



Jaarverslag 2020 Raad van Toezicht Optimus Primair Onderwijs

Vastgesteld, d.d. 18-01-21

Inhoudsopgave

1 De Raad van Toezicht

- 1.1 Algemeen referentiekader voor de RvT
- 1.2 Samenstelling van de RvT
- 1.3 Commissies van de RvT
- 1.4 Ambtelijk secretariaat van de RvT

2 Samenvatting van de bevindingen van de uitoefening van het toezicht en zelfevaluatie

- 2.1 Statutair
- 2.2 "Goed intern toezicht"
- 2.3 Eenheid van visie bij de uitoefening van het toezicht
- 2.4 Zelfevaluatie

3 Feiten

- 3.1 De vergaderingen van de RvT
- 3.2 Vergaderingen van de commissies van de RvT
- 3.3 Besluitvorming / goedkeuring
- 3.4 Raad van Toezicht / GMR
- 3.5 (Neven)functies van leden van de RvT
- 3.6 Het rooster van aftreden
- 3.7 Initiatieven gebaseerd op de regeling voor misstanden / de klokkenluidersregeling

4 Bijlagen

- 4.1 Jaarverslag van de remuneratiecommissie
- 4.2 Jaarverslag van de commissie onderwijs en professionalisering
- 4.3 Jaarverslag van de auditcommissie

1 De Raad van Toezicht, een beschrijving

Artikel 13 van de statuten beschrijft integraal de "taken en bevoegdheden" van de RvT. In onderstaande deelparagraaf worden deze taken en bevoegdheden in minder ambtelijke taal uiteengezet.

1.1. Algemeen referentiekader voor de RvT

De RvT is een onafhankelijk orgaan, dat namens de samenleving, toeziet op:

- Het vervullen van de maatschappelijke functie van de onderwijsorganisatie Optimus, te weten: het realiseren van de, wettelijk vastgelegde en de maatschappelijk verlangde, doelen van het primair onderwijs:
 - De beleidsvorming door het CvB en de effectiviteit van het bestuurlijk handelen m.b.t.:
 - De realisatie van het doel van Optimus: leerresultaten, opvoedings- en vormingsresultaten;
 - De vormgeving van de identiteit.
- De verankering van de onderwijsorganisatie: de samenwerking met ouders en andere belanghebbenden/stakeholders in het perspectief van de gezamenlijke bijdrage aan de maatschappelijke ontwikkelingen en daardoor mede de oplossing van maatschappelijke problemen;
- De duurzame vormgeving van een bedrijfsvoering welke noodzakelijk is om de doelen te kunnen realiseren, bijvoorbeeld het personeelsbeleid, het financieel beleid, de medezeggenschap, en
 - Het voldoen aan eisen van financiële efficiency en verslaggeving
 - De interne controle en risicobeheersing
 - Het naleven van wet- en regelgeving
 - De integriteit van de organisatie.
- De code "goed bestuur in het primair onderwijs" wordt gehanteerd. Afwijkingen daarop hebben niet plaatsgevonden.

De RvT heeft naast deze **toezichttaken (het controlerend toezicht)** ook andere taken, te weten:

- **goedkeuringstaken:** het koersplan en de kadernota financiën en het uit het koersplan voortvloeiende beleidsplan en de (jaar)begroting en de jaarstukken van de stichting;
- **werkgeverstaken:** het benoemen, schorsen en ontslaan van het bestuur evenals het optreden als werkgever van het bestuur en
- **regeltaken:** het zorgdragen voor de regelgeving van de rechtspersoon door het vaststellen van zijn statuten en van het reglement van de RvT en door het goedkeuren van het reglement van het bestuur; en Het regelen van zijn eigen werkzaamheden, zoals zijn informatievoorziening, samenstelling en kwaliteit, deskundigheidsbevordering of vergoeding voor gemaakte onkosten en vacatiegeld.
- klankbord en adviestaak (**het stimulerend toezicht**).

Over de uitoefening van deze verantwoordelijkheden en bevoegdheden legt de raad verantwoording af in een eigen jaarverslag.

Dit (onderhavige) verslag wordt aan de jaarstukken van de stichting gevoegd.

1.2. Samenstelling van de RvT in 2020

1.2.1 Statutair is het aantal leden waaruit de RvT bestaat bepaald op ten minste 5 en ten hoogste 7 leden.

In het kalenderjaar 2020 bestaat de RvT uit 6 leden.

Op 14 mei 2020 treedt één lid (E. Ronnes) af i.v.m. het aanvaarden van de functie als Gedeputeerde bij de Provincie Noord-Brabant.

De RvT besluit deze vrijgekomen functie vooralsnog niet in te vullen.

1.2.2 Vervolgens streeft de RvT overeenkomstig het bepaalde in de stichtingsstatuten en de betreffende reglementen; én op geleide van een rooster van aftreden en een bezinning daarop, naar een evenwicht in continuïteit en vernieuwing van zijn samenstelling.

Op 31 december 2020 treden volgens het rooster van aftreden 2 leden van de RvT af. In de statuten van de stichting Optimus en in het reglement van de RvT (beide opgenomen in het Handboek van de Raad van Toezicht), zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot de omvang van de RvT; en hoe te handelen bij gelegenheid van het regulier aftreden van leden van de RvT.

De RvT moet zich beraden op zijn samenstelling (omvang; maatschappelijke achtergronden; deskundigheden en disciplines; en overige factoren welke leiden tot gewenste diversiteit).

Daarna stelt de raad een specifiek profiel op en richt de daarbij behorende zeggenschap en procedures in, conform het bepaalde in zijn reglement en/of statuten; of op basis van daarbovenop gegroeide gebruiken.

1.2.3 De leden van de RvT in 2020 zijn:

Mevrouw dr. C.A.C. van Bragt, voorzitter

De heer drs. L.M.M. van Genugten, vice voorzitter

Mevrouw drs. A.J.H. van der Vorst, lid (tot 01-01-2021)

De heer drs. R.T. Wingens, lid

De heer H.A.G. Ronnes, lid (tot 14-05-20)

Mevrouw A.T. Hoogland, lid

1.2.4 Evaluatie van de samenstelling van de Raad van Toezicht in 2020

In een terugblik over 2020 kan met betrekking tot de samenstelling van de RvT gesteld worden dat de verscheidenheid van achtergronden van de leden borg kon staan voor een verscheidenheid aan meningen en voor complementariteit. Dat is een waarde welke in het 'algemeen profiel' van de RvT is vastgelegd als nastrevenswaardig, opdat in feitelijke beslissingssituaties de raadsleden zullen beschikken over meerdere meningen en besluiten aan kwaliteit kunnen winnen.

De evaluatie van het 'algemeen profiel' voor (leden van de RvT) is door de RvT in 2016 uitgevoerd en heeft geleid tot een vernieuwend profiel.

Mevr. A. van der Vorst heeft per 31 december 2020 afscheid genomen van de RvT Optimus na de maximale zittingsduur in een RvT van twee zittingstermijnen van vier jaar.

De heer E. Ronnes heeft na een wisseling in zijn hoofdbetrekking in goed onderling overleg besloten afscheid te nemen van de RvT.

1.3. Commissies van de Raad van Toezicht in 2020

In 2020 functioneren er drie commissies van de RvT, te weten:

- de remuneratiecommissie;
- de commissie onderwijs en professionalisering;
- de auditcommissie.

De commissies ondersteunen de RvT bij zijn taak.

De RvT bepaalt wat er met de producten van het werk van de commissies gebeurt.

Leden van de remuneratiecommissie zijn A. Hoogland (cie. vz.) en C. van Bragt.

Leden van de commissie onderwijs en professionalisering zijn A. v.d. Vorst (cie. vz.), A. Hoogland en L. van Genugten.

Leden van de auditcommissie zijn E. Ronnes (cie. vz.), R. Wingens en L. van Genugten. Per 14 mei heeft R. Wingens de rol van voorzitter overgenomen van E. Ronnes die wegens een wisseling in zijn aanstelling in goed overleg en na zorgvuldige afweging of de Code Goed bestuur na aanvaarding van zijn nieuwe functie in het geding zou kunnen komen, zijn zetel in de RvT vacant heeft gesteld.

De jaarverslagen over 2020 van de drie commissies worden bij dit jaarverslag gevoegd.

Commissie RvT

In het kader van de fusie is een Commissie RvT ingesteld waarin van Peelraam en Optimus de voorzitter en de vice-voorzitter van de RvT zitting hadden. Onder begeleiding van Syntrans zijn een aantal bijeenkomsten georganiseerd waarin onder andere de samenstelling van de nieuwe RvT onderwerp van gesprek is geweest.

1.4. Het ambtelijk secretariaat van de RvT

De functie van ambtelijk secretaris wordt in 2020 een formatieomvang van 0,3 fte uitgevoerd door mevrouw Brenda Guldmond.

De taakomschrijving van de ambtelijk secretaris is opgenomen in het "handboek van de RvT".

De taken van deze functionaris zijn m.n. het voorbereiden en notuleren van vergaderingen en de voortgangsbewaking van de ondersteuning en uitvoering van de toezicht taak, waartoe bijvoorbeeld behoort: het tijdig aanleveren van notities, het maken van afspraken, het aanleveren van concepten voor de jaarplanning, RvT vergaderingen, etc.

Daarnaast wordt in deze functie de lokale media/dagbladen en de 5 gemeenten gemonitord of er zaken m.b.t. Optimus gepubliceerd/besproken zijn.

2 Samenvatting van de resultaten en de bevindingen van de uitoefening van het toezicht en zelfevaluatie

2.1 Statutair bepaald, is (op het hoogste aggregatieniveau) de raad "verantwoordelijk voor zijn toezicht op het college van bestuur, op het besturen, en op de doelrealisatie, die het college van bestuur verwerkelijkt door middel van zijn strategie, beleid en beheer. De RvT let daarbij op effecten, processen en belangen" (statuten, niet volledige tekst, ontleend aan) art. 13, lid 1).

Deze taak heeft de RvT gerealiseerd door:

- in zeven plenaire vergaderingen¹ te borgen dat alle noodzakelijke onderwerpen aan de orde zijn gekomen (controle, meningsvorming);
- door het opstellen van een jaaragenda, door het hanteren van aanbiedingsformats bij onderwerpen op deze agenda's door het opstellen van verslagen van de vergaderingen (het toezichthoudend systeem, transparantie en afleggen van verantwoording);
- door het beschikbaar houden en toegankelijk doen zijn van alle stukken welke betrekking hebben op de taakuitoefening van de RvT; behoudens die documenten waarin persoonlijke gegevens beschermd moeten worden (transparantie);
- door raads-commissie-vergaderingen waarvan ook jaar- en commissie-vergaderingen openbaar en beschikbaar zijn (transparantie, afleggen van verantwoording);
- door klankbord-bijeenkomsten met (leden van) het College van Bestuur (onafhankelijkheid);
- door de benoeming van, de opdrachtverlening aan en het afsluitend overleg met een registeraccountant. Het verslag van de accountant wordt aan de jaarstukken toegevoegd (eigen taak t.b.v. oordeelsvorming);
- door goedkeuring te hebben verleend aan de strategische beslissingen van het bestuur conform artikel 13 lid 2 onder a en b van de statuten, te weten:
 - Koersplan "Wereldonderwijs 2016-2021"
 - Kadernota Financiën
 - Jaarstukken
 - Begroting
 - Jaarplannen van de commissies van de RvT
 - Intentie tot de oprichting van een nieuwe rechtspersoon
- door contacten met (het presidium van) de GMR.

Fusieproces:

- fusieonderwerpen van de agenda RvT/CvB (bijvoorbeeld accordering nieuwe statuten, goedkeuring fusie door RvT etc.)
- cie RvT Optimus/Peelraam (voorzitters en vicevoorzitters RvT Peelraam en Optimus)
- overleg met GMR
- werving van nieuw lid College van Bestuur.

¹ Wegens de Coronamaatregelen zijn verschillende vergaderingen van de RvT alsmede van de commissies van de RvT digitaal in Teams georganiseerd. Alle beoogde vergaderingen hebben plaatsgevonden en verslagen zijn gemaakt.

2.2 De raad heeft zich expliciet bezonnen op het instrumentarium voor geordend "goed intern toezicht"

Borging van de totaaltaak van de RvT, transparantie en het afleggen van verantwoording

In bovenstaande paragraaf 2.1 wordt een aantal delen van dat instrumentarium al beschreven.

Het instrumentarium/het systeem moet borgen dat de RvT met gepaste tijdsperioden aan al zijn taken toekomt en kan aantonen welke activiteiten in die taken verricht zijn en tot welke besluiten of consequenties de activiteiten leiden. Hierdoor wil de raad ook borgen dat hij verantwoording wil en kan afleggen.

Het format dat genoemd wordt voor de aanbidding van vergaderstukken houdt in:

- wat het onderwerp van besluitvorming is; wat de majeure inhoud en overwegingen zijn; wie de voorbereiding van het onderwerp heeft gedaan en tot welk advies dat leidt;
- welke externe- en welke interne informatie bij de voorbereiding betrokken is;
- of de raad volledig aangewezen is op informatie van het CvB, dan wel ook zelf informatie verzameld heeft;
- tot welk besluit of advies de raad is gekomen;
- met wie over dit besluit gecommuniceerd moet worden.

De raad heeft een eigen "handboek van de raad van toezicht"

Elk jaar vindt actualisatie van dit handboek plaats. Het handboek is openbaar. Belangrijke onderwerpen van het handboek betreffen de 'constituerende bepalingen', profielbeschrijvingen RvT, en de uitwerkingsreglementen voor de RvT en voor het CvB, codes, e.d.

Beschikbare tijd voor overleg

De gezamenlijke plenaire vergaderingen van de raad kennen een beschikbare vergadertijd van 20 uur op jaarbasis. Gegeven de omvangrijke agenda heeft de raad drie commissies ingesteld, welke de "grote" agendaonderwerpen (kwaliteit van onderwijs; deugdelijkheid en beleidsmatigheid van de inzet van financiën en bedrijfsvoering; en human resources) voorbespreken.

De commissies beproeven rapportages daarover en bereiden bespreking van deze onderwerpen in de plenaire vergadering voor.

Zo werkend kan de RvT in zijn plenaire vergadering onderwerpen op zijn wenselijk geachte (bestuurlijke- en toezichthoudende niveau) bespreken en taakgericht tot de van hem verlangde besluitvorming komen.

Vernieuwing van statuten

De RvT heeft in overleg met het CvB het besluit genomen om zijn statuten per 28 april 2016 te actualiseren.

Een nieuwe considerans, welke aan de statuten vooraf gaat, is tussen de RvT en het CvB overeengekomen.

RvT en CvB zijn het erover eens dat gestreefd moest worden naar een herschrijving van de grondslag gebonden artikelen. Dat streven is slechts in beperkte mate mogelijk gemaakt door de NKS. De raad betreurt dat omdat hierdoor geen formuleringen konden worden overeengekomen, welke voor alle betrokkenen, met behoud van erkende waarden, inspirerend hadden kunnen zijn en blijven.

Een bepaling om als ANBI-organisatie aangemerkt te kunnen worden, is opgenomen.

Belangrijk is ook dat een bepaling is opgenomen waardoor (maatschappelijke) ontwikkelingen met betrekking tot integrale kindcentra geen blokkade zullen treffen door statutaire bepalingen van Optimus.

De maximale zittingsduur van leden van de raad, door herbenoeming is ingekort tot acht jaar.

Tot slot is de beschrijving en afbakening van taken van bestuur en RvT onderwerp geweest van bezinning en herbepaling.

2.3 Eenheid van visie bij de uitoefening van het toezicht

Gefundeerd in eigen overtuiging, mede gebaseerd op documenten welke zijn taak regelen, en op kennis uit congressen en publicaties over intern toezicht, moet de raad in zijn overlegvormen en in zijn jaarlijkse zelfevaluatie actief aandacht besteden aan de sterkte van eenheid van visie op de inhouden waarop hij toeziet en op de wijze waarop hij zijn taak uitoefent.

De RvT oordeelt dat een goede basis voor het bereiken van die eenheid van visie ook gediend wordt door discussie over divergerende inzichten.

Instrumenteel technisch heeft de raad voldoende ontwikkeld en routine opgedaan welke ondersteunend is (of kan zijn) voor de ontwikkeling, zo nodig versterking van zijn eenheid van visie op toezicht.

In de wet- en regelgeving vindt de raad ook toereikend aandachtspunten waarop zijn toezicht zich moet richten.

Een kritische selectie van literatuur, congressen en artikelen in vakliteratuur zijn eveneens dienstbaar aan de ontwikkeling van eenheid van visie op toezicht.

2.4 Zelfevaluatie 2020

In de vergadering van 7 september 2020 heeft het eerste deel van de zelfevaluatie plaatsgevonden, de zogenaamde tussenevaluatie of halfjaarlijkse evaluatie, en op 7 december 2020 heeft de RvT zijn jaarlijkse zelfevaluatie betreffende zijn functioneren in 2020 aan de orde gesteld.

De zelfevaluatie wordt normaliter zonder CvB uitgevoerd maar in de transitiefase (fusie Optimus-Peelraam) is in gezamenlijkheid teruggeblikt.

Hiervan is een apart verslag gemaakt welke niet is opgenomen in dit jaarverslag.

3 Feiten

3.1 De vergaderingen van de RvT

De vergaderingen zijn in 2020 belegd en gehouden conform de bepalingen daarover in de statuten en het reglement van de RvT.

Het vergaderschema en de presentiegraad in 2020:

20 januari	presentie 100%
23 maart	vervallen i.v.m. Corona
16 april	presentie 100%
18 mei	presentie 100%
29 juni	presentie 80% (één lid afwezig)
7 september	presentie 80% (één lid afwezig)
26 oktober	presentie 80% (één lid afwezig)
7 december	presentie 100%

3.2 Vergaderingen van de commissies van de RvT

Auditcommissie:

17 april	presentie 100% (in aanwezigheid van Van Ree Accountants)
26 juni	presentie 100%
9 oktober	presentie 100%
4 december	presentie 100% (in aanwezigheid van M. Graffius, lid audit-commissie Peelraam)

Commissie Onderwijs & Professionalisering:

2 maart	presentie 100%
6 april	presentie 100%
8 juni	presentie 66% (één lid afwezig)
27 augustus	presentie 100%
5 oktober	presentie 100%
16 november	geannuleerd

Remuneratiecommissie

14 januari	presentie 100%
24 juni	presentie 100%

Commissie RvT

5 februari	presentie 100%
29 juni	presentie 100%
5 oktober	presentie 100%

3.3 Besluitvorming / goedkeuring

20-01-2020	Besluit tot benoeming M. Donders tot lid CvB per 01-05-20
20-01-2020	Vaststelling jaarverslagen 2019 commissies RvT
20-01-2020	Vaststelling jaarplannen 2020 commissies RvT
20-01-2020	Vaststelling jaarverslag 2019 RvT
20-01-2020	Vaststelling handboek 2020 RvT
16-04-2020	Vaststelling bezoldigingsklasse bestuurder (D)
16-04-2020	Goedkeuring fusierapport Optimus-Peelraam
14-05-2020	Beëindiging E. Ronnes tot lid RvT per 14-05-20
18-05-2020	Goedkeuring bestuursverslag 2019, incl. de accountantsverklaring
26-10-2020	Besluit tot fusie Optimus-Peelraam per 01-01-21

26-10-2020 Vaststelling bezoldiging RvT 2020
07-12-2020 Voorlopig besluit tot goedkeuring begroting 2021
07-12-2020 Vaststelling procedure declaraties CvB per 01-01-21

De besluitvorming in de RvT-vergaderingen kon altijd plaatsvinden op basis van consensus.

3.4 Raad van Toezicht / GMR

Zoals ook is vastgelegd in de Wet Versterking Bestuurskracht dient 2x per jaar een overleg plaats te vinden tussen de RvT en GMR. De RvT kiest ervoor een van deze twee bijeenkomsten zonder CvB plaats te laten vinden.

In 2020 heeft de RvT de GMR tweemaal ontmoet (9 maart en 17 november 2020). Het CvB was hierbij niet aanwezig. Van de ontmoeting is mondeling verslag gedaan in de daarop volgende RvT bijeenkomst.

3.5 (Neven)functies van leden van de RvT

Naam	m/v	Geb. Jaar	Huidige functie	(verleden) ervaring	Discipline	Functie in RvT	Nevenactiviteit
Cyrille van Bragt	v	1972	- Lid CvB Helicon Opleidingen	- Directeur Helicon MBO Helmond - Opleidingsmanager en Lid Management Team Fontys Hogeschool Kind en Educatie (FHKE)	- dr. Sociale Wetenschappen	- vz RvT - lid remuneratiecie	- Bestuursvoorzitter Stichting EduShare040 (tot 31-12-19) - Bestuurslid Algemeen Bestuur Stichting Openbaar Basisonderwijs Helmond (tot 01-08-19)
Anke van der Vorst	v	1974	- Eigenaar Coachings- en adviespraktijk 'In Praesentia' <i>aanwezig in eigen kracht</i> - Associé GITP HRD adviesbureau	- diverse HR-adviesfuncties in het bedrijfsleven en als extern adviseur in het onderwijs en de zorg	- drs. Psychologie	- lid RvT - vz cie. Onderwijs & Professionalisering	
Rob Wingens	m	1982	- Eigenaar Wingens Finance & Control	- Diverse functies als specialist en adviseur op het gebied van finance en bedrijfsvoering	- Registeraccountant - drs. Strategisch management	- lid RvT - lid auditcie.	- lid RvT Stichting Speciaal Onderwijs & Expertisecentra
Erik Ronnes	m	1967	- Tweede kamerlid - lid van het Beneluxparlement (vanaf 01-11-17)	- Diverse leidinggevende functies Xerox (ICT / Finance) - Raadslid (12 jaar) - Wethouder (5 jaar)		- lid RvT - vz auditcie.	
Ans Hoogland	v	1956	- Eigenaar @Hoogland Management&Advies	- Diverse functies op directieniveau in ondermeer de kinderopvang	- Bedrijfskunde	- lid RvT - lid cie. Onderwijs & Professionalisering - vz Remuneratie-commissie	- voorzitter RvT MIKZ kinderopvang - lid RvT Unitus - vice voorzitter Vereniging Sociëtië Jansberg

Lambèrt van Genugten	m	1953	- lid RvT	- Leraar, projectleider provincie. Bestuur PO, rector VO, alg. directeur VO, bestuurder VO	- Drs. Letteren - Lerarenopleiding - Management Onderwijs	- Vice vz RvT - lid auditcie - lid cie. Onderwijs & Professionalisering	- lid raad van advies Het Onderwijskantoor, Reizigersoverleg Brabant (ROB), Vz Stichting Vrienden Graafs Museum, lid bestuur CDA Grave
----------------------	---	------	-----------	--	---	---	--

De nevenfuncties zijn getoetst aan de geldende Code Goed Bestuur en leveren geen risico op tegenstrijdige belangen op.

3.6 Het rooster van aftreden is als volgt

<i>Lid</i>	<i>Startdatum</i>	<i>Datum van aftreden na eerste termijn</i>	<i>Datum van aftreden na tweede termijn</i>
A. van der Vorst	01-01-2013	31 december 2016	31 december 2020
R. Wogens	26-01-2015	31 december 2018	31 december 2022
E. Ronnes*	01-01-2016	31 december 2019	31 december 2023
A. Hoogland	01-01-2017	31 december 2020	31 december 2024
C. van Bragt	01-01-2018	31 december 2021	31 december 2025
L. van Genugten	01-01-2019	31 december 2022	31 december 2026

**afgetreden per 14-05-20*

3.7 Initiatieven gebaseerd op de regeling voor misstanden / de klokkenluidersregeling

In 2020 zijn er geen meldingen geweest.

4 BIJLAGEN

4.1 Jaarverslag 2020 "Remuneratiecommissie"

Leden van de remuneratiecommissie:

Ans Hoogland (vz RemCie en lid RvT Optimus)

Cyrille van Bragt (lid RemCie en vz RvT Optimus)

Opdracht van de remuneratiecommissie (bron hoofdstuk 6 artikel 2.3 Handboek Raad van Toezicht Stichting Optimus).

De remuneratiecommissie is binnen de RvT belast met:

- Het voeren van beoordelings- en functioneringsgesprekken met het CvB.
- Het doen van voorstellen met betrekking tot een algemene profielschets voor leden van CvB en het voorzien in opvolgingsplanning van dit CvB.
- Het doen van voorstellen aan de RvT betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid voor de leden van het CvB.
- Het doen van voorstellen inzake de bezoldiging van de individuele leden van het CvB waarin in elk geval aan de orde komen:
 - De bezoldigungsstructuur.
 - De hoogte van vaste en variabele bezoldigungscomponenten.
 - Pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen, alsmede de prestatiecriteria en de toepassing daarvan en, indien daar aanleiding toe bestaat, het doen van voorstellen tot wijziging van/of aanvulling op de bezoldiging van individuele leden van het CvB, welke bezoldigingen en eventuele wijziging of en/of aanvulling ter vaststelling worden voorgelegd aan de RvT.

De remuneratiecommissie is in 2020 vanwege de coronamaatregelen slechts 2 maal 'live' bijeen geweest. De remuneratiecommissie heeft daarom verschillende malen telefonisch overlegd en er zijn diverse bijeenkomsten via ms teams georganiseerd.

Ontwikkelings- en voortgangsgesprekken

Bij de organisatie Optimus is de cyclus van beoordelings- en functioneringsgesprekken in 2019 vervangen door de cyclus van ontwikkelingsgesprekken en voortgangsgesprekken. Het model 'Huis van Werkvermogen' zoals Optimus dat hanteert vormt de basis hiervoor. In lijn met de rest van de organisatie is op basis van voornoemd Huis van Werkvermogen, een specifiek format ontwikkeld als basis voor deze gesprekken met CvB.

In 2020 heeft de remuneratiecommissie vanwege de coronamaatregelen één voortgangs-/ontwikkelgesprek met het nieuw samengestelde CvB gevoerd, waarvan, met wederzijdse instemming. Beide bestuurders hebben een gesprek gehad, alsook het CvB gezamenlijk.

Van gevoerde gesprekken is een verslag gemaakt.

Het 2^e geplande voortgangsgesprek is wegens de Corona maatregelen in onderling overleg (RemCie en CvB) verschoven naar begin 2021, vanuit de overweging dat dergelijk gesprek zich minder goed leent voor een digitale uitvoering.

Pensionering lid CvB 2020 en werving/benoeming nieuw lid CvB

In januari 2020 hebben we na een zorgvuldige werving en selectieprocedure, en in samenspraak met RvT van Stichting Peelraam en ook hún medezeggenschap vanwege de voorgenomen fusie, een nieuw lid CvB per 1 mei 2020 kunnen aanstellen.

De continuïteit van ons College van Bestuur was hiermee gewaarborgd. Het college in nieuwe samenstelling is inmiddels operationeel.

Helaas bleek het niet mogelijk om op de voorgenomen wijze gepast afscheid te kunnen nemen van ons vertrekkend lid CvB. Graag hadden we een afscheid georganiseerd wat gepast zou hebben bij onze waardering voor al het goede werk van ons vertrekkend lid CvB voor de organisatie Optimus. Uiteindelijk is invulling gegeven aan onze waardering in kleine kring en op digitale wijze.

4.2 Jaarverslag 2020 "Commissie Onderwijs & Professionalisering"

Leden van de commissie:

Ans Hoogland, Lambèrt van Genugten, Anke van der Vorst (voorzitter).

Covid-19 maakte van 2020 een uitdagend jaar. Naast de reguliere doelstellingen uit het koersplan 2016-2021 'Wereldonderwijs' die leidraad zijn voor de inhoudelijke agenda van deze commissie, was hierdoor afstandsonderwijs een belangrijk thema.

Doelstelling van de commissie is voortgang monitoren op de realisatie van deze doelstellingen. In deze agenda monitoren we de voortgang op de realisatie van deze doelstellingen en besteden hierbij expliciet aandacht aan de wijze waarop het CvB hierop stuurt. Dit jaar kwam daar uiteraard het aandacht geven aan de actualiteiten van Corona-virus op en de invloed daarvan op de organisatie en het onderwijs bij.

Het jaarverslag 2019 en jaarplan 2020 van de commissie Onderwijs & Professionalisering zijn in de vergadering 20 januari 2020 vastgesteld.

De commissie heeft vijf keer in een aparte bijeenkomst met de voorzitter van het CvB gesproken. Deze gesprekken zijn gevoerd op 2 maart, 6 april, 8 juni, 27 augustus en 5 oktober. De bijeenkomst die conform de jaaragenda op 16 november gepland stond, is in onderling overleg komen te vervallen.

Algemene bevindingen:

- De commissie kijkt terug op open, constructieve gesprekken waarbij we zowel kritisch als waar gewenst meedenkend hebben kunnen opereren.
- Het CvB heeft laten zien goed zicht te hebben op de voortgang van de realisatie van de doelstellingen van het Optimus Koersplan in zijn algemeen, alsmede op schoolniveau.
- De goede balans naar realisatie van de doelstellingen op het gebied van kwalificatie, alsmede op het gebied van socialisatie en persoonsvorming is nadrukkelijk in ontwikkeling.

Hieronder wordt kort opgesomd welke agendapunten per bijeenkomst zijn besproken. Voor een meer uitgebreide omschrijving, verwijzen we naar de verslagen per bijeenkomst.

2 maart 2020

- Publicatie "werk maken van gelijke kansen"
- Nieuw beleid nieuw m.b.t. functies & loopbaanlijnen leraren regulier onderwijs

6 april 2020

- Open space in gesprek over onderstaande thema's:
Terugblik Scholensluiting, opvang en afstandsonderwijs
Komende periode voor het onderwijs
Kwetsbare kinderen en gezinnen
Stand van zaken Personeel
Regionale samenwerking
Adviezen Groep 8

8 juni 2020

- Mobiliteitsbeleid en de effecten daarvan

27 augustus 2020

- Presentatie Erik Meester, Radboud Universiteit, over onderwijsontwikkeling

5 oktober 2020

- Voorbespreking rapportage onderwijs t.b.v. RvT-vergadering

Tot slot

De commissie heeft wederom met veel plezier de dialoog met het CvB over de verschillende facetten van het onderwijskundig beleid kunnen voeren. Uit de gesprekken en getoonde materialen en resultaten, waarbij een enkele keer een stafmedewerker is aangesloten, kunnen we constateren dat het CvB goed 'in control' is t.a.v. de doelstellingen van het Optimus koersplan.

Ook spreekt zij de waardering uit voor de wijze waarop het CvB de uitdagende omstandigheden afgelopen jaar het hoofd heeft geboden.

**Verslag Commissie Onderwijs en Professionalisering
Raad van Toezicht**

d.d. 2 maart 2020

Aanwezig : Lambert van Genugten, Ans Hoogland, Anke van der Vorst en
Harrie van de Ven (CvB).

1	Welkom, vaststellen agenda	
2	Mededelingen <ul style="list-style-type: none">• Alle scholen hebben de ouders/verzorgers meteen na de krokusvakantie geïnformeerd over de maatregelen die genomen worden om verspreiding van het Coronavirus tegen te gaan. Daarbij is uitgegaan van het RIVM en GGD. De kinderen krijgen instructies m.b.t. de hygiëne. In de scholen wordt extra geïmproviseerd: deuren, klinken en toiletten.• Momenteel wordt het fusierapport geschreven. Ook de informatie uit de fusiewerkgroep onderwijs en kwaliteit is helder en goed overdraagbaar naar het fusierapport. De werkgroep gaat de komende maanden door met het op elkaar afstemmen van onderwijsbeleid. Ook is een groep van 6 Optimusmedewerkers en 2 Peelraammedewerkers in gezamenlijkheid gestart met een auditorenopleiding.	
3	Vaststelling verslag vergadering d.d. 11 november 2019 Het verslag wordt zonder aanvullende opmerkingen vastgesteld.	
4	Publicatie 'Werk maken van gelijke kansen' De leden van de commissie hebben het boek ontvangen. Dit boek dat mede op initiatief van Optimus tot stand is gekomen is evenals het eerdere verschenen 'Op de schouders van reuzen' bedoeld om een specifieke kennisbasis aan te reiken voor de leraar PO. Alle leraren van Optimus hebben de beschikking over deze publicatie. In de Optimusacademie zullen bijeenkomsten georganiseerd worden rondom de essenties uit het boek. Kansengelijkheid is een belangrijk thema, ook voor Optimus. Het CvB gaat hier tijdens de schoolbezoeken intensief op in. Een wezenlijke factor in het bevorderen van gelijke kansen is de kwaliteit van het leesonderwijs. Optimus werkt vanuit het koersplan aan het verstreken van het leesonderwijs. Met name begrijpend lezen verdient extra aandacht. Dan gaat het over het technisch leesniveau, maar ook om de voorkennis waarover kinderen al dan niet kunnen beschikken. De commissie heeft de tijd genomen om ook inhoudelijk in te gaan op essenties onder leerprocessen. Optimus heeft als standaard dat in de kwaliteit van de instructie gebruik gemaakt wordt van de kenmerken van Barack Rosenshine. Professionalisering is ook gericht op het versterken van de bagage van de leraar op dit onderdeel. Ook zijn de verwachtingen van de leraren naar ieder kind toe van groot belang voor ontwikkelingskansen van kinderen. De kennis rondom verwachtingen en differentiatie wordt de komende jaren intensief gedeeld binnen Optimus. En dan is het de kunst om het ook in het handelen van de leraar blijvend te integreren. Daarvoor is lessonstudy, waarbij leraren samen lessen voorbereiden en elkaars lessen observeren en elkaar feedback geven, een sterk hulpmiddel.	

5	Beleid leraren schaal L10-L11 en L12	
	<p>Optimus heeft een nieuw beleid m.b.t. functies & loopbaanlijnen leraren regulier onderwijs ontwikkeld. Recentelijk heeft de GMR ingestemd met dit beleid. Met de directeurs wordt de implementatie voorbereid. De commissie heeft de beschikking over de beleidsnotitie en bespreekt de volgende kwesties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat zijn de onderscheidende indicatoren voor met name de schalen L11 en L12? Leraren met schaal L12 zullen ook ingezet worden t.b.v. kennisdeling, kennisontwikkeling en beleidsontwikkeling op Optimusniveau. • Op welke elementen in de niveaumatrix komen de borging van basiskwaliteit van het beroep t.b.v. de primaire processen terug? Uitgangspunt blijft de kwaliteit van het handelen van de leerkracht in de klas. Aan de leraren in de hogere salarisschalen wordt een verdiepende expertise op specifieke terreinen gevraagd. Ook wordt van hen onderzoeksvaardigheid m.b.t. de schoolpraktijk gevraagd. Het gaat dan om vaardigheden en kennis op Bachelorplus c.q. masterniveau. • Wat als een huidige medewerker LB in de overgang naar L11 de aansluiting niet kan of wil maken naar de nieuwe functie-eisen? Hoe gaat Optimus daar mee om? Optimus zal dit ontwikkelingsgericht aanpakken. Er is echter geen routeplanning vooraf voor te geven. Het gaat om maatwerk in relatie tot de specifieke situatie van de leraar. In ieder geval verwachten wij de bereidheid van medewerkers om zich te ontwikkelen. Niet willen is iets anders dan nog niet kunnen. Voor niet willen biedt de CAO de nodige richtlijnen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat een medewerker dan blijft staan op de huidige schaalte. De nieuwe functie-eisen, die voortkomen uit CAO onderhandelingen zijn stevig, maar de verwachting is dat meeste medewerkers hieraan kunnen en zullen voldoen. Ze worden daarbij uiteraard indien nodig goed ondersteund. Bij de ontwikkeling van het beleid zijn de leraren zelf ook betrokken geweest. Het benodigde draagvlak is aanwezig. Voor de directeur is het soms wel moeilijk om om te gaan met de situatie waarin een medewerker niet naar behoren functioneert. Het leidinggevend team krijgt trainingen om ook dit soort situaties middels gespreksvoering en andere interventies adequaat te kunnen hanteren. • Op welke wijze boeit en bindt Optimus medewerkers met bijzondere expertise en kunde op masterniveau? Door hen de gelegenheid te geven om hun kennis en kunde ook aan anderen beschikbaar te stellen. Zo kunnen ze bijvoorbeeld voorzitter worden van verschillende interne netwerken, of deelnemen aan ontwikkelgroepen. • Welke verdere vragen c.q. aanbevelingen heeft de commissie eventueel? Het beleid is helder beschreven in de beleidsnotitie. De overwegingen zijn helder en navolgbaar. Het maatwerk en de ontwikkelingsgerichte benadering zijn herkenbare kenmerken van het Optimusbeleid. 	
6	Rondvraag/sluiting	
	Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag en de voorzitter sluit om 11.00 uur de vergadering.	

Verslag Commissie Onderwijs en Professionalisering Raad van Toezicht

d.d. 6 april 2020

Aanwezig : Ans Hoogland, Lambert van Genugten, Harrie van de Ven, Anke van der Vorst (vz)

Aanvang : 09.30 - 11.00u

1 Welkom, vaststellen agenda

2 Mededelingen

- We doen een rondje om even van iedereen te horen hoe het gaat in deze bijzondere tijd. Gelukkig is iedereen gezond en geniet ook over het algemeen, naast het online werken, van het buiten zijn.
- Lambert informeert naar het fusierapport en het vervolg. Harrie geeft aan daar later op terug te komen.

3 Vaststelling verslag vergadering d.d. 11 november 2019

Het verslag wordt inhoudelijk vastgesteld. Ans communiceert de taalfoutjes per mail.

4 Open space

In gesprek over onderstaande thema's:

Terugblik Scholensluiting, opvang en afstandsonderwijs

Komende periode voor het onderwijs

Kwetsbare kinderen en gezinnen

Stand van zaken Personeel

Regionale samenwerking

Adviezen Groep 8

Opvang en afstandsonderwijs

120 kinderen in noodopvang. Scholen zijn hiervoor geclusterd. De leerkrachten verdelen aanwezig zijn voor noodopvang. Het digitale systeem wat recent is geïmplementeerd, betaalt zich nu uit voor thuisonderwijs. De verwachting is dat de meeste kinderen de basis op orde houden.

Morele dilemma's ontstaan ook: leerkrachten die bang zijn voor besmetting, ouders die geen vitale beroepen hebben, maar wel opvang nodig omdat het thuis niet loopt.

Alle leerkrachten zijn in staat om te werken met digitale hulpmiddelen, e-learning. Daarnaast wordt er naast digitaal ook gewerkt met fysieke pakketten op sommige scholen. Nu fase twee: nieuwe stof aanreiken aan de leerlingen. College van bestuur heeft kwaliteitskaders gegeven.

Taakgroep van 10 personen heeft dit op zich genomen (leerkrachten, directeuren, onderwijskundige). Belang van de leraar en belang van de kinderen. Psychologische veiligheid is van belang. Voorbeeld van handreikingen: doelen stellen, feedback, feedup, feedforward.

Directeuren monitoren de voortgang. College is tevreden over hoe onderwijs wordt vormgegeven.

Kaart gestuurd naar ouders en kinderen, is goed angekommen. Driehoek ouder/ verzorger- kind- school. Ouders ook tips gegeven vanuit de professie, waaronder 'houd t simpel en verwacht niet te veel'.

In meivakantie vangen de scholen niet op. Nu proactief in contact met kinderopvang zodat zij dit kunnen overnemen. Ook als blijkt dat opvang voor kwetsbare kinderen toe zal nemen, dan is het denkbaar dat de kinderopvang de reguliere noodopvang zal overnemen. Om spanning op kwaliteit te ondervangen.

Kwetsbare kinderen

Naar schatting betreft dit 100 kinderen, deze zijn in beeld. Vraagt maatwerk hoe hiermee om te gaan. Bijvoorbeeld: broertje van een kind wat van een speciaal onderwijs school komt van andere stichting wel of niet opvangen?

De vraag is wat de huidige situatie doet met kwetsbare kinderen, ook met het oog op leercurve. Het is denkbaar dat er schade ontstaat. De vraag hoe dit straks te compenseren met didactisch handelen leeft. Orthopedagogen zullen hier een rol in spelen. Sommige kinderen worden nu al naar school gehaald voor extra instructie.

Stand van zaken personeel

Het ziekteverzuim onder personeel is hoger dan normaal, nu 12%. Deels coronagerelateerd. 6 Medewerkers zijn ernstig ziek en liggen in ziekenhuizen buiten de regio. Deels stressklachten.

College verwacht nieuwe vraagstukken na opening scholen, anticipeert daar nu op.

82% Van het personeel bestaat uit vrouwen met jonge kinderen: er is vanaf het begin duidelijk aangegeven dat de werknemers hun eigen inschatting kunnen maken van wat kan.

Het werkt goed op dit moment. HRM heeft aandacht voor de situatie waarin de mensen zitten. Regelmatig informeren, zonder zelfbeschikking te overrulen.

DBO's gaan door online. Update fusie, bijpraten en workshop onderwijskundig leiderschap. Veel contact met directeuren afzonderlijk door college.

Regionale samenwerking

Veel aandacht gaat uit naar samenwerking met de regio: met de samenwerkingsverbanden en gemeenteambtenaren. Het feit dat de Optimus-scholen onder verschillende regio's vallen is een complicerende factor. Ook is er veel contact met bestuurders van Invitare en Peelraam. Ook Jeugd en Gezin is ook nu een belangrijk gesprekspartner.

Adviezen groep 8

De keuze is gemaakt dat ondanks de richtlijn uit te gaan van de oorspronkelijke beeldvorming zonder eindtoets, Optimus toch in bepaalde situaties het gesprek wil aangaan met kind, ouders, collega's, voortgezet onderwijs. Op basis hiervan eventueel toch advies nog bijstellen. Doel is om elk kind recht te doen met het advies wat hij/zij krijgt.

5 Rondvraag/ sluiting

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag en de voorzitter sluit om 11.00 uur de vergadering.

**Verslag Commissie Onderwijs en Professionalisering
Raad van Toezicht, d.d. 8 juni 2020**

Aanwezig : Ans Hoogland, Monique Stevens (HRM), Harrie van der Ven (CvB)
en Anke van der Vorst
Afwezig : Lambert van Genugten (mkg)

1	Welkom, vaststellen agenda
2	Mededelingen <ul style="list-style-type: none">• Alle 31 scholen zijn per 8 juni vol operationeel. Nog geen formatieve problematiek. Er is nog een gering aantal ouders dat kinderen thuishoudt. Leerplicht hanteert in deze nog een terughoudend beleid.• Er zijn 2 directeuren benoemd: bs. De Vlasgaard en bs. De Weijerwereld.• Medewerkers maken intensief gebruik van mogelijkheid om zich te laten testen op Corona. Relatief weinig medewerkers (8) zijn thuis wegens kwetsbaarheid. Medewerkers van het bestuurskantoor werken deels nog thuis. Steeds meer mensen komen weer dagelijks op kantoor. Er zijn momenteel zover bekend geen medewerkers met ernstige symptomen van Corona.
3	Vaststelling verslag vergadering d.d. 6 april 2020 Het verslag wordt zonder wijzigingen vastgesteld.
4	Personeel Mobiliteitsbeleid Optimus Mobiliteit had in het verleden een negatief imago. Er was veelal sprake van gedwongen mobiliteit, i.v.m. krimp. Optimus heeft beleid ontwikkeld waarin vrijwillige mobiliteit en ontwikkelingsgerichtheid op de professionaliteit en de loopbaan centraal staan. De verbinding met de ontwikkelgesprekken werd meer expliciet gelegd. De directeuren hebben een voorbeeldrol vervuld. Er zijn de afgelopen jaren veel directeuren intern gemobiliseerd. Hun positieve ervaring heeft zijn doorwerking naar andere medewerkers. Er is sprake geweest van een intensief afstemmingsproces met de GMR. Optimus werkt met vacaturepleinen, waarbij medewerkers zich in een soort vacaturemarkt kunnen oriënteren. Daar vindt dus ontmoeting plaats met andere scholen. Dat werkt ook verbindend binnen de Optimusgemeenschap. Er kan een spanningsveld optreden tussen het belang van de medewerker en het schoolbelang. In een enkel geval kan het vrijwillig vertrek van een of meerdere medewerkers een negatief hebben op de schoolontwikkeling of onderwijskwaliteit. In dat geval wordt intensief overlegd. In een enkel geval is het CvB daarbij betrokken. Deze situaties worden met maatwerk opgelost. Het gaat hier dan echt om uitzonderingen. Een belangrijke vuistregel bij mobiliteit is dat de betreffende medewerker geen significante functioneringsproblemen mag hebben. De afspraak met de directeuren is dat op de eigen school interventies dienen plaats te vinden om de betreffende medewerker op verbetering gericht te begeleiden, alvorens de medewerker de vrijwillige mobiliteit in gaat. Op deze wijze voorkomt Optimus zoveel als mogelijk het 'rondpompen' van functioneringsproblematiek. In een enkel geval kan een wisseling van werkplek voor een medewerker met functioneringsproblematiek bijv. op samenwerking, een geheel nieuwe kansrijke start opleveren. Er zijn ook positieve ervaringen

	<p>opgedaan met het re-integreren op een nadere school met een andere leidinggevende.</p> <p>Er is in het jaarplan een periode opgenomen waarin mobiliteit ingaat. In januari wordt helder wie zich aanmeldt voor vrijwillige mobiliteit. Ook is dan helder waar vacatures ontstaan en waar sprake is van wegens formatiereductie gedwongen mobiliteit. Vanaf dan wordt het matchingsproces voorbereid. Mobiliteit binnen Optimus vindt veelvuldig plaats. Medewerkers voelen zich sterk verbonden aan onze organisatie. Er is weinig externe mobiliteit.</p>
	<p>Management Development</p> <p>Optimus investeert intensief in de ontwikkeling van het zittend leidinggevend team. Naast het lerarentekort wat we zien naderen, is er ook sprake van een tekort aan leidinggevend in het primair onderwijs. Daarom is drie jaar geleden besloten om binnen de stichting een eigen kweekvijver voor aanstaande leidinggevend op te zetten.</p> <p>Ieder jaar krijgen alle medewerkers de vraag voorgelegd of zij interesse hebben in een nadere oriëntatie op leiderschap c.q. het ontwikkelen van leidinggevende competenties.</p> <p>Na aanmelding worden achtereenvolgens de volgende fasen doorlopen;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een eerste gesprek met de collegevoorzitter en hoofd HRM. Dit vindt plaats aan de hand van een sollicitatiebrief, een CV en het profiel onderwijskundig leiderschap van Optimus. Er dient ook sprake te zijn een advies van de eigen directeur. • Na het eerste gesprek vindt een go/no beslisprocedure m.b.t. een traineeship plaats. Als een medewerker opgenomen wordt in het MD traject, krijgt hij/zij een ontwikkelassessment. Ook wordt de trainee opgenomen in de leergang Basisbekwaam (1 jaar) die Optimus incompany realiseert met Fontys en enkele andere schoolbesturen uit de regio. Tijdens de opleiding leggen de trainee en de opleiders regelmatig linken met de uitkomsten van het assessment. Tijdens de opleiding vinden ook enkele voortgangsgesprekken plaats tussen trainee en bestuur/hoofd HRM. • Aan het einde van het eerste jaar heeft de trainee een voortgangsgesprek met het voltallige CvB. Daarin reflecteert de trainee op de eigen ontwikkeling en op schoolleiderschap. De vraag wordt gesteld aan de trainee of hij/zij verder wil c.q. kan naar de volgende fase van het MD traject. Het besluit of de trainee al dan niet verder kan. • Als de trainee toegang is verleend tot MD fase 2, wordt hij/zij ingeschreven in de leergang vakbekwaam schoolleider. De trainee wordt in deze fase van een jaar toegevoegd aan de directie van een andere dan de eigen school. De trainee voert op die school onder begeleiding van de directeur aldaar toepassingsopdrachten uit vanuit de opleiding. Gaandeweg geeft de trainee op de school ook leiding onder afgeleide verantwoordelijkheid van de directeur. Tussentijds heeft de trainee voortgangsgesprekken met hoofd HRM en CvB. Na afronding van de opleiding heeft de trainee een gesprek met het CvB. Na dat gesprek wordt duidelijk of de trainee in aanmerking gaat komen voor een leidinggevende functie binnen Optimus. <p>Bij vacatures kan de trainee solliciteren. Op deze wijze zullen eind schooljaar 19-20 waarschijnlijk weer twee vacatures vervuld worden. Er vindt momenteel bijstelling van beleid plaats. Optimus gaat trainees die de fase 1 (basisbekwaam) hebben afgerond indien van toepassing de gelegenheid geven om een directiefunctie te gaan vervullen. Dan kan de startende directeur enkele jaren na de start de opleiding vakbekwaam gaan doen. Het voorgaande is het gevolg van voortschrijdend inzicht dat wij hebben opgedaan, samen met de opleiders.</p>

5	Rondvraag/sluiting
	Voor de RvT-vergadering van 29 juni zal R. Huberts, voorzitter van het rekennetwerk van Optimus, gevraagd worden om een inhoudelijke bijdrage te leveren. De voorzitter sluit de vergadering om 11.00 uur.

**Verslag Commissie Onderwijs en Professionalisering
Raad van Toezicht, d.d. 27 augustus 2020**

Aanwezig : Lambert van Genugten, Ans Hoogland, Anke van der Vorst en Harrie van de Ven (CvB).

Gast : Erik Meester, coördinator van de universitaire Pabo van de Radboud Universiteit.

Afwezig : ---

1	Welkom, vaststellen agenda
2	<p>Mededelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • De scholen zijn goed gestart. Medewerkers en kinderen zijn goed en gezond teruggekeerd. Geen formatieve problematiek aan de start van het schooljaar. Scholen hebben specifieke instructies m.b.t. ventilatie van de gebouwen gekregen. Alle gebouwen voldoen aan de bouwbesluiten. Voor 1 oktober worden alle gebouwen nog een keer na gekeken op ventilatie. • 5 nieuwe directeuren zijn gestart. 2 directeuren die voorheen werkzaam waren bij stichtingen in de regio, 3 directeuren komen voort uit het Optimus MD traject. • 12 Optimusscholen ontvangen in totaal circa 250K€ aan subsidie van OCW voor compensatieprogramma's voor kinderen die in hun ontwikkeling zijn benadeeld door de Lockdown.
3	<p>Vaststelling verslag vergadering d.d. 8 juni 2020</p> <p>Naar aanleiding van de notulen wordt nog even gesproken over de te overwegen mogelijkheid dat een nieuwe directeur al zou kunnen starten na afronding van de opleiding Basis bekwaam. Wat later zou dan de opleiding Vakbekwaam gevolgd kunnen worden.</p> <p>Het verslag wordt zonder wijzigingen vastgesteld.</p>
4	<p>Personeel</p> <p>Optimus is een kennisintensieve onderwijsorganisatie. Kwaliteit onderwijs wordt voor een belangrijk deel bepaald door kwaliteit medewerkers, leraren en schoolleiders.</p> <p>Leren vindt voor een groot deel plaats on the job en op netwerkniveau. Leren en ontwikkelen is een kernproces, voor kinderen, maar ook voor de professionals. Opleiden is een strategisch thema voor Optimus. Binnen Optimus leiden wij samen met opleidingsinstituten nieuwe leraren op en ook nieuwe directeuren.</p> <p>Het gaat om kennisdeling, kennisontwikkeling, kwaliteitsverbetering t.b.v. het beroep van leraar en schoolleider. Maar het is ook onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om te zorgen voor goede en genoeg leraren. Uiteraard denken we ook aan de continuïteit van én kwaliteit én kwantiteit van het personeelsbestand en aan de meerwaarde van het samenwerken met kennisinstellingen.</p> <p>Optimus werkt samen HAN in een convenant Opleiden in de school. Daarin zitten middelen t.b.v. opleiden via twee penvoerders. Optimus werkt afgeleid daarvan in het platform Zuid, samen met 5 stichtingen. Het voorzitterschap ligt bij Optimus. De voorzitter is lid van de stuurgroep opleiden in de school waar 22 besturen aan vastzitten.</p>

Optimus heeft in dit convenant 14 opleidingsscholen. 4 schoolopleiders (medewerkers Optimus, deels betaald uit middelen convenant) begeleiden de studenten op de scholen. Er zijn kwaliteitscriteria voor de opleidingsscholen. Daaraan voldoen alle scholen van Optimus. Optimus wordt gezien als een opleidingsstichting. Optimus werkt ook samen met De Kempel en Fontys. Maar in mindere mate dan met de HAN. Per jaar leidt Optimus circa 125-150 studenten op. Als een van de eersten werkt Optimus met de betaalde LIO. Sinds drie jaar is er ook een samenwerking met de Universitaire Pabo (PWPO) van de Radboud Universiteit. Dit is in tegenstelling tot de Academische Lerarenopleiding Primair Onderwijs (ALPO) een volledig universitaire bachelor. 4 opleidingsscholen van Optimus ontvangen circa 12 studenten van de PWPO. Recent zijn de eerste afgestudeerden vrijgekomen voor de arbeidsmarkt. Enkele PWPO studenten werken op Optimusscholen.

Enkele kenmerken van de PWPO, ingebracht door Erik Meester.

- PWPO is een wetenschappelijke opleiding en fungeert daarmee als kenniscentrum, waarbij het stimuleren van een onderzoekende houding centraal staat. De opleiding leidt tot de bevoegdheid leraar basisonderwijs. De opleiding is gericht op een andere doelgroep studenten (vnl. vwo-studenten), kiest weloverwogen een enigszins afwijkend en scherp afgebakend opleidingskader met als doel leraren op te leiden met een andere professionaliteit. Hiermee draagt zij bij aan de diversiteit in de beroepsgroep.
- De **visie op leren** is gestoeld op inzichten verkregen uit theoretisch en empirisch wetenschappelijk onderzoek en op de voortdurende reflectie op het eigen handelen en de daarbij geldende normatief-ethische principes. Normatief-ethische principes binnen het onderwijs behelzen onder andere de volgende vragen: Wat is het doel van onderwijs? Wanneer is onderwijs goed? Welk gedrag is binnen de school/klas gerechtvaardigd? Hoe staan eigen normen en waarden in relatie tot die van de school? Wat maakt iemand tot een goede leerkracht? Wat betekent een goede samenwerking/relatie met collega's, ouders en maatschappelijke partners?
- De **visie op opleiden** is gebaseerd op de gelijkwaardige inbreng van en de wederkerige relatie tussen de schoolbesturen met haar universitaire opleidingsscholen en het opleidingsinstituut. De opleiding heeft namelijk, gezien de ambachtelijke en gesitueerde aard van het werk van de leraar, helemaal geen bestaansrecht zonder haar universitaire opleidingsscholen. Het uiteindelijke doel is dat onze studenten de leeromgeving die we gezamenlijk neerzetten als één organisch geheel ervaren. Samen opleiden bestaat in onze samenwerking op drie niveaus van het partnerschap: *strategisch*, *tactisch* en *operationeel* niveau. Elk niveau kent haar eigen verantwoordelijkheid voor het samen opleiden.
- Waar het de didactische uitgangspunten betreft, kan voor een belangrijk deel geput worden uit de resultaten van empirisch onderzoek. Didactische keuzes worden gemaakt op basis van wat werkt en wat niet werkt. Uit een overweldigende hoeveelheid onderzoek blijkt dat de door Rosenshine (2012) geformuleerde tien principes van instructie het meest effectief zijn om kinderen zoveel mogelijk te leren, die met expliciete directe instructie worden gecombineerd). Niet alleen voor leerlingen in het primair onderwijs, ook in het hoger onderwijs zijn deze principes van toepassing. Ze bevatten de meest effectieve ingrediënten voor het leren door beginners. Studenten die beginnen aan de opleiding voor basisschoolleerkracht zijn beginners en daarvoor is modelleren een van de krachtigste middelen. De werkzaamheid van deze principes wordt onderbouwd door decennia aan onderwijs-psychologisch onderzoek.

- Inzichten uit evidence-informed onderzoek worden op de opleiding aangereikt en raken doorleefd tijdens praktische ervaring met authentieke situaties op de school. Omgekeerd zijn ervaringen tijdens de lessen input voor evaluatie en reflectie op de opleiding. Omdat kennis en vaardigheden alleen beklijven als er voldoende praktijkervaring wordt opgedaan, staat de integratie van het onderwijs van de opleiding en het werken in de praktijk centraal.
- Een deel van de stageleerkrachten geeft aan dat het begeleiden van PWPO-studenten anders is dan van de opleidingen waar ze tot nu toe mee samenwerkten. Stageleerkrachten zeggen dat studenten veelvuldig vragen naar de onderbouwing van de keuzes die gemaakt worden op didactisch en pedagogisch vlak. Een belangrijk uitgangspunt van de opleiding is dat studenten de keuze die ze maken voor een bepaalde aanpak moeten kunnen verantwoorden. Daarnaast geven leerkrachten aan soms niet alle kennis en vaardigheden te hebben die de studenten wel moeten toepassen; studenten krijgen een expliciete didactische vorm aangeboden vanuit de opleiding. De ervaring is dat PWPO-studenten relatief snel leren.

Optimus participeert inhoudelijk in de ontwikkeling van de opleiding. Er vinden regelmatig ontmoetingen plaats waarbij medewerkers van Optimus, samen met medewerkers van enkele andere besturen en de medewerkers van de Radbouduniversiteit kennis met elkaar delen en gezamenlijk onder meer inhoudelijke vraagstukken die de praktijk heeft bespreken. Momenteel heeft de opleiding circa 90 studenten. De opleiding is groeiende. Een leerkracht van Optimus gaat ook lesgeven in de PWPO en begeleidt studenten van deze opleiding.

De commissie spreekt nog over het binden en boeien van de meer academisch onderzoekende leraar. Het is zaak om deze leraren naast het werk in klas ook uitdagingen te bieden op cognitief terrein, bijvoorbeeld in onderzoek en ondersteunen van schoolontwikkeling. Wellicht is dit een thema voor een komende bijeenkomst van de commissie.

De voorzitter bedankt Erik Meester voor zijn inbreng.

5 **Rondvraag/sluiting**

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.
De voorzitter sluit de vergadering om 11.00 uur.

**Verslag Commissie Onderwijs en Professionalisering
Raad van Toezicht, d.d. 5 oktober 2020**

Aanwezig : Lambèrt van Genugten, Ans Hoogland, Anke van der Vorst en
Harrie van de Ven (CvB)

Gast : Ingrid Veeke , hoofd onderwijs

Afwezig : ---

1	Welkom, vaststellen agenda
2	Mededelingen <ul style="list-style-type: none">• Omdat de testprocedures bij de GGD 3 tot 4 dagen in beslag nemen waardoor er teveel druk komt op de vraag naar vervangers en de onderwijsuitvoering op de scholen, heeft het CvB besloten om samen met enkele andere grotere besturen plaatsen in een privé-teststraat in te kopen. Deze plaatsen zijn bestemd voor medewerkers van scholen die in specifiek lastige omstandigheden verkeren.• Er zijn op diverse plaatsen leraren en andere medewerkers positief getest. Ook zien we vaker al hele gezinnen in de 10 dagen quarantaine zitten.• CvB heeft enkele kaders meegegeven m.b.t. garantie op onderwijs op afstand voor de kinderen. Deze kaders zijn ook gecommuniceerd met de ouders.• Het CvB heeft een besluit genomen m.b.t. de traditionele Zwarte Piet. Met ingang van dit jaar zal Sint in de scholen van Optimus vergezeld worden door hetzelfde type Pieten (kleur/roetveeg) als bij de nationale intocht.
3	Vaststelling verslag vergadering d.d. 27 augustus 2020 <p>Het verslag wordt zonder wijzigingen vastgesteld.</p>
4	Concept onderwijsrapportage 2020 <p>Ingrid Veeke bespreekt met de commissie de concept onderwijsrapportage. Hierna volgt een aantal besproken punten.</p> <p>De onderwijsrapportage is een onderdeel van de kwaliteitszorgsystematiek van Optimus. De rapportage gaat over het schooljaar 19-20. De Corona periode valt daar dus ook in. Als gevolg van Corona zijn de Eindtoetsen voor de groepen 8 in ons land niet afgenomen. De schooladviezen die de scholen in periode december-januari aan de leerlingen hebben gegeven zijn bij Optimus, ondanks het feit dat er geen Eindtoets was, toch eind april door de teams beschouwd. In een beperkt aantal gevallen zijn adviezen aan leerlingen nog bijgesteld. Scholen hebben zelf gekozen voor het al dan niet afnemen van de E-toetsen van het leerlingvolgsysteem.</p> <p>Het beeld omtrent de opbrengsten op de scholen is dit jaar niet zo compleet als andere jaren. De schoolbezoeken door het CvB zijn wegens Corona vervangen door schoolgesprekken die op het bestuurskantoor plaatsvonden.</p> <p>De inspectie gaat werken met referentieniveaus. Deze zijn te verdelen in een basisniveau/fundamenteel niveau (1F) en gevorderd niveau(2F/1S) voor taal en rekenen.</p>

Elke school heeft een schoolweging. Die weging komt tot stand aan de hand van verschillende variabelen in een postcodegebied. Het gaat bijvoorbeeld over het opleidingsniveau van de ouders, het gemiddelde opleidingsniveau van de moeders, land van herkomst van de ouders, verblijfsduur van moeder in Nederland en of ouders in schuldsanering zitten. Optimus hanteert een na te streven ondergrens in de uitkomsten in het leerlingvolgsysteem. 70% van de leerlingen zit op niveau 1-2-3 en 30% in niveau 4 en 5. Scholen zitten verschillend in de doelrealisatie inzake de Optimus norm. Over de hele lijn zijn er nog te weinig scholen die de Optimusnorm robuust halen. Intensieve en aandachtige besturing daarop blijft nodig. Een zevental scholen krijgt extra bestuursaandacht omdat zij nog een te gering percentage leerlingen (passend bij hun schoolweging) op het gevorderd niveau (2F/1S) brengen. Het bestuur heeft extra aandacht voor enkele kleine scholen. Het gaat dan o.a. om de organisatie van het onderwijs in combinatiegroepen, het scheppen van hoge verwachtingen naar de leerlingen toe en de samenstelling en de professionele kwaliteit van het kleine team.

Lezen blijft een belangrijk speerpunt in de onderwijsontwikkeling van alle scholen. Ook in de vorige koersperiode. Begrijpend lezen is een belangrijk punt van aandacht. Steeds duidelijker wordt dat beschikken over cultureel kapitaal en kennis belangrijke voorwaarden zijn voor leesbegrip. Momenteel vindt extra scholing plaats m.b.t. begrijpend lezen via de Optimusacademie.

Het percentage dyslexieverklaring is dalend bij Optimus. Landelijk is het 8% en bij Optimus circa 5,5%. Er is sprake van een duidelijke daling van het aantal leerlingen met een dyslexieverklaring bij Optimus en dat is positief en zeker ook het gevolg van de investeringen in leesonderwijs en preventie.

Kinderen die achterstand opliepen tijdens de Coronaperiode zijn in beeld bij de scholen. Er worden compensatieprogramma's voor hen gemaakt die betaald worden uit extra middelen die OC&W beschikbaar heeft gesteld.

Passend onderwijs vindt in twee samenwerkingsverbanden plaats. In het samenwerkingsverband rondom Nijmegen is het verwijzingspercentage naar Speciaal Onderwijs en Speciaal Basisonderwijs aan de hoge kant. Daarover vindt intensief overleg plaats met de bestuurder van dit samenwerkingsverband. In beide samenwerkingsverbanden gaan te veel jonge kinderen (4-5 jaar) naar het speciaal onderwijs. Zij hebben dan niet de kans gehad om op een reguliere basisschool die passend voor hen kan zijn te starten. Dit is een belangrijk agendapunt in beide samenwerkingsverbanden.

Corona heeft invloed op professionaliseringstrajecten. Ze worden geschrapt of vinden online plaats.

5 **Rondvraag/sluiting**

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.
De voorzitter sluit de vergadering om 11.00 uur.

4.3 Jaarverslag 2020 "Auditcommissie"

In 2020 bestond de auditcommissie tot 14 mei uit de RvT-leden Erik Ronnes (vz), Rob Wingens en Lambert van Genugten (vz). Na het aftreden van Erik Ronnes als lid van de Raad van Toezicht van Optimus is het voorzitterschap overgegaan naar Rob Wingens.

In 2020 heeft de commissie vier keer vergaderd. In april was Michel van den Berg namens het CvB aanwezig. De overige drie vergadering was dat opvolgster Monique Donders. Het CvB liet zich daarbij vergezellen door Cor Schakenraad (Hoofd Financiële Administratie Mosa groep).

De vergaderingen vonden plaats op 17 april, 26 juni, 9 oktober en 4 december. Van de vergaderingen van de auditcommissie zijn verslagen gemaakt die als bijlage bij het jaarverslag van de RvT zijn gevoegd.

Op 17 april 2020 heeft de auditcommissie gesproken met een vertegenwoordiging van Van Ree Accountants over het concept-accountantsverslag n.a.v. de controle van de jaarrekening 2019. Van deze vergadering is door de auditcommissie verslag gedaan in de vergadering van de Raad van Toezicht van Optimus.

In de vergadering van december is bij het bespreken van de begroting 2021 ook de auditcommissie van Peelraam betrokken geweest om gezamenlijk een positief advies te kunnen geven bij de begroting voor de nieuwe fusiestichting.

In de bijeenkomsten van de auditcommissie is in 2020 een flink aantal onderwerpen besproken. Een vast onderwerp in elke bijeenkomst is de bespreking van de maandelijkse rapportage (MARAP) van de uitputting van de budgetten zoals die in de jaarbegroting zijn opgenomen alsmede de ontwikkeling van de personeelsformatie rekening houdend met de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Relevante afwijkingen ten opzichte van de begrote exploitatie zijn aan de orde gekomen.

Verder is gesproken over de impact van Covid-19 op de bedrijfsvoering en de subsidies in het kader van de door de lockdown opgelopen leerachterstanden. Ook de veranderende regelgeving m.b.t. de wijze van opbouw van de voorziening groot onderhoud, conform de richtlijnen Raad voor de Jaarverslaglegging, zijn aan de orde gekomen.

Tot slot is in de auditcommissie ruim aandacht besteed aan de voorgenomen fusie tussen Optimus en Peelraam en de effecten van de samenvoeging op het gebied van bedrijfsvoering.

Andere vaste onderwerpen die aan bod kwamen:

Bespreking van de ontwikkeling van de personeelsformatie en bezetting;

Namens de RvT het voeren van het overleg met de accountant en de evaluatie van diens werkzaamheden;

De bespreking van de (concept)jaarrekening over 2019 en de voorbereiding van de behandeling in de RvT;

De bespreking van de begroting voor 2021 en van de meerjarenbegroting inclusief de voorbereiding van de behandeling in de RvT;

Het monitoren van de voortgang van de uitvoering van de bijzondere projecten zoals in de begroting voor 2020 opgenomen met name op het punt van de effectiviteit van de daarmee ingezette middelen;

De bespreking van de actualisatie van het risicomanagement bij Optimus; Liquiditeitsbeheer;

Vaststelling van de rechtmatigheid en doelmatigheid van de uitgaven; de auditcie. doet dat ondermeer op basis van de begroting, uitputting en de kengetallen vanuit de Inspectie. Uiteraard voor zover mogelijk op hoofdlijnen.

De vergaderingen van de auditcommissie zijn constructief en worden vanuit het CvB goed voorbereid. Ook vragen vanuit de auditcommissie worden duidelijk beantwoord.

Het exploitatietekort over 2020 is binnen de begroting gebleven en de reserves zijn ingezet ten behoeve van het onderwijs.
De financiële positie van Optimus is onverkort gezond te noemen.

Verslag Auditcommissie, d.d. 17 april 2020

Wouter Bunt, Johan Berkouwer, Michel van den Berg, Cor Schakenraad, Erik Ronnes, Lambert van Genugten

Eerst is de jaarrekening 2019 doorgenomen. Extra aandacht voor de extra middelen die in 2019 ontvangen zijn en in 2020 zijn uitgegeven.

Overschrijding grootste deel door ICT investeringen, er is doorgepakt om het in 1 keer goed te krijgen. Hebben we nu veel plezier van ivm de Corona crisis. Daarnaast gesproken over de gevolgen van de nieuwe regels voor de voorziening onderhoud en de gevolgen daarvan voor het eigen vermogen en het weerstandsvermogen. In principe is de stijging van de voorziening gelijk aan de daling van het minimaal benodigd eigen vermogen.

Bespreking accountantsverslag

Rapport pagina voor pagina doorgenomen.

Pag. 14: Nog even stilgestaan bij de visie op het eigen vermogen in relatie tot de voorziening onderhoud en de noodzaak tot herijking in het kader van fusie van Peelraam.

Pag. 17: Uitgebreid stilgestaan bij de ontwikkeling van de toekomstige voorziening onderhoud en de ontwikkelingen van de inzichten en de regelgeving inzake deze kwestie.

Personele voorzieningen: Is een lastige kwestie om de voorziening voor ziekte/arbeidsongeschiktheid in de loop van het jaar te volgen en mee te nemen in de rapportages.

Pag. 22: De uitgaven onderhoud tov de planningen worden uitgebreid besproken.

Speciale aandacht voor het uitstellen van uitgaven en de panden die samen met andere besturen worden beheerd.

Pag. 28: De adviezen op pagina 24 zijn behandeld en waarbij samenvattend gesteld kan worden veel onderhanden is en waarvan verwacht wordt dat het overgrote deel dit jaar zal worden afgerond. Dit is ook van toepassing op de "Opvolging accountantsverslag 2018" op pagina 17 en 18.

Pag. 30: Uitgebreid gesproken over hoe er nu extra aandacht kan zijn voor fraude eventueel in combinatie van nevenwerkzaamheden.

Verslag Auditcommissie, d.d. 26 juni 2020

Monique Donders, Cor Schakenraad, Lambert van Genugten en Rob Wingens

Vorige verslag

Naar aanleiding van de vorige notulen is er nader gesproken over de zin: "Daarnaast gesproken over de gevolgen van de nieuwe regels voor de voorziening onderhoud en de gevolgen daarvan voor het eigen vermogen en het weerstandsvermogen. In principe is de stijging van de voorziening gelijk aan de daling van het minimaal benodigd eigen vermogen."

Omdat niet iedereen van de huidige auditcommissie bij het gesprek met accountant aanwezig is geweest is de achtergrond van de opmerking besproken. Op het moment dat de uitwerking van de nieuwe regelgeving rondom de voorziening groot onderhoud bekend is zal de omvang van de voorziening opnieuw bepaald moeten worden. Naar verwachting heeft dit behoorlijke ophogende impact. Bij stelselwijziging zal deze ophoging ten laste van het eigen vermogen komen.

Bespreking MARAP

De MARAP is besproken en is in lijn met de begroting.

De gevolgen van Corona voor de exploitatie zijn besproken, alsmede wat Optimus aan extra uitgaven in deze heeft gedaan. Het ziekteverzuim valt mee. De overschrijding van de post vervangingen wordt blijkens de analyse van Paul Jetten nagenoeg geheel veroorzaakt door Corona. Daarnaast zijn de facilitaire kosten enigszins hoger als gevolg van extra schoonmaak, desinfectie etc. Op de vraag of er ook dalende kosten zijn (zoals bijv. energie) wordt besproken dat deze naar verwachting zeer beperkt zijn als gevolg van gedeeltelijke bezetting op de scholen.

Subsidie ondersteuningsprogramma achterstanden

Een eerste inventarisatie leverde een wisselend beeld op van de mate van achterstanden op de scholen. Optimus heeft voor 19 scholen een aanvraag gedaan voor de subsidie, voor een bedrag van + € 250.000. Voor de 2e tranche staan 5 scholen op de rol. Komende week wordt bekend gemaakt of en in hoeverre de aanvragen zijn toegekend en of er sprake zal zijn van lotingen. Optimus kiest niet voor zomerscholen maar voor verlengde schooldagen / extra instructies gedurende lestijden. Voor zover mogelijk is een eerste peiling gedaan of er draagvlak is bij de ouders voor het extra programma, nader afstemming zal de komende tijd en na de zomervakantie plaatsvinden. Als laatste hebben we stil gestaan bij de verantwoording van de subsidie. Volgens huidige inzichten is deze zeer marginaal en volstaat een beperkte verantwoording in het jaarverslag.

Invulling auditcommissie toekomst

Het voorstel is om bij de auditcommissies met een jaarplanning en een agenda te gaan werken. Hierbij zullen voor het komende schooljaar de volgende onderwerpen geagendeerd worden:

- MARAP (iedere bijeenkomst)
- Begroting (najaar)
- Jaarrekening (voorjaar)
- Bespreking voortgang aandachtspunten uit het accountantsverslag (najaar)
- Specifieke thema's (zoals bijv. onderhoudsvoorziening, fusie Peelraam, risico analyse)

Vanuit de auditcommissie wordt de behoefte uitgesproken om meer de relatie te gaan leggen tussen de middelen enerzijds en de te bereiken doelen anderzijds. Hierdoor verbinden we middelen met inhoud, zonder de andere commissies voor de voeten lopen

Verder is er gesproken over de evaluatie van de accountant. Berry Rijnen gaat daar op verzoek van de ledenvergadering van de Mosagroep al mee aan de slag. Monique zal in haar gesprek met Berry het aandachtspunt vanuit de auditcommissie ter sprake brengen.

Het gaat met name over het eerder navragen bij de auditcommissie of zij specifieke aandachtspunten hebben om mee te nemen in de controle. Dit gebeurde in het verleden veelal tijdens de eindejaarscontrole en niet in de planningsfase waardoor opvolging niet altijd meer mogelijk was.

Tevens is het functioneren van de accountant gedurende de afgelopen controle besproken. De controle is soepel verlopen en de medewerkers van Van Ree wisten waar ze het over hadden. Er zijn verder geen bijzondere opmerking over het verloop van de controle te maken.

Er is bij de bespreking van het verslag van de vorige vergadering gesproken over de risicoanalyse. Dit is bij dit punt nogmaals ter sprake gekomen.

Gestreefd wordt naar een nieuwe bredere risicoanalyse dan de huidige. Gelet op de komende fusie met Peelraam is het waardevol om deze uit te voeren op de nieuwe organisatie. Belangrijk is daarbij de scope te bepalen zodat de omvang niet te groot wordt.

Als laatste is gesproken over de rolverdeling CvB – Auditcommissie – RvT. De auditcommissie stelt aan Monique de vraag hoe zij aankijkt tegen het geven van een nadere toelichting op onderwerpen in de totale Raad van Toezicht. Wil zij dit doen of is dit een taak van de voorzitter van de auditcommissie. Monique licht toe dat het bij complexe onderwerpen zinvol kan zijn dat de bestuurder een nadere toelichting geeft. De voorzitter van de auditcommissie kan dan aanvullen wat de uitkomsten zijn geweest van de commissie vergadering. Verder heeft de auditcommissie aangegeven graag een sparringpartner te willen zijn voor het CvB.

Rondvraag

Rob vroeg of het huidige tijdstip (op een vrijdag om 08:30) voor alle deelnemers acceptabel was. Dat is zo.

Verslag Auditcommissie, d.d. 9 oktober 2020

Aanwezig: Monique Donders, Cor Schakenraad, Lambèrt van Genugten en Rob Wingens

Mededelingen

- Optimus is voornemens om over te gaan naar schatkistbankieren. Voordeel geen negatieve rente en besparen op bankkosten bij overige banken. Beperkt nadeel zijn de vaste kosten van de bank, echter deze wegen niet op tegen de financiële voordelen. Flexibiliteit schatkistbankieren is aanwezig, indien Optimus wil stoppen geldt een opzegtermijn van 6 maanden.
- Leerlingen per 01-10-2020 4.543 is ongeveer prognose. Peelraam komt iets lager uit als geprognostiseerd.
- Bij wisseling van bestuur Mosa is gekeken naar de bestuurdersaansprakelijkheid. Er blijkt geen bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering te zijn. Er wordt uitgezocht hoe de aansprakelijkheid geregeld is en welke acties hierin nodig zijn.
- Twee incidenten:
 - Mosagroep, op de dag van overgang van ProActive (april 2020) is er een phishing mail geweest. De schade is gedeeld binnen de leden van de Mosagroep. Tevens zijn maatregelen getroffen om de kans op herhaling te verkleinen.
 - T.a.v. een bouwproject uit het verleden is een signaal ontvangen. Op het project zijn kosten verantwoord die geen betrekking hebben op het project. De kosten hebben betrekking op werkzaamheden aan het privéadres van de projectleider. Naar aanleiding van ontvangen signaal is nader onderzoek gedaan en heeft gesprek plaats gevonden. De schade is bij betreffende projectleider verhaald. Het gaat om € 7.500.
- Ambitieplan: Stand van zaken actieplan Slob: 12 scholen voldoen op basis van de uitgevoerde steekproef niet aan de eisen. Vervolgstep is het uitvoeren van een langere meetperiode. Daarna worden vervolgstapies geformuleerd waarbij waar mogelijk de relatie gelegd zal worden naar meerjarig onderhoud en de dialoog met de gemeenten. In de begroting is hiervoor € 50.000 opgenomen.
- De accountant heeft met RvT contact gehad over aandachtspunten: Frauderisico beheersing en verantwoording subsidie en WNT.

Vorige verslag

Geen opmerkingen.

Bespreking MARAP september

Toegelicht wat de achtergronden van de extra uitkering van 0,65% zijn en waarom die is meegenomen. De Coronakosten zijn besproken en de grote brokken in de kosten die in de laatste 3 maanden voor extra kosten zorgen. Daarna nog wat uitgebreider stil gestaan bij de Rijksinkomsten. De MARAP is besproken en is verder in lijn met de begroting.

Begrotingsproces

Oorspronkelijk was het de bedoeling om twee losse begrotingen te maken voor Optimus en Peelraam en die samen te voegen. Dit bleek niet uitvoerbaar en niet wenselijk. Daarom is er nu toch voor gekozen om één gezamenlijke begroting te maken. Het dilemma is hoe de beide RvT's en GMR-en mee te nemen in dit proces passend bij de formele verantwoordelijkheden. Er is uitgebreid gesproken over de wijze waarop en het heeft de voorkeur om de formele goedkeuring van de begroting door de nieuwe RvT goed te laten keuren. Verder wordt er gestreefd naar het vergroten van de gezamenlijke kosten teneinde beleidsrijke keuzes te kunnen maken.

Harmonisatie

De kadernota loopt nog één jaar. Voorstel is om die in de loop van 2021 te herschrijven. Op dat moment is er ook meer zicht op de effecten van de fusie. Mogelijk is dat ook het geschikte moment om de risicoanalyse te laten actualiseren.

Huisvesting

- Onze Bouwsteen: positief ingestemd voor renovatie van het dak en het klimaat. De gemeente betaalt het grootste deel. Optimus investeert mee in verduurzaming.
- Kleine scholen: bij de Eiber is het fusieproces hervat door gesprekken met de dorpsraad en de gemeente. Doel is te komen tot nieuwbouw op één locatie voor de drie scholen.
- Herpen: oude locatie is afgebroken en met de nieuwbouw is gestart. De school is gehuisvest in een prima tijdelijke huisvesting. Optimus is bouwheer.

Inrichting bestuurskantoor

Werkzaamheden Peelraam komen over. De personele bezetting blijft gelijk vanwege pensionering van nagenoeg de gehele staf Peelraam. Er moet voor de toekomst gekeken worden naar de invoeging van het werk vanuit Peelraam. Daarbij wordt de huidige inrichting van het bestuurskantoor ook beschouwd tegen het licht van de eerste bevindingen van Monique als nieuwe bestuurder.

Rondvraag

Lambèrt: Hoe wordt de doelmatige besteding van de middelen verantwoord en hebben we daar zicht op? Toegelicht wordt dat dit aandacht heeft en dat hetgeen eerder is toegelicht over meer inzicht in bovenschoolse activiteiten en uitgaven daaraan gaat bijdragen.

Monique: Declaraties CvB is onderwerp van gesprek geweest in de remuneratiecommissie. Hoe staat de auditcommissie hier in? De auditcommissie licht toe dat de huidige werkwijze declaraties CvB (wederzijdse goedkeuring) altijd voldoende is gevonden door de RvT. De samenstelling en de zienswijze van de RvT is in de loop van de tijd echter veranderd. De huidige RvT vindt het bij haar werkgeversrol en good governance horen om declaraties van bestuurders te beoordelen en te accorderen. De auditcommissie stelt daarom voor de goedkeuring van declaraties CvB te laten lopen via de voorzitter van de RvT of de remuneratiecommissie. Afsproken wordt dat dit binnen het CvB wordt besproken en de zienswijze van het CvB teruggekoppeld wordt richting de RvT.

Verslag Auditcommissie, d.d. 4 december 2020

Aanwezig: Rob Wingens (vz) en Lambert van Genugten, Raad van Toezicht Optimus
Marcel Graffius, Raad van Toezicht Peelraam (onderdeel begroting 2021)
Monique Donders, College van Bestuur
Cor Schakenraad, MOSA groep

Mededelingen

- Krantenartikel Beers/Vianen: Het krantenartikel dekte qua inhoud de lading en is door de ouders / personeel goed ontvangen en als herkenbaar ervaren. Inmiddels is door de gemeente en Optimus en Invitare de opdracht verstrekt aan een bedrijf dat onderzoek gaat doen naar staat van de gebouwen en een advies uit zal brengen richting de toekomst. Naar verwachting komt het rapport in februari beschikbaar.
- Vernieuwing dak en plaatsing zonnepanelen bij Onze Bouwsteen: Er is een subsidie beschikbaar die Optimus samen met de Gemeente gaat aanvragen. Dit zou er voor kunnen zorgen dat de eigen bijdrage van Optimus in het project daalt met circa 30%.
- Schatkistbankieren: Dit loopt inmiddels voor Optimus. Met ingang van januari wordt Peelraam daar aan toegevoegd.
- Kans en Kleur: De situatie van Kans en Kleur is besproken binnen de ALV van de Mosagroep en is besproken met de externe accountant Van Ree. Dit vooral om mogelijk te leren voor de toekomst. Er is verder gesproken over de werkzaamheden die de Mosagroep voor Kans en Kleur doet in relatie tot de werkzaamheden voor ander leden. Overigens was al besloten de samenwerking tussen Kans en Kleur en de Mosagroep per 01-01-2021 te beëindigen.

Vorige verslag

Geen opmerkingen.

Begroting 2021

Dit onderwerp is als eerste agendapunt besproken in aanwezigheid van Marcel Graffius (auditcommissie Peelraam).

Monique begint met een korte inleiding over het proces, er is bewust gekozen om één integrale begroting op te stellen voor de nieuwe organisatie Optimus 2021. Tijdens het proces heeft waar mogelijk al harmonisatie en synchronisatie plaatsgevonden. Het was een intensief traject met tevredenheid rondom de begroting die er nu ligt. Monique benadrukt daarbij dat het zeer prettig is dat we in deze samenstelling nu de begroting bespreken zodat de verbinding met Peelraam geborgd is.

De auditcommissie geeft een eerste reflectie op de begroting. Het is heldere begroting. De consistente lijn ten opzichte van het verleden is herkenbaar. Ook is de inbreng en toon van Monique als nieuwe bestuurder in positieve zin zichtbaar. De auditcommissie complimenteert voor het gelopen begrotingsproces binnen het fusietraject en voor de kwaliteit van de voorliggende begroting.

Vervolgens is de begroting per pagina besproken.

- Pagina 3: Er is nader ingegaan op de wijze waarop de nieuwe gewichten regeling in de begroting is opgenomen. Ook is uitgebreid gesproken over de te verwachten afboeking van € 1,8 miljoen als gevolg van de vereenvoudiging bekostiging per 01-01-2023. Tevens is gesproken over de gevolgen hiervan op het eigen vermogen en de mogelijkheden om bovenmatig eigen vermogen in de toekomst in te zetten voor onderwijsverbetering. Zowel Peelraam als Optimus hebben vanuit het verleden plannen liggen voor de onderbouwde afname van de vermogenspositie. Hiermee ligt er een goede basis. Richting de nieuwe organisatie

is het zaak deze plannen te integreren een waar nodig aan te passen of aan te vullen richting de toekomst.

- Pagina 4: Nieuwe voorziening onderhoud. Ook deze wijziging per 01-01-2023 heeft gevolgen voor het eigen vermogen maar tevens voor het minimaal benodigd eigen vermogen. Als de nieuwe regels gepubliceerd worden (waarschijnlijk nog deze maand) kunnen we de gevolgen uitrekenen. Dit is overigens geen simpele rekenkundige exercitie maar vergt een goede afstemming tussen de opstellers van de meerjarenonderhoudsplanning, facilitair beheer en financiën. Vervolgens dient er beleidsrijk gekeken te worden naar de benodigde voorziening gerelateerd aan strategische huisvesting en vraagstukken rondom kleine scholen. Op basis van een geactualiseerde risico analyse kan ook het financieel kader (2021-2025) herijkt worden en het minimaal benodigd eigen vermogen voor de nieuwe organisatie bepaald worden.
- Pagina 5: Leerlingaantallen: De afwijkingen in de geprognostiseerde leerlingaantallen t.o.v. vorig jaar zijn besproken. Vooral scholen die samen met een andere school in een gebouw zitten blijken qua leerlingontwikkeling moeilijke in te schatten. De komende tijd wordt de prognose van het aantal leerlingen in 2021-2025 nader beschouwd. Hierbij wordt rekening gehouden met de prognoses zoals opgesteld door de verschillende gemeenten en de input van de verschillende scholen.
- Pagina 5: Vermogenspositie: De komende jaren moet er verantwoording afgelegd worden over het bovenmatig eigen vermogen. Op basis van de plannen van de "oude" organisaties is dat voor het jaarverslag 2020 goed mogelijk. Door de nieuwe organisatie zal er echter wel een nieuw plan gemaakt moeten worden dat tevens voor harmonisatie zorgt.
- Pagina 6/7: Begroting. Het negatieve resultaat 2021 is duidelijk onderbouwd en er wordt een duidelijke relatie gelegd naar kwaliteit van het onderwijs. Het advies van de auditcommissie is om ook goed na te denken over de mogelijke naweeën (en de bijhorende financiële lasten) van Corona voor de kinderen op langere termijn. Berekening van de normatieve formatie is besproken. Monique heeft uitgelegd hoe het proces loopt. Daarnaast is uitgebreid gesproken over de inzet van de pool en de wijze waarop deze is opgenomen in de begroting.
- Pagina 8/9: Toegelicht dat € 600 per personeelslid in de begroting van de afzonderlijke scholen staat en hoe dat ingezet wordt op de scholen. Daarboven is er vanuit gezamenlijk nog € 400.000 beschikbaar voor scholing die niet vanuit de schoolbudgetten betaald kunnen worden.

We hebben verder besproken om bij de begroting van volgend jaar niet alleen de personeelskosten in euro's, maar ter verduidelijking ook de begrote formatie in FTE in de begroting vast te leggen.

De beide auditcommissies gaan de begroting met een voorgenomen positief advies voorleggen aan hun RvT en geven de complimenten over het gelopen proces en het opgeleverde stuk.

Benoeming accountant

Er is met alle leden van de Mosagroep een evaluatie geweest van de dienstverlening van de externe accountant Van Ree. Deze evaluatie was overall positief met enkele punten ter verbetering. Het voorstel is om de dienstverleningsovereenkomst met twee jaar te

verlengen. Dit voorstel zal door de auditcommissie met een positief advies in de RvT worden ingebracht. De oorspronkelijke dienstverleningsovereenkomst loopt tot en met de jaarrekening 2020. Er moet door de RvT een jaarlijkse evaluatie plaatsvinden.

Rondvraag

Lambert: Hoe gaat het per 1 januari met de gefuseerde stichting. Is alles geregeld en worden er nog verrassingen verwacht. We lopen op schema. Alles wat geregeld kan worden is geregeld. Voor zover we nu kunnen zien worden er geen verrassingen verwacht.

Monique: Afwikkeling van de jaarrekening 2020 van Peelraam. Die moet formeel gedaan worden door de nieuwe RvT en het CvB van de fuseerde Stichting.

Cor: De declaraties CvB zou met ingang van 01-01-2021 via de voorzitter van de RVT gaan lopen. Is dat al geregeld? Dit staat op de agenda van de RvT van december.