ruimte voor morgen en veranderen begint vandaag!'. Op basis van onze strategische (onderwijs)visie, ontwikkelingen en vernieuwingen bepalen we welke consequenties ons strategisch beleid heeft voor de samenstelling van ons personeel, en welke competenties dat vraagt van onze leerkrachten.

Strategische personeelsplanning (SPP) geeft ons daarvoor de sturingsmogelijkheden. Het geeft richting aan strategisch en effectief HRM, een belangrijke voorwaarde voor succes van het uitvoeren van ons meerjarenplan. SPP laat tijdig zien waar de kansen en knelpunten zitten, zodat we daarop kunnen anticiperen. Om onze ambities te kunnen realiseren, zijn de kwaliteiten van onze medewerkers cruciaal, niet alleen nu maar ook in de toekomst. Daarom is het noodzakelijk om meer te gaan sturen op de juiste personele bezetting. Zorgen dat de juiste kwaliteiten tijdig in huis zijn. Zorgen dat de juiste mensen op de juiste plek zitten om nu en in de toekomst een goede bijdrage te kunnen blijven leveren. Strategische personeelsplanning vraagt om strategisch werken aan ons personeelsplan. We willen met elkaar de ambitie vanuit het strategisch beleidsplan 2020-2024 realiseren en zorgen dat we toekomstbestendig zijn en blijven. Tijdens het SPP-traject zijn de volgende speerpunten geformuleerd:

- Talent en kennis voor SOOOG aantrekken, behouden en optimaal benutten om SOOOG toekomstbestendig te maken.
- Vitaal tot je pensioen.
- Waarderingsgesprek (het goede gesprek met de medewerker aangaan).

Om de beste kwaliteit van onderwijs te kunnen geven is het van belang dat we goed gekwalificeerde medewerkers hebben die tot hun pensioen vitaal blijven en wier talenten we hun gehele loopbaan waarderen en benutten.



Elk nieuw HR-beleid wordt getoetst aan het strategisch beleidsplan, en aan de vraag of het de voorkomende HR-problemen oplost. Voor de komende periode is een zodanige agenda opgesteld om het gehele HR-beleid aan te laten sluiten bij de strategische (onderwijs-)visie. Daarnaast is er een strategisch HR-beleidsplan in ontwikkeling om deze vertaling van een en ander te vereenvoudigen. Nieuw HR-beleid wordt ontwikkeld in samenspraak met een werkgroep bestaande uit medewerkers van SOOOG. Getracht wordt om deze werkgroep te laten bestaan uit een brede afspiegeling van medewerkers. Op basis van voorstellen van deze werkgroep wordt de dialoog in het overleg met alle schoolleiders gevoerd. De schoolleiders zijn de *linking pin* met de medewerkers van de scholen.

Elk nieuw HR-beleid wordt voorzien van een communicatie- en implementatieparagraaf. Hierin worden, op basis van voorstellen uit de werkgroep en/of suggesties vanuit het overleg met de schoolleiders, afspraken gemaakt over communicatie en implementatie.

Uitkeringen na ontslag

Afscheid nemen van medewerkers is nooit prettig. Maar soms kan het niet anders. Ontslag vraagt om de opbouw van een goed dossier. Als het niet meer lukt, kijken we in eerste instantie of er nog perspectief en dus herplaatsing mogelijk is binnen onze organisatie. Lukt dat niet dan bieden we de werknemer een beëindigingsovereenkomst met begeleiding van werk naar werk aan. Wanneer aan alle inspanningsverplichtingen is voldaan, komen de eventuele werkloosheidskosten voor rekening van het Participatiefonds. In 2020 hebben vier medewerkers via een beëindigingsovereenkomst afscheid genomen van SOOOG.

Werkdrukmiddelen

Er is al vaak geconstateerd – mede door de nodige onderzoeken – dat de werkdruk in het primair onderwijs relatief hoog is. Gebleken is dat met de extra middelen die het kabinet structureel beschikbaar heeft gesteld de werkdruk kan worden verlaagd. Voorafgaand aan ieder schooljaar wordt de inzet van de werkdrukmiddelen besproken in het team. Naar aanleiding van deze besprekingen stelt de school – met goedkeuring van de (P)MR – een bestedingsplan op dat ter controle wordt voorgelegd aan het College van Bestuur. Na goedkeuring wordt het plan in uitvoering genomen. Binnen de organisatie zien we op bijna alle scholen dat de werkdrukmiddelen grotendeels worden ingezet voor extra personeel. Extra personeel om de groeps grootte te verminderen, extra ondersteuning in de groep dan wel om vakdocenten in te zetten. Extra personeel leidt voor SOOOG ook tot structurele verplichtingen en dus keuzes voor de scholen. Voor het schooljaar 2019-2020 was ongeveer 225 euro per leerling beschikbaar. Het bedrag voor schooljaar 2020-2021 is verhoogd naar ongeveer 250 euro per leerling. De bedragen voor het speciaal (basis)onderwijs liggen hoger. De beschikbare werkdrukmiddelen zijn voor 2020 als volgt ingezet.

Werkdrukmiddelen 2020	
Budget 2020	€ 709.309, -
Besteding	
• Verzorging gymlessen (Huis van de Sport)	€ 59.203, -
• Inzet (vak)leerkrachten - 5,54 fte*	€ 409.541, -
• Inzet onderwijsassistenten – 4,79 fte*	€ 213.756, -
• Inzet conciërge	€ 10.277, -
• Overige (onder andere devices en inzet derden)	€ 16.532, -
*) Op basis van bestuurs-GPL	



2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Eigendom, nieuwbouw, renovatie en onderhoud

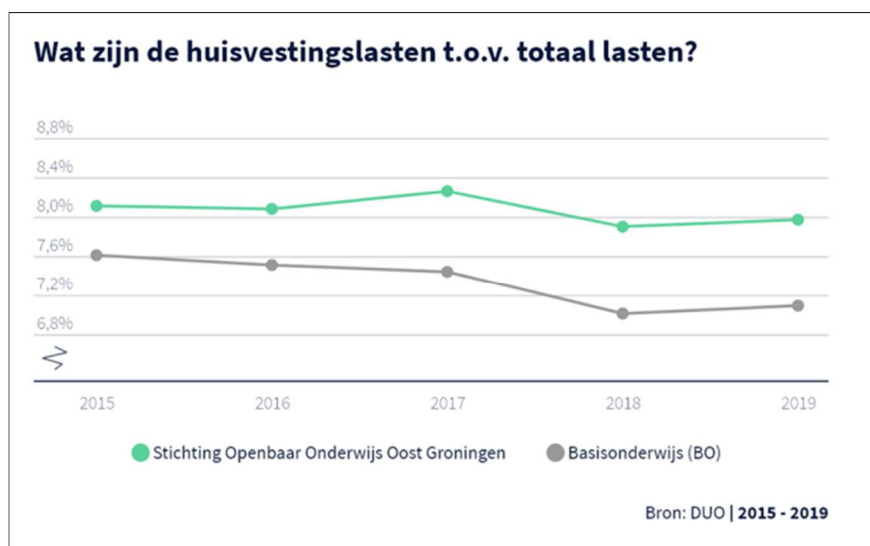
Het uitgangspunt van de onderwijswetgeving is dat schoolbesturen, zoals SOOOG, juridisch eigenaar zijn van schoolgebouwen. Uitgezonderd zijn de Meerkant (obs de Noordkaap) in Oostwold, de Stuwe (sbo Delta en vso de Meentschool), de Groenling (obs Hendrik Wester) in Oude Pekela en de Zwerm (obs Futura) in Scheemda. Het betreft hier multifunctionele gebouwen die volledig in eigendom en beheer zijn van de gemeenten. SOOOG is één van de (mede)gebruikers. Juridisch eigenaar zijn betekent niet dat SOOOG volledig eigenaar is. De gemeente is namelijk economisch eigenaar van de schoolgebouwen hetgeen betekent dat het juridische eigendom naar de gemeente teruggaat op het moment dat SOOOG een gebouw niet meer nodig heeft. Het economisch eigendom van de gemeente wordt ook wel het economisch claimrecht genoemd. De achtergrond van deze wetgeving is dat de schoolgebouwen met overheidsgeld zijn bekostigd.

De financiering van de huisvesting loopt als gevolg van de splitsing in eigendom deels via SOOOG en deels via de gemeenten. De gemeenten en SOOOG hebben beiden een eigen verantwoordelijkheid. De gemeenten hebben de zorgplicht voor de huisvesting van scholen hetgeen betekent dat er voldoende middelen beschikbaar moeten worden gemaakt (gereserveerd) waarmee nieuwe schoolgebouwen kunnen worden gerealiseerd en oude schoolgebouwen kunnen worden vervangen dan wel oude schoolgebouwen worden gerenoveerd. SOOOG ontvangt van de overheid een genormeerde vergoeding voor onderhoud, energieverbruik en schoonmaak. De schoolbesturen dienen het onderhoud te bekostigen voor het terrein en gebouw als het gaat om:

- Het onderhoud van de binnenkant.
- Het buitenonderhoud.
- Het herstelonderhoud.

Onderhoud

Het meerjarenplan 2021-2030 is in 2020 geactualiseerd en afgestemd op de actualiteit. De onderhoudskosten stijgen sterk als gevolg van de prijsontwikkeling. Daarnaast vragen de oude schoolgebouwen meer onderhoud. De preventieve onderhoudskosten inclusief buitenonderhoud zijn voor de komende tien jaren geraamd op ongeveer € 8,01 miljoen. In 2019 waren deze nog geraamd op € 7,10 miljoen. De volgende grafiek geeft de huisvestingslasten van SOOOG, vergeleken met het basisonderwijs (landelijk), weer. We zien dat SOOOG (8,13 procent) ten opzichte van landelijk (6,91 procent), structureel hogere huisvestingslasten heeft.



Schoolgebouwen

Schoolgebouwen						
Gebouw	Bouwjaar	Bruto vloeropp.	Genorm. vloeropp.	Aantal lokalen	Genorm. aantal lokalen	Mede-gebruik
00BB Obs Letterwies	1953	1135	650	6	4	-
03DW KC Houwingaham	2011	931	650	6	4	1*
06CN Obs Oosterschool	1975	932	650	7	4	-
06DG Obs de Noordkaap	2011	Meerkant	875	8	7	-
08DD KC Drieborg	1973	738	495	6	3	2*
08IC Obs Westerschool	1925	622	785	4	5	-
09DO Obs de Uilenburcht	1970	1165	875	8	6	2*
09EU Obs Heiligerlee	1962	1112	650	7	4	3*
10BG Obs de Linde	1996	1299	875	9	6	-
10BG Obs Theo Thijssen	1952	557	650	5	4	1
10DT KC de Driesprong	1974	577	650	4	4	1
10SZ Obs Futura	2020	Zwerm	1190	10	9	1
11GF Obs Hendrik Wester	2010	Groenling	785	7	5	-
11JJ KC de Vlonder	1979	561	495	4	3	1
11RY KC Feiko Clock	1998	2195	1190	18	9	3
11UZ Obs de Wiekslag	1976	909	785	5	5	1
12EJ Obs de Kleine Dollard	1973	1762	980	11	7	5
12VN KC Beukenlaan	1975	1761	1085	13	8	2
13BM Obs de Tweemaster	1977	1512	980	10	7	-
13HB Obs de Waterlelie	1975	1562	980	10	7	-
18HQ Obs de Bouwsteen	2002	1132	785	9	5	2
19SW Sbo Delta	2013	Stuwe	1295	10	11	-
19TZ (V)so de Meentschool	2013	Stuwe	1450	11	14	-
Totaal		20462	19805	188	141	24

*) = inclusief kantoor logopedie

Integraal Huisvestingsplan Onderwijs (IHP)

Een integraal huisvestingsplan geeft een zo compleet mogelijk beeld van de stand van zaken en ontwikkelingen op het gebied van de onderwijshuisvesting binnen een gemeente. Het geeft meerjarig inzicht in de omvang, kwaliteit en kosten van schoolgebouwen. Op basis van het IHP kunnen gemeenten en schoolbesturen proactief huisvestingsbeleid voeren, strategische keuzes maken en besluiten integraal afwegen.

Gemeente Westerwolde heeft in 2020 samen met de schoolbesturen en IHP opgesteld dat zich richt op de periode 2020 tot en met 2035. Het IHP biedt het kader voor de uitvoering en verdere concretisering van het onderwijshuisvestingsbeleid voor de komende vijftien jaar. De focus is de eerste jaren gericht op de scholen in Bellingwolde. Samen met de schoolbesturen wil de gemeente onderzoeken of er nieuwbouw kan worden gerealiseerd waarin alle scholen worden ondergebracht. SOOOG staat positief in deze ontwikkeling.

Gemeente Oldambt heeft in 2020 een richtinggevend adviesrapport laten opstellen. Het richtinggevend adviesrapport schetst een beknopte probleemanalyse van de huidige situatie omtrent de onderwijshuisvesting in de gemeente Oldambt. Op basis van de probleemanalyse wordt in samenspraak met de schoolbesturen een aantal oplossingen geïnventariseerd. De probleemanalyse,



in combinatie met de oplossingsscenario's, leidt tot uitgangspunten voor een eventueel integraal huisvestingsplan. SOOOG vindt dat met name de scholen in Winschoten, die in de jaren zeventig zijn gerealiseerd, op korte termijn aandacht vragen. Gemeente Pekela heeft geen IHP onderwijshuisvesting laten opstellen.

Kindcentra

Elk kind een ononderbroken ontwikkelproces door onderwijs en opvang te verbinden is één van de focuspunten van SOOOG. Onze scholen hebben mooie stappen gezet richting kindcentra. Diverse scholen zijn door SOOOG erkend als kindcentrum. Een kindcentrum staat onder leiding van een directeur en werkt volgens één pedagogische en educatieve visie, met één team aan de ontwikkeling van kinderen van 0 tot en met 12 jaar. Kinderen worden in staat gesteld om hun talenten optimaal te ontwikkelen. We werken vanuit doorlopende ontwikkelingslijnen, bieden waar kan verrijkte schooldagen en kindnabije zorg. Obs Houwingaham, obs Drieborg, obs de Uilenburcht, obs Beukenlaan, obs Feiko Clock, obs de Vlonder en sws de Driesprong zijn door SOOOG erkend als kindcentrum. Kindcentra vragen om moderne gebouwen waarin opvang, onderwijs en kindnabije voorzieningen bijeen zijn gebracht. We willen samen met de schoolbesturen onder regie van de gemeenten komen tot moderne schoolgebouwen, bij voorkeur integrale voorzieningen.



2.4 Financieel beleid

Beleid en risicobeheersing

Een gezonde financiële huishouding is een absolute basisvoorwaarde voor het verzorgen van kwalitatief hoogstaand onderwijs. Gedurende de afgelopen jaren zijn er steeds meer eisen gesteld aan de financiële functie binnen het onderwijs. Voldoende bekostiging en het op orde hebben van de financiën is één van de belangrijke voorwaarden voor goed onderwijs en continuïteit van de organisatie. Hoeveel personeel in dienst kan worden genomen, welke lesmiddelen worden gebruikt, wanneer deze kunnen worden vervangen en het onderhoud van schoolgebouwen wordt voor een groot gedeelte bepaald door het geld dat het schoolbestuur krijgt van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. We moeten daarvoor goed financieel management voeren. Het financiële beleid is in al haar aspecten en dimensies voor de korte, middellange en lange termijn gericht op de toekomst zijnde de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs. 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 “Ruimte voor morgen!”. We hebben de stap gemaakt van reserveren naar investeren. We vinden het belangrijk dat we daarbij evenwicht houden in baten en lasten op basis van een meerjarenperspectief. We willen voorkomen dat investeringen uit de reserves op lange termijn het evenwicht verstoren en we uit balans raken. Belangrijke elementen die we bij financiële keuzes in het oog moeten houden zijn het besteedbaar en benodigd eigen vermogen en de beschikbare budgetten.

In 2017 is een risicoanalyse uitgevoerd, waarin de risico's zijn gekwantificeerd, om inzicht te krijgen in welk vermogen nodig is voor welke risico's, en welk deel van het vermogen kan worden aangewend voor aanvullend beleid. Deze risicoanalyse, welke op zich nog steeds actueel is, is onderdeel van ons risicomanagement. Aan de hand van de volgende vijf domeinen zijn de relevante risico's geïdentificeerd;

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

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het financieel beleid en delegeert met name een aantal bevoegdheden en uitvoeringsverantwoordelijkheden naar het management, zoals die zijn vastgelegd in het managementstatuut. Van het management van de scholen wordt verwacht dat zij, in samenspraak met teams, proactief begroten en formeren, evalueren en bijstellen in de daartoe ontwikkelde formats. Dat betekent onder meer dat zij, naast het jaarlijks opstellen van een sluitend formatieplan, de jaarbegroting van de school koppelen aan een jaarlijks en vierjarig schoolplan. Daarmee draagt het management de consequenties en verantwoordelijkheid van de uitvoering van het financieel beleid en het formatieplan van de school op korte en meerjarige termijn.

Investeren

We investeren de komende jaren in de ver(der)gaande kwaliteitsontwikkeling en -versterking van het onderwijs. Investerings die in beginsel niet tot structurele lastenverhogingen leiden. De Inspectie van het Onderwijs hanteert vanaf 2021 de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen'. De gedachte achter de signaleringswaarde is dat publiek onderwijsgeld optimaal aan onderwijs wordt besteed en niet onnodig in reserves vastzit. Voor 2021 en volgende jaren staan ook extra kwaliteitsinvesteringen begroot die ten laste van de bestemmingsreserve 'kwaliteitsontwikkeling' komen. We verwachten dat het eigen vermogen in de komende jaren binnen de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie komt te liggen.



Planning en control

De planning- & control cyclus start met het ontwikkelen van visie en beleid. Hierbij is de visie richtinggevend voor het beleid. In de fase van 'Begroten' wordt invulling gegeven aan het opgestelde beleid. De planning- & control cyclus maakt het mogelijk systematisch en effectief met middelen om te gaan. Onze accountant heeft in haar accountantsverslag over 2019 naast enkele aanbevelingen, bevestigd dat onze interne beheersingsomgeving evenwichtig is ingericht, waarmee bedoeld wordt dat ons governance model en de planning- & control cyclus passend zijn bij de omvang van onze organisatie. Uitgangspunt blijft: wat willen we en wat gaan we ervoor doen, wat gaat het kosten en kunnen we dat betalen? Over de financiële voortgang wordt twee keer per jaar in de vorm van managementrapportages tussentijds verantwoording afgelegd aan de Raad van Toezicht.

Treasury statuut

SOOOG hanteert een standaard treasury statuut dat in 2020 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. Het College van Bestuur legt verantwoording af over het gevoerde treasurybeleid aan de Raad van Toezicht in:

- De periodieke managementrapportage.
- De jaarrekening.

Coronacrisis

De coronacrisis heeft in 2020 een grote invloed gehad op het maatschappelijk leven en voor een nieuwe realiteit gezorgd. Het coronavirus heeft niet alleen ons persoonlijk leven overhoop gegooid, maar heeft ook een reuze impact gehad op het onderwijs. Onze leerlingen en ons personeel zijn onze eerste zorg. De school als veilige omgeving kreeg opeens een andere betekenis en invulling. De focus lag op de zorg in relatie tot de organisatie van onderwijs. Afspraken en protocollen stonden hierbij centraal. De continuïteit en organisatie van onderwijs, welke al onder druk stonden als gevolg van het tekort aan invallers, staan nog meer onder druk. Overmachtssituaties als gevolg van angst, besmetting, testen et cetera en dus uitval van personeel, leiden er toe dat er regelmatig lessen uitvallen en we op sommige momenten weer zijn aangewezen op afstandsonderwijs. Aan nagenoeg alle scholen van SOOOG is de extra subsidie om leerlingen gedurende de periode van zomervakantie 2020 tot aan de zomervakantie 2021 extra inhaal- en ondersteuningsprogramma's te kunnen bieden, toegekend. Deze programma's worden op facultatieve basis naast het reguliere onderwijsprogramma aangeboden. Alle scholen hebben voor het programma een bestedingsplan gemaakt.

De persoonlijke, school- en organisatieontwikkeling is in 2020 ook anders verlopen dan gepland. Cursussen en trainingen zijn geannuleerd en waar mogelijk zijn deze digitaal gevolgd. Deze periode heeft ook nieuwe kansen en initiatieven opgeleverd. Zo heeft het digitaal leren en overleggen een enorme vlucht genomen. Afstands- en digitaal onderwijs zijn naast contactonderwijs niet meer weg te denken uit het onderwijs. We hebben in 2020 extra moeten investeren in de aanschaf van apparatuur. Gelijktijdig hebben we de netwerken op scholen verbeterd en de digitale leeromgeving ver(der)gaand ingericht. Schoonmaak-, ontsmettingsmiddelen et cetera, hebben ook onze extra aandacht en zorg en dientengevolge extra uitgaven gevraagd.

Allocatie van middelen

De financiële begroting – waaronder de schooljaarbegrotingen – staat niet op zichzelf maar is onderdeel van een groter geheel van SOOOG. Uitgangspunt is dat scholen goed onderwijs verzorgen in de volle breedte. Binnen de financiële kaders hebben de scholen veel vrijheid in de manier waarop zij hun middelen inzetten om het onderwijsdoel te realiseren. De uitgangspunten en kaders, zoals we die met instemming van alle geledingen, voor de verdeling van de middelen hanteren zijn:



- De inkomsten – zijnde de Rijksvergoedingen waaronder het personeelsbudget, het budget voor personeel en arbeidsmarktbeleid (BPA) en het budget voor materiële instandhouding (MI), de overdracht vanuit de SWV-en passend onderwijs en voor zover van toepassing vergoedingen van de lokale overheden – vormen het niet-geoordeeld totaalbudget (lumpsum).
- De scholen exploiteren de inkomsten en uitgaven voor:
 - De jaarlijkse verbruiksmaterialen, licenties, abonnementen, repromiddelen, medezeggenschap, culturele vorming, dienstreizen en huishoudelijke en/of school gerelateerde zaken.
 - De afschrijvingskosten en vervanging van het onderwijsleerpakket en ICT-middelen.
 - De individuele en teamscholing van het personeel gerelateerd aan de ontwikkeling van de school.
 - De versterking van cultuureducatie en opbrengstgericht werken (prestatieboxmiddelen).
- Centraal exploiteren we de inkomsten en uitgaven voor:
 - De personeelskosten.
 - De afschrijvingskosten en vervanging van het meubilair.
 - De huisvestingskosten waaronder onderhoud, energie en schoonmaak.
 - De strategische kwaliteitsontwikkeling van onderwijs en personeel (prestatieboxmiddelen).
 - De professionalisering van het management.
 - De administratie en het beheer.
 - Overige lasten, public relations, representatie, et cetera.
 - Kwaliteitsinvesteringen ten laste van de bestemmingsreserve.
- De middelen van de SWV-en worden voor de uitvoering aangewend voor:
 - 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) vanuit het expertisecentrum.
- Het personeelsbudget inclusief de onderwijsachterstandsmiddelen vormen het formatiebudget op schoolniveau.
- De financiële positie van SOOOG maakt het voor 2021 mogelijk om ten laste van de bestemmingsreserve extra te kunnen investeren in de kwaliteitsontwikkeling dan wel versterking van het onderwijs. Hierin staan de ontwikkeling van, kwaliteitsformatie, scholing, klimaat en duurzaamheid, ICT (infrastructuur, connectiviteit en toepassing) en specifieke schoolambities centraal. Investerings ten laste van de bestemmingsreserve leiden niet tot structurele lastenverhogingen.

Onderwijsachterstanden

Om te zorgen dat scholen extra aandacht kunnen geven aan onderwijsachterstanden ontvangen wij, evenals de gemeenten, achterstandsmiddelen. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft een nieuwe indicator ontwikkeld voor het voorspellen van onderwijsachterstanden, waarin bijvoorbeeld ook de herkomst van ouders meeweegt. De nieuwe indicator wordt vanaf het schooljaar 2019-2020



gebruikt voor het onderwijsachterstandenbeleid. SOOOG ontvangt ook achterstandenmiddelen. Deze middelen worden op basis van de schoolscores van het CBS toegevoegd aan het formatiebudget van scholen, die hiermee extra personeel kunnen inzetten. De situatie en fase van ontwikkeling is per school verschillend en vraagt derhalve om een aanpak en keuzes die passen bij de school. De scholen kunnen bijvoorbeeld kiezen voor kleinere groepen, extra ondersteuning in de groepen, of extra inzet van eigen dan wel externe expertise.

Via onderstaande link kunt u de onderwijsachterstandsscore van de scholen downloaden.
[Onderwijsachterstandsscores 2020](#)



3. Verantwoording van de financiën

3.1 Balanspositie en resultaat

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. De investeringen, die ten laste komen van de bestemmingsreserve kwaliteitsontwikkeling zijn in 2020 grotendeels uitgevoerd. Met name als gevolg van extra uitkeringen van de overheid en vrijvallen bedraagt het resultaat -/- € 316.585, - voor 2020 ten opzichte van begroot -/- € 1.105.325, -.

	Begroot	Gerealiseerd
Kwaliteitsversterking/kwaliteitsformatie	€ 428.540, -	€ 331.543, -
Uitbesteding derden w.o. expertisecentrum	€ 130.000, -	€ 284.682, -
PLUS-pool	€ 138.568, -	€ 128.808, -
Onderhoudsvoorziening	€ 100.000, -	€ 0, -
ICT-infrastructuur	€ 60.000, -	€ 47.834, -
Onderwijsprofilering	€ 168.500, -	€ 177.866, -
Public Relations	€ 59.250, -	€ 40.421, -
	€ 1.084.858, -	€ 1.011.155, -

Resultaat			
Resultaat	Realisatie 2020	Realisatie 2019	Begroot 2020
Totale baten	€ 23.604.103	€ 23.206.874	€ 22.170.785
Totale lasten	€ 23.920.814	€ 24.286.011	€ 23.277.110
Financiële baten	€ 126	€ 1.750	€ 1.000
Resultaat	-€ 316.585	-€ 1.077.387	-€ 1.105.325

Het verschil tussen de realisatie 2020 en 2019 is het gevolg van extra onvoorziene inkomsten van het Rijk, de gemeenten en samenwerkingsverbanden alsmede de vrijval van bedragen van de tussenrekeningen.

Balans					
Activa	31-12-2020	31-12-2019	Passiva	31-12-2020	31-12-2019
Mat. vaste activa	€ 2.599.356	€ 2.246.037	Eigen vermogen	€ 8.019.429	€ 8.336.015
Fin. vaste activa	€ 13.800	€ 21.150	Voorzieningen	€ 1.983.458	€ 1.963.167
Vorderingen	€ 1.496.086	€ 1.372.926	Langl. Schulden	-	-
Liquide middelen	€ 8.863.026	€ 10.407.826	Kortl. Schulden	€ 2.969.381	€ 3.748.757
Totaal	€ 12.972.268	€ 14.047.939	Totaal	€ 12.972.268	€ 14.047.939



Analyse

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

Analyse resultaat					
Baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil	Realisatie 2019	Vershil
Rijksbijdragen OCW	€ 22.854.668	€ 22.024.070	€ 830.598	€ 22.972.527	€ -117.859
Overige overheidsbijdragen	€ 209.160	€ 38.664	€ 170.496	€ 33.274	€ 175.886
Overige baten	€ 540.275	€ 108.049	€ 432.226	€ 201.073	€ 339.202
Totaal baten	€ 23.604.103	€ 22.170.785	€ 1.433.318	€ 23.206.874	€ 397.229
Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil	Realisatie 2019	Vershil
Personele lasten	€ 19.585.540	€ 19.077.739	€ 507.801	€ 20.027.708	€ -442.168
Afschrijvingen	€ 523.593	€ 542.365	€ -18.772	€ 517.324	€ 6.269
Huisvestingslasten	€ 2.025.940	€ 2.057.592	€ -31.652	€ 1.935.059	€ 90.881
Overige instellingslasten	€ 1.785.741	€ 1.599.415	€ 186.326	€ 1.805.920	€ -20.179
Totaal lasten	€ 23.920.814	€ 23.277.110	€ 643.704	€ 24.286.011	€ -365.197
Saldo baten en lasten	-€ 316.711	-€ 1.106.325	€ 789.614	-€ 1.079.137	€ 762.426
Financiële baten en lasten	€ 126	€ 1.000	€ -874	€ 1.750	€ -1.624
Totaal	-€ 316.585	-€1.105.325	€ 788.740	-€ 1.077.387	€ 760.802

Toelichting op de staat van baten

Rijksbijdragen OCW					
Baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil	Realisatie 2019	Vershil
Rijksbijdrage OCW	€ 22.854.668	€ 22.024.070	€ 830.599	€ 22.972.528	€ -117.860
Totaal	€ 22.854.668	€ 22.024.070	€ 830.599	€ 22.972.528	€ -117.860

Het verschil in de rijksbijdrage OCW tussen werkelijk en begroot bedraagt € 830.599, - en is het gevolg van:

- Een hogere kabinetsbijdrage 2020 (definitieve regelingen bekostiging) dan begroot van ong. € 80.203, -.
- Een nabetaling als gevolg van een correctie over schooljaar 2019/2020 zijnde € 459.864, -.
- Extra uitkeringen voor de inhaal- en ondersteuningsprogramma, vergoeding voor opvang vreemdelingen, lerarenbeurs, een vergoeding voor zij-instroom en vrijval curriculumontwikkeling zijnde in totaal ong. € 196.785, -.
- Extra inkomsten van het SWV van € 93.747, - voor extra onderwijsarrangementen en groeibekostiging SBO/SO.

Overige overheidsbijdragen					
Baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil	Realisatie 2019	Vershil
Subsidie gemeente	€ 209.160	€ 38.664	€ 170.496	€ 33.274	€ 175.866
Totaal	€ 209.160	€ 38.664	€ 170.496	€ 33.274	€ 175.866

De overige overheidsbijdragen zijn € 170.496, - hoger dan begroot. Deze extra inkomsten betreffen onder andere:

- Vrijval van de bijdrage voor onderwijsachterstanden van gemeente Westerwolde € 16.868, -.
- Vrijval van een ESF-subsidie over de periode 2016-2019 van € 130.216, -.
- Vergoeding voor een onderwijsassistent door gemeente Oldambt van € 18.395, -.
- Vergoeding van gemeente Westerwolde voor gebruik Dollard College € 5.017, -.



Overige baten					
Baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil	Realisatie 2019	Vershil
Overige baten	€ 540.275	€ 108.049	€ 432.226	€ 201.074	-€ 339.201
Totaal	€ 540.275	€ 108.049	€ 432.226	€ 201.074	-€ 339.201

De overige baten zijn € 432.226, - hoger dan begroot. Het verschil bestaat met name uit:

- Boekwinst vaste activa € 16.493, -.
- Afrekening bonus/malus vervangingsfonds € 35.038, -.
- Extra inkomsten voor cultuureducatie € 8.688, -.
- Aanpak lerarentekort vanuit de Hanze Hogeschool € 10.000, -.
- Uitkering tegemoetkoming OOP vanuit het Participatiefonds € 49.625, -.
- Ontvangst van te veel betaalde loonheffingen € 19.225, -.
- Vrijval van tussenrekening € 169.207, -.
- Vrijval subsidie muziekonderwijs € 78.334, -.
- Overige diversen € 45.616, -.

Toelichting op de staat van lasten

Personele lasten					
Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil	Realisatie 2019	Vershil
Personele lasten	€ 19.585.540	€ 19.077.739	€ 507.801	€ 20.027.708	-€ 442.168
Totaal	€ 19.585.540	€ 19.077.739	€ 507.801	€ 20.027.708	-€ 442.168

De personeelslasten zijn € 507.801, - hoger dan begroot. Het verschil bestaat voornamelijk uit:

- Salarisverhoging (CAO)
- Herwaardering directie en OOP (CAO).
- Inhuur externen.
- Hogere dotatie(s) personele voorzieningen.
- Opheffing van voorziening nascholing.

Afschrijvingen					
Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil	Realisatie 2019	Vershil
Afschrijvingen	€ 523.593	€ 542.365	-€ 18.772	€ 517.324	€ 6.269
Totaal	€ 523.593	€ 542.365	-€ 18.772	€ 517.324	€ 6.269

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot welke met name het gevolg zijn van de aanpassing (verlenging) van de afschrijvingstermijnen ICT van 3 naar 5 jaren.

Huisvestingslasten					
Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil	Realisatie 2019	Vershil
Huisvestingslasten	€ 2.025.940	€ 2.057.592	-€ 31.652	€ 1.935.059	€ 90.881
Totaal	€ 2.025.940	€ 2.057.592	-€ 31.652	€ 1.935.059	€ 90.881

De huisvestingslasten lager dan begroot. Het verschil is onder meer te verklaren door lagere uitgaven voor huur € 42.135, - en hogere uitgaven inzake schoonmaakkosten € 8.649, - als gevolg van corona.

Overige instellingslasten					
Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil	Realisatie 2019	Vershil



Overige instellingslasten	€ 1.785.741	€ 1.599.415	€ 186.326	€ 1.805.919	-€ 20.178
Totaal	€ 1.785.741	€ 1.599.415	€ 186.326	€ 1.805.919	-€ 20.178

De overige instellingslasten zijn € 186.326, - hoger dan begroot hetgeen voornamelijk het gevolg is van extra uitgaven voor leermiddelen waaronder verbruiksmateriaal € 51.893, - en licentiekosten (ICT) € 122.782, - die mede het gevolg zijn van inhaal en achterstandsprogramma's (corona).

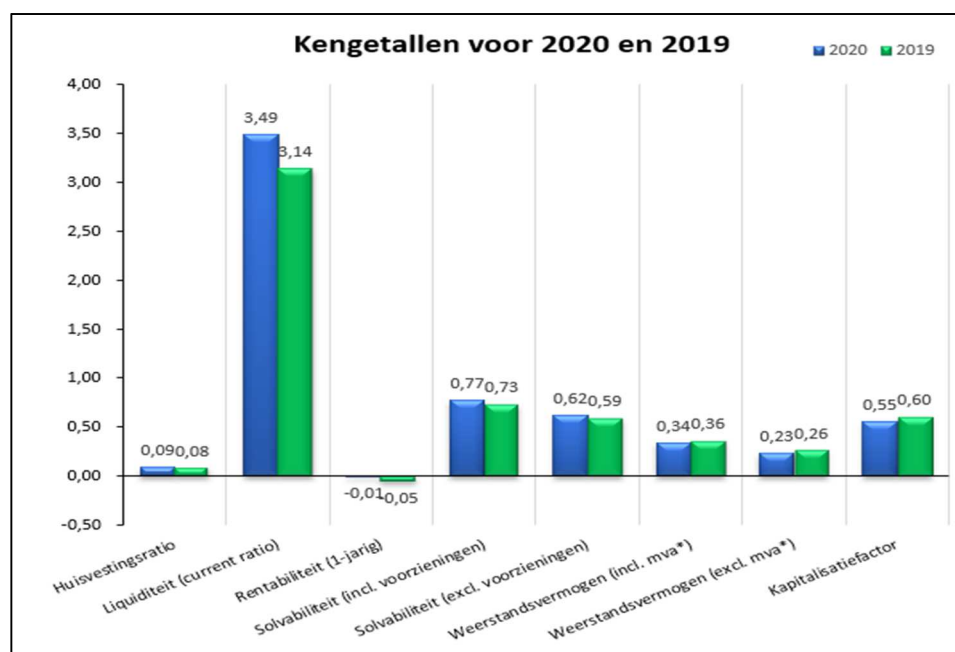
Investerings en financieringsbeleid

Onze liquiditeitspositie maakt het mogelijk dat wij investeringen betalen uit eigen middelen. Investerings zijn gepland vanuit een financieel perspectief en de daarmee verband houdende afschrijvingen zijn opgenomen in de meerjarenbegroting. In het volgende overzicht zijn de gerealiseerde en begrote investeringen in 2020 weergegeven. In 2020 hebben we als gevolg van corona extra geïnvesteerd in digiborden en devices.

Investering materiële activa		
Gerealiseerd 2020	Begroot 2020	Begroot 2021
€ 941.496	€ 552.675	€ 751.998

3.2 Kengetallen

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



	31-12-2020	31-12-2019
1. Solvabiliteit incl. voorzieningen	0,77	0,73
Solvabiliteit excl. Voorzieningen	0,62	0,59

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



	31-12-2020	31-12-2019
2. Liquiditeit	3,49	3,14

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

	31-12-2020	31-12-2019
3. Rentabiliteit	-0,01	-0,05

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).

	31-12-2020	31-12-2019
4. Huisvestingsratio	0,09	0,08

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

	31-12-2020	31-12-2019
5. Kapitalisatiefactor	0,55	0,60

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).

	31-12-2020	31-12-2019
6. Weerstandvermogen incl. mva*	0,34	0,36
Weerstandvermogen excl. Mva*	0,23	0,26

* mva = materiële vaste activa

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.



3.3 Continuïteitsparagraaf

Continuïteit

Regeren is vooruitzien en morgen veranderen, begint vandaag. Wij anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen en wensen vanuit de samenleving. Ontwikkelingen en wensen, waar we rekening mee moeten houden en gevolgen kunnen hebben voor onze strategische keuzes. De in deze paragraaf opgenomen cijfers zijn gebaseerd op formatieprognoses, het strategisch beleidsplan en de begroting 2021 en meerjarenraming 2022-2025 die zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Aantal leerlingen

Het aantal leerlingen zal naar verwachting dalen tot ongeveer 2597 leerlingen in 2025. Vanaf de start in 2006 betekent dit een daling van ongeveer 35,1 procent.

Aantal leerlingen 2006 - 2025										
Datum	1-10-2006	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021*	1-10-2022*	1-10-2023*	1-10-2024*	1-10-2025*
Aantal	4000	3000	2901	2841	2881	2839	2756	2719	2682	2597
Percentage	100,0%	75,0%	72,5%	71,0%	72,0%	71,0%	68,9%	68,0%	67,1%	64,9%

Werkgelegenheid 2020-2025

Gebaseerd op het aantal leerlingen en op prognoses is het reguliere formatiebudget inclusief de inzet van werkdrukmiddelen berekend. Het budget is in onderstaande overzicht afgezet tegenover de personeel verplichtingen. De verwachting is dat ondanks pensionering en de inzet van werkdrukmiddelen voor de jaren 2022, 2023 en 2024 een klein boventalligheid aan personeel ontstaat. Deze boventalligheid laat zich met de inzet voor vervanging voor verlof en/of kwaliteitsformatie op een natuurlijke wijze oplossen.

Ontwikkeling werkgelegenheid 2021 -2025 (fpe.) *					
Schooljaar	2021**	2022	2023	2024	2025
Budget	243,36	242,89	238,54	233,92	231,23
Pers. verplichtingen	243,36	242,99	239,40	235,01	230,11
- Management	18,36	18,36	17,53	17,53	16,61
- Onderwijzend pers.	180,97	180,97	178,21	169,84	169,84
- Ondersteunend pers.	43,66	43,66	43,66	43,66	43,66
Vacatureruimte	0,00	-0,10	-0,86	-1,10	1,13

*) peildatum oktober 2020

**) inclusief inzet kwaliteitsformatie



Staat van baten en lasten

In de volgende overzichten staan de realisatie 2020 en de begrote exploitatie inclusief investeringen ten laste van de bestemmingsreserve voor de periode 2020-2025 weergegeven.

Staat van baten en lasten periode 2020-2021			
	Realisatie 2020	Begroting 2020	Begroting 2021*
Baten			
Rijksbijdragen OCW	€ 22.854.668	€ 22.024.072	€ 22.969.696
Overige overheidsbijdragen	€ 209.160	€ 38.664	€ 950.949
Overige baten	<u>€ 540.275</u>	<u>€ 108.049</u>	<u>€ 190.859</u>
Totaal baten	€ 23.604.103	€ 22.170.785	€ 24.111.504
Lasten			
Personele lasten	€ 19.585.540	€ 19.077.739	€ 20.837.954
Afschrijvingen	€ 523.593	€ 542.364	€ 566.562
Huisvestingslasten	€ 2.025.940	€ 2.057.592	€ 2.104.838
Overige instellingslasten	<u>€ 1.785.741</u>	<u>€ 1.599.415</u>	<u>€ 1.734.085</u>
Totaal lasten	€ 23.920.814	€ 23.277.110	€ 25.243.439
Saldo baten en lasten	-€ 316.711	€ -1.106.325	€ -1.131.935
Saldo financiële baten en lasten	<u>€ 126</u>	<u>€ 1.000</u>	<u>€ 0</u>
Saldo baten en lasten uit bedrijfsv.	-€ 316.585	€ -1.105.325	€ -1.131.935

*) inclusief vergoeding en premie vervangingsfonds

Staat van baten en lasten periode 2022-2025				
	Begroting 2022*	Begroting 2023*	Begroting 2024*	Begroting 2025*
Baten				
Rijksbijdragen OCW	€ 22.258.306	€ 21.962.313	€ 21.665.208	€ 20.989.518
Overige overheidsbijdragen	€ 894.609	€ 882.867	€ 871.126	€ 844.151
Overige baten	<u>€ 144.572</u>	<u>€ 144.307</u>	<u>€ 144.043</u>	<u>€ 143.436</u>
Totaal baten	€ 23.297.487	€ 22.989.487	€ 22.680.377	€ 21.977.105
Lasten				
Personele lasten	€ 20.078.405	€ 19.654.537	€ 19.302.035	€ 18.603.122
Afschrijvingen	€ 553.654	€ 471.135	€ 456.128	€ 517.677
Huisvestingslasten	€ 2.055.878	€ 2.041.540	€ 2.035.811	€ 2.004.353
Overige instellingslasten	<u>€ 1.583.277</u>	<u>€ 1.524.221</u>	<u>€ 1.478.533</u>	<u>€ 1.415.386</u>
Totaal lasten	€ 24.271.214	€ 23.691.433	€ 23.272.507	€ 22.540.538
Saldo baten en lasten	€ -973.727	€ -701.946	€ -592.130	€ -563.433
Saldo financiële baten en lasten	<u>€ 500</u>	<u>€ 500</u>	<u>€ 500</u>	<u>€ 500</u>
Saldo baten en lasten bedrijfsv.	€ -973.227	€ -701.446	€ -591.630	€ -562.933

*) inclusief vergoeding en premie vervangingsfonds



Bovenmatige reserves en signaleringswaarde onderwijsinspectie

In onderstaand overzicht wordt de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie per 31 december 2020 weergegeven.

Signaleringswaarde 31-12-2020	
Totaal eigen vermogen	€ 8.019.429
Privaat eigen vermogen	€ 0
Feitelijk vermogen	€ 8.019.429
Normatief eigen vermogen	€ 3.779.561
Bovenmatig vermogen	€ 4.239.868
Ratio eigen vermogen	2,12

Ratio eigen vermogen

Het verhoudingsgetal tussen het feitelijk en normatief eigen vermogen. Bedrag: Feitelijk eigen vermogen/ normatief eigen vermogen. Een getal boven de 1 duidt volgens de inspectie op mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

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 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 kwaliteitsinvesteringen in het onderwijs en de uitvoering van het nieuwe strategisch beleidsplan "Ruimte voor morgen".

Balans per 31 december 2020-2025						
Activa	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Immateriële vaste activa	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Materiële vaste activa	€ 2.599.356	€ 2.784.793	€ 2.626.138	€ 2.675.003	€ 2.788.876	€ 2.646.199
Financiële vaste activa	€ 13.800	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal vaste activa	€ 2.613.156	€ 2.784.793	€ 2.626.138	€ 2.675.003	€ 2.788.876	€ 2.646.199
Voorraden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Vorderingen	€ 1.496.086	€ 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	€ 8.863.026	€ 6.281.836	€ 5.025.463	€ 4.046.813	€ 3.429.449	€ 2.823.430
Totaal vlottende activa	€ 10.359.112	€ 7.545.836	€ 6.251.463	€ 5.234.813	€ 4.579.449	€ 3.948.430
Totaal activa	€ 12.972.268	€ 10.330.628	€ 8.877.601	€ 7.909.816	€ 7.368.324	€ 6.594.628
Passiva	Realisatie 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Algemene reserve	€ 4.412.605	€ 3.779.561	€ 3.779.561	€ 3.779.561	€ 3.779.561	€ 3.779.561
Bestemmingsreserve	€ 3.606.824	€ 3.107.933	€ 2.134.705	€ 1.433.261	€ 841.131	€ 277.697
Ov. Reserves en fondsen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal eigen vermogen	€ 8.019.429	€ 6.887.494	€ 5.914.266	€ 5.212.822	€ 4.620.692	€ 4.057.258
Voorzieningen	€ 1.983.458	€ 1.118.134	€ 761.335	€ 598.994	€ 750.132	€ 642.370
Langlopende schulden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Kortlopende schulden	€ 2.969.381	€ 2.325.000	€ 2.202.000	€ 2.098.000	€ 1.997.500	€ 1.895.000
Totaal passiva	€ 12.972.268	€ 10.330.628	€ 8.877.601	€ 7.909.816	€ 7.368.324	€ 6.594.628



Begrotingsresultaat

Het te verwachten begrotingsresultaat voor 2021 en volgende jaren is als volgt:

Jaar	Exploitatieresultaat bedrijfsvoering	Investing	Bedrijfsresultaat inclusief investeringen
2021	€ -73.699	€ -1.058.236	€ -1.131.935
2022	€ -129.194	€ -844.534	€ -973.228
2023	€ -49.620	€ -652.324	€ -701.445
2024	€ -39.992	€ -552.138	€ -591.630
2025	€ -136.537	€ -426.897	€ -562.933
Totaal	€ -429.042	€ -3.534.129	€ -3.961.171

Op 31 december 2020 bedroeg het totale eigen vermogen € 8.019.429, - waarvan de algemene reserve € 4.412.605, - en de bestemmingsreserve € 3.606.824, -. Het bestuur heeft besloten met ingang van 1 januari 2021 de omvang van de algemene reserve in overeenstemming te brengen met het normatief eigen vermogen. Deze bedraagt voor SOOOG op peildatum 31 december 2020 € 3.779.561, -. De omvang van de algemene reserve ligt in lijn met besluiten die we destijds hebben genomen op basis van een risicoanalyse die we door de accountant voor onze organisatie hebben laten uitvoeren. De uitkomsten daarvan gaven aan dat een algemene reserve van ruim 3,5 miljoen als weerstandsvermogen voldoende is voor onze organisatie.

Verloop reserves

In onderstaand overzicht staat het verloop en dus de uitputting van de reserves weergegeven waarin de prognose van het exploitatieresultaat is verwerkt.

Verloop reserve (eigen vermogen) SOOOG per 31 december			
Jaar	Algemene reserve	Bestemmingsreserve	Totaal reserve
2020	€ 4.412.605	€ 3.606.824	€ 8.019.429
2021	€ 3.779.561	€ 3.107.933	€ 6.887.494
2022	€ 3.779.561	€ 2.134.705	€ 5.914.266
2023	€ 3.779.561	€ 1.433.261	€ 5.212.822
2024	€ 3.779.561	€ 841.131	€ 4.620.692
2025	€ 3.779.561	€ 277.697	€ 4.057.258

Risico's

SOOOG is onderhavig aan personele, materiële en kwaliteitsrisico's. Ten aanzien van de risico's zoals deze door onze accountant (2017) zijn geïnventariseerd en geanalyseerd is weinig gewijzigd. De risicoanalyse geeft ons inzicht 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(schade)
- Afname marktaandeel als gevolg van opbrengsten

Acties die zijn ingezet om de afname van het marktaandeel te keren zijn o.a.;

- ✓ Verbinding onderwijs en opvang.



- ✓ Actualiseren en moderniseren onderwijsconcepten; anders leren en organiseren.
- ✓ Herinrichting schoolomgeving en schoolgebouwen.
- ✓ Versterken profilering scholen via media.

Domein Personeel

- ✓ Kans op tekort aan leraren door de krapte op de arbeidsmarkt
- ✓ Hoger ziekteverzuim en dus kosten voor vervanging

Acties die zijn ingezet;

- ✓ Inzet verzuimcoach en begeleiding management in het hanteren van ziekteverzuim.
- ✓ Het toepassen van gedragsmodel voor verzuim.
- ✓ Het boeien en binden van personeel door het bieden van goede begeleiding startende leerkrachten en onderwijscafé, een rijk scholingsaanbod en uitdagende werkomgeving.
- ✓ Participatie in de regionale aanpak leerkrachttekorten.
- ✓ Een goede samenwerking en verbinding met de PABO.

Domein Huisvesting

- Toename leegstand
- Toenemende kosten door gebruik ICT en andere media
- Beperking gebouwen in relatie tot maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen

Acties die zijn ingezet;

- ✓ Het in medegebruik geven van lokalen aan onderwijs-gerelateerde organisaties met name op het terrein van opvang, zorg en jeugdhulpverlening.
- ✓ Het toekomstbestendig maken van de internet-connectiviteit van scholen.
- ✓ Het investeren in ICT-voorzieningen (apparatuur).
- ✓ Het aanvragen van renovatie en/of nieuwbouw van scholen.
- ✓ Het aanpassen van scholen ten behoeve van leerpleinen en buitenschools opvang.

Domein Bestuur en Organisatie

- Kwetsbaarheid bestuursbureau
- Belemmering ontwikkeling opvang en onderwijs in verband met doelgroep financiering

Acties die zijn ingezet;

- ✓ Uitbreiding van het bestuursbureau met extra gekwalificeerde medewerkers.
- ✓ Het uitbouwen van het expertisebureau inzake begeleiding en ondersteuning.

Domein Overheid & Samenwerking

- Aantal leerlingen met een indicatiestelling in de regio
- Eerste opvang en onverwachte in- en uitstroom
- Herindeling van gemeentes

Acties die zijn ingezet;

- ✓ Het realiseren van extra lokalen voor speciale voorzieningen
- ✓ Het toepassen van een leerlingstop
- ✓ Het handhaven van een flexibele personele schil rondom het verzorgen van eerste opvangonderwijs.
- ✓ Het delen van de SOOOG-visie inzake verzelfstandiging van het onderwijs.
- ✓ Het verbinden en aangaan van samenwerkingen met onderwijspartners.



Bijlage 1. Verslag Raad van Toezicht

Algemeen

Naast de toezichthoudende functie, zoals vastgelegd in wet- en regelgeving fungeert de Raad van Toezicht ook als klankbord voor het College van Bestuur. De Raad van Toezicht fungeert daarbij als team. De leden van de Raad hebben aandachtsgebieden.

Samenstelling en aandachtsgebieden van de Raad van Toezicht

Op 31 december 2019 eindigde de statutaire zittingstermijn van dhr. J de Wit, voorzitter, en dhr. H. de Kimpe, vicevoorzitter. Met ingang van 1 januari 2020 was de samenstelling van de Raad van toezicht als volgt:

Naam:	Functie:	Aandachtsgebied:
Dhr. G.W. Brouwer	Voorzitter	Juridisch en personeel
Dhr. D.W. Colon	Lid	Financiën
Dhr. P. Flinterman	Lid	Financiën en personeel
Dhr. M.A.P. Michels	Lid	Sociaal domein en huisvesting
Mw. H.C. Rookmaker	Lid	Onderwijs en innovatie

Naam:	Hoofdfunctie:	Nevenfunctie(s):
Dhr. G.W. Brouwer	Juridisch adviseur	- Secretaris Raad van Toezicht NVM
Dhr. D.W. Colon	Manager Operational & Financial Controlling	- Ixta Noa (RvT) - Nusantara (RvT) - CJG Barneveld (RvT) - Woonbond (bestuur) - K-vriendelijk (RvT) - Vrienden van Atlant (bestuur)
Dhr. P. Flinterman	Gepensioneerd	- Stichting Kenniscafé Emmen
Dhr. M.A.P. Michels	Oud-burgemeester	- Vicevoorzitter Vereniging Spierziekten Nederland - Adviseur STIBABO - Bestuurslid kinderboekenhuis Winsum - Lid RvT Zonnehuisgroep Noord - Voorzitter Raad van Toezicht KCZB - Bestuurslid (penningmeester) Stichting De Holm
Mw. H.C. Rookmaker	Rector Openbaar Onderwijs Groningen	- Lid Raad van Toezicht Stichting Atos, openbaar basisonderwijs - Ledenadviseur voor de VO-raad - Coach, regio-coördinator voor de VO-raad

Op 31 december 2020 eindigde de statutaire zittingstermijn van dhr. P. Flinterman.

Statutaire taken

De Raad van Toezicht heeft in 2020 overeenkomstig haar wettelijke en statutaire taak, toezicht gehouden op een rechtmatige en doelmatige besteding van de financiële middelen van de stichting. Van dat toezicht maakt de controle door een door hem aangewezen externe accountant onderdeel uit. De raad van toezicht treedt op als werkgever van de leden



van het College van Bestuur. De Raad onderschrijft de uitgangspunten van de code goedbestuur PO en past die toe bij haar toezichthoudende taak.

Vergaderingen van de Raad van Toezicht met het College van Bestuur

De vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn openbaar. De agenda's van de Raad zijn overeenkomstig de jaarcyclus, aangevuld met actuele onderwerpen. Volgens de jaarcyclus zijn onder meer de begroting, het accountantsverslag, het onderwijskundig verslag en de halfjaarlijkse managementrapportages vaste agendapunten. In het verslagjaar heeft de Raad van Toezicht, conform het strategisch beleidsplan, in het bijzonder aandacht besteed aan de ontwikkeling van (integrale) kindcentra, de samenwerking met KiWi en de uitwerking van het door DUO uitgevoerde medewerkerstevredenheidsonderzoek.

De Raad van Toezicht heeft in 2020 zes keer regulier vergaderd. Hij is daarvoor driemaal fysiek bijeengekomen en heeft, door corona gedwongen, driemaal digitaal vergaderd.

Vergaderingen van de Raad van Toezicht met de GMR en het MT

De Raad van toezicht heeft in 2020 twee reguliere vergaderingen met de GMR gehad, eenmaal fysiek en eenmaal digitaal. De meest springende agendapunten waren de resultaten van het door DUO uitgevoerde medewerkerstevredenheidsonderzoek en de participatie daarin door de GMR, de samenwerking met KiWi en de gevolgen van de vorming van kindcentra voor de organisatiestructuur. Op verzoek van de GMR is er een ingelaste extra vergadering geweest om de Raad van Toezicht te informeren en te consulteren.

Met het MT is een digitale vergadering gehouden. In dat overleg stonden de ontwikkeling naar kindcentra, het interne overleg en de besluitvorming centraal.

Overleg met derden

Vanwege corona is een halfjaarlijks overleg met de drie wethouders van het verzorgingsgebied van SOOOG afgelast. In het overleg dat wel doorgang heeft gevonden waren de belangrijkste gespreksonderwerpen de samenwerking met KiWi en de huisvesting van enkele scholen, met name in de gemeente Oldambt.

Verder is er op voorzittersniveau contact geweest met KiWi. Daarbij is verslag gedaan van het gesprek met de drie portefeuillehouders en zijn afspraken gemaakt over een in januari 2021 te houden overleg tussen KiWi en SOOOG over de wijze waarop een intensievere samenwerking vorm kan worden gegeven.

Zelfevaluatie/scholing

Vanwege de vernieuwde samenstelling van de Raad was voor het najaar een (scholings-)bijeenkomst gepland over waardengericht toezicht. De opzet was om aan de hand daarvan het toezichtkader te herijken. Dat vernieuwde toezichtkader zou dan kunnen fungeren als toetssteen voor de zelfevaluatie. Vanwege corona is deze bijeenkomst afgelast en uitgesteld totdat fysieke bijeenkomsten weer mogelijk zijn.

Slot

Corona heeft het functioneren van de Raad het afgelopen jaar niet vergemakkelijkt. Gezien de personele wisselingen was het voornemen om in themabijeenkomsten nader persoonlijk kennis te maken. Dat is er tot op heden bij gebleven. De Raad pakt dat op zodra daarvoor weer mogelijkheden zijn.



Bijlage 2. Jaarrekening 2020



GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

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

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

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Investeringssubsidies worden in mindering gebracht worden op de aanschafwaarde van de materiële vaste activa.

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

Categorie	afschrijvings- termijn in jaren	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Gebouwen	40	2,50%	500
Terreinen	40	2,50%	500
Computerapparatuur	3 en 5	33,33% en 20%	500
Leermiddelen	8	12,50%	500
Inventaris	5 of 8	20% of 12,5%	500
Overige Activa	10	10,00%	500

Gebouwen

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Financiële vaste activa

Overige vorderingen

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten waarborgsommen en worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens worden deze waarborgsommen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Omdat de goederen waarvoor borg is betaald eigendom zijn voor de duur van het gebruik wordt er geen voorziening getroffen voor oninbaarheid.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserve.

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

Omschrijving	Doel	Beperkingen	EUR
- Reserve Kwaliteitsontwikkeling	*	*	3.695.453
* De Reserve kwaliteitsontwikkeling kan specifiek, op basis van een separaat goedkeuringsbesluit van het bestuur, worden aangewend voor kwaliteitsontwikkeling.			

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

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

Voor het contant maken van de waarde van de voorziening wordt gerekend met een rekenrente welke voor eind 2020 wordt bepaald. De berekening is als volgt:

Rekenrente = Wettelijke rente (bron: DNB) -/- Inflatie (bron: CBS).

Bij een negatieve uitkomst van de rekenrente zal deze op nul worden gesteld.

Voor 2020 wordt er gerekend met een rekenrente van 0,80%. Waarbij de waarde voor de wettelijke rente vastgesteld is op 2,00% en de uitgangswaarde voor de inflatie 1,20% is.

Jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Daarnaast wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid

De voorziening levensfasebewust personeelsbeleid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden waarbij een opnameplan is overeengekomen. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorzieningen worden bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud gedurende de planperiode van de gebouwen gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat. Waarbij is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief wordt. Deze methode paste de instelling al voor 2017 toe. De instelling maakt hierbij gebruik van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

Overige voorzieningen

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

Kortlopende schulden

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

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

Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen Staat van Baten en lasten

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

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

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

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

Overheidssubsidies

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

Personeelsbeloningen

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

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

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen.

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

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2020 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2020 97,80%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

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

Afschrijvingen op materiële vaste activa

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

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

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Grondslagen Kasstroomoverzicht

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

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

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

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

BALANS PER 31 DECEMBER 2020

En vergelijkende cijfers 2019. - na verwerking resultaatbestemming -

		31-12-2020		31-12-2019	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
1.1	Vaste activa				
1.1.2	Materiële vaste activa		2.599.356		2.246.037
1.1.3	Financiële vaste activa		13.800		21.150
	<i>Totaal vaste activa</i>		<u>2.613.156</u>		<u>2.267.187</u>
1.2	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen		1.496.086		1.372.926
1.2.4	Liquide middelen		8.863.026		10.407.826
	<i>Totaal vlottende activa</i>		<u>10.359.112</u>		<u>11.780.752</u>
	TOTAAL ACTIVA		<u>12.972.268</u>		<u>14.047.939</u>
2	PASSIVA				
2.1	Eigen vermogen		8.019.429		8.336.015
2.2	Voorzieningen		1.983.458		1.963.167
2.4	Kortlopende schulden		2.969.381		3.748.757
	TOTAAL PASSIVA		<u>12.972.268</u>		<u>14.047.939</u>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020
En vergelijkende cijfers 2019

		2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
3	Baten						
3.1	Rijksbijdragen OCW	22.854.668		22.024.072		22.972.527	
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	209.160		38.664		33.274	
3.5	Overige baten	540.275		108.049		201.073	
	<i>Totaal baten</i>		<i>23.604.103</i>		<i>22.170.785</i>		<i>23.206.874</i>
4	Lasten						
4.1	Personeelslasten	19.585.540		19.077.739		20.027.708	
4.2	Afschrijvingen	523.593		542.364		517.324	
4.3	Huisvestingslasten	2.025.940		2.057.592		1.935.059	
4.4	Overige lasten	1.785.741		1.599.415		1.805.920	
	<i>Totaal lasten</i>		<i>23.920.814</i>		<i>23.277.110</i>		<i>24.286.011</i>
	<i>Saldo baten en lasten *</i>		<i>-316.711</i>		<i>-1.106.325</i>		<i>-1.079.137</i>
6	Financiële baten en lasten						
6.1	Financiële baten	126		1.000		1.750	
	<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		<i>126</i>		<i>1.000</i>		<i>1.750</i>
	Totaal resultaat *		-316.585		-1.105.325		-1.077.387

*(- is negatief)

(Voorstel) bestemming van het resultaat

Een (Voorstel) bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten.

KASSTROOMOVERZICHT 2020
En vergelijkende cijfers 2019

	Ref.	2020		2019	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)			-316.711		-1.079.137
<i>Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>					
- Afschrijvingen	4.2	523.593		517.324	
- Mutaties voorzieningen	2.2	20.290		338.715	
Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat			543.883		856.039
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>					
- Vorderingen	1.2.2/-1.2.2.14	-123.960		6.093	
- Kortlopende schulden	2.4/-2.4.18	-779.376		916.756	
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal			-903.336		922.849
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			-676.164		699.751
Ontvangen interest	6.1.1/-1.2.2.14		926		950
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			-675.238		700.701
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-941.496		-424.131	
Desinvesterings in materiële vaste activa	1.1.2	64.585		2.023	
Overige investeringen in financiële vaste activa	1.1.3	7.350		-1.650	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-869.561		-423.758
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Aflossing langlopende schulden	2.3	-		-37.721	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			-		-37.721
Kasstroom uit overige balansmutaties					
Mutatie liquide middelen	1.2.4		-1.544.799		239.222
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:					
		2020		2019	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		10.407.825		10.168.603	
Mutatie boekjaar liquide middelen		-1.544.799		239.222	
Stand liquide middelen per 31-12			8.863.026		10.407.825

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1.1.2 Materiële vaste activa	1.1.2.1 Gebouwen	1.1.2.2 Terreinen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	1.1.2.5 Vaste bedrijfs-activa in uitvoering en vooruitbetalingen op MVA	1.1.2.6 Niet aan de bedrijfsuitoefening dienstbare MVA	Totaal materiële vaste activa
	€	€	€	€	€	€	€
Stand per 01-01-2020							
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	234.491	-	4.159.439	1.556.801	-	-	5.950.731
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	120.318	-	2.581.939	1.002.436	-	-	3.704.693
Materiële vaste activa per 01-01-2020	114.173	-	1.577.500	554.365	-	-	2.246.038
Verloop gedurende 2020							
Investerings	-	-	870.633	70.863	-	-	941.496
Desinvesterings	-	-	78.523	27.031	-	-	105.554
Afschrijvingen	39.556	-	343.077	140.959	-	-	523.592
Afschrijvingen op desinvesterings	-	-	15.329	25.640	-	-	40.969
Mutatie gedurende 2020	-39.556	-	464.362	-71.487	-	-	353.319
Stand per 31-12-2020							
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	234.491	-	4.951.549	1.600.633	-	-	6.786.673
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	159.874	-	2.909.687	1.117.755	-	-	4.187.316
Materiële vaste activa per 31-12-2020	74.617	-	2.041.862	482.878	-	-	2.599.357

Gebouwen

De door de Stichting beheerde schoolgebouwen zijn juridisch wel, doch economisch geen eigendom van de Stichting. Deze gebouwen zijn volledig gesubsidieerd en dienen, wanneer ze niet meer conform de bestemming worden gebruikt, om niet te worden overgedragen aan de Gemeente. Voor een overzicht van de onder ons bestuur staande scholen verwijzen wij naar het bestuursverslag.

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1.1.3	Financiële vaste activa	Boek- waarde 1-1-2020	Investe- ringen 2020	Desinves- teringen 2020	Waarde- verandering 2020	Resultaat 2020	Boek- waarde 31-12-2020
		€	€	€	€	€	€
1.1.3.8	Overige vorderingen	21.150	-	7.350	-	-	13.800
	Totaal Financiële vaste activa	21.150	-	7.350	-	-	13.800

1.2 Vlottende activa

1.2.2	Vorderingen	31-12-2020	31-12-2019
		€	€
1.2.2.1	Debiteuren	114.857	152.062
1.2.2.2	OCW	1.051.095	1.014.365
1.2.2.3	Gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	50.530	74.574
1.2.2.10	Overige vorderingen	232.517	18.598
	<i>Subtotaal vorderingen</i>	<i>1.448.999</i>	<i>1.259.599</i>
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	46.107	91.349
1.2.2.14	Te ontvangen interest	-	800
1.2.2.15	Overige overlopende activa	980	21.179
	<i>Overlopende activa</i>	<i>47.087</i>	<i>113.328</i>
	Totaal Vorderingen	1.496.086	1.372.927

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

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2020	31-12-2019
		€	€
1.2.4.1	Kasmiddelen	243	247
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	8.862.783	10.407.578
	Totaal liquide middelen	8.863.026	10.407.825

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2019	Resultaat 2019	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019	Stand per 01-01-2020	Resultaat 2020	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1 Eigen vermogen								
2.1.1.1 Algemene reserve	6.046.476	-137.932	-2.190.508	3.718.036	3.718.036	694.569	-88.629	4.323.976
2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	3.366.925	-939.454	2.190.508	4.617.979	4.617.979	-1.011.155	88.629	3.695.453
Totaal Eigen vermogen	9.413.401	-1.077.386	-	8.336.015	8.336.015	-316.586	-	8.019.429

De toelichting over de beperkte doelstelling) van de reserves zijn vermeld in de Grondslagen.

Bestemmingsreserves (publiek)

Het betreft de reserve Kwaliteitsontwikkeling. Deze reserve kan specifiek, op basis van een separaat goedkeringsbesluit van het bestuur, worden aangewend voor kwaliteitsontwikkeling.

2.2 Voorzieningen

	Stand per 01-01-2020	Dotatie 2020	Onttrek-king 2020	Vrijval 2020	Stand per 31-12-2020	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1 Personele voorzieningen	549.495	75.189	78.938	-	545.746	104.156	197.343	244.249
2.2.3 Voorzieningen voor groot onderhoud	1.413.671	692.468	668.429	-	1.437.710	1.437.710	-	-
Totaal Voorzieningen	1.963.166	767.657	747.367	-	1.983.456	1.541.866	197.343	244.249

* bij netto contante waarde

2.2.1 Personele voorzieningen

	Stand per 01-01-2020	Dotatie 2020	Onttrek-king 2020	Vrijval 2020	Stand per 31-12-2020	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2 Voorziening Spaarverlof	36.772	-	9.262	-	27.510	9.300	18.210	-
2.2.1.2 Voorziening Nascholing	15.195	-	15.195	-	-	-	-	-
2.2.1.2 Voorziening levensfasebewus personeelsbeleid	34.492	35.031	-	-	69.523	-	-	69.523
2.2.1.4 Jubileumuitkeringen	380.415	40.158	44.281	-	376.292	83.856	138.259	154.177
2.2.1.5 Werkloosheids-bijdragen**	41.957	-	8.083	-	33.874	8.000	25.874	-
2.2.1.2.2 Overige personele voorzieningen	40.667	-	2.118	-	38.549	3.000	15.000	20.549
Totaal personele voorzieningen	549.498	75.189	78.938	-	545.748	104.156	197.343	244.249

* bij netto contante waarde

** Maximaal recht is voorzien

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
2.4.8 Crediteuren	301.495	424.379
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	886.728	784.409
2.4.10 Schulden terzake van pensioenen	342.532	239.878
2.4.12 Kortlopende overige schulden	114.601	179.235
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>	<i>1.645.356</i>	<i>1.627.901</i>
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW	227.730	82.389
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	616.884	588.293
2.4.19 Overige overlopende passiva	479.410	1.450.174
<i>Overlopende passiva</i>	<i>1.324.024</i>	<i>2.120.856</i>
Totaal Kortlopende schulden	2.969.380	3.748.757

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Rechten

Er zijn geen niet uit balans blijkende rechten die hier moeten worden toegelicht.

Verplichtingen

De volgende niet uit balans blijkende verplichtingen worden hieronder toegelicht.

Vlg

Nr.	Omschrijving
-----	--------------

- | | |
|---|----------------------------|
| 1 | Synergon schoonmaakbedrijf |
| 2 | DVEP energie |
| 3 | Main energie |

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

3 Baten

3.1	Rijksbijdragen	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdragen						
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	20.598.611		20.691.619		20.800.455	
	Totaal Rijksbijdrage		20.598.611		20.691.619		20.800.455
3.1.2	Overige subsidies						
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	929.857		100.000		701.141	
	Totaal Rijksbijdragen		929.857		100.000		701.141
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		1.326.200		1.232.453		1.470.931
	Totaal Rijksbijdragen		22.854.668		22.024.072		22.972.527
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	€	€	€	€	€	€
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden						
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en Gemeenschappelijke Regelingen - bijdragen en -subsidies	209.160		38.664		33.274	
	Totaal Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		209.160		38.664		33.274
	Totaal overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		209.160		38.664		33.274
3.5	Overige baten	€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur	96.854		97.461		90.723	
3.5.10	Overige	443.421		10.588		110.351	
	Totaal overige baten		540.275		108.049		201.074

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	14.082.015		18.928.924		13.843.392	
4.1.1.2	Sociale lasten	2.129.336		-		1.943.756	
4.1.1.3	Premies Participatiefonds	531.374		-		487.385	
4.1.1.4	Premies Vervangingsfonds	686.830		-		734.036	
4.1.1.5	Pensioenpremies	2.115.334		-		2.108.219	
	Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		19.544.889		18.928.924		19.116.788
4.1.2	Overige personele lasten						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	75.189		50.000		151.453	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	652.159		629.472		1.183.549	
4.1.2.3	Overige	460.784		335.529		492.307	
	Totaal overige personele lasten		1.188.132		1.015.001		1.827.309
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.2	Uitkeringen van het Vervangingsfonds	929.948		701.186		726.423	
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	217.534		165.000		189.966	
	Af: Ontvangen uitkeringen personeel		1.147.482		866.186		916.389
	Totaal personele lasten		19.585.539		19.077.739		20.027.708

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 349 in 2020 (2019: 360). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

	2020	2019
Bestuur / Management	25	28
Personeel primair proces	262	266
Ondersteunend personeel	62	66
Totaal gemiddeld aantal werknemers	349	360

4.2	Afschrijvingen	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	523.593		542.364		517.324	
	Totaal afschrijvingen		523.593		542.364		517.324

4.3	Huisvestingslasten	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur		314.255		356.390		298.390
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)						
			257.616		272.007		233.438
4.3.4	Energie en water		279.955		273.929		305.260
4.3.5	Schoonmaakkosten		395.061		386.412		410.677
4.3.6	Belastingen en heffingen		57.016		44.656		46.262
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening		692.468		692.468		607.060
4.3.8	Overige		29.569		31.730		33.972
	Totaal huisvestingslasten		<u>2.025.940</u>		<u>2.057.592</u>		<u>1.935.059</u>

4.4	Overige lasten	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten		475.836		456.440		504.411
4.4.2	Inventaris en apparatuur		7.355		14.952		7.771
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen		758.440		583.766		657.745
4.4.5	Overige		544.110		544.257		635.992
	Totaal overige lasten		<u>1.785.741</u>		<u>1.599.415</u>		<u>1.805.919</u>

Separate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria (reeds onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

		2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening		27.804		19.500		19.982
4.4.1.1.2	Andere controlewerkzaamheden		-		-		-
4.4.1.1.3	Fiscale advisering		-		-		-
4.4.1.1.4	Andere niet-controlediensten		-		-		-
			<u>27.804</u>		<u>19.500</u>		<u>19.982</u>

Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor in het huidig en/of vorig boekjaar.

Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

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

Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel. De kosten van de controle van de jRK zijn € 6.500 lager.

6 Financiële baten en lasten

6.1	Financiële baten	2020		Begroot 2020		2019	
		€	€	€	€	€	€
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten		126		1.000		1.750
	Totaal financiële baten		<u>126</u>		<u>1.000</u>		<u>1.750</u>

(VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

		Resultaat 2020	
		€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)		694.569
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>		
2.1.2.4	Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	-1.011.155	
	Totaal bestemmingsreserves publiek		-1.011.155
	Totaal resultaat		-316.586

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

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

VERBONDEN PARTIJEN

De verbonden partijen die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

Verbonden partij, minderheidsdeelneming

Statutaire naam	Juridische vorm 2020	Statutaire zetel	Code acti- teiten	Deelname- percentage
SWV Passend Onderwijs PO 20.01	Stichting		4	n.v.t
SWV Passend Onderwijs VO 20.02	Stichting		4	n.v.t

VERANTWOORDING SUBSIDIES

De subsidies die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

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

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie is ultimo 2020 conform subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum	geheel afgerond	niet afgerond
Subsidie voor studieverlof	929676-01	01-09-2018	x	
Subsidie voor studieverlof	928500-01	01-09-2018	x	
subsidie regeling curriculumontwikkeling leraren en schoolleiders PO en VO	curpovo170985 2020/2/145737	13-03-2018	x	
Subsidie voor zij instroom	2	24-02-2020		x
Subsidie voor studieverlof	3	28-08-2020		x
Subsidie regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	IOP-41613PO	16-10-2020		x

WNT-VERANTWOORDING 2020

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

Indeling en bezoldigingsklasse

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

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

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

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

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:	2020
Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	3
Totaal aantal complexiteitspunten	10
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 157.000

Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2020.

	2020
Afwijkende bezoldigingsklasse	
Afwijkend bezoldigingsmaximum	

WNT-VERANTWOORDING 2020

1a. Leidinggevend topfunctionaris met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling

De volgende leidinggevend topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Naam	Dhr. J.H. Hansen	Dhr. T.M. Hulst
Functiegegevens (2020)		
Functie(s)	Voorzitter college van bestuur	Lid college van bestuur
Aanvang functie	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging (2020)		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	119.484	108.450
Beloningen betaalbaar op termijn	19.914	18.255
Subtotaal bezoldiging	139.398	126.705
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	139.398	126.705
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	157.000	157.000
Het bedrag van de overschrijding	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens (2019)		
Functie(s)	Voorzitter college van bestuur	Lid college van bestuur
Aanvang functie	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	102.789	102.789
Beloningen betaalbaar op termijn	18.884	18.884
Subtotaal bezoldiging	121.673	121.673
Bezoldiging	121.673	121.673
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	152.000	152.000

WNT-VERANTWOORDING 2020

1b. Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking maand 1 - 12 van de functievervulling

De volgende leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking maand 1 - 12 van de functievervulling zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Naam	Mevrouw J.H. Reitsma
Functiegegevens	
Functie(s)	Lid college van Bestuur
Aanvang functievervulling in verslagjaar	06-03
Afloop functievervulling in verslagjaar	31-12
Uren in verslagjaar (uur)	1.376
Aantal maanden in verslagjaar (mndn)	10
Aanvang functievervulling in vorig verslagjaar	-
Afloop functievervulling in vorig verslagjaar	-
Uren in vorig verslagjaar (uur)	-
Aantal maanden in vorig verslagjaar (mndn)	-
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	
Maximum uurtarief in 2020	193
Maximum op basis van de normbedragen per uur in verslagjaar	265.568
Maximum op basis van de normbedragen per maand in verslagjaar	242.000
Maximum uurtarief in 2019	187
Maximum op basis van de normbedragen per uur in vorig verslagjaar	-
Maximum op basis van de normbedragen per maand in vorig verslagjaar	-
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum gehele tijdvak 1 t/m 12 maanden	242.000

Bezoldiging	
Werkelijk uurtarief in verslagjaar lager dan het maximum uurtarief	Ja
Werkelijk uurtarief in verslagjaar indien hoger	-
Werkelijk uurtarief in vorig verslagjaar lager dan het maximum uurtarief in vorig verslagjaar	Ja
Werkelijk uurtarief in vorig verslagjaar indien hoger	-
Uitgekeerde bezoldiging in verslagjaar	75.520
Uitgekeerde bezoldiging in vorig verslagjaar	-
Subtotaal bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	75.520
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	75.520
Het bedrag van de overschrijding	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

WNT-VERANTWOORDING 2020

1c. Toezichthoudend topfunctionaris

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Naam toezichthouder	Dhr. J.H. de Wit	Dhr. J.G. de Kimpe	Dhr. P. Flinterman	Dhr. G.W. Brouwer
Functiegegevens 2020				
Functiecategorie	Lid	Lid	Lid	Voorzitter
Aanvang functie			01-01	01-01
Afloop functie			31-12	31-12
Bezoldiging in 2020				
Bezoldiging	-	-	4.000	6.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	-	-	15.700	23.550
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	-	-	4.000	6.000
Het bedrag van de overschrijding			N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019				
Functiecategorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging	6.000	4.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum				

Naam toezichthouder	M.A.P. Michels	H.C. Rookmaker	D.W. Colon
Functiegegevens 2020			
Functiecategorie	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging in 2020			
Bezoldiging	4.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	15.700	15.700	15.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	4.000	4.000	4.000
Het bedrag van de overschrijding	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019			
Functiecategorie			
Aanvang functie			
Afloop functie			
Bezoldiging			
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum			

WNT-VERANTWOORDING 2020

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen en toezichhoudende topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder.

WNT-VERANTWOORDING 2020

1e. De totale bezoldiging van meer dan € 1.700 voor een topfunctionaris, voor alle functies bij het bevoegd gezag en eventuele aan het bevoegd gezag gelieerde rechtspersonen

Niet van toepassing, er zijn geen topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, met een of meerdere functies bij het bevoegd gezag of aan het bevoegd gezag gelieerde rechtspersonen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700.

WNT-VERANTWOORDING 2020

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

WNT-VERANTWOORDING 2020

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen en toezichthoudende topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, met een bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

WNT-VERANTWOORDING 2020

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

De volgende topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, zijn hieronder opgenomen.

Naam:	dhr. T.M. Hulst
Functiegegevens	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Lid college van bestuur
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Jaar einde dienstverband	2020
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkering	11.115
Individueel toepasselijk maximum uitkering	75.000
Totaal uitkeringen	11.115
Uitkeringen betaald in verslagjaar	11.115
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen deel uitkering	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

WNT-VERANTWOORDING 2020

3. Niet-topfunctionarissen boven de norm

Niet van toepassing, er zijn geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die een bezoldiging boven het individueel toepasselijk drempelbedrag hebben ontvangen.

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam: Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen
 Rechtsvorm: Stichting
 Zetel: Gemeente Oldambt
 KvK nummer: 2094022

Adres: Huningaweg 8, 9682PB Oostwold
 Telefoon: 597453980
 E-mailadres: info@sooog.nl
 Internetsite: www.sooog.nl

Contactpersoon: Jaap Hansen
 Telefoon: 0597453980
 E-mailadres: jh.hansen@sooog.nl

Bestuursnummer: 41613

BRIN-nummers:	00BB	OBS Letterwies
	03DW	OBS Houwingaham
	06CN	Oosterschool voor OBO
	06DG	OBS De Noordkaap
	08DD	OBS Drieborg
	08IC	Westerschool
	09DO	OBS de Uilenburcht
	09EU	OBS Heiligerlee
	09ID	OBS Rhederbrug
	10AU	OBS Meester Sportel
	10BG	OBS De Linde Hoofdlocatie
	10DT	Samenwerkingsschool de Driesprong
	10SZ	OBS Jaarfke
	11GF	OBS Hendrik Wester
	11HF	OBS Eexterbasisschool
	11JJ	De Vlonder
	11RY	Feiko Clockschool
	11SZ	OBS FT Venema
	11UZ	De Wiekslag
	12EJ	OBS de Kleine Dollard
	12VN	OBS Beukenlaan
	13BM	OBS de Tweemaster
	13HB	OBS de Waterlelie
	18HQ	OBS de Bouwsteen
	19SW	SBO Delta
	19TZ	Meent Openb SO aan ZMLK

ONDERTEKENING DOOR BESTUURDERS EN RAAD VAN TOEZICHT

Bestuurder(s)

				Reden niet ondertekend /
Naam	Plaats	Datum	Ondertekend	Ondertekening
J.H. Hansen				

Toeziethouder(s)

				Reden niet ondertekend /
Naam	Plaats	Datum	Ondertekend	Ondertekening
Dhr. G.W. Brouwer				
M.A.P. Michels				
H.C. Rookmaker				
D.W. Colon				

OVERIGE GEGEVENS

STATUTAIRE BEPALING VAN HET RESULTAAT

Er is statutair niets geregeld inzake de bepaling van het resultaat.

RESERVES EN VOORZIENINGEN PER KOSTENPLAATS

2.1 Reserves

2.1.1.1	Algemene reserve (publiek)	Mutaties 2020			
		Stand	Resultaat	Overige	Stand
		01-01-2020		mutaties	31-12-2020
		€	€	€	€
01	OBS Letterwies	25.223	1.001	-	26.224
02	OBS Houwingaham	63.269	5.707	-	68.976
03	Oosterschool voor OBO	44.811	1.930	-	46.741
04	OBS De Noordkaap	34.159	10.988	-	45.147
05	OBS Drieborg	7.393	3.207	-	10.600
06	Westerschool	29.403	6.711	-	36.114
07	OBS de Uilenburcht	49.466	4.413	-	53.879
08	OBS Heiligerlee	27.715	12.918	-	40.633
09	OBS Rhederbrug	16.450	-	-	16.450
11	OBS De Linde Hoofdlocatie	7.208	5.131	-	12.339
12	Samenwerkingsschool de Driesprong	-3.472	8.325	-	4.853
13	OBS Jaarfke	56.331	-19.918	-	36.413
15	OBS Hendrik Wester	19.322	-119	-	19.203
16	OBS Eexterbasisschool	16.127	19.402	-	35.529
17	De Vlonder	35.182	10.634	-	45.816
18	Feiko Clockschool	80.120	23.116	-	103.236
19	OBS FT Venema	-95	-	-	-95
20	De Wiekslag	32.925	8.006	-	40.931
21	OBS de Kleine Dollard	73.612	-8.767	-	64.845
22	OBS Beukenlaan	87.340	10.027	-	97.367
23	OBS de Tweemaster	40.231	976	-	41.207
24	OBS de Waterlelie	45.489	8.510	-	53.999
25	OBS de Bouwsteen	36.769	-766	-	36.003
26	SBO Delta	-12.900	-2.217	-	-15.117
27	Meent Openb SO aan ZMLK	8.688	-6.523	-	2.165
28	OBS De Linde Nevenv. theo thijssen	318	4.116	-	4.434
29	EB46/Expertisecentrum	88.629	4.094	-	92.723
98	Bovenschools	2.808.327	583.667	-88.629	3.303.365
Totaal Algemene reserve		3.718.040	694.569	-88.629	4.323.976

Bestemmingsreserves

2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)

2.1.1.2.4	Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	Mutaties 2020			
		Stand	Resultaat	Overige	Stand
		01-01-2020		mutaties	31-12-2020
		€	€	€	€
98	Bovenschools	4.617.979	-1.011.155	88.629	3.695.453
Totaal Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid		4.617.979	-1.011.155	88.629	3.695.453