

INHOUD BESTUURSVERSLAG 2007 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 VOORUITBLIK**

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 drie jaar.

Voor u ligt het jaarverslag van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Goeree-Overflakkee (verkort weergegeven als Stichting OPOGO of SOPOGO) over het jaar 2007.

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. Omwille van de leesbaarheid hanteren wij die indeling ook reeds in dit jaarverslag. 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 2007 en ten opzichte van de werkelijke baten en lasten in 2006), investeringen en het financieringsbeleid; eventueel nog aangevuld met een *treasuryverslag*.

Dit laatste verslag is in ieder geval noodzakelijk wanneer er met beschikbare liquide middelen meer gedaan is/wordt dan die middelen op een erkende (internet)spaarrekening te zetten/te laten staan. Volgens de "*regeling beleggen en belenen door instellingen voor het onderwijs*" moet dan vooral gedacht worden aan 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 2007, 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 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 m.b.t. die bruidsschat.

1.5 Conclusie

Hoewel er ook in het derde jaar voor Stichting OPOGO sprake is geweest van (niet voorziene) aanloopproblemen, constateren we dat de ervaringen over een brede linie positief uitgelegd mogen en kunnen worden. Mede dankzij de bruidsschat vanuit de vier gemeenten is er sprake van een klein positief resultaat, 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 voor dezelfde opzet van het jaarverslag gekozen als in 2005.

De hierboven weergegeven conclusie proberen we te staven 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 2007 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)
- korte vooruitblik

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 ziet de samenstelling van het bestuur van de stichting - bestaande uit vijf vrijwilligers van wie er twee voorgedragen zijn door de oudervertegenwoordigingen in de selectiecommissies en destijds nog benoemd door de gemeenteraden – met ingang van 2007 als volgt 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 meer 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 kwaliteitszorgsysteem van Stichting OPOGO. Voor alle scholen zijn in deze met name de schoolplannen 2007-2011 van belang, zoals die in 2007 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 is in 2007 zover gevorderd dat twaalf actuele schoolplannen 2007-2011 konden worden vastgesteld (zie hoofdstuk 7).

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

Het bestuur is voornemens in 2008 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 11 april 2007, de eerste dag van het openbaar onderwijs op het eiland. In het bijzijn van genodigden werd op elke school de nieuwe SOPOGO-vlag gehesen, werd er in diverse klassen inhoudelijk nog eens aan de orde gesteld waar een openbare school voor staat en kregen alle kinderen naast een aandenken ook een brochure mee naar huis waarin (oud)leerlingen, ouders, leerkrachten en de directies uiteenzetten hoe het openbaar onderwijs op Goeree-Overflakkee is georganiseerd en vooral hoe dat onderwijs wordt ervaren. Deze brochures zijn ook ter inzage gelegd op tal van (openbare) gelegenheden/locaties. Vanuit de media was grote belangstelling en de reacties waren bemoedigend. Een reden temeer om hier een jaarlijkse dag van te maken. In 2008 willen we de inhoudelijke inbreng van en wisselwerking met de kinderen verhogen.

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 14 september 2007 de tweede – ondanks wat organisatorische tegenslag gewaardeerde en geslaagde – dag van het personeel plaats. Deze werd een kleine maand later, op 3 oktober 2007 gevolgd door een intensieve studiedag met o.a. aandacht voor het taakbeleid en de taakbelasting binnen. De uitwerking hiervan volgt in 2007-2008. Het succes van deze dagen is een reden temeer om er in de komende jaren mee door te gaan. Anders van opzet zijn de voorbereidingen voor 2008 al weer gestart.

3.4 Mening van ouders/verzorgers peilen, o.a. voor buitenschoolse opvang

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.

Al deze geledingen hebben de vragenlijsten uit de KMPO in 2007 ingevuld. De uitkomsten dienden mede als bouwstenen voor de schoolplannen 2007-2011 (zie hoofdstuk 7). Regelmatig worden deze mogelijkheden tot zelfevaluatie middels het hernieuwd invullen van deze KMPO benut om het beleid te evalueren en waar nodig bij te stellen. Voor alle personeel in dienst van SOPOGO zal dit jaarlijks gebeuren rond maart/april.

Naar aanleiding van de motie Van Aertsen/Bos is in de zomer van 2006 gewerkt aan een op het platteland afgestemde enquête, die duidelijk moest maken hoe groot de behoefte was aan voor- en naschoolse opvang. De uitkomsten van deze enquêtes hebben in 2007 geleid tot een beleid rond voor- en naschoolse opvang per school en dat met ingang van 2007-2008 kon worden uitgevoerd. Op een enkele keer na zijn de eerste ervaringen positief (zie voor de kern van het vastgestelde beleid het jaarverslag 2006 en onze site).

4 ORGANISATIE

4.1 Organisatiestructuur Stichting OPOGO

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

•	06DJ	OBS Het Startblok	Oude-Tonge	(Oostflakkee)
•	08GK	OBS d'n tuin	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.

Zoals gesteld bestaat het bestuur uit vijf vrijwilligers. Het toezichthoudend 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 eventuele wijzigingen in de statuten moeten zij vaststellen.

Het eventueel opheffen van één van de scholen die ressorteert onder de stichting 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 zo iets voor te stellen. Integendeel, we blijven hard werken om een begin te maken met de groei van het totaal aantal leerlingen (zie 4.5).

Op 1 oktober 2007 waren er 1750 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 ook in 2007 gebruik gemaakt van zo'n 30 (vaste en nieuwe) 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. Dit is in 2006 vastgelegd in een herziene taakomschrijving voor hem.

4.2 Vormen van overleg

In 2007 heeft het bestuur maandelijks vergaderd en conform de statuten formeel met het toezichthoudend orgaan aan tafel gezeten. De begroting 2008 en jaarrekening 2006 is 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 de directeuren en een tweedaagse met 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 per medewerker een functioneringsgesprek.

Minimaal eenmaal in 2007 heeft de algemeen directeur ook overleg gehad met het schoolteam en de MR van elke school. Van de dertien scholen is dit bij drie 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 2007 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 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 speciale school voor basisonderwijs – zo goed mogelijk te behartigen. Mede door een aantal aanloopproblemen en niet te voorzien lokale problemen, ziekte en afwezigheid werd er in 2007 continu een hoge werkdruk ervaren om deze service te kunnen blijven bieden. Zeker toen een gewaardeerde kracht per 1 oktober elders een nieuwe uitdaging aanging.

4.3 Ondersteuning

Naast steun vanuit de diverse gemeentehuizen konden zoveel voornemens in 2007 vooral gerealiseerd worden dankzij intensieve 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 door SOPOGO bekostigde en door het veld gewaardeerde inzet van twee - voor een dag per week bovenschools vrijgeroosterde - IBers niet onvermeld blijven)
- het administratiekantoor van OSG in Terneuzen op financieel en personeel terrein
- WEBEGO voor het schoonmaken en het tuinonderhoud
- WEBEGO voor de gastvrije huisvesting van het bureau tot juli 2007
- 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 het zoeken naar passende huisvesting voor het bureau en de werkzaamheden rond de uitbreiding van OBS JC van Gent
- Achmea Arbodienst
- VOO (Vereniging voor Openbaar Onderwijs)
- Kunstgebouw en stichting Podium
- Comeet voor financiën
- IC-automatisering

Met elk van deze vaste ondersteuners 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 2008 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.

4.4 Nieuwe Wet medezeggenschap op scholen (WMS)

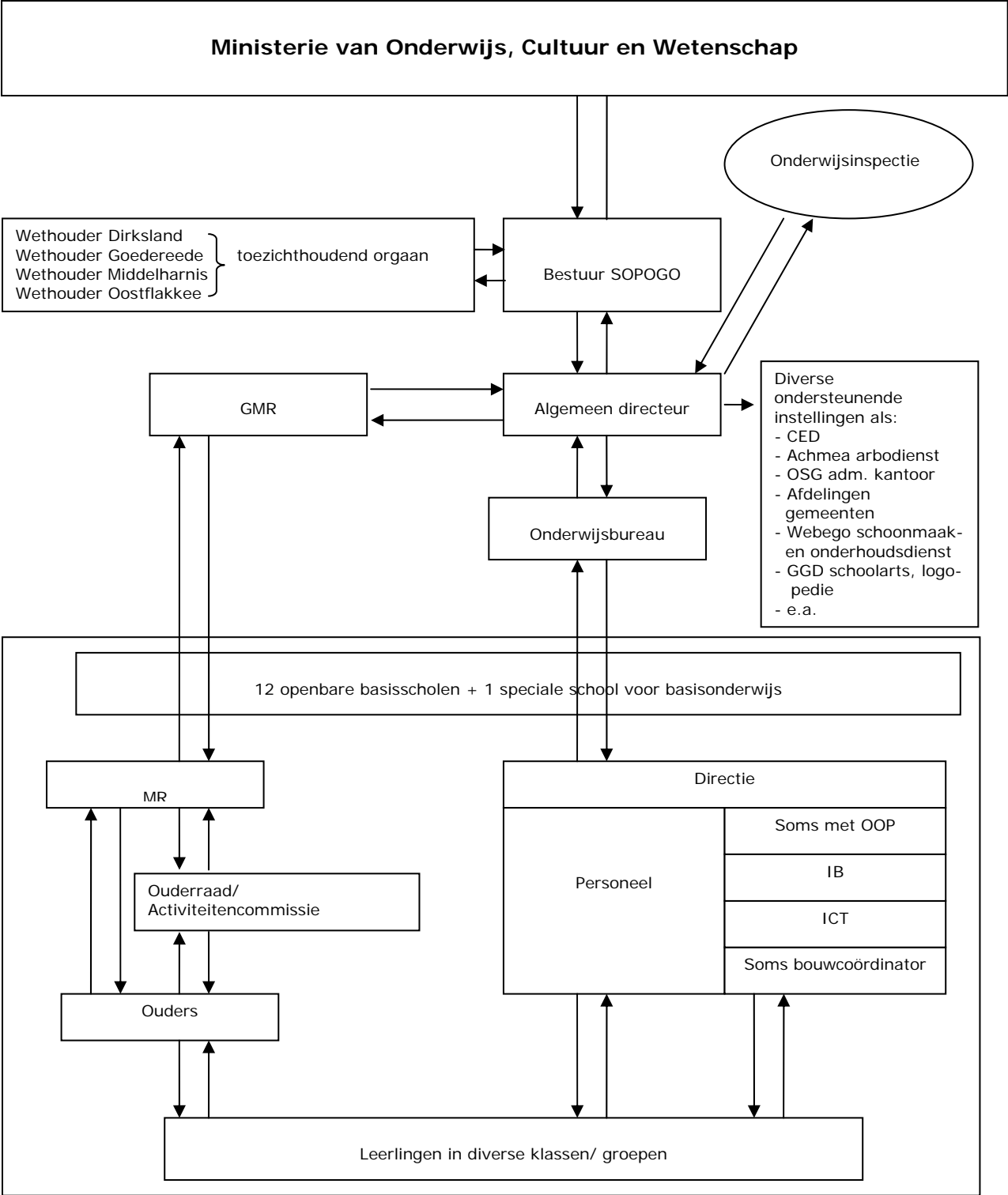
In navolging van de afspraken van besturenorganisaties, vakbonden en het ministerie wordt bij Stichting OPOGO per 1 september 2007 gewerkt conform de nieuwe Wet medezeggenschap op scholen, die helder aangeeft welk deel van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad waar, wanneer en waarvoor instemming 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. Voor Stichting OPOGO niet nieuw, daar wij altijd al optimale transparantie en inbreng vanaf de basis voorstaan. Bovendien zijn ouders/verzorgers niet alleen vertegenwoordigd in de (G)MR, 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 2005, 1 oktober 2006 en 1 oktober 2007 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 stappen te wijzigen) gewichtenregeling.

Teldatum 1 oktober	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Schoolnamen							
OBS De Inktvis	225	222	215	222	223	219	205
OBS Roxenisse	77	76	80	82	85	84	89
Totaal in gem. Dirksland	302	298	295	304	308	303	294
OBS Buten de Poorte	87	84	83	84	85	83	88
OBS Stellegors	177	181	174	180	183	188	194
OBS De Westhoek	194	185	184	187	186	179	180
Totaal in gem. Goedereede	458	450	441	451	454	450	462
OBS JC van Gent	353	336	336	344	355	363	366
SBO Het Kompas	76	73	84	86	86	85	84
OBS De Molenvliet	32	29	32	32	34	35	33
OBS De Pannebakker	111	110	106	104	105	106	105
OBS d'n tuun	116	106	105	108	112	115	124
Totaal in gem. Middelharnis	688	654	663	674	692	704	712
OBS OllieBBommel	90	95	97	96	99	94	100
OBS De Regenboog	85	87	87	86	91	96	92
OBS Het Startblok	165	161	167	168	168	174	174
Totaal in gem. Oostflakkee	340	343	351	350	358	362	364
Totaal Stichting OPOGO	1788	1745	1750	1779	1812	1819	1832

4.7 Ontwikkeling van interactieve organisatie, schoolgidsen en -plannen

In 2007 is een start gemaakt met de optimalisering van digitale communicatiemogelijkheden binnen de stichting. Zo wordt er gewerkt aan het voornemen de websites van de scholen allemaal volgens dezelfde lay-out op te bouwen, waardoor ook leerkrachten, leerlingen, ouders/verzorgers en andere betrokkenen sneller eigen informatie kunnen (laten) plaatsen zoals dat ook het geval is op de website van SOPOGO. Enkele van deze nieuwe schoolsites zijn inmiddels online; de rest volgt in 2008. In dat jaar actualiseert SOPOGO haar eigen site. Wat blijft zijn de interactieve communicatie per onderdeel, de nieuwsbrieven, jaarverslagen en het hoofdmenu. Nieuw wordt een knop met alle vastgestelde beleid en de kans (personeels)formulieren digitaal in te vullen.

In 2007 zijn ook uniforme lay-outs gerealiseerd voor schoolplannen en schoolgidsen.

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 2006-2008
 - 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
 - benut aanwezige kwaliteiten zo optimaal mogelijk
 - het ziekteverzuim en/of langdurige afwezigheid trachten we 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
 - werving en selectie
 - regeling lief en leed
 - regeling vergoeding dienstreizen en overige onkosten
 - nieuwe regeling spaarloon/levensloop en gewijzigde pensioenvormen
 - nieuwe (collectieve) ziektekostenverzekeringen
 - klachtenregeling
 - invoering lumpsum
 - mobiliteit
 - werkgelegenheidsbeleid in plaats van ontslagbeleid
 - (meerjaren)formatiebeleid met behulp van het Arnheims Model inclusief de daarbij behorende aanpassingen in opzet (meerjaren)begroting en jaarrekening
 - functiebouwhuis en eventuele functieherwaardingen
 - wet BIO (Beroepen in het onderwijs)
 - taakbeleid en taakbelasting
 - nascholing gericht op competenties, POP en schoolwensen/-behoeften
 - ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid
 - leeftijdsbewust personeelbeleid
- is in ieder 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 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 jaarverslag 2005, 2006 en dit hoofdstuk).

Voor de inhoud van de eerstgenoemde 7 thema's verwijzen we naar de jaarverslagen 2005 en 2006 en de digitale schoolplannen (in te zien via de nieuwe schoolsites). Hier wordt kernachtig weergegeven waaruit dat beleid bestaat. De complete onderliggende beleidsstukken, vastgesteld door het bestuur na instemming GMR, zijn op te vragen.

5.2 Effecten van de uitgangspunten en nieuw gerealiseerd beleid in 2007

Voor 2007 geldt dat deze uitgangspunten, net als de jaren daarvoor, goed gewerkt hebben onder coördinatie en verantwoording van de medewerkers P&O. Vooral de werkplekgarantie gaf mensen het gevoel dat er tijd was om samen iets goeds neer te zetten. Wellicht is dit ook een van de redenen waarom er nog geen sprake is van mobiliteit op grotere schaal. Toch zijn in 2007 twee leerkrachten met vaste aanstelling van de ene naar de andere SOPOGOschool gegaan (dit is een verdubbeling t.o.v. 2006).

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 2007 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.

Daarbij ging het om informatie over o.a.

- werkgelegenheidsbeleid in plaats van ontslagbeleid
- mobiliteit
- (meerjaren)formatiebeleid met behulp van het Arnhems Model plus een vertaling hiervan naar en aanpassing van de opzet voor de (meerjaren)begroting en jaarrekening
- opbouw functiebouwhuis SOPOGO en eventuele functieherwaardering (inclusief onderdelen vanuit de wet BIO)
- taakbeleid en taakbelasting

Hieronder geven wij weer wat er in 2007 rond deze beleidsvoornemens is gerealiseerd.

5.2.1 Werkgelegenheidsbeleid

Intensief overleg met zowel de directeuren als de GMR zorgde er voor dat al in 2006 een belangrijke stap gezet kon worden van ontslag- naar werkgelegenheidsbeleid. De CAO-PO laat de keuze tussen een van beide, maar bij de start van Stichting OPOGO was reeds de wens geuit door de rechtsvoorganger van de GMR zo spoedig mogelijk over te gaan op werkgelegenheidsbeleid. Begin 2007 is het werkgelegenheidsbeleid vastgesteld. Hieronder vatten we de kern samen.

In tegenstelling tot het ontslagbeleid biedt werkgelegenheidsbeleid in principe voor ieder vast aangesteld personeelslid werkgarantie. Niet altijd op dezelfde werkplek, wel bij de stichting. Mocht er sprake zijn van bijvoorbeeld een sterk teruglopend totaal aantal leerlingen, dan ligt er nu een instrument in de kast, dat het mogelijk maakt in drie fases uiteindelijk – m.b.v. per situatie vast te stellen objectieve criteria - een of meerdere personen aan te wijzen, die moeten vertrekken. Bovendien gaat vrijwillig vertrek altijd voor! Het vaststellen van objectieve criteria en wie hieraan voldoet/voldoen vindt plaats in overleg met vakbonden via DGO en omvat een periode van twee jaar. Hierdoor is elk vast aangesteld personeelslid thans dus verzekerd van werk bij Stichting OPOGO t/m 31 juli 2010. Op grond van de prognoses en het natuurlijk verloop wordt niet verwacht dat wij in de nabije toekomst van dit instrument gebruik hoeven te maken. Voordeel van dit beleid is dat niet automatisch degene met de minste diensttijd de aangewezen persoon is om te vertrekken.

5.2.2 Mobiliteitsbeleid

Een ander belangrijk beleidsinstrument voor goed personeelsbeleid – en dan vooral om uiteindelijk de juiste man/vrouw op de juiste plaats te kunnen laten werken conform de wensen van betrokkenen en naar behoeften van de scholen – is in 2006 eveneens opgestart in overleg met directeuren en GMR. Begin 2007 volgde hier de positieve advisering en instemming van de personeelsgeleding van het laatstgenoemde orgaan, waardoor het bestuur begin 2007 dit beleid officieel vastgesteld heeft.

Natuurlijk verwijzen wij naar het desbetreffende beleidsdocument, maar met nadruk stellen we dat binnen Stichting OPOGO mobiliteit op vrijwillige basis voorop staat! Wanneer niet aan verplichte overplaatsing ontkomen kan worden, zal dit uiterst zorgvuldig plaatsvinden, waarbij gelet wordt op de belangen van zowel het individu als de schoolorganisatie(s). In 2007 bleek dit niet nodig. Op vrijwillige basis vonden wel wat verschuivingen plaats.

5.2.3 Lumpsum, het (meerjaren)formatiebeleid m.b.v. het Arnhemse Model en de vertaling hiervan naar de nieuw opgezette (meerjaren)begroting

Met ingang van 1 augustus 2006 was de invoering van lumpsum een feit. Waarom we met betrekking tot de verdeling van de personele middelen en het opstellen van de (meerjaren)formatieplannen gekozen hebben voor het Arnhemse Model en hoe dat er uit ziet, hebben we verwoord in het jaarverslag 2006. Daar verwijzen wij hier naar.

Kern van dit rekenmodel is dat scholen met een gelijk aantal leerlingen een gelijke hoeveelheid personeel mogen inzetten. Zo wordt een school met bijvoorbeeld veel oudere – lees duurdere – leerkrachten niet gedwongen minder mensen in te gaan zetten. Deze extra lasten worden evenredig verdeeld over alle scholen. Dat geldt ook voor extra uitgaven vanwege bijvoorbeeld ouderschapsverlof, BAPO en onvoorzien noodzakelijk extra personeel.

In de praktijk blijkt dit Arnhemse Model prima te werken. In samenwerking met het administratiekantoor is er in 2007 hard gewerkt om de administratieve verwerking van dit model samen met andere effecten van lumpsum te verwerken in een nieuwe opzet voor de (meerjaren)begroting conform onze wensen. Voor de begroting is dit gelukt. Met terugwerkende kracht is die voor 2007 aangepast (niet in hoeveelheid geld, wel in de opbouw).

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)

Alle salaris- en werkgeverslasten zijn nu ondergebracht in de tweede categorie (voor wie wil nog terug te brengen op schoolniveau, alleen met de veronderstelde verevening als gevolg van het Arnhemse Model). Er wordt niet meer per leerkracht genoteerd uit welk "potje" hij/zij betaald wordt. Alle beschikbare middelen zijn in die tweede categorie bijeen gezet, waardoor ieder personeelslid het juiste salaris ontvangt en er hiervoor ook gegarandeerd voldoende middelen beschikbaar zijn. Hierbij wordt inzichtelijk aangegeven welke extra middelen toegevoegd zijn voor de genoemde bovenschoolse risico's. De scheiding tussen personele – en materiële middelen blijft virtueel. (zie hfdst 6 en 8).

Bovengenoemde wijzigingen in de begroting en administratieve organisatie – inclusief de afspraak wie waarvoor verantwoordelijk is als budgethouder onder eindverantwoording van de algemeen directeur – hebben met de effecten van de invoering van lumpsum ook bij ons administratiekantoor gezorgd voor aanzienlijke vertragingen in het opstellen van de (meerjaren)begroting. Een eerste concept hiervan is begin 2008 tot stand gekomen. De jaarrekening 2007 kan/kon - in samenwerking met het administratiekantoor – gelukkig wel tijdig vastgesteld worden.

5.2.4 Formatieplan 2007-2008 en 2008-2009

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 2007 het bestuursformatieplan 2007-2008 vaststellen. Hieruit bleek dat al onze vaste personeelsleden weer voorzien waren van een werkplek binnen de stichting. Dit geldt ook voor 2008-2009, 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.

5.3 Functiebouwhuis SOPOGO en eventuele functieherwaardering

Aangezien de CAO-po 2006-2008 voorschrijft dat elk schoolbestuur voor 1 augustus 2008 met het personeel overeenstemming moet hebben over het functiebouwhuis en de eventuele herwaardering van (nieuwe niet-norm)functies, is hiermee reeds eind 2007 een begin gemaakt.

Een discussiestuk is het veld ingegaan, waardoor er binnen het directieoverleg, de GMR en op de scholen alle gelegenheid is een standpunt in te nemen.

Daarbij is uiteindelijk instemming van de personeelsgeleding van de GMR de bindende voorwaarde volgens de nieuwe Wet medezeggenschap op scholen (WMS), zie paragraaf 4.4.

Het definitieve besluit valt uiteindelijk in 2008.

Kern van de zaak is dat gekozen dient te worden of men voor alle mogelijke functies binnen SOPOGO – van klassenassistente tot algemeen directeur – wel of geen functieherwaardering wil laten toepassen door een onafhankelijke commissie. Daarnaast moet bekeken worden of dit dan voor iedereen gaat gelden die deze functie uitoefent of alleen voor degenen die aan (het merendeel van) de bijbehorende competenties voldoen. De aangegeven mogelijkheden zijn:

- 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

5.4 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 moet het personeel van SOPOGO aangeven het eens of niet eens te zijn met:

- 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 voor fulltimers in diverse functies (alle parttimers kennen een werktijdfactor "als zou dit uitbetaald worden")
- voorwaarde om hiermee aan de slag te kunnen is een ingevulde normjaartaak voor iedereen (dit kan dan uitgewerkt worden in overgangsjaar 2008-2009)

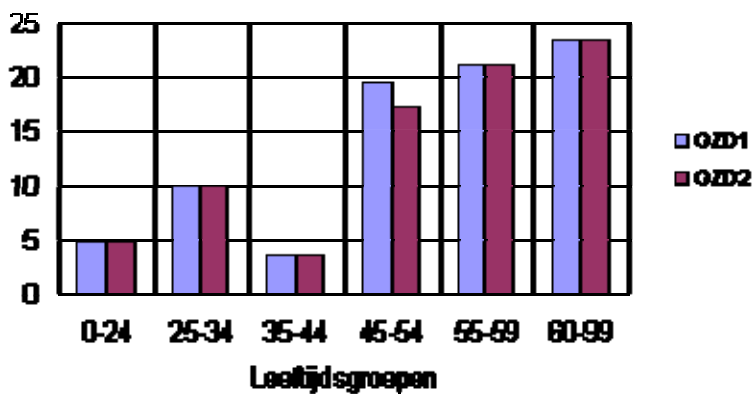
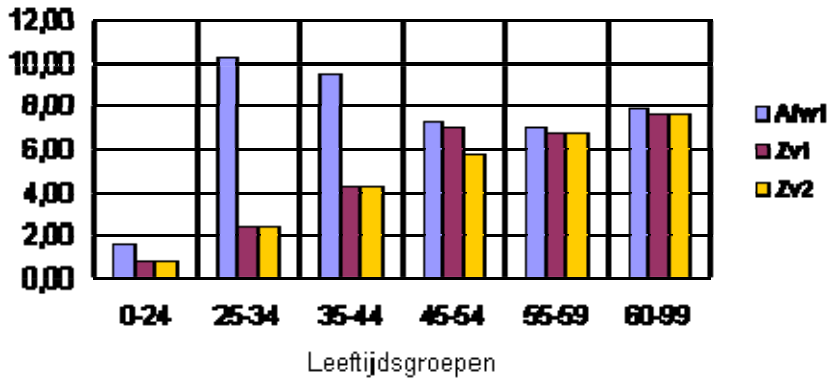
5.5 Ziekteverzuim(beleid) en mutaties in cijfers

Per school zijn de ziekteverzuimcijfers bekend. Wij volstaan hier met een totaaloverzicht. In totaal bedraagt het verzuimpercentage voor Stichting OPOGO in 2007 5,00 %. In 2006 was dit nog 7,16 % en in 2005 7,00 %. Met dit cijfer zitten we ook dik onder het in een convenant met het ministerie afgesproken landelijk streefcijfer van 6,63 %.

Hoewel het beleid in deze nog niet geformaliseerd is, schatten wij in dat deze opmerkelijke daling te danken is aan de intensieve begeleiding, coaching en passende reïntegratie die we voorstaan voor het welbevinden van ons personeel en dientengevolge ook intensief uit (laten) voeren door P&O, arboarts en andere specialisten.

In ieder geval is het totale ziekteverzuim omlaag gegaan en ontvingen we van het vervangingsfonds hiervoor een kleine bonus. Bovendien bleven we op trede nul staan, waardoor er geen verhoogde premie voor dat vervangingsfonds betaald behoefde te worden. Dit alles ondanks een aantal langdurige zieken. Bijgaande staatjes kunnen een en ander verduidelijken.

	Pers	FTE Ziek	Afw1	Zv1	Zv2	GZD1	GZD2	ZMF1	ZMF2
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
Som:	188	6,3394	7,61	5,00	4,52	14,68	13,60	1,34	1,31



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.

Afw1	afwezigheidspercentage inclusief buitengewoon verlof
Zv1	afwezigheid ziekte in een percentage (zwangerschap is geen ziekteverlof)
Zv2	afwezigheid ziekte in een percentage (korter dan een jaar)
GZD1	gemiddelde duur van ziekte bij beëindiging van de ziekte
GZD2	gemiddelde duur van ziekte bij beëindiging van de ziekte (korter dan 1 jr)
ZMF1	gemiddeld aantal keren dat een personeelslid zich ziek gemeld heeft
ZMF2	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 2007 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 eind 2007 toch in deze vacatures te bezetten met ingang van begin 2008.

5.6 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, nu geldig van 2006 t/m 2008
- een lief- en leed regeling voor personeel SOPOGO, licht aangepast in 2007
- een regeling dienstreizen en andere onkostenvergoedingen voor SOPOGomedewerkers
- nieuwe regeling spaarloon/levensloop en gewijzigde pensioenvormen
- nieuwe (collectieve) ziektekosten verzekeringen
- een klachtenregeling
- werving- en selectiebeleid
- werkgelegenheidsbeleid
- mobiliteitsbeleid
- (meerjaren)formatiebeleid met behulp van het Arnhems Model inclusief vertaling naar de begrotingsopbouw (met een driedeling)

6 HUISVESTING

6.1 Huisvesting onderwijsbureau

Een grote tegenvaller in de eerste jaren van Stichting OPOGO was het feit dat de huisvestingslasten voor de beoogde locatie - in het ISGOgebouw aan de Dwarsweg 40 te Middelharnis - totaal meer dan het dubbele van het, destijds door de gemeenteraden vastgestelde, begrotingsbedrag bleek te omvatten.

Als zelfstandige organisatie restte ons niets anders dan uit te kijken naar een ander pand. Halverwege 2006 zijn we verhuisd naar een ander tijdelijk huuradres: het WEBEGOgebouw voor een huurprijs die zich beter verhield tot de begroting. Bij deze verhuizing is tegelijkertijd zorggedragen voor een eigen computer- en telefoonsysteem. Idem voor kantoormeubilair.

Sinds eind juni 2007 is het onderwijsbureau gevestigd in een representatief, eigen pand aan de Emmastraat 11-13 te Oude-Tonghe 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 – op 28 september 2007 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 middels dit eigen pand aanzienlijk minder kwijt zijn aan lasten dan wanneer we huren bij WEBEGO, hetgeen natuurlijk (de huisvesting van) de scholen ten goede komt.

De totale huisvestingslasten voor het onderwijsbureau (b)lijken 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. Ook in 2007 is dit voornemen toegepast. In feite gaat het 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 nog te realiseren bouwkundige aanpassingen als gevolg van onderwijskundige vernieuwingen. Elke gemeente volgt hierin uiteraard haar eigen toewijzingsbeleid.

6.3 Aanvragen IHP 2008

Bij alle vier gemeenten zijn voor 1 februari 2007 alle aanvragen IHP 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.

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 2006. 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 heeft het bestuur hier eenmalig binnen de begroting dik 250.000 euro voor beschikbaar gesteld (zie hfdst 8). Het voornemen is om na 2007 jaarlijks het onderhoud op een aanvaardbaar niveau te kunnen (laten) uitvoeren vanuit de reguliere middelen daarvoor.

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 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 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 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 zal in 2008 bekeken worden of we over (kunnen) gaan tot nieuwe meerjaren contracten in deze of dat we volstaan met jaarcontracten.

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 directeurs vinden het fijn dat ze nu aan één telefoonnummer genoeg hebben om al hun (acute) onderhoudsklachten af te kunnen laten handelen. Evaluaties over 2007 bevestigen bovenstaande constatering.

6.5 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 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 wordt in het voorjaar van 2008 opgeleverd.

In 2007 is er voortgang geboekt met (het denken over, voorbereiden van en/of uitvoeren van) nieuwe bouwprojecten op soortgelijke basis voor OBS De Pannebakker en OBS De Molenvliet. Voor beide scholen is inmiddels reeds een nieuw schoolplein gerealiseerd. Prettig is het te constateren dat bij de scholen niet alleen het team, maar ook ouders/verzorgers en omwonenden actief mee willen denken en helpen.

Stichting OPOGO hoopt oprecht dat in 2008 knopen doorgehakt kunnen worden wat betreft de eventuele nieuwbouw danwel het grootscheepse onderhoud voor haar school in Ooltgensplaat, OBS De Regenboog. In 2007 zijn we aan tafel geschoven, heeft het team mee mogen denken, maar moet opnieuw geconstateerd worden dat er feitelijk nog geen helderheid is geboden vanuit de hoek van gemeente en woningbouwvereniging. We hebben onze zorgen hierover meerdere malen (mondeling en schriftelijk) geuit.

Naast bovengenoemde grotere projecten is er ook in 2007 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. Afsproken is dat een en ander eerst een jaar in de praktijk uitgeprobeerd wordt. Zowel coördinatoren als vrijwillige overblijfkrachten hebben de gelegenheid zich te laten scholen op kosten van Stichting OPOGO. Velen hebben hiervan gebruik gemaakt, ook in 2007. 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 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. Waar toe een en ander geleid heeft, is te lezen in paragraaf 3.4. Met betrekking tot de huisvesting kan hier nog vermeld worden dat deze in eerste instantie aangevraagd dient te worden door de lokale onderneming voor kinderopvang.

In de meeste gevallen zal dat wel in de woonkernen plaats gaan vinden, maar niet in een school. In 2007 is alleen binnen OBS Stellegors een lokaal verhuurd voor kinderopvang.

6.7 Vastgesteld en uitgevoerd beleid inzake huisvestingsaangelegenheden

- onderwijsbureau moe(s)t 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 stelt het bestuur hier binnen de begroting eenmalig extra middelen voor beschikbaar

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 zijn 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.

7.2 Uitgangspunt verzelfstandiging terug te vinden in vragenlijsten

In het verlengde van het (voorbereidende) werk uit 2005 en 2006 (zie jaarverslagen van die jaren) zijn in 2007 belangrijke stappen gezet in het vastleggen en verankeren van een systematische kwaliteitszorg rond (nieuwe) onderwijskundige veranderingen en/of verbeteringen per school. Daartoe zijn 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 en verwacht in 2008 haar schoolplan eveneens op te stellen volgens hetzelfde principe.

Dat de mening van een belanghebbende over een school mee telt, blijkt uit de opbouw van de schoolplannen. Doelbewust is gezocht en gewerkt aan een unaniem format.

Bouwstenen voor de schoolplannen 2007-2011 kwamen in 2007 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
- 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.

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 de jaren hierna 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 handelingen gericht 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). Om te zien wat dit per school inhoudt, verwijzen wij hier naar de in 2007 vastgestelde schoolplannen 2007-2011.

7.4 Opbouw inspectierapport en kwaliteitsmeter KMPO dient als basis voor opbouw schoolplannen 2007-2011

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 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.

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 borging van kwaliteit is gegarandeerd omdat er jaarlijks sprake van inspectietoezicht blijft (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 in 2006-2007 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 ten slotte allemaal doen. Ook de komende jaren wordt hier intensief aan gewerkt, mede om de borging te realiseren. Al met al is er in 2007 hard gewerkt onder andere aan een goede basis voor 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 documenten van de directietweedaagse en studiedagen in 2006 en 2007 en de notulen van de daaruit voortvloeiende directie-, team- en (G)MR-vergaderingen (beschikbaar op elke school en op het onderwijsbureau).

7.5 Andere aandachtspunten voor de kwaliteitszorg in 2007

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 2007 is de visie op de (eilandbrede) zorg nader onder de loep genomen via dat samenwerkingsverband. 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 2007 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 2007 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/coachende rol van de onderwijskundig adviseur voor elke 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
- het afsluiten van diverse meerjaren contracten/-convenanten ter ondersteuning van dit continue proces (zie paragraaf 4.3)
- 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.

7.6 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 2007 gerealiseerde en/of opgestarte 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 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 2007 ten opzichte van 2006 als gevolg van lumpsum

Mede dankzij de inzet van velen zijn wij in staat over het derde jaar van de Stichting OPOGO een volledige jaarrekening op te stellen inclusief een accountantsverklaring. Ten opzichte van de jaarrekening 2006 van de Stichting OPOGO dienen enkele verschillen wellicht verklaard te worden.

Als gevolg van voortschrijdend inzicht en de terugloop in extra middelen 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 nader toegelicht en geanalyseerd in paragraaf 8.2.4 en 8.2.5.

De opbouw van het rapport inzake de jaarrekening van de Stichting OPOGO spreekt voor zich: het omvat onder andere de balans per 31 december 2007, de exploitatierekening 2007 en het kasstroomoverzicht van 2007.

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 2007

Voor een uitgebreid overzicht en specificaties met toelichtingen verwijzen we naar de "bijlagen" gekoppeld aan dit bestuursjaarsverslag, bestaande uit:

- "Rapport inzake de jaarrekening 2007", 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	€	8.732.792
Totale lasten	€	8.711.758
Exploitatieresultaat	€	21.034

8.2.2 Saldo baten en lasten voor abb en bruidsschat

Verreweg het grootste gedeelte van de 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	€	129.796,00
Totale bruidsschat van de vier gemeenten	€	<u>358.060,17</u>
Totale baten	€	487.856,17
Totale lasten	€	<u>487.856,17</u>
Saldo	€	0,00

8.2.3 Overige belangrijke gegevens uit het rapport inzake de jaarrekening 2007.

Door de start van de nieuwe stichting en de overdracht was er in 2007 sprake van een behoorlijke kasstroom, die uiteindelijk leidde tot:

Liquide middelen op 31 december 2007:	€	1.455.181
Liquide middelen op 31 december 2006:	€	2.260.270

Van de liquide middelen stond op 31 december 2007 het grootste deel op een internetspaarrekening.

De daling van de liquiditeit vindt voornamelijk zijn oorzaak in de aanschaf (€ 600.000) van het kantoorpand voor het bovenschoolsmanagement.

In 2007 wilden we - na de invulling van de vacature financieel medewerker – een gedegen financieel (meerjaren)beleid gaan opzetten. Aangezien dit nog niet gelukt is, wordt dit voornemen doorgeschoven naar 2008.

De solvabiliteit (mate waarin het bestuur in staat is op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen) op 31 december 2007 geldt als een momentopname en kan gezien worden op twee manieren: exclusief voorzieningen (solvabiliteit 1) en inclusief voorzieningen (solvabiliteit 2).

	<u>norm bestuur 2007</u> 2006		
<u>Solvabiliteit 1</u>			
Eigen vermogen (exclusief voorzieningen) / totaal passiva * 100%	50	66,04	62,97
<u>Solvabiliteit 2</u>			
Eigen vermogen (inclusief voorzieningen) / totaal passiva * 100%		75,99	72,57
<u>Liquiditeitsratio</u>	2,00	2,42	2,68
<u>Rentabiliteit</u>	1,00	0,24	2,04
<u>Weerstandsvermogen</u>			
Eigen vermogen / Lasten	25	30,78	31,79

We zien kansen genoeg voor de stichting, maar beseffen dat een gedegen financieel meerjarenbeleid daarvoor noodzakelijk is. Als gevolg van lumpsuminvoering(s)effecten starten we hiermee pas in 2008. We vervolgen dit verslag met een analyse van de exploitatierekening 2007 rond de baten en lasten in vergelijking met de begroting 2007 en de cijfers over 2006.

8.2.4 Baten en lasten realisatie en begroting 2007 en vergelijkende cijfers over 2006

Analyse exploitatierekening 2007

	Realisatie 2007 <u>€</u>	Begroting 2007 <u>€</u>	Realisatie 2006 <u>€</u>
Baten			
(Rijks)bijdragen OCW	7.765.456	7.698.673	7.817.893
Overige overheidsbijdragen	404.428	369.903	507.989
Overige baten	<u>514.297</u>	<u>291.440</u>	<u>152.398</u>
Totaal baten	8.684.181	8.360.016	8.478.280
Lasten			
Personele lasten	6.972.257	6.732.596	6.919.505
Afschrijvingen	224.841	212.433	223.678
Huisvestingslasten	876.564	852.875	694.162
Overige instellingslasten	482.426	310.484	360.594
Leermiddelen (PO)	<u>155.670</u>	<u>125.401</u>	<u>168.023</u>
Totaal lasten	8.711.758	8.233.789	8.365.962
Saldo baten en lasten	-27.577	126.227	112.318
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	50.273	-	61.815
Financiële lasten	<u>1.662</u>	<u>1.250</u>	<u>1.407</u>
Saldo financiële baten en lasten	48.611	-1.250	60.408
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	21.034	124.977	172.726
Exploitatieresultaat	<u><u>21.034</u></u>	<u><u>124.977</u></u>	<u><u>172.726</u></u>

De exploitatie 2007 is afgesloten met een positief saldo van € 21.034 tegenover een positief resultaat van € 172.726 in 2006. In 2007 was een voordelig saldo begroot van € 124.977.

8.2.4.1 Baten

De stijging van de baten in 2007 ten opzichte van de realisatie 2006 kan als volgt worden weergegeven:

Rijksbijdragen € -/- 52.437

Personeel	-/-	59.882	
Materieel		1.112	
Overig materieel: LGF en overige niet geormerkte bijdragen	-/-	25.254	
Overig		<u>31.587</u>	-52.437

Overige overheidsbijdragen € -/-103.561

Bruidschat	-/-	99.684	
Overig	-/-	<u>3.877</u>	-103.561

Overige baten € 361.899

Bijdrage 'Weer Samen Naar School'		167.297	
Besteding overige inkomsten B&M		161.337	
Verhuuropbrengsten		4.388	
Overige baten		<u>28.877</u>	
			<u>361.899</u>

Totaal toename van de baten 205.901

8.2.4.2 Lasten

De stijging van de lasten in 2007 ten opzichte van de realisatie 2006 kan als volgt worden weergegeven:

Personele lasten

Salarissen, incl. sociale lasten	-/-	42.517	
Cursuskosten		7.447	
Extern personeel		96.554	
Wervingskosten (directeuren)		18.806	
Bedrijfsgezondheidszorg	-/-	13.008	
Overige personele lasten	-/-	<u>14.530</u>	52.752

Afschrijvingen

Betreft de waardevermindering over de afschrijvingen op de inbreng van de 1 ^e activering materiële vaste activa per 1 januari 2006 en afschrijvingen over de investeringen 2006		<u>1.163</u>	1.163
--	--	--------------	-------

Huisvestingslasten

Huur kantoorruimte Stafbureau	-/- 37.403	
Klein onderhoud en exploitatie	-/- 14.312	
Dotatie onderhoudsvoorziening	226.379	
Energie; tariefsverhoging	-/- 9.067	
Schoonmaakkosten	12.530	
Overig	<u>4.275</u>	182.402

Overige instellingslasten

Deskundigenadvies	79.425	
Reproductiekosten (gedeeltelijk overboeking van aanschaf leermiddelen)	31.597	
Representatiekosten (reclamemat.)	10.229	
Apparatuur: ICT/OLP	-/- 17.701	
Overig	<u>18.565</u>	121.832

Leermiddelen

Overige (zie opmerking bij 'reproductiekosten')	<u>-/- 12.636</u>	
		<u>-/- 12.636</u>

Totaal toename van de lasten 345.796

Financiële baten

Rentebaten, daling vanwege o.a. investering Pand Emmastraat 11-13	-/- <u>11.797</u>	
		-/- 11.797

Samenvatting

Toename baten	205.901	
Toename lasten	345.796	
Afname financiële baten	<u>-/- 11.797</u>	
Afname resultaat t.o.v. 2006		<u>151.692</u>

8.2.5 Analyse van jaarrekening 2007 en begroting 2007

Het resultaat van de jaarrekening 2007 is € 104.000 lager dan begroot.
Dit komt voornamelijk door hogere/lagere baten en lasten van:

-baten	+	324.000
-personele lasten	+	239.000
-afschrijvingslasten	+	12.000
-huisvestingslasten	+	24.000
-overige instellingslasten	+	173.000
-leermiddelen	+	30.000
-financiële baten	+	<u>50.000</u>
		<u>104.000</u>

8.2.5.1 Baten

De baten zijn € 324.000,-- hoger dan begroot.

In de begroting 2007 zijn een aantal posten niet begroot, waardoor de opbrengsten groter zijn.

De belangrijkste verschillen zijn:

-personeel: stijging 1,60% t.o.v. van hetgeen is begroot; dit betreft de gevolgen van CAO-wijzigingen per 1 aug. 2007	+	89.000
-overige baten:		
vrijval B&M		143.000
vrijval OWK		20.000
overig		<u>47.000</u>
	+	210.000
-diverse kleine posten, per saldo	+	<u>25.000</u>
Totaal toename van de baten		<u>324.000</u>

8.2.5.2 Personele lasten

De personele lasten zijn € 239.000,-- hoger dan begroot.

De belangrijkste verschillen zijn:

-salariskosten, stijging 1,40% t.o.v. hetgeen is begroot: dit betreft de gevolgen van CAO-wijzigingen per 1 augustus 2007	+	92.000
-extern personeel; begeleidingsdienst, vervanging+ en detachering		120.000
-werving & selectie, werving directeur	+	20.000
-bedrijfsgezondheidszorg	-/-	13.000
-dotatie BAPO	+	30.000
-vrijval personele voorziening	-/-	22.000
-overig personele kosten	+	<u>12.000</u>
Totaal toename van de personele lasten		<u>239.000</u>

8.2.5.3 Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn € 12.000 hoger dan begroot.

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

De afschrijvingstermijnen voor hier bedoelde zaken als meubilair, ICT en OLP-meerjarig staan in de jaarrekening op pagina 17.

8.2.5.4 Huisvestingslasten

De werkelijke huisvestingslasten zijn € 24.000 hoger dan begroot.

De voornaamste oorzaken zijn:

-klein onderhoud, in begroting 28% van gebouwen- onderhoud opgenomen (niet toereikend)	+	35.000
-energie, in de begroting is uitgegaan van het kostenniveau 2006, te hoog ingeschat	-/-	19.000
-huren, huur BSM-kantoorpand 1 ^e halfjaar 2007 (1 jaar begroot)	-/-	8.000
-schoonmaakkosten	+	12.000
-overige huisvestingslasten	+	<u>4.000</u>
		<u>24.000</u>

8.2.5.5 Overige instellingslasten

De werkelijke 'overige instellingslasten' zijn € 173.000 hoger dan begroot.
De voornaamste oorzaken zijn:

- deskundigheidsbevordering	+	81.000
- drukwerk	+	12.000
- reproductiekosten	+	32.000
- overige ICT-kosten	+	15.000
- internetaansluitingen etc.	+	7.000
- pr & marketing	+	5.000
- cultuureducatie	-/-	4.000
- studiedagen en conferenties	-/-	3.000
- representatie	+	12.000
- overig	+	<u>16.000</u>
		<u>173.000</u>

8.2.5.5 Leermiddelen

De werkelijke 'leermiddelen' zijn € 30.000 hoger dan begroot

- begroot is Londo-component OLP-éénjarig	+	<u>30.000</u>
---	---	---------------

8.2.5.6 Financiële baten

- niet begroot	+	<u>50.000</u>
----------------	---	---------------

8.3 Reeds vastgesteld financieel beleid

Een aantal financiële voornemens is in 2005 tot en met 2007 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 volgt
- formatieplan 2006-2007 en 2007-2008
- 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 met ingang van 2007 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 VOORUITBLIK

In dit jaarverslag is bij de meeste hoofdstukken al melding gemaakt van in gang gezette processen/beleidsvoornemens en/of organisatieontwikkelingen die ook in 2008 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:

Functiebouwhuis, inclusief eventuele start herwaardering functies met de vraag of zo'n herwaardering dan voor iedereen moet gaan gelden of alleen wanneer aantoonbaar aan de bijbehorende competenties voldaan kan worden; dit alles in relatie tot Wet BIO

Wet BIO, Beroepen In het Onderwijs

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Ziekteverzuimbeleid, inclusief de vraag Eigen Risico Dragerschap (ERD) of niet?

Nascholingsbeleid inclusief POP en gesprekkencyclus

Zoeken naar en invoering van competentiemeter

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Interessegroepen

- Veiligheidsbeleid inclusief RI&E
- Gedegen meerjarenbegroting
- (Meerjaren) financieel beleidsdocument inclusief treasurybeleid
- Eenduidige lay-out schoolwebsites, interactief te gebruiken door belanghebbenden
- Vastgesteld beleid op onze website plaatsen, waar nodig/gewenst van een sleutel voorzien
- Aanzet tot een leerlingadministratiesysteem incl PGNO en lvs voor alle scholen
- Verfijning eigen schoolzorgstructuur
- Werken aan/naar Handelings Gericht Werken, 1- zorgroute (als voorloper richting passend onderwijs?)
- Meer aandacht voor PR

AFSLUITING

Ondanks de (soms) onvoorziene aanlooppromen en het besef dat we nog in vele zaken (naar elkaar) willen/moeten doorgroeien, overheerst - terugblikkend op 2007 - 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 2008 en de jaren daarna!

Middelharnis, april 2008

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

LIJST MET AFKORTINGEN

ABB	(budget voor) Administratie Beheer en Bestuur
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
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
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