



**Stichting voor katholiek, protestants-christelijk en intercon-
fessioneel primair onderwijs**

Bestuursverslag

behorende bij

Financieel jaarverslag 2008

Inhoud:

1	Aanbieding.....	3
2	Bestuursverslag.....	4
2.1	Algemene informatie	4
2.1.1	Juridische structuur en organisatiestructuur	4
2.1.2	Kernactiviteiten	5
2.1.3	Belangrijkste kenmerken van het gevoerde financiële beleid....	6
2.1.4	Uitgangspunten rond personeelsformatie	7
2.2	Onderwijsbeleid, beheer en organisatie	8
2.2.1	Onderwijs, Kwaliteitszorg en Identiteit.....	9
2.2.2	Personele zaken.....	12
2.2.3	Financiën en beheer.	15
2.3	Financiën	16
2.3.1	Financiën op balansdatum	16
2.3.2	Gang van zaken gedurende verslagjaar	21
2.3.3	Treasuryverslag	23
2.3.4	Begroting 2009.....	24
2.3.5	Schaalgrootte en de toekomst.	25

1 Aanbieding

OPTIMUS primair onderwijs biedt u hierbij het jaarverslag over 2008 aan. Naast een beschrijving van de wijze waarop de organisatie heeft gewerkt aan verwezenlijking van de doelstellingen bevat dit verslag een financieel gedeelte met daarin de wettelijk verplichte onderdelen:

- De balans per 31 december 2008
- De exploitatierekening over de periode 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008

Beide delen zijn voorzien van de nodige specificaties en toelichtingen.

Middels dit jaarverslag informeert het bevoegd gezag van OPTIMUS primair onderwijs de interne en externe belanghebbenden over:

- het gevoerde beleid en
- de gang van zaken bij de instelling.
- de uitkomsten van het gevoerde beleid en
- de aanwending van middelen

Daarnaast wordt in dit verslag verantwoording afgelegd overeenkomstig de gestelde eisen zoals vastgelegd in de richtlijn jaarverslag onderwijs van het ministerie van OCW.

OPTIMUS heeft bij de opbouw van dit jaarverslag gekozen voor verwijzing naar achterliggende documenten in plaats van het opnemen van alle informatie in het verslag.

Algemene bevindingen, conclusies en ontwikkelingen zijn vermeld terwijl gedetailleerde informatie m.b.t. onderbouwing en bewijsvoering beschikbaar is in documenten waarnaar (digitaal) verwezen wordt.

Wij gaan er vanuit dat dit de leesbaarheid van het jaarverslag ten goede komt terwijl het daarnaast toch mogelijk is bepaalde ontwikkelingen of activiteiten gedetailleerd te volgen.

2 Bestuursverslag

2.1 Algemene informatie

2.1.1 Juridische structuur en organisatiestructuur

Stichting OPTIMUS primair onderwijs is een stichting waaronder 32 scholen voor basisonderwijs ressorteren. Het betreft 31 scholen met regulier basisonderwijs en 1 school voor speciaal basisonderwijs.

De scholen zijn gelegen in de gemeenten Landerd, Oss, Grave, Cuijk en Boxmeer.

De rechtspersoonlijkheid van OPTIMUS primair onderwijs is een stichtingsvorm.

De stichting is opgericht op 1 januari 2006 en is ontstaan uit een aantal fusies van besturen van scholen voor primair onderwijs in de regio.

OPTIMUS primair onderwijs heeft gekozen voor decentralisering van de organisatie: verantwoordelijkheden en bijbehorende bevoegdheden worden zo diep mogelijk in de organisatie gelegd.

Daaraan ligt de opvatting ten grondslag dat hoogopgeleide medewerkers, zoals leerkrachten, meer bevrediging uit hun werk halen en beter werk leveren naarmate ze meer invloed hebben op de wijze waarop en de condities waaronder ze hun werkzaamheden inrichten.

Daartoe geïnspireerd door het bestuur is ervoor gekozen het model 'policy governance' van de Amerikaan John Carver als werkmodel te hanteren. Deze besturingsfilosofie moet op alle niveaus van de organisatie zijn specifieke vertaling vinden: tussen bestuur en centrale directie, tussen centrale directie en schooldirecteuren en tussen schooldirecteuren en leraren.

De gedachte hierachter is dat een dergelijk organisatiemodel niet alleen tot betere beslissingen leidt, omdat deze – binnen vastgelegde kaders – genomen worden door degenen die als professionals verantwoordelijk zijn voor het resultaat van hun werk, maar ook tot grotere arbeidssatisfactie.

De besturingsfilosofie houdt voorts in dat er op elk niveau in de organisatie doelen worden geformuleerd en indicatoren gekozen die een aanwijzing geven voor de mate waarin de doelen worden gerealiseerd, en dat er binnen gestelde grenzen ('piketpalen') vrijheid en verantwoordelijkheid bestaat om zelf keuzes te maken met betrekking tot de manier van werken. Beoogd wordt een vorm van resultaatverantwoordelijkheid.

Op deze manier is in het beleidskader duidelijk gemaakt binnen welke kaders de centrale directie door het bestuur is gemandateerd om de organisatie te leiden.

Periodiek legt de centrale directie verantwoording af aan het Bestuur. De centrale directie wordt bijgestaan door stafmedewerkers met de portefeuilles personeel, financiën/beheer en onderwijs.

De dagelijkse leiding van de scholen ligt in handen van de schooldirecteuren. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de statuten, de notariële akte en het beleidskader. Schooldirecteuren leggen verantwoording af aan de centrale directie door middel van rapporta-

ges. Deze rapportages worden besproken tijdens het managementgesprek. Zo nodig kunnen tijdens deze bespreking aanvullende afspraken voor de rest van het kalenderjaar gemaakt worden. De rapportages zijn gericht op onderwijskundige ontwikkeling, resultaten van het onderwijs, personeel en financiën.

In 2008 heeft de organisatie zich voorbereid om per 1 januari 2009 de overstap te maken naar het Raad van Toezicht/College van Bestuur – model.

Deze voorbereiding heeft geresulteerd in de, mede door de overheid aanbevolen, organieke scheiding tussen besturen en toezicht houden.

Tengevolge hiervan is in 2008 ook een begin gemaakt met het maken van onderscheid tussen besturen en managen. De bewustwording van de betekenis van het onderscheid tussen toezicht houden, besturen en leidinggeven, heeft geleid tot een scherpe definiëring van alle drie deze rollen.

Met name de discussie over de rol “representant van de gemeenschap” is nadrukkelijk gevoerd. Dit jaarverslag is geschreven vanuit de optiek dat het bestuur van OPTIMUS, als bevoegd gezag van de organisatie, in dit document verantwoording aflegt over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten in 2008.

In de nieuwe situatie zal het college van bestuur deze rol / taak overnemen en ziet de raad van toezicht toe op een gedegen en zorgvuldige uitvoering van deze rol / taak.

In 2008 bestond het bestuur van OPTIMUS uit 7 personen, t.w.:

Drs. A.C.M. Daalmans

Drs. W.B.H. van de Vorle

R.A.J. de Groot

Dr. Th. Van den Hark

I. van Gils – de Vries

J.W.M. van Hoof

Mr. M.E.N. Kempen - Luijten

2.1.2 Kernactiviteiten

OPTIMUS primair onderwijs verzorgt primair onderwijs aan 4 tot 12 jarigen in het spreidingsgebied Oss – Grave – Cuijk - Boxmeer – Landerd vanuit een katholieke / protestants-christelijke grondslag. De missie van de instelling luidt:

OPTIMUS streeft ernaar om dynamisch, vol vertrouwen en in gezamenlijkheid te bouwen aan de toekomst van allen die bij OPTIMUS betrokken zijn. OPTIMUS doet dit door zoveel mogelijk kwaliteiten van leerlingen aan te spreken en deze samen met hen tot ontwikkeling te brengen. Zo groeien de leerlingen op tot communicatief sturende volwassenen die bijdragen aan de leefbaarheid van de maatschappij van morgen.

Deze missie dragen wij uit door het aanbieden van onderwijs dat moet voldoen aan de volgende doelstellingen:

1. De leerlingen beschikken aan het eind van hun basisschooltijd over kennis, inzicht en vaardigheden, die voldoen aan de kerndoelen zoals geformuleerd in de Wet op het Basisonderwijs. Daarmee hebben ze toegang tot het voor hen geadviseerde vervolgonderwijs.

2. De leerlingen beschikken over het vermogen om samen te werken en om zelfstandig kennis te verwerven en toe te passen.
3. In alle gevallen staat voorop dat iedere leerling deze kennis en deze vaardigheden naar eigen vermogen ten volle heeft ontwikkeld.
4. De leerlingen bezitten kennis van diverse soorten levensbeschouwingen en zijn in het bijzonder op de hoogte van de katholieke / protestantse / christelijke traditie; en ontwikkelen / vormen zich daardoor tot burgers met een waardeoriëntatie, die hen verantwoordelijkheid zal doen nemen, om in betrokkenheid met andere bronnen van waarde de samenleving telkens verder te ontwikkelen.
5. De leerlingen kunnen goed functioneren in democratisch vormgegeven processen en met die toerusting kunnen zij participeren in discussies over actuele maatschappelijke thema's.
6. De leerlingen hebben kennis van ontwikkelingswerk; emancipatie- en integratiekwesties en armoede en kunnen hierover rapporteren met een eigen standpuntbepaling.
7. De leerlingen hebben kennis van de gedachten onder en uitwerking van de Europese ontwikkeling en kunnen hierover rapporteren.
8. De leerlingen hebben kennis van velerlei vormen van pesten en van de mogelijke gevolgen daarvan. Zij kunnen situaties met behulp van deze kennis analyseren en daarover rapporteren.
9. De leerlingen hebben kennis van het uiteenlopen van onderlinge bequaafdheden en de mogelijke betekenis daarvan in school en leven. Zij kunnen daarover rapporteren.
10. De leerlingen hebben kennis van onderscheiden vormen van verslaving; van de mogelijke gevolgen hiervan en kunnen hierover rapporteren.
11. De leerlingen hebben in hun schooltijd motivatie opgebouwd om het beste uit zichzelf te halen.
12. Leerlingen vinden leren aantrekkelijk en noodzakelijk.

Deze doelstellingen zijn vertaald in tactische en operationele doelstellingen. Voor de scholen zijn schoolplannen opgesteld voor de periode 2007 tot en met 2011 waarin de visie en missie van de organisatie concreet zijn uitgewerkt.

2.1.3 Belangrijkste kenmerken van het gevoerde financiële beleid

Het afgelopen jaar heeft de nadruk gelegen op de voorbereiding van het in eigen beheer gaan voeren van de financiële administratie. Na een zorgvuldige besluitvormingsprocedure is in 2008 besloten om de financiële administratie per 1 januari 2009 niet meer uit te besteden aan een administratiekantoor maar in eigen beheer en met eigen personeel te gaan voeren.

De redenen die hieraan ten grondslag hebben gelegen zijn divers.

Op de eerste plaats noemen we de gewijzigde informatiebehoefte van de organisatie.

De omvang van OPTIMUS heeft tot gevolg dat de organisatie als werkgever verantwoordelijk is voor 625 medewerkers en als onderwijsinstelling voor de kwaliteit van het onderwijs aan bijna 6500 kinderen. Om de risico's die hiermee gepaard gaan goed te kunnen inschatten, is het noodzakelijk op elk moment te kunnen beschikken over actuele financiële gegevens en kengetallen. In deze behoefte kon in de – klant / dienstverlener – verhouding met een administratiekantoor niet voldoende worden voorzien.

Een andere reden is de afstemming tussen de personele salarisadministratie en de financiële administratie. In 2008 is duidelijk gebleken dat deze afstemming enerzijds voor (aanzienlijke) verbetering vatbaar is terwijl dit anderzijds bemoeilijkt wordt door het gegeven dat een administratiekantoor gebonden is aan softwarepakketten en interne bedrijfsafspraken die grenzen stellen aan de flexibiliteit in dienstverlening.

Op de derde plaats blijkt het in eigen beheer uitvoeren van de financiële administratie simpelweg goedkoper dan het uitbesteden van de administratie aan een administratiekantoor.

In het kader van bovenvermelde ontwikkeling is de begroting voor het jaar 2009 in een nieuw eigen format vastgelegd en is in de planning en control-cyclus (p&c)opgenomen dat er kwartaal(uitputtings)rapportages op zowel organisatie- als schoolniveau worden ingevoerd met een signaleringsmoment bij een afwijking van 20%.

Verder is in de p&c-cyclus in 2008 een standaard (begrotings)gesprek opgenomen tussen de directeur van elke school, de financieel controller van OPTIMUS en de directeur personele zaken. In dit gesprek worden de onderwijskundige voornemens gekoppeld aan de personele inzet en de financiële gevolgen.

Op deze manier wordt inhoud gegeven aan de integrale benaderingswijze.

2.1.4 Uitgangspunten rond personeelsformatie

Met de invoering van lumpsum op 1 augustus 2006, heeft OPTIMUS uitgangspunten geformuleerd voor de verdeling van de personele lasten. Hoewel de lumpsumvergoeding voor loonkosten op schoolniveau wordt berekend en toegewezen, is OPTIMUS deze vergoeding op bestuursniveau gaan beheren om op deze manier beter te kunnen waarborgen dat de locaties minder worden geconfronteerd met verschillen in de GPL en de GGL. Elke school ontvangt dus een budget in euro's voor de personeelsformatie.

Voor de verschillende functies die op de scholen aanwezig zijn wordt een omrekenhulpmiddel gebruikt. Deze hulpmiddel drukt de loonkosten van de verschillende functies uit in een verhoudingsgetal ten opzichte van de normfunctie leerkracht PO, schaal LA. Voor de berekening van de verhouding van de kosten van de verschillende functies is de maximum salarisschaal uitgangspunt geweest.

Hieronder is de gehanteerde verhoudingstabel van de bestaande functies ten opzichte van de functie leerkracht LA, opgenomen.

Functie	Max. schaal	Verhouding met functie leerkracht
Leerkracht bo	LA-18	1,00
Leerkracht sbo	LB-18	1,10
Adjunct-directeur AA	AA-18	1,03
Adjunct-directeur AB	AB-13	1,12
Directeur DA	DA-13	1,17
Directeur DB	DB-15	1,33
Directeur DC	DC-16	1,48

Directeur DD	DD-18	1,58
Directeur DE	DE-18	1,74
Meerhoofdig DA	DA-11	1,11
Meerhoofdig DB	DA-13	1,17
Adm. Mw. Schaal 1	1-7	0,51
Adm. Mw. Schaal 2	2-8	0,56
Adm. Mw. Schaal 3	3-9	0,61
Adm. Mw. Schaal 4	4-11	0,64
Adm. Mw. Schaal 5	5-12	0,68
Adm. Mw. Schaal 6	6-11	0,71
Conciërge schaal 1	1-7	0,51
Conciërge schaal 2	2-8	0,56
Conciërge schaal 3	3-9	0,61
Onderwijsassistent	4-11	0,64

In het in 2008 vastgestelde "Meerjarenformatieplan" zijn verder de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Schoolgewicht daalt van 8% via 7% naar 6,2% in 2009-2010.
- Compensatie schoolgewicht op basis van meest negatieve scenario.
- Verdeling onderbouw/bovenbouw blijft gelijk.
- GGL- berekening op basis van uitstroom van 80% FPU-gerechtigden.
- Gemiddelde leeftijd startende leerkrachten 27 jaar.
- Geen herbezetting van 1 fte bij afname leerlingenaantal van 25.
- Gelijkblijvend aantal LGF-leerlingen.
- Gelijkblijvend aantal detacheringen.
- CPV buiten beschouwing gelaten.
- Reservering BAPO 3%, indirecte loonkosten 0,5%.

In 2008 is gebleken dat geen benoemingen hebben plaatsgevonden die het toegekende formatiebudget van een individuele school hebben overschreden.

Op grond van dit gegeven kan worden geconcludeerd dat OPTIMUS aan de personele verplichtingen die het in 2008 had en is aangegaan, heeft voldaan binnen de baten die hiervoor beschikbaar waren.

2.2 Onderwijsbeleid, beheer en organisatie

Ook het derde jaar van OPTIMUS primair onderwijs, heeft zich gekenmerkt door het ontwikkelen van nieuw beleid en het onderhouden van (door de rechtsvoorgangers) vastgesteld beleid. Na drie jaar werken met 32 scholen onder een bestuur, is verder gekeken naar de waarde van gemeenschappelijkheid in beleid.

Nieuw beleid is tot stand gebracht door gezamenlijk overleg: overeenkomsten zoeken, keuzen maken, compromissen sluiten, aanpassen, nieuwe wegen inslaan, nieuwe mogelijkheden benutten, enz.

Daarnaast heeft 2008 bijgedragen aan het gegeven dat de verschillende beleidsgebieden onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. Onderwijskundig beleid (datgene wat men belangrijk vindt om op de eigen school samen met de leerlingen te bereiken) is gerelateerd aan personeelsbeleid (datgene wat men nodig vindt in het belang van een optimaal functioneren en

samenwerken van het personeel) en aan financiën en beheer (datgene wat men als voorwaarden ziet om verantwoord werken op de eigen school mogelijk te maken).

In de beleidsontwikkeling zijn lijnen uitgezet die van gemeenschappelijkheid in beleid getuigen en die ruimte bieden om de eigenheid van de verschillende scholen tot haar recht te laten komen.

Binnen de organisatiestructuur van OPTIMUS worden drie beleidsterreinen onderscheiden. Per beleidsterrein wordt hieronder aangegeven welk beleid is ontwikkeld, welke acties zijn ondernomen en welke resultaten zijn bereikt.

2.2.1 Onderwijs, Kwaliteitszorg en Identiteit

In september 2008 heeft de centrale directie de jaarlijkse verantwoordingsrapportage over de kwaliteit van het onderwijs aan het bestuur aangeboden.

In deze rapportage wordt aangetoond in welke mate de doelen zoals die m.b.t. dit beleidsterrein door het bestuur zijn geformuleerd (zie paragraaf 2.1.2), zijn bereikt. Tevens dient de rapportage om aan te tonen dat de centrale directie de door het bestuur vastgestelde kaders in acht heeft genomen.

De centrale directie heeft zich voor deze verantwoordingsrapportage gebaseerd op de volgende bronnen:

- Gegevens uit kwaliteitsonderzoek inspectie
- Gegevens Cito eindtoets en lvs
- Uitstroomgegevens scholen
- Schoolplannen van de scholen
- Gesprekken met directies
- Zorgscan
- Gegevens uit tevredenheidsonderzoeken en ouderenquêtes
- Terugkoppelingsgegevens VO

Naar aanleiding van deze rapportage heeft het bestuur onderstaande conclusies getrokken.

- De in het beleidskader vastgelegde doelstellingen t.a.v. de kwaliteit van het onderwijs op de scholen van OPTIMUS zijn in voldoende mate bereikt.
- De centrale directie heeft in 2008 gewerkt aan het bereiken van de doelstellingen zoals vastgelegd in het beleidskader van OPTIMUS binnen de kaders die hiervoor zijn opgesteld.

De verantwoordingsrapportage onderwijs 2008, het beleidskader van OPTIMUS primair onderwijs en het oordeel van het bestuur zijn integraal beschikbaar. (zie einde van dit verslag)

1. Regionaal Netwerk Brabant Noordoost

In de loop van 2008 is het Regionaal Netwerk Brabant Noordoost ontstaan. Dit netwerk beslaat de regio's Veghel, Uden, Oss en Land van

Cuijk. Participanten aan dit netwerk zijn alle bevoegde gezagen van PO, VO, en (V)SO die actief zijn in de genoemde regio's. Aansluiting met het MBO wordt nog gezocht.

De deelnemers aan dit netwerk hebben de intentie uitgesproken om samen de ontwikkeling naar Passend Onderwijs te willen realiseren. De wijze waarop dit dient te gebeuren wordt in 2009 en de jaren erna verder uitgewerkt en uitgevoerd.

De twee belangrijkste redenen voor OPTIMUS om deel te nemen aan dit netwerk zijn:

- alle scholen van OPTIMUS zijn gevestigd in de betreffende regio en
- alle voorzieningen c.q. organisaties die nodig zijn om vanaf 2011 voor elk kind een passend onderwijsarrangement zijn in dit netwerk aanwezig.

2. Passend Onderwijs

Waarschijnlijk wordt in 2011 Passend Onderwijs ingevoerd. Een definitieve beslissing hierover wordt in de tweede helft van 2009 verwacht. Het bevoegd gezag is dan verplicht om elk kind dat op een van haar scholen wordt aangemeld een passend onderwijsarrangement aan te bieden, de zogenaamde zorgplicht. In het bestuursverslag 2007 werd melding gemaakt van een aantal activiteiten/initiatieven in het kader van een goede voorbereiding op de komst van Passend Onderwijs. Hierbij is o.a. de afname van de Zorgscan vermeld.

In 2008 zijn deze activiteiten verder uitgewerkt, waarbij een coördinerende rol was weggelegd voor de Beleidsgroep Onderwijs. Hierbij is vooral veel aandacht besteed aan de afstemming van de scholingswensen van individuele werknemers/teams en scholen op de ontwikkeling naar Passend Onderwijs. Een aantal scholingstrajecten is in 2008 gestart. Een goed voorbeeld hiervan is de minor special needs.

3. Taal- / leesverbetertraject

Er is een ontwikkeling zichtbaar die het belang van goede taal-, lees- en rekenprestaties benadrukt. OPTIMUS onderschrijft deze aandacht voor de cognitieve ontwikkeling van kinderen. Dit betekent o.a. dat scholen zich steeds meer bewust zijn van hun verantwoordelijkheid om goed taal-, lees- en rekenonderwijs te verzorgen waardoor kinderen de kans krijgen zich binnen hun mogelijkheden maximaal te ontwikkelen.

Als gevolg van deze ontwikkeling hebben 14 scholen zich ingeschreven voor het taal-/leesverbetertraject dat door het rijk is geïnitieerd. Onder bepaalde voorwaarden ontvangen de deelnemende scholen voor dit drie jaar durende traject, driemaal € 6.000,- subsidie. Deze middelen worden ingezet om de in de projectplannen beschreven voornemens uit te voeren.

Najaar 2008 hebben zich twee scholen aangemeld om deel te nemen aan het rekenverbetertraject.

4. OPTIMUS Kwaliteits Kringen (OKK)

In 2008 is een viertal bijeenkomsten georganiseerd voor directeuren onder de naam OKK. Deze bijeenkomsten staan in het teken van een stukje deskundigheidsbevordering van directeuren. De gehanteerde

werkvormen (interviews, presenteren, de inbreng good practices enz.) vereisen een actieve inbreng van de deelnemers aan de bijeenkomsten.

In de tweede helft van 2008 is begonnen met het organiseren van kwaliteitskringen voor IB-ers.

5. Samenwerking met het Speciaal Onderwijs (SO)

In 2007 zijn gesprekken gestart met de directie van een cluster 4 school in Nijmegen. De bedoeling van deze gesprekken, die in 2008 zijn voortgezet, is om de mogelijkheden op een vergaande vorm van samenwerking te onderzoeken. Om hierbij goed aan te sluiten bij de vragen en behoeftes van de scholen, is hier een aantal directeuren en IB-ers bij betrokken geweest. De beoogde samenwerking richt zich op de korte termijn op de volgende drie aspecten:

- het koppelen van de expertise van de medewerkers op onze sbo-voorziening aan de expertise zoals die aanwezig is op de SO-school. Hiertoe willen beide scholen intensief met elkaar gaan samenwerken;
- de inrichting van een SEN-klas (Special Educational Needs) op een van de basisscholen en
- het tot stand brengen van een vergaande samenwerking tussen de sbo-voorziening en een aantal basisscholen. De samenwerking richt zich m.n. op kinderen op zorgniveau 2 en 3. In situaties waarin dat wenselijk is kan men gebruikmaken van de expertise van de SO-school.

6. Inrichten plusklas

Bij de analyse van de resultaten van de Zorgscan bleek o.a. dat veel scholen/teams hun vaardigheid in en deskundigheid betreffende het onderwijs aan meer- en hoogbegaafde kinderen willen vergroten. Één van de initiatieven die hieruit is voortgekomen betreft de inrichting van een plusklas waar kinderen eenmaal per week naar toe gaan. De voorbereidingen op het starten van een plusklas zijn in 2008 begonnen. De start van de plusklas is gepland voor begin november 2009 (aansluitend op de herfstvakantie).

Wanneer er vraag komt naar het inrichten van meer plusklassen zal dat per situatie worden bekeken en beoordeeld.

7. Samenwerking met de opleidingen

Tussen OPTIMUS en een aantal lerarenopleidingen bestaan al jarenlang goede contacten. Het betreft hier vooral De Kempel in Helmond en PABO Groenewoud in Nijmegen. Met onze contacten beogen een impuls te geven aan de kwaliteit van de opleidingen. In 2008 zijn m.n. de contacten met PABO Groenewoud verder geïntensiveerd waarbij we ons richten op:

- opstarten van de ALPO (Academische Lerarenopleiding Primair Onderwijs);
- opleiden in de school;
- de minor 'Special Needs';
- opleiding bewegingsonderwijs;
- nascholingsaanbod voor OPTIMUS leerkrachten.

De leden van de centrale directie en diverse stafleden participeren in diverse netwerken van de twee genoemde opleidingen.

2.2.2 Personele zaken

Op personeelsgebied heeft OPTIMUS in 2008 eenzelfde verantwoordingsprocedure gehanteerd als op het gebied van onderwijs, kwaliteitszorg en identiteit.

In het beleidskader zijn de doelen vastgelegd die op het gebied van personeelsbeleid worden nagestreefd. Daarbij zijn ook de kaders benoemd die in acht moeten worden genomen.

In een door de centrale directie opgestelde verantwoordingsrapportage is aan het bestuur aangetoond in welke mate de doelen zijn bereikt en dat de kaders zijn gerespecteerd.

Op basis van deze verantwoordingsrapportage personeel heeft het bestuur geconcludeerd dat OPTIMUS de doelen ook op dit gebied in voldoende mate heeft bereikt.

Met name het gegeven dat op basis van de toen actuele (dalende) leerlingprognoses kon worden aangetoond dat OPTIMUS op middellange termijn kan voldoen aan alle personele verplichtingen, is in dit kader van belang.

Ook hier geldt dat de onderliggende documenten, de verantwoordingsrapportage, het beleidskader met doelen en kaders en de bevindingen van het bestuur integraal beschikbaar zijn. (zie einde van dit verslag)

Baten	2008	2009	2010	2011	2012
	*	*	*	*	*
3.1 Budget personeel	23.955	23.486	23.346	23.281	23.264
Budget materieel	3.955	3.917	3.875	3.875	3.875
3.3 Overige overheidsbijdragen	110	108	107	106	106
3.5 Overige baten	457	449	445	440	440
Totaal baten	28.477	27.960	27.773	27.702	27.685
Lasten	Begroot 2008	Begroot 2009	Begroot 2010	Begroot 2011	Begroot 2012
4.1 Personele lasten	22.295	22.141	22.065	21.978	21.954
4.1 Overige personele lasten	1.337	1.313	1.301	1.287	1.287
4.2 Afschrijvingen	732	747	762	777	792
4.3 Huisvestingslasten	1.334	1.321	1.307	1.307	1.307
4.4 Overige instellingslasten	2.092	2.072	2.050	2.050	2.050
4.5 Leermiddelen PO	560	555	549	549	549
Totaal lasten	28.350	28.149	28.033	27.947	27.939
Saldo beten en lasten	127	-189	-260	-245	-254
5.1 Financiële baten	275	291	294	295	296
5.2 Financiële lasten	14	14	14	14	14
Saldo financiële baten en lasten	261	277	280	281	282
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	388	88	20	36	28

* Alle bedragen * € 1.000

1. Beleid werving en selectie

- duidelijke richtlijnen bij het ontstaan van een vacature.

- met hierin helder omschreven taak- en functieprofielen met daarbij behorende rolverwachtingen gerelateerd aan duidelijk omschreven beroepsstandaards waarin het professioneel handelen wordt omschreven.
 - aangevuld met beleid bij overplaatsing.
 - gebruikmakend van externe instantie voor wervingsgedeelte.
2. Kadernotitie Integraal Personeelbeleid
- met heldere kaders voor het voeren van gesprekscyclus.
 - richtlijnen voor persoonlijke ontwikkelingsplannen
 - onderzoek naar digitaal instrument voor vastlegging.
 - richtlijnen voor bekwaamheidsdossiers.
 - deskundigheidsbevordering directeuren in het voeren van gesprekken.
3. Het evalueren en bijstellen van het vigerende taakbeleid, waarbij:
- gestreefd wordt naar een evenredige leeftijdsverdeling onder het personeel op de scholen, zodat taken wat betreft zwaarte evenredig kunnen worden verdeeld
 - werkzaamheden worden verricht vanuit een normfunctie binnen een duidelijk omschreven normjaartaak
 - op specifieke speerpunten taakuren worden ingezet
 - tijd wordt ingezet voor begeleiding van nieuwe leerkrachten of andere specifieke taken
 - een uniforme berekening van de werktijdfactor.
4. Het opstellen en invoeren van een beleid op gebied van functiedifferentiatie.
- Het opstellen van een nieuw functiegebouw. In augustus 09 zullen de eerste functieomschrijvingen van het nieuwe functiehuis van OPTIMUS worden "opgeleverd". Hierin is terughoudend omgegaan met het creëren van nieuwe functies. Dit om de flexibiliteit van de organisatie niet te belemmeren.
 - in samenwerking met collega-stichtingen en onder begeleiding van NDO in een eerste stap gezet in de verwezenlijking van het functiegebouw.
 - Het uitgangspunt dat alle functies binnen OPTIMUS "ten dienste" staan van
 - de functie leerkracht is gehanteerd.
 - De functie leerkracht wordt beschreven in drie niveaus: startbekwaam, ervaren en excellent. Deze functies zullen uitgangspunt zijn bij de invoering van de functiemix.
5. Het opstellen en invoeren van een vrijwillig mobiliteitsbeleid
- Binnen de stichting worden concrete mogelijkheden geboden voor mobiliteit op basis van een gedegen dossieropbouw. Bovenschools worden de mogelijkheden voor mobiliteit bevorderd door het inventariseren van mobiliteitswensen op stichtingsniveau en ook horizontale mobiliteit te bevorderen.
 - Het mobiliteitsbeleid wordt bij voorkeur op basis van vrijwilligheid uitgevoerd. De ervaringen met de 'vacaturebank' zijn goed, dit is de digitale omgeving waarin (vacature)vraag en -aanbod bijeen worden gebracht. Voor het komende schooljaar wordt hiermee verder gegaan.
6. Het opstellen en invoeren van een ontslagbeleid op basis van de wettelijke regels
- OPTIMUS hanteert een sociaal statuut op basis waarvan werkgelegenheidsbeleid wordt gevoerd. In het kalenderjaar 2008 heeft de organi-

satie aan al haar personele verplichtingen voldaan en is er geen sprake geweest van RDDF-plaatsingen.

- Op schoolniveau is de discussie opgestart om de kwaliteiten / competenties van leerkrachten te benoemen in relatie tot de behoeften van de school. In een aantal gevallen heeft dit geleid tot mobiliteitsvragen/-wensen en hieruit volgende overplaatsingen.
 - hiervoor is als handvat het overplaatsingsbeleid opgesteld.
7. Het opstellen en invoeren van een breed arbo beleid
- Het arbo beleid van de stichting overstijgt de wettelijke normen, met name op het terrein van het bevorderen van het welzijn van het personeel.
 - Streven naar een ziekteverzuimpercentage onder het landelijk gemiddelde van 5,8%. In het kalenderjaar 2008 was het ziekteverzuimpercentage bij OPTIMUS 5,51 % (excl. Zwangerschap). De komende jaren wordt ingezet op verdere daling door het structureel inzetten van preventieve verzuiminstrumenten. De ambitie is om in vijf jaar tijd te komen tot een verzuimpercentage van 4%.
 - door middel van belastbaarheidsonderzoek in samenwerking met Arbo-dienst enten op preventieve gezondheidszorg.
8. Het opstellen en invoeren van beleid ten aanzien van ondersteuning en begeleiding van de medewerkers
- Begeleiding startende leerkrachten. In 2008 is aan alle startende leerkrachten een training (intervisie en persoonlijke coaching) aangeboden. Deze training heeft tot doel de startende leerkrachten te begeleiden en te ondersteunen en hen daarnaast bekend te maken met de uitgangspunten en principes van de organisatie. Buiten dit bovenschoolse traject, hanteert elke school ook een programma voor het begeleiden van startende leerkrachten op schoolniveau, het zogenaamde SCHIP (schoolinwerkplan)
 - Begeleiding startende directeuren, aan alle nieuwe directeuren wordt een begeleidingstraject aangeboden, dit bestaat uit intervisie met andere startende directeuren, een ontwikkelassessment, persoonlijke coaching, mentorschap en opleidingen/trainingen/workshops.
 - De stichting voert doelbewust en gestructureerd beleid ten aanzien van het opleiden van potentiële managers. In samenwerking met Giraldis, partners in onderwijs, is een middenmanagementtraining ontwikkeld met daarin ruim aandacht voor de uitgangspunten en principes van OPTIMUS.
 - De training is in het tweede jaar gevolgd door 19 medewerkers. In het schooljaar 2009 – 2010 wordt de driejarige training afgerond.
 - Incidentele begeleiding en ondersteuning aan medewerkers en directeuren (bij ziekte, disfunctioneren, loopbaan, conflicten). Hierbij wordt zonodig gebruik gemaakt van het inzetten van deskundigheden zoals een arbeidsdeskundige, jurist, psycholoog, vakinhoudelijke begeleiders.
 - Reguliere begeleiding en ondersteuning tijdens de uitvoering van alle voorkomende werkzaamheden.
9. Het opstellen en invoeren van beleid ten aanzien van stagiaires en ander leerwerkplek mogelijkheden
- Ook in 2008 zijn er stagiaires geplaatst in de Vaste InvallersPool (vip). Deze stageplaatsen worden in samenwerking met Pabo Groenewoud ingevuld. OPTIMUS heeft twee aan studenten een werkgelegenheids-

garantie aangeboden onder de voorwaarde dat deze stageperiode met goed gevolg wordt afgesloten en aan de overige startbekwaamheids-criteria van Pabo Groenewoud wordt voldaan.

- het vormen van een "talententeam". Om te voorkomen dat de groep startende leerkrachten een stilstand kent in de persoonlijke en professionele ontwikkeling worden de meest talentvolle leerkrachten uit deze groep de kans geboden om deel te nemen aan een "talententeam", waarin begeleiding, ontwikkeling en eventueel scholing worden aangeboden.
- stagebeleidsplan opgesteld.

Kwaliteitszorg; initiatieven in 2008.

Collegiale visitatie.

- De pilot rondom collegiale visitatie is in de loop van 2008 afgerond. De bevindingen zijn besproken met de leden van de beleidsgroep onderwijs. Een aantal directeuren bereidt een beleidsnotitie collegiale visitatie voor die, na instemming van de voltallige beleidsgroep, ter besluitvorming wordt voorgelegd aan het college van bestuur. Na de besluitvorming zal de implementatie vanaf eind 2009 plaatsvinden.
- Organisatie van prikkelbijeenkomsten. Deze bijeenkomsten (m.n. bedoeld voor onderwijsgevend personeel) zijn vooral bedoeld om medewerkers op een stimulerende en prikkelende wijze aan het denken te zetten over hun denken en handelen als professional. In 2008 zijn twee bijeenkomsten georganiseerd.

2.2.3 Financiën en beheer.

In paragraaf 2.3 wordt uitvoerig ingegaan op (de resultaten van) het gevoerde financiële beleid in 2008.

De resultaten van dit beleid zijn beïnvloed door keuzes en ontwikkelingen op het gebied van huisvesting.

Ook in 2008 heeft de organisatie te maken gehad met diverse nieuw- en verbouwtrajecten. De verbouwtrajecten zijn in alle gevallen uitgevoerd met OPTIMUS als opdrachtgever. Daar waar mogelijk is de keuze gemaakt om onderhoudswerkzaamheden zoals opgenomen in de meerjarenonderhoudsplanningen van de scholen te koppelen aan de inzet van de middelen voor onderwijskundige vernieuwing zoals die door de meeste gemeentes beschikbaar zijn gesteld.

In 2008 kan geconcludeerd worden dat de werkzaamheden grotendeels zijn uitgevoerd conform de huisvestings- en onderhoudsaanvragen zoals die voor dit jaar bij de diverse gemeenten zijn ingediend.

Een uitzondering op deze conclusie vormen de scholen in de gemeente Grave. Hier is gekozen voor uitstel van inzet van middelen voor onderwijskundige vernieuwing en uitstel van een aantal ingrijpende onderhoudswerkzaamheden. Dit op dringend verzoek van de gemeente die in afwachting is van de oplevering van een integrale visie op onderwijshuisvesting. Gevolg hiervan is dat de (onderhouds)staat van enkele Graafse schoolgebouwen duidelijk minder is dan van een hedendaags schoolgebouw verwacht mag worden. De insteek van OPTIMUS in het overleg met de gemeente Grave is er in 2008 op gericht geweest dat de duidelijkheid hieromtrent uiterlijk in 2009 gegeven moet worden.

De ingrijpende verbouwing van basisschool De Bongerd in Haps heeft geleid tot een extra investering van ruim € 300.000,-. Dit is een direct gevolg

van het multifunctioneel maken van de bovenverdieping van de school. Samen met peuterspeelzaal en de organisatie die tussen- en buitenschoolse opvang aanbiedt, gebruikt de school de bovenverdieping. De extra investering is bekostigd uit de onderhoudsvoorziening en de algemene reserve van de school. De komende jaren zal deze investering door een combinatie van huurinkomsten en besparing op onderhoudswerkzaamheden worden gecompenseerd.

Wel is het bedrag van deze extra investering van invloed op het exploitatieresultaat over 2008.

Daarnaast is het in 2008, vanwege de actualisering van enkele meerjarenonderhoudsplanningen, gecombineerd met de verscherpte onderbouwingscriteria van de onderhoudsvoorzieningen, noodzakelijk gebleken op een viertal scholen middelen over te hevelen van de algemene reserve naar de voorziening onderhoud.

Ook dit is van invloed op het exploitatieresultaat van de organisatie.

Een laatste ontwikkeling die op het gebied van huisvesting in 2008 een rol heeft gespeeld is de geconstateerde toename van het multifunctioneel bouwen.

Vrijwel elke gemeente stimuleert (net als de provinciale en landelijke overheden) de bouw van "brede scholen of multifunctionele gebouwen".

Dit roept meteen de vraag op of een schoolbestuur in een dergelijke situatie de (wettelijk aan het schoolbestuur toebedeelde) rol van opdrachtgever nog wel moet ambiëren.

OPTIMUS heeft er voor gekozen deze afweging situationeel te maken.

Uitgangspunt blijft dat de organisatie zoveel mogelijk garanties nastreeft om de eigen onderwijskundige programma's van eisen, gebouwelijk vertaald te zien.

In de situatie van basisschool De Weijerhof in Boxmeer is ervoor gekozen om het bouwheerschap van de multifunctionele accommodatie waar de school in zal worden ondergebracht in eigen beheer te houden.

Op het gebied van beheer is de besluitvormingscyclus in trajecten waar de (financiële) grens van Europese aanbesteding in zicht komt, aangepast.

Alle mogelijke in aanmerking komende aanbestedingstrajecten zijn na 2007 voorzien van een advies van de beleidsgroep financiën en beheer waarin duidelijk wordt aangegeven of een aanbestedingstraject al dan niet onder de criteria voor Europese aanbesteding valt. In 2008 zijn er bij OPTIMUS geen aanbestedingen geweest waarop genoemde criteria van toepassing waren.

2.3 Financiën

2.3.1 Financiën op balansdatum

In dit deel van het bestuursverslag zijn voor de leesbaarheid de bedragen in de tekst afgerond op bedragen van duizenden euro's.

Het begrote resultaat voor 2008 bedroeg € 130 positief. Gerealiseerd werd € 343 negatief; derhalve € 473 lager dan begroot. De negatieve afwijking is nagenoeg geheel toe te wijzen aan de extra investering in de verbouwing van basisschool De Bongerd in Haps en aan de herziene toetsing van de onderhoudsvoorziening van een viertal scholen.

In onderstaande tabel ziet u de uitsplitsing van dit verschil over de exploitatie. (Nb: voor baten is het verschil bepaald als realisatie -/- begroting, voor lasten als begroting -/- realisatie.)

Vergelijking Begroting - Realisatie 2008			X € 1.000
	Realisatie	Begroting	Vershil
Rijksbijdragen OCW	27.510	26.667	843
Overige overheidsbijdragen	1.603	110	1.493
Overige baten	2.509	456	2.053
Totaal baten	31.623	27.233	4.390
Brutolonen en salarissen	19.570	16.637	2.933-
Sociale lasten	3.312	2.501	811-
Pensioenlasten	2.330	1.798	532-
Overige Personele lasten	1.870	1.701	169-
Af: Uitkeringen	1.286-		1.286
Afschrijvingen MVA	671	732	61
Huisvestingslasten	1.858	1.334	524-
Overige lasten	3.905	2.661	1.244-
Totaal lasten	32.230	27.364	4.866-
Saldo baten en lasten	607-	131-	476-
Financiële baten	331	275	56
Financiële lasten	67	14	53-
Saldo Fin.baten en lasten	264	261	3
Netto Resultaat	343-	130	473-

Zowel baten als lasten zijn flink hoger dan begroot gerealiseerd (+16%, resp. +18%). Aan de batenkant komt dit grotendeels voor rekening van overige overheidsbijdragen (+€ 1.493) en overige baten (+€ 2.053).

Het feit dat de overige overheidsbijdragen nauwelijks zijn begroot, is grotendeels veroorzaakt doordat deze vaak budgetneutraal zijn. In de begroting zijn dan baten en lasten weggelaten in de verwachting dat deze aan elkaar gelijk zouden zijn.

Overige baten bevat ondermeer ouderbijdragen, verhuuropbrengsten en andere inkomsten die de school zelf genereert. Deze worden door scholen vaak zeer conservatief of niet op de begroting opgenomen. Deze baten stemmen nagenoeg overeen met de bedragen uit het voorgaande jaar.

Het personele deel van de exploitatie (brutolonen tm uitkeringen) kent een overschrijding van € 3.159. De overige lasten kennen een overschrijding van € 1.244. Dit zijn overschrijdingen die ruwweg aan de inkomstenkant worden gecompenseerd. Ook dit hangt samen met het niet begroten van budgetneutrale overheidsbijdragen.

De tegenvallers in de realisatie zijn met name opgenomen in de post huisvestingslasten (€ -524). Deze bestaan in hoofdzaak uit extra dotaties

(€193 aan de voorziening onderhoud van een viertal scholen, op grond van toetsing van de herziene Meerjarig Onderhoudsplannen.

Daarnaast is de renovatie van het gebouw van een van de scholen afgerond, waarbij een aanzienlijke extra investering voor rekening van de school is gekomen in de exploitatie van 2008 (€ 317).

Als deze beide incidentele posten buiten de exploitatie waren gebleven, was het resultaat € 510 positiever geweest, en had dit zeer goed aangesloten bij de begroting.

Personele bezetting in fte's

	01-10-2007		01-10-2008	
	personen	fte	personen	fte
Directie (dir + adj)	48	46	48	46
Onderwijzend personeel	509	385	503	384
Onderwijs ondersteunend personeel	66	31	68	35
Totaal	623	462	619	465

Leerlingaantal

	1 oktober 2006	1 oktober 2007	1 oktober 2008
Leerlingaantal op teldatum	6.556	6.436	6.390

Materiële vaste activa (€ 3.092)

Kengetal: materiële vaste activa / eigen vermogen	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	47%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	52%

De stijging wordt met name veroorzaakt door de toename van de "inventaris en apparatuur" op de balans (+ € 200). Daarnaast is het eigen vermogen afgenomen door bestemming van het negatief resultaat.

Financiële vaste activa (€ 6.900)

Kengetal: beleggingen / eigen vermogen	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	124%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	117%

De omvang van de effectenpositie is afgenomen met € 854, waardoor ook dit percentage afneemt.

Van de financiële vaste activa die op 31-12-2007 waren opgenomen (€ 7.754) is in 2008 € 3.136 verkocht cq afgelost. Nieuwe effecten ter waarde van € 2.319 zijn aangekocht.

Vorderingen (€ 2.635)

Kengetal: vorderingen / totale baten *365	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	30,8
OPTIMUS primair onderwijs 2008	30,4

Dit kengetal geeft aan hoe de verhouding ligt tussen de totale baten en de vorderingen, en drukt dit uit in dagen. Het opgenomen bedrag van vorderingen is nauwelijks gewijzigd.

Liquide middelen (€ 2.064)

Kengetal: vlottende activa / kortlopende schulden (liquiditeit)	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	1,12
OPTIMUS primair onderwijs 2008	1,31

De teller van de breuk waarmee dit kengetal wordt bepaald, de vlottende activa, zijn afgenomen met € 1.365. Dit komt vooral door afname van de liquide middelen op de balans.

Echter ook de noemer van de breuk, de kortlopende schulden zijn vrij fors verlaagd, met € 1.812. Dit komt met name door afname van de verplichtingen "te besteden projectsubsidies" en "kruisposten".

Per saldo is het kengetal licht verbeterd: de omvang van vlottende activa, gerelateerd naar kortlopende verplichtingen is hoger geworden.

Eigen vermogen (€ 5.908)

Kengetal: eigen vermogen / totale passiva * 100% (solvabiliteit 1)	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	37,30
OPTIMUS primair onderwijs 2008	40,21

Ondanks een daling van het eigen vermogen door het negatieve resultaat, maakt dit toch een groter gedeelte uit van het balanstotaal per 31 december. Dit komt door de afname van het balanstotaal. Het balanstotaal is verkleind doordat zowel aan debet als creditzijde de kortlopende posten (kortlopende schulden en vorderingen) flink zijn afgenomen.

Kengetal: eigen vermogen + voorzieningen / totale passiva * 100% (solvabiliteit 2)	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	67,53
OPTIMUS primair onderwijs 2008	75,30

De solvabiliteit 2 is gestegen door het door de daling van het balanstotaal. (zie solvabiliteit 1)

Kengetal: algemene reserve / totale baten * 100% (weerstandsvermogen)	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	19,79
OPTIMUS primair onderwijs 2008	18,68

De omvang van de totale baten is nagenoeg ongewijzigd. Deze lichte daling van het weerstandsvermogen wordt derhalve veroorzaakt door de afname van de Algemene Reserve.

De omvang van de Algemene Reserve voldoet aan het in het sociaal plan opgenomen minimumniveau ter grootte van de loonkosten van 3½ fte.

Vorzieningen (€ 5.154)

Kengetal: voorzieningen / leerling	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	€ 787
OPTIMUS primair onderwijs 2008	€ 807

Zowel van de teller als van de noemer van deze breuk is de wijziging relatief gering. De voorzieningen zijn met € 90 toegenomen. Het aantal leerlingen is met 46 afgenomen. Per leerling is het bedrag dus iets toegenomen.

38% van het totaal van de voorzieningen (€ 1.941) heeft betrekking op de voorziening BAPO. Deze is in 2007 voor het eerst gevormd. Voor personeelsleden die direct van dit recht gebruik maken zijn de loonkosten van hunzelf en de vervangers in deze exploitatie van 2008 opgenomen.

Een deel van het personeel maakt niet direct gebruik van dat recht. Ongeveer 70% van die groep maakt in de toekomst alsnog gebruik van hun opgespaarde recht. De voorziening is ter dekking van de verwachte kosten voor de BAPO regeling in de toekomst. De hoogte van de voorziening is vastgesteld op basis van 70% van het niet direct opgenomen BAPO recht per 31 december 2008. De dotatie aan de voorziening BAPO is bepaald als de mutatie van de per 31 december opgebouwde rechten.

Kortlopende schulden (€ 3.595)

Kengetal: kortlopende schulden / totale baten *365	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	63
OPTIMUS primair onderwijs 2008	41

Dit kengetal geeft aan binnen hoeveel dagen de schulden kunnen worden voldaan als de baten ongewijzigd binnen blijven komen.

Hierboven is reeds beschreven dat de kortlopende schulden vrij fors zijn afgenomen (€ -1.812). Hierdoor is ook dit bijbehorend kengetal flink gedaald.

2.3.2 Gang van zaken gedurende verslagjaarExploitatieresultaat (€ -343)

Kengetal: exploitatieresultaat / totale baten (rentabiliteit)	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	4,98
OPTIMUS primair onderwijs 2008	-1,08

2008 kende een negatief exploitatieresultaat van € 343. De voornaamste negatieve afwijkingen zijn in het bovenstaande reeds beschreven. Het voorgaande verslagjaar kende een flink overschot. Daarmee is de afwijking ten opzichte van het vorige verslagjaar eveneens fors.

Het saldo van financiële baten en lasten is nagenoeg conform begroting (€ 265 versus € 261). Niettemin houdt dit een daling in ten opzichte van vorig jaar (€ 649). De oorzaak hiervan ligt deels in vermindering van het belegd vermogen, deels door teruglopende rendementen op de internationale kapitaalmarkt in 2008.

Rijksbijdragen (€ 27.510)

Kengetal: rijksbijdragen / totale baten	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	87%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	87%

Het aandeel van de Rijksbijdragen in de begroting is nagenoeg ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar, en dit zowel in absolute als relatieve (%) zin.

Overige overheidsbijdragen (€ 1.603)

Kengetal: overige overheidsbijdragen / totale baten	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	5,1%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	5,1%

Voor overige overheidsbijdragen geldt eveneens dat de realisatie van 2008 nagenoeg overeenkomt met het voorgaande jaar. De afwijking ten opzichte van begroting is in bovenstaande reeds besproken.

Overige baten (€ 2.509)

Kengetal: overige baten / totale baten	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	7,9%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	7,9%

Zowel absoluut als relatief is zijn de overige baten nagenoeg gelijk aan het voorgaande jaar.

Personele lasten (€ 25.797)

Kengetal: personele lasten / totale lasten	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	80,7%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	80,0%

De personele lasten zijn met € 1.063 gestegen ten opzichte van 2007. Uitgedrukt als percentage van de totale lasten is dit niettemin iets afgenomen. De daling van het bovenstaande percentage wordt veroorzaakt door de stijging van de uitgaven voor materiele kostenposten (huisvesting)

Afschrijvingslasten (€ 671)

Kengetal: afschrijvingslasten / totale lasten	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	2,0%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	2,1%

De afschrijvingslasten zijn met 7% gestegen, met name door investeringen in ICT/Hardware. Als percentage van de totale begroting springt deze stijging nauwelijks in het oog.

Huisvestingslasten (€ 1.858)

Kengetal: huisvestingslasten / totale lasten	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	4,4%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	5,8%

De huisvestingslasten zijn € 524 gestegen ten opzichte van 2007. Deze post bevat de twee grote tegenvallers ten opzichte van de begroting die in het bovenstaande reeds beschreven zijn: extra dotaties voorziening onderhoud (€193) en extra investering bouwproject (317).

Overige Instellingslasten (€ 3.904)

Kengetal: overige instellingslasten / totale lasten	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	12,9%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	12,1%

De samenstelling van deze post, en het aandeel ervan in de begroting stemt grotendeels overeen met 2007. Hier treedt een relatief grote afwijking op ten opzichte van de begroting door het omschreven effect van de budgetneutrale afrekeningen (oa. Dittrich).

Leermiddelen (€ 534)

Kengetal: leermiddelen / totale lasten	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	1,8%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	1,7%

De lasten van de leermiddelen zijn vrij constant en vrijwel gelijk aan voorgaand jaar en begroting.

Financiële baten (€ 331 en lasten (€ 67)

Kengetal: saldo financiële baten en lasten / eigen vermogen (rendement)	
OPTIMUS primair onderwijs 2007	2,1%
OPTIMUS primair onderwijs 2008	0,8%

De omvang van de effectenpositie is afgenomen met € 854, waardoor ook de financiële baten afnemen van (€ 657 naar € 331).

De lagere baten worden verder veroorzaakt door de afname van rendementen op de internationale kapitaalmarkt in 2008. Hierdoor zijn ook de lasten toegenomen die verbonden zijn aan het in bezit hebben van effecten (€ 67).

2.3.3 Treasuryverslag

Beleid en uitvoering ten aanzien van beleggen en belenen.

In het treasurystatuut van de stichting OPTIMUS primair onderwijs is het beleid ter zake beleggen en belenen verwoord. De volgende aspecten komen in het statuut naar voren:

De soorten en omvang van de beleggingen en beleningen

In het volgende overzicht zijn de beleggingen opgenomen op balansdatum 31 december 2008:

Omschrijving	01 jan 1.000	Rating
Bank Ned. Gemeenten	44.000	AAA
ING bank Steepener	500.000	Aa2
ING index linked pro	1.000.000	Aa2
ING MSP cap guar note	1.500.000	AA
ING MSP tarn	1.000.000	AA
Nederland 99/09	625.000	AAA
Nederland 05/15	510.000	AAA
Rabobank	38.571	AAA
Nederland 03/13 4,25%	1.006.800	
Nederland 08/11 4%	675.655	
Totaal	6.900.026	

Uit dit overzicht blijkt dat de ingenomen posities voldoen aan de regeling 'beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek' van het ministerie van OCW. Bovendien is voldaan aan de interne eisen die aan beleggingen en beleningen worden gesteld zoals verwoord in het treasury-

ryatuut. Er is derhalve voldaan aan de eis terzake het risicomijdend beleggen van overtollige publieke middelen.

De looptijden van de beleggingen en beleningen

In het volgende overzicht zijn de beleggingen opgenomen naar looptijd en de rentevergoeding van de ingenomen posities.

Omschrijving	Periode	Percentage
Bank Ned. Gemeenten	2000-2010	6,625
ING bank Range Obl	2007-2008	0
ING bank Steepener	2003-2015	var
ING index linked pro	2000-2011	0
ING MSP cap guar note	-2011	0
ING MSP tarn	1997-2008	0
ING target snow ranger	2006-2016	7,0
Ned.Watersch BK	1997-2008	5,5
Nederland 99/09	1999-2009	3,75
Nederland 05/15	2005-2015	3,25
Rabobank	1998-2010	5,625

Uit dit overzicht kan worden geconcludeerd dat is voorzien in het periodiek vrijvallen van liquiditeiten. Vast onderdeel van de begroting vormt het treasuryplan. Ten aanzien van de posities die tijdens het begrotingsjaar vrijkomen, zal in het treasuryplan worden voorzien in de vorm van een (her)beleggingsvoorstel.

Administratieve organisatie en interne controle

Het treasurystatuut is op 26 februari 2006 vastgesteld door het Bestuur. De Centrale Directie is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de in het statuut opgenomen beleid. Jaarlijks wordt door middel van het vaststellen van de begroting door het bestuur het treasuryplan voor het komende jaar definitief. De Centrale Directie voert het treasuryplan uit en kan hiertoe een treasuryfunctionaris benoemen. Jaarlijks vindt door middel van het (voorliggende) treasuryverslag verantwoording plaats over het uitgevoerde treasuryplan. Niet in het plan opgenomen treasuryactiviteiten vinden eerst plaats na goedkeuring door het bestuur.

2.3.4 Begroting 2009

De begroting 2009 zoals opgenomen in onderstaande tabel zal nog worden aangepast na vaststelling van het formatieplan voor het schooljaar 2009-2010.

In de ter vergelijking opgenomen cijfers realisatie 2008, zijn de ontvangen uitkeringen verrekend met de uitgaven brutoloon, sociale lasten en pensioenlasten. Op deze manier worden de hiervoor begrote lasten vergelijkbaar gemaakt. Bij het opstellen van de begrotingen 2008 en 2009 is een bepaalde personele bezetting begroot, exclusief de inkomsten en uitgaven omtrent ziekte en vervanging.

Begroting 2009 (vergelijking 2008)			X € 1.000
	Realisatie 2008	Begroting 2009	Begroting 2008
Rijksbijdragen OCW	27.485	26.795	26.667
Overige overheidsbijdragen	1.603	1.300	110
Overige baten	2.509	750	456
Totaal baten	31.597	28.845	27.233
Brutolonen en salarissen	18.572	18.234	16.637
Sociale lasten	3.143	3.086	2.501
Pensioenlasten	2.211	2.171	1.798
Overige Personele lasten	1.870	810	1.701
Afschrijvingen MVA	671	630	732
Huisvestingslasten	1.858	1.634	1.334
Overige lasten	3.905	2.550	2.661
Totaal lasten	32.230	29.115	27.364
Saldo baten en lasten	633-	270-	131-
Financiële baten	372	265	275
Financiële lasten	67	15	14
Saldo Fin.baten en lasten	305	250	261
Netto Resultaat	328-	20-	130

2.3.5 Schaalgrootte en de toekomst.

In de voorgaande paragrafen is per beleidsterrein al een aantal aspecten vermeld waar de organisatie op gaat richten.

Boven deze soms zeer specifieke trajecten hangt een algemeen ontwikkelingsperspectief dat gekenmerkt wordt door professionalisering, maatschappelijke legitimatie en verankering, het afleggen van verantwoording en transparantie.

Een ontwikkelingsperspectief dat door een zekere omvang van de organisatie positief gediend kan zijn.

Ter inleiding:

Helaas voltrekt zich in dit verslagjaar een maatschappelijke discussie welke tendeert naar het negatief beoordelen van schaalvergroting door fusies in onderwijsland.

Er zouden grote en onpersoonlijke scholen zijn ontstaan waarin de menselijke maat verloren gaat en waarvan leerlingen de dupe zijn.

In deze organisatie zou veel van de tijd en inzet voor het primaire proces worden afgeroomd voor directiefuncties, management en beheer.

Salarissen zouden uit de pan dreigen te rijzen.

Ouders zouden beperkt worden in hun keuzemogelijkheden.

Waarschijnlijk valt niet te ontkennen dat dit soort ontwikkelingen zich in meer of mindere mate hebben voltrokken in het voortgezet en hoger onderwijs en zeer zeker in het middelbaar beroepsonderwijs waarin ROC' s zijn ontstaan.

De overheid ontwikkelt een fusietoets ter voorkoming van toekomstige uitwassen en mogelijk met het oogmerk om onwenselijke verleden ontwikkelingen te corrigeren.

Het is, vanuit het OPTIMUS standpunt bezien, hoogst ongewenst om alle verleden misverstanden als gevolg van schaalvergroting en mismanagement in het onderwijs, ook te beoordelen als "voor de hand liggende ontwikkelingen of risico's" bij schaalvergroting in het primair onderwijs.

Alle besturenfusies (en dat zijn er nogal wat) die aan het ontstaan van OPTIMUS zijn voorafgegaan hebben NERGENS EN NOOIT geleid tot de samenvoeging van scholen (verantwoording).

Sterker nog, heel kleine scholen zijn in kleine woongemeenschappen kunnen blijven bestaan juist doordat de grotere onderwijsorganisatie door solidariteitshandelen dit mogelijk heeft gemaakt (legitimatie).

Ouders kiezen in het primair onderwijs voor een school (niet voor een bestuur), het liefst bij hen in de buurt, bij uitzondering voor een school met een specifiek onderwijskundig concept.

Uitgangspunt binnen OPTIMUS is dat scholen centraal staan en gestimuleerd worden hun eigen (onderwijskundige) identiteit te ontwikkelen. (legitimatie)

OPTIMUS zal in zijn organisatiestructuur blijven uitgaan van de centrale functie van leraar, waaraan alle overige functies dienstbaar geacht worden (verantwoording).

OPTIMUS hanteert bij salarisinschalingen CAO-normen en richtlijnen uit de sector primair onderwijs of indien deze niet voorhanden zijn de meest nabijgelegen (VO) richtlijn (verantwoording).

De praktijk nader beschouwd:

Vanuit de visie, zoals verwoord, ontstond OPTIMUS op 1 januari 2006.

De omvang van de organisatie moest kansen en mogelijkheden bieden.

De toekomst zou duidelijk moeten maken in welke mate de organisatie er in zou slagen deze kansen en mogelijkheden te benutten.

Nu we ruim drie jaar verder zijn en verslag doen over het derde jaar van OPTIMUS, willen we daarom enkele benutte mogelijkheden, direct gerelateerd aan de omvang van de organisatie, nader in beschouwing nemen.

1. We noemen in dit verband het gegeven dat de onderwijsvoorzieningen in alle (kleine) kernen behouden zijn. Ondanks het feit dat twee scholen een leerlingenaantal hebben lager dan de gemeentelijke opheffingsnorm, kan de organisatie, door uit te gaan van een gemiddeld leerlingenaantal in een gemeente, bijdragen aan de leefbaarheid in kleine kernen door de onderwijsvoorziening in stand te houden (maatschappelijke legitimatie).
2. Er zijn de afgelopen jaren diverse onderwijskundige en organisatorische ontwikkelingstrajecten in gang gezet met meerdere teams en scholen.

Op deze manier zijn er voor kleinere scholen mogelijkheden benut die er "stand alone" niet zouden zijn geweest.

De activiteiten om de (financiële) haalbaarheid van bepaalde trajecten aan te tonen of het tijdrovende onderzoek naar subsidiemogelijkheden zijn voor en door scholen gezamenlijk of met ondersteuning van het stafbureau van OPTIMUS verricht.

Het taalleesverbetertraject waar veertien scholen in participeren en het "Dittrich-traject" voor behoud van pas-afgestudeerde leerkrachten voor het onderwijs, waar tien scholen aan hebben deelgenomen zijn hier voorbeelden van. Alleen al in deze twee trajecten heeft OPTIMUS kunnen beschikken over € 750.000,- aan extra subsidiegelden (maatschappelijke legitimatie).

3. In het kader van deskundigheidsbevordering en personele ontplooiingsmogelijkheden, hanteert OPTIMUS een systeem waardoor teams en individuele medewerkers aan elkaar gekoppeld worden en gebruik kunnen maken van elkaars ervaring en expertise.

De structurele begeleidingstrajecten voor startende leerkrachten en directeuren zijn hier voorbeelden van.

Door het "in company" aanbieden van trainingen en opleidingen, garandeert de organisatie daarnaast vergelijkbare opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor alle medewerkers, ongeacht de school waar ze werkzaam zijn (maatschappelijke legitimatie, professionalisering en verantwoording).

4. Voor wat voor individuele scholen nauwelijks oplosbare organisatorische problemen zijn, biedt de grote organisatie wel oplossingen. Als voorbeeld noemen we de problemen bij het verzorgen van bewegingsonderwijs waar de lesbevoegdheid ontbreekt bij Pabo-afgestudeerden van na 2003. OPTIMUS biedt de applicatie-opleiding om deze bevoegdheid alsnog te behalen aan alle startende leerkrachten aan (maatschappelijke legitimatie, professionalisering en verantwoording).

5. De mogelijkheden op het gebied van personele mobiliteit hebben vanzelfsprekend ook een directe relatie met de omvang van de organisatie. Via de interne vacaturebank, waar vacatures en cv's bijeenkomen, zijn er de afgelopen drie jaar meer dan 90 medewerkers binnen OPTIMUS vrijwillig van werkplek veranderd (professionalisering en verantwoording).

De VIP (Vaste InvallersPool) biedt medewerkers de mogelijkheid ervaring op te doen op andere scholen met andere onderwijsconcepten (professionalisering en verantwoording).

Hiervan is in de afgelopen drie jaren door 56 medewerkers gebruik gemaakt.

Het ziekteverzuimpercentage is in vergelijking met dat van de rechtsvoorgangers van OPTIMUS met meer dan een vol procent gedaald.

Ondermeer omdat in diverse reïntegratietrajecten gebruik is gemaakt van reïntegratiemogelijkheden op andere scholen en incidenteel zelfs in andere functies (verantwoording).

6. Ook heeft de maatschappelijke positie die OPTIMUS inneemt in het land en zeker in de regio, een relatie met de omvang van de organisatie.

Op verzoek van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) is OPTIMUS nauw betrokken bij de opzet van de academische lerarenopleiding primair onderwijs (ALPO). OPTIMUS is ook een van de slechts drie besturen die stageplaatsen leveren voor de ALPO. Verder is OPTIMUS vertegenwoordigd in de adviesraden van de Pabo's in Nijmegen, Arnhem en Helmond en in het college van advies van de grootste VO-instelling in de regio. (maatschappelijke legitimatie, professionalisering en verantwoording)

7. In de regionale voorbereidingsactiviteiten op passend onderwijs neemt OPTIMUS ook een vooraanstaande en pro-actieve rol in (maatschappelijke legitimatie).

Tot besluit:

Hoewel deze opsomming nog verre van uitputtend is, maakt OPTIMUS - als relatief groot schoolbestuur - dus gebruik van vele contacten en samenwerkingsrelaties om kennis te nemen van nieuwe ontwikkelingen op allerlei gebied. Dit wordt - soms direct en soms indirect - gebruikt om het uiteindelijke doel, zoveel mogelijk kwaliteit van onderwijs, te bereiken. We realiseren ons dat alleen al het onderhouden van al die contacten slechts mogelijk is omdat de organisatie deze omvang heeft.

Het bovenstaande is niet bedoeld om de indruk te wekken dat OPTIMUS alleen maar tevreden is over wat er de afgelopen jaren bereikt is. Integendeel, er is nog veel voor verbetering vatbaar.

Wel is het de bedoeling een signaal af te geven ter compensatie van de, vaak ongenueanceerde, (politieke) uitlatingen over allerlei negatieve gevolgen van schaalvergroting.

Het is naar ons idee onterecht dat er, tengevolge van het enkel wijzen op situaties waarin schaalvergroting niet aan de verwachtingen heeft voldaan, een beeld ontstaat dat een grote onderwijsorganisatie per definitie inefficiënt en te bureaucratisch werkt.

Dat er een algemene fusietoets wordt aangekondigd op grond van negatieve publiciteit voor enkele grote organisaties die de controle zijn kwijtgeraakt.

Dat het woord schaalvergroting een negatief beeld oproept omdat de voordelen volstrekt onderbelicht blijven.

Bij OPTIMUS is en blijft de school de eenheid.

Herkenbaar en veilig voor kinderen, ouders en medewerkers.

De grote organisatie is voorwaardenscheppend en maakt het de individuele scholen mogelijk zich te focussen op het verzorgen van onderwijs dat aansluit bij de maatschappelijke verwachtingen.

OPTIMUS beschouwt zichzelf als lerende organisatie. "Met wat er vandaag gebeurt, kunnen we morgen iets doen".

Professionalisering betekent vooral het aanpassen en op elkaar afstemmen van processen.

Het vermijden van willekeur en het verhogen van congruentie en consistentie binnen de organisatie.

Dit natuurlijk in relatie met geformuleerde uitgangspunten als "verantwoordelijkheden zo diep mogelijk in de organisatie leggen", "professionals

de ruimte geven om hun professionaliteit te tonen” en “kaders hanteren die per definitie zo breed mogelijk zijn”.

Op de ontwikkeling op het gebied van transparantie zal in het volgende jaarverslag over 2009 nadrukkelijk worden ingegaan.

De eerder aangehaalde wijziging van de bestuursstructuur naar het RvT/CvB – model heeft een bezinning op de rollen toezicht houden, besturen en leidinggeven tot gevolg gehad.

De wijze van rapporteren, de inrichting van planning en control en de wijze waarop wie, wanneer, waarover en aan wie verantwoording aflegt, zal zonder twijfel veranderen.

Plaats en datum

Naam

Integraal bereikbaar:

IPB kadernotitie

(<http://www.optimusonderwijs.nl/~optimusdata/pdf/Bestuursverslag/IPBkndec2008.pdf>)

Verantwoordingsrapportage 2008

(<http://www.optimusonderwijs.nl/~optimusdata/pdf/Bestuursverslag/Var2008.pdf>)

Marap 2008

(<http://www.optimusonderwijs.nl/~optimusdata/pdf/Bestuursverslag/Marap2008.pdf>)