

Bestuursverslag 2019



Voorwoord

Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG) verzorgt het openbaar onderwijs in de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde in de regio Oost-Groningen. Op 1 oktober 2019 volgden 2841 leerlingen onderwijs op de 24 SOOOG scholen. Onderwijs dat wordt vormgegeven door ongeveer 300 medewerkers.

We zijn tevreden over hetgeen we de afgelopen jaren hebben bereikt. We zijn trots op onze onderwijskwaliteit en op onze medewerkers. SOOOG is een stabiele organisatie in een veranderende context. Het aantal leerlingen is gedurende de afgelopen 10 jaar afgenomen met ongeveer 30 procent. De vraag vanuit de samenleving om opvang en onderwijs vorm te geven, groeit.

SOOOG is in transitie. Een transitie naar één organisatie voor opvang en onderwijs. SOOOG is daartoe een vergaande samenwerking aangegaan met Stichting Kinderopvang Winschoten (KiWi). We willen vanuit één pedagogische en didactische visie opvang en onderwijs vormgeven als één organisatie, met kindcentra waarin teams worden aangestuurd door één leidinggevende. Veranderen is een continu proces. Wat vandaag gewoon is hoeft dat morgen niet meer te zijn. Op onze scholen zijn de veranderingen gaande; van het implementeren van een nieuwe methode en de toepassing van ICT, tot het vormgeven van collegiaal en gepersonaliseerd leren. Van clusters van scholen onder leiding van een clusterdirecteur en schoolcoördinatoren, gaan we naar kindcentra die ieder onder leiding staan van een eigen directeur.

In de basis blijven we zorgen voor onderwijs van voldoende kwaliteit en brengen we waar nodig verbeteringen aan. We verantwoorden ons aan de omgeving en gaan verstandig om met het geld. Onze visie en speerpunten zijn herkenbaar in de plannen van de scholen. We bieden onze scholen de ruimte om mee te bewegen met wat de directe omgeving van hen vraagt. Dat houdt in dat er ruimte moet zijn voor veranderingen. Een school kan bewegen naar een aangepast onderwijsconcept, naar thuisnabij onderwijs voor ieder kind, of zich ontplooiën tot een volwaardig kindcentrum.

Voor alles wat we gaan doen, geldt dat we het samen doen. We veranderen met elkaar geleidelijk naar één organisatie met kindcentra. En samen staan we voor SOOOG.

Het College van Bestuur

Ted Hulst
Jaap Hansen

Oostwold, april 2020

Inhoud

Inhoud	3
I. Algemene informatie	4
1. Organisatie en kernactiviteiten	5
Algemeen.....	5
College van Bestuur	5
Onze opdracht.....	5
Bestuursmodel.....	6
Raad van Toezicht	6
Medezeggenschap is partnerschap	9
Samenwerkingsverbanden (SWV 20.01 en 20.02)	10
Stakeholders	10
Samenwerkingen	11
Organisatiestructuur	12
Organigram.....	13
Governance.....	13
SOOOG in bedrijf	14
Strategisch beleid 'Ruimte voor morgen!'	14
Onze eigen ambities zijn leidend voor de toekomst	15
Van focus- naar speerpunten 2019-2020	16
De scholen van SOOOG	17
Aantal leerlingen en prognoses.....	20
Toelatingsbeleid.....	21
Gemiddelde groepsgrootte en ondersteuning	21
Kwaliteitsbudget	22
Marktaandeel	22
Werkdrukmiddelen	22
Werkgelegenheid 2020-2024	23
AVG en de Wet bescherming persoonsgegevens.....	23
Klachten- en bezwaarafhandeling	23
II. Algemeen instellingsbeleid	24
1. Personeels- en Arbobeleid.....	25
Algemeen.....	25
Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)	25
Organisatiebeleid en functieboek	25
Strategisch personeelsbeleid	26
Personeelsomvang, -sterkte en -ontwikkeling	26
In- door en uitstroom	28
Deeltijdbeleid	29
SOOOG Academie en personeelsontwikkeling	29
Arbodienstverlening	29
Bedrijfshulpverlening	30
Verzuim	30
2. Onderwijs en kwaliteitsbeleid	33
Algemeen.....	33
Onderwijsontwikkelingen	33
Onderwijsopbrengsten.....	33
Inspectie.....	35
Kwaliteitsbeleid, kwaliteitsinstrument, kwaliteitscyclus	35
Schoolkwaliteit.....	35
Auditteams.....	36
Prestatiebox	36
Passend onderwijs	37
Voortgangsrapportages	38
Teams en MR-en.....	38
Sociale veiligheid	38
Onderwijsachterstanden	39

Voor- en vroegschoolse educatie (VVE)	39
3. Huisvestingsbeleid	40
Onderhoud.....	40
Energiemonitoring.....	40
Duurzame energie.....	40
Onderwijsvoorzieningen en lokale overheden	41
ICT en netwerk.....	42
4. Financieel beleid.....	43
Beleid, risicomanagement en investeren	43
Allocatie van middelen (begrotingskaders)	43
Risicoanalyse en weerstandsvermogen	45
Planning en control	45
Administratieve organisatie en interne beheersing	46
Treasury statuut	46
III. Financiën.....	46
Algemeen.....	47
Balanspositie en resultaat	47
Analyse.....	48
Toelichting op de staat van baten	48
Toelichting op de staat van lasten.....	49
Investerings- en financieringsbeleid	49
Kengetallen	50
Continuïteitsparagraaf	54
IV. Jaarrekening.....	59



I. Algemene informatie



1. Organisatie en kernactiviteiten

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

Algemeen

Als Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen (SOOOG) hebben wij als doel – met inachtneming van de Wet op het primair onderwijs (Wpo) en de Wet op expertisecentra – het geven van openbaar onderwijs op de scholen die onder ons gezag vallen. Wij zijn verantwoordelijk voor het openbaar onderwijs van de openbare basisscholen in de gemeenten Oldambt, Pekela en gedeeltelijk in de gemeente Westerwolde. Onder onze stichting vallen 24 scholen met 23 locaties, waar we onderwijs verzorgen voor 2841 leerlingen en ruim 300 medewerkers in dienst hebben.

College van Bestuur

Het College van Bestuur bestaat uit:

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

Nevenfuncties

Dhr. T.M. Hulst	:geen
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.

Onze 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 waar opvang en onderwijs vorm worden gegeven. 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 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 het uiterste uit zichzelf willen halen. We bieden onze leerlingen het onderwijs waar ze recht op hebben.

Bestuursmodel

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 VTOI. 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. Een 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 VTOI, de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen, het platform van toezichthouders uit het po, vo, mbo en het hoger onderwijs.

Raad van Toezicht

Naast de toezichthoudende functie, zoals vastgelegd in Wet- en regelgeving, vervult de Raad van Toezicht ook de rol van klankbordfunctie voor het College van Bestuur van SOOOG. De Raad van Toezicht functioneert daarbij als team en heeft de hierna genoemde samenstelling en portefeuilleverdeling.

Samenstelling en portefeuilleverdeling:

De samenstelling van de Raad van Toezicht per 1 januari 2019 is:

Dhr. J. (Jan) de Wit, voorzitter	: Algemeen en onderwijs (t/m 31-12-2019)
Dhr. H. (Hans) de Kimpe, vicevoorzitter	: Onderwijs en personeel (t/m 31-12-2019)
Vacature (sinds 1 juli 2018)	: Zorg en welzijn
Dhr. G. (Govert) Brouwer	: Juridisch en personeel (t/m 31-12-2021)
Dhr. P. (Pim) Flinterman	: Financiën en personeel (t/m 31-12-2020)

	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Dhr. J. de Wit	:Rector-bestuurder VO	Voorzitter RvT St. Kits Primair en Kindcentra Kits Primair Voorzitter bestuur SWV VO 22.02
Dhr. H. de Kimpe	:Opleidingsadviseur	Voorzitter en lid ondernemingsraad Meander
Dhr. G. Brouwer	:Advocaat	Secretaris RvT NVM
Dhr. P. Flinterman	:Gepensioneerd	geen

Vergaderingen van de RvT

De vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn niet openbaar. De agenda is in overeenstemming met de jaarcyclus van het Primair Onderwijs. Voor elke vergadering wordt de agenda aangevuld met actuele onderwerpen, die de aandacht vragen. In 2019 heeft de Raad van Toezicht zes keer (regulier) vergaderd. Het College van Bestuur (CvB) is bij deze vergaderingen aanwezig. Om betrokkenheid bij de afzonderlijke scholen te onderhouden, wordt er regelmatig op één van de scholen vergaderd. Voorafgaand aan de vergadering verzorgt de clusterdirecteur en/of de schoolcoördinator een korte presentatie en rondleiding op de afzonderlijke school.

Reguliere vergaderingen RvT

04 februari 2019 Raad van Toezicht/College van Bestuur, Bestuursbureau in Oostwold:

- Strategische personeelsplanning (toelichting Patrick Lansbergen)
- Sociaal Jaarverslag 2018
- Strategisch beleidsplan "Ruimte voor morgen!"

15 april 2019 Raad van Toezicht/College van Bestuur, Hotel Restaurant Victoria Winschoten:

- Jaarrekening en Bestuursverslag 2018
- Accountantsverslag SOOOG 2018 (toelichting Cindy Rabe, Horlings Nexia)
- Verantwoording en zelfevaluatie RvT 2018

- Transitie SOOOG
- Samenwerking KiWi-SOOOG
- Werving leden Raad van Toezicht
- Overleg wethouders Oldambt, Pekela's en Westerwolde
- Planning schooljaar 2019-2020

18 juni 2019 Raad van Toezicht/College van Bestuur, Bestuursbureau in Oostwold:

- Bestuursformatieplan 2019-2020
- Samenwerking KiWi-SOOOG
- Managementrapportage periode 1 januari 2019 – 1 juni 2019
- Voortgang werving nieuwe leden RvT SOOOG
- Statuten en voortgang herbenoeming leden RvT
- Planning overleg RvT 2019-2020
- Jaarverslag Buro Vertrouwenspersonen 2018
- Bestuurlijke visitatie PO raad

17 september 2019 Raad van Toezicht/College van Bestuur, bestuursbureau Oostwold:

- Kaderbrief begroting 2020
- Integraal Huisvestingsplan gemeente Westerwolde
- Tienerscholen/Dollardcollege
- Aanstelling nieuwe bedrijfsarts
- Medewerkers-tevredenheidsonderzoek AOB en DUO
- Voorbereiding zelfevaluatie RvT 2019
- Voortgang herbenoeming RvT leden

19 november 2019 Raad van Toezicht/College van Bestuur, obs De Uilenburcht in Beerta:

- Onderwijskundig Jaarverslag 2018/2019
- Tweede managementrapportage periode 1 januari 2019-1 oktober 2019
- Statutenwijzigingen SOOOG
- Terugkoppeling Zelfevaluatie RvT SOOOG 2019 van 15 oktober 2019
- Reactie gemeente Westerwolde op bestuursverslag 2018 en begroting 2019 SOOOG

11 december 2019 Raad van Toezicht/College van Bestuur, bestuursbureau Oostwold:

- Strategische personeelsplanning SOOOG (presentatie Patrick Lansbergen)
- Begroting 2020 en meerjarenbegroting 2021/2023
- Benoeming nieuwe RvT leden per 1 januari 2020, mevrouw H. Rookmaker en de heren D. Colon en R. Michels
- Evaluatie klikgesprek met de heer Michels.

Overige overleggen

- Halfjaarlijks overleg met wethouders gemeenten Oldambt, Pekela's en Westerwolde (2 keer) (Samenwerkingsscholen, IKC, Huisvestingsplan, Procedure invulling kwaliteitszetel, herbenoeming en benoeming leden RvT SOOOG, statutenwijziging, Sociaal Domein en Onderwijs, positie Openbare basisscholen Westerwolde)
- Halfjaarlijks overleg Clusterdirecteuren (2 keer)
- Halfjaarlijks overleg met GMR (in aan- en afwezigheid CvB/2keer)
- Sollicitatiegesprekken potentiële kandidaten RvT benoeming
- Congres VOS/ABB
- Zelfevaluatie RvT
- Overleg KiWi/SOOOG
- Functioneringsgesprekken leden College van Bestuur
- Klikgesprek kwaliteitszetel drie gemeenten

Bestuurlijk handelen

Het bestuurlijk handelen heeft als leidraad het handboek Good Governance. In de bijeenkomsten van de Raad van Toezicht worden onder andere het meerjarenbeleidsplan, het strategisch beleidsplan en de meerjarenbegroting van SOOOG besproken. Het meerjarenbeleidsplan wordt

omgezet in een jaarplan, dat door tussenrapportages wordt gemonitord. De meerjarenbegroting wordt vertaald naar een jaarbegroting. Drie keer per jaar wordt in managementrapportages een tussentijds overzicht gegeven van de lopende jaarbegroting. Uiteraard om het verloop te volgen maar ook om desgewenst te kunnen (bij)sturen en te anticiperen op onverwachte ontwikkelingen. De implementatie van het strategisch beleidsplan van SOOOG wordt gemonitord en tussentijds geëvalueerd.

Evaluatie functioneren

Een Raad van Toezicht in het Primair Onderwijs dient regelmatig stil te staan bij zijn eigen functioneren. De eerste evaluatie van de RvT vond plaats in het najaar van 2016. De evaluatie van 15 oktober 2019 is daardoor de vierde interne evaluatie. Door een expliciet evaluatiemoment in te bouwen, wordt actief gewerkt aan een optimaal functionerende Raad van Toezicht. In essentie dienen daarbij de volgende kernthema's aan de orde te komen:

- Wat is een goede balans tussen afstand houden en betrokken zijn of anders gesteld: tussen adviseren en toezicht houden?
- Tegenover wie dient de Raad van Toezicht zich te verantwoorden en hoe communiceert de Raad van Toezicht met de verschillende belanghebbenden?
- Heeft de Raad van Toezicht voldoende greep op de situatie; beschikt de Raad van Toezicht over de juiste informatie?
- Wat verwacht de Raad van Toezicht van de voorzitter?
- Is de Raad van Toezicht goed samengesteld gezien de toekomstige opgaven?
- Is de Raad van Toezicht tevreden over het onderlinge samenspel en het samenspel met het CvB?
- Wat verwacht het CvB van de Raad van Toezicht en kan de RvT aan deze verwachting voldoen?

De evaluatie van 15 oktober heeft mede plaatsgevonden aan de hand van enige documenten, die sturend en richtinggevend zouden kunnen zijn aan de interne evaluatie.

1. De notitie Beter Toezien van de VTOI van 22 december 2016.
2. Goed toezicht in laagjes door Jos van Elderen (B&T Organisatieadvies).

Verder hebben de onderstaande vragen direct en indirect een rol gespeeld in de discussie over hoe de Raad van Toezicht er voorstaat:

- Voor welke maatschappelijke waarden wil SOOOG staan?
- Wie zijn voor SOOOG relevante stakeholders als het over deze waarden gaat? Wat weten wij (als RvT) over deze stakeholders?
- Hoe onderhoudt SOOOG contact met relevante stakeholders en in welke mate is/wordt de RvT daarbij betrokken?
- Wat doet SOOOG met de *outcome* van de contacten met stakeholders?

In hoofdlijnen heeft de evaluatie de volgende conclusies opgeleverd:

- Het toezichtkader is bij de leden van de Raad van Toezicht bekend en wordt in hoofdlijnen toegepast en gevolgd. Overwogen wordt om de eigen visie hierop nader te beschrijven.
- De stap van resultaatgericht naar waardengericht wordt in stappen gemaakt maar is een proces, dat mede door de complexiteit enige tijd in beslag neemt.
- In de achterliggende jaren is een belangrijke stap gezet in de richting van het toezicht houden op en het volgen van de onderwijsresultaten van SOOOG, in de meest brede zin van het woord.
- De financiële resultaten worden in hoofdlijnen – vanuit de rol van de RvT door adequate managementrapportages, die zowel inhoudelijk als financieel van aard zijn – gevolgd.
- Met ingang van 1 januari 2020 wordt een door de drie gemeenten aangewezen lid toegevoegd aan de RvT van SOOOG en treden twee nieuwe leden door het vertrek van de heren J. de Wit en H. de Kimpe toe.
- De RvT moet kritisch blijven kijken naar zijn rol en functie (voorbeeld statutenwijziging).
- Klankborden en sparren zijn essentiële rollen van de voorzitter en de RvT leden.

- Het toezichtkader dient inhoudelijk nader te worden beschreven en strakker ingekaderd.
- Een themadag over het toezichtkader zal lopende het komende jaar worden gepland.
- Om de organisatie beter te leren kennen is het voorwaardelijk, met name voor de nieuwe leden van de RvT, nader kennis te maken met het management en GMR.
- Scholenbezoek voor de RvT moet – bij haar vergaderingen – meer aandacht krijgen.
- De leerlingenstromen en aantallen moeten adequaat worden gemonitord om tijdig te kunnen bijsturen.
- Het meer benutten van de Vensters voor Sturing PO behoeft aandacht in overleg met het CvB.
- Het bestuursbureau verdient de aandacht van de RvT met inachtneming van haar rol daarin.
- De voorzitter van de RvT heeft een belangrijke rol in de voorbereiding van de agenda van de bijeenkomsten van de RvT. Drie weken voorafgaande aan een bijeenkomst dient de voorzitter een (concept)agenda gereed te hebben en twee weken voor de bijeenkomst de definitieve agenda.
- De volgende evaluatie zal worden gepland met een extern begeleider.

Selectie van door RvT genomen besluiten

- Vaststelling Jaarrekening en Bestuursverslag SOOOG 2018.
- Vaststelling Accountantsverslag SOOOG 2018.
- Vaststelling Sociaal Jaarverslag SOOOG 2018.
- Ter kennisneming aangenomen Bestuursformatieplan SOOOG 2019-2020.
- Halfjaarlijkse rapportages ziekteverzuim SOOOG ter kennisneming aangenomen.
- Vaststelling eerste en tweede managementrapportages 2019.
- Vaststelling Kaderbrief SOOOG 2019/2020.
- Vaststelling van de Jaarbegroting 2020 SOOOG en Meerjarenbegroting 2021-2024 SOOOG.
- Verzoek om herbenoeming en benoeming nieuwe leden van de RvT van SOOOG bij de respectievelijke gemeenten.
- Kennisgenomen van voortgang samenwerking met KiWi ten aanzien van Integrale Kindcentra.
- Vaststelling zelfevaluatie RvT SOOOG d.d. 15 oktober 2019.
- Vaststelling en goedkeuring strategisch beleidsplan SOOOG 2019-2023 "Ruimte voor morgen!".
- Onderwijskundig Jaarverslag SOOOG 2018-2019 van advies voorzien.
- Vaststelling planning RvT overleg 2019-2020.

Medezeggenschap is partnerschap

We hechten grote waarde aan goed overleg met de medezeggenschap, mede omdat daardoor een breed draagvlak kan ontstaan voor alle besluiten die we als College van Bestuur en management moeten nemen. 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. We hechten aan goed overleg in een constructieve en open cultuur. De GMR is een zelfstandige en onafhankelijke raad en levert een fundamentele bijdrage aan de kwaliteit op stichtingsniveau. De MR-en leveren die bijdrage op schoolniveau. De GMR buigt zich over aangelegenheden, die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle scholen of voor een meerderheid van de scholen binnen SOOOG. Daarnaast heeft de GMR nog een aantal specifieke taken en bevoegdheden. De GMR beoordeelt voorgenomen beleid en weegt hierbij de belangen van zowel de organisatie, als de personeelsleden, de ouders en bovenal de

kinderen mee. 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. De GMR houdt bij haar keuzes rekening met haar doelgroepen: leerlingen, ouders en personeel. Zij volgt de beleidsplannen van het bestuur en de uitvoering daarvan en informeert de leden van de MR van de aangesloten scholen. Zij voorziet het bestuur van adviezen, waarbij gebruik gemaakt wordt van het advies-, instemmings- en/of initiatiefrecht.

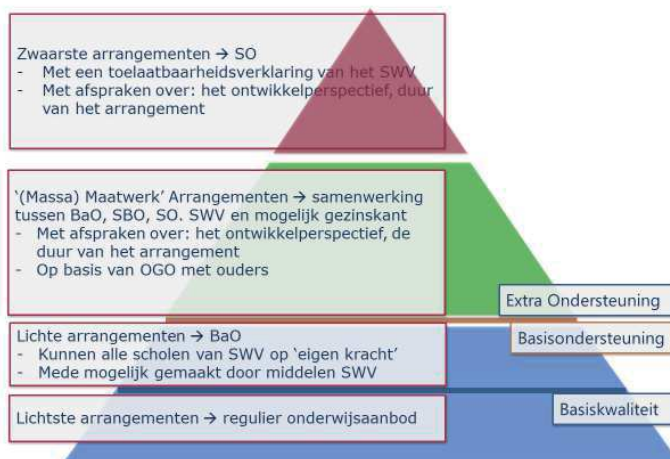
In 2019 heeft het College van Bestuur ongeveer acht keer overleg gehad met de GMR. Na advies of instemming van de GMR en MR-en wordt beleid door het bestuur vastgesteld. Van de overleggen die de GMR voert wordt een verslag gemaakt dat wordt gedeeld met alle MR-en.

Jaarlijks informeert de GMR 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. De MR-en worden nadrukkelijk verzocht kennis te nemen van het verslag en dit te delen met hun achterban. Het jaarverslag van de GMR wordt ook gepubliceerd op de website van SOOOG.

Samenwerkingsverbanden (SWV 20.01 en 20.02)

Het doel van het samenwerkingsverband (20.01) is om 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. In onderstaande afbeelding wordt dit overzichtelijk weergegeven.

De schoolbesturen in het SWV waaronder SOOOG, die voor de uitvoering jaarlijks middelen ontvangen van het SWV, maken bij de verschillende lagen en bijbehorende thema's afspraken over hoe zij dit ononderbroken ontwikkelingsproces vorm geven. De opbrengsten en resultaten worden jaarlijks gemonitord en geëvalueerd en vervolgens vertaald naar nieuwe doelen en opbrengsten.



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, etcetera. Stakeholders zijn relevant voor onze collectieve ambities en het voortbestaan hiervan. Het College van Bestuur en de clusterdirecteuren hebben in 2019 regelmatig diverse stakeholders in het kader van horizontale verantwoording en overleg bezocht.

Overlegstructuren waarin SOOOG in 2019 operationeel of bestuurlijk participeert, zijn onder andere:

- Samenwerkingsverbanden passend onderwijs.
- Gemeentelijke overleggen zijnde de lokaal educatieve agenda (LEA) en het op overeenstemmingsgericht overleg (OOGO).
- Overlegplatform vso-vo-mbo provincie Groningen.

- Bestuurlijk overleg Tienerschool Dollard College.
- Stuurgroep "Gezond Groningen" NPG aanvraag.
- Samenwerking onderwijskwaliteit en mobiliteit provincie Groningen.
- Netwerkoverleg 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).

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:

Eén organisatie voor opvang en onderwijs.

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. Voor het vormen van één organisatie voor onderwijs en opvang en de ontwikkeling van kindcentra, zijn nieuw beleid en een nieuwe inrichting en structuur van de organisatie nodig. We willen een organisatie ontwikkelen die toekomstgericht is en aansluit bij een omgeving die nieuwe vragen stelt aan kinderen, medewerkers en organisaties. Een organisatie die is ingericht 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. We realiseren ons dat er voor kindcentra geen blauwdruk te geven is. Ieder kindcentrum is het antwoord op de kansen en mogelijkheden in de omgeving en dat wat kinderen en ouders nodig hebben. Ieder kindcentrum vormt een lerende gemeenschap, waarin iedereen leert, jong en oud.

Observatiegroep voor het jonge risicokind.

Samen met de schoolbesturen, Renn4 en VCO Oost en Midden Groningen, wil SOOOG tegen de achtergrond van passend onderwijs, met instemming en financiering van het Samenwerkingsverband 20.01, een observatievoorziening "Het Nest" in de regio starten. De observatievoorziening is een onderwijssetting voor het jonge kind gericht op kleuteronderwijs (groep 1 en 2). Het gaat hierbij om jonge risico-leerlingen voor wie de bestaande zorgstructuur onvoldoende in staat is om de vraag naar zorg in relatie tot specifieke onderwijsbehoeften te beantwoorden. Gedurende een observatieperiode van negen maanden (tot maximaal een jaar) zal een team van professionals uit het speciaal (basis)onderwijs, in samenwerking met zorg, de onderwijsbehoeften van het kind gericht op de onderzoeksvraag vanuit de school in kaart brengen. Leerlingen die worden aangemeld vanuit een voorschoolse voorziening worden tijdelijk ingeschreven bij het Nest. Per dagdeel zijn er maximaal acht kinderen op de groep. Gedurende de week worden maximaal twaalf 'kindplekken' geboden. Per kind kan er dus sprake zijn van een wisselend weekrooster.

Op weg naar een Tienerschool

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 kansengelijkheid verder te vergroten. Binnen een Tienerschool worden leerlingen door een team van docenten uit het primair- en voortgezet onderwijs begeleid. In een Tienerschool werken primair- en voortgezet onderwijs nauw met elkaar samen, waarbij het beste van de twee onderwijssoorten gecombineerd wordt, zoals de zelfstandigheid en het samenwerken uit het primair onderwijs en de vakinhoud en verdieping van het voortgezet onderwijs. De leerlingen worden door een team van docenten in een doorlopende leerlijn begeleid en uitgedaagd. Dit doet het team door gezamenlijk nieuwe onderwijsconcepten en

onderwijsvormen te ontwikkelen. Beide besturen hebben het voornemen te willen starten met een Tienerschool in Winschoten, voor alle leerlingen in de regio.

Alle kinderen hebben recht op een bloeiend toekomstperspectief

Steeds meer kinderen krijgen te maken met gezondheidsklachten die normaal gesproken alleen voorkomen bij volwassenen of ouderen. Een combinatie van verslavende social media, ongezond voedsel en afnemende bewegingsmogelijkheden, enzovoort, lijken de huidige jeugd te maken tot de ongezondste generatie van de eeuw. Bovendien zijn er grote verschillen te zien tussen kinderen afkomstig uit gezinnen met een lage en hogere sociaal-economische status. Een goede gezondheid draagt bij aan persoonlijke ontwikkeling, succes op de arbeidsmarkt en dus meer toekomstperspectief voor onze kinderen. 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.

Organisatiestructuur

We willen als organisatie graag snel mee kunnen bewegen met de vraag vanuit de omgeving. Tegen de achtergrond van 'krimp', en in het licht van ontwikkelingen en uitdagingen, hebben we in 2012 met elkaar besloten onze scholen te clusteren. Het clusteren bood onze scholen veel kansen en daardoor hebben we de volgende zaken met elkaar weten te realiseren:

- Onderwijskwaliteitsteams zijn ontwikkeld.
- De organisatiestructuur (het management) is doelmatig en effectief ingericht.
- Flexibiliteit in arbeidsplaatsen (mobiliteit) binnen onderwijsteams is ontstaan.
- Middelen voor scholing en begeleiding worden efficiënter ingezet.
- Specialisatie en expertise zijn versterkt en worden breder ingezet.
- Er is een nieuw evenwicht ontstaan tussen kaders, beleid, verantwoording en ruimte.

Met het oog op actuele en toekomstige ontwikkelingen, zal de structuur van onze organisatie er de komende jaren anders gaan uitzien. De clustering van onze scholen zal geen vaststaand feit meer zijn, maar zal plaatsmaken voor een andere, meer flexibele, organisatiestructuur. Vooruitlopend op die nieuwe organisatiestructuur beoordelen we bij natuurlijk verloop (vertrek of pensionering) van het management hoe we de aansturing van een school gericht op de toekomst naar een kindcentrum in de overgangsfase vormgeven. Voor die overgangsfase hebben we de tijdelijke overgangsfunctie van ad interim directeur geïntroduceerd. Een functie die we waar kan willen laten uitgroeien tot directeur van een (meerscholen) kindcentrum.

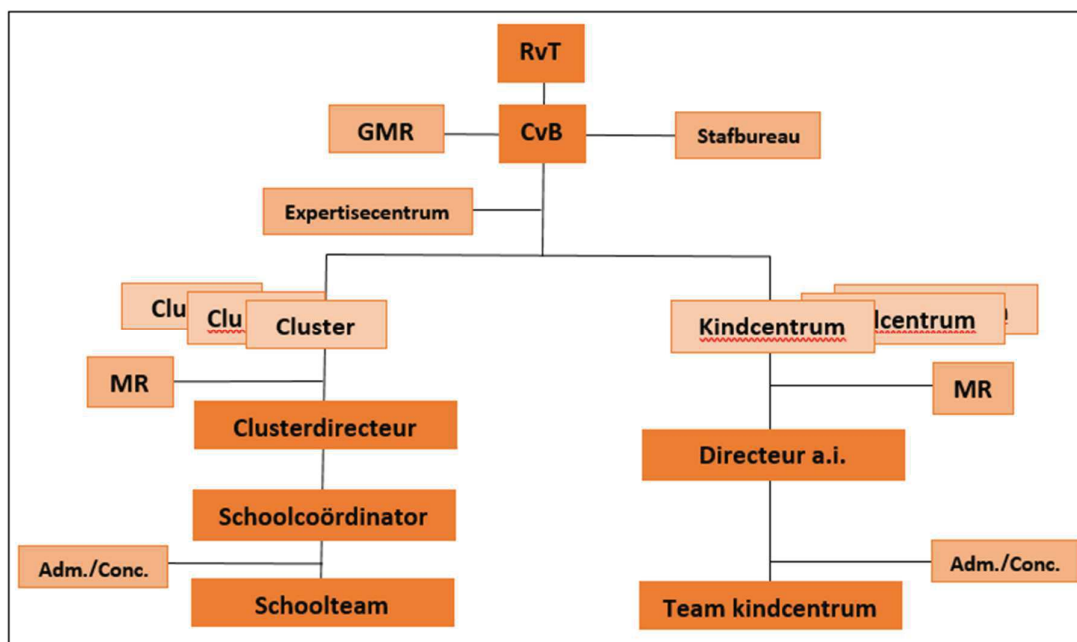
Ons functiegebouw vormt een belangrijk fundament voor onze organisatie, de inrichting ervan en voor ons personeelsbeleid. Ons huidige functiegebouw kent geen specifieke functies van een kindcentrum en is daardoor niet tot weinig flexibel. We streven naar een meer toekomstbestendig ingericht functiegebouw waarmee we onze effectieve organisatie kunnen handhaven.

Ieder personeelslid in dienst van SOOOG heeft een aanstelling conform cao-po. We hanteren een werkweek van veertig uur. De taken kunnen worden samengevat in lesgevende taken, niet-lesgevende taken en deskundigheidsbevordering. Iedere medewerker is werkzaam op een school, het expertisecentrum dan wel op het bestuursbureau. Als een personeelslid moet worden overgeplaatst, doen we dat bij voorkeur naar een andere school binnen hetzelfde cluster. In overleg en samenspraak met alle geledingen streven we uiteindelijk naar een holding als juridische vormgeving voor één opvang- en onderwijsorganisatie.

Functiemodel SOOOG				
Functie/taak	Functie	Taak	Bb/Exp.*	School
Leerkracht	X		X	X
Onderwijsassistent	X			X
Ambulant begeleider	X		X	
Orthopedagoog	X		X	X
Intern Begeleider		X		
Coördinator		X		
Conciërge	X			X
Adm./secr. medewerker	X		X	X
Beleidsmedewerker	X		X	
Schoolcoördinator	X		X	X
Directeur a.i.	X		X	X
Clusterdirecteur	X			X

*) Bb/Exp; bestuursbureau en expertisecentrum

Organigram



Governance

De Code Goed bestuur in het primair onderwijs van de PO-Raad en het verenigingsconvenant VTOI wordt door SOOOG onderschreven. De relatie tussen bestuur en toezicht wordt vormgegeven conform onze bestuursfilosofie, Code Goed Bestuur PO en verenigingsconvenant VTOI. Daarbij wordt vanuit de verschillende rollen gestreefd naar een goede balans tussen de (be)stuuringsmogelijkheden en verantwoordelijkheden van het CvB (corporate governance) enerzijds, en de professionele ruimte, taken en verantwoordelijkheden van de inhoudelijke professionals, management en onderwijspersoneel, (professional governance) anderzijds. Hierbij worden de verantwoordelijkheden laag in de organisatie gelegd met een getrapte verantwoordelijkheid van de RvT tot en met de leerkrachten van de leerlingen in de school. De leerkracht legt verantwoording af aan het management en het management legt verantwoording af aan het College van Bestuur. Goed onderwijs vraagt om goede scholen, met teamwork van leraren, ondersteuners, management en besturen. Goed onderwijs vraagt ook om goed bestuur; onderwijsorganisaties waar leraren, management en bestuurders goed met elkaar samenwerken. Het bestuur creëert de ruimte en

voorwaarden die de mensen nodig hebben om hun werk te kunnen doen. Het bestuur waarborgt de ontwikkeling van de hele organisatie en zorgt ervoor dat intern iedereen hierbij betrokken is: bestuur, management, personeel, maar ook intern toezicht en de medezeggenschapsraad. De Code Goed Bestuur komt tot stand door gezamenlijk invulling te geven aan de principes van de code. De kerntaken van governance zijn sturen, beheersen, toezicht houden en verantwoording afleggen. Onze drie belangrijkste actoren zijn als het om governance gaat: het management, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Ieder draagt op eigen wijze verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit. In ons handboek Governance hebben wij het sturen en toezien op onderwijskwaliteit vastgelegd. Het College van Bestuur heeft een integrale eindverantwoordelijkheid voor de goede gang van zaken binnen de stichting en werkt collegiaal samen op basis van een portefeuillevordering. De code 'Goed bestuur' van de PO-Raad en het verenigingsconvenant VTOI beschrijven de spelregels voor bestuur en toezicht en de eisen die daaraan mogen worden gesteld.

SOOOG in bedrijf

Uitgangs- en vertrekpunt is het strategisch beleidsplan 'Ruimte voor morgen!'. Ons strategisch beleidsplan is tot stand gekomen in samenspraak met alle schoolteams, het managementteam, de GMR en RvT. Jaarlijks vertaalt zich dat in de implementatie van begrotingskaders en (kwaliteits)beleid, hetgeen wordt vastgelegd in actie- en speerpunten. Bij het formuleren van het 'wat' en de vertaling naar het 'hoe' staan commitment en samenwerking centraal. We streven daarbij met elkaar naar een professionele leer- en ontwikkelcultuur (omgeving) waarin we ons continu ontwikkelen en jaarlijks blijven scholen. Ontwikkeling en scholing, ingegeven door persoonlijke, organisatorische en/of maatschappelijke ontwikkelingen, wensen en/of noodzaak. We vinden het belangrijk dat medewerkers op alle niveaus het vanzelfsprekend vinden elkaar op te zoeken om ervaringen te delen, kennis over te dragen, elkaar aan te spreken en te versterken. Samen zijn we verantwoordelijk voor de inhoud en het succes van het onderwijs aan onze leerlingen. Het onderwijs op onze scholen is op orde en we zijn bedrijfseconomisch een gezonde onderwijsorganisatie. Het is belangrijk dat we bij keuzes die we richting de toekomst maken verstandig blijven omgaan met de inzet van mensen en middelen. We hebben ruimte om extra te investeren en dat biedt voldoende perspectief voor kwalitatieve groei!

We willen de doelen uit ons strategisch beleidsplan met elkaar bereiken door te ontwikkelen, te veranderen, te verbreden en samen te werken. We gaan strategisch vanuit opvang en onderwijs kijken naar onze personeelsplanning, bieden via de SOOOG Academie een rijk aanbod aan scholing voor alle medewerkers gericht op de alledaagse praktijk en talentontwikkeling, betrekken ouders nadrukkelijk bij de ontwikkeling van opvang en onderwijs, kiezen waar mogelijk en wenselijk voor aangepaste organisatiestructuren, en moderniseren onze scholen richting kindcentra, met een nog aantrekkelijker speel-, leer- en werkomgeving.

Uiteraard blijven we in de basis zorgen voor onderwijs van voldoende kwaliteit en brengen verbeteringen aan als het nodig is. De tevredenheid van leerlingen, medewerkers en ouders wordt gemonitord en indien nodig worden maatregelen getroffen. Vanuit een professionele cultuur blijven de scholen werken aan het realiseren van hun ambities en het verder verbeteren van het onderwijs en uitbouwen van opvang. Wat scholen willen bereiken, hebben we concreter uitgewerkt in schoolplannen. Vanuit eigen ambities kunnen we de kwaliteit van het onderwijs op de scholen naar een nog hoger plan stimuleren. Door nog meer rekening te houden met de kenmerken van leerlingen en omgevingsfactoren kunnen we voor de ene school hogere doelen stellen dan voor de andere school.

Strategisch beleid 'Ruimte voor morgen!'

Ons onderwijs is op orde en voldoet aan de kwaliteitsstandaarden. In ons strategisch beleidsplan hebben we nader beschreven welke landelijke ontwikkelingen, regionale trends en interne ontwikkelingen van belang zijn. We werken samen met de scholen aan de vijf opgestelde focuspunten van het strategisch beleidsplan te weten:

- ***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 waarbinnen medewerkers, zowel op school- en clusterniveau als organisatiebreed, 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 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 als 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.

We willen dit met elkaar bereiken door te ontwikkelen, te veranderen, te verbreden en samen te werken. We blijven onderwijskundig en financieel gezond en dat biedt voldoende perspectief voor kwalitatieve groei! Het kind staat altijd centraal bij het vormgeven van goed onderwijs. We hebben vertrouwen in de toekomst. Ons onderwijs is op orde en voldoet aan de kwaliteitsstandaarden. Wij bieden leerlingen het onderwijs waar ze recht op hebben. We willen ons onderwijs ver(der)gaand uitbouwen en daarin investeren. Van het strategisch beleidsplan hebben we een animatie, publieksversie en ouderflyer gemaakt, die onder de aandacht zijn gebracht van onze stakeholders. De schoolplannen en overige informatie als schoolgids, schoolprofiel en protocollen zijn op onze website bij desbetreffende scholen te downloaden.

Onze eigen ambities zijn leidend voor de toekomst

De uitwerking van deze focuspunten geeft onze scholen aanwijzingen en handvatten voor de eigen richting binnen de kaders van onze gezamenlijke koers en visie. De scholen hebben daartoe de

focuspunten en subdoelen opgenomen in het schoolplan en deze aangevuld met specifieke speerpunten en doelstellingen op schoolniveau. De focuspunten vertaald naar speerpunten voor de school zijn:

- ***Onze school is een SOOOG-school.***

Wij vinden dat we samen meer bereiken dan alleen. Onze leidinggevendenden spelen hierbij een cruciale rol. Zij zijn voorbeeld en brug tussen school, organisatie en onze ambassadeurs. Onze scholen maken duidelijk hoe de eigen identiteit eruit ziet en hoe de ouders betrokken zijn/worden bij de inrichting van het onderwijs, hoe de ouderbetrokkenheid actueel blijft en wordt vertaald in jaarlijks terugkerende activiteiten voor en met leerlingen en/of ouders, hoe de sociale veiligheid en sociale vaardigheid worden vergroot en actueel worden gehouden, en hoe de school zodanig laagdrempelig is dat kinderen en ouders maximaal kunnen deelnemen.

- ***Onze school heeft een beleidsplan 'Opvang en Onderwijs'.***

Onze scholen hebben in overleg met personeel, ouders, cultuur en welzijnsorganisaties uiterlijk in het schooljaar 2019-2020 een beleidsplan 'Opvang en Onderwijs' (O&O) op schoolniveau gereed, 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.

- ***Investeren in onze medewerkers.***

Onze medewerkers zijn het 'goud' van onze organisatie. Wij investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers. Iedere medewerker blijft zich jaarlijks scholen, ingegeven door persoonlijke, organisatorische en/of maatschappelijke ontwikkelingen, wensen en/of noodzaak. Alle leerkrachten zijn vakbekwaam en breed en flexibel inzetbaar. Ons mobiliteitsbeleid is zo ingericht 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.

Van focus- naar speerpunten 2019-2020

Voor de uitwerking van de focuspunten 2019-2020 hebben we voor het schooljaar 2019-2020 speerpunten geformuleerd die gedurende het schooljaar worden uitgewerkt. De uitwerking van een aantal speerpunten loopt door in het volgende schooljaar. Onze speerpunten specifiek in relatie tot ons strategisch beleid zijn:

- Organisatiebeleid
- Functieboek
- Strategische personeelsplanning
- Vormgeving één organisatie voor opvang en onderwijs

Inzake beleid en protocollen richten we ons in het schooljaar 2019-2020 op:

- Privacy
- Lesuitval
- Arbo
- Gesprekkencyclus
- Werving en selectie
- Scholing, ontwikkeling en zelfevaluatie
- Kwaliteit
- Zij-instroom

Bovenstaande speerpunten worden in de paragrafen 'Personeel' en 'Onderwijs' nader toegelicht.

De scholen van SOOOG

Gemeente Oldambt	
Obs Letterwies (00BB) Meidoornstraat 20, 9944 AR Nieuwolda Telefoon: 0596-541265 Mail: obsletterwies@sooog.nl www.obsletterwies.nl Schoolcoördinator: Alexander Schipper mail: a.schipper@sooog.nl Clusterdirecteur: Pieký Jansen Mail: p.jansen@sooog.nl	Obs Houwingaham (03DW) Lintellostraat 1, 9693 BG Bad Nieuweschans Telefoon: 0597-521616 Mail: obshouwingaham@sooog.nl www.houwingaham.nl Directeur a.i.: Anja Korteweg Mail: a.korteweg@sooog.nl
Obs de Noordkaap (06DG) Huningaweg 8, 9682 PB Oostwold Telefoon: 0597-552121 Mail: obsdenoordkaap@sooog.nl www.obsdenoordkaap.nl Schoolcoördinator: Jan Paul Siebelink Mail: jp.siebelink@sooog.nl Clusterdirecteur: Jaap Spelde Mail: j.spelde@sooog.nl	Obs Drieborg (08DD) G. Topelenstraat 9, 9688 RN Drieborg Telefoon: 0597-521477 Mail: obsdrieborg@sooog.nl www.obsdrieborg.nl Directeur a.i.: Anja Korteweg Mail: a.korteweg@sooog.nl
Obs de Uilenburcht (09DO) F.J.J. Dreweslaan 1, 9686 NG Beerta Telefoon: 0597-331651 Mail: obsuilenburcht@sooog.nl www.obsbeertal.nl Schoolcoördinator: Iris Kuiper Mail: i.kuiper@sooog.nl Clusterdirecteur: Annet Wortelboer Mail: a.wortelboer@sooog.nl	Obs Heiligerlee (09EU) Schoollaan 5, 9677 PV Heiligerlee Telefoon: 0597-430730 Mail: obsheiligerlee@sooog.nl www.obs-heiligerlee.nl Schoolcoördinator: Yvonne Rusch Mail: y.rusch@sooog.nl Clusterdirecteur: Annet Flim Mail: a.flim@sooog.nl
Obs Jaarfke (10SZ) Torum 15, 9679 CL Scheemda Telefoon: 0597-592524 Mail: obsjaarfke@sooog.nl www.obsjaarfke.nl Schoolcoördinator: Ina Gils Mail: i.gils@sooog.nl Clusterdirecteur: Pieký Jansen Mail: p.jansen@sooog.nl	Obs Eexterbasisschool (11HF) Anemoonstraat 1, 9679 EL Scheemda Telefoon: 0597-592917 Mail: eexterbasisschool@sooog.nl www.eexterbasisschool.nl Schoolcoördinator: Ina Gils Mail: i.gils@sooog.nl Clusterdirecteur: Pieký Jansen Mail: p.jansen@sooog.nl
Obs de Kleine Dollard (12EJ) Jachtlaan 21, 9675 JA Winschoten Telefoon: 0597-416188 Mail: obsdekleinedollard@sooog.nl www.kleinedollard.nl Directeur a.i.: Peter Vos Mail: p.vos@sooog.nl	Obs Beukenlaan (12VN) Beukenlaan 42, 9674 CC Winschoten Telefoon: 0597-414294 Mail: obsbeukenlaan@sooog.nl www.obsbeukenlaan.nl Directeur a.i.: Eva Schipper Mail: e.schipper@sooog.nl
Obs de Tweemaster (13BM) Piet Heinlaan 19/19a, 9675 AZ Winschoten Telefoon: 0597-414277 Mail: obsdetweemaster@sooog.nl www.obs2master.nl Schoolcoördinator: Wianda de Boer Mail: w.de.boer@sooog.nl Clusterdirecteur: Annet Wortelboer Mail: a.wortelboer@sooog.nl	Obs de Waterlelie (13HB) Albert Verweijstraat 1, 9673 BL Winschoten Telefoon: 0597-354404 Mail: obsdewaterlelie@sooog.nl www.obsdewaterlelie.nl Schoolcoördinator: vacant Mail: vacant Clusterdirecteur: Pieký Jansen Mail: p.jansen@sooog.nl

Gemeente Oldambt	
Obs de Bouwsteen (18HQ) Hardenberg 8, 9684 AM Finsterwolde Telefoon: 0597-331570 Mail: obsbouwsteen@sooog.nl www.bouwsteen-finsterwolde.nl Schoolcoördinator: Carla Jansen Mail: c.jansen@sooog.nl Clusterdirecteur: Annet Wortelboer Mail: a.wortelboer@sooog.nl	Sbo Delta (19SW) Grintweg 70, 9675 HL Winschoten Telefoon: 0597-208002 Mail: sbodelta@sooog.nl www.sbodelta.nl Schoolcoördinator: Gea van Veen Mail: g.van.veen@sooog.nl Clusterdirecteur a.i.: Arjan Bosscher Mail: a.bosscher@sooog.nl
ZMLK de Meentschool (19TZ-SO) Grintweg 70, 9675 HL Winschoten Telefoon: 0597-208002 Mail: demeentschool@sooog.nl www.demeentschool.nl Schoolcoördinator: Wilma Heetland Mail: w.heetland@sooog.nl Clusterdirecteur a.i.: Arjan Bosscher Mail: a.bosscher@sooog.nl	ZMLK de Meentschool (19TZ-VSO) Grintweg 70, 9675 HL Winschoten Telefoon: 0597-208002 Mail: vsodemeentschool@sooog.nl www.demeentschool.nl Schoolcoördinator: Arjan Bosscher Mail: a.bosscher@sooog.nl Clusterdirecteur a.i.: Arjan Bosscher Mail: a.bosscher@sooog.nl
Expertisecentrum Jachtlaan 21, 9675 JA Winschoten Telefoon: 0597-416188 Mail: expertisecentrum@sooog.nl www.sooog.nl Directeur a.i.: Linda de Jonge Mail: l.de.jonge@sooog.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 Schoolcoördinator: Simon van der Werff Mail: s.vander.werff@sooog.nl Clusterdirecteur: Annet Wortelboer Mail: a.wortelboer@sooog.nl	Obs Theo Thijssen (10BG) H.B. Hulsmanstraat K8b, 9663 TP Boven Pekela Telefoon: 0597-646891 Mail: obstheothijssen@sooog.nl www.basisschool-theothijssen.nl Schoolcoördinator: Simon van der Werff Mail: s.vander.werff@sooog.nl Clusterdirecteur: Annet Wortelboer Mail: a.wortelboer@sooog.nl
Obs Hendrik Wester (11GF) Burg. Snaterlaan 68C, 9665 HS Oude Pekela Telefoon: 0597-613710 Mail: obshendrikwester@sooog.nl www.obshendrikwester.nl Schoolcoördinator: vacant Mail: vacant Clusterdirecteur: Annet Flim Mail: a.flim@sooog.nl	Obs Feiko Clock (11RY) Sportlaan 10, 9665 HT Oude Pekela Telefoon: 0597-613678 Mail: obsfeikoclock@sooog.nl www.feiko-clockschooll.nl Schoolcoördinator: Gerda Tepper Mail: g.tepper@sooog.nl Clusterdirecteur: Jaap Spelde Mail: j.spelde@sooog.nl

Gemeente Westerwolde	
Obs Oosterschool (06CN) Hoofdweg 233, 9695 AH Bellingwolde Telefoon: 0597-531619 Mail: obs-oosterschool@sooog.nl www.obs-oosterschool.nl Schoolcoördinator: Mischa Stolk Mail: m.stolk@sooog.nl Clusterdirecteur: Jaap Spelde Mail: j.spelde@sooog.nl	Obs Oosterschool (06CN – 1^e opvang) Hoofdweg 233, 9695 AH Bellingwolde Telefoon: 0597-531619 Mail: obs-oosterschool@sooog.nl www.obs-oosterschool.nl Coördinator: Anneke Bos Mail: a.bos@sooog.nl Clusterdirecteur: Jaap Spelde Mail: j.spelde@sooog.nl
Obs Westerschool (08IC) Hoofdweg 77, 9695 AC Bellingwolde Telefoon: 0597-532374 Mail: obswesterschool@sooog.nl www.obswesterschool.nl Schoolcoördinator: Mischa Stolk Mail: m.stolk@sooog.nl Clusterdirecteur: Jaap Spelde Mail: j.spelde@sooog.nl	Sws de Driesprong (10DT) Dorpsstraat 145a, 9699 PG Vriescheloo Telefoon 0597-541440 Mail: swsdedriesprong@sooog.nl www.driesprong.eu Schoolcoördinator: Nicky Remie Mail: n.remie@sooog.nl Clusterdirecteur: Annet Flim Mail: a.flim@sooog.nl
Obs de Vlonder (11JJ) Wedderhölte 10, 9698 AW Wedde Telefoon: 0597-561457 Mail: obsdevlonder@sooog.nl www.obsdevlonder.com Schoolcoördinator: Nicky Remie Mail: n.remie@sooog.nl Clusterdirecteur: Annet Flim Mail: a.flim@sooog.nl	Obs de Wiekslag (11UZ) Veurste Rou 4, 9697 RZ Blijham Telefoon: 0597-562070 Mail: obsdewiekslag@sooog.nl www.obs-dewiekslag.nl Schoolcoördinator: Madelon Klaassens Mail: m.klaassens@sooog.nl Clusterdirecteur: Annet Flim Mail: a.flim@sooog.nl



Aantal leerlingen en prognoses

De prognoses voor de komende vijf jaren, gebaseerd op de gegevens van de gemeenten en de telling op 1 oktober 2019, staan in onderstaande tabellen weergegeven.

Aantal leerlingen 2006-2024										
		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
00BB	Obs Letterwies	149	87	77	72	80	77	80	84	88
03DW	Obs Houwingaham	106	102	88	82	85	82	74	69	67
06CN	Obs Oosterschool	98	127	115	106	93	93	90	97	99
06DG	Obs de Noordkaap	183	142	151	149	147	147	142	126	114
08DD	Obs Drieborg	77	64	71	65	56	50	43	43	39
08IC	Obs Westerschool	126	144	128	128	119	110	101	91	87
09DO	Obs de Uilenburcht	154	108	116	121	130	152	151	162	166
09EU	Obs Heiligerlee	183	73	65	77	69	63	63	64	64
10BG	Obs de Linde	195	143	128	132	138	141	145	141	140
10BG	Obs Theo Thijssen	72	71	67	75	77	73	74	76	72
10DT	Sws de Driesprong	100	60	64	66	63	70	68	71	71
10SZ	Obs Jaarfke	216	148	150	134	133	132	131	132	133
11GF	Obs Hendrik Wester	278	115	114	110	120	116	111	112	109
11HF	Obs Eexterbasisschool	160	107	92	76	76	78	80	91	76
11JJ	Obs de Vlonder	93	69	60	55	57	56	64	63	59
11RY	Obs Feiko Clock	392	220	221	223	220	216	204	195	187
11UZ	Obs de Wiekslag	157	101	107	98	99	101	100	97	100
12EJ	Obs de Kleine Dollard	178	186	177	172	166	158	149	149	146
12VN	Obs Beukenlaan	256	223	203	205	205	203	197	188	184
13BM	Obs de Tweemaster	207	205	197	183	190	181	177	173	170
13HB	Obs de Waterlelie	196	179	172	162	168	169	162	159	155
18HQ	Obs de Bouwsteen	149	117	121	112	116	100	94	105	115
19SW	Sbo Delta	123	103	110	127	127	125	122	121	119
19TZ	(V)so de Meentschool	108	107	107	111	111	109	106	105	103
Totaal		4000	3001	2901	2841	2845	2801	2728	2714	2662
Percentage		100%	75%	72,5%	71,0%	71,1%	70,0%	68,2%	67,8%	66,6%

De prognoses laten ten opzichte van 2019 een daling van het aantal leerlingen zien van ongeveer 4,4 procent voor de komende vijf jaar. Ten opzichte van 2006 bedraagt de te verwachten daling tot 2024 ongeveer 33,4 procent, waarvan tot en met 2019 ongeveer 29,0 procent is gerealiseerd. De daling doet zich voornamelijk voor in de gemeente Pekela en voormalige gemeente Scheemda. SOOOG streeft naar kindcentra, waar iedere leerling welkom is en zich welkom voelt. Voor het College van Bestuur staat hierbij de ontwikkeling van het kind centraal, waarbij niet voorbij kan worden gegaan aan eventuele financiële en organisatorische consequenties. Het volgende overzicht geeft het aantal leerlingen op de basisscholen op groepsniveau weer.

Prognose SOOOG leerlingen basisscholen (b.o.)											
Teldatum	Gr. 1	Gr. 2	Gr. 3	Gr. 4	Gr. 5	Gr. 6	Gr. 7	Gr. 8	4-7 jr.	8 jr. eo	Totaal
1-10-2018	239	367	347	345	343	350	322	323	1277	1359	2636
1-10-2019	199	321	367	333	332	348	351	317	1170	1398	2568
1-10-2020*	326	199	321	367	333	332	348	351	1213	1364	2577
1-10-2021*	312	326	199	321	367	333	332	348	1157	1380	2537
1-10-2022*	280	312	326	199	321	367	333	332	1116	1353	2469
1-10-2023*	289	280	312	326	199	321	367	333	1207	1220	2427
1-10-2024*	289	289	280	312	326	199	321	367	1170	1213	2383

*) Prognoses exclusief SBO/ZMLK en anderstaligen

Toelatingsbeleid

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 zoals deze voor de scholen van SOOOG geldt.

Gemiddelde groepsgrootte en ondersteuning

De gemiddelde groepsgrootte op 1 oktober 2019 was voor het basisonderwijs 19,05 leerlingen en voor het speciaal (basis)onderwijs 12,98 leerlingen. Op 1 oktober 2019 werden ter ondersteuning van het onderwijs op onze scholen in totaal 31,11 fte's ingevuld door onderwijsassistenten. Het landelijk gemiddelde in 2017 bedroeg 23,1 leerlingen en in 2018 23,0 leerlingen. De gemiddelde groepsgrootte binnen SOOOG ligt als gevolg van lage overheadkosten, inzet van werkdrukmiddelen en bestemmingsreserves al jaren ruimschoots onder het landelijk gemiddelde. Daarnaast voorziet SOOOG met onderwijsassistenten in ruime ondersteuning van het onderwijs.

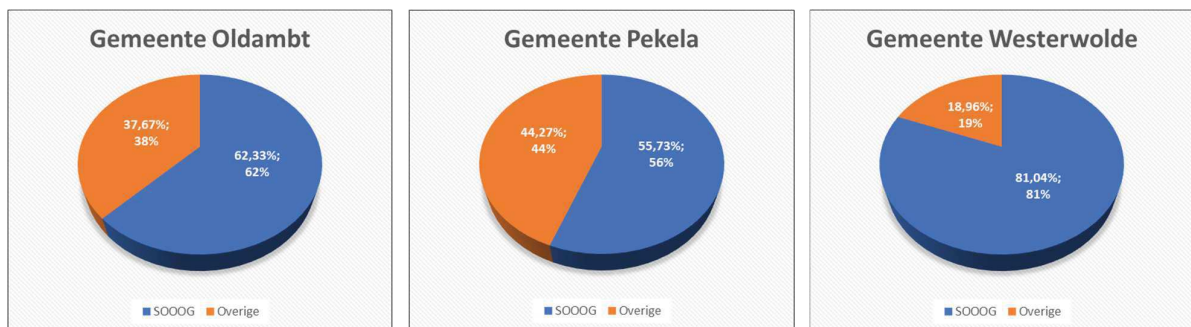
Gemiddelde groepsgrootte op 1 oktober				
Cluster en scholen	Gem. Groepsgr.	Gem. Groepsgr.	Gem. Groepsgr.	Gem. Groepsgr.
	2019	2018	2017	2016
Obs Letterwies	18,00	18.50	17.40	20.75
Obs Houwingaham	16,40	18.00	20.40	17.00
Obs Oosterschool	17,75	14.71	18.14	15.57
Obs de Noordkaap	21,29	20.57	20.29	21.14
Obs Drieborg	16,25	17.50	16.25	17.00
Obs Westerschool	21,33	19.57	20.57	22.17
Obs de Uilenburcht	20,17	20.17	18.00	21.20
Obs Heiligerlee	19,25	16.25	18,25	19.00
Obs de Linde	22,00	20.00	20.43	20.57
Obs Theo Thijssen	18,75	16.00	17.75	18.25
Sws de Driesprong	16,50	14.50	15.00	14.00
Obs Jaarfke	19,14	19.25	21.14	17.63
Obs Hendrik Wester	18,33	18.14	16.43	19.83
Obs Eexterbasisschool	19,00	19.40	21.40	19.80
Obs de Vlonder	13,75	15.00	17.25	18.50
Obs Feiko Clockschool	22,30	21.40	22.00	19.69
Obs de Wiekslag	19,60	21.00	20.20	18.20
Obs de Kleine Dollard	21,50	23.25	23.25	24.13
Obs Beukenlaan	25,63	25.00	22.30	22.27
Obs de Tweemaster	22,88	22.22	22.78	19.90
Obs de Waterlelie	18,00	19.56	22.38	22.00
Obs de Bouwsteen	18,67	20.17	23.40	20.17
Gemiddelde groepsgrootte BO	19,05	19.61	20.26	20.23
Sbo Delta	15,88	14.72	14.71	13.42
(V)so de Meentschool	10,09	9.73	9.73	10.18
Gemiddelde groepsgrootte S(B)O	12,98	11.67	11.66	11.44

Kwaliteitsbudget

Het kwaliteitsbudget is het verschil tussen de T=0 systematiek en de T=-1 systematiek. Scholen wordt formatiebudget toegekend op basis van het te verwachten aantal leerlingen op 1 oktober aanstaande (T=0) terwijl het formatiebudget wordt bekostigd op basis van het aantal leerlingen op 1 oktober van het afgelopen jaar (T=-1). Een negatief kwaliteitsbudget betekent dat de formatie op grond van de T=0 systematiek minder is dan op grond van de T=-1 systematiek. Het aantal fpe dat wel wordt ontvangen maar niet rechtstreeks wordt toegerekend aan een school, is het kwaliteitsbudget dat in gezamenlijk overleg wordt ingezet op die scholen die het nodig hebben.

Marktaandeel

SOOOG heeft 22 basisscholen in de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde. In onderstaande cirkeldiagrammen wordt het marktaandeel van SOOOG in 2019 per gemeente weergegeven.



Werkdrukmiddelen

Al vaak is geconstateerd dat de werkdruk in het primair onderwijs relatief hoog is. Op dit gebied zijn de nodige onderzoeken verricht. Gebleken is dat het verlagen van werkdruk extra middelen vraagt. Hiertoe heeft het kabinet structureel extra middelen beschikbaar gesteld. Met dit geld kunnen scholen maatregelen nemen, zodat leraren in het primair onderwijs echt verschil in de klas merken. We moeten er rekening mee houden dat de keuzes voor bepaalde bestedingsdoelen, meerjarige verplichtingen met zich meebrengen. Dergelijke keuzes hebben dus ook consequenties voor het gesprek over en de inzet van de extra middelen voor aanpak werkdruk voor de komende schooljaren. Zo zal de inzet van werkdrukmiddelen in extra personeel leiden tot structurele verplichtingen gekoppeld aan die keuze en inzet van werkdrukmiddelen. Voor het schooljaar 2019-2020 was ongeveer 225 euro per leerling beschikbaar. Het bedrag is voor 2020-2021 verhoogd naar ongeveer 240 euro per leerling. De bedragen voor het speciaal (basis)onderwijs liggen hoger. De beschikbare werkdrukmiddelen bij SOOOG zijn voor het schooljaar 2019 als volgt ingezet.

Besteding werkdrukmiddelen 2019	
Budget 2019-2020	€ 638.452,-
Besteding	
- Verzorging gymlessen (Huis van de Sport)	€ 72.260,-
- Inzet (vak)leerkrachten – 5,61 fte*	€ 378.898,-
- Inzet onderwijsassistenten – 2,88 fte*	€ 122.377,-
- Inzet conciërge	€ 10.664,-
- Aanschaf tablets	€ 17.394,-
- Overige	€ 31.859,-
*) Op basis van bestuurs-GPL. 2019-2020	

Werkgelegenheid 2020-2024

Gebaseerd op het aantal leerlingen en op prognoses is de beschikbare formatie berekend en nader uitgewerkt. De verwachting voor het schooljaar 2020-2021 is dat als gevolg van pensionering, inzet van werkdrukmiddelen en kwaliteitsformatie een kleine overschot ontstaat dat als gevolg van natuurlijk verloop en/of verlopen kan worden ingezet. In het onderstaande overzicht wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven op basis van het reguliere budget.

Ontwikkeling werkgelegenheid 2020 -2025 (fpe.)*					
Schooljaar	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Budget	235,80	233,20	227,99	227,17	223,61
Personele verplichtingen	236,51	234,37	229,23	224,50	219,65
Vacatureruimte	-0,71	-1,17	-1,24	2,67	3,96

*) peildatum oktober 2019

AVG en de Wet bescherming persoonsgegevens

In ons privacybeleid hebben wij beschreven hoe wij in de nabije toekomst willen omgaan met het verspreiden van gevoelige informatie. Privacybeleid is geen garantie op het voorkomen van een datalek. Een mogelijk datalek wordt bij de Functionaris Gegevensbescherming (FG-er) gemeld. Indien een mogelijk datalek "waarschijnlijk ongunstige gevolgen" heeft voor de persoonlijke levenssfeer van personen of organisaties van wie de gegevens gelekt zijn, dient – naast de melding naar de (landelijke) toezichthouder – het lek onverwijld gemeld te worden aan de personen of organisaties van wie de gegevens gelekt zijn. Ongunstige gevolgen zijn bijvoorbeeld identiteitsfraude, discriminatie en reputatieschade. Via de website van SOOOG is een standaard formulier beschikbaar gesteld voor het melden van een datalek. Vervolgens wordt dit in het register van SOOOG opgeslagen. Dit register is niet openbaar. SOOOG heeft gedurende het afgelopen jaar een aantal stappen gezet rond de invoering van en het voldoen aan de bepalingen vanuit de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming). Er is een DPIA (Data Protection Impact Assessment/Risicoanalyse) uitgevoerd en deze heeft geleid tot een stappenplan.

De volgende stappen zijn inmiddels uitgevoerd:

- Opstellen van een privacyverklaring.
- Herschrijven van het SOOOG-aanmeldingsformulier.
- Opstellen van privacybeleid.
- Opstellen formulier "Toestemming informatieverstrekking gezaghebbende ouder".
- Opstellen formulier "Toestemming gebruik beeldmateriaal".

De medewerkers van SOOOG hebben een bewustwordingstraject doorlopen en een medewerkersovereenkomst gesloten. Met "leveranciers" zijn verwerkersovereenkomsten gesloten en er is een database rond de gesloten overeenkomsten opgesteld. Onze personeelsdossiers zijn gedigitaliseerd en ondergebracht in een beveiligde omgeving die voldoet aan de Nederlandse en Europese privacywetgeving en richtlijnen.

Klachten- en bezwaarafhandeling

Onze scholen proberen problemen en meningsverschillen die ontstaan zo direct en goed mogelijk op te lossen. Helaas constateren wij dat ouders met een klacht soms niet naar de eigen school gaan, maar direct de weg naar de landelijke klachtencommissie zoeken. De landelijke klachtencommissie biedt een schoolbestuur vrijwel altijd de mogelijkheid om een klacht zelf op te lossen. In het volgende overzicht staat weergegeven hoeveel klachten er in 2018 zijn binnengekomen en afgehandeld.

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

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

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 2019 zijn geen bezwaarschriften ingediend.



II. Algemeen instellingsbeleid

1. Personeels- en Arbobeleid

Algemeen

In dit hoofdstuk beschrijven wij op hoofdlijnen de resultaten van het personeels- en arbobeleid en de voorgenomen acties richting 2020. Voor SOOOG zijn de medewerkers het "goud" van de organisatie. We willen onze medewerkers binden en boeien. We vinden het belangrijk dat al onze medewerkers professioneel blijven groeien, niet alleen naar een hogere functie, maar ook door afwisseling, verbreding en verdieping. We bieden al onze medewerkers verschillende ontwikkelpaden. Naast de ontwikkeling van onze huidige medewerkers, willen we ook jonge talenten aan ons binden. SOOOG heeft een goede samenwerking en verbinding met onder andere de pabo in Groningen, wat mede heeft geleid tot diverse maatregelen en initiatieven om de instroom en ontwikkeling van aankomende leerkrachten te bevorderen. SOOOG participeert in een aantal RAL-projecten (Regionale Aanpak Lerarentekort).

Afgelopen jaar heeft SOOOG mede dankzij de eigen PLUS-pool (invalpool), bestaande uit 10,4 fte's, de vervangingen bij ziekte en/of verlof grotendeels kunnen opvangen. De PLUS-poolers zijn boven de reguliere formatie in dienst van SOOOG. Het aantal invallers is beperkt. Het gevolg is dat niet alle verzuim kan worden ingevuld en soms groepen – overeenkomstig ons protocol lesuitval – naar huis worden gestuurd.

Met de inzet van strategische personeelsplanning hebben we mooie stappen gezet om onze ambitie te verwezenlijken. Tijdens de bijeenkomsten rondom strategische personeelsplanning is een aantal concrete speerpunten geformuleerd die nader worden uitgewerkt in 2020.

Onze scholen zitten in de opmaat naar een kindcentrum. In combinatie met de nieuwe cao leidt dit tot gewijzigd organisatiebeleid, een ander functiebouwwerk en een aangepast functieboek.

Het aantal mensen werkzaam bij SOOOG is vrijwel gelijk gebleven. Het ziekteverzuim is mede als gevolg van een aantal preventieve maatregelen verder afgenomen. In het sociaal jaarverslag van 2019 zijn de kengetallen etcetera, nader uitgewerkt. In het vervolg van deze paragraaf worden onderstaande punten nader uitgewerkt:

- Organisatiebeleid en functieboek
- Strategische personeelsplanning
- Kengetallen en toelichting personeelsomvang, -sterkte en -ontwikkeling
- Werkdrukmiddelen
- SOOOG Academie
- Arbodienstverlening
- Kengetallen en toelichting verzuim
- Personele focus 2020

Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking getreden. De eenzijdige aanstellingen zijn van rechtswege gewijzigd in tweezijdige arbeidsovereenkomsten voor (on)bepaalde tijd. Daarnaast zijn onder andere de rechtsgang voor geschillen, het systeem rond ontslag en de ketenregeling gewijzigd. Op basis van de nieuwe wet- en regelgeving hebben werknemers vanaf het begin van hun dienstverband bij ontslag recht op een transitievergoeding. Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden is de werkgever niet verplicht een transitievergoeding te betalen.

Organisatiebeleid en functieboek

De nieuwe cao en de veranderingen op onze scholen waaronder het onderwijsconcept en de opmaat naar kindcentra vragen om actualisering van ons organisatiebeleid, functiebouwwerk en functieboek. De functies zowel in het management als op de werkvloer veranderen. We zien dat de behoefte aan onder andere onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners groeit. Nieuwe combinatiefuncties

ontstaan. Opvang, onderwijs en zorg worden steeds meer met elkaar verbonden. De aansturing op scholen moet in de pas lopen en deze veranderingen mogelijk maken. Voor alle functies geldt dat taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden goed zijn beschreven en overeenkomstig zijn gewaardeerd. In 2020 willen we dit hebben gerealiseerd.

Strategisch personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid helpt om onze ambities en die van onze scholen te verwezenlijken. Het 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. Onze visie hebben we vastgelegd in het strategisch beleidsplan "Ruimte voor morgen!". Op basis van onze strategische (onderwijs)visie, ontwikkelingen en vernieuwingen bepalen we welke consequenties er zijn voor de samenstelling van ons personeel, en de competenties die dat vraagt van onze leerkrachten. Strategische personeelsplanning geeft ons daarvoor de sturingsmogelijkheden. Het geeft richting aan strategisch en effectief HRM. Met strategische personeelsplanning laten we 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. We gaan meer en meer sturen op de juiste personele bezetting. Strategische personeelsplanning (SPP) vraagt om strategisch werken aan ons personeelsplan. Het College van Bestuur, het management en HR zijn in 2019 gestart met het SPP proces voor de gehele organisatie. We willen met elkaar de ambities vanuit het strategisch beleidsplan 2020-2024 realiseren en zorgen dat we toekomstbestendig zijn en blijven. We bereiken dit door: te ontwikkelen, te veranderen, te verbreden en samen te werken. De geformuleerde speerpunten uit het SPP traject zijn:

- Talent en kennis voor SOOOG aantrekken, behouden en optimaal benutten om SOOOG toekomstbestendig te maken.
- Vitaal blijven tot je pensioen (doorwerken met de generatieregeling).
- Het waarderingsgesprek met de medewerker aangaan.

We hebben een duidelijke rode draad opgesteld met de volgende actiepunten:

- Werven van nieuwe medewerkers.
- Aantrekken van stagiaires: onderzoeken wat stagiaires boeit en bindt.
- SOOOG dag organiseren om potentiële nieuwe medewerkers te enthousiasmeren.
- Vitaal doorwerken tot aan je pensioen: doorwerken.
- Het voeren van een waarderingsgesprek in plaats van een functioneringsgesprek.
- Talenten meer gaan waarderen en inzetten.
- Speciale aandacht voor de ontwikkeling van de 45-plussers.

Om kwalitatief goed onderwijs te kunnen geven, is het van belang dat we goed gekwalificeerde medewerkers hebben. Medewerkers, die tot hun pensioen vitaal blijven en wier talenten gedurende hun loopbaan worden gewaardeerd en benut.

Personeelsomvang, -sterkte en -ontwikkeling

Op 1 januari 2020 zijn er 329 (was 323) medewerkers in dienst van SOOOG. Het aantal medewerkers dat werkzaam is via payroll, is gedaald van zesentwintig naar negen medewerkers. Deze daling van payroll medewerkers is een bewuste keuze. We willen capabele medewerkers aan ons binden.

De afgelopen twee jaar is een aantal onderwijsassistenten in vaste dienst van SOOOG gekomen. De onderwijsassistenten worden zowel op basis van de inzet werkdrumiddelen als op basis van onderwijsarrangementen ingezet. De hiernavolgende tabellen geven informatie over de opbouw van het personeelsbestand van SOOOG. Ter verduidelijking voor het lezen van onderstaande tabellen worden eerst de volgende afkortingen uitgelegd:

WTF = Werktijdfactor

FTE = Fulltime-equivalent

Personeelssterkte (peildatum 1-1-2020)		
Functie	Salarisschaal	Aantal medewerkers
(Cluster)directeur	DC	4
Directeur	0012	1
Schoolcoördinator AB	AB	13
Schoolcoördinator AC	AC	2
Leerkracht L12	L12	1
Leerkracht L11	L11	78
Leerkracht L10	L10	171
Onderwijsassistent	4	38
Administratief medewerker	4	8
Conciërge	3	3
Orthopedagoog	11	2
Ambulant begeleider	10	1
Beleidsmedewerker P&O	10	1
HR Administrator	8	1
Financieel medewerker	8	1
Bestuurssecretaresse	8	1
College van Bestuur	16	2
Totaal		329

Aanstellingen (peildatum 1-1-2020)				
Type aanstelling		Totaal	Fulltime	Parttime
Onbepaalde tijd	Aantal Personen	295	89	206
	Bezetting (wtf)	234,4060	88,0000	146,4060
Bepaalde tijd	Aantal Personen	48	12	36
	Bezetting (wtf)	26,8480	8,2000	18,6480
Totaal	Aantal aanstellingen	343	101	242
	Bezettingen (fte)	261,254	96,2	165,054

Het verschil in aantal aanstellingen (343) en aantal medewerkers (329) wordt veroorzaakt door veertien tijdelijke aanstellingsuitbreidingen die mogelijk zijn gemaakt door de inzet van werkdrukmiddelen. Het is onze intentie deze tijdelijke uitbreidingen om te zetten in vaste aanstellingen.

Personeelssterkte naar geslacht (peildatum 1-1-2020)				
Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	280	60	220
	Bezetting (wtf)	216,1271		
Man	Aantal Personen	49	36	13
	Bezetting (wtf)	45,1270		

Het percentage mannen werkzaam binnen SOOOG bedraagt 14,89 procent. Ditt percentage is ten opzichte van vorig schooljaar met 3,16 procent gedaald.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie (peildatum 1-1-20)												
	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	329	0	16	26	40	44	40	37	33	44	42	7
Bezetting (fte)	261,25	0	13,21	21,50	32,90	33,30	29,74	29,33	25,97	36,26	34,23	4,78

Het aantal jonge medewerkers (<35 jaar) is ten opzichte van 2018 met negen medewerkers gestegen. SOOOG heeft een eigen PLUS-pool waarin veertien medewerkers zijn aangesteld. De PLUS-poolers worden ingezet voor de vervanging bij ziekte en/of voor verloven. Bijna alle PLUS-poolers, die werkzaam waren gedurende het schooljaar 2018-2019 zijn doorgestroomd in de vrijgevalen vacatureruimte. Voor het schooljaar 2019-2020 is wederom een aantal nieuwe PLUS-poolers aangenomen. Het grootste aantal medewerkers bevindt zich in de leeftijdscategorie 35-39-jarigen en 55-59-jarigen. De uitstroom van medewerkers vanwege pensionering zal de komende jaren doorzetten. Wij vertrouwen erop de vacatures die daardoor ontstaan met onze PLUS-poolers te kunnen invullen.

In- door en uitstroom

Ieder jaar vinden personele wisselingen plaats. In het onderstaande overzicht staat weergegeven welke personele mutaties zich in 2019 hebben voorgedaan.

In- door- en uitstroom	
In- door- en uitstroom naar reden	Aantal personeelsleden
Vrijwillige mobiliteit	1
Verplichte overplaatsing	0
Bevordering (in het kader van de functiemix)	5
Nieuwe instroom	36
Uitstroom	30

In 2019 hebben zich vijf bevorderingen in het kader van de functiemix voorgedaan. Daarnaast hebben drie leerkrachten met de taak van schoolcoördinator de tweejarige schoolleidersopleiding afgerond, waardoor bevordering naar de functie van schoolcoördinator kon plaatsvinden. Het aantal medewerkers is in 2019 mede door de inzet van werkdrukmiddelen met zes gegroeid.

Instroom naar functie	
Functie	Aantal medewerkers
Leerkracht (PLUS-pool)	16
Leerkracht LB	1
Vakleerkracht	1
Onderwijsassistent	13
Administratief medewerker	1
Clusterdirecteur ad interim	1
Financieel medewerker	1
Bestuurssecretaresse	1
HR Administrator	1
Totaal	36

Uitstroom naar reden	
Reden	Aantal medewerkers
Afloop contract	0
Keuzepensioen	5
Pensionering	3
Wederzijds goedvinden	2
Instroom WIA	4
Onvoldoende functioneren	1
Eigen verzoek	15
Totaal	30

Deeltijdbeleid

Het percentage medewerkers dat in deeltijd werkt binnen SOOOG bedraagt 70,82 procent: dit betreft 233 van de 329 medewerkers. De gemiddelde aanstellingsomvang bedraagt 0,79 fte (32 uur per week). Door de vele deeltijders is het niet altijd eenvoudig om een evenwichtige groepszetting (formatie) op de scholen te realiseren. Het streven is om nieuwe medewerkers minimaal een aanstelling van 0,8 fte te bieden en kleine deeltijdaanstellingen te vermijden. In het onderstaande overzicht wordt het aantal medewerkers per deeltijd cohort weergegeven.

Personeelssterkte per deeltijdcohort							
	Totaal	Deeltijd (WTF) cohort					
		0-0.2	0.2-0.4	0.4-0.6	0.6-0.8	0.8-1.0	>=1.0
Aantal personen	329	2	9	24	81	117	96
Bezetting (Wtf.)	261.25	0.15	2.67	11.35	53.08	97.80	96.20

SOOOG Academie en personeelsontwikkeling

De SOOOG Academie heeft een niet meer weg te denken positie binnen onze organisatie ingenomen. Bij de start van dit schooljaar is de SOOOG Academie een onderdeel geworden van ons eigen expertisecentrum. Een groot aantal cursussen, workshops en opleidingen wordt jaarlijks voor onze personeelsleden verzorgd. De werkgroep die het aanbod van de SOOOG Academie samenstelt, realiseert al jaren een breed en aantrekkelijk aanbod. Een aanbod dat is afgestemd op strategische, cluster-, school- en individuele ontwikkelingen. In 2019 heeft de SOOOG Academie een nieuwe website ontwikkeld, zodat in de toekomst aanmeldingen en dergelijke makkelijker verwerkt kunnen worden. Daarmee kan tevens het aanbod van de SOOOG Academie voor externen opgezet worden. De website is inmiddels online! Aanmelden voor een cursus of opleiding kan via deze eigen Academie website.

Arbodienstverlening

Als gevolg van het vertrek van de bedrijfsarts is met ingang van 1 augustus 2019 een nieuwe zelfstandig gevestigde bedrijfsarts aangesteld. Ook deze bedrijfsarts werkt volgens het "gedragsmodel". Dit model gaat er vanuit dat verzuim niet (alleen) wordt veroorzaakt door ziekte of gezondheidsklachten, maar door gedrag. Iemand kiest ervoor om met een bepaalde klacht te verzuimen, terwijl een ander met dezelfde klacht wel werkt. Uiteraard zijn er situaties waarin er geen sprake is van een keuze. Gedurende het ziekteproces is het belangrijk om regelmatig contact te hebben met het werk, bij voorkeur op de werkvloer. Het motto van SOOOG is dan ook: "Ziekte overkomt je, beter worden doe je op je werk". In 2019 is het Arbobeleid herijkt en herschreven.

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 leidinggevenenden is 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 medewerkers en deze manier van denken en handelen stimuleren.
- Het loslaten van medisch denken.

Bedrijfshulpverlening

Onze scholen beschikken over voldoende opgeleide bedrijfshulpverleners. In 2019 hebben 69 medewerkers de herhalingstraining gevolgd en zijn vijf medewerkers opgeleid als BHV'er.

Verzuim

Vanuit het programma "Verzuimmanager" wordt het verzuim gemonitord. Via dit programma wordt gecommuniceerd tussen bedrijfsarts en leidinggevenden en wordt alle verslaggeving vastgelegd. In de volgende overzichten worden de verzuimcijfers over 2019 op schoolniveau weergegeven. Omdat scholen relatief kleine eenheden zijn, geven verzuimcijfers op schoolniveau een vertekend beeld. Eén langdurig zieke collega op een school met tien medewerkers genereert al een verzuimpercentage van tien procent.

Verzuimcijfers SOOOG 2019								
School	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
Obs Letterwies	0,09%	1,27%	11,20%	0%	12,56%	0,72	51,17	66,67%
Obs Houwingham	0,58%	0,25%	1,54%	0%	2,37%	0,96	12,30	62,50%
Obs Oosterschool	0,33%	0,36%	3,94%	0%	4,62%	0,50	4,33	76,19%
Obs de Noordkaap	0,18%	0,27%	15,89%	0%	16,33%	0,61	86	71,43%
Obs Drieborg	0,58%	0,00%	12,36%	0%	12,94%	1,07	35,8	70,59%
Obs Westerschool	0,00%	0,2%	0,31%	0%	0,52%	0,37	5,2	82,35%
Obs de Uilenburcht	0,41%	0,09%	9,02%	0%	9,52%	0,72	16,71	68,18%
Obs Heiligerlee	1,25%	1,71%	4,39%	9,24%	13,47%	1,55	61,67	62,50%
Obs de Linde	0,50%	0,57%	2,77%	0%	3,83%	0,99	26,58	60,61%
Sws de Driesprong	0,00%	0,39%	0,37%	0%	0,76%	0,59	4	66,67%
Obs Jaarfke	0,30%	0%	10,55%	0%	10,85%	0,60	34,25	75%
Obs Hendrik Wester	0,38%	0,22%	0%	0%	0,60%	0,92	1,92	69,57%
Obs Eexterbasisschool	0,41%	0%	0%	0%	0,41%	0,42	2,6	80%
Obs de Vlonder	0,94%	1,11%	0%	0%	2,05%	1,2	4,73	80%
Obs Feiko Clock	0,09%	0,45%	6,2%	0%	6,75%	0,14	209,40	83,33%
Obs de Wiekslag	0,24%	0,81%	2,28%	0%	3,33%	0,74	19	72,73%
Obs de Kleine Dollard	0,63%	0,08%	4,88%	0%	5,59%	0,62	4,82	70,83%
Obs Beukenlaan	0,25%	0,78%	2,69%	0,9%	4,61%	0,55	89,75	65,52%
Obs de Tweemaster	0,32%	0,92%	1,31%	0%	2,54%	0,76	14,13	65,52%
Obs de Waterlelie	0,25%	0,64%	2,28%	0%	3,16%	0,52	11,70	75%
Obs de Bouwsteen	0,34%	0,89%	13,78%	0%	15,01%	0,74	52,63	66,67%
Sbo Delta	0,96%	0,59%	3,84%	0%	5,39%	1,48	27,76	31,58%
ZML de Meentschool	0,46%	0,78%	5,11%	0%	6,35%	0,78	39,45	54,17%
Expertisecentrum	0,17%	0,6%	0%	0%	0,77%	0,44	6	79,17%
Bestuursbureau	0,13%	0%	4,24%	0%	4,37%	0,41	33	85,19%
Totaal SOOOG	0,39%	0,53%	4,62%	0,23%	5,71%	0,76	33,81	53,68%

In de berekening van het percentage nulverzuimers op schoolniveau zijn ook alle invalleerkrachten, die gedurende het jaar een dag of meer op de school gewerkt hebben, verwerkt. Hierdoor ontstaat een vertekend beeld. Op bestuursniveau zijn deze invalleerkrachten ook meegerekend, maar slechts

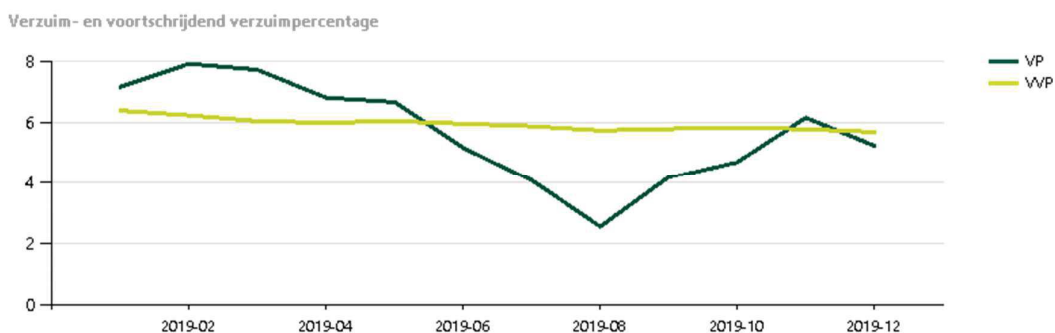
eenmaal. Het percentage nulverzuim op bestuursniveau is derhalve lager dan zou worden verwacht op basis van de cijfers op schoolniveau. Helaas is het niet mogelijk om overzichten te genereren waarin de invalleerkrachten niet worden meegenomen.

In het onderstaande overzicht worden het percentage nulverzuimers en de meldingsfrequentie verder verbijzonderd naar categorieën medewerkers.

Percentage nulverzuim en meldingsfrequentie per categorie									
Personeelscategorie		Meldingsfrequentie				Percentage nulverzuim			
		2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Geslacht	Man	0.62	0.59	0,50	0,45	66.67	60.87	60.32	70,49
	Vrouw	0.88	0.80	0,89	0,81	50.76	55.73	51.06	55,19
Leeftijd-klasse	< 25 jaar	1.05	0.44	0,20	0,46	84.62	88.24	100.00	77,27
	25-34 jaar	1.09	0.99	0,81	1,13	66.67	67.42	64.84	53,26
	35-44 jaar	1.04	0.67	0,87	0,63	42.59	53.40	49.02	59,13
	45-54 jaar	0.77	0.96	0,94	0,84	53.73	43.42	42.42	55,13
	55-64 jaar	0.58	0.60	0,81	0,58	52.89	58.77	43.40	60,75
	Ouder dan 64 jaar	0.86	0.45	0,70	0,78	25.00	69.23	44.44	76,92
Omvang	Deeltijd	0.84	0.76	0,81	0,75	53.92	56.96	55.77	61,20
	Voltijd	0.67	0.85	0,87	0,78	50.00	82.35	40.24	56,03
Functie-categorie	Directie	0.49	0.47	0,50	0,28	64.29	66.67	69.57	73,91
	OOP	0.53	0.84	0,95	0,61	0.60	55.56	100.00	65,38
	OP	0.91	0.78	0,84	0,83	52.78	55.80	42.00	54,63
TOTAAL SOOOG		0,83	0,76	0,83	0,76	53.83	56.63	52,54	57,54
TOTAAL PO		1,2	1,0	1,1	n.n.b	44,20	50,50	47,00	n.n.b.

In de hiernavolgende grafiek is het verloop van het verzuim in 2019 te zien. Het verzuim begon hoog in 2019. Het verzuimpercentage in februari lag op bijna 8 procent. Vanaf maart tot en met augustus is het verzuim gedaald naar 2,57 procent. In september is een verhoging zichtbaar, met als hoogste percentage 6,18 procent in november. We sluiten het jaar af met een percentage van 5,27 procent in december en een gemiddeld verzuimpercentage van 5,71 procent over heel 2019.

Verzuim- en voortschrijdend verzuimpercentage



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

- Ondanks een vrij hoog verzuimpercentage (7,6 procent in het eerste kwartaal) aan het begin van het jaar, is het verzuim fors gedaald in 2019.
- Het grootste gedeelte van het verzuim betreft lang middel verzuim (43 – 366 dagen).
- De meldingsfrequentie is voor het derde jaar achtereen gelijk gebleven en ligt waarschijnlijk onder het landelijk gemiddelde.
- Het nulverzuim is gestegen ten opzichte van 2018 en ligt waarschijnlijk boven het landelijk gemiddelde.
- Het verzuimpercentage onder medewerkers van 55 jaar en ouder is het hoogst.
- Het verzuim is het hoogst onder onderwijzend personeel.

Ten opzichte van voorgaande jaren zien we een dalend verzuimpercentage. Het verzuim onder de medewerkers van 55 jaar en ouder ligt hoger dan het gemiddelde verzuim. Een aantal medewerkers blijft (te) lang ziek. Met hen moet wellicht eerder gestart worden met re-integreren.



2. Onderwijs en kwaliteitsbeleid

Algemeen

Op hoofdlijnen wordt ingegaan op een aantal zaken gerelateerd aan de kernactiviteit van onze organisatie, namelijk het bieden van goed onderwijs. We streven ernaar onze leerlingen onderwijs van een zo hoog mogelijke kwaliteit te bieden en ieder kind het onderwijs te bieden dat bij hem of haar past. Kwaliteit van onderwijs vraagt om een planmatige manier van werken.

De Wet primair onderwijs verplicht scholen kwaliteitsbeleid te voeren en dit in het schoolplan te beschrijven. De rijksoverheid laat de kwaliteit van het onderwijs onder andere vaststellen door de Inspectie van het Onderwijs. De Inspectie van het Onderwijs heeft gedurende 2019 een beperkt aantal onderzoeken naar de kwaliteit van het onderwijs op SOOOG scholen uitgevoerd, soms in combinatie met themaonderzoeken. Aan alle SOOOG scholen is wederom het basisarrangement toegekend. Op basis van de rapportages van de onderwijsinspectie, vanuit eigen analyses en bevindingen en op basis van de speerpunten vanuit het eigen strategisch beleid, worden actie- en ontwikkelpunten bepaald.

Onderwijsontwikkelingen

Ons strategisch beleid "Ruimte voor morgen!" beschrijft de focuspunten en doelstellingen voor deze nieuwe planperiode en levert zo onder andere input voor de nieuwe schoolplannen. Binnen de kwaliteitscyclus die wij hanteren resulteren schoolplannen in schooljaarplannen en uiteindelijk in schooljaarverslagen. Deze schooljaarverslagen leveren dan opnieuw input voor een komend schooljaarplan. Een beperkt aantal nieuwe ontwikkelingen is gedurende het eerste deel van 2019 opgestart en zal nog meerdere jaren doorlopen. Daarnaast is bij de start van het schooljaar 2019-2020 een start gemaakt met nieuwe ontwikkelingen vanuit het nieuwe strategisch beleid. We benoemen hier een aantal ontwikkelpunten dat gedurende 2019 de revue heeft gepasseerd. Een aantal van deze ontwikkelpunten is wederkerig of in een meerjarenplanning opgenomen:

- Het schrijven en vertalen van nieuw strategisch beleid naar een nieuw schoolplan.
- Het schrijven van nieuwe schoolplannen en een nieuw Schoolondersteuningsprofiel (SOP).
- Versterken van het planmatig werken en de planmatigheid van de zorg door het SOOOG breed volgen van de cursus handelings- en opbrengstgericht werken, gekoppeld aan het gebruik van ParnasSys en de ParnasSys module WMK (Werken Met Kwaliteit).
- Versterken van de systematiek rond kwaliteitszorg door het gebruik van ParnasSys en WMK (Werken Met Kwaliteit).
- Passend onderwijs, kwaliteit van onderwijs en het expertisecentrum van SOOOG.

Onderwijsopbrengsten

In het voorjaar van 2019 is op al onze reguliere basisscholen de Centrale Eindtoets afgenomen. De Inspectie van het Onderwijs maakt dit jaar voor alle scholen nog gebruik van de ruwe eindtoetsscore in relatie tot het schoolgewicht van de school (aantal gewichtsl leerlingen) voor de beoordeling van de eindopbrengsten. De ondergrens is afhankelijk van het percentage gewogen leerlingen op de hele school. De onderwijsinspectie staat toe dat er op basis van vooraf vastgestelde voorwaarden en criteria leerlingen buiten de beoordeling kunnen worden gehouden en de beoordeling daarop wordt gecorrigeerd, dit is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur. In het volgende overzicht zijn de gecorrigeerde scores van de Centrale Eindtoets 2019 opgenomen naast de scores van de afgelopen vier jaar. Het overzicht geeft zo een beeld over de eindopbrengsten van onze scholen gedurende de laatste vijf jaren.

In de Staatscourant 2017 nr. 5943 maakte de rijksoverheid bekend dat het landelijk gemiddelde en de bovengrens uit de bestaande tabellen zijn verwijderd. Dit verklaart de gewijzigde weergave in de kolom van 2017. Vanaf 2019 vermelden wij alleen nog de gecorrigeerde scores.

Onderwijsopbrengsten					
School	2015	2016	2017	2018	2019
Obs Letterwies	L	G	L	G	L
Obs Houwingaham	G	L	G	G	L
Obs Oosterschool	G	G	G	G	L
Obs de Noordkaap	L	G	G	G	L
Obs Drieborg	L	G	G	G	G
Obs Westerschool	G	G	G	L	L
Obs Uilenburcht	L	G	G	G	G
Obs Heiligerlee	H	L	L	G	G
Obs de Linde	H	G	G	G	G
Obs Theo Thijssen	L	G	G	G	G
Sws de Driesprong	L	G	G	G	G
Obs Jaarfke	G	L	G	G	L
Obs Hendrik Wester	L	G	G	L	G
Obs Exterbasisschool	H	H	G	G	G
Obs de Vlonder	L	G	G	G	G
Obs Feiko Clockschool	H	H	G	G	G
Obs de Wiekslag	G	G	L	G	L
Obs de Kleine Dollard	H	G	G	G	G
Obs Beukenlaan	H	G	G	L	G
Obs de Tweemaster	G	G	L	L	G
Obs de Waterlelie	G	G	L	G	G
Obs de Bouwsteen	L	H	G	L	G
H	Boven gemiddeld (tot 2018)				
G	Gemiddeld				
L	Onder gemiddeld				

Het wisselende beeld dat we in de kolommen hierboven zien is te verklaren vanuit de wisselende omvang en samenstelling van de groepen 8 die aan de eindtoets deelnemen. De eindresultaten zijn sterk groeps- en leerling afhankelijk en verschillen mede daardoor van jaar tot jaar. Obs de Westerschool scoort twee achtereenvolgende jaren onder de ondergrens, dus onder gemiddeld. Het College van Bestuur heeft, conform haar kwaliteitsbeleid, een extern bureau benaderd met de vraag de school te visiteren. De uitkomsten van deze visitatie hebben geleid tot het opstellen van verbeterpunten.

De tussentijdse resultaten van onze scholen worden bovenal bepaald door het afnemen van methodegebonden toetsen en door het afnemen van methodeonafhankelijke toetsen (vaak toetsen vanuit het Cito leerlingvolgsysteem). De resultaten van deze toetsen worden geregistreerd en gevolgd binnen de ParnasSys omgeving. De ParnasSys omgeving maakt het voor de scholen en voor het bestuur onder andere mogelijk om overzichten, rapportages en analyses te maken. Deze overzichten, rapportages en analyses kunnen op bestuursniveau maar ook op schoolniveau, groepsniveau en op leerlingenniveau worden gegenereerd. De tussenopbrengsten worden tijdens de voortgangsgesprekken met de (cluster)directeuren, twee keer per jaar, besproken. De tussenopbrengsten dienen mede als voorspellers voor de eindresultaten van de school. Indien wenselijk en noodzakelijk vinden extra gesprekken op schoolniveau plaats. Hierbij kunnen dan ook de schoolcoördinator en de IB'er aanwezig zijn. Het is bovenal interessant om de analyses van de scholen naar aanleiding van de resultaten/opbrengsten over meerdere jaren te bespreken. Deze besprekingen resulteren vrijwel altijd in actieplannen waarin de te ondernemen stappen (afstemming op school-, groep- en leerlingenniveau) planmatig worden beschreven. Deze stappen kunnen dan weer leiden tot het maken van afspraken en/of het bieden van extra ondersteuning (raad en daad). Op deze wijze sluiten we volledig aan bij de ondersteuningscyclus van de scholen.

Inspectie

In 2019 heeft de Inspectie van het Onderwijs een viertal scholen bezocht en daar een (thema)onderzoek uitgevoerd. Het betreft hier de volgende vier scholen:

- Obs de Driesprong te Vriescheloo; themaonderzoek "Extra ondersteuning".
- Obs Hendrik Wester te Oude Pekela; Kwaliteitsonderzoek "Vroegschoolse educatie".
- Obs de Westerschool te Bellingwolde; Kwaliteitsonderzoek.
- Obs Letterwies te Nieuwolda; Kwaliteitsonderzoek.

Het onderzoek van de inspectie heeft niet geleid tot het waarnemen van kwaliteitsrisico's. Alle vier de scholen behouden het basisarrangement.

Jaarlijks maakt de inspectie een interne risico-inventarisatie van het onderwijs. De eindopbrengsten van de afgelopen twee jaar kunnen aanleiding zijn voor de inspectie voor kwaliteitsonderzoek. De inspectie heeft hiertoe twee scholen bezocht. Het betreft hier obs Letterwies in Nieuwolda en obs de Westerschool in Bellingwolde. Tijdens beide kwaliteitsonderzoeken heeft de inspectie geconstateerd dat beide scholen voldoen aan de basiskwaliteit en op sommige deelgebieden zelfs goed scoren. Kwaliteitsrisico's zijn niet aan de orde, beide scholen blijven in het basisarrangement.

Kwaliteitsbeleid, kwaliteitsinstrument, kwaliteitscyclus

SOOOG heeft eigen kwaliteitsbeleid vastgesteld. Een aantal onderwerpen dat in deze beleidsnotitie is beschreven is in de loop van de afgelopen jaren gewijzigd. Het kwaliteitsbeleid is daarom aan een herijking toe. Het herschrijven van het kwaliteitsbeleid dient in het voorjaar van 2020 te zijn afgerond. In ons huidige kwaliteitsbeleid beschrijven we onder andere de rol die het kwaliteitsinstrument Integraal (onderdeel van ParnasSys) "had" binnen onze kwaliteitszorg. Integraal heeft binnen de ParnasSys-omgeving plaats gemaakt voor WMK (Werken Met Kwaliteit). Ook deze wijziging vraagt om inhoudelijke aanpassingen van ons kwaliteitsbeleid. In ons kwaliteitsbeleid beschrijven we de ontwikkeling van onze kwaliteitszorg. Onder kwaliteitszorg verstaan we het proces waarin onze scholen hun doelstellingen bepalen, deze weten te realiseren, te bewaken en weten te borgen. Alle scholen werken binnen de cyclus rond kwaliteitszorg jaarlijks met een schooljaarplan en met een schooljaerverslag. Binnen de vierjarencyclus sluiten deze plannen aan bij het strategisch beleid van SOOOG en bij het schoolplan van de school, met daarin opgenomen de schooleigen doelstellingen.

Schoolkwaliteit

Met de modules WMK (werken met kwaliteit), Mijnschoolplan en Ultimview van ParnasSys brengen wij de kwaliteit van onze scholen in beeld en geven we invulling aan het beleid om de kwaliteit van onze scholen gericht te verbeteren. Onder begeleiding van een extern bureau zijn vanaf schooljaar 2018/2019 trainingssessies geboden aan directies en intern begeleiders, rondom de modules WMK en Mijnschoolplan. In het schooljaar 2019-2020 gaan we ons verder verdiepen in deze modules om de kwaliteitscultuur en het cyclisch werken aan de kwaliteitszorg op onze scholen te versterken.

Met WMK onderzoeken en meten we de schoolkwaliteit en tevredenheid onder leerlingen, medewerkers en ouders. Onze scholen hebben eigen kwaliteitsthema's gekozen, passend bij de schoolontwikkeling en de focuspunten uit het strategisch beleidsplan 2019-2023 (Ruimte voor morgen!), die ze verder willen onderzoeken en ontwikkelen. Dit is voor een periode van vier jaar uitgezet. Om de kwaliteitsthema's te onderzoeken zetten scholen vragenlijsten uit onder leerlingen, ouders en personeel. Deze vragenlijsten worden uit WMK gehaald of binnen WMK zelf ontwikkeld. Naast de eigen gekozen schoolthema's worden ook vragenlijsten rondom verplichte thema's uitgezet, zoals veiligheid. We beschikken dit jaar, naast WMK op schoolniveau, ook over de aanvullende module WMK op bestuursniveau. Met behulp van deze module heeft het bestuur de mogelijkheid om verbeterpunten vast te stellen en om de basiskwaliteit en eigen ambities in beeld te brengen. Het bestuur heeft ook voor een periode van vier jaar kwaliteitsthema's gekozen, gekoppeld aan de focuspunten uit het strategisch beleidsplan. Het bestuur zet vragenlijsten klaar voor onze scholen. Deze vragenlijsten komen uit WMK of worden ontwikkeld door de werkgroep WMK. Binnen WMK is personeelsbeleid opgenomen en worden kijkwijzers uitgezet. Met deze kijkwijzers, die zowel door de medewerkers zelf als door anderen kunnen worden ingevuld, ontstaat inzicht in de sterke en verbeterpunten en kan de relatie tussen schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling

gemaakt worden. Leerkrachten worden cyclisch en periodiek in praktijksituaties bezocht en daarbij wordt de kijkwijzer vanuit WMK gebruikt. De uitkomsten van de kijkwijzer resulteren in persoonlijke ontwikkelingsplannen en leveren input aan onder andere de waarderingsgesprekken. We hanteren een gesprekkencyclus die staat beschreven in de interne notitie "Gesprekken". De vastgestelde kwaliteitsthema's worden op de scholen besproken, beschreven, gerealiseerd, beoordeeld en geëvalueerd, gericht op het vasthouden of verbeteren van de kwaliteit. Met de modules van ParnasSys wordt dit cyclische proces van werken aan kwaliteit gestimuleerd en versterkt. De voortgang van dit proces wordt in verbeterplannen bijgehouden.

De module WMK geeft scholen een helder en overzichtelijk beeld van de uitkomsten. Deze uitkomsten worden automatisch gekoppeld aan alle modules binnen ParnasSys en kunnen door de scholen en het bestuur worden geanalyseerd. Om de kwaliteit van de analyses te verscherpen, staat dit onderwerp centraal tijdens de geplande trainingssessies in 2020.

Met Mijnschoolplan kunnen we plannen en/of rapportages opstellen waarin onder andere de verbeterpunten en ambities zijn opgenomen en analyseren we onze onderwijsopbrengsten. Dit schooljaar hebben alle scholen in Mijnschoolplan het schoolplan, -jaarplan en -ondersteuningsplan opgesteld. Mijnschoolplan koppelt het schoolplan direct aan het bijbehorende jaarplan en jaarverslag. De module stimuleert ons om gedurende de hele kwaliteitscyclus te werken aan de aandachtspunten. In 2020 gaan we ons verdiepen in de schoolrapportage binnen de module Mijnschoolplan. De kengetallen en onderwijsopbrengsten worden ook hier automatisch opgenomen, zodat wij onze onderwijsopbrengsten hierin kunnen analyseren.

De modules van ParnasSys gericht op schoolkwaliteit helpen ons alle gegevens inzichtelijk te maken en stimuleren ons cyclisch te werken aan kwaliteitszorg. Door de geleverde data betekenisvol te maken, kunnen wij gericht sturing geven aan de kwaliteit van onze schoolontwikkeling. Dit geeft een impuls aan de kwaliteitsverbetering op onze scholen.

Auditteams

De basis voor kwaliteitsontwikkeling is een goede zelfevaluatie. In 2018 zijn we gestart met twee interne auditteams. Een auditteam bestaat uit een clusterdirecteur, schoolcoördinator, IB'er en uit leerkrachten. Auditing is een intern zelfevaluatie-instrument. Alle 24 scholen voeren in overleg met het auditteam eens per vier jaar een zelfevaluatie uit. De werkwijze van auditing is beschreven in een interne notitie. De uitkomsten van een audit worden vastgelegd in een interne rapportage en gedeeld met het College van Bestuur. Een zelfevaluatie leidt tot inzicht en overzicht, tot dialoog en bijstelling en waar nodig tot een verbeterplan. We hebben auditing vanaf het schooljaar 2018-2019 als een standaard kwaliteitsinstrument binnen de cyclus van onze kwaliteitszorg ingezet. De twee interne auditteams zijn opgeleid om de audits te kunnen uitvoeren. Elk jaar vindt een bijscholing plaats. De scholen zijn positief over de interne audits. De laagdrempelige audits worden ervaren als toegevoegde waarde aan de kwaliteitsontwikkeling van een school. Naast de interne audits worden jaarlijks twee scholen bezocht door een provinciaal auditteam.

Prestatiebox

Met de regeling Prestatiebox verbeteren wij de kwaliteit van het primair onderwijs. Doel is het verhogen van de prestaties van de leerlingen over de gehele linie. Om dit te bereiken zijn prestatieafspraken gemaakt met de PO-raad en de minister van onderwijs. We hebben de ruimte om uit te gaan van onze specifieke situatie waarbij we de landelijke prioriteiten vertalen naar eigen beleid. De middelen van de prestatiebox worden aangewend voor het professionaliseren van leerkrachten, teams en management met als doel de basiskwaliteit en doorgaande lijn te versterken en onderwijsconcepten te laten aansluiten bij de wens en vraag vanuit de samenleving. Daarnaast worden de middelen aangewend ter versterking van cultuureducatie waaronder muziek, cultureel erfgoed en de brede ontwikkeling van kinderen. In de directe omgeving van SOOOG is een aantal partijen actief dat een aantal scholen begeleidt en ondersteunt op beleids- en op uitvoeringsniveau.

Passend onderwijs

Op 1 augustus 2014 is passend onderwijs ingevoerd om de kwaliteit van onderwijs te verbeteren en tegelijkertijd de kosten in de hand te houden. De invoering van passend onderwijs vraagt nog steeds veel aandacht en zorg van onze scholen. Onze basisscholen, het speciaal basisonderwijs en het speciaal onderwijs cluster 3 vallen onder het samenwerkingsverband PO 20.01. Het voortgezet speciaal onderwijs cluster 3 valt onder het samenwerkingsverband VO 20.02. In de ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden hebben we beschreven hoe iedere leerling de best passende onderwijsplek kan krijgen. In de uitvoering van passend onderwijs ligt de nadruk op het 'proces'. Alle scholen hebben hun schoolondersteuningsprofiel (SOP) op orde. Hierin worden de mogelijkheden maar ook de grenzen van ondersteuning, die een school kan bieden, beschreven. Alle scholen in het samenwerkingsverband moeten voldoen aan de uitgangspunten van de basisondersteuning zoals deze zijn verwoord in het ondersteuningsplan van de samenwerkingsverbanden. De kwaliteit van de basisondersteuning wordt jaarlijks gemonitord. Voor individuele leerlingen dan wel groepen waarvoor de school of de leerkracht handelingsverlegen is, kan de school een beroep doen op ons expertisecentrum. De school zal concreet moeten aangeven wat een leerling of een groep die ondersteuning vraagt nodig heeft en wat de school zelf kan bieden; hoeveel tijd en aandacht, welke deskundigheid, welke materialen, enzovoort. Vervolgens wordt gekeken waaraan het ontbreekt en hoe dit met raad en daad vanuit ons eigen expertisecentrum kan worden ingevuld. De middelen vanuit lumpsum en samenwerkingsverbanden worden, conform begrotingskaders en begroting, aangewend voor de:

- Versterking van de zorgformatie, waaronder inzet IB'ers op de scholen.
- Scholingstrajecten ter versterking van de basisondersteuning.
- Ondersteuningsformatie (inzet onderwijsassistenten) op scholen vanuit het expertisecentrum.
- Experts van expertisecentrum voor de ontwikkeling onderwijs en kwaliteitszorg op de scholen.

Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

Gelijk aan de planperiode die werd gehanteerd voor het schrijven van de nieuwe schoolplannen hebben al onze scholen hun SOP in 2019 geactualiseerd. In het SOP beschrijven de scholen de eigen ondersteuningsstructuur en de mogelijkheden en onmogelijkheden van de ondersteuning die de school kan bieden aan kinderen die specifieke ondersteuning nodig hebben. Daarnaast beschrijven de scholen de ontwikkeling die zij de komende periode wensen door te maken op het gebied van ondersteuning. Dit kan bijvoorbeeld resulteren in schoolspecifieke scholingstrajecten ter versterking van de basisondersteuning waaraan alle scholen dienen te voldoen. Ook voor het schrijven van dit nieuwe SOP hebben onze scholen gebruik kunnen maken van een toepassing binnen de ParnasSys-omgeving die weer linkt met de module Mijnschoolplan.

Het expertisecentrum

Bij de invoering van passend onderwijs zijn we gestart met een eigen expertisecentrum. Het expertisecentrum heeft sindsdien een centrale plek binnen SOOOG verworven. De afgelopen jaren richtte ons expertisecentrum zich op de ondersteuning van onze scholen op het gebied van passend onderwijs. In ons nieuwe strategisch beleid is het één van onze ambities (focuspunten) om ons expertisecentrum de komende jaren uit te bouwen tot hét centrum binnen SOOOG, dat de ontwikkeling van onderwijs en kwaliteitszorg op scholen ondersteunt en verbindingen tussen scholen aanbrengt. Daarnaast zal het expertisecentrum ontwikkeling, opleiding en de toegang tot kennis organiseren en verbreden. Het expertisecentrum zal in voorkomende situaties het bestuur adviseren een externe partij te benaderen om de kwaliteit of facetten van de kwaliteit van het onderwijs op een of meer SOOOG scholen in beeld te brengen. Het expertisecentrum zorgt zo voor de meer inhoudelijke afstemming op organisatieniveau: vanuit strategisch beleid en schoolplannen kan het expertisecentrum herkenbare koppelingen leggen met de schooljaarplannen, zodat er steeds meer samenhang tussen de scholen zal ontstaan.

Ondersteuningsstructuur en het IB-netwerk

De intern begeleiders (IB'ers) van onze scholen, een clusterdirecteur als vertegenwoordiger namens ons MT en een medewerker van ons expertisecentrum, komen meerdere keren per jaar bijeen tijdens de IB-netwerkbijeenkomsten. Doel van deze bijeenkomsten is het verstevigen en uitbouwen van de basisondersteuning en de ondersteuningsstructuur op onze scholen. Tevens wordt er gewerkt aan kennisvergroting en kennisdeling, gezamenlijk optrekken en het uitbouwen van de

verantwoordelijkheid rond de ondersteuning binnen onze totale organisatie. Het IB-netwerk en de werkzaamheden rondom het handelings- en opbrengstgericht werken worden gecoördineerd door een van onze IB'ers. Deze collega vormt de schakel tussen het IB-overleg en ons expertisecentrum.

Handelings- en opbrengstgericht werken

Gelijktijdig met de invoering van passend onderwijs zijn we SOOOG breed gestart met het begeleidingstraject handelings- en opbrengstgericht werken. Het doel van dit traject is, vanuit de door het samenwerkingsverband passend onderwijs gestelde voorwaarden aan de basisondersteuning, het handelings- en opbrengstgericht werken te optimaliseren en daarvoor SOOOG standaarden te ontwikkelen. Hierbij hebben we gebruik gemaakt van de mogelijkheden van ParnasSys, met als einddoel dat de leerlingenzorg volledig is gedigitaliseerd en de planmatigheid van de zorg is geoptimaliseerd. In de uitvoering van het traject is gekozen voor een afwisseling van bijeenkomsten op stichtings- en clusterniveau. Op stichtingsniveau worden de kaders besproken en vastgesteld, die op cluster- dan wel schoolniveau schoolspecifiek zijn uitgewerkt.

Versterken van de planmatigheid van zorg

Tijdens de trainingssessies rond ParnasSys en WMK investeren we in de planmatigheid van de ondersteuning op onze scholen. Hiermee willen we mede het onderwijs aan onze kinderen duurzaam verbeteren en versterken. Op verschillende niveaus zijn wederom bijeenkomsten georganiseerd: voor het management en de IB'ers van onze scholen, werkbijeenkomsten voor IB'ers en bijeenkomsten met alle leerkrachten (per cluster of school). Deze gezamenlijke bijeenkomsten stonden in het teken van kwaliteitszorg met behulp van WMK en Mijschoolplan. De werkbijeenkomsten voor intern begeleiders hadden onder andere als thema het werken met de referentieniveaus. Dit gezamenlijke traject wordt aangestuurd door een interne stuurgroep, bestaande uit een intern begeleider of schoolcoördinator, een (cluster)directeur namens het MT en een lid van het College van Bestuur. Deze stuurgroep komt een aantal keren per jaar bij elkaar om de bijeenkomsten te evalueren en zo wenselijk een vervolgtraject uit te zetten.

Voortgangsrapportages

Twee keer per jaar voert het College van Bestuur voortgangsgesprekken met de individuele (cluster)directeuren. Ter voorbereiding van deze gesprekken vullen de (cluster)directeuren het format voor deze gesprekken in. De onderwerpen in het format worden per gespreksronde aangepast aan de dan geldende focuspunten vanuit ons strategisch beleid en de daarbij horende doelstellingen en actualiteiten binnen SOOOG en binnen de eigen scholen. Tijdens het voortgangsgesprek maken de directeur en het College van Bestuur afspraken voor de komende periode. Door het voeren van deze gesprekken houdt en krijgt het College van Bestuur zicht op inhoudelijke zaken die binnen de scholen, het cluster en binnen de organisatie spelen, hetgeen wederom kan leiden tot ontwikkel- en/of verbeterpunten op centraal niveau.

Teams en MR-en

Gedurende het schooljaar 2018-2019 heeft het College van Bestuur teamvergaderingen en vergaderingen van de medezeggenschapsraden bijgewoond. Rode draad tijdens deze besprekingen was de beantwoording van de twee vragen: "wat gaat goed?" en "wat kan beter?" De reacties van zowel de teams als die van de medezeggenschapsraden waren zeer positief. Ook door het bezoeken van deze vergaderingen krijgt het College van Bestuur beter zicht op inhoudelijke zaken die binnen de scholen, het cluster en binnen de organisatie spelen. Gedurende het schooljaar 2019-2020 bezoekt het College van Bestuur wederom alle teams. Tijdens het overleg met de teams staan de volgende thema's centraal:

- Strategisch beleidsplan 'Ruimte voor morgen!'
- Op weg naar kindcentra.
- Het onderwijsconcept.

Sociale veiligheid

Onze scholen werken structureel en cyclisch aan bewustwording rond sociale veiligheid, vanuit een gezamenlijke visie op veiligheid. Onze scholen monitoren jaarlijks de veiligheidsbeleving van de

leerlingen. De rapportage van de veiligheidsbeleving wordt jaarlijks geëvalueerd. Zo hebben we voldoende zicht op de veiligheid, het welbevinden van leerlingen en kunnen we daar waar nodig reageren en ingrijpen. Het blijft echter belangrijk om proactief rond sociale veiligheid te opereren. Gezien de opbouw van de leerlingenpopulatie en de achtergrond van de leerlingen, vraagt dit om een maatwerk benadering. De uitkomsten van de monitor rond de veiligheidsbeleving op onze scholen worden jaarlijks gedeeld met de Inspectie van het Onderwijs.

Onderwijsachterstanden

Ongeveer twintig procent van de Nederlandse leerlingen verlaat het basisonderwijs met een taalachterstand van twee jaar. Deze kinderen hebben geen beperking in de aanleg, hun achterstand komt door de omgeving waarin ze opgroeien. Dat is een probleem, want wanneer een kind eenmaal een achterstand heeft, haalt het deze amper meer in. En dat heeft gevolgen voor de latere kansen op een zelfstandig leven met betaald werk en een goede gezondheid. SOOOG vindt dat ieder kind recht heeft op maximale ontwikkelingskansen, ongeacht waar je wieg staat. Kinderen die thuis onvoldoende gestimuleerd worden in hun ontwikkeling, verdienen daarom extra aandacht. Niet alleen op school, maar ook in de voor- en vroegschoolse periode. Wij ontvangen net als gemeenten extra middelen om extra aandacht te kunnen geven aan de ontwikkeling van kinderen. De middelen die de scholen van SOOOG ontvangen, worden conform begrotingskaders volledig toegevoegd aan het formatiebudget van de betreffende school en aangewend voor extra formatie.

Voor- en vroegschoolse educatie (VVE)

Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) heeft tot doel onderwijs- of ontwikkelingsachterstand bij jonge kinderen van ongeveer twee tot zes jaar te verminderen. Hierdoor kunnen deze kinderen een betere start maken aan het begin van de basisschool. Over het algemeen heeft dit een positief effect op de verdere schoolloopbaan en toekomst van deze leerlingen. Onze scholen werken samen met de instanties voor voorschoolse educatie aan de doorgaande ontwikkeling van onze leerlingen. Zo proberen zij zo vroeg mogelijk de specifieke onderwijsbehoeften van kinderen in beeld te brengen en deze te stimuleren. Binnen de drie gemeenten waar onze scholen zijn gevestigd hebben alle VVE-partners, samen met de betreffende gemeente, een convenant ondertekend. Deze convenanten worden opnieuw tegen het licht gehouden om ze te actualiseren en om tot nieuwe (resultaat)afspraken te komen. De gezamenlijke afspraken hebben onder andere betrekking op het vaststellen van de doelgroep-definitie, het specifieke VVE-aanbod, begeleiding en zorg, doorgaande leerlijnen, privacy en overlegstructuren. Voor de voor- en vroegschoolse educatie geldt dat gemeenten voor een deel zelf bepalen welke kinderen hiervoor in aanmerking komen. Dat maakt de werkwijze per gemeente verschillend.



3. Huisvestingsbeleid

Onderhoud

Zowel het buitenonderhoud als het binnenonderhoud van de schoolgebouwen is een verantwoordelijkheid van het schoolbestuur. Nieuwbouw en renovatie zijn een verantwoordelijkheid van de gemeenten. Jaarlijks worden onze schoolgebouwen door deskundigen geschouwd op onderhoud. Op basis hiervan wordt het onderhoudsplan voor de komende tien jaren geactualiseerd. De te verwachten preventieve onderhoudskosten voor zowel binnen- als buitenonderhoud voor de komende tien jaren worden geraamd op ongeveer € 7,1 miljoen, exclusief de jaarlijkse kosten voor onderhoudsabonnementen € 140.601,- en klachtenonderhoud € 131.406,-. De totale jaarlijkse onderhoudskosten bedragen derhalve gemiddeld € 979.474,-. Op basis van het aantal leerlingen op 1 oktober 2019 bedraagt de totale vergoeding van de overheid voor onderhoud € 507.415,-. De stijgende onderhoudskosten zijn grotendeels het gevolg van oude en niet-duurzame schoolgebouwen, die niet meer voldoen aan datgene wat hedendaags modern onderwijs vraagt. Voor 2019 waren de werkelijke en geprognostiseerde onderhoudskosten:

- Klachtenonderhoud prognose € 107.000,- en werkelijk € 108.024,-.
- Preventief en buitenonderhoud prognose € 559.213,- en werkelijk € 285.157,-.

Als gevolg van diverse gemeentelijke aanvragen voorziening onderwijshuisvesting waaronder renovatie, zijn diverse geplande onderhoudswerkzaamheden doorgeschoven naar 2020 of later. Het nieuwe meerjarenonderhoudsplan 2020-2029 is hierop geactualiseerd. De meest voorkomende werkzaamheden in 2019 waren schilderwerk, vervangen van vloerafwerking, plafonds, verlichting, zonwering, reiniging en diverse overige bouwkundige onderhoudswerkzaamheden. Daarnaast is een aantal schoolpleinen opnieuw ingericht.

Energiemonitoring

Bij het energiemanagerment van SOOOG wordt gestuurd op energieverbruiken en –kosten, met als doel een economische en duurzame besparing realiseren. Voor 2019 vallen de gaskosten iets hoger € 3.759,- dan was begroot. De elektriciteitskosten vallen ongeveer € 15.756,- lager uit dan begroot. Periodiek worden de energieverbruiken geanalyseerd en worden eventuele noodzakelijke acties uitgevoerd. Het doel hiervan is onnodig energieverbruik tegengaan. Door middel van energiemonitoring wordt het energieverbruik van scholen tijdens weekenden en vakanties waar mogelijk tot een minimum beperkt. De energiemonitoring helpt ons ook om eventuele storingen te signaleren. In de afgelopen jaren is mede door het monitoren van energieverbruik het gebruik van energie afgenomen.

Jaar	Afgenomen elektriciteit	Afgenomen gas (herleid naar graaddagen)	Opgewerkte energie (zonnepanelen)
2015	540.341 kWh	289.734 m3	
2016	541.808 kWh	279.238 m3	
2017	457.114 kWh	284.137 m3	113.948 kWh
2018	405.799 kWh	291.169 m3	128.347 kWh
2019	273.865 kWh	274.147 m3	175.453 kWh

Duurzame energie

SOOOG maakt gebruik van duurzame energie waaronder zonlicht. Zonlicht kan door middel van zonnepanelen worden omgezet in energie. In 2019 hebben we via onze zonnepanelen 175.453 kWh elektriciteit opgewekt. Momenteel wordt onderzocht welke locaties mogelijk nog kunnen worden voorzien van zonnepanelen om een nog grotere reductie van energieverbruik en kosten te kunnen realiseren. Met de provincie bespreken we of financiering van windenergie ook interessant kan zijn voor onze organisatie.

Onderwijsvoorzieningen en lokale overheden

Voor inwoners van onze gemeenten is het bieden van een aantrekkelijke woonomgeving waarin onze kinderen goed kunnen opgroeien van groot belang. Daar horen kwalitatief sterke en gezonde onderwijsvoorzieningen bij. Moderne onderwijsvoorzieningen leveren daarnaast een belangrijke bijdrage aan ons vestigingsklimaat en het zijn en blijven van een aantrekkelijke woongemeente voor jonge gezinnen. Door een dalend leerlingenaantal en verouderde schoolgebouwen staan deze voorzieningen onder druk. Wij hebben de ambitie en de visie om eigentijdse opvang en eigentijds onderwijs te bieden in een doorgaande lijn voor kinderen van nul tot twaalf of veertien jaar, waarin de kennis en vaardigheden binnen de brede ontwikkeling en 21ste-eeuwse vaardigheden centraal staan. Niet alle schoolgebouwen zijn flexibel en aanpasbaar waardoor ze onvoldoende kansen bieden voor hedendaags modern onderwijs. Veel gebouwen zorgen voor hoge energie- en onderhoudskosten.

Schoolgebouwen						
School	Bouwjaar	Bruto vloeropp.	Genorm. vloeropp.	Aantal lokalen	Genorm. aantal lokalen	Mede-gebruik
00BB Obs Letterwies	1953	1135	650	6	4	-
03DW Obs Houwingaham	2011	931	650	6	4	1
06CN Obs Oosterschool	1975	932	785	7	5	-
06DG Obs de Noordkaap	2011	-	875	8	6	-
08DD Obs Drieborg	1973	738	650	6	4	2
08IC Obs Westerschool	1925	622	785	4	5	-
09DO Obs de Uilenburcht	1970	1165	875	8	6	1
09EU Obs Heiligerlee	1962	1112	650	7	4	2
10BG Obs de Linde	1996	1299	875	9	6	-
10BG Obs Theo Thijssen	1952	557	650	5	4	-
10DT Sws de Driesprong	1974	577	650	4	4	-
10SZ Obs Jaarfke	1979	1099	875	9	6	1
11GF Obs Hendrik Wester	2010	-	785	8	5	-
11HF Obs Eexterbasisschool	1975	1258	650	8	4	-
11JJ Obs de Vlonder	1979	561	495	4	3	-
11RY Obs Feiko Clock	1998	2195	1190	18	9	1
11UZ Obs de Wiekslag	1976	909	650	5	4	1
12EJ Obs de Kleine Dollard	1973	1762	980	11	7	3
12VN Obs Beukenlaan	1975	1761	1085	13	8	2
13BM Obs de Tweemaster	1977	1512	1085	10	8	-
13HB Obs de Waterlelie	1975	1562	980	10	7	-
18HQ Obs de Bouwsteen	2002	1132	785	9	5	2
19SW Sbo Delta	2013	-	1295	7	10	-
19TZ (V)so de Meentschool	2013	-	1450	14	14	-
Totaal		22819	20400	193	142	16

De gemeente Westerwolde heeft het Integraal Huisvestingsplan (IHP) voor de onderwijsgebouwen afgerond. Op basis van het plan kan de gemeenteraad besluiten nemen over onder andere nieuwbouw in voormalige gemeente Bellingwedde. De gemeente Oldambt heeft een extern bureau opdracht gegeven om in samenspraak met de schoolbesturen een visie op onderwijshuisvesting op

te stellen. Met name de scholen in Winschoten vragen mede gelet op duurzaamheid (leeftijd), onderhoud en vormgeving om nieuwbouw. SOOOG heeft aangegeven graag mee te willen werken aan herstructurering en dus vernieuwing van schoolgebouwen. Voorwaarde is dat niet alleen plannen worden gemaakt maar daadwerkelijk ook geld beschikbaar wordt gesteld om nieuwbouw te kunnen realiseren. In de gemeente Pekela speelt een discussie rondom onderwijshuisvesting. In de Groenling is ruimtetekort en in obs Feiko Clock leegstand. De gemeente neemt in 2020 een besluit op basis van de telling van 1 oktober 2019 en de daarop aangepaste prognoses. In het volgende overzicht staan de schoolgebouwen weergegeven met bouwjaar, vloeroppervlakte en gebruik.

ICT en netwerk

We hebben onze licenties op ons huidige wifi-netwerk (Aerohives) verlengd. We willen meer eigen regie op connectiviteit, beheer en support van ons netwerk. Hiertoe hebben we een procesbegeleider opdracht gegeven om onze cloud(data)omgeving als zodanig te gaan inrichten. Concreet betekent het dat we met koppelingen willen gaan werken tussen personeelsadministratie en leerlingenadministratie en Office 365, om nieuwe accounts met bijbehorende licenties aan te kunnen maken en te muteren. Het beheer van devices van medewerkers willen we onderbrengen in Intune van Microsoft. Voor leerlingen zal dat afhankelijk van de schoolkeuze komen te liggen bij de onderwijskundige leverancier van devices. In geval scholen daar geen gebruik van maken worden de devices ook beheerd via Intune. Voor een optimale connectiviteit van ons netwerk (internet, firewall en telefonie) zijn we een overeenkomst aangegaan met een van de grootste landelijke providers.



4. Financieel beleid

Beleid, risicomanagement en investeren

Goed (financieel) beleid is van doorslaggevend belang voor de continuïteit van SOOOG en voor de kwaliteit van 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 continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. In het financiële beleid staat de balans tussen de eisen van het onderwijs (het primaire proces) en het financiële perspectief centraal. Het toenemende lerarentekort is een ingrijpende ontwikkeling en daardoor ook een groter wordende opgave. Juist daarom is het personeelsbeleid een belangrijk aspect van zowel het financieel als het onderwijskundig beleid.

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!".

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het financieel beleid en delegeert met name een aantal bevoegdheden en uitvoeringsverantwoordelijkheden naar de (cluster)directeuren. 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 een (cluster)directeur de consequenties van de uitvoering van het financieel beleid en het formatieplan van de school op korte en meerjarige termijn.

Ons financieel beleid is gericht op de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. De balans tussen eisen die het onderwijs op korte termijn stelt en een meerjarenperspectief staan hierin steeds centraal. De omvang van ons weerstandsvermogen in relatie tot de risico's biedt ons voldoende ruimte om de komende jaren ruim te gaan investeren in de kwaliteitsversterking van het onderwijs. In 2017 is een risicoanalyse uitgevoerd, waarin de risico's niet zijn gekwantificeerd, om inzicht te krijgen in welk vermogen nodig is voor welke risico's, en welk deel van het vermogen als bestemmingsreserve kan worden aangewend voor aanvullend beleid. Deze risicoanalyse is onderdeel van risicomanagement. Met dit management beogen we een balans te houden tussen risico's nemen en risico's beheersen. Gelijktijdig stelt het ons mede in staat beleidsrijker te kunnen begroten.

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

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

Allocatie van middelen (begrotingskaders)

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 begrotingskaders hebben de scholen veel vrijheid in de manier waarop zij hun middelen inzetten om het onderwijsdoel te realiseren. De begroting 2020 en meerjarenraming 2020-2023, zijn een financiële vertaling van de actuele ontwikkelingen, ervaringscijfers en jaarplannen, die zijn afgeleid van het huidige en toekomstige strategisch beleid. Beleid waarin het onderwijs- en personeelsbeleid centraal staan. De uitgangspunten en kaders die voor de samenstelling van de begroting 2020 en meerjarenraming 2021-2024 zijn gehanteerd, zijn:

- De begroting van SOOOG is opgebouwd uit de schoolbegrotingen en bovenschoolse begroting.
- De schoolbegroting betreft de inkomsten en diensgevolge uitgaven voor:
 - ✓ De jaarlijkse verbruiksmaterialen, licenties, abonnementen, repromiddelen, medezeggenschap, culturele vorming, dienstreizen en huishoudelijke en/of schoolgerelateerde zaken.
 - ✓ De afschrijving van het onderwijsleerpakket en de ICT-middelen.
 - ✓ De scholing van het personeel en de onderwijsontwikkeling inclusief de daaraan gerelateerde vervanging van personeel.
 - ✓ De versterking van cultuureducatie en opbrengstgericht werken.
- De bovenschoolse begroting betreft de inkomsten en diensgevolge uitgaven voor:
 - ✓ De inzet van personeel.
 - ✓ De afschrijving en vervanging materiële vaste activa.
 - ✓ De huisvesting waaronder onderhoud, energie en schoonmaak.
 - ✓ De kwaliteitsontwikkeling van onderwijs en onderwijsondersteuning.
 - ✓ De SOOOG brede professionalisering van het personeel en management.
 - ✓ De administratie en het beheer.
 - ✓ Overige lasten, waaronder reproductiemiddelen, representatie, etcetera.
 - ✓ Investerings ten laste van de bestemmingsreserve 'kwaliteitsontwikkeling'.
- De financiële positie van SOOOG maakt het voor 2020 en de jaren 2021-2024 mogelijk dat we extra investeren in de kwaliteitsontwikkeling dan wel versterking van het onderwijs. Hierin staan (I)KC ontwikkeling, kwaliteitsformatie, scholing, klimaat en duurzaamheid, ICT en schoolambities centraal.
- 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 Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs (SWV-en) en voor zover van toepassing de vergoedingen van de lokale overheden – vormen het budget waaruit de jaarlijkse exploitatie wordt bekostigd.
- De overdracht van de middelen vanuit de SWV-en worden aangewend voor 'raad en daad' inzake de organisatie en uitvoering van passend onderwijs, en limiteren in beginsel de beschikbare middelen voor passend onderwijs.
- 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.
 - ✓ Scholingstrajecten ter versterking van de basisondersteuning.
 - ✓ De bekostiging van de aangeboden arrangementen (personeel en materiaal) van het expertisecentrum.
- Het personeelsbudget – aangevuld met ongeveer één derde van het budget van de samenwerkingsverbanden – wordt intern geormerkt als de basisbekostiging voor de inzet van personeel. Het budget limiteert de beschikbare (basis)formatie op school- en clusterniveau.
- Voor investeringen ten laste van de reserves is het uitgangspunt dat deze niet mogen leiden tot structurele lastenverhogingen.

- Op basis van de gemiddelde personeelslast op bestuursniveau wordt jaarlijks de beschikbare formatie op schoolniveau toegerekend. Hiertoe wordt het aantal formatieplaatsen op L10-niveau berekend door het personeelsbudget dat door het ministerie aan een school is toegekend, te delen door de gemiddelde personeelslast op L10-niveau.
- Het verschil in het beschikbare personeelsbudget als gevolg van de bekostigde leerlingen op basis van teldatum 1 oktober (T-1) en de verwachte leerlingen op de eerst volgende teldatum 1 oktober (T), wordt beschikbaar gesteld voor frictieformatie op clusterniveau.

Risicoanalyse en weerstandsvermogen

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

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

Per 31 december 2019 beschikt SOOOG over ongeveer 9,3 mio eigen vermogen. Er is geen privaat vermogen beschikbaar. Het eigen vermogen is bestemd voor:

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

In de begroting 2020 en meerjarenraming 2021-2024 is een extra investering opgenomen voor kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitsversterking van het onderwijs. Deze investeringen leiden in beginsel niet tot structurele lastenverhogingen. Voor deze periode is ongeveer 4,8 mio aan investeringen begroot ten laste van de bestemmingsreserve.

Gegeven de uitgevoerde risicoanalyse is het noodzakelijk een minimaal weerstandsvermogen aan te houden van 2,2 mio. Gemiddeld houdt een onderwijsinstelling in het primair onderwijs een weerstandsvermogen aan van circa 17 procent. Het College van Bestuur heeft, gegeven de risico's van een veranderende organisatie, besloten een weerstandsvermogen aan te houden van ongeveer 3,5 mio, circa 15-20 procent.

Planning en control

Het nakomen van verplichtingen en realiseren van kwaliteitsontwikkeling kan, gezien de genoemde bedreigingen, alleen wanneer we zelfstandig keuzes blijven maken in uitgaven. Keuzes die bijdragen aan het borgen en de ontwikkeling van kwaliteit. Om die kwaliteit te blijven behalen, willen we inzetten op de verdergaande professionalisering van personeel, de modernisering en inrichting van schoolgebouwen en de versterking van kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs. Financiën zijn niet de hoofdzak van een onderwijsorganisatie, maar wel noodzakelijk om de goede bedrijfsvoering en continuïteit van de organisatie te beheersen en diens gevolge te kunnen investeren in goed onderwijs. De planning- & control cyclus geeft hierin duidelijkheid. De 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 bij controle van de jaarrekening 2017 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.

Administratieve organisatie en interne beheersing

Planning en Control bewaken de interne beheersing en het rechtmatig en doelmatig realiseren van onze doelstellingen. Een goede planning- en controlcyclus draagt sterk bij aan ons 'in control' zijn. De cyclus bestaat bij ons uit de volgende onderdelen: een strategisch meerjarenbeleidsplan, financiële kaders en allocatie, een begroting en meerjarenraming, periodieke risicoanalyse en risicomanagement, tussentijdse managementrapportages, verantwoording en verslaggeving en tijdige bijsturing op basis van de actuele informatie. We hebben onze Administratieve Organisatie en Interne Beheersing beschreven in een handboek dat we in samenwerking met onze accountant in 2017 hebben geactualiseerd. Als vervolg op de ontwikkeling van opvang en onderwijs en de komst van nieuwe medewerkers, zal het handboek als dynamisch document regelmatig, zo ook in 2020, moeten worden geactualiseerd. Onze accountant zal bij de actualisering van het handboek worden betrokken. Een belangrijk uitgangspunt bij de inrichting van processen is dat er voldoende controle-technische functiescheiding is ingebouwd. We volgen wel een richtlijn bij inkoop zoals die destijds is aangeleverd door onze accountant. We beschikken niet over eigen betalings- en leveringsvoorwaarden.

Gekeken naar de meerjarenbegroting van 2019 ligt de begroting 2020 in lijn met die meerjarenbegroting. We zijn en blijven volop in beweging. Veranderen begint met bewegen. Beweging, die mede wordt ingegeven door externe omstandigheden (eisen vanuit onderwijsinspectie, bestuursakkoord PO, krimp aantal leerlingen), maar ook door de eigen wens van de organisatie zich verder te ontwikkelen, waarbij het ambitieniveau hoger ligt dan het voorwaardelijke basisniveau. Een onderdeel van de beweging is kritisch blijven inzake de Administratieve Organisatie (AO) en de Interne Beheersing (IB). Het doel van het Handboek AO&IB is een eenduidige procesgang creëren en behouden, waarmee het voor iedereen duidelijk is hoe we onze administratieve zaken geregeld hebben.

Treasury statuut

SOOOG hanteert een standaard treasury statuut dat in 2017 is geactualiseerd en opnieuw is vastgesteld. Het treasurybeleid wordt uitgevoerd binnen de kaders van de regeling beleggen en belenen voor instellingen voor onderwijs. Wij beleggen uitsluitend veilig en daarom niet in aandelen, obligaties of risicovolle fondsen. Het College van Bestuur legt verantwoording af over het gevoerde treasurybeleid aan de Raad van Toezicht in:

- De periodieke managementrapportage.
- De jaarrekening.



III. Financiën

Algemeen

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

Balanspositie en resultaat

Het financieel resultaat over 2019 bedraagt -/- € 1.077.387,- De focus is enerzijds gericht op realisatie van beoogde kwaliteit binnen een sluitende exploitatie waarin doelmatigheid, effectiviteit en efficiency van de interne organisatie centraal stonden en anderzijds op de uitvoering van de geplande investeringen voor 2018. De investeringen, die ten laste komen van de bestemmingsreserve kwaliteitsontwikkeling, richten zich op de kwaliteitsversterking van het onderwijs. In het volgende overzicht worden de gerealiseerde investeringen van 2019 weergegeven.

	Begroot	Gerealiseerd
• Strategie	€ 265.412,-	€ 117.495,-
• Kwaliteitsversterking	€ 288.283,-	€ 366.432,-
• Expertisecentrum	€ 150.000,-	€ 150.000,-
• PLUS-pool	€ 152.330,-	€ 137.265,-
• Onderwijsprofilering	€ 125.000,-	€ 120.209,-
• Public Relations	€ 59.250,-	€ 48.053,-
• Onderhoudsvoorzieningen	€ 150.000,-	€ 0,-
	€ 1.190.275,-	€ 939.454,-

Balansposities		
Balanspositie	31-12-2019	31-12-2018
Totaal vermogen	€ 14.047.939	€ 13.907.576
Eigen vermogen	€ 8.336.015	€ 9.413.401
Kort vreemd vermogen	€ 3.748.757	€ 2.832.001
Lang vreemd vermogen	-	€ 37.721
Voorzieningen	€ 1.963.167	€ 1.624.453

Resultaat			
Resultaat	Realisatie 2019	Realisatie 2018	Begroot 2019
Totale baten	€ 23.206.874	€ 22.737.836	€ 22.288.312
Totale lasten	€ 24.286.011	€ 23.499.694	€ 23.493.587
Financiële baten	€ 1.750	€ 3.878	€ 15.000
Resultaat	-€ 1.077.387	-€ 757.980	-€ 1.190.275

Balans					
Activa	31-12-2019	31-12-2018	Passiva	31-12-2019	31-12-2018
Mat. vaste activa	€ 2.246.037	€ 2.341.253	Eigen vermogen	€ 8.336.015	€ 9.413.401
Fin. vaste activa	€ 21.150	€ 19.500	Voorzieningen	€ 1.963.167	€ 1.624.453
Vorderingen	€ 1.372.926	€ 1.378.219	Langl. Schulden	-	€ 37.721
Liquide middelen	€ 10.407.826	€ 10.168.604	Kortl. Schulden	€ 3.748.757	€ 2.832.001
Totaal	€ 14.047.939	€ 13.907.576	Totaal	€ 14.047.939	€ 13.907.576

Analyse

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

Analyse resultaat					
Baten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Verschil	Realisatie 2018	Verschil
Rijksbijdragen OCW	€ 22.972.527	€ 22.172.536	€ 799.991	€ 22.489.740	€ 482.787
Overige overheidsbijdragen	€ 33.274	€ 0	€ 33.274	€ 34.056	-€ 782
Overige baten	€ 201.073	€ 115.776	€ 85.297	€ 214.040	-€ 12.967
Totaal baten	€ 23.206.874	€ 22.288.312	€ 918.562	€ 22.737.836	€ 469.038
Lasten					
Personele lasten	€ 20.027.708	€ 19.343.971	€ 683.737	€ 19.354.597	€ 673.111
Afschrijvingen	€ 517.324	€ 533.475	-€ 16.151	€ 492.862	€ 24.462
Huisvestingslasten	€ 1.935.059	€ 2.077.571	-€ 142.512	€ 1.857.481	€ 77.578
Overige instellingslasten	€ 1.805.920	€ 1.538.570	€ 267.350	€ 1.794.754	€ 11.166
Totaal lasten	€ 24.286.011	€ 23.493.587	€ 792.424	€ 23.499.694	€ 786.317
Saldo baten en lasten	-€ 1.079.137	-€ 1.205.275	€ 126.138	-€ 761.858	-€ 317.279
Financiële baten en lasten	€ 1.750	€ 15.000	-€ 13.250	€ 3.878	-€ 2.128
Totaal	-€ 1.077.387	-€ 1.190.275	€ 112.888	-€ 757.980	-€ 319.407
Onttr. bestemmingsreserve	€ 939.454	€ 1.193.078	-€ 250.821	€ 1.185.939	-€ 246.485
Resultaat	-€ 137.933	€ 2.803	€ 135.130	€ 427.959	-€ 565.892

Toelichting op de staat van baten

Rijksbijdragen OCW					
Baten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Verschil	Realisatie 2018	Verschil
Vergoeding salariskosten	€ 14.627.280	€ 14.927.767	-€ 300.487	€ 15.196.946	-€ 569.666
Vergoeding PAB	€ 3.412.098	€ 3.257.199	€ 154.899	€ 2.944.678	€ 467.420
Subsidie OCW niet-geoormerkt (P)	€ 701.141	€ 0	€ 701.141	€ 207.532	€ 493.609
SWV ontv. Ondersteun. Personeel	€ 1.470.931	€ 1.188.481	€ 282.450	€ 1.330.424	€ 140.507
Rijksbijdrage OCW Materieel	€ 2.761.078	€ 2.799.089	-€ 38.011	€ 2.810.161	-€ 49.083
Totaal	€ 22.972.528	€ 22.172.536	€ 799.992	€ 22.489.740	€ 482.788

Het verschil in baten van € 799.992,- tussen werkelijk en begroot is het gevolg van:

- Een lagere 'vergoeding salariskosten' van € 300.487,- dan begroot, als gevolg van een gewijzigde financiering van onderwijsachterstanden die nu via de vergoeding PAB plaatsvindt.
- Een hogere vergoeding 'PAB van € 154.899,- als gevolg van de gewijzigde financiering onderwijsachterstanden en de verhoging van werkdrukmiddelen.
- Een hogere vergoeding 'subsidie OCW van € 701.141,- als gevolg van extra uitkering voor de opvang vreemdelingen, lerarenbeurs en het onderwijsconvenant 2019 waarin niet was voorzien.
- Extra inkomsten van het SWV van € 282.40,- voor groeibekostiging SBO/SO en oplossen wachtlijsten SBO.
- Een lagere rijksbijdrage OCW materieel van € 38.011,- dan begroot.

Overige overheidsbijdragen					
Baten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Verschil	Realisatie 2018	Verschil
Subsidie gemeente	€ 33.274	-	€ 33.274	€ 34.056	-€ 782
Overige vergoedingen	-	-	-	-	-
Totaal	€ 33.274	-	€ 33.274	€ 34.056	-€ 782

De overige overheidsbijdragen zijn € 33.274,- hoger dan begroot. Deze extra inkomsten betreft:

- Onderzoekbijdrage aardbeving (Obs Letterwies) € 389,-.
- Bekostiging onderwijsassistent door gemeente Oldambt € 32.885,-.

Overige baten					
Baten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Verschil	Realisatie 2018	Verschil
Overige baten	€ 201.074	€ 115.776	€ 85.298	€ 214.040	-€ 12.966
Totaal	€ 201.074	€ 115.776	€ 85.298	€ 214.040	-€ 12.966

De overige baten zijn € 85.298,- hoger dan begroot. Het verschil bestaat met name uit:

- Subsidie muziekonderwijs € 61.886,-.
- Extra inkomsten voor cultuureducatie € 15.012,-.
- Vergoeding leerlinggebonden financiering € 5.000,-.

Toelichting op de staat van lasten

Personele lasten					
Lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Verschil	Realisatie 2018	Verschil
Personele lasten	€ 20.027.708	€ 19.343.971	€ 683.737	€ 19.354.597	€ 673.111
Totaal	€ 20.027.708	€ 19.343.971	€ 683.737	€ 19.354.597	€ 673.111

De hogere personele lasten zijn voornamelijk het gevolg van de extra uitkering over 2019 conform nieuwe CAO.

Afschrijvingen					
Lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Verschil	Realisatie 2018	Verschil
Afschrijvingen	€ 517.324	€ 533.475	-€ 16.151	€ 492.862	€ 24.462
Totaal	€ 517.324	€ 533.475	-€ 16.151	€ 492.862	€ 24.462

De afschrijvingslasten zijn € 16.151,- lager dan begroot hetgeen voornamelijk wordt veroorzaakt door lagere afschrijvingslasten op het onderwijsleerpakket (methoden) als gevolg van het aanschaffen van ICT-licenties voor lesmethoden.

Huisvestingslasten					
Lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Verschil	Realisatie 2018	Verschil
Huisvestingslasten	€ 1.935.059	€ 2.077.571	-€ 142.512	€ 1.857.481	€ 77.578
Totaal	€ 1.935.059	€ 2.077.571	-€ 142.512	€ 1.857.481	€ 77.578

Het verschil is onder meer te verklaren door lagere uitgaven inzake onderhoud € 187.564,- en hogere uitgaven inzake energie € 31.155,-, huur en medegebruik € 3.729,- en schoonmaakkosten € 6.353,-.

Overige instellingslasten					
Lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Verschil	Realisatie 2018	Verschil
Overige instellingslasten	€ 1.805.919	€ 1.538.570	€ 267.349	€ 1.794.754	€ 11.165
Totaal	€ 1.805.919	€ 1.538.570	€ 267.349	€ 1.794.754	€ 11.165

Het verschil is mede te verklaren door hogere uitgaven voor uitbesteding administratie € 20.746,-, ICT € 123.576,-, drukwerk-/reproductiekosten € 15.778,-, dienstreizen € 49.762,-, onderwijsprofilering € 54.587,-, contributies € 15.271,-, vergaderkosten € 9.054,- en lagere uitgaven voor aanschaf kleine inventaris & apparatuur € 3.119,-, telecommunicatie € 9.698,- en algemene kosten € 7.954,-.

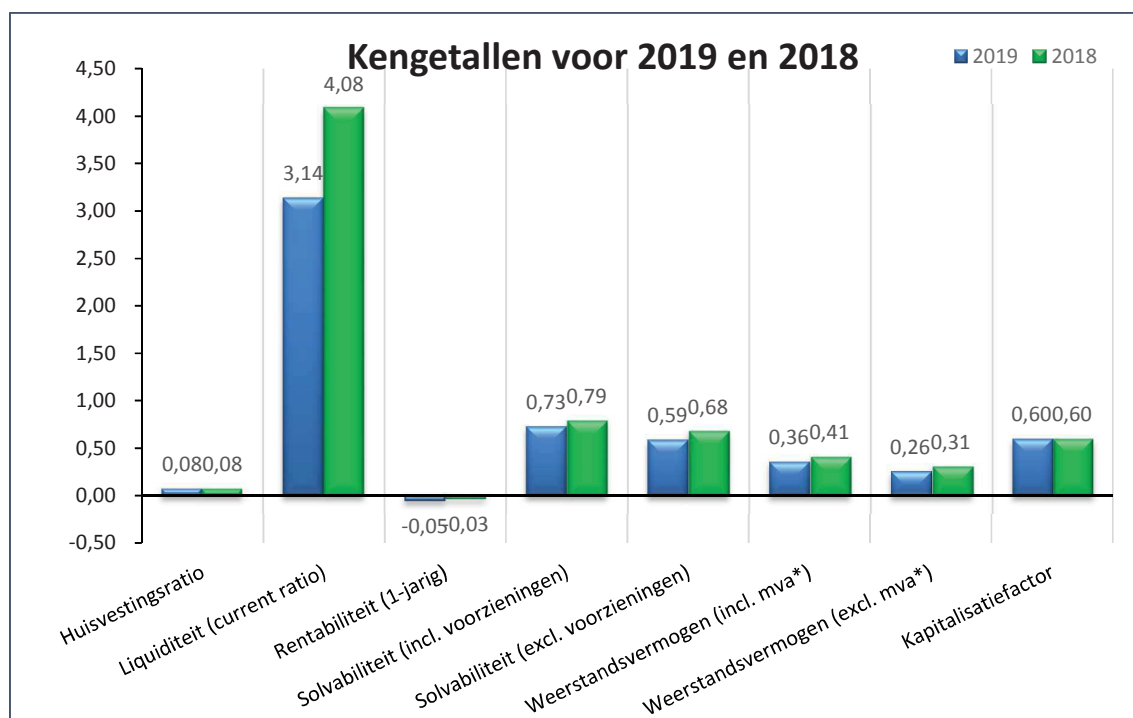
Investerings- en financieringsbeleid

Onze liquiditeitspositie maakt het mogelijk dat wij investeringen betalen uit eigen middelen. Investerings- en financieringsbeleid zijn gepland vanuit een financieel perspectief en de daarmee verband houdende afschrijvingen zijn opgenomen in de meerjarenbegroting. In het volgende overzicht zijn de gerealiseerde investeringen in 2019 en begrote investeringen voor 2020 weergegeven.

Gerealiseerde investeringen 2019 en geplande investeringen 2020					
OLP		ICT		Meubilair	
Gerealiseerde Invest. 2019	Geplande Invest. 2020	Gerealiseerde Invest. 2019	Geplande Invest. 2020	Gerealiseerde Invest. 2019	Geplande Invest. 2020
€ 100.968	€ 115.295	€ 258.942	€ 259.550	€ 101.941	€ 177.830

Kengetallen

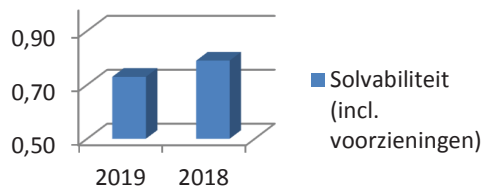
Met betrekking tot de solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit, kapitalisatiefactor, huisvestingsratio en het weerstandsvermogen vermelden wij onderstaande kengetallen.



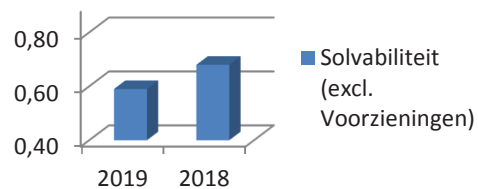
	31-12-2019	31-12-2018
1. Solvabiliteit incl. voorzieningen	0,73	0,79
Solvabiliteit excl. Voorzieningen	0,59	0,68

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.

Solvabiliteit (incl. voorzieningen)



Solvabiliteit (excl. Voorzieningen)



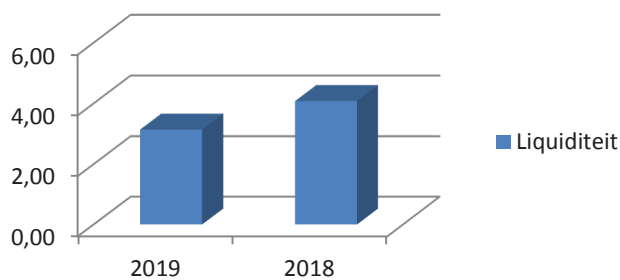
2. Liquiditeit

31-12-2019
3,14

31-12-2018
4,08

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.

Liquiditeit



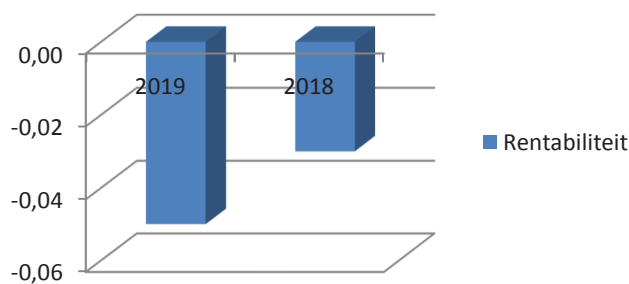
3. Rentabiliteit

31-12-2019
-0,05

31-12-2018
-0,03

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

Rentabiliteit

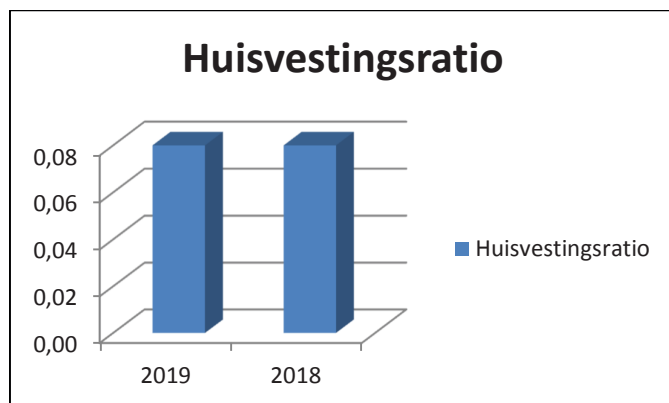


4. Huisvestingsratio

31-12-2019
0,08

31-12-2018
0,08

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

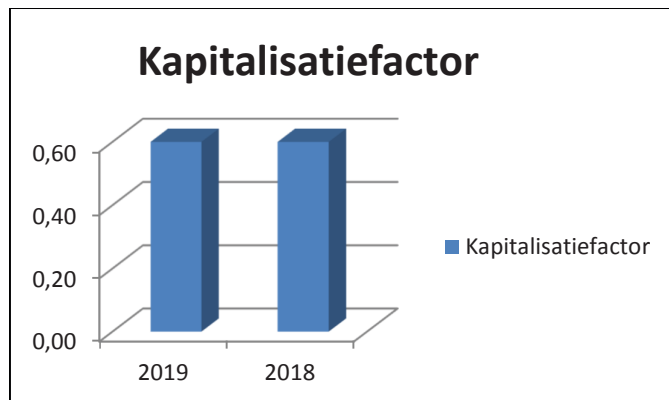


5. Kapitalisatiefactor

31-12-2019
0,60

31-12-2018
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).



6. Weerstandvermogen incl. mva*

31-12-2019
0,36

31-12-2018
0,41

Weerstandvermogen excl. Mva*

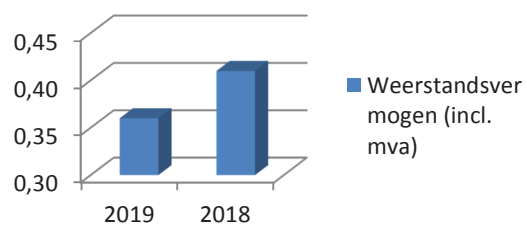
0,26

0,31

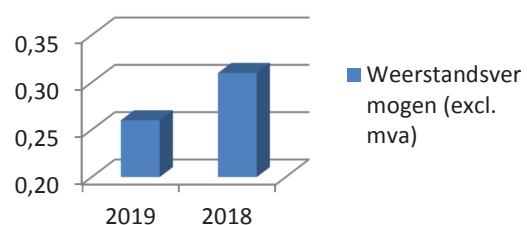
* mva = materiële vaste activa

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.

Weerstandsvermogen (incl. mva)



Weerstandsvermogen (excl. mva)



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 2020 en meerjarenraming 2021-2024 die zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Aantal leerlingen en ontwikkelingen

We zien dat de daling van het aantal leerlingen aan het afvlakken is. We willen ons kwalitatief goed onderwijs in kleine dorpskernen en wijken graag op peil houden en verbinden met opvang tot een kindcentrum. Bij voorkeur een kindcentrum in een modern gebouw. Scholen sluiten uiteindelijk als het leerlingenaantal onder de opheffingsnorm daalt. Obs Eexterbasisschool en obs 't Jaarfke fuseren met ingang van 1 augustus 2020 tot één openbare school (Obs Futera) die gehuisvest is in de nieuwe brede school in Scheemda. Het speciaal basisonderwijs en het speciaal onderwijs dat wij verzorgen in het onderwijszorgcentrum de Stuwe groeit. Ondanks de uitbreiding (extra lokalen) dreigt in 2020 weer een leerlingenstop te worden ingesteld. We bieden onze scholen de komende jaren ruimte om waar mogelijk uit te groen tot een kindcentrum met als doel om opvang en onderwijs met elkaar te verbinden en vanuit één loket, één team en één aansturing vorm te geven. We gaan daartoe als SOOOG ver(der)gaand samenwerken met Kinderopvang KiWi. Dientengevolge zal de organisatiestructuur en de inrichting van de organisatie en scholen er de komende geleidelijk anders uit gaan zien.

De clustering zal als organisatiestructuur verdwijnen en via een natuurlijke en organische proces plaats gaan maken voor een andere, meer flexibele, organisatiestructuur. De inhoudelijke samenwerking die in de afgelopen jaren binnen de clusters is ontstaan willen we daar, waar deze als waardevol en/of toegevoegde waarde wordt ervaren, continueren. In overleg met en met instemming van de gemeenten en de andere schoolbesturen moet worden vastgesteld of onderwijsvoorzieningen in de huidige omvang in dorpskernen en/of wijken naast elkaar kunnen blijven bestaan. Wij streven naar één open kindcentrum voor kinderen van nul tot twaalf of veertien jaar. Ons functiegebouw vormt een belangrijk fundament voor onze organisatie, de inrichting ervan en voor ons personeelsbeleid. Ons huidige functiebouwwerk zal, gegeven de ontwikkelingen van SOOOG en nieuwe CAO, wijzigen. We willen een toekomstbestendig ingericht functiebouwwerk, zodat we een effectieve organisatie kunnen handhaven. Samen met onze onderwijspartners en gemeenten willen we graag de mogelijkheden van een Samenwerkingsbestuur Primair Onderwijs Oost-Groningen blijven verkennen. Onder een samenwerkingsbestuur kunnen openbare, bijzondere en samenwerkingsscholen een (h)erkenbare positie krijgen. Naast een horizontale samenwerking zien we ook kansen in een verticale samenwerking met het Dollard College. Een goede samenwerking met de gemeente en overige zorgpartners in de regio is voor onze leerlingen van essentieel belang om op een adequate en goede wijze invulling te geven aan passend onderwijs en goede (jeugd)zorg. De komende jaren blijven we vanuit onze bestemmingsreserve investeren in de kwaliteitsontwikkeling van ons onderwijs waarbij wij onze financieel gezonde positie blijven bewaken.

Het aantal leerlingen zal naar verwachting dalen tot ongeveer 2662 leerlingen in 2024. Vanaf de start in 2006 betekent dit een daling van ongeveer 33,4 procent.

Aantal leerlingen 2006-2024									
Teldatum	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*
Totaal	4000	3001	2901	2841	2845	2801	2728	2714	2662
Percentage	100,0%	75,0%	72,5%	71,0%	71,1%	70,0%	68,2%	67,8%	66,6%

Werkgelegenheid 2019-2023

Gebaseerd op het aantal leerlingen en op prognoses is de beschikbare formatie berekend en nader uitgewerkt. De verwachting voor het schooljaar 2020-2021 is dat als gevolg van pensionering, inzet van werkdrukmiddelen en kwaliteitsformatie een kleine overschot ontstaat dat als gevolg van natuurlijk verloop en/of verlopen kan worden ingezet. In het onderstaande overzicht wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven op basis van het reguliere budget.

Ontwikkeling werkgelegenheid 2020 -2025 (fpe.)*					
Schooljaar	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Budget	235,80	233,20	227,99	227,17	223,61
Pers. Verplichtingen	<u>236,51</u>	<u>234,37</u>	<u>229,23</u>	<u>224,50</u>	<u>219,65</u>
- Management	18,53	18,53	17,44	16,53	16,53
- Onderwijzend pers.	180,97	175,48	174,43	170,20	165,47
- Ondersteunend pers.	43,86	42,50	42,50	42,50	42,50
Vacatureruimte	-0,71	-1,17	-1,24	2,67	3,96

*)peildatum oktober 2019

Balans

Een bedrijfseconomisch gezonde organisatie en moderne huisvesting en inrichting zijn – naast ons kapitaal: ons personeel – de belangrijkste randvoorwaarden voor goed onderwijs. Ons financiële beleid is dan ook gericht op de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. De 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 2019-2024						
Activa	Realisatie 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
Immateriële vaste activa	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Materiële vaste activa	€ 2.246.037	€ 2.285.370	€ 2.209.897	€ 2.158.203	€ 2.127.327	€ 2.080.863
Financiële vaste activa	€ 21.150	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal vaste activa	€ 2.267.187	€ 2.285.370	€ 2.209.897	€ 2.158.203	€ 2.127.327	€ 2.080.863
Voorraden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Vorderingen	€ 1.372.926	€ 1.264.000	€ 1.226.000	€ 1.188.000	€ 1.150.000	€ 1.125.000
Kortlopende effecten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Liquide middelen	€ 10.407.826	€ 7.791.638	€ 5.901.288	€ 4.451.755	€ 3.492.212	€ 2.626.920
Totaal vlottende activa	€ 11.780.752	€ 9.055.638	€ 7.127.288	€ 5.639.755	€ 4.642.212	€ 3.751.920
Totaal activa	€ 14.047.939	€ 11.341.009	€ 9.337.184	€ 7.797.958	€ 6.769.540	€ 5.832.783
Passiva	Realisatie 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
Algemene reserve	€ 3.718.036	€ 3.697.570	€ 3.646.375	€ 3.614.474	€ 3.556.399	€ 3.292.225
Bestemmingsreserve	€ 4.617.979	€ 3.533.121	€ 2.537.228	€ 1.562.469	€ 696.870	€ 0
Ov. Reserves en fondsen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal eigen vermogen	€ 8.336.015	€ 7.230.691	€ 6.183.603	€ 5.176.943	€ 4.253.269	€ 3.292.225
Voorzieningen	€ 1.963.167	€ 1.785.318	€ 951.581	€ 523.015	€ 518.771	€ 645.558
Langlopende schulden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Kortlopende schulden	€ 3.748.757	€ 2.325.000	€ 2.202.000	€ 2.098.000	€ 1.997.500	€ 1.895.000
Totaal passiva	€ 14.047.939	€ 11.341.009	€ 9.337.184	€ 7.797.958	€ 6.769.540	€ 5.832.783

Exploitatie

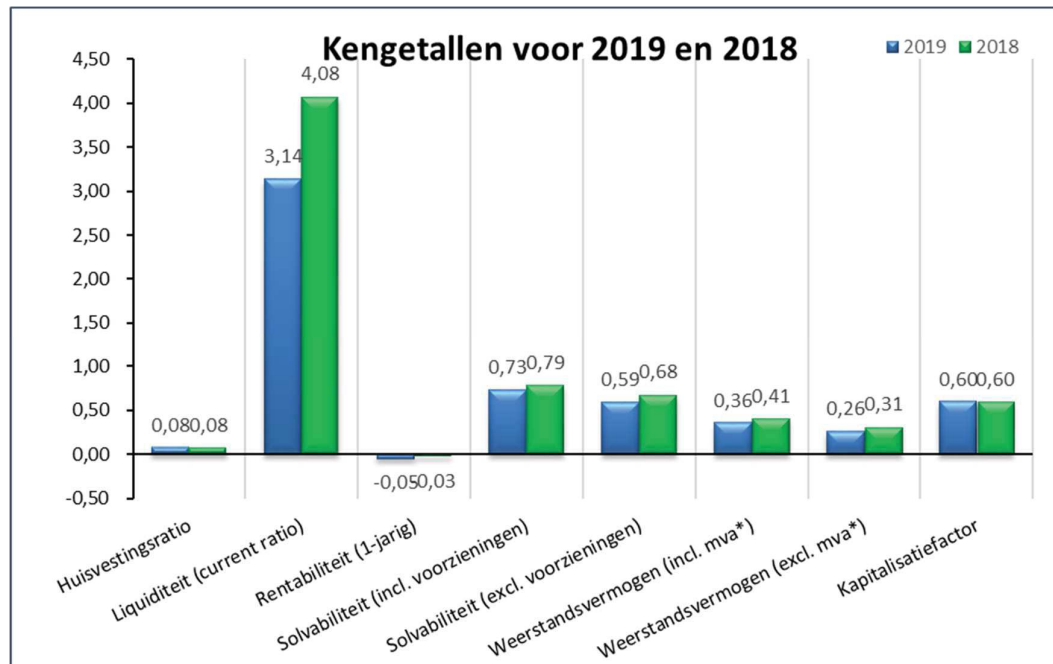
In de volgende overzichten staan de werkelijke exploitatie 2019 en de verwachte exploitatie 2020-2024 weergegeven. In de exploitatie is een kwaliteitsinvestering ten laste van de bestemmingsreserve opgenomen.

Exploitatie 2019-2020			
	Realisatie 2019	Begroting 2019	Begroting 2020
Baten			
Rijksbijdragen OCW	€ 22.972.527	€ 22.172.536	€ 22.024.070
Overige overheidsbijdr.	€ 33.274	€ 758.591	€ 904.850
Overige baten	€ 201.073	€ 115.776	€ 108.049
Totaal baten	€ 23.206.874	€ 23.046.903	€ 23.036.968
Lasten			
Personele lasten	€ 19.256.516	€ 19.243.733	€ 19.246.818
Afschrijvingen	€ 517.324	€ 533.473	€ 542.365
Huisvestingslasten	€ 1.935.059	€ 1.927.573	€ 1.957.597
Overige instellingslasten	€ 1.637.658	€ 1.354.321	€ 1.311.655
Totaal lasten	€ 23.346.557	€ 23.059.100	€ 23.058.434
Saldo baten en lasten	-€ 139.683	-€ 12.197	-€ 21.466
Saldo financiële baten en lasten	€ 1.750	€ 15.000	€ 1.000
Saldo baten en lasten uit bedrijfsvoering	€ -137.933	€ 2.803	-€ 20.466
Investeringen	€ 939.454	€ 1.193.078	€ 1.084.858
Totaal	-€ 1.077.387	-€ 1.190.275	-€ 1.105.324
Onttrekking aan bestemmingsreserve	€ 939.454	€ 1.193.078	-1.084.858
Resultaat	-€ 137.933	€ 2.803	-€ 20.466

Exploitatie 2021-2024				
	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Baten				
Rijksbijdragen OCW	€ 22.010.675	€ 21.680.751	€ 21.112.975	€ 21.005.558
Overige overheidsbijdr.	€ 887.405	€ 874.295	€ 851.733	€ 847.465
Overige baten	€ 108.056	€ 107.980	€ 107.850	€ 107.825
Totaal baten	€ 23.006.136	€ 22.663.026	€ 22.072.558	€ 21.960.848
Lasten				
Personele lasten	€ 19.254.719	€ 18.950.491	€ 18.479.503	€ 18.376.539
Afschrijvingen	€ 545.474	€ 496.694	€ 495.875	€ 511.465
Huisvestingslasten	€ 1.954.680	€ 1.946.564	€ 1.896.790	€ 1.872.323
Overige instellingslasten	€ 1.302.959	€ 1.301.678	€ 1.258.465	€ 1.250.556
Totaal lasten	€ 23.057.831	€ 22.695.427	€ 22.130.634	€ 22.010.883
Saldo baten en lasten	-€ 51.695	-€ 32.401	-€ 58.075	-€ 50.035
Saldo financiële baten en lasten	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500
Saldo baten en lasten bedrijfsv.	-€ 51.195	-€ 31.901	-€ 57.575	-€ 49.535
Investeringen	€ 995.893	€ 974.759	€ 865.599	€ 861.974
Totaal	-€ 1.047.089	-€ 1.006.661	-€ 923.174	-€ 911.509
Onttrekking bestemmingsreserve	€ 995.893	€ 974.759	€ 865.599	€ 861.974
Resultaat	-€ 51.195	-€ 31.901	-€ 57.575	-€ 49.535

Kengetallen in beeld

Alle kengetallen van SOOOG liggen ruimschoots boven de ondergrenzen. Gezien de specifieke kenmerken van SOOOG: met een meer dan gemiddelde krimp en daaraan onderhavige risico's, hanteren we het weerstandsvermogen als buffercapaciteit. Op basis van een risicoanalyse is een weerstandsvermogen van 15-20 procent van de jaarlijkse inkomsten voldoende. Op basis van een risicoanalyse (2017) is de hoogte van het aan te houden weerstandsvermogen vastgesteld.



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 leerlingestop
- 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.

Gegeven de uitgevoerde risicoanalyse is het noodzakelijk een minimaal weerstandsvermogen aan te houden van 2,2 mio. Gemiddeld houdt een onderwijsinstelling in het primair onderwijs een weerstandsvermogen aan van circa 17 procent. SOOOG houdt een weerstandsvermogen aan van minimaal ongeveer € 3 mio, circa 15 procent. SOOOG is in control: de financiële bedrijfsvoering is op orde en binnen een bepaalde bandbreedte zullen geen verrassingen optreden. Het weerstandsvermogen (algemene reserve) blijft groot genoeg om risico's en onvoorziene uitgaven te kunnen dragen.

IV. Jaarrekening

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen 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.

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. Fouterstel

In de jaarrekening 2018 was een investeringssubsidie gepassiveerd en de daarbij horende investering geactiveerd. Dit komt niet overeen met de grondslagen die de stichting hanteert. Investeringssubsidies worden namelijk in mindering gebracht op de aanschafwaarde van de materiële vaste activa. Omdat er geen sprake is van een materiële fout is dit conform RJ 150 Fouterstel verwerkt in 2019 en zijn de vergelijkende cijfers hiervoor niet aangepast. In 2019 zijn beide posten voor € 38.000 met elkaar gesaldeerd.

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

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

Gebouwen

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

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 bestemmingsreserves.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Omschrijving	Doel	Beperkingen	EUR
- Reserve Kwaliteitsontwikkeling	*	*	4.617.979
* 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 2019 wordt bepaald. De berekening is als volgt:
Rekenrente = Wettelijke rente (bron: DNB) -/- Inflatie (bron: CBS).

Voor 2019 wordt er gerekend met een rekenrente van -0,70%. Waarbij de waarde voor de wettelijke rente vastgesteld is op 2,00% en de uitgangswaarde voor de inflatie 2,70% 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 toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt.

Overige voorzieningen

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

Kortlopende schulden

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

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

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 reserves die door het bestuur zijn bepaald.

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

Overheidssubsidies

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

Personeelsbeloningen

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

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

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

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen. De instelling is volgens de cao PO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2019 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2019 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 2019

En vergelijkende cijfers 2018. - na verwerking resultaatbestemming -

		31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
1.1	Vaste activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	2.246.037		2.341.253	
1.1.3	Financiële vaste activa	21.150		19.500	
	<i>Totaal vaste activa</i>		2.267.187		2.360.753
1.2	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen	1.372.926		1.378.219	
1.2.4	Liquide middelen	10.407.826		10.168.604	
	<i>Totaal vlottende activa</i>		11.780.752		11.546.823
	TOTAAL ACTIVA		14.047.939		13.907.576
2	PASSIVA				
2.1	Eigen vermogen	8.336.015		9.413.401	
2.2	Voorzieningen	1.963.167		1.624.453	
2.3	Langlopende schulden	-		37.721	
2.4	Kortlopende schulden	3.748.757		2.832.001	
	TOTAAL PASSIVA		14.047.939		13.907.576

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019
En vergelijkende cijfers 2018

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	22.972.527		22.172.536		22.489.740	
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	33.274		-		34.056	
3.5 Overige baten	201.073		115.776		214.040	
<i>Totaal baten</i>		23.206.874		22.288.312		22.737.836
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	20.027.708		19.343.971		19.354.597	
4.2 Afschrijvingen	517.324		533.475		492.862	
4.3 Huisvestingslasten	1.935.059		2.077.571		1.857.481	
4.4 Overige lasten	1.805.920		1.538.570		1.794.754	
<i>Totaal lasten</i>		24.286.011		23.493.587		23.499.694
<i>Saldo baten en lasten *</i>		-1.079.137		-1.205.275		-761.858
6 Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	1.750		15.000		3.878	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		1.750		15.000		3.878
Totaal resultaat *		-1.077.387		-1.190.275		-757.980

*(- 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 2019
En vergelijkende cijfers 2018

Ref.	2019		2018	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)		-1.079.137		-761.858
<i>Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>				
- Afschrijvingen	4.2	517.324		492.862
- Mutaties voorzieningen	2.2	338.715		-193.268
Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat		856.039		299.594
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>				
- Vorderingen	1.2.2-/1.2.2.1.	6.093		-19.200
- Kortlopende schulden	2.4-/2.4.18	916.756		401.719
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal		922.849		382.519
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		699.751		-79.745
Ontvangen interest	6.1.1-/1.2.2.14	950		3.878
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		700.701		-75.867
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-424.131		-630.251
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1.1.2	2.023		33.184
Overige investeringen in financiële vaste activa	1.1.3	-1.650		-3.750
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-423.758		-600.817
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden	2.3	-37.721		-5.588
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-37.721		-5.588
Kasstroom uit overige balansmutaties				
Mutatie liquide middelen	1.2.4	<u>239.222</u>		<u>-682.272</u>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:				
		2019		2018
		€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		10.168.603		10.850.876
Mutatie boekjaar liquide middelen		<u>239.222</u>		<u>-682.272</u>
Stand liquide middelen per 31-12		<u>10.407.825</u>		<u>10.168.604</u>

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1.1.2	Materiële vaste activa	1.1.2.1	1.1.2.2	1.1.2.3	1.1.2.4	1.1.2.5	1.1.2.6	
		Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Vaste bedrijfs-activa in uitvoering en vooruitbetalingen op MVA	Niet aan de bedrijfsuitoefening dienstbare MVA	Totaal materiële vaste activa
		€	€	€	€	€	€	€
Stand per 01-01-2019								
	Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	234.491	-	3.807.088	1.500.539	-	-	5.542.118
	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	80.762	-	2.256.904	863.197	-	-	3.200.863
	Materiële vaste activa per 01-01-2019	153.729	-	1.550.184	637.342	-	-	2.341.255
Verloop gedurende 2019								
	Investerings	-	-	360.883	63.248	-	-	424.131
	Desinvesterings	-	-	8.533	-	-	-	8.533
	Afschrijvingen	39.556	-	331.544	146.224	-	-	517.324
	Afschrijvingen op desinvesterings	-	-	6.509	-	-	-	6.509
	Overige mutaties	-	-	-	-	-	-	-
	Mutatie gedurende 2019	39.556-	-	27.316	82.976-	-	-	95.216-
Stand per 31-12-2019								
	Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	234.491	-	4.159.439	1.563.786	-	-	5.957.716
	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	120.318	-	2.581.939	1.009.421	-	-	3.711.678
	Materiële vaste activa per 31-12-2019	114.173	-	1.577.500	554.365	-	-	2.246.038

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 1-1-2019	Investe- ringen 2019	Desinves- teringen 2019	Waarde- verandering 2019	Resultaat 2019	Boek- waarde 31-12-2019
		€	€	€	€	€	€
1.1.3.8	Overige vorderingen	19.500	1.650	-	-	-	21.150
	Totaal Financiële vaste activa	19.500	1.650	-	-	-	21.150

1.2 Vlottende activa

1.2.2	Vorderingen	31-12-2019	31-12-2018
		€	€
1.2.2.1	Debiteuren	152.062	138.348
1.2.2.2	OCW	1.014.365	1.026.738
1.2.2.3	Gemeenten en Gemeenschappelijke regeling	74.574	76.706
1.2.2.10	Overige vorderingen	18.598	20.102
	<i>Subtotaal vorderingen</i>	<i>1.259.599</i>	<i>1.261.894</i>
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	91.349	94.694
1.2.2.14	Te ontvangen interest	800	-
1.2.2.15	Overige overlopende activa	21.179	21.631
	<i>Overlopende activa</i>	<i>113.328</i>	<i>116.325</i>
	Totaal Vorderingen	1.372.927	1.378.219

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

1.2.2.10	Overige vorderingen	31-12-2019	31-12-2018
		€	€
1.2.2.10.1	Vervangingsfonds	18.598	20.102
	Totaal Overige vorderingen	18.598	20.102

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2019	31-12-2018
		€	€
1.2.4.1	Kasmiddelen	247	109
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	10.407.578	10.168.494
	Totaal liquide middelen	10.407.825	10.168.603

2 Passiva

2.1	Eigen vermogen	Stand per 01-01-2018 €	Resultaat 2018 €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2018 €	Stand per 01-01-2019 €	Resultaat 2019 €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2019 €
2.1.1	Eigen vermogen								
2.1.1.1	Algemene reserve	5.699.412	347.064	-	6.046.476	6.046.476	-137.932	-2.190.508	3.718.036
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	4.471.969	-1.105.044	-	3.366.925	3.366.925	-939.454	2.190.508	4.617.979
	Totaal Eigen vermogen	10.171.381	-757.980	-	9.413.401	9.413.401	-1.077.386	-	8.336.015

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

Algemene reserve

In het behaalde resultaat 2019 zit een bedrag van € 287.627 i.v.m. de nieuwe cao. Dit bedrag moet in de baten van 2019 verantwoord worden en deze zal worden gebruikt ter financiering van lasten die in 2020 worden verantwoord.

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 01-01-2019 €	Dotatie 2019 €	Onttrek-king 2019 €	Vrijval 2019 €	Stand per 31-12-2019 €	Bedrag < 1 jaar €	Bedrag 1 t/m 5 jaar €	Bedrag > 5 jaar €
2.2.1	Personele voorzieningen	532.684	151.453	130.443	4.197	549.496	73.293	293.961	182.244
2.2.3	Voorzieningen voor groot onderhoud	1.091.769	607.060	285.158	-	1.413.671	84.899	3.547.959	-
	Totaal Voorzieningen	1.624.453	758.513	415.601	4.197	1.963.167	158.192	3.841.920	182.244

* bij netto contante waarde

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per 01-01-2019 €	Dotatie 2019 €	Onttrek-king 2019 €	Vrijval 2019 €	Stand per 31-12-2019 €	Bedrag < 1 jaar €	Bedrag 1 t/m 5 jaar €	Bedrag > 5 jaar €
2.2.1.2	Voorziening spaarverlof	48.834	-	12.062	-	36.772	12.000	24.772	-
2.2.1.2	Voorziening scholing	19.485	76.000	80.290		15.195	15.195	-	-
2.2.1.2	Voorziening Levensfasebewust personeelsbeleid	10.977	23.515	-	-	34.492	-	34.492	-
2.2.1.4	Jubileumuitkeringen	362.342	51.938	33.866	-	380.415	29.098	181.944	169.373
2.2.1.5	Werkloosheids- bijdragen	46.182	-	4.225	-	41.957	17.000	12.086	12.871
2.2.1.7	Overige personele voorzieningen	44.864	-	-	4.197	40.667	-	40.667	-
	Totaal personele voorzieningen	532.684	151.453	130.443	4.197	549.497	73.293	293.961	182.244

* bij netto contante waarde

2.3	Langlopende schulden	Stand per	Aangege- nen in	Aflossing in	Stand per	Looptijd	Looptijd
		01-01-2019	2019	2019	31-12-2019	> 1 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€
2.3.7	Overige langlopende schulden	37.721	-	37.721	-	-	-
	Totaal Langlopende schulden	37.721	-	37.721	-	-	-

Overige langlopende schulden

Dit betreft vooruitontvangen investeringssubsidie ESF project. Voor deze subsidie is een Renault passenger bus aangeschaft. SOOOG heeft alle investeringssubsidies in het verleden direct in mindering gebracht op de geactiveerde activa. De verwerking van de investeringssubsidie van ESF wijkt hier dus van af en is daarom niet toegestaan. Omdat er geen sprake is van een materiële fout is dit aangepast in de cijfers van 2019.

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren	424.379		445.961	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	784.409		753.996	
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	239.878		300.439	
2.4.12	Kortlopende overige schulden	179.235		219.742	
	<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>		1.627.901		1.720.138
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW	82.389		50.309	
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	-		315	
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	588.293		561.137	
2.4.19	Overige overlopende passiva *	1.450.174		500.102	
	<i>Overlopende passiva</i>		2.120.856		1.111.863
	Totaal Kortlopende schulden		3.748.757		2.832.001

* Een deel van de opgenomen verplichting heeft een langlopend karakter (de pensioenen ad € 101.000 worden namelijk pas in 2021 betaald).

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

3 Baten

3.1	Rijksbijdragen	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdragen						
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	20.800.455		20.984.055		20.951.784	
	Totaal Rijksbijdrage		20.800.455		20.984.055		20.951.784
3.1.2	Overige subsidies						
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	701.141		-		207.532	
	Totaal Rijksbijdragen		701.141		-		207.532
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		1.470.931		1.188.481		1.330.424
	Totaal Rijksbijdragen		22.972.527		22.172.536		22.489.740
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	33.274		-		34.056	
	Totaal Overige overheidsbijdragen en - subsidies overige overheden		33.274		-		34.056
	Totaal overheidsbijdragen en - subsidies overige overheden		33.274		-		34.056
3.5	Overige baten	€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur	90.723		93.740		94.455	
3.5.10	Overige	110.351		22.036		119.585	
	Totaal overige baten		201.074		115.776		214.040

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	13.843.392		18.385.731		12.909.566	
4.1.1.2	Sociale lasten	1.943.756		-		1.826.102	
4.1.1.3	Premies Participatiefonds	487.385		-		580.385	
4.1.1.4	Premies Vervangingsfonds	734.036		-		638.131	
4.1.1.5	Pensioenpremies	2.108.219		-		1.736.971	
	Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		19.116.788		18.385.731		17.691.155
4.1.2	Overige personele lasten						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	151.453		50.000		63.370	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	6.010		7.263		7.395	
4.1.2.3	Overige	1.669.846		1.659.568		2.234.996	
	Totaal overige personele lasten		1.827.309		1.716.831		2.305.761
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.2	Uitkeringen van het Vervangingsfonds	726.423		666.591		526.979	
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	189.966		92.000		115.340	
	Af: Ontvangen uitkeringen personeel		916.389		758.591		642.319
	Totaal personele lasten		20.027.708		19.343.971		19.354.597

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 336 in 2019 (2018: 324). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

	2019	2018
Bestuur / Management	22	22
Personeel primair proces	262	257
Ondersteunend personeel	52	45
Totaal gemiddeld aantal werknemers	336	324

4.2	Afschrijvingen	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	517.324		533.475		492.862	
	Totaal afschrijvingen		517.324		533.475		492.862

4.3	Huisvestingslasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	298.390		294.661		283.298	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	233.438		421.002		249.244	
4.3.4	Energie en water	305.260		274.105		213.809	
4.3.5	Schoonmaakkosten	410.677		404.324		392.844	
4.3.6	Belastingen en heffingen	46.262		44.351		42.167	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	607.060		607.060		650.000	
4.3.8	Overige	33.972		32.068		26.119	
	Totaal huisvestingslasten		1.935.059		2.077.571		1.857.481

4.4	Overige lasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	504.411		437.742		456.877	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	7.771		10.890		6.487	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	657.745		546.287		636.619	
4.4.5	Overige	635.992		543.651		694.771	
Totaal overige lasten			1.805.919		1.538.570		1.794.754

Seperate specificatie kosten instellingsaccountant

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

		2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	19.982		17.500		19.360	
4.4.1.1.2	Andere controlewerkzaamheden	-		-		-	
4.4.1.1.3	Fiscale advisering	-		-		-	
4.4.1.1.4	Andere niet-controlediensten	-		-		-	
			19.982		17.500		19.360

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 accountantsshonoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel.

6 Financiële baten en lasten

6.1	Financiële baten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	1.750		15.000		3.878	
Totaal financiële baten			1.750		15.000		3.878

Resultaat *	-1.077.385	-1.190.275	-757.980
* - is negatief			

(VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

		Resultaat 2019	
		€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)		-137.932
Totaal resultaat			-1.077.386

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	Omschrijving doelstelling	Samenstelling van bestuur en directie
SWV Passend Onderwijs PO 20.01	Het samenwerkingsverband wil een effectieve en dekkende onderwijs- en ondersteuningsstructuur realiseren die het mogelijk maakt dat elke leerling het onderwijs krijgt dat hij of zij nodig heeft om een ononderbroken ontwikkelingsproces te kunnen doorlopen	J.A.C.H. van Meekeren (voorzitter dagelijks bestuur), J. de Boer (penningmeester dagelijks bestuur), L. de Boom (lid), T. Douma (lid), L. Korteweg (lid), R. van den Berg (lid), A. Eising (lid).
SWV Passend Onderwijs VO 20.02	SWV VO 20.02 staat voor samenwerken vanuit ambitie. Deze ambitie is samengevat in de missie: We bieden al onze leerlingen Passend Onderwijs aan, dat zoveel mogelijk thuisnabij gerealiseerd wordt. Dat betekent dat onze leerlingen successen kunnen behalen in de juiste onderwijsleersituatie en een leerroute doorlopen die past bij hun capaciteiten en mogelijkheden.	S. van der Wal (voorzitter), J. Hansen (secretaris), F. Vinke (Penningmeester), L. de boom (lid), W. Doornbos (directeur).

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 afgerond?
	Kenmerk	Datum	
Subsidie voor studieverlof	929376-01	01-09-2018	Nee
	928500-01	01-09-2018	
subsidieregeling curriculumontwikkeling leraren en schoolleiders PO en VO	curpovo170985	13-03-2018	nee

WNT-VERANTWOORDING 2019

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:	2019
Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	3
Totaal aantal complexiteitspunten	10
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 152.000

Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2019.

Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

WNT-VERANTWOORDING 2019

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 2019

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

De volgende leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Leidinggevende topfunctionaris		
Aanhef	De heer	De heer
Voorletters	J.H.	T.M.
Tussenvoegsel		
Achternaam	Hansen	Hulst

Functiegegevens in verslagjaar (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
Leidinggevend topfunctionaris bij andere WNT-instelling	Nee	Nee
Is werkzaam in dienstbetrekking als topfunctionaris (geen toezichthouder) bij de volgende andere WNT plichtige instelling(en)	nvt	nvt

Bezoldiging in verslagjaar (2019)

Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	102.789	102.789
Beloningen betaalbaar op termijn	18.884	18.884
Subtotaal bezoldiging	121.673	121.673
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-
Bezoldiging	121.673	121.673
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	152.000	152.000
Afwijkend maximum vanwege toegekende uitzondering		
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens in vorig verslagjaar (2018)

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	98.297	98.537
Beloningen betaalbaar op termijn	14.869	14.869
Subtotaal bezoldiging	113.166	113.406
Bezoldiging	113.166	113.406
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	146.000	146.000

Gegevens overschrijding / onverschuldigde betaling door cumulatie van (leidinggevende topfunctionaris) functies in dienstbetrekking bij meerdere WNT instellingen

Sprake van overschrijding individueel	Nee	Nee
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde	n.v.t.	n.v.t.

Toelichting

Bovenstaande leidinggevende topfunctionaris(sen) heeft (hebben) geen uitkering wegens beëindiging dienstverband in 2019 ontvangen.

Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking maand 1 - 12 van de functieervulling

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking maand 1- 12 van de

Niet van toepassing, er zijn geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die een bezoldiging boven het individueel

WNT-VERANTWOORDING 2019

Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking maand 1 - 12 van de functievervulling

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking maand 1- 12 van de functievervulling.

WNT-VERANTWOORDING 2019

Toezichthoudend topfunctionaris

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Toezichthouder				
Aanhef	De heer	De heer	De heer	De heer
Voorletters	J.H.	J.G.	P.	G.W.
Tussenvoegsel	de	de		
Achternaam	Wit	Kimpe	Flinterman	Brouwer

Functievervulling in verslagjaar (2019)

Funcatiecategorie	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 in verslagjaar (2019)

Bezoldiging	6.000	4.000	4.000	4.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-	-
Bezoldiging	6.000	4.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	22.800	15.200	15.200	15.200
Afwijkend maximum vanwege toegekende uitzondering				
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	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens in vorig verslagjaar (2018)

Funcatiecategorie	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	21.900	14.600	14.600	14.600

Toelichting

Bovenstaande toezichthoudende topfunctionaris(sen) heeft (hebben) geen uitkering wegens beëindiging dienstverband in 2019 ontvangen.

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.

WNT-VERANTWOORDING 2019

Totale bezoldiging van een topfunctionaris, voor alle functies bij het bevoegd gezag en eventuele aan het bevoegd gezag gelieerde rechtspersonen

Niet van toepassing, er zijn geen (voormalige) topfunctionarissen met een of meerdere functies bij het bevoegd gezag of aan het bevoegd gezag gelieerde rechtspersonen.

WNT-VERANTWOORDING 2019

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.

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN

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

SOOOG is een verplichting aangegaan inzake de bouw van een brede school in Scheemda waarin Obs Eexterbasisschool en Obs Jaarfke als gefuseerde school vanaf 1 augustus 2020 samen verder gaan als Obs Futera. Voor de realisatie van specifiek voorzieningen heeft SOOOG € 150.000,- toegezegd, die ook is opgenomen in de begroting 2019.

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

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

Adres: Huningaweg 8, 9682PB Oostwold
Telefoon: 0597-453980
E-mailadres: info@sooog.nl
Internetsite: www.sooog.nl

Contactpersoon: J.H. Hansen
Telefoon: 0597-453980
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
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)

Naam	Plaats	Datum	Ondertekend	Reden niet ondertekend
J.H. Hansen				
T.M. Hulst				

Toezichthouder(s)

Naam	Plaats	Datum	Ondertekend	Reden niet ondertekend
J.H. de Wit				
J.G. de Kimpe				
P. Flinterman				
G.W. Brouwer				

OVERIGE GEGEVENS

STATUTAIRE BEPALING VAN HET RESULTAAT

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

Aan de raad van toezicht en
het college van bestuur van
Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen
Postbus 65
9670 AB WINSCHOTEN

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen te Groningen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

- I. de balans per 31 december 2019;
- II. de staat van baten en lasten over 2019; en
- III. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.



B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens;
- de bijlagen.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.



Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amsterdam, 14 april 2020

Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.

(was getekend)

Mevrouw C. Rabe
Registeraccountant

BIJLAGEN

RESERVES EN VOORZIENINGEN PER KOSTENPLAATS

2.1 Reserves

2.1.1.1	Algemene reserve (publiek)	Stand 01-01-2019 €	Mutaties 2019		Stand 31-12-2019 €
			Resultaat €	Overige mutaties €	
01	OBS Letterwies	19.046	6.177		25.223
02	OBS Houwingaham	61.106	2.163		63.269
03	Oosterschool voor OBO	42.824	1.987	-	44.811
04	OBS De Noordkaap	26.558	7.601	-	34.159
05	OBS Drieborg	14.550	-7.157	-	7.393
06	Westerschool	29.485	-82	-	29.403
07	OBS de Uilenburcht	48.325	1.141	-	49.466
08	OBS Heiligerlee	24.492	3.223	-	27.715
09	OBS Rhederbrug	16.450	-	-	16.450
11	OBS De Linde Hoofdlocatie	9.645	-2.437	-	7.208
12	Samenwerkingsschool de Driesprong	-7.852	4.380	-	-3.472
13	OBS Jaarfke	47.718	8.613	-	56.331
15	OBS Hendrik Wester	21.428	-2.106	-	19.322
16	OBS Eexterbasisschool	15.929	198	-	16.127
17	De Vlonder	32.028	3.154	-	35.182
18	Feiko Clockschool	71.843	8.277	-	80.120
19	OBS FT Venema	-95	-	-	-95
20	De Wiekslag	29.428	3.497	-	32.925
21	OBS de Kleine Dollard	73.621	-9	-	73.612
22	OBS Beukenlaan	84.631	2.709	-	87.340
23	OBS de Tweemaster	48.967	-8.736	-	40.231
24	OBS de Waterlelie	48.671	-3.182	-	45.489
25	OBS de Bouwsteen	31.529	5.240	-	36.769
26	SBO Delta	35.450	-48.350	-	-12.900
27	Meent Openb SO aan ZMLK	30.194	-21.506	-	8.688
28	OBS De Linde Nevenv. theo thijssen	-	318	-	318
29	EB46/Expertisecentrum	-	88.629	-	88.629
98	Bovenschools	5.190.508	-191.673	-2.190.508	2.808.327
Totaal Algemene reserve		6.046.479	-137.932	-2.190.508	3.718.007

Bestemmingsreserves

2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)

2.1.1.2.4	Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	Stand 01-01-2019 €	Mutaties 2019		Stand 31-12-2019 €
			Resultaat €	Overige mutaties €	
98	Bovenschools	3.366.925	-939.454	2.190.508	4.617.979
Totaal Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid		3.366.925	-939.454	2.190.508	4.617.979