

## **INHOUD BESTUURSVERSLAG 2008 SOPOGO**

### **DEEL I**

- 1 INLEIDING**
- 2 ALGEMEEN**
- 3 UITWERKING VISIE**
- 4 ORGANISATIE**
- 5 PERSONEEL**
- 6 HUISVESTING**
- 7 ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG**

### **DEEL II**

- 8 FINANCIËN**
- 9 TOEKOMSTPARAGRAAF**

### **AFSLUITING**

### **LIJST MET AFKORTINGEN**

## **1 INLEIDING**

### **1.1 Aanleiding**

In november en december 2004 gingen de gemeenteraden van Dirksland, Goedereede, Middelharnis en Oostflakkee akkoord met de bestuurlijke schaalvergroting en verzelfstandiging van het openbaar primair onderwijs op Goeree-Overflakkee met ingang van 1 januari 2005. Inmiddels bestaat de stichting vier jaar.

Voor u ligt het jaarverslag van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee (verkort weergegeven als Stichting OPOGO of SOPOGO) over het jaar 2008.

### **1.2 Relatie lumpsum, jaarverslag, jaarrekening en eventueel treasuryverslag**

In 2006 werd *lumpsum* ingevoerd voor het basisonderwijs. Sindsdien dient de *jaarrekening* als vast onderdeel opgenomen te zijn in het *jaarverslag*. In het jaarverslag dienen onderwerpen als kerntaken en organisatie, personeelsbeleid, huisvesting, onderwijskundig beleid, resultaten en kwaliteitsbeleid - waar mogelijk in samenhang - aan de orde te komen. De nieuwe richtlijnen vanuit OCW voor dit onderdeel van het *bestuursverslag* schrijven voor dat deze zaken met ingang van 2008 in deel I moeten worden beschreven. Daarnaast moet in deel II met name het financiële beleid toegelicht worden op onderdelen van de jaarrekening. Hierbij moet gedacht worden aan de balans, de analyse van het financiële resultaat (ten opzichte van de begroting 2008 en ten opzichte van de werkelijke baten en lasten in 2007), investeringen en het financieringsbeleid; sinds 2008 dient in dit deel van het bestuursjaarverslag ook een *toekomstparagraaf* opgenomen te zijn inclusief een overzicht van de begroting voor het jaar volgend op die van dit jaarverslag, waar nodig met toelichting op grote verschillen ten opzichte van voorgaande jaren en/of specifieke investeringen.

Een apart *treasuryverslag* is niet toegevoegd. Dit deel II kan ook als zodanig dienen aangezien wij alle beschikbare liquide middelen op een erkende (internet)sparrekening hebben gezet/daar laten staan. De "*regeling beleggen en belenen door instellingen voor het onderwijs*" schrijft voor dat er in elk geval een apart treasuryverslag moet worden toegevoegd wanneer gebruik gemaakt is/wordt van opties of vormen van beleggen/belenen. Dit geldt niet voor de Stichting OPOGO, waardoor een dergelijk aanvullend verslag ontbreekt in dit jaarverslag.

### **1.3 Procedure totstandkoming jaarverslag en jaarrekening**

Voor alle overige genoemde verplichte toelichtingen verwijzen we naar hoofdstuk 8 van dit jaarverslag en naar de bijgevoegde jaarrekening 2008, waarin al deze thema's nauwkeurig beschreven en geanalyseerd zijn in nauwe samenwerking met ons administratiekantoor OSG Terneuzen. Het bestuur van Stichting OPOGO beseft dat het haar verantwoording is om voor de juiste (financiële) informatie te zorgen en dat zij het uiteindelijke jaarverslag plus de jaarrekening dient te accorderen alvorens de gevraagde accountantscontrole kon worden ondergaan en het geheel ter instemming aan het toezichthoudende orgaan kon worden overhandigd. Zodra de schriftelijke verklaringen van zowel accountant als GMR als toezichthoudend orgaan haar bereikt hebben, kan/kon het bestuur overgaan tot definitieve vaststelling van het jaarverslag inclusief de jaarrekening en dit als één geheel voor 1 juli van het jaar volgend op dat waarover het

jaarverslag en de jaarrekening gaan ter controle naar het CFI van het ministerie op (laten) sturen.

#### **1.4 Accountantscontrole**

Met nadruk wordt vermeld dat die accountantscontrole plaatsvindt volgens de normen van het OCW-voorschrift PO, waarbij ook op doelmatigheid en rechtmatigheid van de ter beschikking gestelde middelen wordt gecontroleerd. Natuurlijk geldt dit ook voor de besteding van de bruidsschat. Ten behoeve van het toezichthoudend orgaan is er naast de algemene accountantsverklaring ook een specifieke afgegeven m.b.t. die bruidsschat.

#### **1.5 Conclusie**

Hoewel er ook in het vierde jaar voor Stichting OPOGO sprake is geweest van (niet voorziene) problemen, constateren we dat de ervaringen over een brede linie positief uitgelegd mogen en kunnen worden. Ook buiten de financiële meevaller op het vlak van de uitkeringen om – zie analyses verderop in hoofdstuk 8 - (b)lijkt de Stichting OPOGO klaar om na 2009, zonder de bruidsschat van de gemeenten, zelfstandig voort te kunnen als een financieel gezonde instelling. In elk geval is er een behoorlijk positief resultaat bereikt – dat toegevoegd wordt aan de algemene reserve om desgewenst mogelijkheden open te houden voor een zachte(re) landing op eigen benen voor de jaren na 2009 – en is er sprake van een evenwichtige balans, een verantwoord weerstandsvermogen en voldoende liquide middelen, waardoor er een gezonde financiële basis onder Stichting OPOGO ligt.

Als gevolg van voortschrijdend inzicht en de (afbouw van de) extra mogelijkheden om de organisatie verder op te bouwen, zijn er op onderdelen wel verschillen te constateren ten opzichte van de cijfers van vorig jaar. Die worden verklaard in hoofdstuk 8.

#### **1.6 Opzet jaarverslag**

Aangezien Stichting OPOGO al vanaf de start getracht heeft alle gewenste onderwerpen – waar mogelijk met de nodige samenhang – in haar jaarverslag aan de orde te laten komen, is er vanaf 2005 voor dezelfde opzet van het jaarverslag gekozen.

De hierboven weergegeven conclusie wordt onderbouwd in de navolgende hoofdstukken:

##### **uit deel I**

- de samenstelling van het bevoegd gezag en algemene doelstelling van de stichting
- onze visie op openbaar primair onderwijs in het algemeen en de wijze waarop we die “eilandbreed” willen uitdragen met enkele concrete uitwerkingsvoorbeelden
- de organisatie
- het personeel
- de huisvesting, inclusief die voor het onderwijsbureau
- het onderwijs en de kwaliteitszorg

### **uit deel II**

- de financiën (alleen de belangrijkste kengetallen, toelichtingen en analyses; voor het gehele financiële verslag met uitwerkingen en verfijningen op diverse onderdelen van het financiële beleid verwijzen we naar de jaarrekening 2008 inclusief de accountantsverklaring die met dit jaarverslag is meegestuurd en die ook betrekking heeft op het totaaloverzicht waaruit duidelijk wordt waaraan de bruidsschat besteed is)
- toekomstparagraaf inclusief kort samenvatting totaalbegroting 2009.

## **2 ALGEMEEN**

### **2.1 Samenstelling van het bevoegd gezag**

Op 13 december 2004 is het oprichtingsstatuut voor Stichting OPOGO bij notaris De Kooning te Goedereede ondertekend door de vier wethouders van onderwijs van de vier eilandelijke gemeenten en de voorzitter van de nieuwe stichting. Met die ondertekening werd het bestuur van de stichting met ingang van 1 januari 2005 het bevoegd gezag over de scholen genoemd in paragraaf 4.1.

Conform de statuten bestaat het bestuur van de stichting uit vijf vrijwilligers - van wie er twee voorgedragen zijn door de oudervertegenwoordingen – en gedurende het gehele jaar 2008 bestond het bestuur uit:

De heer F.A.J. van Moorsel, voorzitter  
Mevrouw R.J.A. Bron-Slis, secretaris  
De heer J.W. Eijkenduijn, penningmeester  
De heer G.K. Kroeze, algemeen lid  
Mevrouw L. Kieviet, algemeen lid (per 17-10-2006 actief, zie jaarverslag 2006)

In principe zijn deze leden voor drie jaar benoemd als bestuurslid. Er is een rooster van aftreden vastgesteld.

### **2.2 Algemene doelstellingen Stichting OPOGO**

De stichting heeft ten doel het geven van openbaar onderwijs, overeenkomstig artikel 46 WPO, aan de scholen die zij in stand houdt. Om het doel te verwezenlijken kan de stichting gebruik maken van alle middelen die daaraan dienstbaar zijn (zie artikel 3 uit het oprichtingsstatuut).

Naast de bestuurlijke schaalvergroting en de spreiding van personele en financiële risico's is een belangrijke doelstelling van de verzelfstandiging "het breder gebruik gaan maken van de aanwezige kwaliteiten op de verschillende scholen" opdat men ook op de werkvloer kan (gaan) ervaren dat de verzelfstandiging een meerwaarde heeft voor alle belanghebbenden.

Op welke wijze de stichting haar doelstellingen tracht te realiseren is/wordt ieder jaar (verfijnder) uitgewerkt in diverse deeldoelstellingen met onderliggende beleidsplannen. Doorgaans zijn die verdeeld over dezelfde categorieën/domeinen als de hoofdstukken van dit jaarverslag.

Eenzelfde opbouw is terug te vinden in het kwaliteitssystem van Stichting OPOGO.

Voor alle scholen zijn in verband met dit jaarverslag met name de schoolplannen 2007-2011 van belang, zoals die in 2007 (en voor 1 school in 2008) zijn vastgesteld (zie hoofdstuk 7).

### **3 VISIE**

#### **3.1 Algemene visie**

Bij de totstandkoming van Stichting OPOGO is duidelijk gesteld dat de school uitgangspunt van handelen is. Dat wil zeggen dat elke school zichzelf moet kunnen blijven (ontwikkelen). Waar elke school voor staat en op welke wijze zij haar zienswijzen vertaalt in concrete vormen van lesgeven met een doorgaande pedagogische en didactische lijn, is terug te vinden in de diverse schoolgidsen en schoolplannen.

In 2006 is een begin gemaakt de visie en missie per school nog eens aan te scherpen. Deze aangescherpte visie en nieuw geformuleerde missie vormden in 2007 de basis voor praktisch elke schoolleiding en haar schoolteam om deze schoolspecifiek te vertalen in een helder onderwijsconcept met een doorgaande pedagogisch-didactische lijn. Samen werken dus aan betere onderlinge afstemming en aan concrete (SMART) uitwerkingen van wat van leerkrachten en leerlingen verwacht mag worden (filmbaar maken). Dit alles in nauw overleg met de eigen MR en mede dankzij de voor vier jaar "ingehuurde" vaste, deskundige begeleiding vanuit de CED. Dit proces was in 2007 zover gevorderd dat toen twaalf actuele schoolplannen 2007-2011 konden worden vastgesteld (zie hoofdstuk 7). In 2008 is nr. 13 vastgesteld. Jaarlijks worden deze schoolplannen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld voor het daaropvolgende schooljaar. Voor concrete resultaten verwijzen wij naar hoofdstuk 7 van dit bestuursverslag.

Openbare pijlers als

- het toegankelijk zijn voor ieder kind, ongeacht levensovertuiging, culturele achtergrond en/of etniciteit
- mogelijkheden bieden voor het volgen van godsdienstonderwijs of humanistische vorming (bij voldoende belangstelling)
- openheid naar alle belanghebbenden
- vertrouwen hebben in en
- respect tonen voor je medemens

staan daarbij voor elk van onze scholen hoog in het vaandel.

Daarnaast is binnen Stichting OPOGO vanaf de start in 2005 intensief van gedachten gewisseld met bestuur, schooldirecties, bureaumedewerkers - allemaal in visievormende werksessies - en afgevaardigden van leerkrachten en ouders over de vraag waar het totale openbare basisonderwijs op Goeree-Overflakkee voor staat.

Alle aandachtspunten opsommen die aan de orde gekomen zijn, zou zorgen voor een onoverzichtelijk geheel. Unaniem is besloten de visie op het totale openbare basisonderwijs de komende jaren eilandbreed zichtbaar te maken via drie speerpunten:

- **de identiteit van het openbaar basisonderwijs benadrukken,**
- **de kwaliteit van het openbaar basisonderwijs in stand houden en waar nodig verbeteren en waarborgen,**
- **de inbreng van ouders/verzorgers vergroten.**

Deze voornemens willen we vertalen in heldere doelen met concrete actiepunten. Daarom mag u jaarlijks onder andere verwachten:

- **dag van het openbaar onderwijs** (het voortgezet onderwijs doet mee),
- **dag van het SOPOGO-personeel,**
- **diverse enquêtes en andere mogelijkheden** om meningen ouders/verzorgers te peilen.

Het bestuur is voornemens in 2009 te evalueren in hoeverre het hierin geslaagd is en of bijstelling op de visie gewenst is dan wel op de wijze waarop getracht wordt die te realiseren.

### **3.2 Dag van het openbaar onderwijs op Goeree-Overflakkee**

Met genoegen wordt teruggekeken naar 16 april 2008, de tweede dag van het openbaar onderwijs op Goeree-Overflakkee. In 2007 besteedden wij via vlagvertoon en fraaie brochures vooral op uiterlijke wijze extra aandacht aan het openbaar onderwijs. In 2008 gingen we vooral op de inhoudelijke toer. In samenwerking met een oudgediende – jarenlang erg actief op het eiland met deze materie – heeft een werkgroep er voor gezorgd dat er in alle groepen op diverse manieren aandacht besteed kon worden aan een van de meest wezenlijke thema's uit het openbaar onderwijs: respect van en voor elkaar. Zeker in een tijd waarin normen en waarden op de agenda staan. De gevarieerde lessuggesties bleken "voor elck wat wils" op te leveren. Lessen in de vorm van kringgesprekken, rollenspellen, poppenkastspel, interviews, discussies, zoekopdrachten op internet of combinaties hiervan zorgden in elke groep voor een fraaie neerslag: een powerpointpresentatie, foto's, tentoonstellingen, werkstukken, tekeningen, toneelstukjes en liedjes zijn hier zomaar een paar voorbeelden van. Vanuit de media was er grote belangstelling en de reacties waren bemoedigend. Een reden temeer om hier een jaarlijkse dag van te maken. In 2009 willen we deze inhoudelijke inbreng combineren met weer wat meer presentatie(s) naar buiten toe.

### **3.3 Dag van het personeel en studiedag**

Goed onderwijs staat of valt voor een groot deel met de man of vrouw in de school. Zij dragen zorg voor het primaire proces, in welke hoedanigheid dan ook. Om de dank voor dat vele werk te uiten en de mogelijkheid te bieden eens nader met elkaar kennis te maken plus wat (meer) ervaringen uit te kunnen wisselen/nauwere (werk)contacten op te kunnen doen, vond op 12 september 2008 de derde dag van het personeel plaats. Ditmaal op en rond de Drunense Duinen met allerlei activiteiten op het vlak van doen, denken, durven en dromen waarbij ook de elementen water, aarde, vuur en lucht een rol speelden. In groepsverband werd na een dag ploeteren in de regen ontdekt dat een 5<sup>e</sup> element – die van de samenwerking – eigenlijk onmisbaar is wil je tot resultaten komen. Deze dag van het personeel werd een kleine maand later, op 1 oktober 2008 gevolgd door een intensieve studiedag: directeuren en IB-ers volgden de startconferentie voor passend onderwijs op Goeree-Overflakkee, terwijl alle andere medewerkers van SOPOGO stilstonden bij de vraag "wat hebben we in 4 jaar SOPOGO gerealiseerd op het vlak van (CAO)personeelsbeleid en kwaliteitszorg en waar willen/moeten we nog aan werken?". Daarnaast was er veel ruimte voor uitwisseling van praktijkervaringen naar keuze. We gaan in de komende jaren zeker door met deze twee dagen, alleen zal de dag van het personeel naar een later tijdstip verplaatst worden, mede op verzoek van ouders. Inmiddels zijn de voorbereidingen voor 2009 al weer gestart.

### 3.4 Meningen van ouders/verzorgers, leerlingen en personeel (blijven) peilen

In het kader van de borging van kwaliteitszorg per school is in 2006 intensief gezocht naar een kwaliteitsmeter, die jaarlijks kan weergeven hoe ouders/verzorgers over de (ontwikkelingen binnen de) school van hun kind(eren) denken.

Met de installatie en ingebruikname van de digitale kwaliteitsmeter KMPO (Kwaliteits-Meter Primair Onderwijs) in het voorjaar van 2007, zijn zowel ouders/verzorgers, leerlingen, leerkrachten, IBers als directies jaarlijks in staat aan te geven wat zij van (de ontwikkeling van) de eigen school vinden. Op verzoek is er in 2008 gekozen voor een webbased versie van deze vragenlijsten, opdat iedereen vanaf welke plaats dan ook via internet en een code anoniem zijn/haar mening kan geven over de school.

Realisatie van dit voornemen zal plaatsvinden in 2009.

Al deze geledingen hebben de vragenlijsten uit de KMPO in 2008 weer ingevuld. De uitkomsten hiervan vormden mede de bouwstenen voor de bijstellingen van de 12 schoolplannen 2007-2011 en voor 1 nieuw schoolplan 2008-2011 (zie hoofdstuk 7).

## 4 ORGANISATIE

### 4.1 Organisatiestructuur Stichting OPOGO

De stichting omvat twaalf reguliere openbare basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs. Het gaat om de volgende scholen:

•	06DJ	OBS Het Startblok	Oude-Tonge	(Oostflakkee)
•	08GK	OBS d'n tuun	Middelharnis	(Middelharnis)
•	08IV	OBS OllieBBommel	Den Bommel	(Oostflakkee)
•	09GN	OBS De Pannebakker	Nieuwe-Tonge	(Middelharnis)
•	09GK	OBS De Inktvis	Dirksland	(Dirksland)
•	09IV	OBS De Regenboog	Ooltgensplaat	(Oostflakkee)
•	10CF	OBS Roxenisse	Melissant	(Dirksland)
•	10CI	OBS JC van Gent	Sommelsdijk	(Middelharnis)
•	10UD	OBS De Molenvliet	Stad ah Haringvliet	(Middelharnis)
•	18ID	OBS Buten de Poorte	Goedereede	(Goedereede)
•	18KD	OBS De Westhoek	Ouddorp	(Goedereede)
•	18KM	SBO Het Kompas	Middelharnis	(Middelharnis)
•	18LP	OBS Stellegors	Stellendam	(Goedereede)

Het nummer voor elke school is het BRINnummer waaronder de school bekend staat bij het ministerie, het administratiekantoor enz. Alle 13 in deze volgorde, vandaar de ogenschijnlijk ietwat willekeurige opsomming. Elke school heeft een eigen website, die rechtstreeks vanuit onze website benaderd kan worden via [www.sopogo.nl](http://www.sopogo.nl).

Zoals gesteld bestaat het bestuur uit vijf vrijwilligers. Het toezichhoudend orgaan wordt gevormd door de vier wethouders van onderwijs van de vier gemeenten op het eiland. Zij hebben de taak toe te zien dat het openbaar basisonderwijs in elk van hun gemeenten goed geregeld is. Bovendien moeten zij instemmen met de begroting en jaarrekening. Daarnaast dienen eventuele nieuwe bestuursleden door hen bekrachtigd te worden en moeten zij eventuele wijzigingen in de statuten vaststellen.

Het eventueel opheffen van één van de scholen die ressorteert onder de Stichting OPOGO blijft voorbehouden aan de gemeenteraad van de gemeente op wier terrein deze school staat. Voor de helderheid vermelden we dat het absoluut niet in het voornemen ligt zoiets voor te stellen. Integendeel, we blijven hard werken om de lichte groei van het totaal aantal leerlingen voort te kunnen zetten (zie 4.6).

Op 1 oktober 2008 waren er 1765 leerlingen en 184 personeelsleden actief op de scholen. Inclusief een onderwijsbureau met vijf vaste medewerkers en een algemeen directeur geeft bovenstaande weer wat de totale omvang van de stichting bedraagt. Daarnaast is er ook in 2008 gebruik gemaakt van zo'n 30 tijdelijke invalkrachten, voornamelijk op de scholen. Omdat er veel gemandateerd is aan de algemeen directeur is hij in feite belast met de dagelijkse leiding en aansturing van de gehele organisatie. Dit is in 2006 vastgelegd in een herziene taakomschrijving voor hem.

## **4.2 Vormen van overleg**

In 2008 heeft het bestuur maandelijks vergaderd en conform de statuten formeel met het toezichthoudend orgaan aan tafel gezeten. De begroting 2009 en jaarrekening 2007 werd toegelicht en het toezichthoudend orgaan stemde in met het voorgelegde. Dit is schriftelijk bevestigd. Daarnaast werden ervaringen uitgewisseld.

De algemeen directeur heeft maandelijks overleg gehad met alle directeuren van de scholen. En er was weer een tweedaagse. Daarnaast heeft hij met elke directeur ook in 2008 telkens een paar voortgangsgesprekken en één functioneringsgesprek gehouden. Met de GMR werd vijfmaal vergaderd.

Met de mensen van het onderwijsbureau voerde de algemeen directeur wekelijks werkoverleg, alsmede met bijna elke medewerker een functioneringsgesprek. Minimaal eenmaal in 2008 heeft de algemeen directeur ook overleg gehad met het schoolteam en de MR van elke school. Van de dertien scholen is dit bij vier niet in beide gevallen gelukt.

Naast organisatorische thema's zijn steeds vaker inhoudelijke items op de agenda gezet. Beleidsvoorbereiding en -vorming vonden zodoende plaats met draagvlak vanuit het veld alvorens het bestuur dat beleid definitief vaststelde. Voor het vastgestelde beleid in 2008 per deelterrein verwijzen wij hier naar de hoofdstukken 5 t/m 8.

Doorgaans eenmaal per kwartaal voerde de algemeen directeur - ondersteund door een schooldirecteur of een medewerker van het bureau - het woord namens het bestuur in de diverse OOGO's. Die werkwijze werd over het algemeen als prettig en constructief ervaren. Een enkele keer was er ook sprake van individueel overleg tussen een wethouder en de algemeen directeur omdat dat in het belang van de lokale of eilandelijke situatie noodzakelijk geacht werd door (een van) beide partijen. Regelmatig was er intensief overleg op ambtelijk niveau op diverse terreinen, onder andere voor onderhoud en bouwkundige aanpassingen als gevolg van onderwijskundige vernieuwingen.

Medewerkers vanuit het bureau hebben praktisch wekelijks contact gehad met de scholen en/of andere (ondersteunende) instellingen. Prettig om te horen is dat alle belanghebbenden de mensen van het onderwijsbureau kwalificeren als deskundig, accuraat en klantvriendelijk. Zij zetten zich ook graag met hart en ziel, volledig en op tijd in om de belangen van de openbare basisscholen - inclusief de school voor speciaal basisonderwijs - zo goed mogelijk te behartigen. Gelukkig blijkt de per 1 januari 2008 aangestelde nieuwe medewerker naar ieders tevredenheid geheel in dit plaatje te passen. De werkdruk werd ook in 2008 continu als hoog ervaren.

### **4.3 Ondersteuning**

Veel voornemens in 2008 konden mede gerealiseerd worden dankzij de medewerking en/of ondersteuning in willekeurige volgorde van o.a.:

- de onderwijsbegeleidingsdienst CED  
(en dan met name van de onderwijskundig adviseur die als klankbord/coach diende voor de directeuren en teams of individuele teamleden alsmede de orthopedagoog en haar assistent die zich vooral inzetten voor individuele leerlingbegeleiding; hierbij mag de inzet van twee bovenschools vrijgeroosterde - IBers niet onvermeld blijven)
- het administratiekantoor van OSG in Terneuzen op financieel en personeel terrein
- WEBEGO voor het schoonmaken en het tuinonderhoud
- Firma Jaap van Huizen voor alle (dagelijkse en planmatige) onderhoud aan onze scholen
- Firma Konijnendijk voor alle (onverwachte en planmatige) onderhoud aan de vloeren en stoffering
- Mastery Consultants BV, onder andere voor afronden van de uitbreiding van OBS JC van Gent
- Achmea Arbodienst
- VOO (Vereniging voor Openbaar Onderwijs)
- Kunstgebouw en stichting Podium
- Gemeenten
- VOSABB en PO-raad
- IC-automatisering

Met bijna elke vaste ondersteuner vindt jaarlijks een evaluatie plaats. Met praktisch al deze ondersteuners zijn inmiddels drie- tot vierjarige meerjarencontracten aangegaan om continuïteit te waarborgen. Waar nodig is/wordt het programma van ondersteuning (jaarlijks) bijgesteld. In 2009 wordt bekeken of opnieuw langjarige contracten kunnen/zullen worden aangegaan of dat beter volstaan kan worden met jaarlijkse contracten i.v.m. aangescherpte regels rond de Europese aanbesteding.

Incidenteel maakten we ook van andere vormen van ondersteuning dankbaar gebruik. Zo kwamen er soms van bijvoorbeeld ouders gevraagd en ongevraagd goed bruikbare tips binnen. Inbreng van ouders stellen wij erg op prijs (zie 3.1 en 3.4).

### **4.4 Nieuwe Wet medezeggenschap op scholen (WMS)**

In navolging van de afspraken van besturenorganisaties, vakbonden en het ministerie wordt bij Stichting OPOGO per 1 september 2007 gewerkt conform de nieuwe Wet medezeggenschap op scholen, die helder aangeeft welk deel van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad waar, wanneer en waarvoor instemming dient te verlenen alvorens besluiten genomen kunnen worden door bestuur/directies enz.

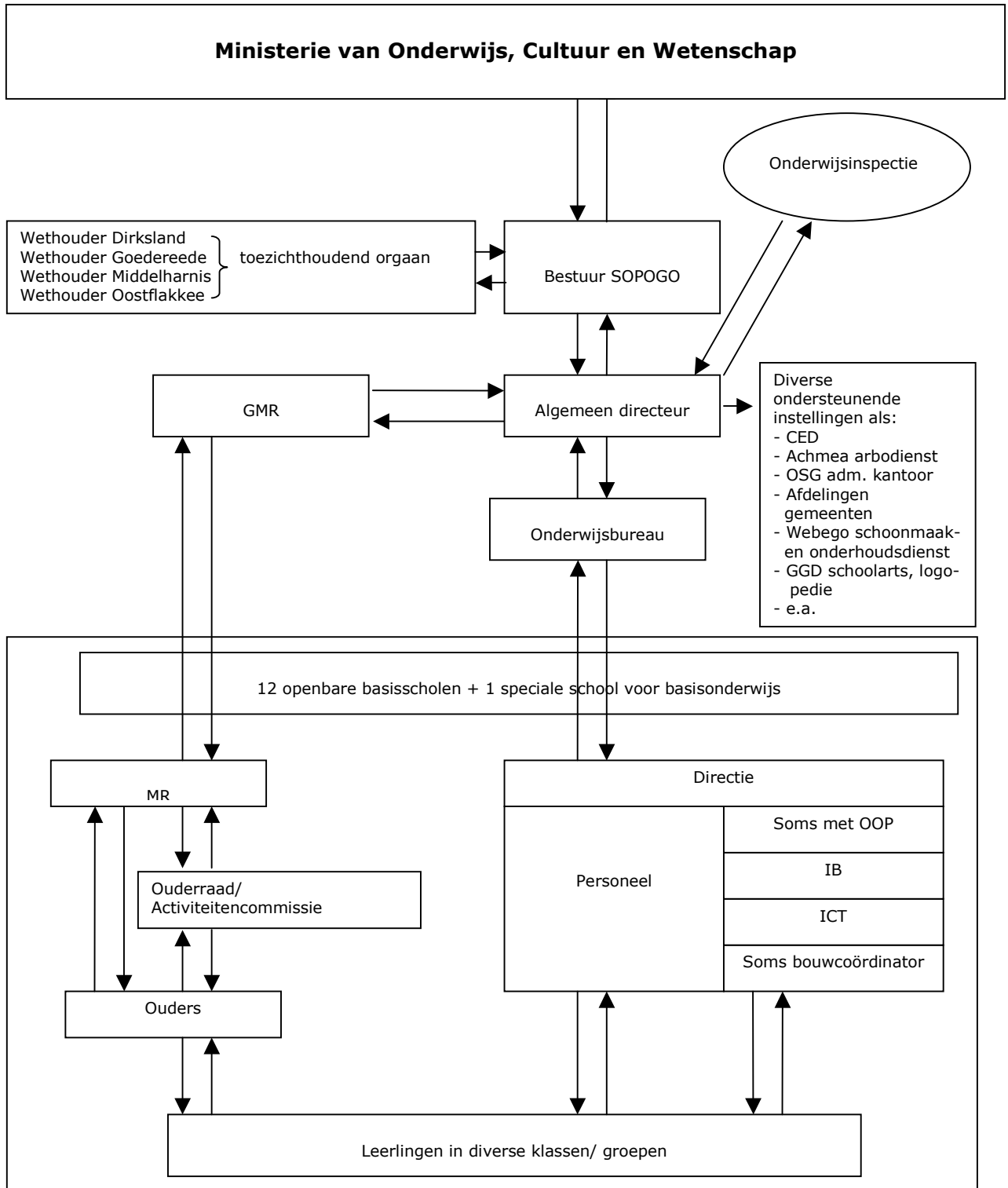
Deze instemmingaangelegenheden zijn aanzienlijk verruimd, met name op het financiële vlak heeft men veel meer recht op inzicht en eigen inbreng. De Stichting OPOGO heeft altijd al optimale transparantie en inbreng voorgestaan. Bovendien zijn ouders/verzorgers niet alleen vertegenwoordigd in de (G)MR en diverse schoolgeleding als ouderraad/AC, maar ook conform onze statuten in het bestuur.

Na zorgvuldig voorbereide procedures zijn uiteindelijk in juli 2007 met de wettelijke vereiste instemmingen de nieuwe reglementen vastgesteld. Elke school beschikt nu over een MR-reglement en MR-statuut alsmede een overkoepelend GMR-reglement.

Feitelijk wijken die niet af van de landelijk voorgestelde versies behoudens het gegeven dat onze scholen het van groot belang vinden dat de vertegenwoordiger van een school in de GMR zowel vanuit het personeel als de ouders/verzorgers ook op die school zit.

#### **4.5 Organogram Stichting OPOGO**

Op de volgende pagina wordt de organisatie van SOPOGO samengevat in een organogram.



## 4.6 Ontwikkeling aantal leerlingen

In het hierna volgende overzicht is per school het definitieve aantal leerlingen op respectievelijk 1 oktober 2006, 1 oktober 2007 en 1 oktober 2008 weergegeven, aangevuld met de prognoses voor de komende jaren zoals die in 2007 officieel zijn opgesteld door een erkend bureau voor dit soort zaken (PVG). Deze gegevens hebben we nodig voor de toegezegde meerjarenbegroting, de meerjarenformatie alsook voor de meerjarenonderhoudsplanning. Zij worden in 2009 geactualiseerd.

Alvorens de cijfers te geven, zij nog vermeld dat het ons bekend is dat de daadwerkelijke aantallen nog wel eens (in positieve of negatieve) zin kunnen afwijken van deze prognoses, maar dat we deze officiële cijfers toch als uitgangspunt (willen) blijven hanteren. Alleen de cijfers voor SBO Het Kompas hebben wij opwaarts bijgesteld, omdat PVG bij de opstelling hiervan geen rekening heeft gehouden met het gegeven dat ook niet-openbare basisscholen van het samenwerkingsverband deel uitmaken. Omwille van de leesbaarheid beperken we ons hier tot de absolute aantallen. Desgewenst kunnen we inzicht geven in de effecten van de klassenverkleining en de (per 1 augustus 2006 in jaarlijkse stappen gewijzigde) gewichtenregeling.

Teldatum 1 oktober	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Schoolnamen</b>							
OBS De Inktvis	222	215	228	223	219	205	205
OBS Roxenisse	76	80	89	85	84	89	88
<b>Totaal in gem. Dirksland</b>	<b>298</b>	<b>295</b>	<b>317</b>	<b>308</b>	<b>303</b>	<b>294</b>	<b>293</b>
OBS Buten de Poorte	84	83	81	85	83	88	89
OBS Stellegors	181	174	181	183	188	194	197
OBS De Westhoek	185	184	191	186	179	180	179
<b>Totaal in gem. Goedereede</b>	<b>450</b>	<b>441</b>	<b>453</b>	<b>454</b>	<b>450</b>	<b>462</b>	<b>465</b>
OBS JC van Gent	336	336	335	355	363	366	365
SBO Het Kompas	73	84	89	86	85	84	83
OBS De Molenvliet	29	32	35	34	35	33	32
OBS De Pannebakker	110	106	100	105	106	105	101
OBS d'n tuun	106	105	106	112	115	124	122
<b>Totaal in gem. Middelharnis</b>	<b>654</b>	<b>663</b>	<b>665</b>	<b>692</b>	<b>704</b>	<b>712</b>	<b>703</b>
OBS OllieBBommel	95	97	99	99	94	100	100
OBS De Regenboog	87	87	83	91	96	92	91
OBS Het Startblok	161	167	148	168	174	174	168
<b>Totaal in gem. Oostflakkee</b>	<b>343</b>	<b>351</b>	<b>330</b>	<b>358</b>	<b>364</b>	<b>366</b>	<b>359</b>
<b>Totaal Stichting OPOGO</b>	<b>1745</b>	<b>1750</b>	<b>1765</b>	<b>1812</b>	<b>1821</b>	<b>1834</b>	<b>1820</b>

(Voor wie dit overzicht vergelijkt met dat uit ons vorig jaarverslag en constateert dat het totaal aantal leerlingen voor 2010 en 2011 hoger (2) uitvalt: de absolute aantallen per school zijn identiek, in het jaarverslag 2007 zat echter een klein optelfoutje in het totaal van de gemeente Oostflakkee. Waarvan akte met excuses onzerzijds).

#### **4.7 Ontwikkeling van interactieve organisatie, schoolgidsen en -plannen**

In 2007 is een start gemaakt met de optimalisering van digitale communicatiemogelijkheden binnen de stichting. In 2008 is het voornemen gerealiseerd om de websites van de scholen allemaal volgens dezelfde lay-out op te bouwen. In een strakke omgeving opgebouwd rond (de kleuren van) het schoollogo, kunnen leerkrachten, leerlingen, ouders/verzorgers en andere betrokkenen eenvoudig en snel hun eigen informatie op de schoolsite (laten) plaatsen zoals dat ook het geval is op de website van de Stichting OPOGO. In 2008 heeft de stichting haar eigen site ook geactualiseerd. Wat blijft zijn de interactieve communicatie per onderdeel, de nieuwsbrieven, jaarverslagen en het hoofdmenu. Nieuw wordt een knop waaronder het vastgestelde beleid digitaal terug te vinden is en de mogelijkheid geboden gaat worden (personeels)formulieren digitaal in te vullen.

Sinds 2007 werken we met een uniforme lay-out voor schoolplannen en schoolgidsen.

Inhoudelijk worden de schoolplannen jaarlijks bijgesteld na evaluatie m.b.v. o.a. de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken voor ouders/verzorgers, leerlingen, personeel en directies alsook de CITOoverzichten en indien van toepassing de aanbevelingen vanuit een inspectierapport voor de school.

De schoolgidsen worden sowieso ieder jaar geactualiseerd.

Daarnaast bestaat het voornemen om in 2009 zowel het leerlingadministratieprogramma als het CITOleerlingvolgsysteem voor alle leerlingen onder te brengen in een eenduidig administratieprogramma dat werkt op alle scholen op webbased basis. Via internet en een code kan elke leerkracht dan op ieder gewenst moment zijn/haar (toets)administratie bijwerken.

In hoofdstuk 3 is al melding gemaakt van ons voornemen om ook in 2009 te zorgen voor webbased vragenlijsten voor ouders/verzorgers, leerlingen, personeel en schooldirecties om de tevredenheid over de diverse aspecten van de schoolontwikkeling op dezelfde gemakkelijke manier te kunnen aangeven (zie 3.4).

## 5 PERSONEEL

### 5.1 Uitgangspunten personeelsbeleid

Omdat de school als uitgangspunt van handelen gezien wordt, is het voor Stichting OPOGO niet meer dan logisch dat (het blijven werken aan) goed personeelsbeleid voorop staat. Immers in het primaire proces speelt de man of vrouw in de school een kardinale rol in de ontwikkeling van de leerlingen.

Omdat ook de landelijke overheid in beweging is wat betreft wet- en regelgeving rond personeels- en arbobeleid, inclusief de financiering daarvan, hebben wij bij de start van Stichting OPOGO in goed overleg met alle belanghebbenden - met name de personeelsgeleding van de GMR (zie jaarverslag 2005) - de volgende uitgangspunten voor (het opzetten van) goed personeelsbeleid gehanteerd:

- we volgen de CAO-PO 2002-2004 en haar opvolgers, inmiddels CAO-PO 2009
  - we hanteren het rechtspositiebesluit WPO/WEC
  - we streven uiteindelijk naar de juiste man/vrouw op de juiste plaats; dit geldt voor zowel de betrokken werknemer als de school/klas/taak
  - we benutten aanwezige kwaliteiten zo optimaal mogelijk
  - we trachten het ziekteverzuim en/of langdurige afwezigheid zo laag mogelijk te houden door intensieve begeleiding vanuit P&O, de arbodienst en/of andere instanties/personen
  - om tijd te creëren voor het gezamenlijk "in alle rust" op te zetten nieuwe integrale personeelsbeleid (IPB) – denk hierbij aan thema's als
    - regeling lief en leed (2005)
    - klachtenregeling (2005)
    - werving en selectie (2006)
    - regeling spaarloon/levensloop en gewijzigde pensioenvormen (2006)
    - nieuwe (collectieve) ziektekostenverzekeringen (2006)
    - invoering lumpsum (2006)
    - regeling vergoeding dienstreizen en overige onkosten (2005 + 2007)
    - mobiliteit (2007)
    - werkgelegenheidsbeleid in plaats van ontslagbeleid (2007)
    - (meerjaren)formatiebeleid met behulp van het Arnhems Model inclusief de daarbij behorende aanpassingen in opzet (meerjaren)begroting en jaarrekening (2007)
    - functiebouwhuis en eventuele functieherwaardingen (2008)
    - wet BIO (Beroepen in het onderwijs) (2008)
    - taakbeleid en taakbelasting (2008)
    - gesprekkencyclus
    - nascholing gericht op competenties, POP en schoolwensen/-behoefte
    - ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, welzijn en veiligheid (RI&E)
    - leeftijdsbewust personeelsbeleid
- is in ieder geval afgesproken dat elk personeelslid in vaste dienst een werkplekgarantie kreeg tot en met 31 juli 2007 (dit was verantwoord gezien de prognoses en de personele voorzieningen; dit voornemen heeft geleid tot voldoende rust om inderdaad in overleg met werkvloer, GMR en anderen reeds in 2007 of daarvoor veel van bovenstaande beleidsvoornemens te formuleren en uit te voeren; zie jaarverslagen 2005-2007 en dit hoofdstuk).

Voor de inhoud van de eerstgenoemde 10 thema's verwijzen we naar de jaarverslagen 2005, 2006 en 2007 en de digitale schoolplannen (in te zien via de nieuwe schoolsites). Hieronder wordt kernachtig weergegeven wat specifiek in 2008 aan personeelsbeleid is gerealiseerd. Onderliggende stukken zijn op te vragen net als eerder vastgesteld beleid.

In 2008 is de actie voor meer conciërges en administratieve krachten in PO gesteund.  
**5.2 Effecten van de uitgangspunten en nieuw gerealiseerd beleid in 2008**

Voor 2008 geldt dat deze uitgangspunten en het toegepaste beleid, net als de jaren daarvoor, goed gewerkt hebben onder coördinatie en verantwoording van de medewerkers P&O. Niet alleen omdat de beschikbare formatieruimte na 2009 met het verdwijnen van de bruidsschat kleiner zal worden, maar ook omdat wensen van zowel de scholen als de medewerkers specifiekere worden, verwachten we dat de mobiliteit van personeelsleden tussen de scholen verder zal toenemen. Daarnaast blijft het prettig te constateren dat praktisch alle personeelsleden zich prima op hun plaats voelen binnen de huidige werkomgeving.

Nieuwe personele beleidsthema's dienen zich aan. Gezien het belang dat SOPOGO hecht aan goed personeelsbeleid - dat opgebouwd wordt in samenwerking met en gedragen door het personeel - zijn de thema's die in 2008 aan de orde gekomen zijn niet alleen uitvoerig aan de orde geweest in het bestuur, directieoverleg en GMR, maar waar nodig ook toegelicht tijdens algemene voorlichtingen of op locatie.

In 2008 ging het daarbij om o.a.

- opbouw functiebouwhuis SOPOGO en eventuele functieherwaardering
- inclusief onderdelen vanuit de wet BIO
- taakbeleid en taakbelasting

Hieronder geven wij weer wat er in 2008 rond deze beleidsvoornemens is gerealiseerd. Eind 2008 is er een regeling met fiscale voordelen woon-werkverkeer mogelijk gemaakt.

### **5.2.1 Opbouw functiebouwhuis SOPOGO en eventuele functieherwaardering**

Aangezien de CAO-PO voorschrijft dat elk schoolbestuur voor 1 augustus 2008 met het personeel overeenstemming moest hebben over het functiebouwhuis en de eventuele herwaardering van (nieuwe niet-norm)functies, is hiermee reeds eind 2007 een begin gemaakt.

Het discussiestuk dat het veld ingegaan is, bood binnen het directieoverleg, de GMR en de scholen alle gelegenheid een standpunt in te nemen. Daarbij is uiteindelijk instemming van de personeelsgeleding van de GMR verkregen als bindende voorwaarde volgens de nieuwe Wet medezeggenschap op scholen (WMS), zie paragraaf 4.4.

Kern van de zaak is dat gekozen kon worden of men voor alle mogelijke functies binnen de Stichting OPOGO – van klassenassistente tot algemeen directeur – wel of geen functieherwaardering wil(de) laten toepassen door een onafhankelijke commissie. Daarnaast moest bekeken worden of dit dan voor iedereen gaat gelden die deze functie uitoefent of alleen voor degene die aan (het merendeel van) de bijbehorende competenties voldoet. De aangegeven mogelijkheden waren:

- a) we veranderen niets
- b) we veranderen alleen voor een enkele niet-normfunctie iets
- c) we willen alle functies binnen SOPOGO hergewaardeerd zien worden
- d) we creëren geen nieuwe functie, maar soms wel een toelage
- e) als d) echter niet in geld, maar in minimale hoeveelheid vrijgeroosterde tijd

Na een zorgvuldig proces heeft het bestuur uiteindelijk vastgesteld dat we de huidige normfuncties handhaven voor ons functiebouwhuis en dat in eerste instantie alleen voor

de algemeen directeur een niet normfunctie vastgesteld is aan de hand van een nieuwe functieomschrijving via een onafhankelijke commissie (2006). Vanaf schooljaar 2008-2009 blijft alles in principe dus eerst hetzelfde, maar voor de jaren daarna wordt de mogelijkheid geboden nieuwe functieomschrijvingen aan te bieden (met instemming van de GMR) bij zo'n onafhankelijke commissie om te laten beoordelen of deze functie(s) hoger ingeschaald kan worden. De eventuele formatieve gevolgen zullen verwerkt worden in de formatieplannen voor de jaren volgend op de uitspraak. In eerste instantie wordt verwacht dat enkele OOP-functies hiervoor in aanmerking zullen komen. In een later stadium kunnen we met dit beleid ook adequaat inspelen op de gevolgen van het Convenant Leerkrachten (bv. 40% van de leerkrachten uit het basisonderwijs bij een bestuur zouden ergens in de periode 2011-2014 een schaal omhoog moeten gaan) met behulp van o.a. nog te verwachten richtlijnen/voorschriften vanuit de sectororganisaties.

### **5.2.2 Taakbeleid en taakbelasting**

Een ander punt op het personele beleidsterrein dat binnen Stichting OPOGO regelmatig genoemd werd, is eveneens aan de hand van een discussiestuk in 2007 opgepakt: het beleid rond taakverdeling en taakbelasting binnen de scholen.

Hiertoe zijn meningen gepeild van de directeuren op een tweedaagse en alle personeelsleden konden hun zienswijze hierop kwijt tijdens een studiedag. Beide uitkomsten dienden als basis voor het discussiestuk.

In 2008 heeft het personeel van de Stichting OPOGO via de GMR, na intern overleg op de eigen school, aangegeven akkoord te gaan met de volgende voorstellen vanuit het beleidsstuk over taakbeleid en taakbelasting, gebaseerd op de CAO-PO:

- de wijze waarop de hoeveelheid lesgevende taken wordt bepaald (inclusief vaststelling werktijdfactor voor fulltimers en parttimers)
- wat onder voor- en nawerk wordt verstaan voor 35 % van die lestijd
- wat onder 10% deskundigheidsbevordering wordt verstaan
- hoe om te gaan met wel/geen compensatie (voorheen adv) voor fulltimers in hun functies/-taken (voor alle parttimers is dit in de werktijdfactor verwerkt)
- de voorwaarde m.i.v. 2009-2010 voor ieder personeelslid - parttimer en fulltimer - te werken met een ingevulde normjaartaak; het schooljaar 2008-2009 zal dienen als overgangsjaar om - met inbreng vanaf de werkvloer - definitief vast te stellen hoeveel uren voor welke taken als reëel gezien wordt voor alle SOPOGOscholen; de overige uren kunnen daarna door de eigen school worden ingevuld naar keuze.

Het bestuur heeft een en ander vastgesteld in 2008 conform de gedane voorstellen en met instemming van de GMR. Met nadruk zij gezegd dat hier geen sprake is van prikklokverplichtingen. Wel is aangegeven dat er van het personeel verwacht wordt dat men minimaal een half uur voor de aanvang van de eerste les aanwezig is op school tot in elk geval drie kwartier na afloop van de laatste les voor overleg met collega's/ouders e.a. Het geheel is en blijft bedoeld om het taakbeleid en de consequenties daarvan inzichtelijk en bespreekbaar te maken voor desgewenst een (meer) evenredige taakbelasting.

### **5.2.3 Formatieplan 2008-2009 en 2009-2010**

Dankzij gezamenlijk vooroverleg met de schooldirecties en GMR en intensieve uitwerking via P&O voor de individuele scholen, kon ons bestuur voor de datum van 1 mei 2008 het

bestuursformatieplan 2008-2009 vaststellen. Hieruit bleek dat al onze vaste personeelsleden weer voorzien waren van een werkplek binnen de stichting. Dit geldt ook voor 2009-2010 als gevolg van het werkgelegenheidsbeleid (zie jaarverslag 2007), waar nodig met gebruikmaking van de nieuwe beleidsmogelijkheden.

Aan praktisch elke individuele wens op het terrein van arbeidsrechtelijke voorwaarden - denk aan compensatieverlof, bapo, ouderschapsverlof etc - kon en kan voldaan worden. Alle wensen op deze terreinen zijn schriftelijk geïnventariseerd voor de eerstvolgende jaren.

Verplichtingen voortvloeiend uit langdurige vervangingen worden ook meegenomen.

Gezien de leeftijdsopbouw en samenstelling van ons totale personeelsbestand en de genoemde prognoses uit paragraaf 4.6 verwachten we ook in de toekomst te kunnen blijven voldoen aan onze personele verplichtingen.

Net als in de voorgaande schooljaren is er ook in 2008 gezamenlijk nog wat ruimte gevonden voor extra personele inzet om formatieve knelpunten gedurende korte of langere tijd op een individuele school op te lossen. Met het verdwijnen van de bruidsschat na 2009, realiseren zowel het bestuur, het onderwijsbureau, de schooldirecties als de GMR zich dat deze ruimte voor de schooljaren daarna erg beperkt zal zijn. We spelen daar op in voor de formatie 2009-2010 en hopen via (tijdelijke?) uitbreiding van bovenschoolse taken op bv. ICT- en (zorg)begeleidingsterrein alsnog voldoende aandacht te kunnen blijven besteden aan gemeenschappelijke knelpunten.

### 5.3 Gesprekkencyclus

2008 was ook het moment om met concrete beleidsvoorstellen voor de gesprekkencyclus – eveneens een onderdeel uit de CAO-PO dat thuishoort bij een goed integraal personeelsbeleid (IPB) zoals de Stichting OPOGO dat stap voor stap in de loop van de jaren wil(de) realiseren – te komen. Immers sinds 2007 zijn in de schoolplannen de aangescherpte schoolvisies en de vertalingen daarvan in doorgaande (pedagogisch-didactische) leerlijnen vastgelegd. Elke school zoomt sinds dat jaar concreet in op onderdelen hiervan. Bijvoorbeeld over hoe leerkachten om (dienen te) gaan met extra zorg, een nieuwe methode of digitaal lesmateriaal. Hiervoor worden verschillende competenties van elk personeelslid vereist. Zo is het bijvoorbeeld aannemelijk dat voor een klassikale aanpak van andere didactische vaardigheden uitgegaan mag worden dan bij een individuele aanpak op maat. Een school weet inmiddels wat men voor ogen heeft.

Daarom is het logisch dat er nu gezocht wordt naar een passend instrument om te meten waar een personeelslid al goed in is en waar nog aan gewerkt dient te worden. De afgesproken basisvaardigheden uit de wet BIO worden hier in meegenomen en voor directeuren van SOPOGOscholen gaan we verder uit van de NSA-competenties.

In de gesprekkencyclus wordt vastgelegd op welke wijze een persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) tot stand komt en gevolgd wordt met behulp van diverse gespreksvormen. Feitelijk wordt daarin gedurende een aantal jaren telkens een cyclus doorlopen m.b.v.:

- Competentiemeting en POPgesprek (1<sup>e</sup> jaar van de cyclus)
- Voortgangsgesprekken en functioneringsgesprek (2<sup>e</sup> jaar van de cyclus)
- Voortgangsgesprekken en functioneringsgesprek (3<sup>e</sup> jaar van de cyclus)
- Beoordelingsgesprek (4<sup>e</sup> jaar van de cyclus)

Uiteindelijk zal in 2009 het definitieve beleid omtrent de gesprekkencyclus vastgesteld dienen te worden en in het verlengde daarvan het nascholingsbeleid.

## **5.4 Nascholingsbeleid**

In het verlengde van de gesprekkencyclus dient het nascholingsbeleid aan de orde te komen. Er is nu – naast de inzet van de verplichte middelen voor schoolbegeleiding – ook op schoolniveau een bedrag beschikbaar voor (na)scholing, deskundigheidsbevordering etc. Er zijn echter nog geen criteria opgesteld wie evt. voorrang verdient bij een tekort aan gelden (groepstrainingen t.o.v. individuele scholingswensen bv.).

Evenmin is zoiets helder uitgewerkt voor het gemeenschappelijk belang van de 13 scholen (het instellen van een kweekvijver bijvoorbeeld voor wie directieaspiraties heeft of gymbevoegdheden wenst), het schoolbelang (voor een heel team of een deel) en het individuele belang (persoonlijke ontwikkeling al of niet in samenhang met schoolontwikkeling).

Voorstellen voor hoe om te gaan met deze driedelige belangen en/of criteria hiervoor mogen in 2009 verwacht worden.

## **5.5 Beleid rond ziekteverzuim, welzijn en veiligheid inclusief de RI&E**

Het beleid rond veiligheid, welzijn en ziekteverzuim wilden we oppakken in 2008, mede op verzoek van ouders na gebeurtenissen elders in den lande. Om dit grondig te kunnen doen is er besloten dit beleid pas vorm te geven na afnamen van de wettelijk verplichte RI&E. Dat staat voor risico inventarisatie en evaluatie. Hierbij wordt er nagegaan hoe het staat met de veiligheid in er rond het schoolgebouw, maar ook hoe veilig mensen zich er voelen. Vandaar dat welzijn en ziekteverzuim gelijk meegenomen wordt.

In overleg met het veld zal er dan – zoals gebruikelijk – weer een 4 jarig plan van aanpak opgesteld worden, waarbinnen naar prioriteit en mogelijkheden telkens aangegeven wordt welk onderdeel wanneer en hoe wordt opgepakt. Dit alles willen we met professionele hulp (laten) uitvoeren, maar beslissingen zullen we zelf nemen in de loop van 2009 met inachtneming van de wettelijke voorschriften.

## **5.6 Ziekteverzuim(beleid) en mutaties in cijfers**

Per school zijn de ziekteverzuimcijfers bekend. Wij volstaan hier met een totaaloverzicht. In totaal bedraagt het verzuimpercentage 6,16 % voor Stichting OPOGO in 2008. In 2005, 2006 en 2007 waren deze cijfers respectievelijk 7,00 %, 7,16 % en 5,00 %.

Met het cijfer van 2008 zitten we nog onder het in een convenant met het ministerie afgesproken landelijk streefcijfer van 6,63 % en op het landelijk gemiddelde van 6,20 %.

Hoewel het beleid in deze nog na 2009 geformaliseerd dient te worden, veronderstellen wij dat we mede dankzij de intensieve begeleiding, coaching en passende reïntegratie – zoals we die aanbieden voor het welbevinden van ons personeel – opnieuw bereikt hebben dat we onder het landelijk streefcijfer kunnen blijven.

Het verschil met 2007 valt te verklaren door het feit dat we in 2008 te maken hadden met een vijftal langdurige ziektegevallen: 4 van fysieke aard, 1 gerelateerd aan de werkomgeving (in 2009 gelukkig weer elders binnen SOPOGO naar tevredenheid aan de slag). Bovendien drukten enkele overleden collega's destijds het cijfer voor 2007 omlaag.

In ieder geval is het totale ziekteverzuim dusdanig laag gebleven dat we voor het vervangingsfonds op trede nul bleven staan. Daarom hoeven we geen verhoogde premie voor het vervangingsfonds te betalen. Dit alles ondanks dus een aantal langdurige zieken. Een enkeling is in 2009 hersteld of begonnen met de reïntegratie.

Het gaat te ver om hier in te zoomen op de grote verschillen onderling per school. Maar zonder iemand tekort te willen doen, springen 2 scholen er tussenuit met een verzuim van praktisch 0 %: OBS Stellegors en SBO Het Kompas. Een vermelding waard!

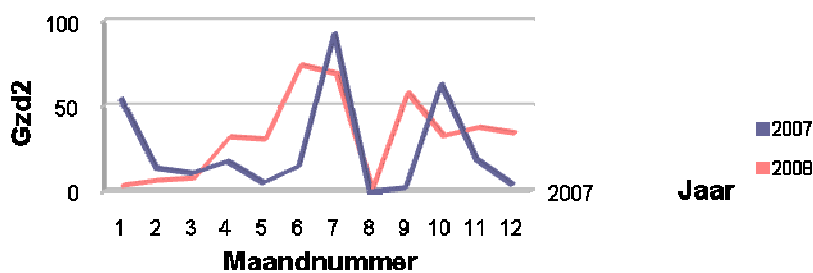
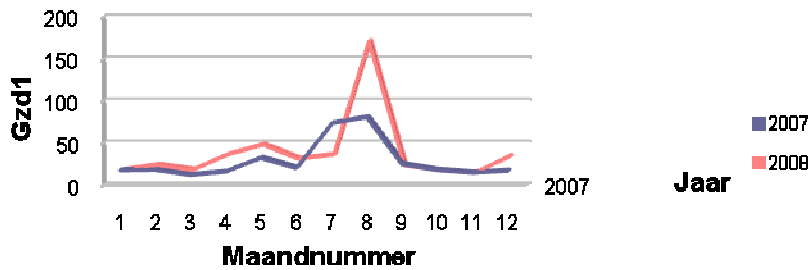
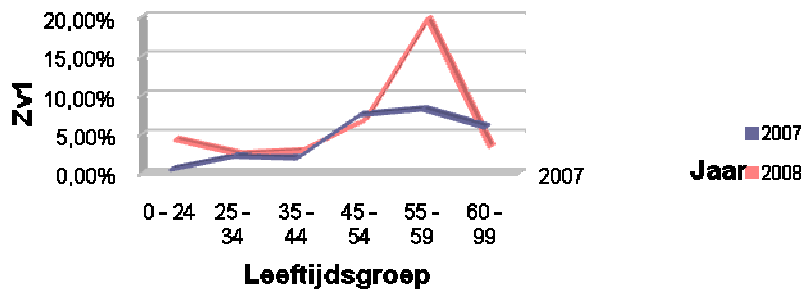
Bijgaand staatjes kunnen een en ander verduidelijken.

	<b>Pers</b>	<b>FTE Ziek</b>	<b>Afw1</b>	<b>Zv1</b>	<b>Zv2</b>	<b>GZD1</b>	<b>GZD2</b>	<b>ZMF1</b>	<b>ZMF2</b>
0-24	23	0,0967	1,58	0,71	0,71	4,75	4,75	0,52	0,52
25-34	35	0,5990	10,11	2,36	2,36	9,85	9,85	1,11	1,06
35-44	35	0,8220	9,55	4,23	4,23	3,53	3,53	1,37	1,40
45-54	60	3,1362	7,31	7,05	5,68	19,46	17,02	1,83	1,77
55-59	22	1,0382	7,05	6,75	6,75	21,14	21,14	1,27	1,27
60-99	13	0,6473	7,84	7,59	7,59	23,27	23,27	1,15	1,15
<b>Som:</b>	<b>188</b>	<b>6,3394</b>	<b>7,61</b>	<b>5,00</b>	<b>4,52</b>	<b>14,68</b>	<b>13,60</b>	<b>1,34</b>	<b>1,31</b>

41502 Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee 2007

	<b>Pers</b>	<b>Afw1</b>	<b>Zv1</b>	<b>Zv2</b>	<b>GZD1</b>	<b>GZD2</b>	<b>ZMF1</b>
0-24	15	6,11	4,06	4,06	11,4	9,2	0,48
25-34	39	12,77	2,19	2,19	17,96	26,04	0,85
35-44	37	6,2	2,60	2,60	7,26	20,13	0,81
45-54	70	6,78	6,50	5,96	25,32	26,00	0,68
55-59	23	21,30	19,51	17,75	77,45	93,39	0,61
60-99	20	3,69	3,12	3,12	24,78	8,50	0,30
<b>Gemiddeld:</b>	<b>184</b>	<b>9,62</b>	<b>6,16</b>	<b>5,75</b>	<b>24,21</b>	<b>31,44</b>	<b>0,75</b>

41502 Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee 2008



Hierbij staan de getallen van 0-24, 25-34 etc voor de opbouw van ons personeelsbestand. De overige afkortingen worden op de volgende pagina verklaard.

Jaarverslag 2008 Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee versie 090421 met akkoord bestuur 090414 en GMR 090420

<b>Afw1</b>	afwezigheidspercentage inclusief buitengewoon verlof
<b>Zv1</b>	afwezigheid ziekte in een percentage (zwangerschap is geen ziekteverlof)
<b>Zv2</b>	afwezigheid ziekte in een percentage (korter dan een jaar)
<b>GZD1</b>	gemiddelde duur van ziekte bij beëindiging van de ziekte
<b>GZD2</b>	gemiddelde duur van ziekte bij beëindiging van de ziekte (korter dan 1 jr)
<b>ZMF1</b>	gemiddeld aantal keren dat een personeelslid zich ziek gemeld heeft
<b>ZMF2</b>	idem (alleen korter dan een jaar)

Helaas "vertrokken" enkele gewaardeerde collega's vanwege pensionering, verhuizingen of nieuwe uitdagingen elders. Natuurlijk namen we gepast afscheid.

Tegenover het afscheid nemen, stond het verwelkomen van tal van nieuwe collega's bij Stichting OPOGO. Verheugend daarbij is het zeker dat er telkens weer – ook vanuit omringende eilanden en provincies – mensen aangeven graag bij ons te willen komen werken. Vaak als invalkracht en van daaruit wellicht doorstromend naar vast werk, zoals het ook in 2008 met een aantal leerkrachten gegaan is na gebleken geschiktheid. In het kader van kwaliteitsbeleid is er – zowel op schoolniveau als op het onderwijsbureau – intensief met nieuwe (inval)medewerkers overleg geweest, om te kunnen bepalen of zij de hen opgedragen taken (uiteindelijk) onder de knie kunnen krijgen.

De invulling van een beleidsmedewerker voor P&O/financiën alsmede een directeur op een van onze scholen, liet wat langer op zich wachten. De schaarste op de arbeidsmarkt voor dit soort posities bleek ook op Goeree-Overflakkee. Zonder af te wijken van onze uitgangspunten – gaan voor kwaliteit, zie het beleid rond werving en selectie – slaagden we er toch in deze vacatures te bezetten met ingang van begin 2008.

## 5.7 Onderdelen van het personeelsbeleid die zijn vastgesteld

Zoals gememoreerd in de opening van dit hoofdstuk hebben we inmiddels vastgesteld:

- het managementstatuut zoals eind 2004 is voorgesteld vanuit de gemeenteraden om de verhoudingen goed weer te geven wie waarvoor verantwoordelijk is met taakomschrijving voor de algemeen directeur in 2006
- de verlengde CAO-PO 2002-2004, inmiddels die voor 2008 t/m 2009
- regeling lief en leed (2005)
- klachtenregeling (2005)
- werving en selectie (2006)
- regeling spaarloon/levensloop en gewijzigde pensioenvormen (2006)
- nieuwe (collectieve) ziektekostenverzekeringen (2006)
- invoering lumpsum (2006)
- regeling vergoeding dienstreizen en overige onkosten (2005 + 2007)
- mobiliteit (2007)
- werkgelegenheidsbeleid in plaats van ontslagbeleid (2007)
- (meerjaren)formatiebeleid met behulp van het Arnheems Model inclusief de daarbij behorende aanpassingen in opzet (meerjaren)begroting en jaarrekening (2007)
- functiebouwhuis en eventuele functieherwaarderingen (2008)
- wet BIO (2008)
- taakbeleid en taakbelasting (2008)

## **6 HUISVESTING**

### **6.1 Huisvesting onderwijsbureau**

Zoals bekend is het onderwijsbureau sinds halverwege 2007 gehuisvest in een eigen, representatief pand aan de Emmastraat 11-13 te Oude-Tonge op een A-locatie. Vanaf de feestelijke opening – waarbij de officiële genodigden vooral bestonden uit vele generaties van families, die op het eiland bekend staan om hun warme hart voor het openbaar onderwijs – werken de medewerkers hier naar volle tevredenheid.

Naast bestuursvergaderingen en het directeurenoverleg wordt het pand verder intensief gebruikt voor cursussen – bijvoorbeeld aan overblijfouders van alle scholen – en door medewerkers van de schoolbegeleidingsdienst aan wie een deel van de bovenverdieping voor 5 jaar verhuurd is.

Berekeningen over een periode van 20 tot 30 jaar tonen aan dat we met dit eigen pand aanzienlijk minder kwijt zijn aan lasten dan wanneer we waren blijven huren bij het ISGO of WEBEGO, hetgeen natuurlijk (de huisvesting van) de scholen ten goede komt.

De totale huisvestingslasten voor het onderwijsbureau blijken nu onder de destijds begrote bedragen te kunnen blijven.

### **6.2 Huisvestingszaken de scholen betreffende**

Hoewel de schoolgebouwen over het algemeen in een redelijke staat werden overgedragen, heeft het bestuur gemeend te moeten proberen een aantal (achterstallige en/of te voorziene) huisvestingsaangelegenheden waar mogelijk te combineren. Vooral in 2007 is hier veel tijd, energie en geld in gestoken. In 2008 is dit voornemen zo goed als afgerond. Er resteren nu feitelijk nog 2 SOPOGO scholen die nog aan de beurt dienen te komen en eentje waarvan de verwachting blijft dat er een nieuw schoolgebouw komt.

In feite gaat het hier om de aanvragen in het kader van het IHP – door de gemeente te beoordelen en door ons te (laten) uitvoeren – en onze (meer)jaarlijkse onderhoudszaken alsmede voor een aantal scholen dus de nog te realiseren bouwkundige aanpassingen als gevolg van onderwijskundige vernieuwingen. Elke gemeente volgt hierin haar eigen toewijzingsbeleid. Voor 2008 hebben we m.b.t. OBS De Pannebakker voorgefinancierd.

### **6.3 Aanvragen IHP 2009**

Bij alle vier gemeenten zijn voor 1 februari 2008 alle aanvragen IHP ingediend en conform de eigen verordening afgehandeld. Het overleg hierover is doorgaans constructief. Een enkele keer haperde de (administratieve en/of financiële) afhandeling, maar combinatiemogelijkheden met andere huisvestingszaken worden vaak van alle kanten reëel meegewogen.

De gemeenten beloofden een nieuwe verordening IHP. Dit is uiteindelijk in geen van de vier gemeenten van de grond gekomen vanwege verschillen van inzicht op landelijk niveau over de uitvoeringseffecten. Wellicht dat een en ander er in 2009 alsnog van komt.

## **6.4 Aanbesteding eigen onderhoudszaken**

De uitkomsten van het door OSG eind 2004 opgestelde onafhankelijke Meerjaren Onderhouds Plan over een periode van twintig jaren hebben wij als leidraad genomen voor het te voeren onderhoud aan de schoolgebouwen. Deze MOP is door OSG opnieuw uitgevoerd in 2008. Het jaarlijks besteedbare bedrag was uitgangspunt, aangevuld in de eerste jaren met een aanvulling vanuit de reserves, om te bekijken wat wel/niet haalbaar is. Indien mogelijk opteerden we voor combinatiewerk. In 2007 had het bestuur hier eenmalig binnen de begroting ruim 250.000 euro voor beschikbaar gesteld (zie jaarverslag 2007).

Het voornemen is om na 2007 jaarlijks het onderhoud op een aanvaardbaar niveau te kunnen (laten) uitvoeren vanuit de reguliere middelen daarvoor. In 2008 is de vrijval van een post ter waarde van 80.000 euro alsnog eenmalig gedoteerd aan het onderhoud.

In de eerste maanden van 2005 is veel tijd gestoken om - in overleg met experts vanuit de gemeenten - aan alle firma's op (en in de omgeving) van het eiland offertes aan te vragen wanneer zij in het verleden voor de scholen/gemeenten onderhoudswerk hadden verricht. Uiteindelijk heeft het bestuur besloten de firma Jaap van Huizen uit Goedereede te contracteren voor alle voorziene en niet voorziene (meerjaren)onderhoudswerk aan al onze scholen. Mede omdat deze firma de coördinatie hiervan op zich wilde nemen en een goed contact heeft met de overige firma's op het eiland.

Die worden dan ook in op momenten dat zijzelf een klus niet (tijdig) kunnen uitvoeren. Het contract geldt voor drie jaren en wordt jaarlijks geëvalueerd. Alleen voor stoffering en het onderhouden/leggen van vloeren hebben we een dito contract afgesloten met de firma Konijnendijk uit Zuid-Beijerland.

In verband met aangescherpte wetgeving rond Europese aanbesteding is in 2008 overgegaan tot contractverlenging met de firma Jaap van Huizen op jaarbasis. Of dit ook met de firma Konijnendijk gaat gebeuren zal afhangen van de evaluatie in 2009.

De schaalvergroting en gecoördineerde (onderhouds)planning leverde niet alleen enig financieel voordeel op, maar ook zijn de ervaringen van de eerste jaren positief. Vooral de directeuren vinden het praktisch dat ze nu aan één telefoonnummer genoeg hebben om al hun (acute) onderhoudsklachten af te kunnen laten handelen. Evaluaties over 2008 bevestigen bovenstaande constatering.

## **6.5 Bouwkundige projecten op een aantal scholen**

Ten tijde van de overdracht (2005) hadden er op een aantal scholen reeds bouwkundige aanpassingen en/of totale vernieuwing plaatsgevonden of waren die al in een (aanvangs- of vergevorderd) stadium. Deze zijn in goed overleg opgepakt. Zodoende is er in 2007 verder gewerkt aan (voorbereidende, uitvoerende en/of afrondende) werkzaamheden voor o.a. OBS Buten de Poorte, OBS Stellegors, OBS d'n tuun en OBS JC van Gent. Soms bleek het mogelijk deze verbouwingswerkzaamheden te (gaan) combineren met een of meer andere huisvestingszaken.

De eerstgenoemde drie scholen zijn begin 2007 opgeleverd. De laatstgenoemde school is in april 2008 opgeleverd, midden in een prachtig bouwproject voor alle groepen.

In 2008 is er voortgang geboekt met (het denken over en voorbereiden van) nieuwe bouwprojecten op soortgelijke basis voor OBS De Molenvliet en SBO Het Kompas. De laatste school kampt met ruimtegebrek vanwege een groeiend aantal leerlingen.

Wel jammer dat juist dan de gemeente constateert toegezegde gelden pas in latere jaren te willen gaan uitbetalen vanwege (dreigende) tekorten op de begroting. Juist deze scholen hebben al zo lang gewacht.. We overwegen opnieuw voorfinanciering. Het is wel prettig te constateren dat bij de meeste scholen niet alleen het team, maar ook ouders/verzorgers en omwonenden actief mee willen denken en helpen.

Stichting OPOGO hoopte oprecht dat in 2008 knopen doorgehakt konden worden wat betreft de eventuele nieuwbouw danwel het grootscheepse onderhoud voor haar school in Ooltgensplaat, OBS De Regenboog. Sinds 2007 zijn we aan tafel geschoven, heeft het team mee mogen denken, maar heel het jaar moest opnieuw geconstateerd worden dat er geen helderheid geboden kon worden vanuit de hoek van gemeente en woningbouwvereniging. We hebben onze zorgen hierover meerdere malen (mondeling en schriftelijk) geuit. Pas aan het eind van het jaar leek er enige duidelijkheid te komen. Of de school echt uit het multifunctionele bouwplan gehaald wordt en met voorrang een eigen nieuwbouw en locatie krijgt toegewezen, wachten we met spanning af. Begin 2009 zou de gemeenteraad helderheid verschaffen.

Naast bovengenoemde grotere projecten is er ook in 2008 uiteraard de nodige aandacht besteed aan kleinere zaken m.b.t. het reguliere onderhoud, de veiligheid op en rond de scholen, zoals alarminstallaties, brandveiligheidsvoorschriften, ontruimingsplannen, BHV en verzekeringszaken. Dit alles onder coördinatie en verantwoordelijkheid van de beleidsmedewerker algemene zaken en huisvesting naar praktisch 100% tevredenheid.

## **6.6 Voor- en naschoolse opvang plus tussenschoolse opvang**

Met ingang van 1 augustus 2006 zijn wij als schoolbestuur verantwoordelijk voor de tussenschoolse opvang op school. In overleg met de directeuren en (met instemming van) de GMR is een kader vastgesteld waarbinnen elke school de vrijheid krijgt het overblijven zelf te organiseren. Een medewerker vanuit het bureau geldt als contactpersoon en heeft met de lokale coördinatoren overleg gehad en hen desgewenst van protocollen voorzien. Zowel coördinatoren als vrijwillige overblijfkraachten hebben de gelegenheid zich te laten scholen op kosten van Stichting OPOGO. Velen hebben hiervan gebruik gemaakt, ook in 2008. Evaluaties tonen aan dat dit doorgaans goed werkt. Soms groeit het aantal overblijvers erg snel of kunnen er moeilijk voldoende vrijwilligers gevonden worden. Mocht na evaluatie begin 2008 blijken dat op een of meerdere scholen professionele(re) coördinatie gewenst wordt, dan kan daarover van gedachten gewisseld worden.

Nadat de motie Van Aertsen/Bos is aangenomen, is de Stichting OPOGO intensief aan de slag gegaan om de mogelijkheden rond de voor- en naschoolse opvang zoveel mogelijk conform de wensen van de ouders/verzorgers te kunnen (laten) aanbieden na 1 augustus 2007. Waartoe een en ander geleid heeft, was te lezen in het bestuursjaarverslag 2007: voor praktisch al onze scholen is er gelijk buitenschoolse opvang gerealiseerd in de woonkern op of dicht bij de school. De samenwerkingsovereenkomsten met de lokale ondernemingen voor kinderopvang lopen na het schooljaar 2008-2009 af. Afhankelijk van de uitkomsten van de oudertevredenheidsonderzoeken zal bekeken worden of deze verlengd gaan worden in 2009.

De verwachting is dat dit voor de meeste van onze scholen het geval zal zijn. Verheugend in dit opzicht is hier te kunnen vermelden dat er serieuze onderhandelingen plaatsvinden om ook in Nieuwe Tonge en Den Bommel op locatie buitenschoolse opvang te gaan realiseren. In het najaar 2009 hoopt Het Voortvarend Scheepje hier van start te kunnen gaan in nauwe samenwerking met de Stichting OPOGO. Gemeenten hebben toegezegd daar waar nodig hieraan te willen meewerken.

## **6.7 Vastgesteld en uitgevoerd beleid inzake huisvestingsaangelegenheden**

- Het onderwijsbureau moest vanwege te hoge huisvestingslasten uiterlijk in 2007 verhuizen naar een eigen pand
- waar mogelijk gecombineerd aan de slag met gemeentelijk -, (meer)jaarlijks onderhoud en bouwkundige aanpassing als gevolg van onderwijskundige vernieuwingen
- zoveel mogelijk het onderhoud in handen leggen van (een) lokale firma('s)
- onafhankelijke meerjaren-onderhouds-planning als leidraad nemen; uitkomsten in overleg met schooldirecties, gemeente-experts en/of onze eigen deskundigen evt. aanpassen
- de eerste drie jaar mag er uit de reserves maximaal voor 1/3 deel iets extra's aangewend worden ter bekostiging
- in 2007 stelde het bestuur hier binnen de begroting eenmalig extra middelen voor beschikbaar
- in 2008 stelde het bestuur eenmalig nog eens een extra dotatie ter beschikking om de bovenmatige inzet voor het onderhoud goed te kunnen afronden; hierdoor voldoen de meeste van onze schoolgebouwen in de jaren na 2008 aan de onderwijskundige en bouwtechnische vereisten m.b.v. de jaarlijks daarvoor in te zetten reguliere middelen.

## **7 ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG**

### **7.1 Uitgangspunt verzelfstandiging m.b.t. onderwijs en kwaliteitszorg**

Als uitgangspunt van de verzelfstandiging van het openbaar primair onderwijs op het eiland is doelbewust gekozen voor "de scholen als uitgangspunt van handelen". Dit is niet in het minst gedaan vanwege het onderwijskundig belang. Immers elke school moet zich zelf kunnen blijven ontwikkelen. Juist hier dient op den duur ook de derde doelstelling – meer van de diverse aanwezige kwaliteiten gebruik maken en de meerwaarde van de stichting ook nog meer op de werkvloer laten ervaren – tot zijn recht te komen.

### **7.2 Uitgangspunt verzelfstandiging terug te vinden in vragenlijsten KMPO**

In het verlengde van het (voorbereidende) werk uit 2005, 2006 en 2007 (zie jaarverslagen van die jaren) zijn in 2008 belangrijke vervolgstappen gezet in het vastleggen en verankeren van een systematische kwaliteitszorg rond (nieuwe) onderwijskundige veranderingen en/of verbeteringen per school. Daartoe waren eind 2007 voor twaalf van de dertien SOPOGOscholen de nieuwe schoolplannen 2007-2011 vastgesteld door de algemeen directeur met instemming van de diverse MR's. De laatste school kreeg uitstel vanwege de komst van een nieuwe directeur. In 2008 is het schoolplan voor OBS De Westhoek eveneens vastgesteld volgens hetzelfde principe.

Dat de mening van belanghebbenden over een school mee telt, blijkt uit de inhoud van die schoolplannen.

Bouwstenen voor de schoolplannen 2007-2011 kwamen voor elke school uit:

- de grote lijnen van de uitkomsten van de analyses 2003-2007 (zie jaarverslag 2006)
- de aandachtspunten uit de meest recente inspectierapporten en toetsuitslagen
- de ingevulde vragenlijsten van een kwaliteitsmeter door ouders/verzorgers
- de ingevulde vragenlijsten van een kwaliteitsmeter door personeelsleden

- de ingevulde vragenlijsten van een kwaliteitsmeter door leerlingen
- de ingevulde matrix/nulmeting van een kwaliteitsmeter door directies/IBers.

In de volgende paragrafen beschrijven we hoe deze bronnen gebruikt zijn, voorafgegaan door wat onder kwaliteitsbeleid voor SOPOGOscholen verstaan wordt. Hier vermelden we nog dat op verzoek van o.a. ouders in 2008 gestart is met de aanpassing van de vragenlijsten. Nog specifiek en bovendien werken we aan een webbased versie. In het voorjaar van 2009 hopen we die gereed te hebben voor gebruik, opdat iedere ouder/verzorger via internet zijn/haar mening over de school(ontwikkeling) kan geven.

Uit de jaarlijkse bijstellingen van de schoolplannen mag blijken dat met al deze meningen echt iets gedaan wordt op de diverse scholen. Welke resultaten dat oplevert kunt u verderop zien in grote lijnen. Voor details en/of eigen vorderingen van leerlingen verwijzen wij natuurlijk naar de scholen zelf.

Eerst vatten we nog even onze visie op kwaliteitsbeleid samen.

### **7.3 Visie op kwaliteitsbeleid in SOPOGOscholen vanaf 2007**

Kwaliteit wordt gezien als een containerbegrip, voor SOPOGO bestaat het sinds 2007 uit:

- “Kwaliteit is zeggen wat we doen en doen wat we zeggen.”;
- “Kwaliteit is de juiste dingen doen (effectief) en de dingen juist doen (efficiënt)”;
- “Kwaliteit heeft vooral betrekking op de primaire processen in ons onderwijs: onderwijs en leerlingenzorg”;
- “Kwaliteit heeft te maken met de perceptie ervan door de gebruikers”. Scholen brengen deze perceptie in kaart via informele- en formele contacten met ouders/verzorgers e.a. (door o.a. het gebruik van een kwaliteitsmeter)
- “Kwaliteit is allesomvattend”. Alles wat de professionals dagelijks doen, heeft te maken met ieders opvattingen over en verwachtingen van kwaliteit.

De scholen zoeken voortdurend naar manieren om het (nog) beter te doen. Voor elke school is het bepalen, het verbeteren en het bewaken van kwaliteit van belang. Daartoe zijn in 2007 eerst de schoolvisies aangescherpt en uitgewerkt in een onderwijskundig concept met de grote, doorgaande pedagogische en didactische lijn.

In 2008 en de jaren hierna zijn/worden onderdelen hiervan op klas- en/of groepsniveau SMART beschreven om te (kunnen) werken aan (een betere) afstemming. Dit kan betrekking hebben op de wisselwerking leerkracht-leerling(en) – hier halen we ook het voornemen van het samenwerkingsverband aan sinds 2007-2008 om meer handelingsgericht te gaan werken (zie zorgplannen vanaf 2007) – maar ook op hetgeen in de groepen ervoor of erna gebeurt/gebeuren moet voor dat onderdeel/vak(terrein). De voorbereidingen op passend onderwijs – zoals voorgeschreven door het rijk – kunnen gezien worden als een verlengde hiervan.

Om te zien wat dit per school inhoudt, verwijzen wij hier naar de in 2007 vastgestelde schoolplannen 2007-2011. Een aantal van onze scholen werkt ook met een eigen jaarverslag. Andere zullen naar verwachting volgen. Alles is na te zien op de diverse schoolsites, die alle via een enkele doorklik te bereiken zijn vanaf onze website: [www.sopogo.nl](http://www.sopogo.nl). Voor alles rond passend onderwijs in zijn algemeenheid verwijzen we naar de website met dezelfde naam: [www.passendonderwijs.nl](http://www.passendonderwijs.nl). Daar waar het uitwerkingen voor ons samenwerkingsverband op Goeree-Overflakkee betreft: zie onze eigen site met de link naar “Samen naar school”.

#### **7.4 Opbouw inspectierapport en kwaliteitsmeter KMPO als basis voor opbouw schoolplannen 2007-2011 en kwaliteitsbeleid Stichting OPOGO**

Omwille van de samenhang in het kwaliteitsbeleid wordt uitgegaan van drie pijlers, die alle nauw verweven zijn met de kwaliteit van het onderwijs:

- de WPO (Wet op het Primair Onderwijs)
- de WOT (Wet op het Onderwijstoezicht), met name het laatste inspectierapport
- de KMPO (Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs)

De 8 kwaliteitsaspecten die bij een groot periodiek onderzoek van de inspectie aan de orde komen (PKO= Periodiek Kwaliteitsonderzoek) vormen ook de basis waarop de webbased kwaliteitsmeter KMPO is ingedeeld en waarop de vragenlijsten voor ouders/verzorgers, leerlingen, personeel en directies geënt zijn:

- leerresultaten
- leerstofaanbod
- lestijd
- pedagogisch handelen
- didactisch handelen
- schoolklimaat
- leerlingzorg
- kwaliteitszorg

In 2007 is in overleg met directie en GMR vastgesteld dat de opbouw van de schoolplannen 2007-2011 voor elke school eveneens gebaseerd moet zijn op deze 8 aspecten. Het format voor ieder schoolplan kent een hoofdstukopbouw waarin deze 8 elementen terug te vinden zijn. Aandachtspunten uit het laatste inspectierapport alsmede de uitkomsten van de vragenlijsten van de KMPO voor ouders/verzorgers, leerlingen en personeel zijn in het juiste hoofdstuk geplaatst en verwerkt. Voor de bijstelling per jaar gaan ook de (groeps)analyses en evt. interne diagnoses van de (CITO)toetsen een steeds grotere rol spelen voor het al of niet aanpassen van het primaire proces op de diverse scholen en in de verschillende groepen. Dit alles past naadloos in het handelingsgericht werken en de voorbereiding op passend onderwijs.

Uiteraard beseffen we dat het praktisch gesproken niet mogelijk is de voornemens gelijk waar te kunnen maken. Maar de bijstellingen en vorderingen van 2008 tonen aan dat we op de goede weg zijn.

In hoofdstuk 2 van ieder schoolplan 2007-2011 zijn overzichtelijk de sterke punten en verbeterpunten weergegeven volgens de hierboven genoemde belanghebbenden alsmede de uitdagingen en bedreigingen. In de hoofdstukken daarna worden die per categorie nader uitgewerkt (onderwijs, zorg, organisatie, personeel, financiën, huisvesting). In paragraaf 1.6 is per schoolplan samengevat welk item in welk schooljaar aan de orde komt en of dat dan vanuit de school zelf wordt voorbereid of bovenschools. De bijstellingen per jaar worden sinds 2008 gebaseerd op dezelfde indeling.

De borging van kwaliteit is gegarandeerd omdat er jaarlijks sprake blijft van inspectietoezicht in digitale en/of bezoekende vorm en het jaarlijkse gebruik van de kwaliteitsmeter opdat wij tijdig de diverse doelen en voornemens evalueren en desgewenst bij kunnen stellen voor de jaren daarna.

De indeling van ons kwaliteitsbeleid - met behulp van o.a. die kwaliteitsmeter KMPO - is gestoeld op het INK-model (Nederlands Instituut voor Kwaliteitszorg), dat ook in het bedrijfsleven en bij overheidsinstelling als erkend kwaliteitsmodel gehanteerd wordt. Hieronder nog eens in schema weergegeven.



*INK-model*

De schooldirecties hebben zich vanaf 2006-2007 meer en meer verdiept in het kwaliteitsbewustzijn van de organisatie (zowel voor hun school als SOPOGObreed). Verhoging van het kwaliteitsniveau begint immers bij verhoging van het kwaliteitsbewustzijn van alle personeelsleden. Zij moeten het tenslotte allemaal doen. Ook de komende jaren wordt hier intensief aan gewerkt, mede om de borging te kunnen blijven garanderen. Al met al is er in 2008 weer hard (verder) gewerkt in een gedegen kwaliteitszorgsysteem met de nodige borgingen onder (bege)leiding van onze onderwijskundige adviseur. Iets waar we trots op zijn.

Voor meer achtergrondinformatie en de gevolgde procedures/tijdspaden verwijzen wij naar de jaarverslagen van 2006 en 2007.

## 7.5 Resultaten kwaliteitsbeleid

Alvorens hieronder de gemiddelden van de CITOeindtoetsen van de 12 reguliere scholen van de Stichting OPOGO weer te geven, wijzen wij op hetgeen we ook op onze website nadrukkelijk aanhalen over de CITOeindtoets. Het is een momentopname. Gemiddelden zeggen niets over de ontwikkeling van een kind in het bijzonder. Voor kleine klassen gelden vaak onevenredige vertekeningen wanneer er eens iemand onder de maat scoort. Bovendien worden kenmerken als doorzettingsvermogen, concentratie, bereidheid om huiswerk te willen maken, vermogen samen te (willen) werken etc. niet gemeten, terwijl ook die van groot belang zijn voor een succesvol vervolg in het VO. Doorgaans heeft de groepsleerkracht en de schooldirectie dit goed in beeld. Bovendien heeft de ene school gemiddeld gezien te maken met een populatie kinderen die bij het moment van binnenkomst al veel meer kunnen en kennen dan een andere school. Daarvoor zijn er landelijk categorieën opgesteld.

Voor onze scholen geldt dat ze op een gemiddelde van 234 a 235 zouden moeten zitten. Marge 1,5 pt. is acceptabel. Een enkele school mag daar wat meer onder zitten. Scores kunnen oplopen van minimaal 500 tot maximaal 550. Voor meer algemene uitleg verwijzen we naar [www.sopogo.nl](http://www.sopogo.nl), hoofdmenu, onderdeel kwaliteitsbeleid SOPOGO.

Daar staat ook aangegeven hoe CITO werkt voor de tussenliggende jaren. Ook op [www.cito.nl](http://www.cito.nl) kunt u veel algemene landelijk geldende vergelijkingsinformatie vinden. Wilt u meer weten over concrete scores en categorieën, dan verwijzen wij naar de scholen.

Onder het voorbehoud van bovenstaande, durven we toch voorzichtig te constateren dat het kwaliteitsbeleid vruchten afwerpt voor onze scholen. Natuurlijk gaat het om gemiddelden en natuurlijk zit er wel eens een jaar tussen dat een groep wat minder scoorde om welke reden ook. De tendens is echter dat onze scholen in het algemeen op of boven het verwachte niveau scoren of daar naar toe groeien. Iets waar we trots op zijn. Iets dat ook nooit gelukt zou zijn zonder de inzet van al het personeel op de werkvloer. We hopen en vertrouwen erop dat men aldaar gezamenlijk dit kwaliteitsbeleid blijft dragen en voortzetten. Wellicht op den duur met ook nog meer gebruikmaking van aanwezige kwaliteiten. Meer en meer gaat men bij elkaar kijken in de klas. Eveneens een goede ontwikkeling.

Alvorens deze paragraaf af te sluiten met wat cijfers zij nog vermeld dat ook de inspectie constateert dat er kwaliteitsverbeteringen plaatsvinden op onze scholen. De meeste scholen zitten in een cyclus waarvan de inspectie zegt "we hebben vertrouwen in de wijze waarop jullie bezig zijn en komen over een jaar of vier terug voor een grootscheeps onderzoek" (uiteeraard volgen ze jaarlijks wel digitaal en/of via onverwachte bezoeken of de resultaten in zowel de tussengroepen als de eindgroepen geen aanleiding geven dit voornemen bij te stellen).

Bijzonder prettig is het om te vermelden dat de in 2008 onderzochte scholen van OBS De Pannebakker, OBS d'n tuun en SBO Het-Kompas in deze rij mochten aansluiten. Slechts een enkele school zit momenteel nog in de cyclus van om de twee jaar. Zoals reeds eerder gesteld worden de aanbevelingen vanuit inspectierapporten meegenomen in het bij te stellen kwaliteitsbeleid per jaar.

Met inachtneming van de nodige voorbehouden, volgen hier de gemiddelden van de CITO eindtoets per school per jaar sinds we in 2006-2007 met het kwaliteitsbeleid gestart zijn:

	<b>BRINnr.</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	2010	2011	2012
<b>OBS Het Startblok</b>	06DJ	524,8	532,9	533,1			
<b>OBS d'n tuun</b>	08GK	530,9	538,8	530,9			
<b>OBS OllieBBommel</b>	08IV	531,8	531,4	534,9			
<b>OBS De Inktvis</b>	09GK	534,9	534,6	535,0			
<b>OBS De Pannebakker</b>	09GN	534,1	536,4	538,9			
<b>OBS De Regenboog</b>	09IV	532,0	533,8	5,36,4			
<b>OBS Roxenisse</b>	10CF	528,4	517,6	528,2			
<b>OBS J.C. van Gent</b>	10CI	534,6	538,1	535,0			
<b>OBS De Molenvliet</b>	10UD	Te	kleine	groepen			
<b>OBS Buten de Poorte</b>	18ID	532,3	538,9	538,1			
<b>OBS De Westhoek</b>	18 KD	532,4	534,6	532,9			
<b>OBS Stellegors</b>	18LP	536,8	536,6	532,4			

## 7.6 Andere aandachtspunten voor de kwaliteitszorg in 2008

Wat betreft de individuele leerlingenzorg hebben we uiteraard de richtlijnen en afspraken vanuit het interzuilare samenwerkingsverband 40.02 gevolgd. Die zijn ook separaat geëvalueerd en in 2008 is de visie op de (eilandbrede) zorg nader onder de loep genomen via dat samenwerkingsverband. Zo is er een startconferentie geweest voor passend onderwijs en volgt de uitwerking van een goede voorbereiding hierop in 2009.

In paragraaf 7.3 werd al gewezen op het belang van handelings gericht (kunnen) werken om te voorkomen dat een leerkracht op een gegeven moment alleen maar bezig is met het maken van individuele handelingsplannen.

Naast het vele werk dat verzet is om alles uit paragraaf 7.4 in gang te kunnen zetten, zijn ook in 2008 de volgende onderdelen van kwaliteitsbeleid aan de orde geweest:

De ene school is in dat proces verder dan de andere – voor de volledigheid verwijzen wij hier naar de schoolgidsen, jaarverslagen en/of schoolplannen van de scholen zelf - maar allemaal zijn ze in 2008 voortgegaan met:

- minimaal enkele voortgangsgesprekken tussen algemeen directeur en schooldirecteur
- een functioneringsgesprek tussen algemeen directeur en schooldirecteur/bureaumedewerker
- de meeste schooldirecteuren hebben ook een functioneringsgesprek gehouden met ieder personeelslid
- een functioneringsgesprek tussen de voorzitter en algemeen directeur
- aparte sessies voor en met het bestuur over het kwaliteitsbeleid van SOPOGO
- een klankbordrol van de onderwijskundig adviseur voor de schooldirecteur
- teamsessies waarin team en schoolleiding samen met de onderwijskundig adviseur de schoolvisie en missie hebben aangescherpt en vertaald in een onderwijskundig concept met een doorgaande lijn als uitgangspunt voor hun schoolplan 2007-2011 en/of het vervolg daarop voor de jaarlijkse bijstelling
- het afsluiten van diverse (meer)jaren contracten/-convenanten
- inmiddels ontvangen 5 SOPOGO scholen subsidie voor meer techniek in school
- logopedische screening hebben we opnieuw zelf gefinancierd; het bezwaar tegen halvering van de middelen voor schoolmaatschappelijk werk leverde bij de gemeente Middelharnis resultaat op (hopelijk volgen de andere alsnog)
- de klachten- en vertrouwenscommissie is tweemaal bijeen geweest en heeft een eigen jaarverslag gemaakt waaruit blijkt dat er slechts tweemaal gebruik gemaakt is van aangeboden coördinatie diensten van een van de leden van deze commissie; uiteindelijk is in overleg met de algemeen directeur toen op de desbetreffende school wezenlijke aandacht besteed aan het naar voren gebrachte. Eenmaal ging een klacht buiten de klachtencommissie om rechtstreeks naar de landelijke klachtencommissie LKC; de uitspraak van die commissie luidde dat het bevoegd gezag van de Stichting OPOGO correct omgaat met de (on)mogelijkheden rond het aanbod voor hoogbegaafde leerlingen in de richting van het VO, waarbij we uiteraard openstaan voor (meer) overleg met het VO indien dat gewenst wordt.

## 7.7 Overige vormen van communicatie

Goede contacten met alle belanghebbenden zijn onontbeerlijk. Het voert te ver hier aan te halen hoeveel en vaak er in kleiner en groter verband getracht is hieraan een sterke invulling te geven.

Toch willen we een paar in 2008 gerealiseerde en/of opgestarte zaken noemen:

- onze dynamische website ([www.sopogo.nl](http://www.sopogo.nl)) waarop we veel positieve reacties krijgen en die ook regelmatig geraadpleegd wordt
- de periodieke nieuwsbrieven, inmiddels met een fraaie lay-out
- de artikelen per school in de lokale krant
- de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie
- de open dag van elke SOPOGO-school voor belangstellenden in januari
- de dag van het personeel
- de dag van het Openbaar Onderwijs Goeree-Overflakkee
- (de voorbereiding op) tal van karakteristieke attenties, PR activiteiten waarin ons logo telkens goed herkenbaar terugkomt

## 8 FINANCIËN

### 8.1 Verschillen in de rapportage jaarrekening 2008 ten opzichte van 2007.

Mede dankzij de inzet van velen zijn wij in staat over het vierde jaar van de Stichting OPOGO een volledige jaarrekening op te stellen inclusief een accountantsverklaring. Ten opzichte van de jaarrekening 2007 van de Stichting OPOGO dienen enkele verschillen wellicht verklaard te worden.

Als gevolg van voortschrijdend inzicht en de (afbouw van de) extra mogelijkheden om de organisatie verder op te bouwen, zijn er op onderdelen wel verschillen te constateren ten opzichte van de cijfers van vorig jaar. Die worden verklaard in dit hoofdstuk.

Zoals in de inleiding al vermeld, beperken we ons in dit hoofdstuk verder tot de kengetallen en de belangrijkste financiële gegevens. Daarnaast wordt het financiële beleid waar mogelijk en/of vereist nader toegelicht en geanalyseerd in paragraaf 8.2.4.

De opbouw van het rapport inzake de jaarrekening van de Stichting OPOGO spreekt voor zich: het omvat onder andere de balans per 31 december 2008, de exploitatierekening 2008 en het kasstroomoverzicht van 2008.

Er is ook een bestemming aangegeven voor het positieve exploitatieresultaat. Speciaal met het oog op de uitgaven voor administratie, beheer en bestuur en de bruidsschat is omwille van de inzichtelijkheid nog een extra overzicht toegevoegd bij de accountantsverklaring. Volgens die verklaring is er gecontroleerd op rechtmatigheid en doelmatigheid conform de voorschriften van OCW.

### 8.2. Enkele kengetallen uit het rapport inzake de jaarrekening 2008.

Voor een uitgebreid overzicht en specificaties met toelichtingen verwijzen we naar de bijlagen:

- "Rapport inzake de jaarrekening 2008", zoals die is opgesteld door OSG.
- "Accountantsverklaring", o.a. met speciaal overzicht bruidsschat/abb" door Deloitte.

#### 8.2.1 Totaaloverzicht baten en lasten en exploitatieresultaat.

Totaal gerealiseerde baten	€	9.114.220
Totale lasten	€	8.817.914
Exploitatieresultaat	€	<b>296.306</b>

#### 8.2.2 Saldo baten en lasten voor abb en bruidsschat.

Verreweg het grootste gedeelte van deze inkomsten en uitgaven zijn van schoolspecifieke aard.

Nemen we de baten en lasten hieruit op het bovenschoolse niveau voor administratie, beheer en bestuur dan geldt het volgende overzicht:

Totale baten abb van het ministerie	€	132.050,62
Totale bruidsschat van de vier gemeenten	€	<u>358.060,17</u>
Totale baten	€	490.110,79
Totale lasten	€	<u>490.110,79</u>
Saldo	€	<b>0,00</b>

### 8.2.3 Overige belangrijke gegevens uit het rapport inzake de jaarrekening 2008.

Vanaf de start van de nieuwe stichting en de overdracht destijds is er sprake van diverse kasstromen; ook in 2008 was dit het geval, hetgeen uiteindelijk leidde tot:

Liquide middelen op 31 december 2008:	€	<b>1.929.463</b>
Liquide middelen op 31 december 2007:	€	<b>1.455.181</b>

Van de liquide middelen stond op 31 december 2008 het grootste deel op een internetspaarrekening.

De stijging van de liquiditeit vindt voornamelijk zijn oorzaak in het positieve exploitatieresultaat en de gunstige verhouding tussen de afschrijving materiële vaste activa en de investeringen over 2008.

In 2008 wilden we - na de invulling van de vacature financieel medewerker - een gedegen financieel (meerjaren)beleid gaan opzetten. Aangezien hier nog geen tijd voor gevonden is, wordt dit voornemen doorgeschoven naar 2009.

De solvabiliteit (mate waarin het bestuur in staat is op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen) op 31 december 2008 geldt als een momentopname en kan gezien worden op twee manieren: exclusief voorzieningen (solvabiliteit 1) en inclusief voorzieningen (solvabiliteit 2).

	<u>norm bestuur 2008 2007</u>		
<u>Solvabiliteit 1</u>			
Eigen vermogen (exclusief voorzieningen) / totaal passiva * 100%	<b>50</b>	<b>68,22</b>	<b>66,04</b>
<u>Solvabiliteit 2</u>			
Eigen vermogen (inclusief voorzieningen) / totaal passiva * 100%		<b>78,26</b>	<b>75,99</b>
<u>Liquiditeitsratio</u>	<b>2,00</b>	<b>2,83</b>	<b>2,42</b>
<u>Rentabiliteit</u>	<b>1,00</b>	<b>3,27</b>	<b>0,24</b>
<u>Weerstandsvermogen</u>			
Eigen vermogen / Lasten	<b>25</b>	<b>32,52</b>	<b>30,78</b>

We zien kansen genoeg voor de stichting, maar beseffen dat een gedegen financieel meerjarenbeleid daarvoor noodzakelijk is. Als gevolg van lumpsum invoering(s) effecten zijn we met de meerjarenbegroting gestart in 2008, waarna we jaarlijks met een actualisatie hiervan willen komen.

We vervolgen dit verslag met een analyse van de exploitatierekening 2008 rond de baten en lasten in vergelijking met de begroting 2008 en de cijfers over 2007.

## 8.2.4 Baten en lasten realisatie en begroting 2008 en vergelijkende cijfers over 2007

### Analyse exploitatierekening 2008

	Realisatie 2008 <u>€</u>	Begroting 2008 <u>€</u>	Realisatie 2007 <u>€</u>
<b>Baten</b>			
(Rijks)bijdragen OCW	8.186.101	7.559.553	7.765.456
Overige overheidsbijdragen	379.236	362.961	404.428
Overige baten	<u>492.848</u>	<u>313.976</u>	<u>514.297</u>
<b>Totaal baten</b>	9.058.185	8.236.490	8.684.181
<b>Lasten</b>			
Personele lasten	7.236.816	6.824.097	6.972.257
Afschrijvingen	242.366	232.077	224.841
Huisvestingslasten	755.855	644.396	876.564
Overige instellingslasten	<u>582.877</u>	<u>573.932</u>	<u>638.096</u>
	8.817.914	8.274.502	8.711.758
<b>Totaal lasten</b>			
<b>Saldo baten en lasten</b>	240.271	-38.012	-27.577
<b>Financiële baten en lasten</b>			
Financiële baten	57.573	40.000	50.273
Financiële lasten	<u>1.538</u>	<u>1.250</u>	<u>1.662</u>
	56.035	38.750	48.611
<b>Saldo financiële baten en lasten</b>			
<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	291.013	738	21.034
<b>Exploitatieresultaat</b>	<u><b>296.306</b></u>	<u><b>738</b></u>	<u><b>21.034</b></u>

De exploitatie 2008 is afgesloten met een positief saldo van € 296.306 tegenover een positief resultaat van € 21.034 in 2007. In 2007 was een voordelig saldo begroot van € 738.

### 8.2.4.1 Baten

De stijging van de baten in 2008 ten opzichte van de realisatie 2007 kan als volgt worden weergegeven:

#### Rijksbijdragen € 420.645

Personeel	363.796	
Materieel	15.604	
Overig materieel: LGF en overige niet geormerkte bijdragen	55.873	
Overig	<u>-/- 14.628</u>	420.645

#### Overige overheidsbijdragen € -/-25.192

Overig	<u>-/- 25.192</u>	-/-25.192
--------	-------------------	-----------

#### Overige baten € -/- 21.449

Bijdrage 'Weer Samen Naar School'	24.318	
Besteding overige inkomsten B&M	-/- 161.337	
Restitutie WGA-premie	134.619	
Correctie 1 <sup>e</sup> inrichting	-/- 21.020	
Verhuuropbrengsten	6.617	
Overige baten	<u>-/- 4.646</u>	
		<u>-/- 21.449</u>

Totaal toename van de baten 374.004

### 8.2.4.2 Lasten

De stijging van de lasten in 2008 ten opzichte van de realisatie 2007 kan als volgt worden weergegeven:

#### Personele lasten

Salarissen, incl. sociale lasten	349.764	
Cursuskosten	16.936	
Extern personeel	-/- 84.719	
Wervingskosten (directeuren)	-/- 19.446	
Bedrijfsgezondheidszorg	1.243	
Vrijval personele voorzieningen	-/- 18.481	
Uitkeringen	4.428	
Overige personele lasten	<u>14.834</u>	264.559

#### Afschrijvingen

Betreft de waardevermindering over de afschrijvingen op de inbreng van de 1 <sup>e</sup> activering materiële vaste activa per 1 januari 2006 en afschrijvingen over de investeringen 2006	<u>17.525</u>	17.525
--	---------------	--------

### Huisvestingslasten

Huur kantoorruimte Stafbureau	-/- 7.601	
Klein onderhoud en exploitatie	21.799	
Dotatie onderhoudsvoorziening	-/- 170.000	
Energie; tariefsverhoging	27.561	
Schoonmaakkosten	7.122	
Overig	<u>410</u>	
		-/- 120.709

### Overige instellingslasten

Deskundigenadvies	-/- 67.777	
Reproductiekosten	7.389	
Representatiekosten (reclamemat.)	-/- 10.025	
ICT/OLP	26.235	
Public Relations	-/- 6.493	
Drukwerk	-/- 12.167	
Culturele kunstzinnige vorming	9.998	
Overig	-/- <u>2.379</u>	
		-/- <u>55.219</u>

Totaal toename van de lasten 106.156

### Financiële baten

Rentebaten, toename vanwege o.a. stijging rentepercentage spaarrekening	<u>7.424</u>	
		<u>7.424</u>

### Samenvatting

Toename baten	374.004
Toename lasten	106.156
Toename financiële baten	<u>7.424</u>

toename resultaat t.o.v. 2007 275.272

## **8.2.5 Analyse van jaarrekening 2008 en begroting 2008**

Het resultaat van de jaarrekening 2008 is € 295.568 hoger dan begroot.  
Dit komt voornamelijk door hogere/lagere baten en lasten van:

-baten	+	821.695
-personele lasten	+	412.719
-afschrijvingslasten	+	10.289
-huisvestingslasten	+	111.459
-overige instellingslasten	+	8.945
-financiële baten	+	<u>17.285</u>
		<u>295.568</u>

### 8.2.5.1 Baten

De baten zijn € 821.695,-- hoger dan begroot.

In de begroting 2008 zijn een aantal posten niet begroot, waardoor de opbrengsten groter zijn.

De belangrijkste verschillen zijn:

#### Normatieve bijdragen

-personeel: stijging van 6% t.o.v. van hetgeen is begroot; dit betreft de gevolgen van CAO-wijzigingen per resp. 1 aug. 2008	+	330.315
-Personeels- en arbeidsmarktbeleid	+	62.000
-Leerlinggebonden financiering	+	78.000
-Vrijval B&M	+	40.000
-Vrijval Achterstandenmiddelen	+	8.300
-Vrijval Buitenschoolse opvang	+	77.000
-Overig	+	30.933

#### Overige overheidsbijdragen

-subsidie ID-banen	+	4.900
-vrijval GOA-middelen	+	7.700
-Overige	+	3.675

#### Overige baten

-WSNS	33.000	
-Restitutie WGA-premie	134.000	
-Overig	<u>11.872</u>	
	+	<u>178.872</u>

Totaal toename van de baten 821.695

### 8.2.5.2 Personele lasten

De personele lasten zijn € 412.719,-- hoger dan begroot.

De belangrijkste verschillen zijn:

-Salariskosten, stijging 6,8% t.o.v. hetgeen is begroot: dit betreft de effecten van CAO-wijzigingen van resp. 1 augustus 2007 en 2008	+	445.294
-Extern personeel; begeleidingsdienst, vervanging-/- en detachering: <u>POST ONVOORZIEN 2008</u>		24.173
-Werving & selectie	-/-	13.000
-Bedrijfsgezondheidszorg, RIE niet uitgevoerd	-/-	23.300
-Vrijval BAPO, spaarverlof en jubilearegeling	-/-	11.000
-Malus vervangingsfonds, begroot, nog niet berekend	-/-	10.000
-Reiskosten	+	8.000
-Cursuskosten	+	14.000
-Overig personele kosten, dag van personeel directeurs tweedaagse	+	<u>26.898</u>

Totaal toename van de personele lasten 412.719

### 8.2.5.3 Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn € 10.289 hoger dan begroot, vnl. ten gevolge van investeringen in ICT en leermiddelen.

De afschrijvingen hebben betrekking op de ingebrachte activa per 31-12-2005 en investeringen over 2006 en 2007.

De afschrijvingstermijnen voor hier bedoelde zaken als meubilair, ICT en OLP-meerjarig staan in de jaarrekening vermeld op pagina 18.

### 8.2.5.4 Huisvestingslasten

De werkelijke huisvestingslasten zijn € 111.459 hoger dan begroot.

De voornaamste oorzaken zijn:

-Energie, verbruik kantoorpand (+7.000), naverrekening vanwege facturering met terugwerkende kracht (6.300) en structurele tariefsverhoging	+	23.000
-Publiekrechtelijke heffingen	+	4.000
-Beveiliging gebouw	-/-	3.000
-‘Extra’ dotatie t.b.v. meerjaren onderhoud	+	80.000
-Overige huisvestingslasten	+	<u>7.459</u>
		<u>111.459</u>

### 8.2.5.5 Overige instellingslasten

De werkelijke ‘overige instellingslasten’ zijn € 8.945 hoger dan begroot.

De voornaamste oorzaken zijn:

- Deskundigheidsbevordering, training- en begeleiding	+	10.000
- Overige ICT-kosten	+	19.000
- PR & marketing	-/-	5.000
- Cultuureducatie	+	18.000
- Studiedagen en conferenties	-/-	14.000
- Leermiddelen	-/-	9.000
- Bijdrage onderwijsbureau	-/-	5.000
- Overig	-/-	<u>5.055</u>
		<u>8.945</u>

### 8.2.5.6 Financiële baten

-Spaarrekening, hoge(re) rente dan begroot en toename van het saldo	+	<u>17.285</u>
---	---	---------------

### **8.3 Reeds vastgesteld financieel beleid.**

Een aantal financiële voornemens is in 2005 tot en met 2008 vastgesteld:

- geld dat niet direct voor de liquiditeit beschikbaar hoeft te zijn, zetten we op een internetspaarrekening van een bank die extra oog heeft voor een kindvriendelijke en duurzame wereld
- begroting 2007 en 2008; meerjarenbegroting sinds 2008 met jaarlijkse actualisatie
- formatieplan 2006-2007, 2007-2008 en 2008-2009
- inzet (extra) gelden huisvesting, zowel voor scholen als onderwijsbureau
- extra gelden beschikbaar stellen om langdurige (gedeeltelijke)afwezigheid personeel (gedeeltelijk) te kunnen vervangen buiten bijdrage VF om wijze van omgaan met lumpsumfinanciering
- akkoord vastgestelde afschrijvingstermijnen
- akkoord herschikking vermogen
- verdeling taken en verantwoordelijkheden op bovenschools- en schoolniveau

De (meerjaren)begroting van SOPOGO is nu als volgt opgebouwd:

- een A4tje met alle inkomsten en uitgaven in één overzicht, zowel personeel als materieel; dit complete overzicht is verder onderverdeeld in een driedeling:
- op bestuursniveau/stafniveau (baten en lasten voor bestuur/bureau)
- op gemeenschappelijk niveau (gemeenschappelijke baten en lasten voor alle 13 scholen)
- op schoolniveau (baten en lasten, resterend voor elke school specifiek)

## 9 TOEKOMSTPARAGRAAF

In hoofdstuk 4 t/m 7 uit deel I van dit bestuursjaarverslag is telkens per beleidsterrein aangegeven wat er in 2008 op dit gebied gerealiseerd is en wat de voornemens voor 2009 zijn. Over het algemeen zullen financiële vertalingen hiervan niet direct leiden tot forse investeringen en/of grote afwijken ten opzichte van de begroting 2009.

Voor de volledigheid geven wij hieronder de samenvatting weer van de vastgestelde begroting van de Stichting OPOGO voor 2009 in vergelijking met die van 2008 conform de nieuwe richtlijnen voor het bestuurjaarverslag met ingang van 2008.

### 9.1 Begroting Stichting OPOGO 2009 in vergelijking met die van 2008

#### Jaarbegroting samenvatting

<b>Baten</b>	<b>Begroot 2008</b>	<b>Begroot 2009</b>
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>	7.554.639	8.291.926
<b>3.2 Overige overheidsbijdragen</b>	367.875	358.060
<b>3.5 Overige baten</b>	313.976	380.924
<b>Totaal baten</b>	<b>8.236.490</b>	<b>9.030.910</b>

<b>Lasten</b>	<b>Begroot 2008</b>	<b>Begroot 2009</b>
<b>4.1 Personeelslasten</b>	6.824.098	7.527.722
<b>4.2 Afschrijvingen</b>	232.077	193.059
<b>4.3 Huisvestingslasten</b>	644.396	688.477
<b>4.4 Overige lasten</b>	573.932	626.204
<b>Totaal lasten</b>	<b>8.274.504</b>	<b>9.035.462</b>

<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-38.014</b>	<b>-4.552</b>
<b>5 Financiële baten en lasten</b>	38.750	65.900
<b>Resultaat</b>	<b>736</b>	<b>61.348</b>

## 9.2 Vooruitblik in het oog springende beleidsvoornemens voor 2009

In dit jaarverslag is bij de meeste hoofdstukken al melding gemaakt van in gang gezette processen/beleidsvoornemens en/of organisatieontwikkelingen die ook in 2009 doorlopen of opgepakt moeten gaan worden.

We beperken ons hier tot de grote, nieuwe aandachtspunten:

- Verdere invulling nieuw personeelsbeleid met (in willekeurige volgorde) o.a. aandacht voor:
  - Leeftijdsbewust personeelsbeleid
  - Veiligheid, ziekteverzuim en welzijn inclusief RI&E
  - Gesprekkencyclus
  - Nascholingsbeleid
  - Leeftijdsbewust personeelsbeleid
  - Onderzoeken of er invulling mogelijk is voor meer bovenschoolse functies/-taken
  - Interessegroepen
- (Meerjaren) financieel beleidsdocument inclusief treasurybeleid
- Onderzoeken of er meer ICT-middelen ingezet kunnen worden, oa digiborden
- Vastgesteld beleid op onze website plaatsen, waar nodig/gewenst van een sleutel voorzien
- Invoering nieuw webbased leerlingadministratiesysteem incl PGNO en CITO-lvs voor alle 13 scholen
- Vragenlijsten kwaliteitsmeter KMPO omzetten in geactualiseerde webbased versie
- Verfijning eigen schoolzorgstructuur
- Werken aan/naar Handelings Gericht Werken, 1- zorgroute en passend onderwijs
- Meer aandacht voor PR, o.a. via andere opzet dag van het openbaar onderwijs

## **AFSLUITING**

Ondanks de soms onvoorziene problemen en het besef dat we nog in vele zaken naar elkaar willen/moeten doorgroeien, overheerst - terugblikkend op 2008 - het gevoel dat alle belanghebbenden zowel binnen als buiten de Stichting OPOGO het nut en de meerwaarde van de verzelfstandiging van het openbaar primair onderwijs op Goeree-Overflakkee meer en meer gaan ervaren.

We kijken in elk geval met belangstelling en in vol vertrouwen uit naar 2009 en de jaren daarna. We zijn er van overtuigd dat niemand hoeft te twijfelen aan ons bestaansrecht als zelfstandig organisatie. Integendeel!

Oude-Tonge, april 2009

G.W.A. Temmink,  
Algemeen directeur Stichting OPOGO.

## LIJST MET AFKORTINGEN

ABB	(budget voor) Administratie Beheer en Bestuur
AC	Activiteiten Commissie
AM	Arnhems Model
BAPO	Bevordering ArbeidsParticipatie Ouderen
BIO	Beroepen In het Onderwijs
BRIN	BasisRegistratie InstellingenNummer
BSM	BovenSchools Management
CAO-PO	Collectieve ArbeidsOvereenkomst – Primair Onderwijs
CED	Centrum Educatieve Dienstverlening
CFI	Centrale Financiële Instellingen
DGO	Decentraal Georganiseerd Overleg
GGD	Gemeentelijke Geneeskundige Dienst
GMR	Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad
HGW	HandelingsGericht Werken
HVO	Humanistisch Vormings Onderwijs
IBer	Intern Begeleider
IC	Innovatie en Communicatie
ICT	Innovatie- en Communicatie Technologie
IHP	Integraal HuisvestingsPlan
IPB	Integraal PersoneelsBeleid
KMPO	KwaliteitsMeter Primair Onderwijs
LVS	LeerlingVolgSysteem
MOP	Meerjaren OnderhoudsPlan
MR	MedezeggenschapsRaad
NSA	Nederlandse Schoolleiders Academie
OBS	Openbare BasisSchool
OCW	(ministerie van) Onderwijs Cultuur en Wetenschap
OOGO	Op Overeenstemming Gericht Overleg
OOP	OnderwijsOndersteunend Personeel
OP	Onderwijzend Personeel
OPOGO	Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee
OSG	OnderwijsService Groep
PGNO	PersoonsGebonden Nummer Onderwijs
PO	Primair Onderwijs
POP	Persoonlijk OntwikkelingsPlan
P&O	Personeel & Organisatie
RI&E	RisicoInventarisatie & Evaluatie
SBO	Speciaal BasisOnderwijs
SMART	Specifiek Meetbaar Acceptabel Resultaatgericht Tijdgebonden
SOPOGO	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee
VOO	Vereniging Openbaar Onderwijs
WEBEGO	WERkBEDrijf Goeree-Overflakkee
WEC	Wet op de ExperticeCentra
WPO	Wet op Primair Onderwijs