

JAARVERSLAG 2017

Openbaar
Primair
Onderwijs
Noordenveld

OPONoordenveld

OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS NOORDENVELD

Schoolbestuur: 11711
Adres: Postbus 21
Postcode/Plaats: 9300 AA Roden
Telefoon: 050-4065780
E-mail: administratie@onderwijs-noordenveld.nl
Website: www.onderwijs-noordenveld.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	1
Verslag bestuur en intern toezicht	2
1. OPO Noordenveld	5
1.1 Karakterisering	5
1.2 Missie en visie	5
2. Organisatie	7
2.1 Inrichting van management en organisatie.....	7
2.2 Directieoverleg	8
2.3 Medezeggenschap	8
2.4 Organogram.....	9
2.5 Communicatie en verantwoording naar belanghebbenden	9
2.6 Afhandeling van klachten	10
2.7 Profilering openbaar onderwijs.....	10
3. Onderwijs en ontwikkeling	11
3.1 Beleidskeuzes	11
3.2 Cito eindscores	14
3.3 Oordeel onderwijsinspectie.....	14
4. Personeel	15
4.1 Beleidskeuzes	15
4.2 Functiegebouw	16
4.3 Personeelsbestand	18
4.4 Gewogen gemiddelde leeftijd.....	18
4.5 Ziekteverzuim	18
5. Kwaliteitszorg	19
5.1 Beleidskeuzes	20
6. Financiën.....	21
6.1 Beleidskeuzes	21
6.2 Analyse exploitatierekening	21
6.4 Balanspositie	24
7. Huisvesting	27
7.1 Integraal Huisvestingsplan	27
7.2 Opheffingsnormen.....	27
8. Vooruitblik op 2015-2019	28
8.1 Kwaliteitsbeleid.....	28
8.2 Onderwijs en ontwikkeling.....	28
8.3 Personeelsbeleid	30
8.4 Financieel beleid	31
8.5 Huisvestingsbeleid	31
8.6 Continuïteitsparagraaf	32
Bijlage I Basisgegevens OPO Noordenveld	35
Bijlage II Kerncijfers en Kengetallen	36
Bijlage III Jaarrekening 2017.....	37

Voorwoord

OPO Noordenveld heeft zichzelf de opdracht gesteld om voor **“Ieder kind het beste onderwijs, nu en in de toekomst”** te verzorgen. De dynamiek waaronder deze opdracht wordt uitgevoerd kenmerkt zich o.a. door:

- een sterke aandacht voor ambitieuze doelen;
- de erkenning *dat de leerkracht er toe doet* als professional in de veranderende wereld;
- een veranderend onderwijstoezicht waarbij de panelen verschuiven tussen schoolbestuur en onderwijsinspectie;
- een krimpend leerlingenaantal wat druk geeft op financiën, personeel en huisvesting;
- De invoering van passend onderwijs wat een appèl doet op bestuurskracht en inzet van personeel;
- Een ouder wordend personeelsbestand wat kansen biedt voor nieuw personeel;
- Het grote belang dat gehecht wordt aan het ontwikkelen van de 21-ste eeuwse vaardigheden.

In dit jaarverslag geven we een beeld van 2017. Een jaar waarin hard gewerkt is aan de kwaliteit van het onderwijs. Alle scholen vallend onder OPO Noordenveld hebben ook in 2017 het vertrouwen van de onderwijsinspectie en hebben het basisarrangement weer toegekend gekregen. Onze scholen werken hard aan kwaliteitsontwikkeling en borging. Deze kwaliteit hebben we niet kunnen ontwikkelen zonder de grote inzet van personeel en directeuren van de scholen.

Nadrukkelijk zijn we samen met onze scholen bezig om een antwoord te vinden op zaken als werkdruk en administratieve last. Door het doorbreken van vaste patronen bij diverse processen en efficiëntere toepassing van ict binnen processen zijn goede resultaten behaald. Gelukkig zien we ook steeds meer landelijke aandacht voor het thema werkdruk. Recentelijk zijn er structurele middelen ter bestrijding van werkdruk toegekend, in te zetten per schooljaar 2018-2019.

In 2017 is het scholenbestand met een school afgenomen. In Veenhuizen is samenwerkingsschool Speel en Leer per 1 augustus 2017 gestart, als resultaat van de fusie tussen OBS De Vlinderhof en CBS De Veenster. Deze school is ondergebracht bij het bestuur van CKC Drenthe.

Hiermee is de tweede samenwerkingsschool in Noordenveld een feit geworden. Met de ontwikkeling van deze scholen laten we zien dat OPO Noordenveld toekomstgericht naar onderwijs kijkt waarbij de eigen belangen niet prevaleren maar de belangen van de regio met zijn bewoners. Hierdoor zijn duurzame en vernieuwende oplossingen voor de toekomst ontstaan op het terrein van onderwijs en opvang.

De doorontwikkeling van speciale basisschool 't Hoge Holt tot het expertisecentrum op het terrein van passend onderwijs in de regio heeft zo langzamerhand een vaste vorm aangenomen. Naast het bieden van passend speciaal basisonderwijs voor leerlingen uit de wijde regio, biedt het expertise team specifieke ondersteuning op het terrein van passend onderwijs voor alle scholen van OPO Noordenveld en speelt het een belangrijke rol in de sub regio van samenwerkingsverband 20.01.

De positieve inzet van de gemeente Noordenveld, het schoolbestuur, de directeuren, het overige personeel, de leden van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de medezeggenschapsraden, de medewerkers van Helder-Onderwijs en de medewerkers van het stafbureau verdienen complimenten voor het werken aan onze centrale opdracht.

Mei 2018

Albert Eising

(Algemeen Directeur OPO Noordenveld)

Verslag bestuur en intern toezicht

Het openbaar primair onderwijs Noordenveld heeft zich vanuit de klassiek vormgegeven integrale bestuursvorm, met een afdeling (openbaar) onderwijs binnen de gemeentelijke organisatie, geleidelijk aan ontwikkeld tot de huidige organisatie, een op afstand van het gemeentebestuur en de gemeentelijke organisatie min of meer op zichzelf staande onderwijsorganisatie. Hiermee is OPO Noordenveld nog een van de laatste integrale schoolbesturen in Nederland.

De aanzet tot het op afstand plaatsen van het openbaar onderwijs is vastgelegd door het raadsbesluit van 31 mei 2001, "Herziening managementstructuur openbaar primair onderwijs Noordenveld". Met dit besluit werd de algemene directie geïntroduceerd, een managementlaag die op basis van een mandaatbesluit een groot deel van de bestuurlijke verantwoordelijkheden van de portefeuillehouder op zich nam. Daarmee werd de traditionele uitlijning van verantwoordelijkheden tussen (politiek) bestuurder en (uitvoerende) schooldirecteuren verlaten.

Door de komst van de algemene directie kunnen de schooldirecteuren zich nadrukkelijker richten op het onderwijskundig management. Het grootste deel van de beheersmatige taken (financieel, personeel, onderhoud, etc.) wordt door de algemene directie bovenschools opgepakt.

Door de invoering van de lumpsum financiering voor het primair onderwijs per 1 augustus 2006 kreeg het schoolbestuur een grotere vrijheid en verantwoordelijkheid bij de besteding van de budgetten. Het werd daarom noodzakelijk om nadere afspraken te maken over taken en verantwoordelijkheden binnen het Openbaar primair Onderwijs Noordenveld.

In de notitie "Bestuurlijke inrichting openbaar primair onderwijs Noordenveld" van november 2006 werd een beschrijving gegeven van de bestuurlijke inrichting van het openbaar primair onderwijs in de gemeente Noordenveld en werden de statuten en reglementen aangepast aan de gewijzigde situatie. Integraal in het document zijn de volgende statuten en reglementen opgenomen:

- De Code goed onderwijsbestuur openbaar primair onderwijs Noordenveld.
- Het managementstatuut openbaar primair onderwijs Noordenveld.
- Het reglement bovenschools management openbaar primair onderwijs Noordenveld.
- De Taak- en bevoegdheid-verdeling openbaar primair onderwijs Noordenveld.

De bestuursfilosofie is in het kort te duiden als één op hoofdlijnen (licht bepalend maar vooral toezichhoudend). De beleidsvoorbereiding, de beleidsuitvoering en in grote mate ook de beleidsbepaling ligt in handen van de algemene directie. Het bestuur houdt als eindverantwoordelijke toezicht op de resultaten van het openbaar onderwijs en de algemene directie. De algemene directie rapporteert daartoe periodiek aan het bestuur. Het formele toezicht wordt uitgevoerd door de gemeenteraad.

In 2006 is overgegaan tot een ontvlechting van de personele- en financiële administratie van het openbaar primair onderwijs uit de gemeentelijke organisatie. Het openbaar primair onderwijs kreeg vanaf dat moment een eigen bankrekening en een eigen financiële reservepositie. Hoewel er geen sprake was van een vermogensrechtelijke scheiding, het openbaar primair onderwijs bleef immers onderdeel uitmaken van de gemeentelijke rechtspersoon, werd hiermee wel nadrukkelijk een stap gezet richting zelfstandigheid.

Door de inrichting van een gedegen cyclus van planning en beheersing stelde de algemene directie zichzelf in staat om grip te houden op de financiële gang van zaken. Waar in de klassieke integrale bestuursvorm de Rijksbekostiging voor het openbaar primair onderwijs doorgaans in ruime mate wordt overschreden, is voor het openbaar primair onderwijs Noordenveld de lumpsumfinanciering al jaren leidend. Vanaf de komst van die lumpsumfinanciering is de onderwijsorganisatie in staat gebleken om "de eigen broek op te kunnen houden".

Tot 31 december 2015 was de gemeente Noordenveld nog verantwoordelijk voor de planning en uitvoering van het onderhoud van de scholen. Mede door de overheveling van het buitenonderhoud naar de schoolbesturen is besloten dat de gemeente per 1 januari 2016 de planning en uitvoering van het onderhoud niet meer uitvoert. OPO Noordenveld heeft hiervoor een eigen huisvestingsmedewerker aangetrokken en het onderhoud uitgezet bij diverse lokale partijen.

OPO Noordenveld kent een beleidsrijke cyclus van planning en beheersing. Op bestuurlijk niveau wordt daarvoor de strategische planning vertaald in een meerjarenbegroting en de operationele planning wordt vertaald in een begroting en een bestuursformatieplan per jaar.

Op schoolniveau is de cyclus van planning en beheersing samengevat in het schoolplan (4 jaarlijkse cyclus) en het evaluatie- en jaarplan. Hiervoor zijn uniforme formats ontwikkeld op basis van het toezichtkader van de onderwijsinspectie en het door OPO Noordenveld gekozen instrument voor kwaliteitsmeting. Deze formats worden jaarlijks geëvalueerd en aangepast aan de actuele ontwikkelingen.

Binnen de cyclus van planning en beheersing zijn in 2017 overlegmomenten geweest met het schoolbestuur in de persoon van de wethouder onderwijs op 18 januari 2017, 1 maart 2017, 3 april 2017, 15 mei 2017, 26 juni 2017, 18 september 2017, 13 november 2017 en 11 december 2017.

Besproken onderwerpen waren:

- financiën, kwartaalrapportages, begroting en meerjarenbegroting, jaarrekening;
- huisvesting, onderhoud, groenonderhoud, integraal huisvestingsplan;
- opzetten en ontwikkeling van de samenwerkingsscholen, (fusie scholen in Veenhuizen);
- vaststelling van het aangepaste managementstatuut;
- overname van schoonmaak/schoonmaak in eigen beheer opzetten;
- personele ontwikkelingen, formatieplanning;
- resultaten inspectietoezicht.

Er zijn overlegmomenten geweest tussen het schoolbestuur, in de persoon van de wethouder onderwijs en het dagelijks bestuur van de GMR op 23 mei 2017 en 13 december 2017.

Besproken onderwerpen waren:

- financiën, jaarrekening/jaarverslag, begroting/meerjarenbegroting;
- veiligheid rond scholen;
- verkeerssituatie rond scholen;
- het opzetten van samenwerkingsscholen, fusies en personele consequenties;
- passend onderwijs.

Door het schoolbestuur (College van B&W) zijn de volgende besluiten genomen in 2017:

24 januari 2017: Vaststelling begroting 2017 en meerjarenbegroting 2017-2021

24 januari 2017: Vaststelling van fusierapport "De Nieuwe Dorpsschool Veenhuizen" en Voorgenomen besluit tot fusie.

2 mei 2017: Vaststelling fusie effectrapportage "De Nieuwe Dorpsschool Veenhuizen", besluitvorming voor te bereiden betreffende de voorgenomen fusie en voortvloeiende opheffing van OBS De Vlinderhof te Veenhuizen per 1 augustus 2017 en na het besluit tot opheffing van OBS De Vlinderhof door de gemeenteraad, effecturen van de fusie.

9 mei 2017: Vaststelling bestuursformatieplan 2017-2018 en meer jaren formatieplan,

30 mei 2017: Vaststelling Integrale Management Rapportage 1

11 juli 2017: Vaststellen van het opgestelde jaarverslag en jaarrekening 2016.

24 juli 2017: Vaststelling Integrale Managementrapportage 2

15 augustus 2017: Vaststelling Managementstatuut OPO Noordenveld

De besluiten van het schoolbestuur zijn ter informatie gelegd bij de gemeenteraad als toezichthouder openbaar onderwijs. De gemeenteraad heeft geen bezwaar gemaakt tegen de besluiten en vaststellingen. Als toezichthouder ziet de gemeenteraad toe op de naleving van wettelijke voorschriften, rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van middelen, benoeming van een externe accountant en evaluatie van in dit geval het bestuur op afstand, zijnde het college van B&W. De algemene directie wordt benoemd en ooit ontslagen, eventueel geschorst door het college van B&W. Ook stelt het college van B&W de beloning van de algemeen directeur vast.

1. OPO Noordenveld

1.1 Karakterisering

OPO Noordenveld kent een integrale bestuursvorm, waarbij het College van B&W optreedt als schoolbestuur en de gemeenteraad als raad van toezicht.

Het College van B&W werd in 2017 gevormd door de volgende personen:

Naam	Functie
K. Smid	Burgemeester
H. Kusters	Wethouder
A. Wekema	Wethouder Lokaal- en Openbaar Onderwijs
G. Alsema tot 1 februari 2017	Wethouder
J. Huizinga vanaf 1 februari 2017	Wethouder
R.J. Auwema tot 1 december 2017	Wethouder

De bestuursfilosofie is in het kort te duiden als "besturen op hoofdlijnen". De beleidsvoorbereiding, de beleidsuitvoering en in grote mate ook de beleidsbepaling liggen in handen van de algemene directie.

Het bestuur houdt toezicht op de resultaten van het openbaar onderwijs. De algemene directie rapporteert daartoe periodiek aan het bestuur. Daarnaast is er bestuursoverleg tussen de algemene directie en het College van B&W en zes wekelijks overleg met de portefeuillehouder openbaar onderwijs.

Tot OPO Noordenveld behoren 11 openbare basisscholen en de speciale basisschool 't Hoge Holt. Voor een compleet overzicht van onze scholen en de samenstelling van het stafbureau verwijzen we naar Bijlage I.

1.2 Missie en visie

De missie is kort samen te vatten in:

OPO NOORDENVELD streeft naar "**Het Beste Onderwijs Voor Ieder Kind**"

Dit willen wij bereiken door:

- goede onderwijskwaliteit;**
- gemotiveerd en tevreden **personeel;**
- scholen die zich **profilieren;**
- een **transparante** organisatie te zijn;
- ouders** als belangrijke partners te zien.

Deze missie betekent concreet dat OPO Noordenveld een organisatie wil zijn:

- waar de kinderen zich maximaal kunnen ontwikkelen en zowel op cognitief als op emotioneel gebied goed worden toegerust, zodat ze zich als zelfbewuste volwassene een plaats kunnen verwerven in de samenleving;
- waar de scholen in de volle breedte voldoen aan de kerndoelen van het basisonderwijs. De basisvaardigheden (lezen, schrijven, taal, rekenen/wiskunde) vormen duidelijk de kern van het onderwijs. Het taal/leesonderwijs komt daarbij op de eerste plaats;
- waar de opbrengsten bij de basisvaardigheden tijdens en aan het eind van de basisschool op een niveau passend bij de schoolpopulatie zijn. We streven naar bovengemiddelde opbrengsten;
- waar kinderen gestimuleerd worden tot een onderzoekende en ondernemende houding, waarbij de eigen verantwoordelijkheid, creativiteit en samenwerken belangrijke ingrediënten zijn;

- waar een goed kwaliteitssystem zowel boven schools als op de scholen functioneert, waardoor de kwaliteit gewaarborgd is;
- waar elke school toegerust is om adequaat met leerlingen om te gaan die speciale zorg nodig hebben;
- met veilige verzorgde scholen en schoolomgevingen;
- waar op de scholen de kwaliteit van lesgeven, zoals omschreven in het toezichtkader van de onderwijsinspectie, op een hoog peil is;
- waar de toepassing van informatietechnologie en het gebruik van nieuwe media verweven is met de dagelijkse onderwijspraktijk;
- waar scholen zich bewust zijn van hun eigen sterke kanten en zich daarmee profileren;
- waar scholen een grote mate van autonomie hebben;
- waar elke medewerker voortdurend werkt aan persoonlijke groei, vakmanschap en talent;
- waar ouders en school samen werken aan de ontwikkeling van de kinderen vanuit gedeeld partnerschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid;
- waar de medezeggenschapsstructuur goed functioneert;
- die samenwerkt met andere instellingen;
- die financieel transparant en gezond is;
- die niet alleen verantwoording aflegt aan OCW maar ook aan ouders, personeelsleden en andere belangstellenden;
- waar de uitgangspunten van het openbaar onderwijs de leidraad vormen van het handelen om normen en waarden als respect, tolerantie en waardering - ongeacht godsdienst of levensbeschouwing - te bewaken en te borgen.

Met de presentatie van het jaarverslag wordt het beleid jaarlijks geëvalueerd en wordt de basis gelegd voor toekomstig beleid. Door middel van het jaarverslag wordt niet alleen verantwoording aan OCW afgelegd maar ook aan ouders, personeelsleden en andere belanghebbenden.

2. Organisatie

2.1 Inrichting van management en organisatie

In de organisatie wordt uitgegaan van bovenschools management in de vorm van een algemeen directeur en daarnaast per school een directeur. Ten aanzien van beide functies, de algemene directeur en de directeur, is sprake van integraal management waarbij de directeur op schoolniveau en de algemene directeur op boven schools/bestuurlijk niveau opereert.

De taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in het Managementstatuut OPO Noordenveld, vastgesteld in november 2006 als onderdeel van de notitie "Bestuurlijke Inrichting". Hieruit blijkt dat het College van B&W bestuurt op hoofdlijnen. De gemeenteraad kan als toezichhoudend orgaan worden beschouwd. De algemene directie is verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur. Hiermee is invulling gegeven aan de vereisten vanuit de wet "Goed onderwijs, goed bestuur".

Het managementstatuut is in augustus 2017 aangepast en opnieuw vastgesteld door het College van B&W.

OPO Noordenveld wordt bestuurd vanuit het kantoor aan de Groene Zoom 16 te Roden. De personele sterkte van algemene directie en het stafbureau is de volgende:

- algemene directie (1.0 fte);
- personeel en salarisadministratie (1.0 fte);
- personeelsfunctionaris (1.0 fte);
- administratieve ondersteuning (0.3 fte);
- huisvestingsonderhoud (0,4 fte);
- passend onderwijs en kwaliteitszorg (0,4 fte).

Een aantal administratieve taken is uitbesteed aan een administratiekantoor. Tot 1 november 2017 was dat Helder Onderwijs te Assen. Na de bedrijfsbeëindiging van Helder Onderwijs is overgestapt naar Driessen HRM te Helmond.

De personeel en salarisadministratie wordt door een eigen medewerker uitgevoerd via een online verbinding met het administratiekantoor waarbij:

- gebruik wordt gemaakt van het AFAS salarisadministratiesysteem;
- er mogelijkheden zijn tot het zelf maken van aktes, rapporten en managementrapportages;
- een vangnetconstructie is geregeld. In het geval van uitval/ziekte van de medewerker p&s, kan de continuïteit gewaarborgd worden door het inlenen van capaciteit van Driessen.

De financiële administratie wordt ook uitgevoerd door het administratiekantoor waarbij:

- facturen digitaal afgehandeld kunnen worden;
- er mogelijkheden voor managementrapportages zijn voor de algemene directie;
- er online informatie is voor de directeuren van de scholen;
- concept begrotingen opgesteld worden;
- de jaarrekening opgesteld wordt conform de voorschriften;
- er maatwerk mogelijkheden zijn in geval van veranderende omstandigheden;
- de activa registratie verzorgd wordt.

De algemene directie werd het hele jaar gevormd door Albert Eising.

De directie van de scholen werd gevormd door:

Naam	Functie
Agnes de Groot	Directeur OBS De Tandem te Roden
Ina Witteveen	Directeur OBS 't Spectrum te Peize
Peter Pot	Directeur ODBS De Eskampen te Peize
Erik Beumer	Directeur OBS De Flint te Nietap en Directeur OBS Het Palet te Roderwolde
Nettie Feenstra	Directeur SBO 't Hoge Holt te Roden
José Wolters	Directeur OBS De Marke te Roden
Coos Boerma	Directeur ODBS Het Valkhof te Roden
Jan Timmer	Directeur OBS De Poolster te Nieuw-Roden
Han Kemker	Directeur OBS De Hekakker te Norg
Nicole Schölvinck	Directeur SWS voor Daltononderwijs De Schans te Een
Bernard Veenhuis	Directeur OBS De Elsakker te Westerveelde
Nanda Versnel	Directeur OBS De Vlinderhof te Veenhuizen tot 1 augustus 2017

2.2 Directieoverleg

Maandelijks is er gezamenlijk overleg tussen de algemene directie en de directeuren gepland. Naast het directeurenoverleg zijn er nog diverse werkgroepen waarin directeuren functioneren. Jaarlijks wordt n.a.v. de evaluatie van het vorige schooljaar een nieuw bovenschools jaarplan vastgesteld voor het nieuwe schooljaar.

2.3 Medezeggenschap

Iedere school heeft een eigen medezeggenschapsraad en voor het gehele openbaar primair onderwijs is een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad ingesteld.

De directeur van de school heeft een adviesfunctie naar de medezeggenschapsraad van de school. De algemene directie is namens het bestuur gesprekspartner van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

De GMR bestaat uit 13 personen, ouders en personeel van alle scholen. Het rooster van aftreden zorgt er voor dat ouders en personeel evenredig vertegenwoordigd zijn in de GMR. Het dagelijks bestuur van de GMR wordt gevormd door:

Naam	Functie
Koos Nauta (ouder)	Voorzitter
Henk Wieling (personeel)	Secretaris/penningmeester

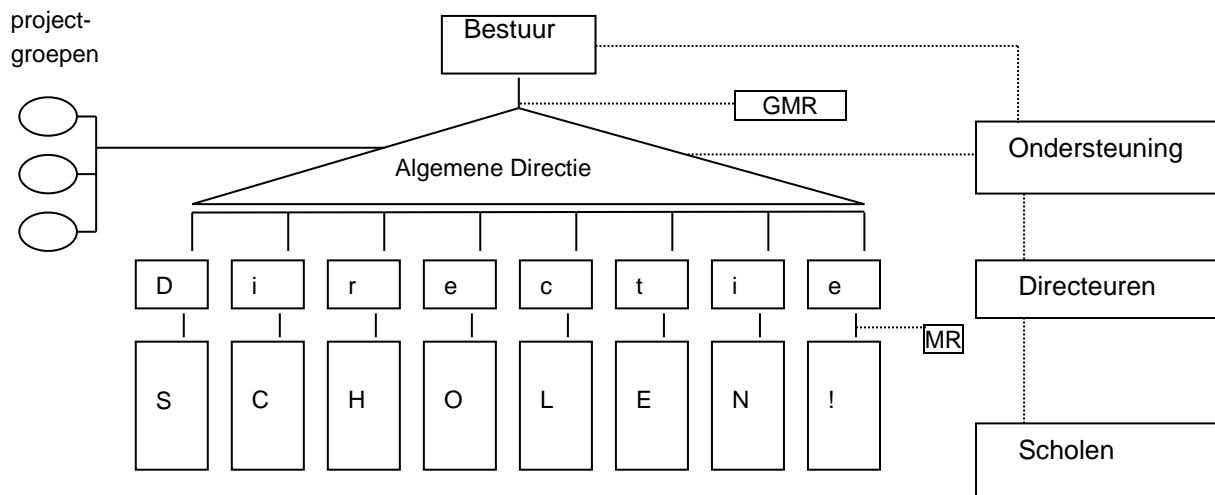
De volgende inhoudelijke thema's zijn in 2017 door de GMR behandeld:

- begroting en meerjarenbegroting OPO Noordenveld;
- bestuursverslag en jaarrekening OPO Noordenveld;
- begroting en jaarrekening/jaarverslag GMR;
- statuten en reglementen (G)MR;
- passend onderwijs in de regio 20.01 Noordenveld - Groningen;
- bestuursformatieplan en meerjaren bestuursformatieplan;
- scholing (G)MR;
- voorlichting Voortgezet Onderwijs;
- ontwikkeling van de samenwerkingschool te Veenhuizen;
- andere schooltijden;
- tussentijdse evaluatie strategisch beleid (Strategisch Beleidsplan OPO Noordenveld 2016-2020);
- personeelsbeleid;

- aanpassing van het managementstatuut;
- functiebouwwerk/functiewaardering;
- werkdruk;
- normjaartaak en taakbeleid;
- inrichting gesprekkencyclus/ontwikkelgesprekken;
- cao PO;
- vakantieregeling.

2.4 Organogram

In een organogram ziet de organisatie van OPO Noordenveld er als volgt uit:



2.5 Communicatie en verantwoording naar belanghebbenden

Alle organisaties, zo ook onderwijsinstellingen, bestaan en opereren binnen een bepaalde omgeving. Deze omgeving beïnvloedt de organisatie, maar andersom beïnvloedt de organisatie op haar beurt de omgeving ook. Als maatschappelijke onderneming wordt geprobeerd zo goed mogelijk deel te nemen aan de samenleving, met oog voor het milieu, voor de omwonenden van de scholen en natuurlijk met oog voor de economische positie van de organisatie als inkoper maar ook als werkgever.

De belanghebbenden zijn te onderscheiden naar interne belanghebbenden en externe belanghebbenden.

Onder interne belanghebbenden worden verstaan de belanghebbenden binnen de organisatie die beïnvloed worden door datgene wat de organisatie doet. Binnen onderwijsinstellingen kunnen de volgende belanghebbenden worden onderscheiden:

- personeel;
- leerlingen;
- personeelsgeleding (G)MR (PGMR);
- bestuur.

Met de interne belanghebbenden wordt hoofdzakelijk gecommuniceerd door middel van bijeenkomsten (werkoverleg, vergaderingen), nieuwsbrieven, website, (school)jaarplannen en de schoolgids. De verantwoording tegenover instanties als de GMR en het bestuur vindt hoofdzakelijk plaats door middel van vergaderingen, (tussentijdse) rapportages en jaarverslagen.

Externe belanghebbenden zijn personen of partijen van buiten de onderwijsinstellingen die direct of indirect worden beïnvloed door de activiteiten van de instelling of die anderzijds belang hebben bij de prestaties die de onderwijsinstelling levert. De belangrijkste externe belanghebbenden zijn:

- ouders/verzorgers van leerlingen;
- mr & gmr;
- samenwerkingspartners;

- ministerie van OCW, DUO.

De communicatie met en verantwoording naar de externe belanghebbenden wordt voornamelijk gedaan door middel van officiële documenten zoals jaarverslagen, jaarplannen en nieuwsbrieven. De kanalen waar via gecommuniceerd wordt, variëren van de websites van bestuur en van de school, facebook, twitter, tot schoolgidsen en het jaarverslag.

Tevens vindt de verantwoording naar belanghebbende organen zoals de (G)MR plaats via vergaderingen, (tussentijdse) rapportages en jaarverslagen, net zoals dit het geval is bij de interne belanghebbenden.

2.6 Afhandeling van klachten

OPO Noordenveld kent een actuele klachtenregeling en is in dat verband aangesloten bij de Stichting Onderwijsgeschillen in Utrecht. In het kader van de klachtenregeling is een extern vertrouwenspersoon aangesteld, een contactpersoon voor het bestuur en een contactpersoon per school. Jaarlijks wordt een training aangeboden aan de schoolcontactpersonen. Alle scholen nemen hieraan deel. In 2017 zijn geen klachten ingediend.

2.7 Profilering openbaar onderwijs

OPO Noordenveld kent de integrale bestuursvorm waarbij het College van B&W het bestuur vormt. Landelijke ontwikkelingen laten een snelle verzelfstandiging van het openbaar onderwijs zien.

De algemene directie heeft de afgelopen jaren nadrukkelijk beleid gevoerd om het openbaar onderwijs en de algemene toegankelijkheid daarvan herkenbaar te laten zijn in Noordenveld. De kern van dit beleid wordt gevormd door het personeel werkzaam binnen het openbaar primair onderwijs. Kwaliteit wordt tenslotte gemaakt door het personeel.

Uiteraard besteedt de algemene directie de nodige aandacht aan goede informatievoorziening middels beleidsplannen, schoolgids, nieuwsbrieven en actuele websites.

Het deelnamepercentage openbaar primair onderwijs kent al veel jaren een stabiel beeld:

	2017	%	2016	%	2015	%	2014	%	2013	%	2012	%
Openbaar Onderwijs	1959	78,1 *1	2071	79,2	2074	78,3	2134	78,1	2225	78,9	2312	79,3
Bijzonder Onderwijs	549	21,9	544	20,8	576	21,7	598	21,9	594	21,1	604	20,7
Totaal	2508	100	2615	100	2650	100	2732	100	2819	100	2916	100

*1 De vorming van de samenwerkingscholen in Een en Veenhuizen heeft een gering negatief effect op het deelnamepercentage voor het openbaar onderwijs.

De algemene directie vertegenwoordigt het openbaar primair onderwijs Noordenveld in:

- de lokale educatieve agenda van de gemeente Noordenveld;
- adviesraad Hanzehogeschool Groningen;
- bestuurlijk overleg Stenden/NHL
- samenwerkingsverband 20.01 Groningen-Noordenveld;
- regionaal overleg passend onderwijs Noordenveld – Westerkwartier;
- regionaal overleg gemeenten en onderwijs Noordenveld - Westerkwartier
- RTC Groningen;
- bijeenkomsten VOS/ABB;
- bijeenkomsten PO raad;
- kwaliteitsteam CJG;
- vve overleg;
- nieuwkomersoverleg;
- Bètapunt Noord;
- Prisma Drenthe;

3. Onderwijs en ontwikkeling

In dit hoofdstuk wordt het organisatiegebied onderwijs behandeld. Voor schoolorganisaties is dit het primaire proces. OPO Noordenveld staat voor kwalitatief goed onderwijs, ondersteund door goed personeel, moderne middelen en een goede financiële situatie/ bedrijfsvoering. In bijlage II, kerncijfers en kengetallen, worden veel belangrijke cijfers met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs gepresenteerd.

Cijfers

Onderbouw	881
Bovenbouw	954
Speciaal onderwijs	123
Totaal aantal leerlingen	1958

In het beleidsplan 2016-2020 wordt het beleid voor deze periode beschreven. In het jaarplan worden de beleidspunten per jaar nader uitgewerkt.

3.1 Beleidskeuzes

De beleidskeuzes voor het onderdeel onderwijs en ontwikkeling zijn in onderstaand schema opgenomen. In de kolom <Uitgevoerd> zijn de belangrijkste ontwikkelingen opgenomen.

Beleidskeuze	Uitgevoerd
Passend onderwijs	<p>OPO Noordenveld is deelnemer in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Groningen-Noordenveld 20.01. Het samenwerkingsverband is onderverdeeld in werkbare deelregio's. De schoolbesturen PO en VO werkzaam in Noordenveld en Westerkwartier werken samen in het regionaal overleg passend onderwijs Noordenveld-Westerkwartier (ROPO). Op basis van de beleidsagenda zijn o.a. de volgende beleidspunten uitgevoerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uitbouwen van het ondersteuningsteam voor de regio Noordenveld-Westerkwartier. • verdere uitbouw van SBO 't Hoge Holt tot regionaal expertisecentrum; • aansluiting onderwijs en zorg in Noordenveld-Westerkwartier; • actualiseren van school ondersteuningsprofielen; • uitbouwen van het aanbod voor meer presteerders; • uitvoeren van scholing; • opzetten en gestart met de pilot Dyslexie i.s.m. de gemeente Noordenveld; • aansluiting PO-VO: <ul style="list-style-type: none"> - Verder uitbouw van de warme overdracht - Inzet Plaatsingswijzer - Toepassing van OSO - Oriëntatie op Intergrip <p>Het totale budget dat ontvangen is vanuit swv 20.01 bedraagt € 715.000,-- (inclusief ingeschatte groei SBO) Daarnaast wordt ca. € 100.000,-- ontvangen in het kader van het tripartite akkoord. Van dit bedrag ontvangen alle scholen een bedrag van € 80,-- per leerling met een minimum van € 5400,-- per school. Deze middelen worden ingezet in de interne zorgstructuur op de scholen. (Totaal € 151.000,--) De loonkosten voor het ondersteuningsteam t.b.v. de scholen bedraagt ca. € 235.000,-- (ambulant begeleiders, orthopedagogen en overige deskundigen) Aan extra formatie van 't Hoge Holt € 325.000,-- (incl. groei etc.) Ingezet in arrangementen en scholing ca. € 100.000,--</p>

Beleidskeuze	Uitgevoerd
ICT beleid	Implementatie van ICT beleid op schoolniveau is uitgevoerd waarbij: <ul style="list-style-type: none"> • alle scholen draaien onder MOO2; • alle scholen hebben professionele internetverbindingen; • op alle scholen zijn de draadloze netwerken gestandaardiseerd; • ParnasSys als geautomatiseerd administratiesysteem is verder uitgebouwd op alle niveaus binnen de organisatie.
Tussen Schoolse Opvang	Bijna alle scholen zijn overgestapt op andere schooltijden. Voor de overgebleven TSO medewerkers is passende scholing aangeboden.
Buitenschoolse opvang	De convenanten die het schoolbestuur heeft afgesloten met drie lokale aanbieders van BSO zijn gecontinueerd. In 7 scholen is Kinderopvang/BSO in de schoolgebouwen ondergebracht. Daarnaast werken alle scholen samen met de aanbieders van kinderopvang en BSO.
Centrum voor Jeugd en Gezin	De algemene directie participeert actief in de lokale educatieve agenda en is vertegenwoordigd in de verschillende netwerken op het terrein van de aansluiting onderwijs en zorg.
Leerlingen stromen beleid	De plaatsing van leerlingen leverde geen problemen op in het kader van het vastgestelde leerlingenstromen beleid.
Opbrengstgericht werken	Opbrengst gericht werken is integraal onderdeel van het evaluatie en jaarplan en is daarmee opgenomen in het kwaliteitsbeleid van OPO Noordenveld. Het evaluatie en jaarplan is aangepast aan het gewijzigde toezichtkader van de onderwijsinspectie.
Handelingsgericht werken	Handelingsgericht werken is in alle scholen de basis voor zorg en begeleiding. ParnasSys als administratiepakket wordt steeds nadrukkelijker ingezet om dit proces te ondersteunen op het terrein van data analyse en planvorming.
Didactisch handelen van leerkrachten	Het didactisch handelen van de leerkrachten is een vast onderdeel bij klassenbezoeken en de gesprekkencyclus.
Excellente scholen	Beide scholen in Peize nemen deel aan het excellentie traject in het kader van het kwaliteitsakkoord in de provincie Drenthe.
Bewegingsonderwijs	In alle scholen krijgen de groep 3 t/m 8 minimaal twee uren bewegingsonderwijs aangeboden door voor dit vakgebied bevoegde en/of specialistische leerkrachten. De leerlingen van de groepen 1 en 2 hebben dagelijks bewegingsonderwijs.

Beleidskeuze	Uitgevoerd
<p>Samenwerking tussen scholen onderling en tussen scholen en overige instellingen.</p>	<p>De huidige samenwerking tussen scholen onderling en tussen scholen en overige instellingen is verder geïntensiveerd en uitgebouwd. In 2017 waren de speerpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • scholen werken samen op het terrein van kwaliteitszorg op basis van het door de werkgroep kwaliteitszorg ontwikkelde Evaluatie en Jaarplan; • samenwerking op het terrein van zorg (werkgroep intern begeleiders); • samenwerking op het terrein van het vakgebied lichamelijke opvoeding (werkgroep vakleerkrachten); • samenwerking in een jaarlijkse Onderwijsdag; • de schoolbesturen, de gemeente Noordenveld en diverse instellingen op het terrein van kunst en cultuur hebben een vijfjarig convenant afgesloten voor verder verbreding en verdieping van het aanbod op het terrein van cultuureducatie; (www.cenoordenveld.nl) • samenwerking op het terrein van ICT (ict werkgroep); • scholen werken samen met diverse instellingen op het terrein van jeugd en opvoeding, peuterspeelzalen, organisaties voor BSO, scholen voor voortgezet onderwijs, maatschappelijk werk etc. om een ononderbroken schoolloopbaan te garanderen; • scholen werken samen op het terrein van natuur en milieu Educatie (NME netwerk). • Er is in beperkte mate specifieke aandacht geschonken aan internationalisering.

3.2 Cito eindscores

In onderstaande tabel zijn de Cito/Iep eindtoetsscores (zonder correctie) weergegeven.
(Bron: ParnasSys)

School	2017	2016	2015	2014	2013	2012
't Spectrum	75 (Iep)	534,6	531,2	537,2	532,4	535,4
Elsakker	540 (Cito)	538,3	538,7	542,8	540,1	538,9
Eskampen	83 (Iep)	36 (Iep)	536,8	537,6	544,1	537,8
Flint	535 (Flint)	536,3	530,7	531,4	538,3	535,3
Hekakker	81 (Iep)	535,6	537,2	535,3	534,1	535,4
Lindehof/Schans	84 (Iep)	543,5	536,9	538,4	539,8	541,1
Marke	535,5 (Cito)	534,6	538,4	538,5	538,5	541,7
Palet	543 (Cito)	535,0	538,0	534,5	541,8	530,9
Tandem	82,9 (Iep)	535,6	541,5	531,5	537,2	537,1
Valkhof	534,2 (Cito)	532,2	536,0	537,4	535,0	537,8
Vlinderhof	*1	524,3	532,1	536,0	537,5	538,0
Poolster	80 (Iep)	532,0	536,5	532,1	537,9	538,2
SBO 't Hoge Holt	*2					

*1 OBS De Vlinderhof is per 1 augustus 2017 gefuseerd met CBS De Veenster en valt vanaf dat moment onder het bestuur van CKC Drenthe.

*2 SBO 't Hoge Holt neemt tot nu vrijwillig de Route 8 toets af. In 2017 was er nog geen verplichte afname van een eindtoets voor het speciaal basisonderwijs.

't Hoge Holt heeft zich gedurende het jaar steeds verder ontwikkeld tot het expertisecentrum op het terrein van passend onderwijs in de regio. Naast het bieden van passend speciaal basisonderwijs voor leerlingen uit de wijde regio, biedt het expertise team specifieke ondersteuning op het terrein van passend onderwijs voor alle scholen van OPO Noordenveld en speelt het een belangrijke rol in de sub regio van samenwerkingsverband 20.01.

3.3 Oordeel onderwijsinspectie

School	Toezichtarrangement	Opmerkingen
't Spectrum	Basis	Laatste onderzoek 2012
Elsakker	Basis	Laatste onderzoek 2014
Eskampen	Basis	Laatste onderzoek 2013
Flint	Basis	Laatste onderzoek 2014
Hekakker	Basis	Laatste onderzoek 2016
Lindehof/Schans	Basis	Laatste onderzoek 2014
Marke	Basis	Laatste onderzoek 2013
Palet	Basis	Laatste onderzoek 2013
Tandem	Basis	Laatste onderzoek 2016
Valkhof	Basis	Laatste onderzoek 2014
Vlinderhof	Basis	Laatste onderzoek 2014
Poolster	Basis	Laatste onderzoek 2014
SBO 't Hoge Holt	Basis	Laatste onderzoek 2016

Aan het schoolbestuur is het basistoezicht toegekend in het kader van financiële continuïteit van het onderwijs. Voor gedetailleerde informatie over iedere school verwijzen we naar de opgestelde rapportages van de onderwijsinspectie. (zie www.onderwijsinspectie.nl)

4. Personeel

Het personeelsbeleid van OPO Noordenveld legt een duidelijk verband tussen de kwaliteit van de medewerkers en de kwaliteit van de organisatie. Professionalisering, wet BIO en alles wat samenhangt met de invoering van het convenant leerkracht zijn hierbij belangrijke aandachtspunten. Het verbeteren van de kwaliteit van het personeel, het stimuleren van kennisontwikkeling en het aantrekken van ambitieus en goed personeel zijn hier onder andere de uitkomsten van.

Cijfers

Aantal personeelsleden	224
Aantal fte's	161,2
Gemiddeld Gewogen Leeftijd	41,86
Percentages (op fte basis)	
Mannen	22%
Vrouwen	78%
Directie	
OOP	8%
OP	11%
	81%

4.1 Beleidskeuzes

De beleidskeuzes voor het onderdeel personeel zijn in onderstaand schema opgenomen. In de kolom <Uitgevoerd> worden de belangrijkste ontwikkelingen gemeld.

Beleidskeuze	Uitgevoerd
Mobiliteit en overplaatsing	De mobiliteitsenquête is ook in 2017 uitgevoerd. De uitkomsten van de mobiliteitsenquête zijn betrokken bij de invulling van de formatie. Mobiliteitsbeleid wordt nadrukkelijker in relatie gebracht met het overplaatsingsbeleid.
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	Kern van het leeftijdsbewust personeelsbeleid is "Maatwerk bieden". Met name voor startende leerkrachten en senioren is ook in 2017 actief maatwerk geboden.
Professionalisering	Er is uitvoering gegeven aan het geformuleerde scholingsbeleid uit het personeelsbeleidsplan. In 2017 is er door het personeel veel gebruik gemaakt van de aangeboden nascholing op de volgende terreinen: Handelingsgericht werken, Bedrijfshulpverlening, Didactisch handelen, Vakinhoudelijk lezen/rekenen, Dyslexie, Kleuters, Opbrengstgericht werken, Cultuureducatie, Natuur- en Milieueducatie. Daarnaast is door personeelsleden individuele scholing gevolgd in verband met de mogelijkheden in het kader van de functiemix en eventuele verdere carrièreplanning.
Sturing op de samenstelling van het personeelsbestand (verhouding deeltijd – voltijd, leeftijdsopbouw, aantal mannen/vrouwen)	Bij het opstellen van het (meer jaren)formatieplan is rekening gehouden met de samenstelling van het personeelsbestand als voorrangsbenoemingen zich daar niet tegen verzetten.
Cao en overlegmodel	Op basis van de cao PO wordt het overlegmodel toegepast in de hele organisatie m.b.t. normjaartaak en taakbeleid.
Taakbeleid en normjaartaak	De basis van het taakbeleid staat beschreven in het personeelsbeleidsplan. Scholen geven actief invulling aan het taakbeleid, mede in het kader van terugdringing van de ervaren werkdruk. In de bestuurlijke nieuwsbrief is dit onderwerp regelmatig aan de orde gekomen.

Beleidskeuze	Uitgevoerd
Competentiemanagement/POP	Ontwikkelgesprekken, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken gericht op persoonlijke ontwikkeling van de personeelsleden passend bij de vastgestelde competentieprofielen worden jaarlijks gevoerd. De gesprekscyclus voorziet in het voeren van jaarlijkse gesprekken met alle medewerkers.
Functiewaardering en functiemix	Het functieboek met bij de organisatie passende functies is geactualiseerd en vastgesteld. De geldende percentages voor de invoering functiemix op bestuursniveau zijn nog niet volledig gehaald.
Eigen risicodrager	OPO Noordenveld is sinds 1 augustus 2015 eigen risicodrager en niet meer bij het Vervangingsfonds aangesloten. Een goed ziekteverzuimbeleid met een relatief laag ziekteverzuimcijfer lag ten grondslag aan deze keuze. In 2017 is het ziekteverzuim wel iets toegenomen.
Beheersing uitkeringen na ontslag	In zijn algemeenheid wordt toegezien op de aanwezigheid van eigen wachtgelders en herbenoemingsverplichtingen. Dit om uitkeringsverplichtingen te vermijden. In 2017 waren er geen eigen wachtgelders en zijn de herbenoemingsverplichtingen nagekomen.
Schoonmaak	OPO Noordenveld heeft besloten om na het aflopen van het contract met Nivo Noord, schoolschoonmaak niet meer uit te besteden maar zelf uit te voeren. Met ingang van 1 augustus 2017 zijn de schoolschoonmakers in dienst van OPO Noordenveld gekomen.
Ontwikkeling van een Regionaal Transfer Centrum	Samen met 16 andere schoolbesturen in de regio is verdere invulling aan het RTC Groningen gegeven om een passend antwoord te kunnen bieden op de invoering van de WWZ, de vervangersproblematiek, personele mobiliteit en het bieden van kansen aan starters op de arbeidsmarkt. OPO Noordenveld heeft in 2017 hiervoor ruim 5% van z'n formatie ondergebracht in de zogenaamde flexpool.

4.2 Functiegebouw

In het functieboek staan alle functies die mogelijk zijn binnen de organisatie. Per school kunnen hier functies uit gekozen worden voor het functiebouwwerk. Bij het opnemen van functies is zo veel mogelijk rekening gehouden met ontwikkelingen in de organisatie. Verder staat er in het functieboek het invoeringstraject dat wordt gevolgd bij wijzigingen in de inrichting van een functiebouwwerk. Bij de samenstelling van het functieboek is aangesloten bij de CAO PO.

In de CAO PO zijn de bepalingen over de invoering van de functiemix opgenomen. De functiemix betreft de mix van verschillende lerarenfuncties zoals die in de toekomst op de scholen en binnen OPO Noordenveld moet gaan voorkomen. Per jaar van 2010 tot 2019 zijn er percentages vastgesteld, en in 2019 dient de volgende functiemix gerealiseerd te zijn binnen OPO Noordenveld:

- in het basisonderwijs op bestuursniveau: LA functies 54% en LB functies 46% (op schoolniveau geldt een minimumpercentage van 30%);
- in het speciaal (basis)onderwijs op school- en bestuursniveau: LB functies 86%, LC functies 14%.

Door het invoeren van zwaardere lerarenfuncties kan er een beter loopbaanperspectief geboden worden aan leraren en wordt het beroep van leraar aantrekkelijker gemaakt. Voor OPON betekent dit dat er nieuwe zwaardere lerarenfuncties toegevoegd zijn aan het functieboek.

Naast het voldoen aan de voorschriften uit de CAO PO, wil OPO Noordenveld het volgende bereiken met dit FUWA-traject:

- dat de functies uit het functieboek aansluiten op de ontwikkelingen binnen het onderwijs en de scholen. Het is van belang deze aansluiting te behouden door periodiek het functieboek te evalueren en zo nodig bij te stellen;
- dat de functiewaardering past bij de werkzaamheden die medewerkers in opdracht van de werkgever doen;
- dat er een duidelijke verdeling van de werkzaamheden is over de verschillende functies;
- dat er een integraal personeelsbeleid wordt gevoerd waarvan het functieboek één van de elementen is.

Ten aanzien van de keuze voor normfuncties en/of voor met behulp van FUWA PO gewaardeerde voorbeeldfuncties, heeft OPO Noordenveld de keuze gemaakt om zoveel mogelijk gebruik te maken van voorbeeldfuncties. Indien functies niet aansluiten bij de voorbeeldfuncties wordt er een aangepaste functiebeschrijving gehanteerd.

Bij de samenstelling van het functieboek is er voor gekozen om niet alleen nieuwe functies of functies die gaan wijzigen conform de cao afspraken te gaan behandelen. Ook van de functies die niet in de nabije toekomst gaan wijzigen is nagegaan of de inhoud (zoals OPO Noordenveld deze beoogt) nog wel past bij de in het verleden vastgestelde normfunctie of FUWA-indeling. In een groot aantal gevallen is de functiebeschrijving gewijzigd.

Voor het invoeringstraject van eventuele wijzigingen in het functiebouwwerk van scholen, geldt dat hier voor alle scholen binnen OPO Noordenveld een kader voor is gemaakt. De reden hiervoor is dat OPO Noordenveld fungeert als één werkgever voor de medewerkers van alle scholen, met hierbij de verplichtingen naar de medewerkers toe die bij goed werkgeverschap horen. Dit betekent dat wanneer er veranderingen nodig zijn in het totale personeelsbestand (in kwaliteit en/of kwantiteit) of verdeling hiervan over de scholen, dit altijd volgens een uniforme invoeringsprocedure dient te gebeuren.

De volgende functies zijn opgenomen in het functieboek van OPO Noordenveld:

Onderwijzend personeel

- Leraar basisonderwijs LA
- Leraar basisonderwijs LB
- Leraar SBO LB
- Leraar SBO LC
- Vakleraar bewegingsonderwijs basisonderwijs
- Vakleraar bewegingsonderwijs speciaal (basis)onderwijs
- Combinatiefunctionaris

Directie

- Directeur
- Algemeen directeur

Onderwijsondersteunend personeel

- Onderwijsassistent
- Leraar ondersteuner
- Conciërge
- Administratief medewerker
- Logopedist
- Personeelsadviseur
- Orthopedagoog/psycholoog
- Medewerker personeels- en salarisadministratie
- Medewerker huisvesting en facilitaire zaken
- Schoolschoonmaker

4.3 Personeelsbestand

In onderstaande tabellen worden de aantallen personeelsleden weergegeven, onderverdeeld in verschillende categorieën op de peildatum 31-12-2017.

Funcatiegebouw		
Funcieschaal	Aantal personen	Aantal FTE
1	15	4,4
4	15	7,2
7	3	2,0
8	1	1,0
9	2	0,8
10	2	1,1
11	3	1,4
DA	4	3,7
DB	8	7,8
DC	1	1,0
LA	109	81,4
LB	59	47,7
LC	2	1,7
Totaal	224	161,2

Leeftijdsoepbouw	Man	Vrouw	Totaal:
Jonger dan 25	1	4	5
25-35	7	35	42
35-45	14	50	64
45-55	5	44	49
55-65	12	49	61
65 en ouder	1	2	3
Totaal	40	184	224

Naast deze medewerkers in loondienst wordt er ca. 8 fte ingezet op basis van detachering (social return) in de functie van conciërge en/of ondersteuner.

4.4 Gewogen gemiddelde leeftijd

De GGL heeft zich op bestuursniveau als volgt ontwikkeld:

GGL per oktober	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Landelijke GGL	39,95	40,58	40,4	40,58	40,63	40,42
GGL bestuur	41,86	41,97	41,98	43,01	43,05	42,74

4.5 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in 2017 laat een stijgend beeld zien. Het verzuimpercentage is gestegen naar 6,9%, dat is iets hoger dan het landelijk gemiddelde (6,3% in 2016). De gemiddelde verzuimduur is ruim 21 dagen. Er is geen sprake van langdurig verzuim langer dan één jaar.

Categorie	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Ziekteverzuim incl. >1 jaar (ZV1)	6,9%	6,1%	5,6%	5,8%	7,3%	7,3%
Ziekteverzuim ex. >1 jaar (ZV 2)	6,9%	6,1%	5,1%	5,8%	6,2%	5,2%
Gemiddelde ziekteuur (dagen)	21,4	21,5	17,6	24,9	18,6	20,9

5. Kwaliteitszorg

In het bestuursbeleidsplan 2015-2019 van OPO Noordenveld staat de ingezette lijn op het terrein van kwaliteitszorg beschreven. De structuur van bestuursbeleidsplan, schoolplan, schoolgids, bestuursverslag en evaluatie & jaarplan is het fundament van het systeem van kwaliteitszorg.

Op bestuursniveau bestaat de cyclus van planning en beheersing uit een tweetal planningsinstrumenten. De strategische planning wordt vertaald in een meerjarenbegroting (personeel, materieel, financieel) en de jaarlijkse operationele planning wordt vertaald in een begroting, een bestuursformatieplan en een jaarplan.

Het beheer bestaat uit (kwartaal)rapportages op de terreinen financiën, personeel en verzuim.

De beleidsevaluatie bestaat uit het presenteren van het bestuurlijk jaarverslag.

Voor de scholen is de cyclus van planning en beheersing samengevat in het schoolplan en het evaluatie en jaarplan. Voor beide plannen ontwikkelt de werkgroep kwaliteitszorg uniforme formats op basis van het toezichtkader van de onderwijsinspectie en het door OPO Noordenveld gekozen instrument voor kwaliteitsmeting (Integraal/WMK).

Het beleid is concreet uitgewerkt op basis van deze formats. De doelen zijn de volgende:

- inzicht verschaffen in wat er goed gaat met het onderwijs en wat er beter kan en waardoor dit meegenomen kan worden bij de planvorming;
- een sterkere samenhang creëren tussen beleid, formatie en financiën;
- schooldirecteuren en medewerkers inzicht geven in hoe beleid, formatie en financiën verband met elkaar houden;
- op bestuursniveau monitoren van de onderwijskwaliteit zodat de algemene directie en het bestuur hier inzicht in hebben en dat voldaan wordt aan het toezichtkader van de onderwijsinspectie;
- bijdragen aan de openheid over waar een school goed in is en andere scholen van kunnen leren, en waar een school in kan verbeteren.

Jaarlijks wordt het format voor het evaluatie & jaarplan geëvalueerd en aangepast aan de actuele ontwikkelingen. Op basis van het geactualiseerde format stelt de directeur daarna voor de school het evaluatie en jaarplan op. Na bespreking met team, MR en algemeen directeur wordt het plan vastgesteld en vormt het de basis voor de jaarlijkse activiteiten.

Het evaluatie en jaarplan wordt twee keer per jaar door de algemeen directeur besproken met de directeur om op deze wijze te beoordelen of de doelen worden behaald en of de doelen tussentijds kunnen worden bijgesteld.

Het format voor het schoolplan wordt vierjaarlijks geëvalueerd en aangepast aan de actuele ontwikkelingen. Op basis van het geactualiseerde format stelt de directeur daarna voor de school het schoolplan op. Na bespreking met team, MR en algemeen directeur wordt het plan vastgesteld.

5.1 Beleidskeuzes

De beleidskeuzes voor het onderdeel kwaliteitszorg zijn in onderstaand schema opgenomen. In de kolom <Uitgevoerd> worden de belangrijkste ontwikkelingen gemeld.

Beleidskeuze	Uitgevoerd
Het kwaliteitsbeleid is aangepast aan het gewijzigd onderwijstoezicht van de onderwijsinspectie	<p>Iedere school voert het kwaliteitsbeleid uit volgens de opgestelde planning in het schoolplan en het evaluatie & jaarplan.</p> <p>Collegiale consultatie van directeuren wordt ingezet als onderdeel van de kwaliteitscyclus. Binnen de opgestelde gesprekkencyclus hebben klassenbezoeken en flitsbezoeken definitieve plaats gekregen.</p> <p>Alle directeuren hebben met goed gevolg een basis audit opleiding gevolgd, gebaseerd op het meest actuele toezichtkader van de onderwijsinspectie. Deze opleiding sluit naadloos aan op de ingezette lijn vanuit het evaluatie en jaarplan. Met het auditinstrument kan de directeur een nog betere sturing geven aan het kwaliteitsbeleid en de uitvoering daarvan. Drie directeuren hebben een gecertificeerde Auditopleiding afgerond in 2017.</p> <p>Het doel van OPO Noordenveld is om een eigen auditteam in te gaan zetten vanaf 1 januari 2018.</p>
Drentse Onderwijsmonitor	<p>De scholen van OPO Noordenveld hebben ook in 2017 deelgenomen aan de Drentse Onderwijsmonitor. Uit de monitor zijn gemeentelijke scores te halen in vergelijking tot Drentse en landelijke gemiddelden. De scores op het terrein van voorbereidend rekenen, taal voor kleuters, technisch lezen, woordenschat, begrijpend lezen en rekenen-wiskunde liggen in Noordenveld al meerdere jaren op of boven het Drentse gemiddelde en het landelijke gemiddelde.</p> <p>Kijkend naar de referentieniveaus rekenen, leesvaardigheid en taalvaardigheid aan het einde van het schooljaar dan scoren de scholen in Noordenveld ook boven het gemiddelde.</p>
Integraal, evaluatie & jaarplan.	<p>De inhoud van het evaluatie & jaarplan is minimaal twee keer per jaar onderwerp van de voortgangsgesprekken geweest tussen de algemene directie en de directie van de scholen.</p> <p>Alle scholen gebruiken de analyse en meetgegevens van onderwijsopbrengsten om de onderwijsopbrengsten op het terrein van taal, lezen en rekenen verder te optimaliseren.</p> <p>De scholen gebruiken allemaal ParnasSys als uniform leerling administratiesysteem. ParnasSys biedt ondersteuning aan leerkrachten en directies bij de verdere uitwerking van opbrengstgericht werken. Daarnaast kan met behulp van ParnasSys op eenvoudige wijze uitwisseling van de meetgegevens t.b.v. inspectie, onderwijsmonitor en bestuur plaats vinden.</p> <p>Ook in 2017 is voor ParnasSys/Integraal scholing aangeboden en gevolgd op niveau van schoolteams en administratief medewerkers.</p>
Excellente scholen	De twee scholen uit Peize participeren in het excellentie traject in het kader van het kwaliteitsakkoord in de provincie Drenthe.

6. Financiën

De cyclus van planning en beheersing bestaat uit een aantal instrumenten:

De strategische planning wordt vertaald in een meerjarenbegroting en de operationele planning wordt vertaald in een jaarbegroting en een bestuursformatieplan.

Het beheer bestaat uit kwartaalrapportages op de terreinen financiën, personeel en verzuim.

De beleidsevaluatie vindt plaats in het bestuurlijk jaarverslag.

Cijfers

Exploitatieresultaat	€ -32.041
Weerstandsvermogen	0.34
Kapitalisatiefactor	0.51

6.1 Beleidskeuzes

Beleidskeuze	Uitgevoerd
Uitbouw van de cyclus van planning en beheersing.	OPO Noordenveld maakte in 2017 gebruik van de administratiekantoren Helder-Onderwijs en Driessen. De hulpmiddelen die deze kantoren boden en bieden voor planning en beheersing zijn ook gebruikt. De overgang van Helder naar Driessen ging min of meer geruisloos maar er wordt nog niet zo op Driessen gesteund als eerder op Helder. Het moet even wennen. De financiële verantwoordingscyclus van OPON verloopt gesynchroniseerd met de gemeentelijk verantwoordingscyclus.

6.2 Analyse exploitatierekening

De exploitatierekening over 2017 van OPO Noordenveld sluit met een negatief saldo van € 32.041. Er was een positief resultaat begroot van € 18.798. Het verschil van ruim € 50.000 is 0.39% van het exploitatietotaal van 13 miljoen euro. De baten waren € 673.000 hoger, de lasten (inclusief rentelasten) waren € 724.000 hoger dan begroot.

OPO Noordenveld heeft in het strategisch beleidsplan aangegeven een kwaliteitsslag binnen de gehele organisatie te willen doorvoeren en in tijden van krimp te gaan investeren. Om in de onderwijskwaliteit te investeren worden tijdelijk negatieve exploitatieresultaten geaccepteerd. OPO Noordenveld heeft een gezonde financiële positie, voldoende vermogen en heeft er voor gekozen om gedurende enkele jaren een deel van dit vermogen te investeren. Deze investeringen leiden tot een acceptabele formatie, een vermindering van het materiële tekort en een verhoging van de onderwijskwaliteit. Dit alles met behoud van een gezonde financiële positie. Het tekort is tijdelijk en de financiële buffer is toereikend om dit op te vangen. Uit de meerjarenbegroting blijkt dat op de langere termijn zowel de exploitatie als de financiële positie gezond blijven.

In onderstaande tabel is de exploitatierekening 2017 weergegeven. De volledige exploitatierekening is weergegeven in bijlage III: Jaarrekening 2017.

Exploitatierekening			
Baten	Werkelijk 2017 €	Begroot 2017 €	Werkelijk 2016 €
Normatieve rijksbijdrage OCW	10.840.417	10.528.804	10.809.006
Overige subsidies OCW	889.277	688.746	573.952
Inkomensoverdrachten (SWV)	779.704	753.634	749.209
Overige overheidsbijdragen	331.539	271.823	298.758
Overige baten	254.228	178.333	293.326
Totaal baten	13.095.165	12.421.340	12.724.250
Lasten			
Lonen en salarissen	10.432.643	9.830.862	9.934.597
Overige personele lasten	641.954	719.047	701.919
Afschrijving inventaris en apparatuur	11.076	8.088	14.746
Afschrijving machines en installaties	2.739	2.739	2.739
Afschrijving meubilair	98.236	96.805	97.742
Afschrijving ICT-middelen	104.871	98.841	101.387
Afschrijving leermiddelen etc. (PO)	84.669	85.294	99.834
Huur gebouwen	26.279	25.000	23.840
Klein onderhoud en exploitatie	293.398	249.022	218.722
Energie en water	198.660	214.048	179.884
Schoonmaakkosten	227.117	268.458	285.421
Heffingen	39.525	17.440	21.465
Overige huisvestingslasten	0	6.500	0
Administratie- en beheerslasten	163.113	150.250	159.622
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	505.915	396.250	568.124
Overige instellingslasten	362.777	302.992	438.232
Totaal lasten	13.192.972	12.471.636	12.848.275
Saldo Baten en Lasten	-97.807	-50.296	-124.025
Rente baten	69.494	69.494	68.343
Rentelasten	3.728	400	4.281
Exploitatiesaldo	-32.041	18.798	-59.962

Resultaat

Zoals gezegd ligt het werkelijke resultaat relatief dichtbij het resultaat van de begroting. Op de diverse onderdelen bij zowel de baten als de lasten is wel verschil met de begroting.

Plussen en minnen op het resultaat	Bedrag
Normatieve rijksbijdragen	€ 311.613
Andere overheidsbijdragen	€ 286.317
Overige baten	€ 75.895
Netto loonkosten	€ 601.781-
Overige personeelskosten	€ 77.093
Afschrijvingen	€ 6.836-
Huisvestingskosten	€ 4.511-
Administratie en beheer	€ 12.863-
ICT, repro en leermiddelen	€ 109.665-
Diversen	€ 66.100-
Totaal	€ -50.839

Zowel de Rijksbijdragen als de loonkosten zijn behoorlijk hoger dan begroot. In het eerste halfjaar van 2017 is iets meer personeel ingezet dan begroot, hierbij is rekening gehouden met

redelijkerwijs te verwachten stijgingen in de baten. Vanaf 1 augustus is via het bestuursformatieplan volledig rekening gehouden met de gestegen baten en is overeenkomstig meer personeel ingezet. De overige verschillen worden hierna toegelicht.

Baten

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn fors hoger dan begroot door de wijzigingen in de variabelen van de bekostiging. De verhoging was al aangekondigd maar vanwege de geringe concreetheid niet meegenomen in de begroting. De leerlingaantallen zijn correct meegenomen in de begroting. Er werd ondanks de krimp € 22.000 aan groeibekostiging ontvangen. Dat heeft te maken met de toestroom van leerlingen in de loop van het schooljaar.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn € 286.000 hoger dan begroot. Dat wordt verklaard door hogere bekostigingsvariabelen voor de prestatiebox (€ 40.000), subsidie voor asielzoekers (€ 110.000), lerarenbeurs (€ 27.000), inkomensoverdrachten van het samenwerkingsverband passend onderwijs (26.000), vergoedingen voor begeleiding visueel beperkte leerlingen (€ 15.000) en voor het restant door de indexering van de fusiebekostiging en de impulsmiddelen.

Overige baten

De overige baten zijn ook hoger dan begroot. De detacheringsbaten vielen tegen maar er kwamen niet begrote baten binnen voor de verhuur van ruimten aan kinderopvang en peuterspeelzalen. Een grote meevallende post van bijna € 125.000 wordt gevormd door de niet begrote inkomsten die via de schoolbankrekeningen binnenkomen. Daar staan ook weer niet begrote kosten tegenover.

Lasten

Loonkosten

De loonkosten inclusief verrekenende uitkeringen zijn zo'n € 560.000 hoger dan begroot. Dat is vrijwel geheel door de inzet van meer personeel dan begroot want de loonkosten per medewerker (GPL) zijn vrijwel gelijk gebleven. Daar staat tegenover dat er minder extern personeel is ingezet dan begroot. Het grootste deel van de meerinzet is geregeld in het bestuursformatieplan waarin al rekening werd gehouden met de extra inkomsten door hogere bekostigingsvariabelen. Per saldo is er ongeveer 1 fte meer ingezet dan qua batenontwikkeling dekkend zou zijn. In de extra loonkosten is een bedrag van ongeveer € 40.000 uitgegeven aan de inzet van eigen medewerkers voor schoonmaak. Er van uitgaand dat deze kosten door de materiele bekostiging gedekt worden, is er vrijwel geen overschrijding van de extra personele baten door de extra loonkosten.

Overige personele lasten

De overige personele lasten kwamen dicht in de buurt van de begroting, het verschil was minder dan € 65.000. Enerzijds werd er minder dan begroot betaald aan COG-Drenthe in verband met de inhuur van hun personeel voor de samenwerkingsschool, maar daar stond tegenover dat de dotatie aan de jubileumvoorziening flink hoger was dan begroot en dat er ook meer dan begroot werd uitgegeven aan extern ingehuurd personeel.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten komen iets boven het begrotingsniveau uit omdat er iets meer is geïnvesteerd. Dit betreft vooral de ICT-middelen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten komen redelijk overeen met de begroting, wel zijn er op de onderscheiden posten wat verschillen. De kosten van het schoonmaakbedrijf waren ruim lager dan begroot als

gevolg van het in dienst nemen van onze eigen schoonmakers per 1 oktober. De maandlasten daalden daardoor met € 20.000. Uiteraard staat daar een bedrag aan loonkosten van schoonmakers tegenover. Die extra loonkosten bedragen ongeveer € 13.000 per maand. De kosten voor energie kwamen onder de begrote cijfers uit. Alleen de kosten van gebouwenonderhoud sprongen er in negatieve zin uit. Met name aanpassingen aan De Tandem en Het Valkhof waren hiervan de oorzaak.

Overige lasten

De overige lasten zijn onderverdeeld in a) Administratie en beheer, b) Leermiddelen en c) Overige instellingslasten.

De kosten van Administratie en beheer kwamen hoger uit door de tussentijdse wisseling van administratiekantoor. De overgang ging redelijk soepel maar wel met een maand extra kosten.

Aan leermiddelen is bijna € 110.000 meer uitgegeven dan begroot. Hiervan had € 50.000 betrekking op reguliere leermiddelen, € 18.000 op kleine inventaris, € 23.000 op ICT-middelen en € 18.000 op kopieerkosten. Dat ligt in lijn met de uitkomsten van 2015 en 2016. Blijkbaar lukt het begroten en het budgetbeheer de budgethouders nog niet zo goed als we zouden willen.

Bij de Overige instellingslasten zijn ook wel enkele verschillen op de onderscheiden posten te zien maar de kosten gemaakt via de schoolbankrekeningen springen er uit. Die kosten worden met het oog op de administratieve eenvoud geboekt op Overige kosten maar zullen in de praktijk vaak worden besteed aan leermiddelen. Deze kosten worden tot dusver elk jaar niet begroot, net zo min als de bijbehorende baten op de schoolbankrekeningen. Bij de overige baten zagen we daardoor ook al een overschot. Alhoewel deze baten en lasten moeilijk zijn in te schatten zouden ze in de begroting van 2019 opgenomen kunnen worden.

Financiële baten en lasten

De financiële baten zijn in lijn met de begroting. De rente van bijna € 70.000 betekent een rendement van ruim 1,7% en dat is goed, het is meer dan dat er in de markt aan spaarrentes wordt behaald. De lasten vielen iets tegen. Het gaat hier om bankkosten en niet zozeer om rentelasten. Ook hier spelen de schoolbankrekeningen een rol want voor elke school wordt minimaal 1 bankrekening in stand gehouden.

6.4 Balanspositie

Waar de exploitatierekening de baten en lasten van een kalenderjaar laat zien, geeft de balans aan wat de financiële positie op een gegeven moment is. In onderstaande tabel is de balans per 31-12-2017 en ter vergelijking de balans per 31-12-2016 van Openbaar Primair Onderwijs Noordenveld zichtbaar.

Balans	31-12-2017	31-12-2016
Activa	€	€
Inventaris en apparatuur	1.511.843	1.543.345
Overige materiele vaste activa	300.761	285.796
Deelnemingen/financiële vaste activa	4.157.382	4.087.888
Debiteuren	1.191	9.873
Ministerie van OCW	574.913	582.098
Overige vorderingen	151.052	142.425
Overlopende activa	7.824	12.211
Liquide middelen	61.681	80.419
Totaal Activa	6.766.646	6.744.054
Passiva		
Algemene reserve	4.392.653	4.408.736
Bestemmingsreserve publiek	61.681	77.640
Personeelsvoorzieningen	195.576	189.030
Kredietinstellingen	943.842	1.005.933
Gemeente	2.883	28.324
Crediteuren	180.290	90.788
Belastingen en prem. soc. verzekeringen	429.860	430.200
Schulden terzake van pensioenen	125.529	106.688
Overige kortlopende schulden	434.331	406.715
Totaal Passiva	6.766.646	6.744.054

Activa

Het balanstotaal (totaal financieel vermogen) is iets toegenomen in 2017. De materiële vaste activa zijn in waarde afgenomen omdat de investeringen lager waren dan de afschrijvingen. Dat heeft te maken met de afname van het aantal leerlingen maar ook met de vervanging van fysieke lesmethoden door software. Voor het eerste wordt vaak een eenmalig investeringsbedrag betaald en voor het tweede een jaarlijks licentiebedrag. De financiële vaste activa zijn iets toegenomen, dit vanwege de bijboeking van de rente. De vorderingen zijn iets afgenomen door een iets snellere inning. De liquide middelen zijn iets afgenomen maar samengeteld met de financiële vaste activa zijn ze iets toegenomen en samen met de negatiefstand op de betaalrekening zijn ze nog iets meer toegenomen.

De krimp in de leerlingenpopulatie zal zich op den duur ook vertalen in een krimp van het financieel vermogen. En daar is op zich niks op tegen.

Nog even ter toelichting: de financiële vaste activa betreffen beleggingen en banktegoeden die een duurzaam karakter hebben, dat wil zeggen die langer dan 1 jaar zijn vastgelegd. De belegde reserves zijn ondergebracht bij de gemeente Noordenveld.

Passiva

De reserves bestaan uit een algemene reserve en een private bestemmingsreserve. De private bestemmingsreserve betreft de middelen die op de schoolbankrekeningen staan.

De personele voorziening is ingericht voor ambtsjubilea. Deze is in waarde toegenomen omdat de dotatie aan de jubileumvoorziening groter was dan de onttrekking.

De kortlopende schulden zijn redelijk stabiel, het gaat hier vooral om de benutte kredietruimte, de verschuldigde premies aan de belastingdienst en pensioenmaatschappij voor wat betreft de decembervloning en om de opgebouwde vakantiegeldrechten van de medewerkers over de periode van 1 juni tot en met 31 december. Deze 3 posten tezamen bepalen ruim 90% van de kortlopende schulden.

Kengetallen ten aanzien van de balans	31-12-2017	31-12-2016	Norm CVO
Liquiditeit (= current ratio)	0,38	2,90	0,5 < x < 1,5
Solvabiliteit (EV/TV)	65,83%	71,30%	
Solvabiliteit (EV/VV)	192,64%	248,43%	
Solvabiliteit CVO (EV+voorz / TV)	68,72%	74,20%	0,30
Weerstandscapaciteit	€ 4.454.334	€ 4.486.376	
Weerstandscapaciteit inclusief voorzieningen	€ 4.649.910	€ 4.675.406	
Weerstandscapaciteit exclusief mva	€ 2.641.730	€ 2.657.235	
Kengetallen vermogen ten opzichte van exploitatie	31-12-2017	31-12-2016	Norm CVO
Weerstandsvermogen (EV/Baten)	34,02%	35,07%	
Weerstandsvermogen inclusief voorzieningen	35,51%	36,74%	
Weerstandsvermogen exclusief mva	20,17%	20,88%	
Kapitalisatiefactor (balanstotaal/exploitatiebaten)	51,40%	52,72%	35,00%
Rentabiliteit (resultaat / batentotaal)	-0,24%	-0,47%	

Afgaand op grootheden als liquiditeit en solvabiliteit, die naast het begrip weerstandsvermogen een duiding geven van de balanscijfers, kan gesteld worden dat het OPO Noordenveld ondanks een tekort nog steeds een financieel zeer gezonde organisatie is. De organisatie heeft ruim voldoende weerstandscapaciteit en is voldoende solvabel. Het kengetal liquiditeit lijkt aan de lage kant, maar doordat de spaargelden tot de financiële vaste activa worden gerekend, is het beeld iets vertekend. In samenhang beschouwd met de financiële vaste activa, is de liquiditeit dan ruim voldoende.

6.5 Treasury

Treasury is het sturen en het beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. In het treasury statuut wordt het treasury beleid uiteengezet en wordt een beschrijving gegeven van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasury functie.

Het treasury statuut heeft tot doel sturing te geven aan de treasury functie en risico's te beperken. Het treasury statuut van de gemeente Noordenveld wordt door OPO Noordenveld gevolgd. Het gemiddeld rendement op spaartegoeden ligt in 2017 rond de 1,7% en dat is hoog en ten opzichte van de markt een gunstig rendement.

De financiële vaste activa zijn beleggingen en banktegoeden die een duurzaam karakter hebben, dat wil zeggen langer dan 1 jaar zijn vastgelegd. De belegde reserves zijn ondergebracht bij de Gemeente Noordenveld en zijn in principe direct opvraagbaar. De stijging is veroorzaakt door de ontvangen rente. De liquide middelen betreffen de saldi op de schoolbankrekeningen en het saldo op de lopende rekening bij de BNG.

7. Huisvesting

Het onderhoud is volgens de opgestelde onderhoudsplanning in 2017 uitgevoerd. Het onderhoudsbudget is niet overschreden. Er moeten nog kosten verrekend worden met de gemeente Noordenveld in verband met inpandige gymzalen in scholen. De kosten voor onderhoud en energie worden jaarlijks door OPO Noordenveld voorgeschoten. In 2017 ging het om een bedrag van € 17.000.

De kosten voor schoolschoonmaak zijn in 2017 binnen de begroting gebleven, ook als de loonkosten van de per 1 september ingezette schoonmaakmedewerkers wordt meegerekend. Voor met name de oudere schoolgebouwen wordt extra schoonmaakonderhoud uitgevoerd. Alle externe metingen m.b.t. schoonmaakonderhoud leverden in 2017 weer een positieve beoordeling op.

De uitgaven voor energie en water bleven binnen de begroting. Het door de overheid toegekende budget in het kader van de Londo financiering voor energie is echter nog steeds niet toereikend. In samenwerking met Sweco is een meerjarig energiemanagement project gestart om energie te besparen. In 2016 is vooral hierdoor een besparing gerealiseerd van € 13.000 en in 2017 zal dit ongeveer € 10.000 geweest zijn al is het moeilijk om de besparingen precies toe te wijzen aan bepaalde inspanningen.

7.1 Integraal Huisvestingsplan

De Gemeente Noordenveld werkt wat betreft onderwijshuisvesting met een Integraal Huisvestingsplan. Hierdoor is het voor de gemeente als lokaal bestuur inzichtelijk hoeveel geld de komende jaren nodig is voor goede onderwijshuisvesting. De gemeente Noordenveld als lokaal bestuur is verantwoordelijk voor het onderwijshuisvestingsbeleid en ontvangt hiervoor rechtstreeks de huisvestingsmiddelen van het Rijk. In de afgelopen jaren heeft de gemeente Noordenveld ruimhartig geïnvesteerd in nieuwbouw van scholen.

In 2016 is samen met de schoolbesturen een nieuw IHP opgesteld. Op basis van dit IHP is in 2017 het besluit genomen om volledige nieuwbouw te gaan realiseren ten behoeve van:

SWS Speel en Leer te Veenhuizen. Oplevering in de eerste helft van 2019.

OBS De Marke te Roden. Oplevering in 2019/2020.

OBS De Flint te Nietap. Oplevering in 2019/2020.

Op basis van de afnemende leerlingenaantallen is in 2013 nader beleid geformuleerd m.b.t. kleine scholen. Uitgangspunt bij dit beleid is om maatwerk te bieden voor kleiner wordende scholen waarbij onderwijskwaliteit voorop staat. Dit beleid heeft in de afgelopen jaren een aantal fusies tussen openbare basisscholen tot gevolg gehad. Daarnaast is in 2016 de eerste samenwerkingsschool in Een van start gegaan. (SWS De Schans) In 2017 is het traject afgerond om OBS De Vlinderhof en CBS De Veenster te Veenhuizen te fuseren tot een samenwerkingsschool per 1 augustus 2017.

7.2 Opheffingsnormen

Door landelijke wetgeving wordt de opheffingsnorm voor scholen per gemeente bepaald door deling van het aantal inwoners op het aantal km². Door deze berekeningswijze ontstaat in de gemeente Noordenveld een opheffingsnorm van 47. Obs De Elsakker en OBS Het Palet hebben jaarlijks een leerlingenaantal rond deze norm. De gemeente Noordenveld vindt het echter belangrijk om openbaar onderwijs in de kleine kernen te waarborgen. In de wetgeving is een mogelijkheid opgenomen om de "gemiddelde – schoolgrootte – constructie" hierop toe te passen. Hierbij geldt dat de gemiddelde schoolgrootte van alle openbare basisscholen tenminste 10/6 maal 47 = 78 moet bedragen. De gemiddelde schoolgrootte van de 11 openbare basisscholen bedraagt ~ 167. Met een ontheffing kunnen de kleine scholen daardoor desgewenst open blijven.

8. Vooruitblik op 2015-2019

In 2015 is het strategisch beleidsplan voor de periode 2015-2020 vastgesteld op basis van de uitgevoerde evaluatie over de vorige planperiode, externe ontwikkelingen en inbreng van ouders, leerkrachten, directeuren en (g)mr leden. Op de hoofdpunten kwaliteitsbeleid, onderwijs en ontwikkeling, personeelsbeleid, financieel beleid en huisvestingsbeleid zijn doelstellingen en aandachtspunten geformuleerd voor de looptijd van het beleidsplan.

8.1 Kwaliteitsbeleid

Het geven van kwalitatief goed onderwijs is het primaire proces van OPO Noordenveld. Het is de basis waarop iedere ontwikkeling in de organisatie kan bouwen. Het onderwijs van de scholen is hoogwaardig. De ingezette beleidslijn wordt voortgezet en waar nodig verbeterd. Opbrengstgericht werken en verdere versterking van de zorg zijn hierbij de speerpunten. De opbrengsten bij de basisvaardigheden tijdens en aan het eind van de basisschool zijn op een niveau passend bij de schoolpopulatie, waarbij gestreefd wordt naar bovengemiddelde opbrengsten.

Op bestuursniveau staat het meerjarig beleid beschreven in het beleidsplan. Per schooljaar wordt e.e.a. uitgewerkt in een jaarplan. Op schoolniveau is het schoolplan de basis voor het meerjarig beleid. Per schooljaar wordt het beleid uitgewerkt in een schooljaarplan.

Doelstellingen:

- door middel van het schooljaarplan wordt de kwaliteitsverbetering aangestuurd;
- het schoolplan en het schooljaarplan zijn openbaar en worden ter inzage aangeboden;
- alle scholen bevinden zich binnen het basistoezicht van de onderwijsinspectie;
- de opbrengsten van de scholen liggen op of boven het niveau van wat op basis van de school populatie verwacht mag worden;
- scholen worden gestimuleerd om deel te nemen aan excellentie/talent trajecten;
- de tevredenheid onderzoeken onder ouders leveren op een 4 puntschaal, minimaal een 3 op;
- interne samenwerking (binnen de organisatie) en externe samenwerking (buiten de organisatie) dient gericht te zijn op kwaliteitsverbetering;
- indien mogelijk wordt aangesloten bij landelijke (verbeter)projecten op het terrein van kwaliteitsverbetering;
- OPO Noordenveld wil optimaal profiteren van de mogelijkheden van de Drentse onderwijsmonitor en het Drentse kwaliteitsakkoord om de eigen kwaliteit te verbeteren.

8.2 Onderwijs en ontwikkeling

OPO Noordenveld is een organisatie waar kinderen zich maximaal kunnen ontwikkelen en zowel op cognitief, als op emotioneel gebied goed worden toegerust, zodat ze zich als zelfbewuste volwassene een plaats kunnen verwerven in de samenleving. De kern van het onderwijs wordt gevormd door de basisvaardigheden (lezen, schrijven, taal en rekenen/wiskunde) waarbij het taal/leesonderwijs op de eerste plaats komt. De ontwikkeling van een kind begint echter niet bij 4 jaar, maar vanaf de geboorte. De laatste jaren is voor deze ontwikkeling in de eerste vier levensjaren, met name door taalachterstanden, meer aandacht gekomen en zijn er een aantal maatregelen doorgevoerd die de ontwikkeling van deze kinderen beter in kaart brengt. De inspectie zal niet alleen meer toezicht houden op de onderwijsinstellingen, maar tevens op de peuterspeelzalen. Voor alle 0 tot 18-jarigen zijn centra voor jeugd en gezin opgericht. Daarnaast zijn er referentieniveaus ingesteld om de doorlopende leerlijn in kaart te brengen, waarbij staat beschreven wat de kinderen op bepaalde momenten in hun schoolloopbaan moeten kunnen en kennen op het gebied van taal en rekenen. Het doel hiervan is om de taal- en rekenopbrengsten te vergroten. OPO Noordenveld stelt het kind centraal en werkt hiervoor samen met andere partners om de doorlopende leerlijn van 0 tot 14 jaar te optimaliseren.

Doelstellingen:

- alle scholen werken structureel samen met peuterspeelzalen, kinderopvang en voortgezet onderwijs om een ononderbroken schoolloopbaan te garanderen;

- de (landelijk) vastgestelde referentieniveaus zijn maatgevend voor de onderwijsresultaten;
- leerlingen worden gestimuleerd om een onderzoekende en ondernemende houding aan te nemen, waarbij de eigen verantwoordelijkheid, creativiteit en samenwerken belangrijke ingrediënten zijn. Kinderen worden hiermee meer "eigenaar" van het eigen leren;
- scholen die extra middelen ontvangen voor onderwijsverbetering (b.v. VVE middelen, achterstandsmiddelen) zetten deze middelen geormerkt in;
- de Plaatsingswijzer wordt op alle scholen gebruikt als middel om de verwijzing PO-VO verder te optimaliseren;
- van alle leerlingen die het advies voor het voortgezet onderwijs hebben overgenomen, moet 80% overeen komen met de stroming waaraan de desbetreffende leerling op veertienjarige leeftijd nog deelneemt.

Passend onderwijs

Passend onderwijs staat voor maatwerk in het onderwijs. Voor elk kind en iedere jongere, onderwijs dat aansluit bij zijn of haar mogelijkheden en talenten. Per 1 augustus 2014 is de wetgeving rond de invoering van passend onderwijs afgerond en ligt de zorgplicht bij de schoolbesturen. Hiervoor is samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs verplicht. Iedere school heeft een school ondersteuningsprofiel opgesteld. Naast inzicht in de ondersteuning voor ieder kind moet er ook inzicht komen in de ondersteuning voor de leerkracht. De middelen volgen daarbij de leerling, waarbij de schoolbesturen de reguliere middelen inzetten op de basisondersteuning. De middelen voor extra ondersteuning worden door het samenwerkingsverband toegekend aan het schoolbestuur. Deze zorgt voor de facilitering van de extra arrangementen binnen de scholen. Door middel van handelingsgericht indiceren wordt de ondersteuningsbehoefte bepaald.

Doelstellingen:

- de scholen hebben een vastgesteld school ondersteuningsprofiel;
- aan alle leerlingen wordt passend onderwijs aangeboden eventueel met inschakeling van expertise van buitenaf. Uitgangspunt bij het aanbod is handelingsgericht diagnosticeren;
- OPO Noordenveld streeft naar een passend aanbod voor ondersteuning en begeleiding van meer presterende en hoogbegaafde leerlingen;
- alle scholen bieden een veilige leeromgeving. De basis wordt beschreven in het schoolveiligheidsplan;
- personeel moet deelnemen aan scholing om de benodigde expertise voor het aanbieden van passend onderwijs te verwerven.

Pr en imago

De scholen van OPO Noordenveld staan goed aangeschreven. Ongeveer 80% van de kinderen binnen de gemeente volgt onderwijs op een openbare basisschool. Om dit niveau minimaal te behouden of verder uit te bouwen wordt actief beleid gevoerd.

Doelstellingen:

- de scholen houden minimaal één keer per jaar Open Huis.
- imagoverbetering wordt bewust en actief nagestreefd;
- de kernwaarden van openbaar onderwijs worden actief uitgedragen;
- de communicatie door de personeelsleden moet respectvol zijn;
- ouders worden gezien en ingezet als educatief partner bij de ontwikkeling van de leerlingen;
- de samenwerking met ketenpartners wordt verder uitgediept en moet in eerste instantie gericht zijn op versterking van het onderwijsaanbod;
- de mogelijkheden van "andere schooltijden" worden nader uitgezocht en desgewenst ingevoerd;
- actieve medezeggenschap binnen MR en GMR is gewaarborgd;
- op elke school wordt levensbeschouwelijk onderwijs naar behoefte aangeboden;
- scholen beschrijven hun visie en aanpak op ouderbetrokkenheid in de schoolgids.

ICT

De uitbouw van ICT als geïntegreerd onderdeel van het onderwijs moet optimaal benut worden. Met name taal- leesonderwijs, rekenonderwijs en zaakvakonderwijs moeten optimaal kunnen profiteren van verdere inzet van ICT. Kinderen moeten mediawijs gemaakt worden en de mogelijkheden voor gepersonaliseerd leren moeten worden onderzocht en zo mogelijk toegepast. De scholen van OPO Noordenveld werken op ict gebied samen binnen een boven schools ict netwerk. Te overwegen valt om dit netwerk te verbreden om breder draagvlak te krijgen voor toekomstige ontwikkelingen op het terrein van leren met en door ict.

Doelstellingen:

- goede internetverbindingen, computer- en randapparatuur zijn tezamen onontbeerlijk voor de effectieve benutting van ict-mogelijkheden voor het onderwijs. Deze middelen moeten probleemloos werken. Bovenschools wordt gezorgd voor beheer, vervanging en onderhoud;
- de invoering van ParnasSys als geautomatiseerd administratie systeem wordt op alle niveaus verder uitgerold (leerling-leerkracht-ouder);
- de website van OPO Noordenveld wordt de komende jaren interactiever en zal belangrijker worden voor de communicatie met alle partners (personeel, ouders, relaties);
- leer kinderen "leren" en leer ze omgaan met informatie (mediawijsheid);
- kinderen moeten een zekere basiskennis over ict meekrijgen;
- de mogelijkheden van gepersonaliseerd leren moeten worden onderzocht en toegepast;
- de mogelijkheden van apparatuur kunnen het beste proefondervindelijk worden vastgesteld.

8.3 Personeelsbeleid

OPO Noordenveld wil een goede werkgever zijn waarbij de menselijke maat van groot belang is. Eigen verantwoordelijkheid en regie over de invulling van het werk worden gezien als een belangrijke basis voor het professioneel handelen van het personeel. Het personeelsbeleid is beschreven in een actueel personeelsbeleidsplan en voldoet aan de eisen van de cao PO. OPO Noordenveld heeft gekozen voor het werkgelegenheidsbeleid, waarbij de werkgelegenheid voor 2 jaar gegarandeerd wordt. Daarnaast wordt gestreefd naar een evenwichtig personeelsbestand met een evenredige leeftijdsopbouw. Op basis van het personeelsbeleid van OPO Noordenveld, de cao PO en initiatieven vanuit het Nationale bestuursakkoord en de strategische beleidsagenda van de PO-Raad, zal de komende jaren ingezet worden op verdere professionalisering van het personeelsbestand. Elke medewerker moet voortdurend aan persoonlijke groei en vakmanschap werken. De kwaliteit van lesgeven moet, zoals omschreven in het toezichtkader van de onderwijsinspectie, op een hoog peil zijn. Het strategisch beleid richt zich op het verbeteren van de kwaliteit van het personeel, het stimuleren van kennisontwikkeling en het aantrekken van ambitieus en goed personeel.

Doelstellingen:

- in deze planperiode van dit beleidsplan worden de streefcijfers functiemix behaald. (46% benoemd in een LB-functie en 14% van het speciaal basisonderwijs in een LC-functie);
- de overplaatsingsregeling wordt tweejaarlijks geëvalueerd;
- vermindering van de werkdruk en de administratieve last zijn thema's waarop iedere school insteekt bij de invulling van de normjaartaak;
- voor iedere school wordt jaarlijks een breed veiligheidsplan vastgesteld;
- het mobiliteitsbeleid wordt verder uitgebouwd, mede als onderdeel van het overplaatsingsbeleid;
- de tevredenheid onderzoeken onder het personeel moeten op een 4 puntschaal minimaal een 3 opleveren;
- personeel werkt structureel aan de eigen talentontwikkeling om de kwaliteit van het onderwijs op voldoende niveau te houden en om te kunnen voldoen aan de veranderende maatschappij;

- er wordt gestuurd op de samenstelling van het personeelsbestand, verhouding deeltijd – voltijd, leeftijdsopbouw, aantal mannen etc. Bij het opstellen van het (meer jaren) formatieplan wordt de samenstelling van het personeelsbestand op deze punten beïnvloed als voorrangsbenoemingen zich daar niet tegen verzetten;
- het gemiddelde ziekteverzuim ligt onder het landelijk gemiddelde;
- instroom van nieuw personeel wordt nauwgezet gevolgd, o.a. via opleiden in de school en de invallerspooi;

8.4 Financieel beleid

OPO Noordenveld heeft een transparante, gezonde financiële situatie, waarbij gekeken wordt naar de lange termijn, zodat de kwaliteit van het onderwijs geoptimaliseerd en gegarandeerd wordt.

Een financieel gezonde situatie ontstaat in eerste instantie vanuit goed beheer, waarbij een duidelijk planning en control binnen alle lagen van de organisatie is. Naast de gezonde financiële situatie kent OPO Noordenveld ook een sluitende beleidsrijke (meer jaren)begroting. Ondanks een dalend leerlingaantal in de Gemeente Noordenveld en de verschillende bezuinigingen in de afgelopen jaren is het OPO Noordenveld gelukt om een gezonde reserve te realiseren, geen gedwongen ontslagen te kennen in de afgelopen jaren en de onderwijskwaliteit te verbeteren tot op of boven het niveau van de inspectienorm.

Doelstellingen:

- een sluitende (meerjaren)begroting onder meer door gebruik te maken van de mogelijkheden van natuurlijk verloop;
- formatie die wordt ingezet om knelpunten binnen de organisatie op te lossen zal tijdelijk zijn, zodat er een flexibele schil ontstaat;
- de planning en control cyclus middels kwartaalrapportages zal verder verfijnd worden om de financiële doelstellingen te bereiken;
- de kosten van de uitwerking van dit beleidsplan worden inzichtelijk gemaakt in de verschillende begrotingen;
- we trachten inkoopvoordeel te behalen door centrale inkoop en het afsluiten van mantelcontracten;

8.5 Huisvestingsbeleid

Schoolgebouwen bepalen in hoge mate het gezicht van OPO Noordenveld. Daarnaast is er groot verband tussen de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van de huisvestingssituatie van de scholen. De Gemeente Noordenveld kent een Integraal Huisvestingsplan. In de afgelopen jaren is sterk geïnvesteerd in onderwijshuisvesting. Voor de komende jaren staat de bouw van een MFA in Een gepland met daarin gehuisvest de nieuwe samenwerkingsschool voor Een. Daarnaast zijn er plannen voor een dergelijke school voor Veenhuizen. We hopen in de planperiode in gesprek te komen over een passende onderwijssituatie voor de Tandem en de Marke in Roden. Ook de kwaliteit en de plaats van het gebouw van de Flint in Nietap verdient de nodige aandacht.

Doelstellingen:

- iedere school ziet er aantrekkelijk uit;
- de tweejaarlijkse toetsing op het terrein van hygiëne en veiligheid dient op alle onderdelen positief zijn;
- alle gebouwen zijn opgenomen in een meer jaren onderhoudsplan;
- schoonmaak van alle gebouwen moet voldoende zijn;
- de buitenterreinen worden jaarlijks (intern en extern) gecontroleerd. Risicovolle situaties dienen direct opgelost te worden;
- het onderwijskundig concept dient uitgangspunt te zijn bij verbouwingen en nieuwbouw;
- duurzaam bouwen, met aandacht voor een laag energieverbruik en een laag onderhoudsniveau is uitgangspunt bij verbouwing en nieuwbouw.

8.6 Continuïteitsparagraaf

Verslag intern toezicht

Op pagina 2 en 3 van het jaarverslag is een verslag van het bestuur op afstand en het intern toezicht opgenomen.

De financiële toekomst

De blik op de toekomst is opgenomen in hoofdstuk 8. Hieronder geven we de financiële uitwerking van deze blik op de toekomst.

In de onderstaande tabel zijn de geprognosticeerde leerlingaantallen voor de komende jaren weergegeven (per 1-10 van het voorgaande jaar en daarmee inkomen gevend voor het genoemde jaar). Deze aantallen zijn sterk bepalend voor de inkomsten en uitgaven.

Leerlingaantal	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal leerlingen	1915	1903	1897	1890	1882	1860

De komende jaren zal het aantal leerlingen nog dalen. De dalingscurve laat zo langzamerhand echter wel een afvlakking zien.

Het beschikbare aantal fte's wordt per schooljaar berekend bij het opstellen van het bestuursformatieplan. Ondanks het krimpende leerlingenaantal komt in het schooljaar 2018/2019 er toch meer budget voor personeel beschikbaar dan in het lopende schooljaar. Dit wordt veroorzaakt door de toegekende middelen voor werkdrukvermindering en de extra middelen kleine scholen toeslag.

Over de langere termijn kunnen door uitstroom en het aflopen van tijdelijke contracten, de personele inkomsten en uitgaven goed in evenwicht worden gehouden. Mede doordat de middelen uit het Onderwijsakkoord toenemen vanaf 2017 en de eerder genoemde extra middelen, hoeft het personeelsbestand naar verwachting slechts weinig te krimpen.

Een bijkomende factor m.b.t. het personeelsbestand wordt veroorzaakt door de fusies in het verleden en de aflopende fusiemiddelen. In de meerjarenbegroting is daarmee rekening gehouden.

Meerjaren exploitatiebegroting (opgesteld in 2017)	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
Baten						
Rijksbijdragen OCW	11.729.694	11.906.409	11.624.874	11.298.558	11.223.084	11.150.760
Overige overheidsbijdragen	1.111.243	282.613	282.613	244.488	191.113	191.113
Overige baten	254.228	314.966	311.722	309.026	310.796	312.566
Totaal baten	13.095.165	12.503.988	12.219.208	11.852.071	11.724.992	11.654.438
Lasten						
Personeelslasten	11.074.597	10.853.598	10.558.867	10.237.404	10.094.449	10.018.613
Afschrijvingen	301.591	266.396	261.068	255.847	250.730	245.715
Huisvestingslasten	784.979	649.457	640.872	632.611	631.782	630.452
Overige instellingslasten	1.031.805	774.371	768.238	762.735	762.697	762.164
Totaal lasten	13.192.972	12.543.822	12.229.045	11.888.596	11.739.657	11.656.944
Saldo baten en lasten	-97.807	-39.834	-9.837	-36.526	-14.665	-2.506
Saldo financiële baten en lasten	65.766	64.600	64.600	64.600	64.600	64.600
Exploitatieresultaat	-32.041	24.766	54.763	28.074	49.935	62.094

OPO Noordenveld verwacht ook de komende jaren nog een gestage daling van het aantal leerlingen. Dit betekent dat de inkomsten in de komende jaren zullen afnemen. Aan de andere kant komen echter met ingang van 2018 al extra middelen beschikbaar voor het basisonderwijs in verband met de werkdrukvermindering en kleine scholentoeslag. Die baten zijn overigens in de bovenstaande (in 2017 vastgestelde) meerjarenbegroting niet meegenomen. De loonkosten zullen

dalen door uitstroom van pensioengerechtigde medewerkers. Dit compenseert voor een groot deel de daling van de bekostiging door het afnemende leerlingaantal. Voor de komende jaren zijn positieve resultaten begroot.

De ontwikkeling van de omvang van het personeelsbestand is gelieerd aan de in de meerjaren begroting aangegeven kosten en zal qua samenstelling naar verwachting niet ingrijpend wijzigen.

Personele bezetting						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Leerlingenaantallen / prognose	1959	1915	1903	1897	1890	1882
Bestuur/management (DIR)	12,5	12,3	11,9	11,6	11,4	11,3
Personeel primair proces (OP)	130,8	128,2	124,7	120,9	119,2	118,3
Ondersteunend personeel (OOP)	17,9	17,5	17,1	16,5	16,3	16,2
Totaal personele bezetting	161,2	158,0	153,7	149,0	146,9	145,8

In de scholen van OPO Noordenveld wordt gewerkt met procedures en uitgangspunten die gelden voor de bedrijfsmatige processen. Handhaving van die procedures heeft afgelopen jaar geleid tot effectievere inzet van de middelen en het voorkomen van weglekken van middelen en energie. De transparantie en slagkracht van de organisatie is hierdoor versterkt en veel voorkomende zaken eisen niet telkens weer aandacht maar zijn 'geregeld'. Naast het opstellen van procedures moet ook tegelijkertijd werk gemaakt worden van de benodigde controle op de procedures en wordt er nieuwe regelgeving gelanceerd waaraan tegemoet moet worden gekomen. Hier is voortdurend aandacht voor.

Meerjarenbalans						
	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022
Materiele vaste activa	1.812.604	1.776.352	1.740.825	1.706.008	1.671.888	1.638.450
Financiële vaste activa	4.157.382	4.221.982	4.286.582	4.351.182	4.415.782	4.480.382
Vlottende activa	734.980	727.630	720.354	713.150	706.019	698.959
Liquiditeiten	61.681	60.447	59.238	58.054	56.893	55.755
Totaal activa	6.766.646	6.786.412	6.806.999	6.828.394	6.850.582	6.873.546
Algemene reserve	4.392.653	4.417.419	4.472.182	4.500.256	4.550.191	4.612.285
Bestemmingsreserve	61.681	61.681	61.681	61.681	61.681	61.681
Voorzieningen	195.576	193.620	191.684	189.767	187.870	185.991
Kortlopende schulden	2.116.736	2.113.692	2.081.452	2.076.690	2.050.840	2.013.589
Totaal passiva	6.766.646	6.786.412	6.806.999	6.828.394	6.850.582	6.873.546

Het balanstotaal zal licht stijgen. Doordat de resultaten een positieve lijn laten zien, neemt het eigen vermogen toe. De krimp wordt door OPO Noordenveld opgevangen door natuurlijk verloop niet in te vullen. De financiële buffer is goed, het weerstandsvermogen en de solvabiliteit blijven ruim voldoende en worden tot eind 2022 niet slechter.

Risicomanagement

OPO Noordenveld volgt de ontwikkelingen in de wereld die van invloed zijn op de bedrijfsvoering. De wereld klinkt wel wat groot maar onderwijskundige zaken ontwikkelen zich ook op wereldniveau en daar kunnen heel goed zaken tussen zitten waar ook het onderwijs van OPO Noordenveld bij is gebaat. Op landelijk niveau speelt vooral de regelgeving en de bekostiging een rol. Op regionaal en lokaal niveau zijn de bevolkingsontwikkelingen belangrijk. Als ontwikkelingen worden benoemd als risico, dan wordt een reactie gepland en opgenomen in de planvorming. Ook kan er juist niet gereageerd worden waarmee de situatie geaccepteerd wordt. Dat zal dan een bewuste keuze zijn. Op deze wijze komen de risico aspecten en de reacties daarop in het jaarplan terecht en worden deze reacties binnen de pdca-cyclus geëvalueerd in de IMR's en jaarverslaggeving. Risicomanagement is dus niet een separaat beleidsgebied maar wordt geïntegreerd in het integrale management en de planning en control cyclus. In het algemeen zijn de risico's in het primair onderwijs niet groot en de dynamiek is gering waarbij reactief handelen zeer vaak nog effectief is. Desalniettemin wordt op veel vlakken proactief gehandeld. De gehanteerde methode van geïntegreerd risicomanagement bevalt prima.

De belangrijkste actuele risico's waar op gereageerd wordt zijn:

1. Het dalende aantal leerlingen.

De response hierop is het aanpassen van de organisatie en het samenwerken met andere aanbieders van primair onderwijs. Zo hoeft de kwaliteit van het onderwijs niet in te boeten en komt het bestaansrecht van de organisatie niet in gevaar. Door de organisatie te flexibiliseren bij een grotere afname van het aantal leerlingen, kan goed gereageerd worden op die afname.

2. Passend onderwijs.

Door het invoeren van passend onderwijs verandert de situatie in de scholen. Meer kinderen met problematiek vereist een groter aanpassingsgedrag van leerkrachten. Dat gedrag ontstaat niet zomaar, daar is deskundige begeleiding bij nodig. Welke deskundigheid vereist is niet op voorhand te plannen. Er wordt voorzien in extra menskracht en extra scholing en begeleiding om de toenemende complexiteit van de onderwijsopdracht voor de individuele leerkracht maar ook de organisatie het hoofd te bieden.

3. Onderwijskundige vernieuwingen.

Onderwijskundige vernieuwingen zijn bedoeld om het onderwijs te verbeteren, althans dat mag aangenomen worden. Vernieuwing betekent echter verandering en ook daar wordt een beroep gedaan op aanpassingsvermogen en nieuwe kennis die in kunde moet worden omgezet. Doel blijft dat alle scholen hun basis arrangement van de inspectie hebben en houden. Met name bij kleinere klassen worden gemiddelde opbrengsten sterk beïnvloed door het individuele kind. Kleinere scholen zijn daarmee extra kwetsbaar voor de criteria die de inspectie hanteert. Bij de allocatie van middelen wordt hiermee goed rekening gehouden.

4. Het blijven realiseren van een betaalbare schoolformatie zonder dat de onderwijskwaliteit in het gedrang komt.

De hoogte van de personele kosten blijven een kwetsbaarheid omdat deze post ruim 80% van de begroting beslaat. De uitdaging blijft om een betaalbaar personeelsbestand te realiseren en tegelijkertijd de onderwijskwaliteit te kunnen waarborgen. Deze situatie geldt niet alleen voor Noordenveld. Dit risico wordt op bedrijfstakniveau opgepakt. Binnen OPO Noordenveld wordt de landelijke regelgeving goed gevolgd. Actueel is in dit verband de AVG, de privacy regelgeving. Ook dit onderwerp is door OPO Noordenveld opgepakt.

Bijlage I Basisgegevens OPO Noordenveld

Algemeen

OPO Noordenveld

Bezoekadres:

Groene Zoom 16

9301 SJ Roden

Telefoon: 050-4065780

www.onderwijs-noordenveld.nl

administratie@onderwijs-noordenveld.nl

Postadres:

Postbus 21

9300 AA Roden

Contactpersoon Jaarverslag: A. Eising (a.eising@noordenveld.nl)

Samenstelling Stafbureau

Omvang	Functie
0,3	Administratieve ondersteuning
1,0	Personeel- en salarisadministratie
1,0	Personeelsadviseur
0,4	Huisvesting
0,4	Passend onderwijs en kwaliteitszorg
1,0	Algemene directie

Scholen

Brinnr	Naam	Adres	Plaats
06AQ	SWS De Schans	Norgerweg 18	Een
09FV	OBS De Hekakker	Schoolstraat 3	Norg
09HF	OBS 't Spectrum	Hereweg 1D	Peize
10BT	OBS De Vlinderhof (tot 1-8-2017) Per 1-8-2017 gefuseerd met CBS De Veenster tot SWS Speel en Leer	Ir. Mentropweg 72	Veenhuizen
10TP	OBS De Elsakker	Schoolstraat 5	Westervelde
11IQ	ODBS De Eskampen	Boerakkerweg 2A	Peize
12UM	OBS De Marke	Molenweg 1	Roden
13GD	OBS De Tandem	Klimop 2	Roden
13LI	ODBS Het Valkhof	Schonauwen 2	Roden
13QB	OBS De Poolster	Zevenhuisterweg 3	Nieuw-Roden
13UC	OBS De Flint	J.P. Santeeweg 109	Nietap
13XM	OBS Het Palet	Hoofdstraat 21B	Roderwolde
19QJ	SBO 't Hoge Holt	Lijsterbesstraat 1	Roden

Bijlage II Kerncijfers en Kengetallen

	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Leerlingen						
Ingeschreven per 1 oktober:						
Onderbouw	882	935	935	928	931	985
Bovenbouw	954	1009	1027	1094	1167	1185
Speciaal basisonderwijs	123	119	112	122	127	142
Totaal aantal leerlingen	1959	2063	2074	2134	2225	2312
Personeel						
Aantal personeelsleden	224	215	213	216	216	226
GGL personeel	41,86	41,97	41,98	43,01	43,05	42,74
Leeftijdsopbouw personeel						
➤ t/m 24 jaar	5	5	3	3	2	5
➤ 25 tot 34 jaar	42	37	36	35	37	41
➤ 35 tot 44 jaar	64	58	61	58	55	56
➤ 45 tot 54 jaar	49	47	43	44	50	61
➤ 55 tot 59 jaar	25	35	41	46	46	40
➤ vanaf 60 jaar	39	33	29	30	26	23
Aantal FTE directie	12,5	13,5	12,8	13,7	14,8	14,9
Aantal FTE OP	130,8	132,2	133,5	131,9	131,4	142,3
Aantal FTE OOP	17,9	13,6	11,0	11,7	10,7	10,3
% Directie	8%	8%	8%	9%	9%	9%
% OP	81%	83%	85%	84%	84%	85%
% OOP	11%	9%	7%	7%	8%	6%
% Voltijd	25%	18%	26%	44%	42%	35%
% Deeltijd	75%	82%	74%	56%	58%	64%
% Mannen	18%	18%	23%	24%	20%	24%
% Vrouwen	82%	82%	77%	76%	80%	76%
Leerlingen ten opzichte van personeel						
Ratio aantal leerlingen per fte directie	157	153	162	156	150	155
Ratio aantal leerlingen per fte OP	15	16	16	16	17	16
Ratio aantal leerlingen per fte OOP	109	152	188	182	208	225
Ratio aantal leerlingen per fte totaal	12	13	13	14	14	14
Verzuim						
Ziekteverzuim incl. >1 jaar (ZV1)	6,9	6,1	5,6%	5,80%	7,30%	7,30%
Ziekteverzuim excl. >1 jaar (ZV 2)	6,9	6,1	5,10%	5,80%	6,20%	5,20%
Gemiddelde ziekte duur (dagen)	21,4	21,5	17,6	24,9	18,6	20,9
Financieel:						
Begroot resultaat (x € 1.000,-)	19	-32	-57	-70	-88	-141
Werkelijk resultaat (x € 1.000,-)	-32	-60	-77	-477	367	86
Solvabiliteit 1 (EV/TV)	0,66	0,67	0,68	0,68	0,76	0,69
Solvabiliteit 2 (EV+VZ/TV)	0,69	0,69	0,71	0,70	0,78	0,71
Weerstandsvermogen	0,34	0,35	0,36	0,38	0,38	0,37
Liquiditeit	0,38	0,40	0,39	0,42	0,47	0,38
Kapitalisatiefactor	0,51	0,53	0,53	0,56	0,51	0,54
Rentabiliteit	-0,24%	0,47%	-0,60%	-3,90%	2,80%	0,70%

Bijlage III Jaarrekening 2017