

Jaarverslag 2014



scholengroep opron

"Openbaar Primair Onderwijs
Menterwolde, Stadskanaal en Veendam"

Schaepmanstraat 25, 9645 AC Veendam
Postbus 138, 9640 AC Veendam
(0599) 696 390
info@opron.nl
www.opron.nl

VOORWOORD

Met dit jaarverslag legt Scholengroep OPRON verantwoording af over de ontwikkelingen en de behaalde resultaten in het jaar 2014. Het verslag geeft een overzicht van de belangrijkste onderwerpen die in het verslagjaar aan de orde zijn geweest. Tegelijkertijd dient dit verslag als sociaal jaarverslag.

Naast de kwaliteit van het onderwijs waren de ontwikkelingen rondom de bestuurlijke inrichting een belangrijk thema voor Scholengroep OPRON. De beide bestuurders van onze Scholengroep zijn in het verslagjaar vertrokken, respectievelijk in september en per 1 januari 2015. Per 2 september is een interim voorzitter van het College van Bestuur aangesteld.

De invoering van Passend onderwijs per 1 augustus 2014 heeft de nodige voorbereidingen gevergd. Niet meer de beperking, maar de onderwijsbehoefte van het kind komt centraal te staan. Nieuwe samenwerkingsverbanden, waarin we dit met elkaar moeten realiseren, zijn gevormd. Als Scholengroep OPRON participeren we actief in zowel het samenwerkingsverband voor het primair onderwijs als het samenwerkingsverband voor het voortgezet onderwijs. Dit laatste vanwege het feit dat de Margaretha Hardenbergschool een vso-afdeling kent.

Een ander belangrijk aandachtspunt in ons beleid is de daling van het aantal leerlingen als gevolg van de demografische ontwikkelingen. Samen met andere besturen van zowel openbare als bijzondere scholen zijn verkennende gesprekken gevoerd over hoe hierop een antwoord te geven. De in dit kader gevoerde gesprekken met Stichting Openbaar Onderwijs Slochteren (OPOS) zijn uiteindelijk niet doorgezet. De voorgenomen fusie is afgeblazen vanwege in- en externe ontwikkelingen bij beide organisaties die het doorzetten van een fusie onverantwoord maakten.

Kwaliteit, krimp, passend onderwijs, het zijn maar enkele van de aspecten en terreinen die van ons de nodige aandacht hebben gevraagd en ook de komende tijd nog zullen vragen. Dit jaarverslag biedt u een overzicht.

Werken aan al deze punten en de ontwikkeling van het onderwijs op onze scholen is een continu proces waaraan velen en ieder op zijn eigen wijze, binnen Scholengroep OPRON hebben bijgedragen.

De Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn erkentelijk voor de inzet en de wijze waarop onze medewerkers, ouders en anderen zich sterk hebben gemaakt voor de kwaliteit van het onderwijs, het welzijn en een goede ontwikkeling van de aan ons toevertrouwde leerlingen. Daar doen we het voor.

Namens de Raad van Toezicht

Namens het College van Bestuur

J.H.L. de Vreede

J.P.S. ten Brink

INHOUD

VOORWOORD	1
INLEIDING	4
Kernwaarden, missie en visie	4
ORGANISATIE.....	5
Strategische partners.....	7
VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT	8
Code Goed Bestuur	9
BESTUURLIJKE ONTWIKKELINGEN	10
Interim bestuur	10
Conclusie: er is ruimte en noodzaak voor verbetering!	10
Doelen	10
Aanpak: wat gaat er gebeuren in 2015	11
Overzicht van onderwerpen en aanpak in grote lijnen	11
Planning	12
Kwaliteitszorg.....	12
Fusie OPRON - OPOS	13
Krimp en samenwerking met andere besturen	13
Klachten	14
ONDERWIJS.....	15
Opbrengsten.....	15
Kwaliteitszorg en interne audit	17
Passend onderwijs	18

MEDEWERKERS	19
Personeelbestand	19
Bestuursformatieplan	20
Flankerend beleid	20
Functiemix	20
Leerling-leraar ratio	21
Arbo en ziekteverzuim	21
Risico Inventarisatie en Evaluatie	21
Professionalisering.....	22
HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN	23
Onderhoud	23
Capaciteit en ruimtebehoefte scholen.....	24
Project MFC Meeden	24
Nieuwbouw obs Inspecteur Amerikaschool.....	24
Huisvesting gemeente Veendam	24
MFA Stadskanaal Centrum	25
Verhuizing/nieuwbouw obs De Badde	25
Opheffing/fusie van scholen.....	25
Vervanging meubilair.....	25
FINANCIËN	26
Exploitatierekening.....	26
Analyse verschillen begroting – jaarrekening 2014	27
Balans	29
Kengetallen per balansdatum	30
Treasury.....	30
TOEKOMSTPARAGRAAF-CONTINUITEITSPARAGRAAF	31
Meerjaren exploitatiebegroting	31
Risico's.....	32
Meerjarenbalans	33
Meerjaren kengetallen financieel	33
Meerjaren kengetallen personeel	33
Bijlage 1. Scholen en aantal leerlingen.....	35

INLEIDING

Scholengroep OPRON verzorgt het openbaar primair onderwijs in de gemeenten Menterwolde, Stadskanaal en Veendam. Tot Scholengroep OPRON behoren 20 openbare basisscholen in deze gemeenten, de speciale basisschool Wim Monnereau te Veendam en de school voor (voortgezet) speciaal onderwijs Margaretha Hardenberg te Veendam.

Kernwaarden, missie en visie

Op onze openbare scholen is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. De openbare school leert kinderen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. De openbare school heeft aandacht voor én biedt ruimte aan ieder kind.

Voor Scholengroep OPRON hebben we drie **kernwaarden** geformuleerd die de basis van ons handelen vormen.

Verbinding

Als openbaar onderwijs staan we midden in de samenleving en verbinden we ons aan de maatschappelijke omgeving. Verbinding is er ook in al onze doelstellingen. Uiteindelijk gaat het om de kwaliteit van het onderwijs. Doelbewust betrekken we alle belanghebbenden bij ons uiteindelijke doel, het zorgen voor kwalitatief goed onderwijs.

Betrokkenheid en verantwoordelijkheid

Veiligheid, vertrouwen, waardering, herkenning en erkenning zorgen voor betrokkenheid van ouders, leerkrachten en ondersteunend personeel, directies en bestuur. Het geven van verantwoordelijkheid voor je eigen werk leidt tot verhoogde betrokkenheid bij je eigen werk. Betrokkenheid en verantwoordelijkheid versterken elkaar en geven voldoening in het dagelijks werk.

Resultaatgericht

Als scholengroep hebben we hoge ambities en hoge verwachtingen, maar met oog voor de eigenheid van elk kind. We willen elk kind bieden wat het nodig heeft om zijn talenten te ontplooien, zodat het zo optimaal mogelijk voorbereid is op zijn toekomst.

Onze missie: *“het beste uit elk kind”*

De kernwaarden en onze missie vormen het fundament van onze **visie**. Belangrijke aspecten daarbij zijn:

Hoge ambities

OPRON-scholen willen het maximale uit elk kind halen. Elk kind heeft recht op goed onderwijs.

Elk kind hoort erbij

OPRON-scholen zijn ontmoetingsplaatsen voor kinderen en leerkrachten waarin we samen leren in een sfeer van veiligheid en geborgenheid.

Respect en waardering

OPRON-scholen bieden leerlingen structuur. We hanteren duidelijke regels en afspraken. Pestgedrag wordt niet geaccepteerd.

Ouderbetrokkenheid

OPRON-scholen betrekken ouders nauw bij het onderwijs. Een goed contact tussen ouders en school is goed voor de leerlingen.

Eenheid en verscheidenheid

OPRON-scholen vullen kwalitatief goed onderwijs op eigen wijze in, passend bij het pedagogisch en onderwijskundig concept.

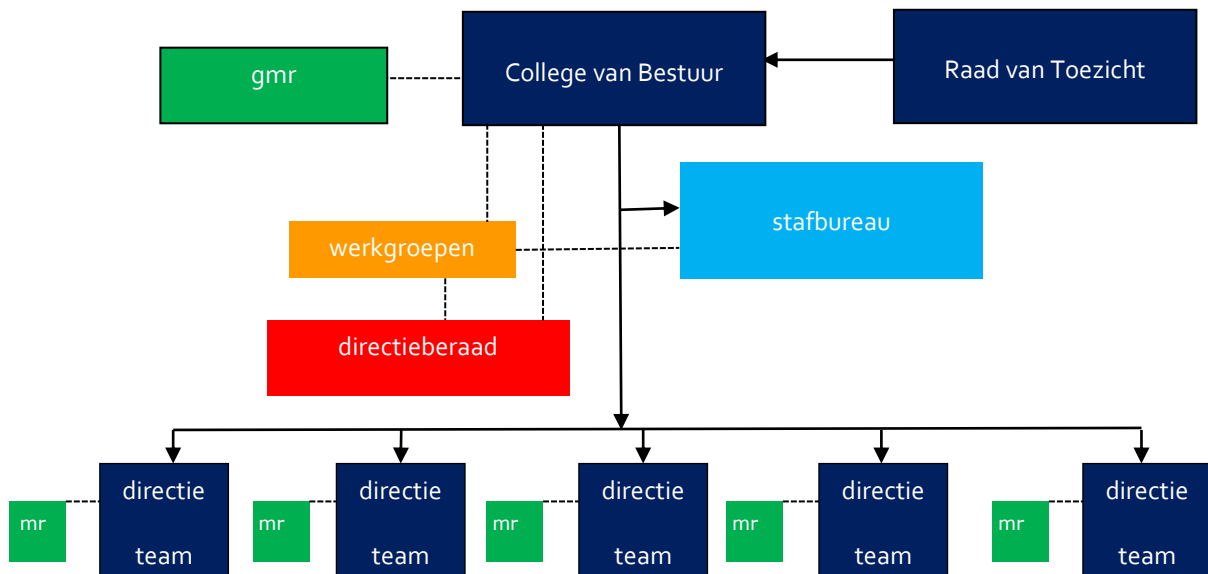
De school als middelpunt in de buurt

OPRON-scholen zijn een belangrijk onderdeel van de wijk, de buurt of het dorp.

Onze kernwaarden, missie en visie zijn uitgewerkt in het koersplan 2013-2015.

ORGANISATIE

De juridische structuur van Scholengroep OPRON is de stichtingsvorm. De structuur van de organisatie is in 2013 aangepast door de invoering van het model Raad van Toezicht – College van Bestuur. Daarmee is de scheiding van Bestuur en intern toezicht geformaliseerd.



Raad van Toezicht

Vanaf 2008 heeft het bestuur van Scholengroep OPRON gefunctioneerd als een toezichhoudend bestuur. In de Wet op primair onderwijs is vastgelegd dat er een vorm van scheiding intern toezicht – bestuur moet zijn. In 2012 is door het toenmalige bestuur aan de gemeenten voorgesteld in dit kader het model Raad van Toezicht – College van Bestuur in toe voeren. De keuze voor dit model was gebaseerd op het gegeven dat dit model het beste aansloot bij de bestaande situatie. Binnen de Raad van Toezicht heeft in de loop van 2014 een functiewissel plaatsgevonden. De heer G. Mulder is per 1 oktober teruggetreden als voorzitter van de Raad van Toezicht en de vicevoorzitter, de heer J. de Vreede, heeft de voorzittershamer op interim basis overgenomen.

College van Bestuur

Het College van Bestuur is het bevoegd gezag en eindverantwoordelijk voor de organisatie. In de statuten zijn de taken en verantwoordelijkheden van het College van Bestuur vastgelegd. In de samenstelling van het College van Bestuur heeft in 2014 een wijziging plaatsgevonden. De heer Oosterwijk is per 2 september teruggetreden als lid en voorzitter van het College van Bestuur. Sinds die datum is de heer ten Brink aangesteld als voorzitter van het college van bestuur a.i. De taken waren tot 2 september als volgt verdeeld:

H.E. Oosterwijk, voorzitter College van Bestuur
 personele zaken/personneelsbeleid, huisvesting en onderhoud

drs. H. Poppen, lid College van Bestuur
 onderwijskundig beleid, financiën

Sinds 2 september 2014 is de samenstelling en de taakverdeling van het College van Bestuur als volgt:

drs. J.P.S. ten Brink, voorzitter College van Bestuur (vanaf 1 januari 2015 alleen)
 personele zaken/personneelsbeleid, huisvesting en onderhoud, onderwijskundig beleid obs 'De Mieden'

drs. H. Poppen, lid College van Bestuur (tot 1 januari 2015)
 onderwijskundig beleid (exclusief obs 'De Mieden'), financiën

Het College van Bestuur voert het overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Het functioneren en de werkzaamheden van het College van Bestuur zijn vastgelegd in het "Reglement College van Bestuur".

Directies van de scholen

De directeur van de school is belast met de algehele leiding van de school en legt verantwoording af aan het College van Bestuur. De taken en verantwoordelijkheden van de directies van de scholen zijn vastgelegd in het managementstatuut. Het managementstatuut is op alle scholen aanwezig. De directie wordt, afhankelijk van de schoolorganisatie en schoolgrootte, bij de uitvoering van de taken ondersteund door een adjunct, een managementteam of een interne begeleider. De directies zijn betrokken bij de ontwikkeling van het algemeen beleid. De directies adviseren de medezeggenschapsraden en voeren namens het bestuur het overleg met de medezeggenschapsraad van de school.

Directieberaad

Alle directeuren van de scholen maken deel uit van het directieberaad. Het directieberaad komt ongeveer één keer per zes weken bijeen. Deze vergaderingen worden geleid door een lid van het College van Bestuur. Het directieberaad adviseert het College van Bestuur over onderwijskundige, personele, financiële en beheersmatige zaken. Het directieberaad kan ook initiatieven nemen voor beleidsontwikkeling op het niveau van Scholengroep OPRON. Voorstellen worden uitgewerkt in werkgroepen.

Werkgroepen

Werkgroepen werken onderdelen van het strategisch beleid uit, bereiden beleidsnotities voor of zorgen voor de opzet, uitwerking en invoering van verbetertrajecten op OPRON niveau. De werkgroepen kunnen in aantal en samenstelling variëren. De werkgroepen zijn verantwoordelijk voor de terugkoppeling naar het directieberaad en het College van Bestuur.

Stafbureau

Het College van Bestuur en de schooldirecties worden ondersteund door het stafbureau, waarin het secretariaat en specialistische taken rondom personele, financiële en huisvestingstaken zijn ondergebracht. Op het stafbureau zijn vijf medewerkers (4,5 fte) werkzaam. Het stafbureau is indertijd gestart met een omvang van 7 fte. De financiële, personele en salarisadministratie zijn uitbesteed aan OSGMetrion in Assen. OSGMetrion stelt drie keer per jaar een financiële managementrapportage op. Geconstateerd moet worden dat de huidige beperkte omvang van de ondersteuning knelt, mede onder druk van de toenemende bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs. Met de wisselingen in het College van Bestuur is het bestuurskantoor uitgebreid met een controller a.i. voor 0,6 FTE en per 1 januari 2015 met een adviseur Onderwijs & Kwaliteitszorg en een hoofd P&O, allen a.i.

<i>personeelsbeleid</i>	<i>1 fte</i>
<i>formatie en rechtspositie</i>	<i>1 fte</i>
<i>financiën en huisvesting</i>	<i>1 fte</i>
<i>administratieve ondersteuning</i>	<i>1,5 fte</i>

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) is de bovenschoolse variant van de Medezeggenschapsraad die verbonden is aan elke school. De GMR buigt zich over aangelegenheden die gelden voor alle scholen die onder

Oudergeleding	Personeelsgeleding
Dhr. E. Hut	Mevr. J. Harkema
Dhr. M. Assink	Mevr. A. Hulshof
Mevr. J. Beikes	Dhr. F de Jager
Mevr. C. Eling	Dhr. H. Lubben
Dhr. E. Stanneveld	Dhr. B. Lutgert
Dhr. R. Stuivenberg	Vacature

In 2014 zijn o.a. de volgende onderwerpen aan de orde geweest: vakantierooster 2014-2015, bestuursformatieplan 2014-2015, afvloeiingslijst, wisseling CVB en interim-analyse, jaarrekening 2013, afblazen fusie OPRON-OPOS en passend onderwijs.

Scholengroep OPRON vallen en beslist mee over belangrijke zaken op school overstijgend niveau, zoals het bestuursformatieplan, personeelsbeleidsplan, strategisch beleidsplan. Daarnaast heeft de GMR recht van advies ten aanzien van bijvoorbeeld de begroting, het vakantierooster, duurzame samenwerking met een andere instelling, etc. De bevoegdheden van de (G)MR zijn opgenomen in het medezeggenschapsreglement. Het reglement is aangepast op 1

januari 2012 als gevolg van wijzigingen in de Wet op de medezeggenschap. De GMR bestaat uit 12 personen: 6 ouders en 6 personeelsleden. De GMR vergadert in principe elke maand. De vergaderingen zijn in beginsel openbaar. Het College van Bestuur is de gesprekspartner van de GMR. We streven er naar de GMR niet alleen in de fase van advies en/of instemming te betrekken, maar ook bij de ontwikkeling van beleid. Omdat niet elke MR vertegenwoordigd is in de GMR organiseert de GMR één of twee keer per jaar een gezamenlijke avond met de medezeggenschapsraden. Ook nodigt de GMR één keer per jaar de Raad van Toezicht uit voor een overleg.

Strategische partners

Scholengroep OPRON neemt deel aan diverse netwerken in de gemeenten, de regio, de provincie of op landelijk niveau. Met de gemeenten vindt jaarlijks het overleg plaats in het LEA (Lokaal Educatieve Agenda). Onderwerpen van overleg zijn het lokaal onderwijs en jeugdbeleid. Daarnaast is er het OOGO (Op Overeenstemming Gericht Overleg). In dit overleg komen de zaken met betrekking tot de huisvesting aan de orde. In 2014 heeft het College van Bestuur van Scholengroep OPRON actief geparticipeerd in het Bovenschools Directie Overleg Groningen (BDOG), het overleg over het kwaliteitsakkoord provincie Groningen, de samenwerkingsverbanden "Passend Onderwijs Groningen" voor zowel het primair onderwijs als voor het voortgezet onderwijs en de arbeidsvoorwaardencommissie van de PO-raad.

Partners voor- en vroegschoolse educatie

Als scholengroep zijn we proactief in de samenwerking met de voorschoolse voorzieningen. Met de organisaties voor peuterspeelzaalwerk in de drie gemeenten zijn convenanten afgesloten om deze samenwerking structureel vorm te geven. Twee zaken vinden we daarbij van belang voor een goede ontwikkeling van de kinderen: een goede overdracht en de inhoudelijke afstemming. In de gemeente Stadskanaal zijn we actief betrokken bij een werkgroep die zich met de overdracht en de inhoudelijke afstemming bezig houdt. In deze werkgroep zitten vertegenwoordigers van de peuterspeelzaal, de basisscholen en een organisatie voor kinderopvang. Ook de gemeente Stadskanaal is hierbij betrokken. In de gemeente Veendam was het gemeentelijk beleid rondom de voor- en vroegschoolse periode nogal in beweging. Inmiddels is er een breed overleg opgestart om te komen tot een goede samenwerking. Aan dit overleg nemen meerdere OPRON-scholen deel. In de gemeente Menterwolde zijn er op schoolniveau goede contacten met de organisaties voor peuterspeelzaalwerk en kinderopvang.

Samenwerkingsverbanden Weer Samen naar School

Scholengroep OPRON maakte tot 1 augustus 2014 deel uit van het WSNS samenwerkingsverband Stadskanaal e.o. en het WSNS samenwerkingsverband Veendam. Scholengroep OPRON wordt in het bestuur van beide samenwerkingsverbanden vertegenwoordigd door het College van Bestuur. Als gevolg van de komst van Passend Onderwijs zijn de samenwerkingsverbanden 'in liquidatie'.

Regionaal Expertise Centrum

De bij Scholengroep OPRON behorende school voor speciaal onderwijs Margaretha Hardenberg maakte tot 1 augustus 2014 deel uit van het Regionaal Expertise Centrum (REC). Het REC is een federatief verband van alle scholen voor speciaal onderwijs van zogenaamde cluster drie scholen (scholen voor lichamelijk en verstandelijk gehandicapte leerlingen). Het OPRON-bestuur is in het federatief bestuur vertegenwoordigd door het College van Bestuur. Het REC is sinds 1 augustus 2014 'in liquidatie'.

Picto

Een aantal schoolbesturen in onze regio heeft de krachten gebundeld op het gebied van ICT (beheer en beleid). Hiervoor zijn we samen met de deelnemende besturen een overeenkomst kosten voor gemene rekening aangegaan onder de naam Picto (Platform Informatie en Communicatietechnologie). Doelstelling is het gezamenlijk uitvoeren van het systeembeheer en het stimuleren van het gebruik van ICT. Het OPRON bestuur is in het bestuur van Picto vertegenwoordigd door het College van Bestuur.

Academische Opleidingschool Noord Nederland

De obs Westerschool te Wildervank participeert in de Academische Opleidingschool Noord Nederland. In dit verband werken basisscholen in Groningen en Drenthe samen met de Hanzehogeschool (PABO) en het Universitair Opleidingscentrum Groningen aan de opleiding van studenten. Deze toekomstige collega's worden opgeleid tot leerkracht basisonderwijs en doen praktijkgericht onderzoek.

VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht kijkt terug op een turbulent jaar, waarin OPRON te maken heeft gekregen met een aantal onderwerpen.

Allereerst kijken we terug op een verder teruglopend aantal kinderen dat onze scholen bezoekt. Dit heeft er toe geleid dat het besluit moest worden genomen om twee scholen op te gaan heffen in 2015.

Op één van onze scholen zijn wij er nog niet in geslaagd het onderwijsniveau toe te tillen naar het peil dat ons voor ogen staat. Dit heeft geleid tot verscherpt toezicht waarbij het nodig is gebleken om heel veel energie en extra menskracht vrij te maken en beschikbaar te stellen om tot significante, blijvende verbetering te komen.

Er hebben zich op het personele vlak aanzienlijke mutaties voltrokken: Eerst was er het afscheid van onze collega dhr. Stokroos als lid van de RvT, die om gezondheidsredenen afscheid heeft moeten nemen.

Aan het eind van het schooljaar heeft op eigen verzoek dhr. Oosterwijk afscheid genomen van OPRON. Aan het eind van 2014 heeft, zoals was voorzien, dhr. Poppen afscheid genomen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Beide bestuurders zijn wij veel dank verschuldigd voor de energie die zij hebben gestoken in de ontwikkeling van de scholen binnen OPRON en de positie die OPRON heeft verworven in onze regio.

Wij zijn in staat geweest ingaande september een interim bestuurder aan te trekken in de persoon van dhr. J.P. ten Brink. Om structureel de kwaliteit van het onderwijs binnen al onze scholen naar een hoger plan te tillen, is besloten het stafbureau te versterken.

Als resultante van het teruggelopen kwaliteitsniveau op en in het bijzonder één van de scholen en de rapportage door de onderwijsinspectie vanuit het in 2013 uitgevoerde onderzoek naar het bestuurlijk handelen en aansluitende gesprekken is door de RvT een onderzoek geïnitieerd om tot een spiegelbeeld te komen waaruit geput wordt om tot een versterkt fundament en vernieuwd toezicht te komen waarop scholen zich kunnen ontwikkelen naar "donker groen".

Richting bepalend zijn daarbij twee genomen besluiten:

- De voorgenomen fusie tussen OPRON en OPOS wordt niet verder doorgezet, waarmee maximaal energie kon worden vrijgemaakt in het proces van versterking van de scholen;
- Het stafbureau wordt versterkt, waarmee de scholen optimaal kunnen worden ondersteund op hun ontwikkelingsplan.

Bij het nemen van deze besluiten heeft de Raad van Toezicht besloten tot een herschikking binnen de Raad, wat er toe heeft geleid dat de heer Mulder zijn functie als voorzitter heeft overgedragen aan de vice voorzitter, dhr. de Vreede. Hierbij is sprake van Ad Interim invulling om ontwikkeling van vernieuwd toezicht maximaal perspectief te geven in 2015.

In een regio waar krimp optreedt, heeft dit direct invloed op de omvang van scholen. Dit trekt een sterke wissel op het team van scholen. Er is immers gereede kans dat het team met het krimpend aantal leerlingen ook zal moeten verkleinen. In 2013 is daarom besloten flankerend beleid te ontwikkelen, waardoor eerder mensen vrijwillig uit kunnen treden dan gedwongen door de omstandigheden. De RvT is zeer blij waar te nemen dat de uitvoering van dit beleid positief bijdraagt.

Door zorgvuldige inzet van de financiële mogelijkheden ziet de RvT dat er nu ruimte is ontstaan om invulling te geven aan flankerend beleid en versterking van het stafbureau.

In 2014 is de Raad van Toezicht voor 10 vergaderingen bijeen gekomen.

Met het college wordt gewerkt aan invulling van een nieuw toezicht kader en de ontwikkeling van een dashboard ter ondersteuning van de kwaliteitsgroei van schoolteam en medewerkers en daarmee de ontwikkeling die ons bij OPRON voor ogen staat.

De RvT is integraal lid geworden van het VTOI, de vereniging van toezichthouders in onderwijsinstellingen. Het heeft ons geholpen te werken aan eigen ontwikkeling bij de invulling van doeltreffend toezicht.

De leden van de Raad van Toezicht krijgen jaarlijks een onkostenvergoeding van 1500 Euro. Daarbij is in oenschouw gehouden dat OPRON nog steeds binnen haar budget heel bewust keuzes moet maken. Van

Dhr. J.H.L. de Vreede (voorzitter a.i.)
Mevr. H. G. Schuringa (secretaris)
Dhr. J. Blaauw (penningmeester)
Dhr. G. Mulder
Dhr. H. de Weerd
Leden Raad van Toezicht per 31 december 2014

overheidswege zijn dit jaar richtlijnen over de bandbreedte voor vergoedingen tot stand gekomen. Daarnaast kan de Raad van Toezicht zich richten op de toekomst.

Code Goed Bestuur

Uitgangspunt voor de bestuurlijke vormgeving van Scholengroep OPRON zijn de principes van “good governance” zoals die zijn vastgelegd in de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs (versie 2012). Scholengroep OPRON is lid van de PO-raad. Als zodanig onderschrijven we deze code.

In deze code zijn de basisprincipes vastgelegd omtrent het professioneel handelen van bestuur en intern toezicht. In dit jaarverslag leggen we in de verschillende hoofdstukken verantwoording af over de wijze waarop invulling is gegeven aan de uitgangspunten en bepalingen in deze code. Periodiek evalueren Raad van Toezicht en het bestuur het bestuurlijk handelen aan de uitgangspunten en bepalingen.

In 2014 is in het bestuurlijk handelen niet afgeweken van de uitgangspunten en bepalingen.

BESTUURLIJKE ONTWIKKELINGEN

Het jaar 2014 is een bewogen jaar gebleken voor onze scholengroep. Als gevolg van het opnieuw 'zeer zwak' worden van obs 'De Mieden' in Meeden heeft de voorzitter van het college van bestuur zijn functie op 2 september neergelegd. Sindsdien is een nieuwe bestuurder a.i. aangetreden. Daarmee is een 'knip' ontstaan

Interim bestuur

Sinds september 2014 is een interim bestuurder aangesteld als gevolg van het (aanstaande) vertrek van beide OPRON-bestuurders. De interim periode is begonnen met een eerste analyse van de situatie van OPRON.

Conclusie: er is ruimte en noodzaak voor verbetering!

Er is sprake van een onderwijsorganisatie waar door iedereen die daarbij betrokken is met hart en ziel gewerkt wordt aan het leveren van onderwijskwaliteit voor alle kinderen die onze scholen bezoeken. Maar ook een onderwijsorganisatie die marktaandeel verliest in een fors krimpende markt, met meer krimp dan volgens de eigen prognose werd verwacht. In de afgelopen jaren heeft OPRON het grootste deel van de krimp in de regio voor haar kiezen gekregen, het bijzonder onderwijs is niet of nauwelijks teruggelopen.

Het kwaliteitsijs is nog niet dik genoeg: er is een aantal scholen 'zwak' of 'zeer zwak' en het ijs staat deels onder water. Zo zijn er scholen die weliswaar een basis toezicht arrangement hebben, maar waarvan het de vraag is of zij dat zouden behouden als er door de inspectie - bij wijze van spreken morgen - kwaliteitsonderzoek wordt gedaan. Dit alles terwijl de kwaliteitseis verder wordt opgetrokken. Daarbij komt dat OPRON in- en extern nog niet beleefd wordt als een sterk 'merk'. De dienstverlening van het bestuurskantoor is voor verbetering vatbaar. Door de voortdurende (extra) krimp en de (personele) risico's die dat met zich meebrengt, is er in onze ogen onvoldoende grip op de kwalitatieve gevolgen daarvan in personele zin. Op termijn is dat wellicht één van de grootste risico's die OPRON kent en daarmee wellicht de belangrijkste uitdaging die er ligt. Hoe krijgt en houdt OPRON grip op de kwaliteit van het personeelsbestand en daarmee op de onderwijskwaliteit?

Het is duidelijk dat een duidelijke stip op de horizon ontbreekt waardoor de organisatie op onderdelen meer reactief dan proactief is geworden. Dat leidt tot veel drukte aan de 'achterkant' en te weinig druk op de 'voorkant'.

Een en ander betekent dat het in 2013 vastgelegde beleid voor de periode 2013-2015 zoals dat is vastgelegd in ons koersplan "het beste uit elk kind" aan versnelde herziening toe bleek te zijn.

Doelen

Naar aanleiding van de analyse zijn de volgende OPRON-brede richtinggevende doelen geformuleerd:

Algemeen	OPRON kent een groeiend marktaandeel in haar eigen voedingsgebied: <ul style="list-style-type: none"> - OPRON staat in- en extern bekend als een sterk 'merk' - Ouders/verzorgers zijn bovengemiddeld tevreden over de school van hun kind(eren).
Onderwijs	Alle OPRON-scholen voldoen continu en ruimschoots aan de eisen die de inspectie stelt: <ul style="list-style-type: none"> - Het aantal scholen met een verscherpt toezicht ('zwak' of 'zeer zwak') daalt gestaag tot nul uiterlijk in 2016. - Er komen vanaf nu géén scholen met een aangepast arrangement bij - Vanaf 2016 zijn er minimaal twee scholen met het predicaat 'goed' of 'excellent', dit aantal stijgt daarna gestaag naar tenminste een kwart van het aantal scholen

HRM	OPRON heeft grip op de groei van de kwaliteit van het personeelsbestand met het oog op de onderwijskundige doelstellingen die zijn geformuleerd: <ul style="list-style-type: none"> - Middels een strategische herbezinning op het personeelsbeleid van scholengroep OPRON, geeft OPRON actief vorm aan de nieuwe CAO en het bestuursakkoord - OPRON is toegerust om niet alleen in kwantitatieve zin zo veel mogelijk 'in control' te blijven op de personele uitgaven, maar ook en vooral in kwalitatieve zin. Het personeelsbeleid van de scholengroep is toegerust op het oplossen van deze grote uitdaging.
Bedrijfsvoering	Sober en doelmatig: <ul style="list-style-type: none"> - De exploitatie van scholengroep OPRON dient zo snel mogelijk doch uiterlijk in het begrotingsjaar 2017 in balans te zijn, dat wil zeggen sluiten op een kleine plus, waarbij eventuele overschrijdingen altijd gepland plaatsvinden en ten dienste staan van de onderwijskundige doelstellingen - Overschrijdingen als gevolg van onrendabele leegstand en/of nevenvestigingen worden zo snel als mogelijk tot nul gereduceerd.

Aanpak: wat gaat er gebeuren in 2015

Om de bovenstaande doelstellingen te behalen worden de volgende stappen uitgezet en uitgewerkt, uiteraard in goede samenspraak met de directeuren, GMR en Raad van Toezicht.

Overzicht van onderwerpen en aanpak in grote lijnen

1. Vanuit de analyse en conclusie van de eerste bevindingen over de situatie van OPRON en de nadere verkenning van de diepgang en omvang van de opdracht door de Raad van Toezicht, blijkt dat op alle niveaus en in de volle breedte van het beleid verbetering van de prestatie noodzakelijk is. Dat betekent dat alle activiteiten daaraan moeten bijdragen. Dit krijgt in de dagelijkse gang vorm door het vertonen van voorbeeldgedrag en het stimuleren van het doorbreken van de bestaande situatie. Op deze manier wordt direct aan de benodigde verbetering van de kwaliteit van de **verrichting** gewerkt. Hierbij hoort ook het scherp krijgen van de pijnpunten in de exploitatie, het verscherpt aansturen van de scholen daar waar nodig inzake de onderwijskwaliteit en het adequaat in beeld brengen van de begroting voor volgend kalenderjaar vanuit de geschetste richtinggevende doelen.
2. Het stafbureau beschikt –na het wegvallen van de beide leden van het College van Bestuur als meewerkend voorman- niet meer over de benodigde capaciteit en competenties die nodig zijn voor de grote opgaven die op de organisatie afkomen. Er is gewerkt aan het opvangen van het wegvallen van de inzet door het College van Bestuur binnen het stafbureau, **zonder** dat er gaten vallen in de beleidsvoering en –uitvoering en met tegelijkertijd een impuls voor de organisatie brede noodzakelijke prestatieverbetering. Dat betekent dat per 1 januari 2015 drie parttime en tijdelijk aangestelde functionarissen zijn benoemd, te weten:
 - a. Controller/hoofd bedrijfsvoering, tevens bureauhoofd
 - b. Strategisch HR-medewerker/Hoofd P&O
 - c. Beleidsadviseur Onderwijs en Kwaliteitszorg

De drie nieuwe functionarissen vormen –desgewenst aangevuld met externe deskundigheid- een multidisciplinair verbeterteam, dat ten dienste staat aan de scholen en het bestuur om de doelstellingen zoals geformuleerd binnen bereik te brengen.

In de begroting voor 2015 is ruimte opgenomen om desgewenst de tijdelijke inzet van zowel de genoemde functionarissen als de interim bestuurder het gehele jaar te laten voortduren. Daarmee is de continuïteit voor 2015 geborgd. Pas wanneer er meer duidelijkheid is over de toekomstige inrichting van de organisatie op school- en bovenschools niveau, kan overgegaan worden tot een definitievere invulling. Het streven is om dit uiterlijk per 1 januari 2016 te realiseren.

3. Er wordt zo snel mogelijk begonnen met het **richten** van de organisatie op de toekomst. Wat wordt de stip op de horizon die als richtpunt geldt voor OPRON als geheel? Dit betreft een strategietraject dat in samenspraak met de schooldirecties en andere in- en externe stakeholders zal worden opgepakt in de periode november 2014-mei 2015, te beginnen met een analyse van externe ontwikkelingen, kansen en bedreigingen en daarnaast een analyse van sterke en zwakke punten van OPRON (die deels ook al worden versterkt door de versterking van het stafbureau). Zo mogelijk zal het traject starten met een schouw van de individuele scholen aan de hand van het toezicht kader van de inspectie, zodat aan de spreekwoordelijke voorkant expliciet en duidelijk is welke opdracht er ligt per school om te kunnen voldoen aan de geformuleerde doelstellingen.
4. Volgend op dit strategietraject wordt een plan gemaakt voor een bijpassende inrichting van de (school)organisatie in de toekomst. Op basis van best-practices in den lande zal gezocht worden naar een passend en creatief antwoord op het inrichtingsvraagstuk. Vragen die daarbij aan de orde zijn, zijn de volgende:
 - a. Welke eisen worden maatschappelijk aan het toekomstige onderwijs gesteld?
 - b. Aan wat voor soort voorzieningen voor de doelgroep 0-12 jr. is in de toekomst behoefte?
 - c. Blijft het huidige (school)model overeind?
 - d. Is clustering in regionale eenheden aan de orde?
 - e. Draagt de vorming van netwerkscholen bij aan de toekomstige prestaties?
5. Tot slot kan het laatste inrichtingsvraagstuk worden beantwoord, namelijk de definitieve inrichting van de bestuursstructuur (1 of 2 bestuurders) en de daarbij behorende ondersteuning. De beantwoording van dit vraagstuk moet bij voorkeur niet alleen aansluiten bij de strategische agenda van Scholengroep OPRON zelf, maar ook bij de op dat moment bekende ontwikkelingen op het gebied van (bestuurlijke) samenwerking in Oost-Groningen.
6. Resultaat 'box', wat is er in 2015 (en deels in 2016) gerealiseerd:
 - een schoolplan 2015 – 2019 voor iedere school
 - een strategisch beleidsplan 2015 – 2019 voor de stichting
 - een audit en een reviewrapport voor iedere school
 - een doelstellingenmatrix voor iedere school (januari – juli 2015)
 - een organisatienota over **richting** en **inrichting**
 - een (gevisualiseerde) planning en control cyclus
 - een meerjarenbegroting (2017+)
 - een basisarrangement van de inspectie voor iedere school (vanaf 2016 e.v.)

Randvoorwaarden voor succesvolle verandering:

- a. Schoolteam wordt gezien als eenheid van verandering
- b. Directeur heeft regie bij schoolontwikkeling, ondersteuning op maat
- c. Het multidisciplinair team voert regie over partituur, legt verantwoording af aan bestuurder

Planning

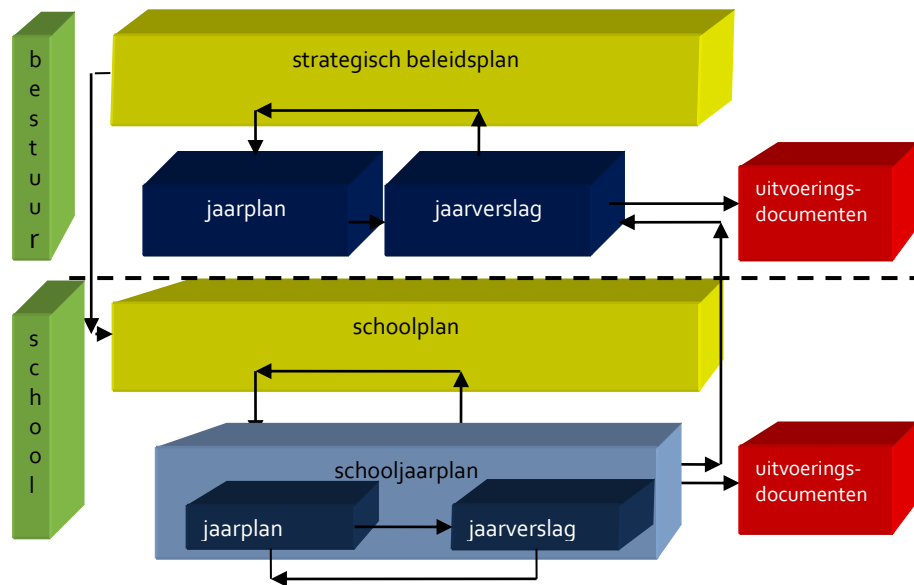
In de interne notitie 'Geef groei de Ruimte' is een actieplan opgenomen voor het planmatig werken aan een sterke OPRON-organisatie in 2015 e.v. Wanneer de richting bepaald is kan ook een begin worden gemaakt met de keuze voor een bijpassende inrichting. Rond de zomer van 2015 kunnen dan de eerste stappen worden gezet in de gewenste (in)richting. Na de zomer volgt dan mogelijk de werving van een nieuw College van Bestuur.

Kwaliteitszorg

Basis van onze kwaliteitszorg op zowel het bestuurs- als schoolniveau zijn het INK-model (Instituut Nederlandse Kwaliteit) en de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). In het strategisch beleidsplan 2013-2015 zijn de verbeterplannen voor de organisatiegebieden visie, beleid en strategie, personeel, leiderschap cultuur en klimaat, management van onderwijs en ondersteunende processen vastgelegd. De resultaten van deze verbeteracties meten we aan de hand van onze opbrengsten, maar ook door te kijken naar de waardering van het personeel, de ouders en de maatschappij. Dit laatste doen we door bijvoorbeeld te kijken naar de bevindingen van de onderwijsinspectie. Het strategisch beleid op bestuursniveau vormt tevens het kader voor

het school specifieke beleid. Dit is vastgelegd in het schoolplan en uitgewerkt in het jaarlijks op te stellen schooljaarplan.

Het schooljaarplan is een integraal document op schoolniveau. In dit jaarlijkse document zijn opgenomen de resultaten en analyse van ons onderwijs en de verbeterprocessen, eventuele veranderingen in de context en de verbeteracties voor het volgende schooljaar. Met dit schooljaarplan legt de school zowel horizontaal (medezeggenschapsraad, ouders, ketenpartners) als verticaal (bestuur, inspectie) verantwoording af. Tevens fungeert het schooljaarplan als een managementcontract en is het een middel voor het monitoren van de onderwijsresultaten door het bestuur en leidraad voor gesprekken tussen het bestuur en de school over de kwaliteit van het onderwijs op de school in al zijn facetten en de voortgang van de verbeteracties. In onderstaande figuur zijn de relaties tussen de verschillende documenten weergegeven.



Figuur 2. Relatie tussen de verschillende documenten in het kader van de kwaliteitszorg

Fusie OPRON - OPOS

In 2014 is veel tijd en aandacht besteed aan de (afroning van de) voorbereiding van de fusie met OPOS. In het licht van in- en externe ontwikkelingen binnen zowel OPRON als OPOS is in november 2014 in goed overleg tussen de Raad van Toezicht van OPRON en het bestuur van OPOS besloten de fusie af te blazen.

Krimp en samenwerking met andere besturen

Als gevolg van demografische ontwikkelingen hebben we al enkele jaren te maken met daling van het aantal leerlingen. In een eerder stadium hadden we in een aparte notitie al onze beleidsvoornemens geformuleerd. Eén van deze beleidsuitgangspunten was: daar waar mogelijk een samenwerking met andere schoolbesturen. In het kader van het Regionaal Woon- en Leefbaarheidsplan zijn in eerste instantie drie schoolbesturen en in een later stadium vijf schoolbesturen in Oost-Groningen verkennende besprekingen opgestart om te onderzoeken of er de bereidheid is met elkaar te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om nader met elkaar samen te werken en in gezamenlijkheid kwalitatief goed onderwijs in de regio te behouden en als zodanig een bijdrage te leveren aan het behoud van de leefbaarheid in de dorpen in ons gebied. Door de vijf schoolbesturen is een intentieverklaring ondertekend, waarin is vastgelegd dat men dit wil onderzoeken. Daarbij worden twee sporen bewandeld. In de eerste plaats het onderzoeken van de bestuurlijk/juridische aspecten en ten tweede een onderzoek naar scholen/dorpen waar samenwerking op korte en middellange termijn wenselijk dan wel noodzakelijk is. Dit onderzoek is in de eerste helft van 2014 uitgevoerd, met als uitkomst dat het komen tot een boven bestuurlijke holding als middel om samenwerkingsscholen te vormen de meest voor de hand liggende optie is. In het najaar is een volgende stap gezet, namelijk het concreet laten uitwerken van een blauwdruk voor een holding-construct. De besluitvorming daarover is voorzien medio 2015.

Klachten

Artikel 14 van de Wet op het primair onderwijs bepaalt dat schoolorganisaties een regeling voor de afhandeling van klachten moeten hebben. Het klachtrecht heeft een belangrijke signaalfunctie met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Door de klachtenregeling ontvangen het bevoegd gezag en de school signalen die hen kunnen ondersteunen bij het verbeteren van het onderwijs en de goede gang van zaken op school. Veruit de meeste klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school zullen in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en schoolleiding op een juiste wijze worden afgehandeld. Indien dat echter, gelet op de aard van de klacht, niet mogelijk is of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men een beroep doen op de klachtenregeling. Men kan dan een klacht indienen bij het bestuur of de landelijke klachtencommissie voor onderwijs. Onze klachtenregeling is opgenomen in de schoolgids van elke school. Kern van deze procedure is de klacht op te lossen op het niveau waarop deze is ontstaan. In 2014 zijn bij het bestuur vier klachten binnengekomen. Deze hadden betrekking op de handelwijze van de school jegens een leerling. De klachten zijn door OPRON in en na overleg met de ouders en de school afgehandeld. Er zijn geen klachten ingediend bij de landelijke klachtencommissie onderwijs.

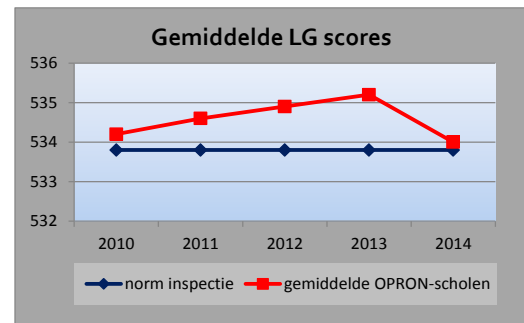
ONDERWIJS

In het koersplan 2013-2015 is het strategisch beleid vastgelegd en zijn op bestuursniveau de doelen en ambities vastgesteld. Centraal en hoog op de agenda staat de onderwijskwaliteit. De wet Goed Onderwijs-Goed Bestuur bepaalt dat het bestuur verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs. Scholengroep OPRON is al enkele jaren bezig een opbrengstgerichte werkwijze en cultuur te realiseren. In dit hoofdstuk gaan we eerst in op zowel de tussentijdse resultaten als de eindresultaten.

Opbrengsten

Bij de beoordeling of eindopbrengsten van een school voldoende zijn, ging de inspectie tot 2012 uit van de schoolscore gecorrigeerd voor leerlingengewicht (LG score). Vanaf 2012 geldt een nieuwe systematiek. De inspectie maakt vanaf dat jaar voor alle scholen gebruik van de ongecorrigeerde schoolscore. De ondergrens is afhankelijk van het percentage gewogen leerlingen op de hele school. Om toch een trend te kunnen vaststellen over meerdere jaren zijn we in de jaarverslagen over 2012 en 2013 nog uitgegaan van de oude systematiek van de inspectie. We kunnen dit doen omdat het Cito nog jaarlijks de scores op de eindtoets herrekent op basis van het leerlingengewicht. Als we dit ook voor 2014 nog een keer toepassen, dan zien we dat de scores gecorrigeerd voor leerlingengewicht over de periode 2010 tot en met 2013 een stijgende lijn laten zien. In 2014 vallen de scores terug en liggen nog 0,2 punt boven de ondergrens die de inspectie tot 2012 hanteerde.

	<i>norm inspectie</i>	<i>gemiddelde OPRON-scholen</i>	<i>verschil</i>
2010	533,8	534,2	+0,4
2011	533,8	534,6	+0,8
2012	533,8	534,9	+1,1
2013	533,8	535,2	+1,4
2014	533,8	534,0	+0,2



Inmiddels beschikken we nu over een periode van drie jaar over gegevens uitgaande van de nieuwe systematiek. Omdat in de nieuwe systematiek van de inspectie de ondergrens afhankelijk is van het percentage gewichtenleerlingen en dit percentage per jaar kan verschillen, hebben we voor al onze basisscholen het verschil berekend tussen de ongecorrigeerde schoolscore en de door de inspectie voor de betreffende school vastgestelde ondergrens. Vervolgens hebben we het gemiddelde verschil voor alle scholen berekend.

We zien dan dat het gemiddelde verschil in 2012 1,2 punt boven de ondergrens van de inspectie lag en in 2013 1,8 punt. In 2014 is ligt de gemiddelde afwijking echter 0,8 punt onder de gemiddelde ondergrens. We zien dus dezelfde trend als bij de LG-scores, maar bij de systematiek die vanaf 2012 wordt toegepast worden de verschillen zowel positief als negatief groter. Hogere scores laten een grotere afwijking in positieve zin zien, lagere scores een grotere afwijking in negatieve zin. De doelstelling dat de gemiddelde score van al onze scholen tenminste 1 punt boven de ondergrens van de inspectie moest liggen, hebben we in 2014 niet gehaald.

	<i>gemiddelde afwijking van de scores t.o.v. ondergrens</i>
2012	+ 1,2
2013	+1,8
2014	-0,8

In de bovenstaande gegevens zijn de eindresultaten van de Europaschool, de Wim Monnereauschool en de Margaretha Hardenbergschool niet meegenomen. Op de Europaschool wordt niet de Cito eindtoets gebruikt, maar het Schooleindonderzoek. De eindresultaten van deze school zijn in twee van de laatste drie jaren voldoende. Voor de scholen voor speciaal basis onderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs hanteert de inspectie een andere werkwijze om de eindresultaten te beoordelen. Volgens de voorlopige wijze van beoordeling van de eindresultaten waren deze voor beide scholen in 2014 voldoende.

Naast de eindopbrengsten worden op bestuursniveau ook de resultaten op de tussentijdse toetsen gevolgd. Dit betreft de toetsen technisch lezen groep 3 en 4, rekenen/wiskunde groep 4 en 6 en begrijpend lezen groep 6. De toetsen worden twee keer per jaar afgenomen, behalve de toets begrijpend lezen. Deze toets wordt één keer per jaar afgenomen. Voor kleine scholen (één van de groepen 3, 4, of 6 heeft minder dan 10 leerlingen) kijkt de inspectie tevens naar de resultaten op de toetsen rekenen/wiskunde en begrijpend lezen groep 5.

De inspectie beoordeelt de tussentijdse resultaten als voldoende als de resultaten voor meer dan de helft van de toetsen boven de norm liggen. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de resultaten op de tussentijdse toetsen 2014, de eindtoets 2014 en de eindresultaten over een periode van drie jaar (2012- 2014). NB: op de Butte was in het schooljaar 2013-2014 geen groep 8, vandaar dat deze gegevens ontbreken.

	Tussentijdse toetsen (midden) 2013-2014	Tussentijdse toetsen (eind) 2013-2014	Resultaten eindtoets 2014	Resultaten eindtoets (over 3 jaar)
De Mieden	■	■	■	■
Insp. Amerikaschool	■	■	■	■
Burg. Verkruijsschool	■	■	■	■
Europaschool	■	■	■	■
De Tandem	■	■	■	■
De Viermaster	■	■	■	■
De Butte	■	■		■
De Braskörf	■	■	■	■
Noorderbreedte	■	■	■	■
Hagenhofschool	■	■	■	■
Parkwijksschool	■	■	■	■
Westerschool Wildervank	■	■	■	■
De Sleutel	■	■	■	■
Meester Neuteboomschool	■	■	■	■
De Oleander	■	■	■	■
Westerschool Stadskanaal	■	■	■	■
De Ommewending	■	■	■	■
De Badde	■	■	■	■
De Musselhorst	■	■	■	■
't Zonnedal	■	■	■	■

■ *onvoldoende*

■ *2x onvold. In 3 jr.*

■ *voldoende*

Begrijpend lezen

Zowel de eindopbrengsten als de tussenopbrengsten van de scholen worden tijdens het directieberaad met elkaar besproken. Uit de jaarlijkse analyse van de tussenopbrengsten op bestuursniveau is gebleken dat de resultaten op het onderdeel begrijpend lezen op meerdere scholen achterblijven bij de andere leergebieden. In overleg met de gezamenlijke directies is in het schooljaar 2013-2014 begonnen met een tweetal verbetertrajecten op meerdere OPRON-scholen. Bij beide trajecten werkt een aantal scholen samen onder leiding van een externe deskundige. Onderdelen van deze verbetertrajecten zijn o.a. deskundigheidsbevordering van leerkrachten op het gebied van begrijpend lezen, de didactische vaardigheden m.b.t. het lesgeven en het toepassen van de strategieën bij andere vakgebieden.

Jaarlijks overlegt de inspectie met het bestuur over de kwaliteit van het onderwijs aan de scholen. Daarbij wordt met name gekeken naar de eindresultaten en de trend over een aantal jaren. Als de inspectie oordeelt dat de kwaliteit van het onderwijs op orde is, wordt een basisarrangement toegekend. Worden er mogelijke risico's gesignaleerd, dan komen de betreffende scholen in aanmerking voor een kwaliteitsonderzoek. Als de eindresultaten onvoldoende zijn, wordt afhankelijk van het aantal normindicatoren dat als onvoldoende wordt aangemerkt, het arrangement zwak of zeer zwak toegekend. Tabel 4 geeft een overzicht van de arrangementen in de afgelopen vijf jaar.

Jaar	basisarrangement	zwak	zeer zwak
2010	18	4	0
2011	20	1	1
2012	21	0	1
2013	21	1	0
2014	19	1	2

Uit het overzicht blijkt dat eind 2014 door de inspectie twee OPRON school als zeer zwak zijn gewaardeerd. Voor één van deze scholen (De Mieden) heeft de inspectie het arrangement zeer zwak toegekend in afwijking van de beslisregels. Ondanks dat over een periode van drie jaar de eindresultaten formeel wel voldoende waren, was naar het oordeel van de inspectie dat de situatie niet voldoende stabiel was om een basisarrangement af te kunnen geven.

De inspectie voert in ieder geval één keer per vier jaar op elke school een zogenaamd vierjaarlijks onderzoek uit. Tijdens een dergelijk onderzoek beoordeelt de inspectie een beperkt aantal indicatoren uit het inspectiekader. Dit betreft met name indicatoren rondom de zorg en begeleiding, duidelijke uitleg en de kwaliteitszorg. Verbeterpunten zijn:

- de afstemming van de verwerking van de leerstof op de verschillen tussen de leerlingen;
- bepaling van de aard van de onderwijsbehoeften van de leerlingen;
- planmatige uitvoering van de zorg;
- jaarlijkse evaluatie van het onderwijsleerproces als onderdeel van de kwaliteitszorg;
- didactische vaardigheden van de leerkrachten (waaronder afstemming instructie op verschillen).

Indicatoren die de afgelopen jaren zijn verbeterd en over het algemeen nu als voldoende worden gewaardeerd zijn o.a.:

- het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen;
- planmatig werken aan verbeteractiviteiten;
- evaluatie van de resultaten;
- aanpassing onderwijs in Nederlandse taal aan de schoolpopulatie;
- afstemming leerinhouden.

Kwaliteitszorg en interne audit

In het schooljaar 2013-2014 is er met steun van de provincie Groningen het initiatief genomen om te komen tot een provinciaal auditteam. Als Scholengroep OPRON hebben we actief meegewerkt aan de uitwerking van dit initiatief. Twee OPRON-schoolleiders hebben dit traject gevolgd en hebben in dit kader andere scholen gevisiteerd. In de tweede helft van 2014 is door meerdere schoolbesturen besloten om dit initiatief verder te

ontwikkelen. Voor OPRON kwam daarna de vraag aan de orde in hoeverre en op welke wijze we een eigen audit-systeem willen opzetten. Deze discussie zal begin 2015 worden afgerond.

Passend onderwijs

Alle scholen voor primair en voortgezet onderwijs in Nederland maken vanaf 1 augustus 2014 deel uit van een samenwerkingsverband Passend Onderwijs. De basisscholen van Scholengroep OPRON, de speciale basisschool Wim Monnereau en de so-afdeling van de Margaretha Hardenbergschool maken deel van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs provincie Groningen en de gemeente Noordenveld (swv 20.01). Scholengroep OPRON maakt ook deel uit van het samenwerkingsverband voor voortgezet onderwijs, omdat de Margaretha Hardenbergschool een vso-afdeling heeft. In 2014 hebben beide samenwerkingsverbanden hun ondersteuningsplan uitgewerkt en vastgesteld. Scholen hebben een school specifiek ondersteuningsplan opgesteld. Elke school geeft daarin aan hoe de school vorm geeft aan de basisondersteuning en welke extra ondersteuning de school kan en wil bieden. De wet passend onderwijs schrijft niet voor dat elke school elke vorm van extra zorg en ondersteuning moet kunnen bieden. De school heeft wel zorgplicht. Dit houdt in dat als een school de extra ondersteuning die de door de ouders aangemelde leerling nodig heeft niet kan bieden, de school moet zorgen voor een plaats op een andere school die deze school wel kan bieden. Een groot deel van de extra zorg en ondersteuning die een bepaalde groep leerlingen nodig heeft kunnen we als OPRON bieden op onze school voor speciaal basisonderwijs Wim Monnereau of op onze school voor (voortgezet) speciaal onderwijs de Margaretha Hardenbergschool. Beide scholen hebben een regionale functie en ontvangen ook leerlingen van andere scholen in de regio. In overleg op sub-regionaal niveau is met andere schoolbesturen overlegd of er gekomen kon en moest worden tot een regionale opzet van een "expertisecentrum". Een dergelijk centrum kan leerlingen opvangen waarvan basisscholen aangeven dat zij de voor de betreffende leerlingen noodzakelijke extra ondersteuning niet kunnen realiseren. Het expertisecentrum zou ook dusdanig ingericht moeten worden, dat medewerkers de reguliere basisscholen kunnen ondersteunen bij het realiseren van extra ondersteuning op de basisschool, zodat leerlingen toch zo thuisnabij mogelijk passend onderwijs kunnen krijgen. Het overleg om dit gezamenlijk in te richten met andere schoolbesturen heeft in 2014 niet tot resultaat geleid. In de tweede helft van 2014 is daarom binnen OPRON zelf het overleg opgestart om te komen tot een expertisecentrum op OPRON-niveau, waarin het voormalige zorgplatform in Veendam en de werkwijze zoals die werd toegepast in de regio Stadskanaal wordt geïntegreerd. De besluitvorming hierover zal begin 2015 worden afgerond.

Provinciale onderwijsprijs "Tech4fun"

Scholengroep OPRON en de school voor voortgezet onderwijs Winkler Prins hebben enkele jaren geleden het initiatief genomen om te komen tot een "techniekproject". Dit project is onder de naam "Tech4fun" in het schooljaar 2013-2014 van start gegaan. Het project wordt mede mogelijk gemaakt door de financiële steun van de gemeenten Veendam en Menterwolde en bijdragen van bedrijven uit de regio. Leerlingen van de groepen 7 en 8 gaan 4 x per jaar een dagdeel naar het technieklokaal in het gebouw van de Winkler Prins en zijn daar onder begeleiding van vele vrijwilligers met meestal een technische achtergrond bezig met techniek. Door op deze wijze leerlingen op jonge leeftijd kennis te laten maken met techniek, hopen we dat zij op latere leeftijd een bewuste keuze maken voor een meer op de techniek gerichte opleiding. Het project wordt alom gewaardeerd en heeft in 2014 de

MEDEWERKERS

Het meest waardevolle kapitaal van onze organisatie zijn de mensen die er werken. Onze mensen bepalen de kwaliteit van de organisatie en van het onderwijs. Een goed personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde om medewerkers in staat te stellen hun werk zo goed mogelijk en met plezier te doen. Uitgangspunten van het personeelsbeleid zijn o.a.:

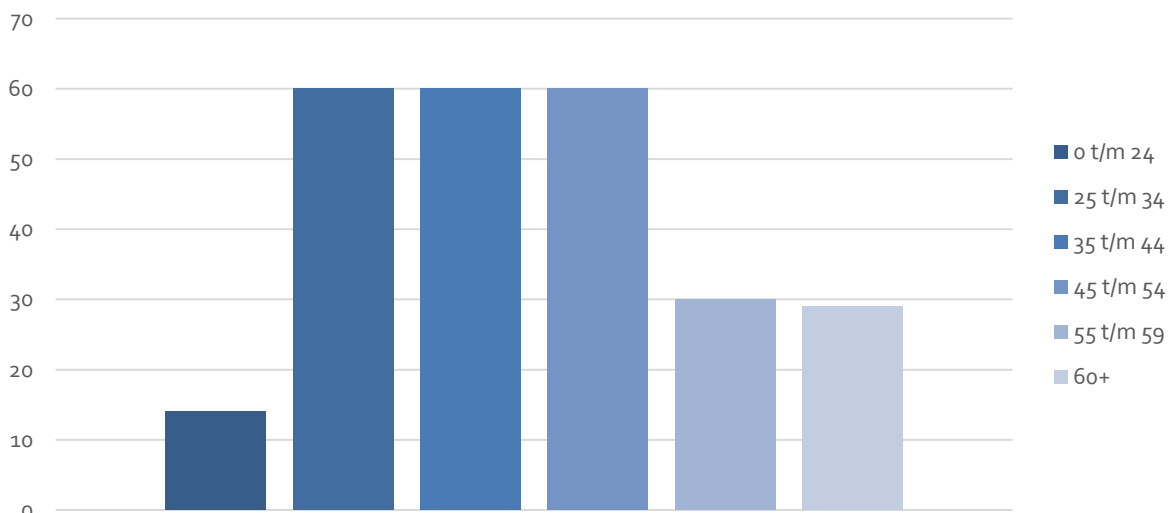
- Scholengroep OPRON kenmerkt zich door een professionele cultuur, waarin leren van en met elkaar en het werken in teamverband kernpunten zijn;
- Directies, leerkrachten, interne begeleiders en coördinatoren vormen professionele leergemeenschappen;
- De kwaliteit van onze medewerkers is ons belangrijkste kapitaal. De leerkrachten doen er toe;
- Alle medewerkers onderschrijven de identiteit en dragen het schooleigen pedagogisch en onderwijskundig concept uit.

Personeelbestand

Het gemiddelde aantal medewerkers van OPRON bedroeg in 2014 350 waar dit er in 2013 nog 365 waren. Het aantal bruto fte's is gedaald van 273,78 in 2013 naar 251,03 in 2014. Met name het aantal medewerkers onderwijzend personeel is gedaald. Dit is een rechtstreeks gevolg van de leerlingendaling. De parttime ratio is verder gestegen van 47,4% in 2013 naar 49,1% in 2014. In onderstaand schema alle getallen op een rijtje.

Jaar	Medewerkers gemiddeld	FTE gemiddeld	FTE OP	FTE OOP	FTE DIR	Parttime ratio
2010	411,3	313,15	254,59	29,75	28,50	41,20%
2011	397,7	299,88	242,30	29,99	27,59	42,70%
2012	371,1	274,50	222,89	26,63	24,98	45,80%
2013	365,4	273,78	222,58	26,01	25,19	47,40%
2014	350,1	251,03	202,83	24,60	23,60	49,10%

In de onderstaande grafiek is de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand per 1 oktober 2014 weergegeven. Uit de grafiek blijkt dat het aantal medewerkers jonger dan 35 jaar laag is en het aantal medewerkers ouder dan 60 hoog is. Dit is binnen scholengroep OPRON al een aantal jaren een zorg en een gevolg van een verminderende omvang van de beschikbare formatie en het landelijk beleid om het langer doorwerken te stimuleren. Het natuurlijk verloop op basis van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zal de eerstkomende jaren nog beperkt zijn. Vanaf 2020 neemt het natuurlijk verloop naar verwachting sterk toe.



Bestuursformatieplan

Voor de toekenning van formatie hanteert Scholengroep OPRON een allocatiemodel gebaseerd op solidariteit. Het budget voor de formatie per school wordt gedeeld door de gemiddelde personeelslast op bestuursniveau en uitgerekend in het aantal fte's dat voor elke school beschikbaar is. Directies hoeven bij de inzet van personeel daardoor geen rekening te houden met de leeftijd van het personeel, kosten van bijzonder verlof, ouderschapsverlof, etc.

Tot 2012 konden we steeds voorkomen dat medewerkers die in het risicodragend deel van de formatie (RDDF) waren geplaatst omdat de beschikbare formatie terugloopt, daadwerkelijk ontslag kregen. Helaas moesten we in 2013 een viertal medewerkers ontslag aanzeggen en waren we in 2013-2014 genoodzaakt medewerkers van het basisonderwijs voor in totaal 15 fte opnieuw in het risicodragend deel van de formatie te plaatsen. Vanaf augustus 2012 worden geen nieuwe langlopende verplichtingen met medewerkers aangegaan. Verder wordt in voorkomende gevallen gebruik gemaakt van payroll dienstverlening. Op deze manier houden wij de inzet van personeel flexibel en kunnen wij anticiperen op terugloop van de beschikbare formatie.

Flankerend beleid

Als gevolg van de daling van het aantal leerlingen, vermindert ook de formatie. Bij ontslag moeten we het principe van "last in - first out" toepassen. Consequentie hiervan is dat de gemiddelde leeftijd in onze organisatie stijgt en we, wat leeftijd betreft, een scheve personeelsopbouw krijgen. We raken de jongere medewerkers kwijt en de gemiddelde personeelslast wordt ongunstig beïnvloed ten opzichte van het landelijke gemiddelde en de bekostiging (heeft ook weer gevolgen voor de beschikbare formatie). Om voor het schooljaar 2014-2015 gedwongen ontslagen te verminderen of te voorkomen, hebben we begin 2014 opnieuw flankerend beleid ontwikkeld. Medewerkers is de mogelijkheid geboden vrijwillig ontslag te nemen of de betrekking omvang te verminderen, ondersteund met een financiële tegemoetkoming. Van deze regeling hebben vooral 'oudere' medewerkers gebruik gemaakt die hierdoor eerder met pensioen kunnen gaan. In 2013-2014 hebben 17 medewerkers van deze mogelijkheid gebruik gemaakt, waardoor gedwongen ontslagen van de in het RDDF geplaatste medewerkers is voorkomen.

Funciemix

Met het Convenant Leerkracht hebben sociale partners en de Minister van OCW afgesproken dat versterking van de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar nodig is. Op basis van dit convenant wordt extra geïnvesteerd in de beloning van leraren en de aantrekkelijkheid van het beroep. Een belangrijk onderdeel hiervan is de verbetering van de loopbaanmogelijkheden voor leraren door middel van een nieuwe funciemix. Besturen krijgen extra middelen om leraren in een hogere salarisschaal te benoemen als zij aan de vastgestelde voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden zijn scholing op HBO+ niveau, tenminste voor 50% van de omvang van de functie belast zijn met lesgevende taken en een voldoende beoordeling. De doelstelling uit het convenant is dat in 2014 in het basisonderwijs een funciemix is bereikt van 58% in schaal LA, 40% in schaal LB en 2% in schaal LC. In het speciaal basis onderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs wordt in 2014 een funciemix bereikt van 86% in schaal LB en 14% in LC.

schaal	BAO		SBO		(V)SO	
	fte	%	fte	%	Fte	%
LA	130,92	83,9	0	0	0,85	5,6
LB	25,08	16,1	11,80	87,9	12,52	81,4
LC	0	0	1,62	12,1	2,00	13,0
Totaal	156,00	100	13,42	100	15,37	100

In het bovenstaande schema is de formatie onderwijzend personeel per 1 oktober 2014 weergegeven verdeeld naar functieschaal. Voor het speciaal basis onderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs zijn de quota voor nagenoeg gehaald, voor het basisonderwijs niet. Dit wordt deels veroorzaakt doordat de 50% norm in een aantal gevallen een belemmering is en daarnaast door de uitstroom van leerkrachten (zowel door natuurlijk verloop als gedwongen door de krimp) ook leerkrachten met een LB inschaling vertrekken. In 2011 is met de invoering van het beleid gestart.

Leerling-leraar ratio

De leerling-leraar ratio laat het aantal leerlingen per leraar zien. Deze ratio wordt berekend door het aantal leerlingen te delen voor het aantal leerkrachten. In onderstaande tabel de ratio per 1 oktober 2014.

	BAO	SBO	(V)SO	Totaal
FTE	156,00	13,42	15,37	184,79
Aantal leerlingen	2.616	123	115	2.854
Leerling-leraar ratio	16,8	9,2	7,5	15,4

Per 1 oktober 2014 bedroeg de landelijke leerling-leraar ratio in het basisonderwijs ongeveer 17 leerlingen per leraar. De lagere ratio bij OPRON is mede toe te schrijven aan het feit dat wij veel kleine scholen hebben en de extra gelden welke wij ontvangen in het kader van de regeling impulsgebieden.

Arbo en ziekteverzuim

Scholengroep OPRON en MaetisArdyn werken samen op het gebied van verzuimbepaling en gezondheidsmanagement. Om het verzuim verder terug te dringen hebben Scholengroep OPRON en MaetisArdyn in 2014 nieuwe afspraken gemaakt over hun samenwerking. Hierin staat het eigen regie model centraal. Om de rol van de directeuren als casemanager te versterken, is een centrale casemanager vanuit MaetisArdyn aan de directeuren gekoppeld. Deze centrale casemanager ondersteunt en adviseert de directeuren in complexe casuïstiek en driegesprekken met de medewerker.

In 2014 bestond de samenwerking voornamelijk uit:

- Verzuimbegeleiding;
- Arbeidsomstandigheden spreekuur;
- Ondersteuning directeuren door centrale casemanager;
- Deelname Sociaal medisch teamoverleg (SMT).

	2011	2012	2013	2014
Verzuimpercentage	8,0%	7,9%	9,8%	10,2%
Meldingsfrequentie	1,2	1,2	1,3	1,0

Bovenstaand overzicht geeft de verzuimcijfers weer over de afgelopen jaren. Bron is ons administratiekantoor OSGMatrium. Helaas moeten wij concluderen dat het verzuim de afgelopen jaren is gestegen. Over 2014 bedroeg het verzuim 10,2%. De meldingsfrequentie heeft zich positief ontwikkeld en is afgenomen naar 1,0 in 2014. In de branche is het verzuimpercentage in het primair onderwijs landelijk van gemiddeld 6,8% in 2012 naar 6,5% 2013 gedaald. De meldingsfrequentie in het primair onderwijs was in 2013 gemiddeld 1,2 en in 2012 1,1.

Vergeleken met de branche lag het verzuim in het noorden (2013) op 7,1 % voor het basisonderwijs en op 9,6% voor het speciaal basis onderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs. De meldingsfrequentie was in 2013 respectievelijk 1,06 en 1,29 (bron: Verzuimonderzoek PO en VO ministerie OCW d.d. 14 november 2014). Ons doel was om het verzuim terug te dringen tot het niveau van de landelijke norm. Deze doelstelling is niet behaald.

Opvallend is dat met name het langdurig verzuim een probleem vormt binnen de organisatie en van invloed is op het verzuimpercentage. De verzuimoorzaak ligt binnen scholengroep Opron met name op het gebied van psychische klachten, het aandeel klachten van het houdings- en bewegingsapparaat is relatief klein.

Risico Inventarisatie en Evaluatie

Om de vier jaar moet de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitgevoerd worden. In 2012 is deze binnen Scholengroep OPRON uitgevoerd, waarbij gebruik is gemaakt van het instrument "Arbomeester" van het Vervangingsfonds. Aspecten die aandacht behoeven of verbeterd moeten worden zijn opgenomen in een actielijst op schoolniveau of algemeen niveau en daar is uitvoering aan gegeven. In 2016 vindt opnieuw een RI&E plaats.

Professionalisering

De kwaliteit van het onderwijs wordt in belangrijke mate bepaald door de kwaliteit van de leerkracht. Ook op landelijk niveau is er steeds meer aandacht voor de professionalisering van de leerkracht. Het ministerie heeft hiervoor in 2012 meer financiële middelen beschikbaar gesteld (onderdeel van de zgn. prestatiebox). Deze middelen zijn toegevoegd aan de middelen voor scholing van het schoolbudget. Op schoolniveau kan het beste bepaald worden welke (na)scholing gewenst dan wel noodzakelijk is. Dit kan zowel op teamniveau als op individueel niveau. De directies van de scholen leggen in het schooljaarplan verantwoording af over de besteding van deze middelen. Een deel van het budget voor professionalisering wordt bestemd voor gezamenlijke professionaliseringsactiviteiten.

Bedrijfshulpverlening

In 2014 hebben 99 medewerkers de herhalingscursus bedrijfshulpverlening (BHV) en AED gevolgd. Ook is er een e-learningmodule voor deze groep medewerkers beschikbaar gekomen. De cursus werd gegeven door de Kompas Veiligheidsgroep.

Lerarenbeurs

Onderdeel van het door het ministerie met de vakorganisaties afgesloten convenant leerkracht is de lerarenbeurs. Elke leerkracht kan één keer in zijn loopbaan een dergelijke beurs aanvragen. In het schooljaar 2013-2014 hebben 8 medewerkers van Scholengroep OPRON een lerarenbeurs inclusief studieverlof toegekend gekregen.

HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN

Onderhoud

Basis voor het meerjaren onderhoud dat ten laste komt van het schoolbestuur is door BCN opgestelde meerjaren onderhoudsplan. Het plan wordt jaarlijks geactualiseerd. De uitgaven voor het meerjaren school bestuurlijk onderhoud worden direct verrekend met de onderhoudsvoorziening, waaraan per jaar gedoteerd wordt. Daarnaast zijn er de jaarlijkse kosten voor het herstel van gebreken en de kosten voor periodiek onderhoud aan installaties, het zogenaamde contractonderhoud. In de tweede helft van 2013 zijn deze contracten opnieuw aanbesteed. De totale kosten voor het school bestuurlijk onderhoud bedroegen in 2014 € 437.500, waarvan € 242.300 ten laste komt van de onderhoudsvoorziening. Onderstaand een opsomming op hoofdlijnen.

Omschrijving		kosten
Omheining	€	6.000
Cv-installatie	€	133.000
Schilderwerk	€	70.000
Vloerbedekking	€	20.400
Bestrating	€	4.600
Overige kosten onderhoud	€	<u>8.300</u>
Kosten ten laste van voorziening groot onderhoud	€	242.300
Herstel – en contract onderhoud	€	<u>194.900</u>
Totale kosten onderhoud gebouwen	€	437.200

In het kader van de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor wat betreft bekostiging van onderhoud zijn de volgende zaken in 2014 gerealiseerd:

School	omschrijving werkzaamheden		kosten
Parkwijkschool	aanbrengen mechanische ventilatie	€	9.700
De Musselhorst	vervanging dakaansluiting loodstroken	€	10.100
Marg. Hardenbergschool	renovatie vloeren toiletgroepen en aanbrengen ventilatie	€	7.900
Marg. Hardenbergschool	vervanging dakafwerking bitumen en randen	€	20.300
Overige scholen	overige werkzaamheden	€	3.000
Totale kosten gemeentelijk onderhoud		€	51.000

Verschillen gebouwafhankelijke baten en lasten.

Uit onderstaande tabel blijkt dat de kosten voor onderhoud, energie, schoonmaak en publiekrechtelijke heffingen de gebouwafhankelijke vergoeding, die hiervoor als onderdeel van de lumpsum van het ministerie van OCW wordt ontvangen, ruimschoots overstijgen. De jaarlijkse overschrijding bedraagt gemiddeld over de afgelopen jaren bijna 50%.

Omschrijving	2011	2012	2013	2014	gemiddeld
Onderhoud gebouwen	23%	32%	15%	25%	24%
Tuinonderhoud	248%	304%	260%	236%	262%
Schoonmaakonderhoud	22%	21%	27%	25%	24%
Energiekosten	155%	145%	146%	130%	144%
Publiekrechtelijke heffingen	28%	37%	9%	-15%	15%
Totaal	50%	52%	47%	45%	48%

In ogenschouw dient te worden genomen dat de baten ook teruglopen als gevolg van de vermindering van het aantal leerlingen. We zien dat het tuinonderhoud en de energiekosten in procenten de hoogste overschrijdingen laten zien. Daarbij moet wel bedacht worden dat het voor tuinonderhoud maar om een relatief laag bedrag gaat. Het zijn met name de energiekosten die in euro's voor de grootste overschrijding zorgen. In 2014 is een contract met BCN Drachten aangegaan om het energieverbruik op de scholen onder de loep te nemen. Er wordt gekeken waar de grootste energieverbruikers zitten. Uiteindelijke doel is maatregelen te nemen om het energieverbruik terug te dringen. In 2015 zal hieraan verdere uitvoering worden gegeven.

Capaciteit en ruimtebehoefte scholen.

Op basis van het aantal leerlingen wordt de normatieve ruimtebehoefte in m² bruto-vloeroppervlakte bepaald. De rijksvergoeding voor de gebouwafhankelijke kosten is gebaseerd op de normatieve ruimtebehoefte. Doordat het aantal leerlingen krimpt, krimpt de rijksvergoeding voor gebouwafhankelijke kosten. De gebouwafhankelijke kosten krimpen in de regel niet mee. Er is sprake van overcapaciteit in de ruimtebehoefte. Gelet op het afstoten van diverse dislocaties zal het verschil in de nabije toekomst worden teruggedrongen. Het blijft wel zaak om de overcapaciteit en de verhouding baten en lasten gebouwafhankelijk goed in de gaten te houden.

Project MFC Meeden

De gemeenteraad van Menterwolde heeft in 2014 een budget voor de bouw van een multifunctionele accommodatie in Meeden vastgesteld. In 2016/ 2017 dient een gebouw gerealiseerd te zijn, waarin diverse functies gecombineerd en in nauwe samenwerking met elkaar, worden aangeboden. Hierbij wordt in eerste instantie gedacht aan de twee scholen (openbaar en bijzonder), het dorps huis, een gymzaal en een peuterspeelzaal.

Nieuwbouw obs Inspecteur Amerikaschool

De officiële openingshandeling van het nieuw gebouwde Multifunctioneel Centrum "De Noordsuythoeve" in Noordbroek vond plaats op 22 oktober 2014. De Inspecteur Amerikaschool is één van de nieuwe bewoners van het MFC.

Huisvesting gemeente Veendam

Ingaande het schooljaar 2014-2015 zijn alle groepen van obs De Viermaster gehuisvest op de locatie Lauwers. De locatie Kieler Bocht is teruggegeven aan de gemeente.

Met de directie van obs De Braskörf zijn in 2014 gesprekken gestart om te komen tot huisvesting op een unilocatie. Inmiddels wordt alles op alles gezet om dit in 2015 te realiseren.

Ook met de Westerschool in Wildervank heeft overleg plaatsgevonden om de schoolactiviteiten te concentreren op één locatie. Er wordt van uitgegaan dat dit gerealiseerd kan worden ingaande het schooljaar 2015-2016.

De gemeente Veendam heeft een budget beschikbaar gesteld om de afdeling speciaal onderwijs van de Margaretha Hardenbergschool te huisvesten in de Wim Monnereauschool. Verwacht wordt dat de werkzaamheden omstreeks de meivakantie 2015 gereed zullen zijn en dat op dat moment de leerlingen zullen verhuizen naar hun nieuwe locatie. Dit betekent dat de locatie Straat Soenda door ons wordt afgestoten.

MFA Stadskanaal Centrum

De gemeenteraad van Stadskanaal heeft besloten in de periode 2015-2020 een multifunctionele accommodatie te realiseren voor de wijken Maarsstee, Maarswold en de Hagen-, Borgen- en Vogelwijk. Onderdeel van het nieuwe MFA wordt de Hagenhofschool. Er wordt gekoerst op nieuwbouw met ingang van schooljaar 2018/2019.

Verhuizing/nieuwbouw obs De Badde

In samenwerking met de gemeente en Stichting Welstad vindt een onderzoek plaats of obs De Badde in Musselkanaal en buurthuis De Stobbe gehuisvest kunnen worden in de voormalige school De Meander aan de Ceresstraat 44 in Musselkanaal. Zoals het nu lijkt wordt gekoerst op aanbouw ten behoeve van de basisschool bij De Meander waarbij het buurthuis De Stobbe en de peuterspeelzaal in de school zelf zullen worden gehuisvest. De gemeenteraad zal in 2015 een besluit nemen of ingestemd kan worden met de plannen.

Opheffing/fusie van scholen

De leerlingenaantallen van de Parkwijkschool in Stadskanaal en 't Zonnedal in Alteveer waren op 1 oktober 2014 beneden de wettelijke instandhoudingsnorm van 23 leerlingen. Dit betekent dat de scholen per 1 augustus 2015 gesloten worden. Besloten is de scholen voordien te laten samenvoegen met scholen in Stadskanaal. De minister biedt in dat geval fusiefaciliteiten aan. Hiermee worden de arbeidsplaatsen, die als gevolg van een fusie verloren zouden gaan, voorlopig gegarandeerd. De schoolgebouwen van de Parkwijkschool en 't Zonnedal worden afgestoten.

Vervanging meubilair

In het investeringsprogramma is opgenomen dat we jaarlijks op een aantal scholen het meubilair voor de leerlingen, de inrichting van het speellokaal en zo nodig speeltoestellen vervangen. De volgende tabel geeft een overzicht van de aanschaffingen in 2014.

Vervanging meubilair en vervanging speeltoestellen		
Leerlingenmeubilair	Insp. Amerikaschool	€ 55.900
	De Noorderbreedte	€ 1.900
	Meester Neuteboomschool	€ 53.000
	Wim Monnereauschool	€ 3.600
	Overig	€ 1.500
Speeltoestellen	Wim Monnereauschool	€ 1.100
	Marg. Hardenbergschool	€ 4.800
Totaal vervangingen meubilair en speeltoestellen		€ 121.800

FINANCIËN

In dit hoofdstuk is de exploitatierekening 2014 en de bijbehorende balanssituatie van Scholengroep OPRON opgenomen. Ter vergelijking worden kengetallen en kerncijfers van 2013 genoemd. Hierdoor wordt inzichtelijk hoe de situatie bij OPRON is gewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar. Noodzakelijke toelichtingen bij de diverse onderdelen zijn in de jaarrekening zelf opgenomen.

Het financiële beleid dat gevoerd wordt door de Scholengroep OPRON is een belangrijke voorwaarde voor het behalen van de benoemde ambities, doelstellingen en beoogde resultaten, zoals vastgelegd in het strategisch beleidsplan. Een gezonde ontwikkeling van de baten en lasten en een adequaat weerstandsvermogen in meerjarig perspectief zijn belangrijke uitgangspunten van het beleid. Het adequaat beheren van de financiële positie van het bestuur en de scholen en het op een verantwoorde manier verdelen van de baten over de organisatieonderdelen, zijn belangrijk voor het behoud en verdere ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs. Essentieel hierbij is een goede planning en control cyclus en een betrouwbare informatievoorziening.

Exploitatierekening

De begroting 2014 liet een tekort zien van € 323.727. De realisatie over 2014 bedraagt € 678.576 negatief. Van het resultaat wordt € 52.312 onttrokken aan bestemmingsreserves. Verder waren de uitgaven van het flankerend beleid € 402.525. Het netto resultaat komt hiermee uit op € 223.729 negatief. Dit is € 99.988 positief ten opzichte van de begroting. Dit resultaat komt tot stand door een aantal plussen en minnen op de verschillende onderdelen. De voornaamste afwijkingen worden onderstaand toegelicht.

(x € 1000)

	Realisatie 2014	Begroting 2014	Vershil 2014	Realisatie 2013
	€	€	€	€
Baten				
Rijksbijdragen Min. OCW	18.713	18.196	517	19.239
Overige overheidsbijdragen	223	223	-0	732
Overige baten	651	476	175	352
Totaal baten	19.587	18.895	692	20.322
Lasten				
Personeelslasten	17.131	16.278	854	17.181
Afschrijvingen	351	338	13	372
Huisvestingslasten	1.570	1.563	6	1.552
Overige lasten	1.320	1.147	173	1.296
Totaal lasten	20.373	19.327	1.046	20.401
Saldo baten en lasten	-786	-432	-354	-79
Financiële baten en lasten	107	109	-1	103
Resultaat	-679	-324	-355	24

Analyse verschillen begroting – jaarrekening 2014

BATEN

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn € 517.000 hoger dan is begroot. De voornaamste oorzaken zijn:

- De lumpsum en het P&A budget zijn hoger dan begroot. Voornaamste oorzaak is een aanpassing in de bekostigingsvariabelen voor 2014-2015. Deze aanpassing heeft voor 5/12 ^e deel (augustus tot en met december) betrekking op 2014. De extra baten komen vooral voort uit de onderwijsagenda van het regeerakkoord en de begrotingsafspraken 2014 zoals uitgewerkt in het Nationaal Onderwijsakkoord.	€ 179.000
- (Bijzondere) bekostiging eerste opvang vreemdelingen. Door de groei van het aantal asielzoekerskinderen is extra geld ontvangen voor de opvang.	€ 154.000
- Per augustus 2014 is het nieuwe samenwerkingsverband passend onderwijs actief. Per saldo vallen de zorgbaten hoger uit dan begroot.	€ 115.000
- Een aantal oude subsidies welke nog op de balans stonden zijn in 2014 vrijgevallen in de exploitatie.	€ 95.000
- Ontvangen gelden voor deelname aan het project academische basisschool.	€ 32.000
- In de begroting 2014 is rekening gehouden met een deel van de eind 2013 ontvangen extra baten van het rijk. Conform richtlijnen zijn deze baten uiteindelijk geheel verantwoord in 2013.	€ -70.000
- Saldo overige baten.	€ 12.000
Totaal	€ 517.000

Overige overheidsbijdragen

Per saldo is de realisatie van de overige overheidsbijdragen conform begroting. Op de verschillende onderdelen zijn wel een aantal kleine over- en onderschrijdingen waar te nemen. Zo is er van de provincie Groningen een bedrag ontvangen voor het terugdringen van het aantal zwakke scholen en is een vrijval niet gerealiseerd door het vervroegd afschrijven van een deel activa in 2013.

Overige baten

De overige baten zijn € 175.000 hoger dan begroot. De voornaamste oorzaken zijn:

- De verhuurbaten zijn hoger dan begroot door meer medegebruik.	€ 5.000
- De detacheringbaten zijn hoger dan begroot. Dit komt onder andere doordat er vanuit het oude samenwerkingsverband Veendam nog een aantal personele verplichtingen lopen. De loonkosten zijn in 2014 nog betaald door het oude samenwerkingsverband.	€ 93.000
- Met de invoering van passend onderwijs is het oude samenwerkingsverband in Stadskanaal opgeheven. Het eigen vermogen is verdeeld over de deelnemende schoolbesturen.	€ 35.000
- De vergoeding in verband met vakbondsfaciliteiten is hoger dan begroot doordat één van onze medewerkers werkzaamheden voor de AOB verricht.	€ 9.000
- Overige zorgmiddelen. Er is een aantal overige zorgmiddelen ontvangen waar in de begroting geen rekening mee is gehouden. Het gaat onder andere om gelden voor cluster 1 en 2 leerlingen.	€ 26.000
- Saldo overige baten.	€ 7.000
Totaal	€ 175.000

LASTEN

Personele lasten

De personele lasten over het kalenderjaar 2014 kunnen uitgesplitst worden in een aantal onderdelen.

Personele lasten (x € 1000)	Begroting	Realisatie	Vershil
Lonen en salarissen	16.291	17.248	-957
Overige personele lasten			
Dotatie voorziening jubilea	3	40	-38
Dotatie voorziening spaarverlof	1	2	-1
Loonkosten niet via salarisadministratie	0	278	-278
Extern personeel	191	364	-173
Schoolbegeleidingsdiensten	155	68	87
(Na)Scholing en cursussen	282	137	145
Werving personeel	0	2	-2
Reis en verblijf	24	25	-1
Activiteiten personeel	34	12	22
Bedrijfsgezondheidsdienst	50	67	-17
Personele premies	0	22	-22
Overige personele lasten	62	80	-18
Totaal overige personele lasten	802	1098	-296
Af: uitkeringen	-815	-1.214	399
Totaal	16.278	17.131	-854

Salariskosten

De stijging van de personele lasten van € 957.000 (realisatie 2014 afgezet tegen begroting 2014) kent een aantal oorzaken. Onderdeel van de realisatie is € 1.214.000 aan loonkosten vervanging. Hier wordt een vergoeding voor ontvangen. De vergoeding is € 399.000 hoger dan begroot. De kosten van flankerend beleid maken voor € 377.000 onderdeel uit van de loonkosten. De netto overschrijding komt hiermee op € 181.000. Deze overschrijding komt enerzijds doordat er iets meer personeel is ingezet dan begroot en anderzijds doordat de prijs per FTE is gestegen. De stijging per FTE komt onder andere doordat per 1 juli 2014 een nieuwe cao geldt. Onderdeel van de nieuwe cao is een salarisstijging van 1,2% per 1 september 2014. Tegenover de hogere loonkosten staan veelal extra baten.

Overige personele lasten

De overige personele lasten vallen hoger uit dan begroot. In de begroting is rekening gehouden met € 802.000 aan overige personele lasten. De realisatie bedraagt € 1.098.000. Een verschil van € 296.000. Onderdeel van de overige personele lasten is € 26.000 aan kosten in verband met het flankerend beleid. Vooral de loonkosten niet via de salarisadministratie en de kosten voor extern personeel zijn hoger dan begroot. Er is voor gekozen een aantal medewerkers via een payrollconstructie te verlonen. Met deze flexibele schil kunnen wij anticiperen op krimp van het aantal leerlingen/de budgetten. De kosten voor extern personeel hebben betrekking op de externe vervanging van een zieke medewerker, de inkoop van schoolmaatschappelijk werk en de inhuur van de interimbestuurder. De kosten voor schoolbegeleiding en (na)scholing en cursussen blijven achter bij de begroting.

Afschrijvingen

De post afschrijvingen is € 13.000 hoger dan begroot. Van de afschrijvingslasten wordt € 52.312 via de resultaatverdeling ten laste gebracht van bestemmingsreserves.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten wijken per saldo minimaal af van de begroting. De begroting met zo'n € 6.000 overschreden. Het saldo komt tot stand door een aantal kleine afwijkingen. Vooral de lasten voor energie en water zijn hoger dan begroot waar de lasten voor heffingen en de overige huisvestingslasten lager zijn dan begroot.

Overige lasten

De realisatie van de overige lasten valt € 173.000 hoger uit dan begroot. De administratie- en beheerslasten zijn € 59.000 hoger dan begroot met als hoofdoorzaak een overschrijding op de post deskundigenadvies (o.a. door juridische kosten en het onderzoek naar de fusie). De kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen zijn € 90.000 hoger dan begroot. Vooral de posten ICT licenties en reproductie zijn hoger dan begroot. De overige lasten vallen € 24.000 hoger uit dan begroot. Hier zijn een aantal kleinere overschrijdingen voor aan te wijzen.

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Voor een toelichting op de financiële baten en lasten wordt verwezen naar het hoofdstuk Treasury.

Balans

Activa

Waar de exploitatierekening de baten en lasten van een kalenderjaar laat zien, geeft de balans aan welke waarden aan het begin en aan het eind van een kalenderjaar in een organisatie aanwezig zijn. In onderstaande tabel is de balans per 31-12-2014 en 31-12-2013 van Scholengroep OPRON opgenomen.

Activa	31-12-2014	31-12-2013	Passiva	31-12-2014	31-12-2013
Vaste activa			Eigen vermogen	5.548.626	6.227.202
Materiële vaste activa	1.725.165	1.611.422			
Financiële vaste activa	144.158	135.642	Vorzieningen	1.770.547	1.800.267
	<u>1.896.323</u>	<u>1.747.064</u>			
Vlottende activa			Langlopende schulden	2.400	0
Vorderingen	1.513.931	1.503.604			
Liquide middelen	6.895.014	7.599.664	Kortlopende schulden	2.956.695	2.822.863
	<u>8.408.945</u>	<u>9.103.268</u>			
Totaal	<u>10.278.268</u>	<u>10.850.332</u>	Totaal	<u>10.278.268</u>	<u>10.850.332</u>

Kengetallen per balansdatum

Vanuit de exploitatie en balans kunnen een aantal kengetallen worden berekend. De voornaamste financiële kengetallen van de afgelopen twee kalenderjaren zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Kengetallen	31-12-2014	31-12-2013	Norm
<u>Solvabiliteit</u> (eigen vermogen in percentage van het totale vermogen). De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen.	71,2%	74,0%	20%
<u>Liquiditeit</u> (verhouding vlottende activa minus voorraden en kortlopend vreemd vermogen). Deze verhouding geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar verplichtingen voor kortlopend vreemd vermogen te voldoen.	2,84	3,22	0,5-1,5
<u>Weerstandsvermogen</u> (verhouding tussen het totale eigen vermogen minus de materiële vaste activa en het totaal van de baten). Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie van de stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen.	20,4%	24,0%	10%
<u>Rentabiliteit</u> (verhouding exploitatieresultaat en de totale baten). Dit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief exploitatieresultaat. Daarbij wordt uitgegaan van de gewone bedrijfsvoering. Het wordt berekend door het resultaat te delen door de totale baten.	-3,5%	0,1%	0-5%
<u>De kapitalisatiefactor</u> geeft een indicatie of het totale vermogen van de organisatie niet of inefficiënt wordt benut voor de uitvoering van de taken van de organisatie. De kapitalisatiefactor wordt bepaald door het totale kapitaal minus de gebouwen en terreinen te delen door de totale baten.	52,2%	53,1%	≤35%

Treasury

In een treasury-statuut zijn de spelregels voor het treasury management en het financieringsbeleid vastgelegd. Sturing, beheersing en bewaking van (toekomstige) geldstromen, met het behalen van een optimaal rendement, is hierbij het doel. In de uitgangspunten van het statuut wordt een koppeling gemaakt met de "Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek" Vanaf 1 januari 2010 is er een nieuwe regeling belenen en beleggen van toepassing. In deze regeling is opgenomen dat voor gelden die voor langer dan 3 maanden worden geplaatst de financiële instelling minimaal een AA-rating moet bezitten (afgegeven door minstens 2 ratingbureaus). Voor gelden die korter dan 3 maanden worden geplaatst blijft de huidige A-rating gelden.

	31-12-2014	31-12-2013
Liquide middelen		
<u>Banktegoeden</u>		
ABN AMRO Bank	2.656.434	2.857.654
Rabobank	572.594	566.520
Bank Nederlandse gemeenten	696.061	1.263.385
<u>Deposito's</u>		
Rabobank	825.548	813.315
Bank Nederlandse Gemeenten	2.144.376	2.098.890
Totaal liquide middelen	6.895.013	7.599.664

Het bestuur van Scholengroep OPRON heeft een treasury-statuut vastgesteld waarin de richtlijnen vanuit het ministerie van OCW zijn verwerkt. Zo risicoloos mogelijk omgaan met het uitzetten van de financiële middelen is hierbij het uitgangspunt. Het treasury beleid wordt jaarlijks in de bestuursvergadering geëvalueerd. In 2014 is besloten geen wijzigingen aan te brengen in het beleid.

De financiële middelen van Scholengroep OPRON hebben in 2014 uitgestaan in het BNG kapitaal markt select fonds van de Bank Nederlandse Gemeenten en op spaarrekeningen van de ABN AMRO bank en de Rabobank.

TOEKOMSTPARAGRAAF-CONTINUITEITSPARAGRAAF

In dit hoofdstuk richten wij onze blik op de financiële toekomst. Inhoudelijk is bij het onderdeel bestuurlijke ontwikkeling al een beeld van de toekomst geschetst. In dit hoofdstuk is de meerjaren exploitatiebegroting opgenomen en is de impact op de balans en de kengetallen doorgerekend. Tevens wordt ingegaan op de voornaamste risico's die OPRON loopt en hoe wij hier op anticiperen.

Meerjaren exploitatiebegroting

Op basis van de leerling prognoses, de hieraan gelieerde rijksbijdrage, de overige overheidsbijdragen en de overige baten is een meerjarige vergelijking opgesteld met de ontwikkeling van de bijbehorende kosten, administratie/beheer/bestuur, personele kosten en materieel scholen. In de meerjarenbegroting 2015-2018 is de daling van het aantal leerlingen en daarmee gepaard gaande daling van het personeelsbestand meegenomen.

Meerjaren exploitatiebegroting				
	2015	2016	2017	2018
Baten				
Rijksbijdragen OCW	18.430	17.682	17.195	16.662
Overige overheidsbijdragen	157	157	157	157
Overige baten	213	213	213	213
Totaal baten	18.800	18.052	17.565	17.032
Lasten				
Personeelslasten	16.139	15.307	14.820	14.286
Afschrijvingen	310	310	310	310
Huisvestingslasten	1.561	1.445	1.445	1.445
Overige instellingslasten	1.086	1.086	1.086	1.086
Totaal lasten	19.095	18.147	17.660	17.127
Saldo baten en lasten	-295	-95	-95	-95
Saldo financiële baten en lasten	95	95	95	95
Resultaat regulier	-200	0	0	0
Plusbegroting				
Extern personeel versterking organisatie	350	0	0	0
Flankerend beleid (loonkosten en overig)	450	0	0	0
Afschrijvingen projecten	50	0	0	0
Totaal plusbegroting	850	PM	PM	PM
Totaal resultaat	-1.050	0	0	0

Risico's

Uit het meerjarenperspectief zijn een aantal risico's te destilleren. Onderstaand een opsomming van de voornaamste risico's met een korte analyse. De aankomende periode zal een uitgebreide analyse worden opgesteld van alle risico's. Doel van deze analyse is alle risico's te duiden en uitspraken te doen over de waarschijnlijkheid van voordoen en de impact wanneer de risico's zich voordoen. De risicoanalyse moet ook antwoord geven op de vraag wat het minimaal benodigde weerstandsvermogen voor OPRON moet zijn.

Impulsgelden

Onderdeel van de Rijksbijdragen is een bedrag van bijna € 650.000 aan impulsgelden. Aanvankelijk was deze regeling afgesproken tot en met het schooljaar 2016-2017. Het vervallen van deze regeling zou een enorme impact hebben op de exploitatie van OPRON. Onlangs heeft het ministerie uitgesproken de regeling te verlengen. Het is wel mogelijk dat de spelregels ietwat veranderen en/of dat de postcodes die voor de regeling in aanmerking komen voor de aankomende periode anders zullen zijn. Op korte termijn lijkt dit risico zich echter niet in (zijn volledige omvang) voor te doen. Het blijft wel zaak de ontwikkelingen goed in de gaten te houden. Wanneer deze regeling op termijn wel vervalt, zal moeten worden gekeken in hoeverre OPRON in staat is qua kosten mee te krimpen met het verlies aan baten. Wanneer dit niet lukt of niet op een verantwoorde manier mogelijk is zal een stuk weerstandsvermogen moeten worden aangewend om een periode te overbruggen.

Groepsafhankelijke begroting

Met de groepsafhankelijke baten worden gebouwen en terreinen onderhouden, schoongehouden, verwarmt en van elektriciteit en water voorzien. Ook publiekrechtelijke heffingen worden met deze baten voldaan. Naarmate het aantal leerlingen krimpt, krimpen de gebouwen niet mee. De lasten voor het in stand houden van de gebouwen blijven veelal gelijk. Een voornaam actiepunt voor de toekomst is een oplossing vinden voor deze problematiek. Mogelijke oplossingen zijn medegebruik of het afstoten van lokalen of misschien zelfs gebouwen. Wij zullen hier samen in op proberen te trekken met de gemeenten. Wanneer de groepsafhankelijke baten structureel niet toereikend blijken zullen wij op andere bedrijfsonderdelen moeten besparen om de financiën in evenwicht te brengen. Wanneer dit niet lukt of niet op een verantwoorde manier mogelijk is zal een stuk weerstandsvermogen moeten worden aangewend om een periode te overbruggen.

Meerjaren onderhoudsplanning

De jaarlijkse dotatie aan de voorziening onderhoud is momenteel gebaseerd op een schatting. De huidige onderhoudsplanning geeft onvoldoende inzicht in de jaarlijkse kosten rekening houdend met de eisen die wij stellen aan het onderhoud van de schoolgebouwen. De voorziening per 31 december 2014 bedraagt bijna 1,5 miljoen euro. De komende periode zullen de jaarlijkse kosten in beeld worden gebracht rekening houdend met beleid en de wetenschap dat wij op termijn een aantal gebouwen zullen afstoten. Een risico is dat de jaarlijkse kosten hoger uitvallen dan waarmee wij in de meerjarenbegroting rekening hebben gehouden. Wanneer de voorziening te laag blijkt zullen wij eenmalig dan wel jaarlijks extra geld moeten doteren.

Krimp van het aantal leerlingen

De afgelopen jaren is het aantal leerlingen met zo'n 5% per jaar gekrompen. Dit is deels inherent aan de regio waarin OPRON gevestigd is. Uit onderzoek blijkt wel dat OPRON het grootste deel van de krimp in de regio voor haar rekening neemt. Met de krimp van het aantal leerlingen dalen de baten. Om een evenwicht te realiseren tussen baten en lasten moeten wij in staat zijn om aan de kostenkant mee te krimpen met de krimp van de baten. Op personeelsgebied zijn we er de afgelopen jaren in geslaagd mee te krimpen. Dit vraagstuk blijft waarschijnlijk actueel. De komende jaren zullen we met een flexibele schil werken om, wanneer nodig, te kunnen krimpen. Zoals in het hoofdstuk medewerkers te lezen is neemt het natuurlijk verloop pas vanaf 2020 toe. Ook in het materiele deel van de exploitatie levert de krimp risico's op. Wanneer het ons niet lukt mee te krimpen of wanneer dit niet op een verantwoorde manier mogelijk is zal een stuk weerstandsvermogen moeten worden aangewend om een periode te overbruggen. Naast het organiseren van flexibiliteit en het zoeken naar andere oplossingen wordt er hard gewerkt aan het tegengaan van de krimp. Wanneer wij in staat zijn (in ieder geval relatief) weer te groeien (een stijgend marktaandeel) zal het risico voor een deel te niet worden gedaan.

Passend onderwijs

Het tripartiete akkoord passend onderwijs heeft als doel de expertise van het personeel in het nieuwe stelsel zo veel mogelijk te behouden en ontslag zo veel mogelijk te voorkomen. De afspraak biedt een landelijk kader en moet op het niveau van het samenwerkingsverband voor maatwerk zorgen. Een risico is dat wij op basis van het tripartiete akkoord een deel van de werkgelegenheid voor onze rekening moeten nemen. Het betreft hier personele verplichtingen uit de voormalige samenwerkingsverbanden WSNS en de voormalige REC's. Wij hebben voor ongeveer 1,5 FTE een inspanningsverplichting.

Meerjarenbalans

Meerjaren balans	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018
Activa				
Materiële vaste activa	1.725.165	1.725.165	1.725.165	1.725.165
Financiële vaste activa	144.158	144.158	144.158	144.158
Vlottende activa	1.513.931	1.513.931	1.513.931	1.513.931
Liquiditeiten	5.845.014	5.845.014	5.845.014	5.845.014
Totaal Activa	9.228.268	9.228.268	9.228.268	9.228.268
Passiva				
Eigen vermogen	4.498.626	4.498.626	4.498.626	4.498.626
Voorzieningen	1.770.547	1.770.547	1.770.547	1.770.547
Langlopende schulden	2.400	2.400	2.400	2.400
Kortlopende schulden	2.956.695	2.956.695	2.956.695	2.956.695
Totaal Passiva	9.228.268	9.228.268	9.228.268	9.228.268

De meerjarenbalans zoals die hier boven is gepresenteerd, is gebaseerd op de balans per 31 december 2014 en de meerjarenbegroting zoals deze is vastgesteld in het najaar van 2014. Het vermogen daalt in 2015 waarna de balans in het meerjarenperspectief stabiliseert.

Meerjaren kengetallen financieel

Kengetallen	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	Norm
Solvabiliteit	67,9%	67,9%	67,9%	67,9%	20%
Liquiditeit	2,49	2,49	2,49	2,49	0,5-1,5
Weerstandsvermogen	15,1%	15,7%	16,1%	16,7%	10%
Rentabiliteit	-5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0-5%
De kapitalisatiefactor	46,5%	48,4%	49,8%	51,3%	≤35%

Op basis van de doorrekening van de balans komen de voornaamste financiële kengetallen niet onder druk te staan en is er nog voldoende buffer/investeringsruimte.

Meerjaren kengetallen personeel

Kengetallen	2015	2016	2017	2018
Leerlingenaantallen / prognose	2696	2595	2502	2427
Personele bezetting in fte's	230,77	217,98	210,49	202,28

In een situatie van krimp is het lastig de precieze formatie in meerjarenperspectief te bepalen. De bovenstaande informatie komt voort uit de meerjarenbegroting. Hier is uitgegaan van een vrij negatief scenario voor wat betreft de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Van scholen ontvangen wij momenteel signalen dat het aantal nieuwe inschrijvingen positief afwijkt van de prognose. Bovendien hebben wij de ambitie om (in ieder geval relatief) weer te groeien (een stijgend marktaandeel). De laatste jaren heeft OPRON het grootste deel van de krimp in de regio voor haar rekening genomen. De ambitie is het marktaandeel weer terug te brengen op het peil van 2010. In de ontwikkeling van de formatie is de verdeling over de verschillende functiecategorieën losgelaten. De komende jaren zal worden bezien hoe de scholen

formatief goed te organiseren. Vrijkomende posities op de verschillende plekken binnen de organisatie worden niet vanzelfsprekend door eenzelfde functie her bezet. Bij de ontwikkeling van de formatie zullen wij te allen tijde oog hebben voor het beginsel dat wij zoveel als mogelijk formatie inzetten voor de klas. Krimp zullen wij zoveel als mogelijk oplossen middels natuurlijk verloop.

BIJLAGE 1. SCHOLEN EN AANTAL LEERLINGEN

Tot Scholengroep OPRON behoren 20 basisscholen, de Wim Monnereauschool voor speciaal basisonderwijs en de Margaretha Hardenbergschool voor (voortgezet) speciaal onderwijs voor zeer moeilijk lerende kinderen. obs De Oleander en obs Westerschool (Stadskanaal) vormen een hoofd- en nevenvestiging. Aan de obs De Musselhorst is een afdeling voor asielzoekerskinderen verbonden. Deze leerlingen zitten in een afzonderlijk gebouw.

Brin	School	Plaats	Aantal leerlingen	
			1-10-2013	1-10-2014
05YR	De Mieden	Meeden	79	64
08GQ	Insp. Amerika	Noordbroek	136	123
08SW	Burg. Verkruisen	Muntendam	189	182
09RC	Europaschool	Muntendam	89	87
10CO	De Tandem	Zuidbroek	176	159
13GU	De Viermaster	Veendam	318	298
13LX	De Butte	Borgercompagnie	26	26
13QO	De Braskörf	Veendam	355	335
13UO	De Noorderbreedte	Veendam	173	151
13ZR	Hagenhofschool	Stadskanaal	170	178
14CZ	Parkwijkschool	Stadskanaal	39	18
14EK	Westerschool	Wildervank	347	350
14HC	De Sleutel	Wildervank	109	120
14IM	Neuteboomschool	Stadskanaal	127	102
15AS	De Oleander	Stadskanaal	62	58
15ASo1	Westerschool	Stadskanaal	58	60
15EP	De Ommewending	Ommelandervijk	95	82
15FZ	De Badde	Musselkanaal	32	30
15JG	De Musselhorst	Musselkanaal	189	177
15LW	't Zonnedal	Alteveer	26	16
19TV	Wim Monnereau	Veendam	115	123
26NL	Marg. Hardenberg	Veendam	119	115
	Totaal		3029	2854