

INHOUD

1 INLEIDING

2 ALGEMEEN

3 VISIE

4 ORGANISATIE

5 PERSONEEL

6 FINANCIËN

7 HUISVESTING

8 ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

9 VOORUITBLIK

AFSLUITING

1 INLEIDING.

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.

Voor u ligt het eerste jaarverslag van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee (verkort weergegeven als Stichting OPOGO of SOPOGO) over het jaar 2005.

Hoewel er in zo'n opstartjaar altijd sprake is van (niet voorziene) aanloopproblemen, mogen we constateren dat de eerste ervaringen over een brede linie als positief ervaren worden.

Achtereenvolgens proberen we die conclusie in dit verslag te staven met wat meer informatie over

- 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
- de organisatie
- het personeel
- de financiën (alleen de belangrijkste kengetallen, voor het gehele financiële jaarverslag verwijzen we naar de jaarrekening 2005 met accountantsverklaring die meegestuurd worden met dit jaarverslag)
- de huisvesting inclusief die voor het onderwijsbureau
- het onderwijs en de kwaliteitszorg
- korte vooruitblik

2 ALGEMEEN.

Samenstelling van het bevoegd gezag.

Op 13 december 2004 is het oprichtingsstatuut voor de 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 was de samenstelling van het bestuur van de stichting - bestaande uit vijf vrijwilligers van wie er twee voorgedragen waren door de oudervertegenwoordigingen in de selectiecommissies en allen benoemd door de gemeenteraden – met ingang van 2005 als volgt:

De heer F.A.J. van Moorsel, voorzitter
De heer G.W. Poortvliet, vice-voorzitter
Mevrouw R.J.A. Bron-Slis, secretaris
De heer J.W. Eijkenduijn, penningmeester
De heer G.K. Kroeze, algemeen lid

In principe zijn deze leden voor drie jaar benoemd als bestuurslid. Er is een rooster van aftreden vastgesteld om te voorkomen dat ze allemaal tegelijk zouden (moeten) opstappen.

Met ingang van 25 oktober 2005 deed de heer G.W. Poortvliet vrijwillig afstand van zijn bestuurszetel. Naast persoonlijke redenen gaf hij als hoofdreden aan dat hij in de eerste drie kwartalen ontdekt had dat er op enig moment nog wel eens sprake kon gaan zijn van belangenverstrengelingen omdat hij al langer in diverse besturen op het eiland zitting heeft. Pas in juni 2006 bleek het bestuur er in geslaagd te zijn een geschikte kandidaat voor de ontstane bestuursvacature te vinden. Zij is voorgedragen bij het toezicht houdend orgaan.

2.1 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 meer gebruik gaan maken van de aanwezige kwaliteiten op de verschillende scholen" opdat men ook op de werkvloer kan (gaan) ervaren dat de gehele operatie een meerwaarde heeft voor alle belanghebbenden.

2.2 Akten van overdracht.

Dankzij de inzet van velen op de diverse gemeentehuizen en het onderwijsbureau heeft de feitelijke overdracht van personeel, financiën en het juridisch eigendomsrecht van de schoolgebouwen plaatsgevonden binnen elf maanden na de oprichting van de stichting. Op een enkel detail na was dit gelijk inclusief de kadastrergrenzen. Het bestuur sprak destijds al haar dank uit aan een ieder die aan deze vlotte afhandeling heeft meegewerkt.

Op 10 november 2005 ondertekenden de wethouder van onderwijs van de gemeente Oostflakkee en de voorzitter van de stichting deze akte van overdracht voor de gemeente Oostflakkee bij notaris De Kooning te Goedereede. Een dag later verrichtten de wethouders van onderwijs uit de gemeenten Dirksland, Goedereede en Middelharnis en de voorzitter van de stichting dezelfde handelingen bij dezelfde notaris ten behoeve van de akten van overdracht voor deze drie gemeenten.

Dat medewerkers van de stichting daardoor in de praktijk pas na november 2005 volledig inzicht kregen in de diverse voorzieningen en reserves – zowel op het personele als materiële vlak - ten behoeve van de scholen genoemd in paragraaf 4.1, werd weliswaar als lastig ervaren, maar maakte het opstellen van een eerste volledige jaarrekening toch mogelijk in samenwerking met het administratiekantoor (zie meegestuurde jaarrekening 2005 en bijbehorende accountantsverklaring).

3 VISIE

Bij de totstandkoming van de 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. In 2005 is een begin gemaakt deze visie en missie per school nog eens aan te scherpen.

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 de Stichting OPOGO in 2005 intensief van gedachten gewisseld met bestuur, schooldirecties, bureaumedewerkers - allemaal in visievormende werksessies ergens op de hei - 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 (nog verder) 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 zal hier ook aan deelnemen),
- **dag van het SOPOGO-personeel,**
- **diverse enquêtes en andere mogelijkheden** om meningen ouders/verzorgers te peilen.

Zo wordt er bijvoorbeeld hard gewerkt aan een enquête voor al onze ouders/verzorgers om te peilen hoe groot de behoefte is aan voor- en naschoolse opvang opdat we in goed overleg met scholen, gemeenten en andere belanghebbenden een adequaat beleid (op maat) in deze kunnen gaan ontwikkelen.

4 ORGANISATIE

4.1 Organisatiestructuur Stichting OPOGO.

De stichting omvat twaalf reguliere openbare basisscholen en een school voor speciaal basisonderwijs. Het gaat hierbij om OBS Buten de Poorte (Goedereede), OBS De Inktvis (Dirksland), OBS JC van Gent (Sommelsdijk), SBO Het Kompas (Middelharnis), OBS De Molenvliet (Stad a/h Haringvliet), OBS OllieBBommel (Den Bommel), OBS De Pannebakker (Nieuwe Tonge), OBS De Regenboog (Ooltgensplaat), OBS Roxenisse (Melissant), OBS Het Startblok (Oude Tonge), OBS Stellegors (Stellendam), OBS d'n tuun (Middelharnis) en OBS De Westhoek (Ouddorp).

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 en dienen o.a. goedkeuring te geven aan de begroting en jaarrekening. Zij stellen verder eventuele nieuwe bestuursleden aan en eventuele wijzigingen in de statuten moeten zij vaststellen.

Het eventueel opheffen van een van de scholen die ressorteert onder de stichting blijft voorbehouden aan de gemeenteraad van de gemeente op wiens terrein deze school staat. Voor de helderheid vermelden we dat het absoluut niet in het voornemen ligt zoiets voor te stellen. Integendeel, dit eerste jaar is er hard gewerkt om een begin te maken met de groei van het totaal aantal leerlingen (zie 4.4)

In 2005 waren er zo'n 1800 leerlingen en 175 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 in 2005 gebruik gemaakt van een aantal invalkrachten, zowel voor de klas als op het bureau. Omdat er veel gemandateerd is aan de algemeen directeur is hij in feite belast met de dagelijkse leiding en aansturing van de gehele organisatie.

4.2 Vormen van overleg.

In 2005 heeft het bestuur maandelijks vergaderd en conform de statuten tweemaal formeel met het toezichthoudend orgaan aan tafel gezeten om de begroting 2006 en jaarrekening 2005 aan te bieden en de eerste ervaringen uit te wisselen.

De algemeen directeur heeft maandelijks overleg gehad met de directeuren en een tweedaagse met de voltallige schooldirecties (dus inclusief adjunct-directeuren). Daarnaast heeft hij met elke directeur een paar voortgangsgesprekken en één functioneringsgesprek gehouden.

Met de GMR werd zes maal vergaderd.

Met de mensen van het onderwijsbureau voerde de algemeen directeur wekelijks werkoverleg.

Minimaal eenmaal in 2005 heeft de directeur ook overleg gehad met het schoolteam en de MR van elke school. Van de dertien scholen is dit bij drie (nog) niet in beide gevallen gelukt.

In eerste instantie was er vaak sprake van organisatorische thema's, later ook van inhoudelijke. Beleidsvoorbereiding en –vorming vond zodoende plaats met draagvlak vanuit het veld alvorens het bestuur dat beleid definitief vaststelde.

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 situatie noodzakelijk geacht werd door 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. Prettig om te horen was dat alle belanghebbenden op de scholen de mensen van het onderwijsbureau kwalificeerden 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 scholen te behartigen.

Mede door de aanloopproblemen, ziekte en afwezigheid werd er wel continu een hoge werkdruk ervaren om deze service te kunnen blijven bieden.

4.3 Ondersteuning.

Naast de steun vanuit de diverse gemeentehuizen is zoveel vooral ook gelukt dankzij de intensieve ondersteuning die we in dit eerste jaar in willekeurige volgorde mochten ondervinden van:

- 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 die zich inzette voor individuele leerlingbegeleiding)
- 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
- Mastery Consultants BV, onder andere voor het zoeken naar passende huisvesting voor het bureau.
- Achmea Arbodienst
- VOO (Vereniging voor Openbaar Onderwijs)
- Kunstmenu en stichting Podium

Met elk van deze vaste ondersteuners heeft inmiddels een evaluatie plaatsgevonden. 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.

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.

4.4 Ontwikkeling aantal leerlingen.

In het hierna volgende overzicht is per school het definitieve aantal leerlingen op respectievelijk 1 oktober 2004 en 1 oktober 2005 weergegeven, aangevuld met de prognoses voor de komende jaren zoals die in 2005 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 meerjarenonderhoudsplanung.

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. 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 stappen te wijzigen) gewichtenregeling.

Teldatum 1 okt	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Schoolnamen							
OBS De Inktvis	210	225	241	238	239	238	238
OBS Roxenisse	80	77	78	80	84	86	84
Totaal in gem. Dirksland	290	302	319	318	323	324	322
OBS Buten de Poorte	82	87	89	94	96	108	108
OBS Stellegors	166	177	192	204	217	202	202
OBS De Westhoek	200	194	193	201	203	207	206
Totaal in gem. Goedereede	448	458	474	499	506	517	516
OBS JC van Gent	350	353	347	345	345	350	345
SBO Het Kompas	82	76	76	76	76	76	76
OBS De Molenvliet	39	32	33	33	34	39	38
OBS De Pannebakker	112	111	102	109	101	99	96
OBS d'n tuun	135	116	109	110	114	116	124
Totaal in gem. Middelharnis	718	688	667	673	670	680	679
OBS OllieBBommel	92	90	97	106	107	110	112
OBS De Regenboog	69	85	90	92	91	86	86
OBS Het Startblok	160	165	165	161	161	168	170
Totaal in gem. Oostflakkee	321	340	352	359	359	364	368
Totaal Stichting OPOGO	1777	1788	1812	1849	1858	1885	1885

5 PERSONEEL

5.1 Uitgangspunten personeelsbeleid.

Omdat de school als uitgangspunt van handelen gezien wordt, is het voor de Stichting OPOGO niet meer dan logisch dat (het werken aan) goed personeelsbeleid voorop staat. Immers in het primaire proces is en blijft de leerkracht een kardinale rol spelen in de ontwikkeling van de kinderen.

Omdat ook de landelijke overheid in deze tijden roerig in beweging is wat betreft wet- en regelgeving rond arbo- en personeelsbeleid, inclusief de financiering daarvan, hebben wij bij de oprichting van de Stichting OPOGO in goed overleg met alle belanghebbenden - met name dus de personele geleding van de GMR (zie sociale paragraaf bij de stukken voor de gemeenteraden eind 2004) - de volgende uitgangspunten voor (het opzetten van) goed personeelsbeleid gehanteerd:

- we volgen de CAO-PO 2002-2004
- indien van toepassing stellen we de verlengde CAO-PO vast (is gebeurd voor 2004-2006)
- we hanteren verder het rechtspositiebesluit WPO/MEC
- we streven uiteindelijk naar de juiste man/vrouw op de juiste plaats (dit geldt voor zowel de betrokken werknemer als de school/klas/taak
- het ziekteverzuim en/of langdurige afwezigheid trachten we zo laag mogelijk te houden door intensieve begeleiding vanuit P&O en de arbodienst of via Fop Quartel
- om tijd te creëren voor gezamenlijk op te zetten nieuw personeelsbeleid – denk aan grote thema's als invoering lumpsum, wet Beroepen In het Onderwijs, werkgelegenheidsbeleid, mobiliteit, (na)scholing gericht op competenties en/of wensen, (het voorkomen van) ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, IPB (integraal personeels beleid), leeftijdsbewust personeelsbeleid, herziene functiewaarderingen en functiebouwhuizen – is in elk geval afgesproken dat elk in vaste dienst zijnde personeelslid een werkplekgarantie krijgt tot en met 31 juli 2007 (dit was verantwoord gezien de prognoses en de personele voorziening)
- benut aanwezige kwaliteiten zo optimaal mogelijk

5.2 Effecten in 2005 van de uitgangspunten.

Voor 2005 geldt in zijn algemeenheid dat deze uitgangspunten goed gewerkt hebben. Vooral de werkplekgarantie geeft mensen het gevoel dat er tijd is om samen iets goeds neer te zetten. Wellicht is dit ook een van de redenen waarom er nog geen sprake is van grote mobiliteit. Toch zijn in 2005 enkele leerkrachten van de ene SOPOGO-school naar de andere gegaan.

In zeker drie gevallen van intensieve begeleiding/coaching van een personeelslid zijn voor de omgeving waarneembare vorderingen gemaakt. Mede daardoor is het totale ziekteverzuim beperkt gebleven tot een lichte stijging als gevolg van enkele langdurig, fysiek ernstig zieke, ziektegevallen.

5.3 Vorbereiden op de invoering van lumpsum.

Naast de algemeen directeur en medewerkers van het onderwijsbureau, hebben in 2005 ook de schooldirecties en leden van de (G)MR de nodige scholing gevolgd om zich de nieuwe wijze van (met name de personele) bekostiging vanuit het ministerie van OCW eigen te kunnen maken.

In een aantal werksessies is uiteindelijk gekozen voor het zogenaamde Arnhemse Model. Dit is een rekenmodel dat op grond van het aantal (gewogen, onder- en bovenbouw) leerlingen nauwkeurig aangeeft op hoeveel gewone fulltime-leerkrachten een school recht heeft in het komend schooljaar.

Een schoolteam bestaat doorgaans niet alleen uit leerkrachten, maar ook uit een of meerdere (adjunct)directeuren en/of assistenten. Een verhoudingstabel geeft de verschillen ten opzichte van een gewone leerkracht precies aan. Zo kunnen scholen met gelijk aantal leerlingen een gelijke hoeveelheid personeel inzetten en wordt een school met bijvoorbeeld veel oudere – lees duurdere – leerkrachten niet gedwongen minder mensen in te gaan zetten.

De gemiddelde personeelslast toont aan dat we gezamenlijk op deze wijze de totale personele lasten voor 2006 en verder moeten kunnen dragen. Zo kan per school dus berekend worden voor wie er plaats is en worden op bestuursniveau de (financiële) consequenties - in samenwerking met het administratiekantoor - bovenschools uitgewerkt. In de komende begrotingen zal die vertaling zichtbaar worden. Dit alles met instemming van de directeuren en de GMR. Een goed voorbeeld van samenwerking die mogelijk is (geworden) door de oprichting van de Stichting OPOGO.

5.4 Formatieplan 2005-2006.

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 2005 het bestuursformatieplan vaststellen. Hieruit bleek dat al onze vaste personeelsleden weer voorzien waren van een werkplek binnen de stichting. Aan praktisch elke individuele wens op het terrein van arbeidsrechtelijke voorwaarden (adv, bapo, ouderschapsverlof etc) kon voldaan worden. Alle wensen op deze terreinen zijn schriftelijk geïnventariseerd voor de eerstvolgende vier jaar. Verplichtingen voortvloeiend uit langdurige vervangingen worden ook meegenomen.

Toen eind 2005 een tekort aan vervangers dreigde te ontstaan was het prettig om te ervaren dat ook mensen vanuit omringende eilanden graag per direct voor de Stichting OPOGO wilden gaan werken. Een aantal vaste invallers is inmiddels succesvol doorgestroomd naar een vaste baan.

Zoals uit paragraaf 5.5 reeds blijkt is ook de formatie voor het schooljaar 2006-2007 inmiddels zo goed als rond met behulp van de nieuwe rekensystematiek en richten we ons op de meerjarenformatie.

Gezien de leeftijdsopbouw en samenstelling van ons totale personeelsbestand en de genoemde prognoses uit paragraaf 4.4 verwachten we ook in de toekomst te kunnen blijven voldoen aan onze personele verplichtingen.

5.5 Onderdelen van het personeelsbeleid die inmiddels zijn vastgesteld.

Hoewel we onszelf tot halverwege 2007 de tijd hebben gegeven om een goed verantwoord, integraal nieuw personeelsbeleid - met draagvlak vanuit het veld – op te zetten heeft het bestuur in 2005 (met instemming van directeuren en GMR) in elk geval de volgende onderdelen vastgesteld:

- het managementstatuut zoals eind 2004 is voorgesteld vanuit de gemeenteraden om de verhoudingen goed weer te geven wie waarvoor verantwoordelijk is
- de verlengde CAO-PO 2002-2004, nu geldig van 2004 t/m 2006
- een lief en leed regeling voor personeel van SOPOGO
- een regeling dienstreizen en andere onkostenvergoedingen voor SOPOGO personeel
- een klachtenregeling

6 FINANCIËN

6.1 Het rapport inzake de jaarrekening 2005 van de Stichting OPOGO.

Mede dankzij de inzet van velen zijn wij in staat over het eerste jaar Stichting OPOGO een volledige jaarrekening op te stellen inclusief een accountantsverklaring. Ten opzichte van het eerste concept kan nog opgemerkt worden dat in het definitieve rapport sprake is van meer tekstuele toelichting.

De opbouw van het rapport inzake de jaarrekening van de Stichting OPOGO spreekt voor zich: het omvat onder andere de balans per 31 december 2005, de exploitatierekening 2005 en het kasstroomoverzicht van 2005. Toelichtingen en specificaties volgen eerst voor het totaal, en daarna voor het bovenschoolse deel en per school.

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 zijn ook deze gelden rechtmatig en doelmatig besteed.

6.2 Enkele kengetallen uit het rapport inzake de jaarrekening 2005.

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

- "Rapport inzake de jaarrekening 2005" zoals die is opgesteld door OSG en
- "Accountantsverklaring met speciaal overzicht bruidsschat/abb" door Deloitte.

6.2.1 Totaaloverzicht baten en lasten en exploitatieresultaat.

Totaal gerealiseerde baten	€	8.208.517
Totale lasten	€	8.036.410
Exploitatieresultaat	€	184.909

6.2.2 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:

Totaal aan baten abb van het ministerie	€	135.636,05
Totaal aan bruidsschat van de vier gemeenten	€	<u>477.413,58</u>
Totaal aan baten	€	613.049,63
Totaal aan lasten	€	<u>595.561,15</u>
Saldo	€	17.488,48

De constatering dat er in dit eerste jaar een klein bedrag van de bruidsschat niet is ingezet en dat die overeenkomstig de afspraken naar rato per gemeente teruggestort zal worden zodra het toezichthoudend orgaan de jaarrekening 2005 heeft goedgekeurd is reeds eerder kenbaar gemaakt. Dat dit slechts een eenmalige verwachting is werd eveneens al aangegeven. Het heeft vooral te maken met de huisvesting van het onderwijsbureau. Noodgedwongen konden we de voorziene overstap naar een goedkopere locatie toch (nog) niet realiseren in 2005. Zie verder paragraaf.....

6.2.3 Overige belangrijke gegevens uit het rapport inzake de jaarrekening 2005.

Door de start van de nieuwe stichting en de overdracht was er in 2005 sprake van een behoorlijke kasstroom, die uiteindelijk leidde tot:

Liquide middelen op 31 december 2005: € 1.924.279

Hiervan stond op die datum het grootste deel op een internetspaarrekening. In 2006 willen we - na de invulling van de vacature financieel medewerker – een gedegen financieel (meerjaren)beleid op gaan zetten.

De solvabiliteit (mate waarin het bestuur in staat is op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen) op 31 december 2005 geldt als een momentopname en kan gezien worden op twee manieren: exclusief voorzieningen (solvabiliteit 1) en inclusief voorzieningen (solvabiliteit 2).

Solvabiliteit 1	
Eigen vermogen (exclusief voorzieningen) / totaal passiva * 100%	44,12
Solvabiliteit 2	
Eigen vermogen (inclusief voorzieningen) / totaal passiva * 100%	79,08
Weerstandvermogen op 31 december 2005	
Eigen vermogen / exploitatieresultaat	6,23

We zien kansen genoeg voor de stichting, maar beseffen dat een gedegen financieel meerjarenbeleid daarvoor opgestart moet worden. Zoals toegezegd zal daar in 2006 een begin mee worden gemaakt.

6.3 Reeds vastgesteld financieel beleid.

Een aantal financiële voornemens is in 2005 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 2006 (met akkoord toezichthoudend orgaan, lumpsumbedragen volgen later)
- formatieplan 2005-2006
- inzet (extra) gelden huisvesting, zowel voor scholen als onderwijsbureau
- extra gelden beschikbaar stellen om langdurige (gedeeltelijke)afwezigheid bureaupersoneel (gedeeltelijk) te kunnen vervangen buiten bijdrage VF om
- wijze van omgaan met lumpsumfinanciering en beleidsmogelijkheden die dit op korte en langere termijn biedt

7 HUISVESTING

7.1 Huisvesting onderwijsbureau.

Een grote tegenvaller in het eerste jaar van de Stichting OPOGO is toch wel het feit dat de huisvestingslasten voor de beoogde locatie - in het ISGO-gebouw aan de Dwarsweg 40 te Middelharnis - totaal meer dan het dubbele van het, door de gemeenteraden vastgestelde,

begrotingsbedrag bleek te omvatten en dat hier ook na vele malen intensief overleg met de leiding van het ISGO en haar bestuursvertegenwoordigers niets aan kon veranderen.

Als reden wordt aangevoerd dat het ISGO de exploitatie ook rond moet zien te krijgen in een relatief gezien duur gebouw.

Als zelfstandig organisatie restte ons niets anders dan uit te kijken naar een ander pand.

Het voornemen was om in 2005 over te gaan tot het aanschaffen van een eigen pand. Hoewel de vooruitzichten daarop lange tijd aanwezig waren, ketste dat op het laatste moment toch af.

Noodgedwongen hebben we een verlengd contract - tegen nog hogere (ICT)prijzen - moeten aangaan met het ISGO met een opzegtermijn van hooguit 3 maanden.

Halverwege 2006 zijn we inmiddels tot volle tevredenheid verhuisd naar een ander tijdelijk huuradres: het WEBEGO-gebouw voor een huurprijs die zich beter verhoudt tot de begroting.

Deze inspanningen hebben in 2005 tot veel onvoorzien extra (voor)werk geleid, waardoor andere voornemens noodgedwongen naar een later tijdstip moesten worden verplaatst.

7.2 Huisvestingszaken de scholen betreffende.

Hoewel de schoolgebouwen over het algemeen in een redelijke staat werden overgedragen, heeft het bestuur gemeend bij de overdracht gelijk te proberen een aantal (achterstallige en/of te voorziene) huisvestingsaangelegenheden waar mogelijk te combineren. In feite gaat het om de aanvragen in het kader van het IHP – door de gemeente te beoordelen en door ons uit te (laten) voeren – en onze eigen (meer)jaarlijkse onderhoudszaken alsmede voor een aantal scholen nog te realiseren bouwkundige aanpassingen als gevolg van onderwijskundige vernieuwingen. Elke gemeente volgt hierin uiteraard haar eigen toewijzingsbeleid.

7.3 Aanvragen IHP 2006.

Bij alle vier gemeenten zijn netjes voor 1 februari alle IHP-aanvragen ingediend en conform de eigen verordening afgehandeld. Het overleg hierover is doorgaans als bijzonder prettig ervaren en bij de behandeling is vaak gebleken dat men graag met ons meedenkt. Ook werden combinatiemogelijkheden met andere huisvestingszaken vaak reëel meegewogen.

7.4 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. Het jaarlijks besteedbare bedrag was uitgangspunt, aangevuld in de eerste jaren met een kleine aanvulling vanuit de reserves, om te bekijken wat wel/niet haalbaar is. Indien mogelijk opteerden we voor combinatiewerk.

In de eerste maanden van 2005 is eerst 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 in zee te gaan met de firma Jaap van Huizen te Goedereede voor alle voorziene en niet voorziene (meerjaren)onderhoudswerk aan al onze scholen. Mede omdat hij de coördinatie hiervan op zich wilde nemen en een goed contact had met de overige firma's hier op het eiland. Die zet hij dan ook in op momenten dat hijzelf een klus niet (tijdig) kan uitvoeren. Het contract geldt voor

drie jaren en wordt jaarlijks geëvalueerd. Alleen voor het onderhouden/leggen van vloeren hebben we een dito contract afgesloten met de firma Konijnendijk uit Zuid-Beijerland.

Deze schaalvergroting en gecoördineerde planning leverde niet alleen enig financieel voordeel op, maar ook zijn de eerste ervaringen positief. Vooral de directeuren vinden het fijn dat ze nu aan een telefoonnummer genoeg hebben om al hun (acute) onderhoudsklachten af te kunnen laten handelen.

7.5 Bouwkundige projecten op een aantal scholen.

Ten tijde van de overname 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 2005 hard gewerkt aan (voorbereidende, uitvoerende en/of afrondende) werkzaamheden voor o.a. OBS Buten de Poorte, OBS JC van Gent, OBS OllieBBommel, OBS Roxenisse, OBS Stellegors en OBS d'n tuun. Soms bleek het mogelijk deze verbouwingswerkzaamheden te (gaan) combineren met een of meer andere huisvestingszaken.

7.6 Vastgesteld beleid inzake huisvestingsaangelegenheden.

- onderwijsbureau moet vanwege te hoge huisvestingslasten uiterlijk in 2006 verhuizen naar een eigen pand /ander huurpand
- 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

8 ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

Als uitgangspunt van de verzelfstandiging van het openbaar primair onderwijs op het eiland is doelbewust gekozen voor "de scholen zelf vormen het 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 (gaan) maken en de meerwaarde van de stichting ook (nog meer) op de werkvloer laten ervaren – tot zijn recht te komen. In aansluiting op het voorbereidende werk uit 2004 hebben we deze belangrijk(st)e lijn in 2005 op diverse manieren doorgetrokken.

8.1 Analyse van de schoolplannen 2003-2007 en een quick scan.

De algemeen directeur heeft de analyse van ieder schoolplan afgerond en per school voorzien van complimenten en eventuele aanbevelingen voor (de opzet van) het nieuwe schoolplan. De onderwijskundig adviseur heeft per school een quick scan gemaakt. Zonder in details te vallen kan gesteld worden dat:

- er veel onderwijsinhoudelijk goede zaken plaatsvinden
- de zorgstructuur in het samenwerkingsverband er sterk uitziet

- alle scholen barsten van de ambities
- die ambities nog niet helder vertaald zijn in SMART-doelstellingen, weggezet op een tijdpad
- schoolvisie en missie nog aangescherpt moeten worden om vertaald te kunnen worden in een overal herkenbare, goed op elkaar afgestemde doorgaande lijn (pedagogisch en didactisch)
- de kwaliteitszorg is nog niet voldoende gewaarborgd
- elementen van de professionele cultuur hier en daar naar voren gehaald mogen worden om het rendement van alle werk te kunnen (gaan) optimaliseren

8.2 Inspectierapporten.

Als andere bron voor het opzetten van gerichte ondersteuning bij de onderwijskundige ontwikkeling van iedere school hebben de inspectierapporten gediend. Trots zijn we op het feit dat al onze scholen volgens de normen van de rijksinspectie zowel voor de tussen- als eindresultaten voldoende tot goed scoren. Op het terrein van de kwaliteitszorg signaleert de inspectie dat die doorgaans nog niet verankerd is. Men heeft alle scholen in een regulier vervolgonderzoek geplaatst, met andere woorden: een versneld, diepgaander onderzoek werd in 2005 voor geen van onze scholen noodzakelijk geacht.

8.3 Aanpak kwaliteitszorgverbetering in 2005.

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 2006 wordt de visie op de (eilandbrede) zorg nader onder de loep genomen via dat verband.

Voor elke SOPOGO-school zijn we in 2005 daarnaast gestart met:

- minimaal een voortgangsgesprek tussen algemeen directeur en schooldirecteur
- een functioneringsgesprek in 2005-2006 tussen algemeen directeur en schooldirecteur
- een klankbordrol/coachende rol van de onderwijskundig adviseur voor praktisch elke schooldirecteur
- in tien van de dertien scholen is de onderwijskundig adviseur gestart met teamsessies over het aanscherpen van de schoolvisie en de vertaling daarvan in SMART doelstellingen (vooralsnog alleen op het onderwijskundige terrein, voor een vak of vakgedeelte)
- in een drietal gevallen heeft de onderwijskundig adviseur met succes een individueel coachingstraject opgezet en uitgevoerd in nauwe samenwerking met de algemeen directeur
- gezamenlijk is er een eerste aanzet gemaakt om te komen tot het vinden van een eenduidig (digitaal) kwaliteitsinstrument, dat een cyclische waarborging van de kwaliteitszorg garandeert op het niveau van leerlingen, team(leden), directies, bureau/bestuur en ouders
- bij de aanneming van twee nieuwe schooldirecteuren is gesteld dat zij succesvol de schoolleiderstraining gevolgd moeten hebben dan wel de bereidheid die te willen gaan volgen
- het afsluiten van diverse meerjaren contracten/-convenanten ter ondersteuning van dit continue proces (zie paragraaf 4.3)

8.4 Overige aandachtspunten.

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 2005 gestarte zaken noemen:

- onze dynamische website (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 jaarlijkse nieuwjaarsreceptie
- de open dag van elke SOPOGO-school voor belangstellenden in januari
- de tweedaagse voor schooldirecties

9 VOORUITBLIK

In dit jaarverslag is bij de meeste hoofdstukken al melding gemaakt van in gang gezette processen die ook in 2006 doorlopen of opgepakt moeten gaan worden.

We beperken ons hier tot de grote, nieuwe aandachtspunten:

- Dag van het SOPOGO-personeel
- Dag van het openbaar onderwijs waaraan ook het voortgezet onderwijs mee wil gaan doen
- Verdere invulling nieuw personeelsbeleid met o.a. aandacht voor
 - Werkgelegenheidsbeleid
 - Integraal Personeels Beleid
 - Leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - Mobiliteitsbeleid
 - Werving en selectiebeleid
 - Interessegroepen
- Gedegen opzet meerjarenbegroting en financieel beleid inclusief eerste analyse lumpsum
- Aanschaf en invoering kwaliteitsinstrument
- Meer facilitaire voordelen uit schaalvergroting halen
- Enquête voor alle ouders/verzorgers over wensen en behoeften inzake voor- en naschoolse opvang

AFSLUITING

Ondanks de (soms) onvoorziene aanloopproblemen en het besef dat we nog in vele zaken (naar elkaar) willen/moeten doorgroeien, overheerst - terugblikkend op 2005 - 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 2006 en de jaren daarna!

Middelharnis, juli 2006

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