

Bestuursverslag 2025

Optimus Primair Onderwijs



Inhoudsopgave

1.	Voorwoord	3
2.	Optimus Primair onderwijs	4
2.1	Onze organisatie	4
3.	Verantwoording van het beleid	7
3.1	Onderwijs & Kwaliteit	7
3.2	Personeel & Professionalisering	19
3.3	Bedrijfsvoering: Huisvesting, Facilitair en ICT	37
3.4	Informatiebeveiliging en Privacy	39
3.5	Financieel beleid	41
4.	Verantwoording van de financiën	43
4.1	Ontwikkelingen 2025	43
4.2	Continuïteitsparagraaf en ontwikkeling meerjarig perspectief	53
5.	Jaarrekening	63
5.1	Grondslagen van de jaarrekening	63
5.2	Balans (na resultaatbestemming)	67
5.3	Staat van baten en lasten	68
5.4	Kasstroomoverzicht	69
5.5	Toelichting bij de balans	70
5.6	Niet uit de balans blijvende verplichtingen	73
5.7	Model E Verbonden partijen	74
5.8	Toelichting op staat van baten en lasten	74
5.9	Model G Verantwoording subsidies	79
5.10	WNT verantwoording	81
5.11	Ondertekening	84
6.	Jaarverslag 2025 Raad van Toezicht	85
6.1	De Raad van Toezicht, een beschrijving	85
6.2	Samenvatting van de resultaten en de bevindingen van de uitoefening van het toezicht en zelfevaluatie	87
6.3	Feiten	90
6.4	Jaarverslagen RvT-commissies	94
7.	Controleverklaring Van Ree	100
	Bijlage 1 Overzicht Optimus scholen	101
	Bijlage 2 De kwaliteit van het curriculum creëert de kwaliteit van onderwijs (SamenZien)	103

1. Voorwoord

Met trots presenteren wij u het bestuursverslag 2025 van Optimus Primair Onderwijs.

In een tijd waarin de maatschappij en politiek voortdurend in beweging is, kijken wij terug op een jaar waarin onze organisatie zich robuust verder heeft ontwikkeld vanuit een sterk fundament. Een fundament van iedere dag goed Wereldonderwijs voor alle leerlingen op onze scholen. Een fundament dat gerealiseerd wordt door het collectief van alle Optimus medewerkers, iedereen draagt hier iedere dag een steentje aan bij.

Ondanks deze maatschappelijke en politieke turbulentie lag de focus in 2025 onverminderd op de realisatie van onze koers Wereldonderwijs. Daarbij richten we ons op het geven van een fundamentele basis aan alle leerlingen en helpen we hen op te groeien tot gelukkige, zelfstandige en kritische wereldburgers.

De scholen binnen Optimus realiseren door de bank genomen onderwijsresultaten die ruim voldoen aan de minimale eisen. Daarbij realiseert het merendeel van onze scholen opbrengsten op de basisvaardigheden die voldoen aan onze Optimusnorm, zijnde opbrengsten op of boven het gemiddelde van hun scholen(wegings)groep liggen. Ons intern kwaliteitssysteem richt zich op meer dan uitsluitend de opbrengsten en stelt ons in staat om de kwaliteitseisen binnen onze scholen te bewaken en zoveel mogelijk preventief te acteren waar dat nodig is.

We hebben in 2025 onverminderd geïnvesteerd in de kwaliteit en ontwikkeling van onze medewerkers. Boeien, binden, opleiden en bevorderen van de ontwikkeling en het werkgeluk alle medewerkers is naast het realiseren van goed onderwijs onze absolute corebusiness. Ook hebben we geïnvesteerd in het versterken van de samenwerking en expertisedeling tussen onze scholen en hebben we verder gebouwd aan toekomstbestendige leer- en werkomgevingen voor onze leerlingen en medewerkers.

Schooljaar 2025-2026 markeert een belangrijk moment voor onze organisatie. Het is het laatste jaar van onze koersperiode 2022-2026, waarin we onder de noemer Optimus Wereldscholen richting hebben gegeven aan onze ambities. In 2025 zijn wij gestart met de herijking van deze koers, met het oog op een nieuwe koersperiode. Dit proces biedt ruimte voor reflectie op wat we hebben bereikt, waar we trots op zijn en wat we zeker willen behouden. Daarbij biedt het ruimte voor het gezamenlijk formuleren van nieuwe doelen en accenten die aansluiten bij de ontwikkelingen in het onderwijs, onze omgeving en de behoeften van onze leerlingen en medewerkers.

Wij zijn trots op de manier waarop onze medewerkers, schoolleiders en ondersteunende teams samen continue bouwen aan een toekomstbestendige, sterke en lerende organisatie. De betrokkenheid, het eigenaarschap en de gezamenlijke ambitie om het beste uit iedere leerling te halen, vormen de kern van Optimus. Deze inzet maakt dat wij, ondanks de complexiteit van de huidige tijd, met vertrouwen vooruitkijken.

Dit bestuursverslag geeft inzicht in onze resultaten, ontwikkelingen en keuzes in het afgelopen jaar. Het laat zien waar we staan, waar we vandaan komen en waar we naartoe werken. Bovenal is het een weerspiegeling van de inzet en het vakmanschap van iedereen binnen onze organisatie.

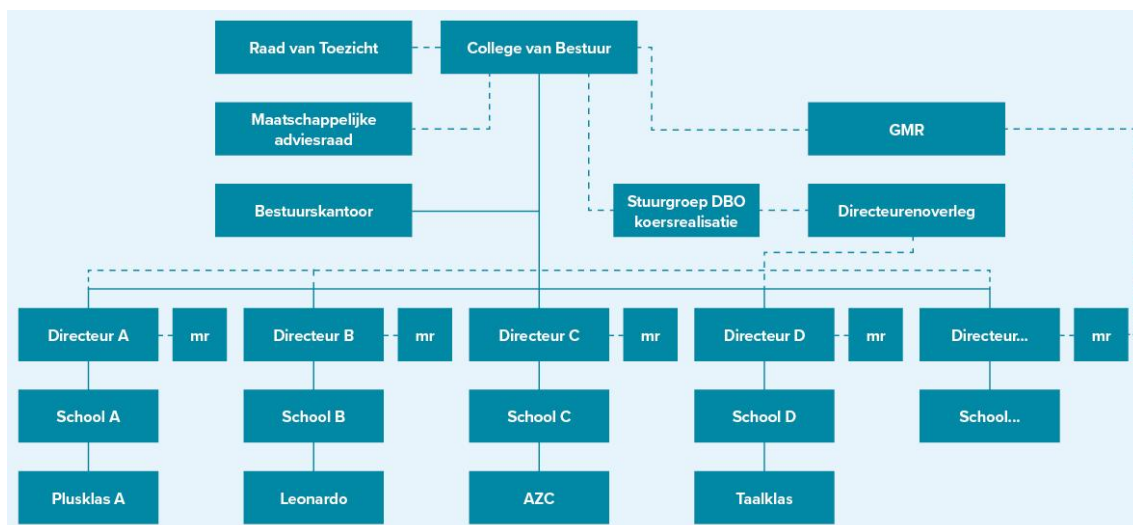
Wij danken al onze medewerkers, partners en stakeholders voor hun bijdrage en vertrouwen. Samen blijven wij werken aan sterk, toekomstgericht en betekenisvol wereldonderwijs.

Monique Donders en Rob Sakko,
College van Bestuur.

2. Optimus Primair onderwijs

2.1 Onze organisatie

De organisatie kan als volgt schematisch worden weergegeven:



Juridische structuur en governance

De officiële naam van de stichting is "Optimus Stichting voor katholiek, protestants-christelijk en interconfessioneel primair onderwijs". In het dagelijkse gebruik: Optimus Primair Onderwijs ofwel Optimus. Optimus werkt met een Raad van Toezicht (RvT) en een tweehoofdig College van Bestuur (CvB). Optimus hanteert de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs en erkent een organieke functiescheiding van bestuur en toezicht door middel van het two-tier model. Hiermee is in de governance de vereiste scheiding tussen besturen en toezichthouden ingericht.

Contactgegevens

Optimus Primair Onderwijs (bestuursnummer 48348)
Stoofweg 2, 5361 HZ Grave
0485 318910
info@optimusonderwijs.nl
www.optimusonderwijs.nl

College van Bestuur (CvB)

Het bevoegd gezag wordt gevormd door het CvB en is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van organisatie en onderwijs. Het CvB is verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstellingen van de organisatie. Hierbij wordt ze bijgestaan door stafmedewerkers.

Het CvB van Optimus werkt volgens een model waarin beide bestuurders gezamenlijk eindverantwoordelijk zijn voor de totale organisatie. Vanuit expertise zijn de verschillende portefeuilles verdeeld over de bestuurders. Inzake de thema's binnen hun portefeuille zijn de bestuurders direct benaderbaar voor alle scholen/directeuren. Van beide bestuurders wordt verwacht dat zij over hun portefeuilles heen (dus integraal) naar de organisatie en de ontwikkeling richting de toekomst kunnen kijken.

In 2025 heeft een wijziging plaatsgevonden binnen het CvB van Optimus. Tot 1 april 2025 bestond het CvB uit drs. H.J.Th. (Harrie) van de Ven MSc (voorzitter) en drs. M.A.M. (Monique) Donders RA (lid). Met ingang van 1 april 2025 drs. H.J.Th. (Harrie) van de Ven MSc afgetreden als voorzitter vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Met

ingang van 1 april 2025 is drs. M.A.M. (Monique) Donders RA benoemd tot voorzitter CvB en is J.M. (Rob) Sakko, MA aangetreden als lid CvB.

M.A.M. (Monique) Donders heeft één nevenfunctie, te weten: Lid Raad van Toezicht bij Stichting Valkenhof (www.valkenhof.nl). Bij de aanvaarding en tijdens de uitvoering van de nevenfunctie is er geen sprake van belangenverstrengeling, van de schijn van belangenverstrengeling of conflicterende rollen.

J.M. (Rob) Sakko heeft geen nevenfuncties.

Directeuren

De dagelijkse leiding van de scholen ligt in handen van de schooldirecteuren. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in de statuten, de stichtingsstatuten en de reglementen van de RvT en het CvB. Schooldirecteuren leggen verantwoording af aan het CvB tijdens de schoolbezoeken en ontwikkelgesprekken. In het ontwikkelgesprek dat het CvB voert met de directeur staan de ontwikkeling van de directeur zelf en de ontwikkeling van de school centraal.

Raad van Toezicht (RvT)

De RvT heeft als kerntaak het houden van toezicht op de organisatie, meer specifiek op de wijze waarop de organisatie bestuurd wordt door het CvB. Daarnaast is de RvT werkgever en klankbord van de leden van het CvB. De RvT is bereikbaar via het ambtelijk secretariaat.

De Raad van Toezicht bestaat in 2025 uit de volgende leden:

- Mevr. dr. C.A.C. van Bragt, voorzitter
- Dhr. drs. L.M.M. van Genugten, vice voorzitter
- Dhr. ing. K.J.M. van der Velden
- Mw. mr. drs. M. Arets
- Dhr. J. van de Ven
- Dhr. E.A.R. de Vries
- Dhr. W.H. Meijer (per 1 september 2025)

Op de website van Optimus (www.optimusonderwijs.nl) zijn alle jaarverslagen van de RvT opgenomen. In hoofdstuk 7 is het jaarverslag van de Raad van Toezicht over 2025 opgenomen.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR adviseert en oordeelt over bovenschoolse aangelegenheden. De bevoegdheden van de GMR staan omschreven in een reglement. Afhankelijk van het onderwerp betreft dit een advies dan wel beslissingsbevoegdheid. Daarbij kan er verschil zijn in de bevoegdheden van de personeelsgeleding of de oudergeleding.

De GMR bestaat uit 12 tot 14 leden, gekozen door de verschillende MR'en, conform het reglement. Alle leden vergaderen tezamen op de GMR-vergaderingen ongeveer 7 keer per jaar. Deze vergaderingen worden voorbereid door de voorzitter, de secretaris en het CvB. Tijdens de vergaderingen is er ook een lid van het CvB aanwezig. Wie dit is kan afhankelijk zijn van de onderwerpen op de agenda.

De GMR heeft ervoor gekozen om de vergaderingen door een vaste notulant te laten ondersteunen. Er wordt minimaal 1x per 2 jaar een themabijeenkomst georganiseerd met alle MR'en.

De leden van de personeelsgeleding kunnen gebruik maken van de niet-lesgebonden uren die zij conform de cao in GMR-werk mogen steken. Daarnaast is het mogelijk om de werkzaamheden buiten de taakuren om te laten vergoeden.

Alle GMR-vergaderingen zijn openbaar en derhalve toegankelijk voor alle personeelsleden en ouders.

Op de website van Optimus (www.optimusonderwijs.nl) zijn alle verslagen van de GMR opgenomen, deze verslagen vormen samen het jaarverslag van de GMR.

Horizontale verantwoording

Optimus is regionaal en landelijk actief betrokken bij netwerken en samenwerkingen binnen het educatieve domein. Optimus is vertegenwoordigd in commissies van de PO-Raad, overleggen met gemeenten Land van Cuijk, Maashorst en Oss (onder andere lokaal educatieve agenda en integraal huisvestingsplan) en binnen beide samenwerkingsverbanden. Optimus zoekt, op bepaalde onderwerpen, actief de afstemming en het overleg met collega-besturen in de regio. Iedere school heeft een medezeggenschapsraad en op Optimus-niveau is dat de GMR. Daarnaast staat Optimus uiteraard continu in verbinding met leerlingen, medewerkers, ouders/verzorgers, jeugdzorg, collega-instellingen voor primair onderwijs, kinderopvang en voortgezet onderwijs.

Toegankelijkheid & toelating

Een leerplichtige leerling mag in beginsel niet van onderwijs verstoken zijn. Ouders/verzorgers zijn vrij in de keuze van de school waar hun kind onderwijs volgt. Optimusscholen nemen in principe alle kinderen aan, ongeacht geloofsachtergrond of maatschappelijke achtergrond, van wie verwacht kan worden dat zij thuisnabij en met hun 'peers' hun ontwikkeling en hun potentieel kunnen realiseren. Optimus streeft inclusiever onderwijs en een inclusievere samenleving na. Een voorwaarde hierbij is dat kinderen en hun ouders/verzorgers de basisveiligheid en vrijheid van iedere bij de school betrokkene niet mogen belemmeren. Rechtvaardigheid, verstandigheid, gematigdheid en moed zijn kernwaarden die statutair zijn vastgelegd en die in elke school moeten kunnen floreren.

Klachtenbehandeling

Binnen Optimus wordt gewerkt met de procedure waarbij gesprekken plaatsvinden met de school wanneer er ongenoegen is. Indien er signalen zijn die niet op school op te lossen zijn, dan komen deze binnen bij Optimus en volgt er een gesprek met een lid van het CvB. Door deze werkwijze worden formele klachten (ingediend bij de klachtencommissie) beperkt. In het afgelopen jaar is er viermaal ongenoegen door ouders/verzorgers over een school kenbaar gemaakt bij het CvB. Deze meldingen hebben niet geleid tot een formele klacht en zijn in gesprek opgelost.

In het bestuursverslag over boekjaar 2024 is in paragraaf 3.1 "klachtenbehandeling" melding gemaakt over een klacht waarbij een online hoorzitting bij de GCBO heeft plaatsgevonden in december 2024. In januari 2025 heeft de GCBO hierover advies uitgebracht richting het bestuur. De commissie heeft één onderdeel van de klacht gegrond verklaard. Voor de overige onderdelen die door het bestuur al erkend zijn is de klacht niet ontvankelijk verklaard en voor het overige ongegrond verklaard. Tenslotte heeft de commissie een aanbeveling aan het bestuur gedaan waaraan het bestuur opvolging heeft gegeven. Op de website van Optimus is bij het bestuursverslag 2024 deze nadere toelichting opgenomen.

In 2025 is een klacht ingediend bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) aangaande het niet (tijdig en volledig) voldoen aan een inzageverzoek, het bovenmatig delen van persoonsgegevens met de nieuwe school en deze te verzenden op een technisch onveilige wijze. De AP heeft geoordeeld dat de klacht terecht is ingediend. Naar aanleiding van de vastgestelde overtreding heeft de AP besloten om Optimus nadrukkelijk te wijzen op de wettelijke regels die gelden omtrent het nemen van beveiligingsmaatregelen, dataminimalisatie, het recht op rectificatie en het recht op inzage. Optimus heeft alsnog volledige inzage verstrekt en inmiddels al passende maatregelen getroffen om herhaling te voorkomen. Hiermee is opvolging gegeven aan de geconstateerde overtreding.

3. Verantwoording van het beleid

3.1 Onderwijs & Kwaliteit

3.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

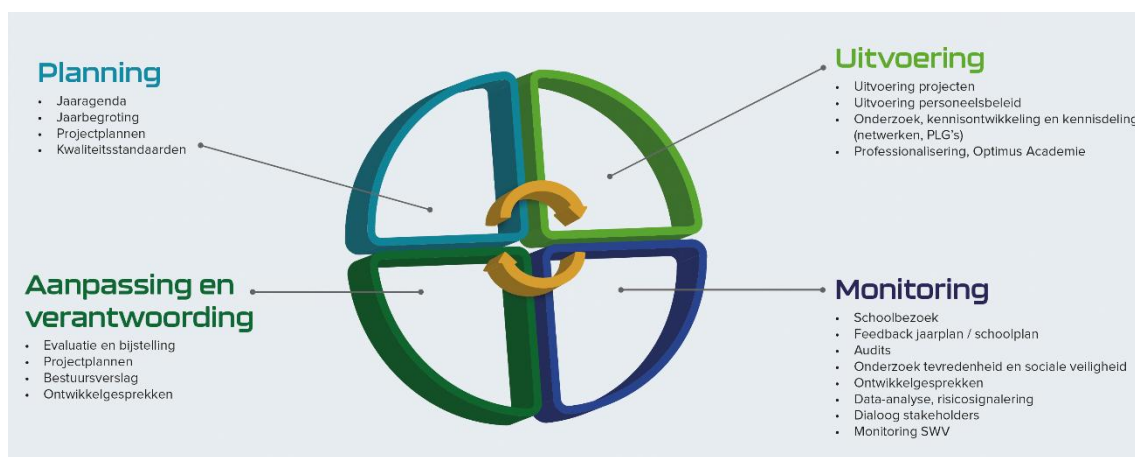
De wijze waarop Optimus kijkt naar onderwijskwaliteit staat verwoord in het Koersplan 'Optimus Wereldscholen 2022-2026'. De kwaliteitszorg m.b.t. de realisatie van de basiskwaliteit en de kwaliteitsdoelen uit het koersplan is vastgelegd in het beleidsdocument [Onderwijskwaliteit Optimus Wereldscholen](#) (2022-2026).

Zicht op onderwijskwaliteit

Het onderwijskwaliteitssysteem werkt cyclisch op Optimus-niveau en op schoolniveau. De kwaliteitsvragen vormen daarbij de leidraad:

- Doen wij de goede dingen? (Plan)
- Doen wij de dingen goed? (Do)
- Hoe weten wij dat? (Check)
- Vinden anderen dat ook? (Check)
- Wat doen wij met die kennis en informatie? (Act)

Op deze manier werken alle scholen systematisch aan het verbeteren van hun kwaliteit.



Monitoring

Onderstaand wordt specifiek ingegaan op een aantal aspecten van in- en externe monitoring. Het vormt een deel van de bredere monitoring die is geschetst in het eerder in beeld gebrachte schema.

Schoolbezoeken

Het CvB bewaakt de kwaliteit op de scholen onder andere door de CvB schoolbezoeken die 2x per drie jaar plaatsvinden, waarbij de opbrengsten en de ontwikkeling van de school centraal staan. Als aanvulling op de CvB bezoeken vindt op schoolniveau, voorafgaand aan het CvB bezoek, een verdiepend gesprek plaats met de stafmanager Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie, omtrent de onderwijsopbrengsten van de school. Hierin worden de onderwijsresultaten grondig geanalyseerd en gerapporteerd. Het CvB hanteert deze rapportage in haar schoolbezoek en bespreekt de rapportage in het licht van bredere ontwikkelingen die plaatsvinden op de desbetreffende school. De school reflecteert op deze ontwikkelingen en deelt relevante informatie. Tijdens het schoolbezoek vinden gesprekken plaats met ouders/verzorgers, leerlingen, directie, ib/kc en team. De kwaliteit van het onderwijs en de veiligheid op de school zijn terugkerende gespreksonderwerpen. Het CvB reflecteert vervolgens op alle verkregen data van de school en geeft feedback. Het verslag van het schoolbezoek is een van de data die input geeft voor het volgend bezoek.

De Optimusscholen tonen zonder uitzondering een goed kwaliteitsbewustzijn. Ook zijn alle scholen aan het werk aan de hand van de visie en doelen die in het Koersplan beschreven staan. Daarbij heeft iedere school een adequate eigen ontwikkelagenda. Over het algemeen realiseren onze scholen een zeer behoorlijke basiskwaliteit. De onderwijsresultaten op lezen, rekenen en taalverzorging op Fundamenteel niveau (1F) voldoen aan de eisen die de inspectie stelt. 72,5% van de Optimusscholen presteert op of boven het gemiddelde van scholen, met een vergelijkbare schoolweging, t.a.v. 1S/2F.

Op de scholen is sprake van sociale veiligheid en gelijke behandeling. Enerzijds wordt Optimus daarin bevestigd door de uitkomsten van de tevredenheidspelingen waarin specifiek uitvraag wordt gedaan binnen die thema's. Anderzijds koppelen ouders/verzorgers en leerlingen dat ook terug in de gesprekken met het CvB tijdens de schoolbezoeken. De tevredenheid zit vooral in de realisatie van een veilige schoolcultuur, ondersteund door een dragende onderwijsmethode. Leerlingen voelen zich gezien, gesteund en gehoord in hun ontwikkeling. Passend bij de missie van Optimus, waarin we aangeven dat elk kind uniek is.

Het CvB stelt vast dat er sprake is van een goede consistentie tussen uitkomsten van metingen en evaluaties en de werkelijkheid op de scholen. Uiteraard kan het ooit minder goed gaan, het kan ook altijd weer een beetje beter. Het hiervoor genoemde kwaliteitsbewustzijn van de teams en de Optimus-organisatie als geheel vormt een goede borging van kwaliteit, ook voor de toekomst. Cruciaal daarbij is collectief leren en persoonlijk meesterschap in de lerende organisatie die Optimus wil zijn.

Audits

In het kader van monitoring komt elke Optimusschool 1x per 3 jaar aan de beurt voor een interne audit. Het auditteam van Optimus bezoekt de scholen en monitort deze, gebruikmakend van de kwaliteitsindicatoren van de Inspectie van het Onderwijs. Met een waarderende verslaglegging wordt aangegeven waar scholen goed presteren en waar scholen nog ruimte mogen voelen voor verdere ontwikkeling. De auditrapportages worden gedeeld met het CvB. Het CvB stelt de rapportages vast en besluit of opvolging gebeurt binnen het reguliere systeem van kwaliteitszorg, dan wel dat aanvullende interventie nodig is. De auditrapportages vormen onderdeel van gesprek tijdens de schoolbezoeken van het CvB.

Raad van Toezicht

Binnen de Raad van Toezicht zijn verschillende commissies ingericht waaronder de Commissie Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie. In de regelmatige bijeenkomsten van de commissie sluit het CvB aan om informatie te verstrekken t.a.v. de onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg van Optimus. Monitoring vanuit het Toezichtkader is hiermee geborgd.

3.1.2 Doelen en resultaten n.a.v. jaarplan Onderwijs 2025-2026

Onderstaand een uitwerking van doelen en resultaten om de Optimus onderwijsprestaties duurzaam en evidence-informed te verbeteren (Een sterke basis en hoge kwaliteit).

Werken aan onderwijskwaliteit

Het Koersplan 'Optimus Wereldscholen 2022-2026' vormt de leidraad voor het voortdurend werken aan de verbetering van onderwijskwaliteit. Elk schooljaar stellen we de bovenschoolse projecten en focuspunten vast. Wanneer we kijken naar het domein Onderwijs dan zijn er projecten verricht door de projectgroep Onderwijs en interventies ingezet, welke ondersteunend zijn in het kader van onderwijskwaliteit en bijdragen aan de implementatie van het nieuwe curriculum.

Kwaliteitskader rekenen

In het schooljaar 2024-2025 is het kwaliteitskader rekenen ontwikkeld. Dit kader is tot stand gekomen in samenwerking met het team Onderwijs, het rekennetwerk, experts uit eigen

gelederen en externe experts. Ook is hieraan de publicatie 'Leer ze rekenen' en aanbod in de Optimus Academie, waarover iedere Optimusmedewerker beschikt c.q. kan beschikken, verbonden. In het kader zijn kwaliteitskenmerken opgenomen waaraan elke Optimusschool zich kan spiegelen. Het kader is in september 2025 vastgesteld door het CvB samen met de directeuren en is richtinggevend en kaderstellend van aard.

Kwaliteitskader onderwijsproces

In het schooljaar 2024-2025 is de inhoud om te komen tot een kwaliteitskader onderwijsproces ontwikkeld. De projectgroep Onderwijs heeft de inhoud van dit kader van feedback laten voorzien door interne experts (bijv. leraren, ib/kc'ers, CvB) en diverse externe experts. Tijdens de projectgroep bijeenkomst in december 2025 is besloten om het CvB te adviseren om de inhoud van dit kader te integreren in het nieuwe beleidsdocument 'Onderwijskwaliteit binnen Optimus' dat in relatie tot het koersplan 2026-2030 opgesteld gaat worden. Dit nieuwe boekje wordt de doorontwikkelde versie van het beleidsdocument Onderwijskwaliteit Optimus Wereldscholen (2024-2026). Het CvB heeft dit advies overgenomen.

Implementatie van de kaders burgerschap en digitale geletterdheid

De werkgroep burgerschap heeft het kwaliteitskader burgerschap in juni 2025 in herziene versie (t.a.v. 2023) opgeleverd. In dit kader is een stappenplan opgenomen waarmee scholen tot een passend burgerschapsaanbod op school kunnen komen. Vanuit het bestuurskantoor kan het team Onderwijs worden ingezet om ondersteuning te bieden aan deze schoolspecifieke planvorming. Het CvB monitort en bewaakt de wijze waarop scholen inhoud en vorm geven aan hun burgerschapsonderwijs. Ook in het kader van digitale geletterdheid benutten scholen ondersteuning uit het team Onderwijs. Het ondersteuningstraject Digitaal Op Koers (DOK) wordt aangeboden aan scholen en er is gelegenheid tot vervolgbijeenkomsten t.b.v. implementatie van digitale geletterdheid op schoolniveau, scholing in de Optimus Academie en kennisuitwisseling en -ontwikkeling in de PLG digitale geletterdheid.

Wanneer we kijken naar onderwijskwaliteit dan zijn de volgende acties verricht in 2025:

- Gesprekken onderwijskwaliteit tussen scholen en stafmanager Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie (zoals eerder geschetst, aanvullend aan het jaarlijkse CvB bezoek);
- Tevredenheids-, veiligheids- en welbevindenvragenlijsten voor leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers (2-jaarlijks);
- Opleiden nieuwe auditoren (2e jaar) en integratie in auditteam met reeds opgeleide en ervaren auditoren;
In schooljaar 2024-2025 hebben vier collega's het 2e jaar van de opleiding tot auditor met succes afgerond. De opleiding is verzorgd door bureau Meesterschap. Vanaf schooljaar 2025-2026 bestaat het auditteam van Optimus uit 10 collega's. Er vindt regelmatig overleg plaats waarbij het CvB en de stafmanager Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie op thema's aansluiten.
- De inzet van drie datasystemen (Leeruniek, NCO en intern onderwijsresultatenmodel) is geëvalueerd en besproken met het CvB. Voor 2024-2025 hebben we als bestuur alle scholen aangemeld voor de NCO leergroei-rapportages. De rapportages komen in juni (M-toetsen 2025) en november (E-toetsen 2025) beschikbaar. Tevens levert NCO jaarlijks een rapportage aan de scholen met data omtrent opzoeken: doublure, uitstroom, etc. De Optimusscholen gebruiken deze informatie voor analyse. Zolang er geen bovenschoolse module van Leerling in Beeld beschikbaar is blijven we Leeruniek hiervoor benutten. De data die in Leeruniek beschikbaar komt zal tijdens Onderwijs en Kwaliteit gesprekken door de stafmanager Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie met scholen besproken worden. Daarnaast zullen we ook in het nieuwe schooljaar de data m.b.t. de doorstroomtoets in relatie tot het onderwijsresultatenmodel in kaart brengen aangevuld met de landelijke gemiddeldes en definitieve signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs.

- PLG Lerende organisatie
- Gericht op het bevorderen van de onderzoekscultuur in relatie tot collective efficacy (bewustwording en bevordering), kennisontwikkeling en -netwerken, leren van en met elkaar.
- Optimus werkt met drie grote schoolbesturen (Signum, Flores en AnnoNu) samen onder leiding van twee lectoren in de PLG Lerende organisatie. Kennis die we ontwikkelen wordt opgenomen in het dossier lerende organisatie op het Platform Samen Onderzoeken (www.platformsamensonderzoeken.nl).

Inclusiever onderwijs / doorontwikkeling SBO's 2035

In de gemeenten Land van Cuijk, Maashorst en Oss werken we samen met andere schoolbesturen en maatschappelijke organisaties en passend onderwijs aan de hand van Lokaal Educatieve Agenda's (LEA). Doelen en focuspunten en ook fasen van ontwikkeling verschillen per gemeente. Standpunt van het CvB is dat deze samenwerking geen extra druk op de primaire en secundaire processen op schoolniveau mag leggen. De doorontwikkeling van onze beide SBO's en de maatschappelijke opdracht om te komen tot inclusiever onderwijs vindt in aansluiting met de Ondersteuningsplannen Passend Onderwijs plaats. We zorgen voor samenwerking met en tussen SBO's in Land van Cuijk (SWV 25.07, Invitare en Optimus) en samenwerking in een nieuw gebouw (SWV 30.06, Het Bakken, met Filios en Saam). Binnen Land van Cuijk wordt door de schoolbesturen gezamenlijk gewerkt aan een visie op inclusiever onderwijs. Vanuit Optimus wordt getracht hierin zoveel als mogelijk synergie te bereiken met de regio Oss en Maashorst in afstemming met gemeenten en samenwerkingsverbanden.

3.1.3 Compacten koersplan op het domein Onderwijs en focuspunten

Op 9 april 2024 is door het CvB het memo 'compacten koersdoelen onderwijs' gecommuniceerd. In dit bericht is aangegeven dat het CvB in afstemming met de stuurgroep Koers besloten heeft om de koersdoelen voor het domein onderwijs te compacten, zodat scholen een scherper beeld krijgen van wat op stichtingsniveau en op schoolniveau tot 2026 in termen aan doelen in ieder geval gerealiseerd dient te worden. Het gaat hierbij in essentie om de belofte:

We tillen het basisoniveau omhoog, we bieden leerlingen een breed fundament in hun ontwikkeling en we bieden ieder kind gelijke kansen om te groeien. De belofte 'We zijn bewust van kwaliteit en sturen daar gericht op' is een belofte die bovenliggend is hieraan.

Benoemde doelen zijn:

- Kwaliteitskader voor burgerschap (gerealiseerd in 2023, herziene versie 2025),
- Kwaliteitskader digitale geletterdheid (gerealiseerd in 2024),
- Kwaliteitskader lezen (gerealiseerd in 2024),
- Kwaliteitskader rekenen (gerealiseerd in 2025),
- Kwaliteitskader onderwijsproces (planning 2025), integratie in Onderwijskwaliteit (planning 2026)
- Kwaliteitskader wetenschap en techniek (facultatief),
- We versterken kansen door integrale samenwerking (Lea's, inclusiever onderwijs, doorontwikkeling SBO's).

Op bovenstaande kaders is in ieder geval ondersteuning voor scholen mogelijk in de periode 2024-2026. Deze ondersteuning kan vanuit verschillende invalshoeken plaatsvinden (projectgroep Onderwijs, team Onderwijs, netwerken/PLG's, Optimus Academie, etc.).

Focuspunten 2025-2026

Naar aanleiding van de memo 'compacten koersdoelen onderwijs' zijn de bovenschoolse projecten en focuspunten voor 2025-2026 vastgesteld. Wanneer we kijken naar het domein Onderwijs dan richt de projectgroep Onderwijs zichzelf in het schooljaar 2025-2026 op:

- Nadenken over borging/onderhouden van kwaliteitskaders (digitale geletterdheid, burgerschap en lezen).
- Kwaliteitskaders rekenen en onderwijsproces afronden en opleveren. In december 2025 is besloten dat onderwijsproces geïntegreerd gaat worden in het beleidsdocument Onderwijskwaliteit dat in relatie tot de koers 2026-2030 ontwikkeld wordt.
- Gedrag (n.a.v. concrete opdracht CvB).
- Input koersplan via de stuurgroep.

Wanneer we kijken naar onderwijskwaliteit dan zijn de volgende agendapunten opgenomen voor schooljaar 2025-2026:

- Kwaliteitscyclus met gesprekken over onderwijs & kwaliteit tussen directeur & ib/kc en team Onderwijs.
- Leeruniek rapportages (dataprognozes) op zowel bovenscholniveau als schoolniveau benutten.
- Beleidsstukken Onderwijs evalueren, actualiseren en bundelen.
- Kennisontwikkeling door de PLG Onderzoekscultuur (samenwerking met AnnoNu/Signum/Flores) en de leergang van de PO-raad 'Kwaliteit in het PO'.

3.1.4 Onderwijsresultaten

Doorstroomtoets

De onderwijsresultaten worden in 2025 bepaald op basis van de eindtoets van 2023 en de doorstroomtoetsen van 2024 en 2025. In 2024 en 2025 was er binnen Optimus de keuze uit vier doorstroomtoetsen: Leerling in Beeld, Route8, Dia of IEP. Deze doorstroomtoetsen verschillen onderling op een aantal punten (bijvoorbeeld afnameduur, adaptiviteit, papier/digitaal). Het CvB heeft na een interne analyse en gesprekken met scholen die een andere doorstroomtoets dan Leerling in Beeld hanteerden, besloten dat alle Optimusscholen vanaf schooljaar 2025-2026 de doorstroomtoets van Leerling in Beeld gaan hanteren.

In 2025 zijn in het onderwijsresultatenmodel dezelfde signaleringswaarden gehanteerd als in 2024. Wanneer we kijken naar de signaleringswaarden dan zien we het volgende m.b.t. 1F en 1S/2F. Met betrekking tot het behalen van 1F (fundamenteel niveau) zien we dat alle scholen van Optimus hoger scoren dan de signaleringswaarde van de inspectie. Wanneer we vervolgens kijken naar 1S/2F (streefniveau) dan zijn er twee scholen die op het onderwijsresultatenmodel een driejaarsgemiddelde onder de signaleringswaarde laten zien. Het CvB en de stafmanager Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie hebben gesprekken gevoerd met de directeuren en ib/kc'ers van deze scholen. De directeuren hebben een verbeteropdracht gekregen en er wordt extra ondersteuning ingezet om de onderwijskwaliteit op deze scholen te vergroten. Wij merken hierbij op dat 1 school vanwege een fusie per 1 augustus 2025 in een ander onderwijsresultatenmodel gaat vallen per 2025-2026. In het resultatenmodel 2025 komt naar voren dat 72,5% van de scholen van Optimus op of boven het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging scoort.

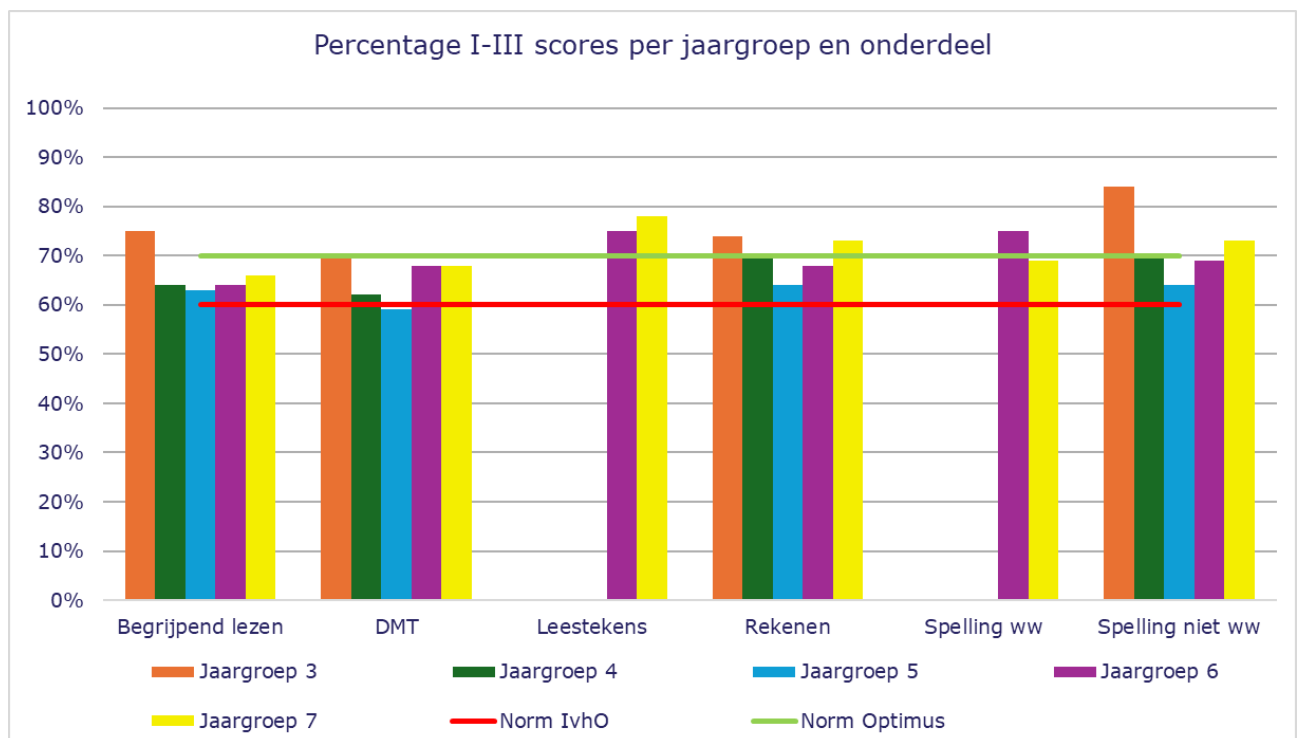
Binnen de doorstroomtoets komen de onderwijsinhoudelijke aspecten lezen, rekenen en taalverzorging aan bod. We zien dat de scholen van Optimus op de onderdelen lezen en rekenen vergelijkbaar presteren als de afgelopen twee jaar. Hierbij vallen de resultaten met betrekking tot lezen in positieve zin op en is realisatie 1S (rekenen) een aandachtspunt. Wanneer we kijken naar het domein taalverzorging dan zien we dat in 2024 meer scholen dan we gewend waren bij Optimus moeite hadden om 2F te realiseren, maar dat nu in 2025 weer beduidend meer Optimusscholen 2F taalverzorging realiseren. Het beeld met betrekking

tot taalverzorging is weer vergelijkbaar met wat we zagen bij afname van eindtoetsen (in 2022 en 2023).

Opbrengsten per vakgebied

De M (Midden) en E (Eind)-toetsen zijn conform afspraken in het toetsprotocol 2024-2025 afgenomen. Hierbij benutten vanaf 2024 alle Optimusscholen Leerling in Beeld als leerlingvolgsysteem voor groep 3 t/m 8. Leerling in Beeld heeft nog geen bovenschools volgsysteem beschikbaar waarin alle gegevens op Optimus-niveau beschikbaar zijn. Cito geeft prioriteit aan het doorontwikkelen van Leerling in Beeld en niet aan het ontwikkelen van een bovenschools systeem. De data omtrent M- en E-toetsen wordt door de scholen aangeleverd en in samenwerking tussen de stafmanager Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie en de controller geanalyseerd. Hierbij bekijken we de data enerzijds in het kader van de Citonormering (60% in I-II-III, 40% in IV/V) en anderzijds in relatie tot de streefambitie van Optimus zoals opgenomen in het boekje Onderwijskwaliteit Optimus Wereldscholen: 'Op de tussenresultaten wordt gestreefd naar tenminste 70% (I-II-III) - 30% (IV-V)'. Tijdens schoolbezoeken door het CvB en/of de onderwijs en kwaliteitsgesprekken door de stafmanager Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie wordt over deze data gesproken op schoolniveau. In dit bestuursverslag bekijken we de data als geheel, dus hoe doen alle groep 3 t/m 8 leerlingen het gezamenlijk op een vakgebied. Hierbij tellen er per jaargroep tussen de 600 en 800 Optimusleerlingen mee. De resultaten van de leerlingen op de scholen voor speciaal basisonderwijs (SBO) worden buiten deze gegevens gelaten.

Wanneer we kijken naar het eind van het schooljaar (E-toetsen) dan dient minstens 60% van de leerlingen een score in I-II-III te behalen, maar streven we naar 70%. In 2025 zijn de volgende percentages op de verschillende vakgebieden per groep behaald door de Optimusleerlingen:

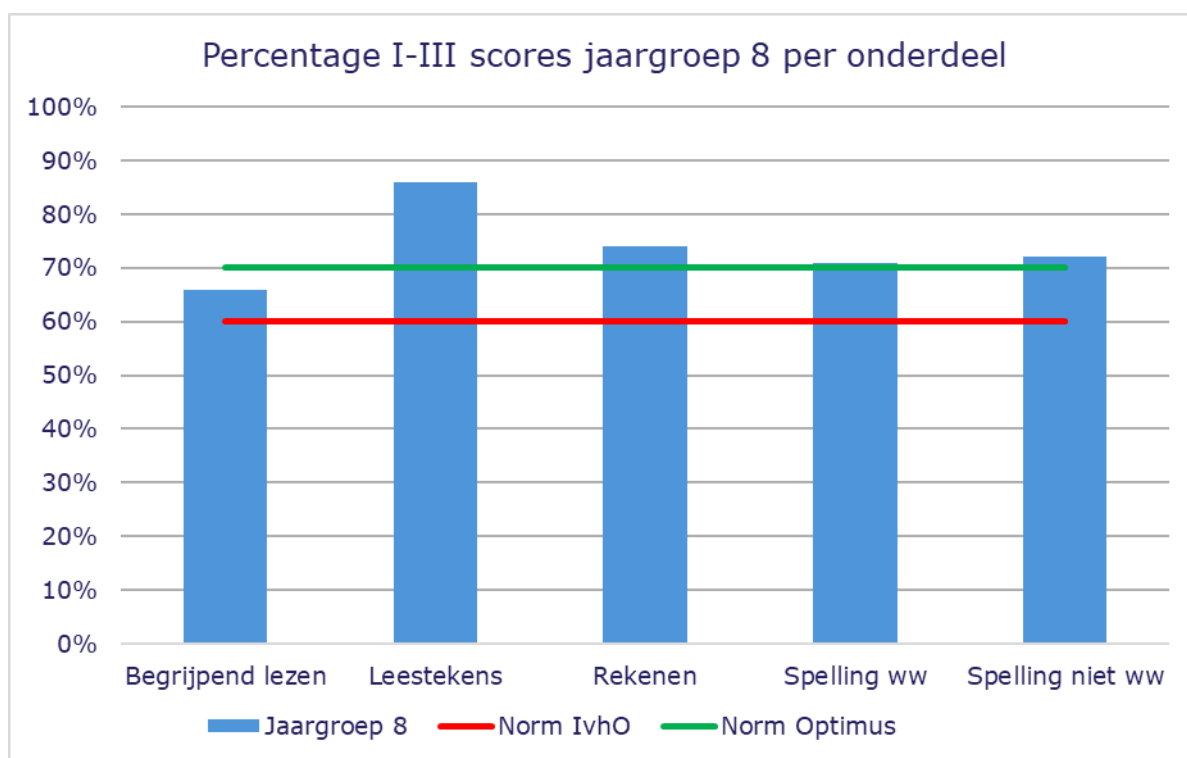


Opgemerkt dient te worden dat de toets begrijpend lezen E niet verplicht is in het toetsprotocol (M wel). In het percentage dat opgenomen is zijn de resultaten t.a.v. begrijpend lezen E van 3 Optimusscholen hierdoor niet meegenomen.

We zien dat de citonorm op elk vakgebied behaald wordt, behalve op de DMT groep 5 (59%). Jaargroep 3 behaalt op elk vakgebied de Optimus streefambitie. Op het vakgebied rekenen behalen naast groep 3, groep 4 en groep 7 de Optimus streefambitie. Leestekens wordt in groep 6 en 7 boven de Optimus streefambitie gerealiseerd.

Wanneer we kijken naar het M-moment dan zien we dat sommige groepen groei laten zien naar E. Deze groei is bij verschillende groepen op verschillende vakgebieden statistisch significant. Op M kunnen groepen nog onder de 60% zitten in I-II-III, maar dit bijtrekken naar E. Het moment van lesaanbod op het M-moment ten opzichte van toetsingsinhouden kan hierop van invloed zijn.

In oktober en november 2025 zijn de Begin (B) toetsen bij de groep 8 leerlingen afgenomen volgens het toetsprotocol van Optimus 2025-2026. We zien dat deze leerlingen de citonorm behalen op elk vakgebied en dat bij rekenen-wiskunde, spelling (werkwoorden en niet-werkwoorden) én leestekens ook de Optimus streefambitie behaald wordt.



In november 2025 hebben alle scholen van Optimus de NCO-rapportages 'Leergroei' ontvangen. De leergroeirapportages worden twee keer per schooljaar verstrekt en hierin is op schoolniveau de leergroei tussen M- en E- of tussen E- en M- te vinden. De rapportages 'Hoe gaat het met uw (oud-)leerlingen', die normaliter eveneens in november worden opgeleverd, hebben door wijzigingen bij NCO vertraging op gelopen en worden in het voorjaar van 2026 verwacht.

3.1.5 Sociale veiligheid

Scholen nemen minimaal een keer per jaar de monitoring sociale veiligheid af en kiezen daarvoor een instrument dat passend is bij de school. De uitkomsten van deze monitoring worden besproken tijdens het jaarlijks schoolbezoek van het CvB. Tijdens dit schoolbezoek worden ouders/verzorgers en leerlingen expliciet bevraagd over de veiligheid op de school. De kennis over wie de antipest-coördinator (en vertrouwenspersoon) is, wordt getoetst. De uitkomsten uit de schoolbezoeken worden Optimus-breed bekeken.

Om het jaar wordt op alle scholen een vragenlijst uitgezet onder ouders/verzorgers, leerlingen en medewerkers gericht op welbevinden, sociale veiligheid en tevredenheid. De vragenlijst is in 2025 uitgezet en de resultaten zijn besproken in de teams. Data op Optimusniveau is besproken in het DBO, de GMR en met de RvT. De verantwoordelijke werkgroep heeft feedback opgehaald t.b.v. de uiteenzetting in 2027.

3.1.6 Inspectiebezoek op scholen van Optimus

Naar aanleiding van kwaliteitsonderzoeken, verricht door de Inspectie van het Onderwijs in 2024-2025, op de basisscholen Pater Eymard en de Zonnewijzer is sprake geweest van herstelopdrachten op het gebied van burgerschap (Pater Eymard) en verbetering onderwijsresultaten, pedagogisch- en didactisch handelen en burgerschap (De Zonnewijzer). In gezamenlijkheid is er hard gewerkt om op beide scholen de gebleken tekortkomingen te herstellen. Het stemt ons tevreden dat de Inspectie van het Onderwijs in juni/juli 2025 heeft vastgesteld dat beide scholen aan de herstelopdracht hebben voldaan en dat de scholen weer vervallen in de cyclus van het reguliere toezicht. Tevens heeft de inspectie een onderzoek uitgevoerd bij basisschool Klim Op in Megen en op basis van onderwijsresultaten van de afgelopen jaren een onvoldoende gegeven. De inspectie heeft wel, net als wij, het vertrouwen uitgesproken dat ze verwachten dat de onderwijsresultaten na de doorstroomtoets van 2026 weer boven de signaleringswaarde van de inspectie uitkomen. Aanvullend heeft de inspectie een herstelopdracht gegeven op het gebied van burgerschap, waarbij we verwachten dit binnen één jaar op orde te hebben.

In 2025-2026 hanteert de inspectie een nieuwe vorm van toezicht. In het najaar van 2025 hebben 2 scholen van Optimus een onaangekondigd bezoek gehad waarbij de focus lag op zicht op ontwikkeling, pedagogisch-didactisch handelen en veiligheid. Naar aanleiding van deze bezoeken is door de inspectie een summier rapport gemaakt. De bezochte scholen (De Lens en Het Baken) zijn geselecteerd op basis van het feit dat zij geruim lange tijd (minstens 8 jaar) niet bezocht zijn geweest door de inspectie. De inspectie breidt de onaangekondigde schoolbezoeken uit waardoor meer scholen van Optimus deze type bezoeken in 2026 kunnen gaan verwachten. Op de twee bezochte scholen heeft de Onderwijsinspectie geen aandachtspunten vastgesteld. Derhalve is er geen sprake van vervolgtoezicht.

3.1.7 Ondersteuning in het kader van onderwijs

Ondersteuning op de scholen vanuit het team onderwijs van Optimus

Vanuit het team Onderwijs wordt op diverse terreinen ondersteuning verleend aan onze scholen. De onderwerpen rekenen, taal/lezen, burgerschap en digitale geletterdheid zijn op basis van de compacting van de koersdoelen gekozen. Naast leden uit het team Onderwijs zijn er twee collega's met domeinspecifieke expertise ook in 2025 één dag per week gefaciliteerd om betekenisvol te kunnen zijn voor de Optimusscholen. Scholen kunnen jaarlijks één tot twee dagdelen een consultatieve bespreking aanvragen. Hierbij kunnen de scholen zelf aangeven welke onderwerpen ze graag aan bod zien komen. Leden uit het team Onderwijs of collega's met domeinspecifieke kennis verrichten deze inhoudelijke gesprekken afgestemd op de wensen van de school.

Het Team Orthopedagogen en Psychologen (TOP-team) verricht onderzoeken bij leerlingen van Optimusscholen. In het schooljaar 2024-2025 zijn er 103 onderzoeken verricht bij leerlingen van de Optimusscholen. In het schooljaar 2024-2025 draait het TOP-team nog met een kleinere vaste bezetting waar gebruik gemaakt kan worden van extra ondersteuning van het TOP-team tijdens piekmomenten. Deze flexibele samenwerking heeft ervoor gezorgd dat we onze ondersteuning richting scholen en leerlingen op peil hebben gehouden, ondanks de krappe bezetting. Er is een nieuw digitaal systeem ontwikkeld en in gebruik genomen dat doorlopen wordt in elk onderzoekstraject, met een bijbehorende community voor de leden van het TOP-team waar alle informatie voor de TOP-team leden beschikbaar is. In de community voor ib/kc'ers is een FAQ ontwikkeld t.a.v. de vragen die ib/kc'ers hebben over de onderzoeken. In schooljaar 2025-2026 wordt het onderzoeksverslag aangepast, zowel qua taalgebruik als inzet van visuele ondersteuning.

Ondersteuning op de scholen vanuit de samenwerkingsverbanden

De scholen van Optimus vallen onder 2 verschillende samenwerkingsverbanden. De scholen die in de gemeenten Oss en Maashorst liggen, vallen onder SWV 30.06. De scholen in de gemeente Land van Cuijk vallen onder SWV Stromenland regio Land van Cuijk.

Samenwerkingsverband 30.06

SWV Primair Onderwijs 30.06 omvat 14 schoolbesturen. Onder het werkgebied vallen de gemeenten Oss, Meierijstad, Bernheze en Maashorst. Voor meer informatie over het samenwerkingsverband en hun ondersteuningsplan zie [Over ons - SWVPO3006](#). In het ondersteuningsplan is opgenomen wat de visie is, wat er in de planperiode van 4 jaar gerealiseerd dient te gaan worden en wat de speerpunten hieruit zijn.

SWV 30.06 werkt met een trajectbegeleider die in dienst is van Optimus.

De toekenning van de arrangementen gebeurt 2 à 3 keer per jaar in overleg tussen de ib/kc'er en de trajectbegeleider. De mate waarin scholen gebruik maken van de arrangementen verschilt. De arrangementen zijn bedoeld om leerlingen kortdurende ondersteuning te bieden. In de praktijk zien we dat arrangementen veelal ingezet worden om leerlingen binnen het regulier onderwijs te kunnen behouden waardoor de arrangementen verlengd worden. Om zoveel mogelijk leerlingen te kunnen ondersteunen wordt sinds schooljaar 2024-2025 de inzet van de arrangementsgelden meer gericht op groepsniveau i.p.v. op individueel niveau.

Naast de arrangementen kan Optimus bij het SWV 30.06 een beroep doen op specialistische expertise. We benutten specialistische expertise m.b.t. medische aandoeningen en complexe casuïstiek. Teamscholing is ingezet rondom thema's als inclusief onderwijs & leerlijnen, NT2 en traumasensitief onderwijs. Daarnaast hebben de ib/kc'ers een training gevolgd in het kader van gedrag (Ik in de Wij) om een groep goed in beeld te krijgen en vervolgens een passend groepsarrangement te kunnen aanvragen dan wel inzetten.

Belangrijke ontwikkeling binnen SWV 30.06 in 2024-2025 is de inrichting en doorontwikkeling van het kwaliteitssysteem geweest. In dit kader vinden er 4 keer per jaar gesprekken plaats tussen het bestuur en het samenwerkingsverband in verschillende samenstellingen. Eén van de agendapunten in het kwaliteitsgesprek is het ingevulde school ondersteuningsprofiel (SOP). De trajectbegeleider heeft dit schooljaar deelgenomen aan twee projectgroepen binnen het SWW namelijk 'Onderinstroom' en 'Aanvraag TLV'.

Samenwerkingsverband Stromenland

SWV Stromenland omvat 20 schoolbesturen, die verdeeld zijn over 4 regio's (GHUM, Land van Cuijk, Nijmegen en Tussen de Rivieren). De scholen van Optimus vallen onder de regio Land van Cuijk. Elke regio heeft een platformcoördinator. Voor meer informatie over het samenwerkingsverband en hun ondersteuningsplan zie [Over ons - SWV Stromenland](#). In het ondersteuningsplan is opgenomen wat de visie is, wat er in de planperiode van 4 jaar gerealiseerd dient te gaan worden en wat de speerpunten hieruit zijn.

SWV Stromenland werkt met een schoolcontactpersoon per cluster aan scholen waarvan hij/zij het aanspreekpunt is. De schoolcontactpersoon houdt aan het begin van het schooljaar een gesprek met de schooldirecteur en ib/kc'er over de data uit Kindkans, de zorgstructuur, ontwikkelpunten van de school e.d. De schoolcontactpersoon bespreekt met de scholen welke ondersteuning er nodig is en geeft adviezen gericht op een groep of subgroep leerlingen én gericht op individuele leerlingen, met als doel regulier, thuisnabij onderwijs op school. Het arrangement moet aangevraagd worden bij het samenwerkingsverband, waarna de scholen een budget ontvangen waarmee zij zelf de uitvoering van de ondersteuning dienen in te regelen.

Vanaf 2024-2025 kan de schoolcontactpersoon een orthopedagoog van het samenwerkingsverband inzetten indien gewenst. De scholen van Optimus in SWV Stromenland kunnen een beroep doen op brugklastrainingen en groeikrachttrainingen. De expertise van het SBO wordt ingezet bij hulpvragen op de reguliere scholen. In 2025 heeft er vanuit Stromenland een kwaliteitsgesprek plaatsgevonden tussen Optimus en het

samenwerkingsverband (bestuurder SWV 25.07 en de regiomanager Land van Cuijk). Met ingang van 2026 vinden deze gesprekken plaats op regioniveau waarbij de bestuurders PO Land van Cuijk gezamenlijk in overleg gaan met bestuurder en regiomanager van Stromenland.

Beide samenwerkingsverbanden:

- Verrichten kwaliteitsgesprekken met de aangesloten schoolbesturen.
- Hebben afgelopen schooljaar de voorbereidingen getroffen voor het samenstellen van een passende vragenlijst binnen POS om de basisondersteuning en extra ondersteuning van de scholen in kaart te brengen.

Grootste verschillen in de werkwijze tussen de twee samenwerkingsverbanden:

- Toekenning arrangementen bij SWV 30.06 gebeurt door de trajectbegeleider in dienst van Optimus, toekenning arrangementen bij SWV Stromenland gebeurt door de arrangementencommissie van het samenwerkingsverband, op voordracht van de schoolcontactpersoon (in dienst van SWV) die formulieren gebruikt van de school.
- Trajectbegeleider van SWV 30.06 is alleen aan Optimusscholen gekoppeld, de schoolcontactpersoon bij Stromenland is vanuit het SWV en dus over besturen heen werkzaam.
- De middelen (gelden) voor arrangementen in SWV 30.06 heeft Optimus in eigen beheer (bij de trajectbegeleider). De middelen (gelden) voor arrangementen in SWV Stromenland zijn in beheer van het samenwerkingsverband.
- Expertisepoule verschilt: Bij SWV 30.06 kun je specialistische expertise inzetten vanuit het samenwerkingsverband (bijv. uit Cluster 3 langdurig zieken, hoogbegaafdheid, traumasensitief onderwijs, e.d.). Bij SWV Stromenland is er een orthopedagoog vanuit Stromenland inzetbaar. Daarnaast zitten hier nog enkele specialisten binnen dit team.

Verwijzingen naar SO en SBO

Uit landelijke informatie (cijfers uit samenwerkingsverbandenopdekaart.nl) komt naar voren dat het deelnamepercentage SBO op 2,47% ligt (in 2024: 2,46%). SWV Stromenland heeft een deelnamepercentage SBO van 2,58% (2024: 2,75%). SWV 30.06 heeft een deelnamepercentage SBO van 1,61% (2024: 1,75%).

Binnen het SO ligt het landelijk deelnamepercentage op 1,06% (2024: 2,04%). SWV Stromenland heeft een deelnamepercentage SO van 1,16% (2024: 2,35%). SWV 30.06 heeft een deelnamepercentage SO van 1,49% (2024: 2,91%).

We zien dat de deelnamepercentages van SWV Stromenland en SWV 30.06 afnemen in het SBO en het SO in 2025 ten opzichte van 2024. Landelijk stijgt het deelnamepercentage op het SBO minimaal. Binnen SWV Stromenland is het deelnamepercentage SBO hoger dan landelijk. Het deelnamepercentage SO is in SWV Stromenland en 30.06 nog hoger dan landelijk gemiddeld.

In de kwaliteitsgesprekken met beide samenwerkingsverbanden wordt besproken hoe het deelnamepercentage van Optimus zich tot de percentages van beide samenwerkingsverbanden verhoudt.

Binnen SWV Stromenland is gestart met het werken met een verbrede toelating in het SBO. Daarnaast is er een duidelijke visie van gemeente en schoolbesturen om leerlingen zoveel mogelijk thuisnabij in het Land van Cuijk onderwijs te bieden. In het kader van onderinstroom zijn verschillende initiatieven werkend zoals de jonge kind groepen, passende kinderopvang en een duidelijke doorstroomroute toeleiding tot onderwijs. Een mogelijk gevolg hiervan is zichtbaar in de afname van het aantal verwijzingen naar het SO van de Optimusscholen binnen SWV Stromenland. Daarnaast zijn er in het Land van Cuijk geen SO-voorzieningen waardoor leerlingen de gemeente moeten verlaten bij een verwijzing naar het SO.

3.1.8 Ondersteuning in het kader van passend onderwijs

Onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen in de regio

Iedere kern heeft een eigen peergroep waarmee voor de scholen van Optimus en Invitare een dekkend netwerk in de regio functioneert. De aanmelding voor de peergroep gebeurt via een toelatingscommissie. De peergroepen worden door de HB-specialisten begeleid die toegelaten leerlingen wekelijks een dagdeel van onderwijs voorzien. Peers kunnen via Google Classroom ook buiten de peergroep met elkaar in contact zijn. De HB-specialisten kunnen de scholen begeleiden bij hun vragen op het gebied van hoogbegaafdheid.

Er zijn drie Leonardogroepen binnen Optimus die een functie vervullen in het SWV. In de Leonardogroepen wordt voltijd lesgegeven aan HB-leerlingen. Deze leerlingen worden aangemeld bij de TCL (toelatingscommissie) van de Leonardogroepen.

Onderwijs aan nieuwkomers

Basisschool De Groene Wereld Nieuwkomers in Velp richt zich op onderwijs aan nieuwkomers. Kinderen van verschillende afkomst, waaronder het nabije AZC, krijgen onderwijs op deze school. Deze school betreft een nieuwkomersvoorziening type 2.

3.1.9 Onderzoek

Optimus acht het verrichten van en deelnemen aan onderzoek in het kader van kennisontwikkeling van groot belang. In december 2025 is het onderzoek opgeleverd dat studenten van de Radboud Universiteit Nijmegen binnen Optimus hebben uitgevoerd naar de verantwoordelijkheden rondom mediawijsheid. Optimus heeft opdracht gegeven om te onderzoeken hoe leerkrachten en ouders/verzorgers aankijken tegen hun rol bij mediawijsheid. De studenten hebben hierbij gekozen voor de volgende vraagstelling: "Hoe verdelen school en ouders/verzorgers de verantwoordelijkheid voor mediawijsheid?".

Na een theoretische en praktische verkenning hebben zij in kaart gebracht welke thema's volgens ouders/verzorgers en leerkrachten gezamenlijk opgepakt moeten worden en welke onderwerpen vooral bij ouders/verzorgers of juist bij school liggen. Uit het onderzoek blijkt dat veel aspecten van mediawijsheid, zoals online pesten, nepnieuws herkennen en de gevolgen van sociale media, vooral als een gedeelde verantwoordelijkheid worden gezien. Thema's zoals schermtijd en online verleidingen worden vaker bij ouders/verzorgers geplaatst, terwijl school vooral verantwoordelijk wordt geacht voor digitale vaardigheden in schooltaken, online groepsdynamiek en digitale voetafdruk.

Op basis van deze inzichten hebben de studenten een verbeterplan opgesteld met drie adviezen. Ten eerste adviseren zij om scholen en ouders/verzorgers te ondersteunen met een duidelijke en visuele rolverdeling per thema, zodat verwachtingen helder worden. Ten tweede stellen zij voor om ouderbetrokkenheid te versterken via ouderambassadeurs digitale opvoeding, die als brug kunnen fungeren tussen thuis en school. Ten derde benadrukken zij het belang van een stevige pedagogische en didactische basis voor mediawijsheid binnen de school, waarbij teams gezamenlijk werken aan een samenhangende en terugkerende aanpak. Hiermee draagt het onderzoek bij aan meer duidelijkheid, samenwerking en een veilige leeromgeving voor leerlingen.

Van maart tot december 2025 heeft Optimus geparticipeerd in het project 'Aanleren van praktische ict-vaardigheden' binnen het PO Netwerk Nijmegen. Dit project is een samenwerking tussen het iXperium Centre of Expertise, St. Josephscholen, Leer & Floeer, Conexus, Optimus en de HAN Pabo. Het doel was te onderzoeken hoe leerlingen in het primair onderwijs praktische digitale basisvaardigheden ontwikkelen, passend bij kerndoel 22A Digitale systemen.

Binnen deelnemende scholen zijn lessen uitgevoerd in de groepen 2 tot en met 8, gericht op vaardigheden zoals tekstverwerken, presentaties maken en bestandsbeheer. Leerkrachten hebben deze lessen samen met een ict-expert voorbereid met een lesvoorbereidingsformulier, gebaseerd op inzichten uit literatuuronderzoek. Daarna voerden zij de lessen

zelfstandig uit. Na afloop vonden interviews plaats om ervaringen en opbrengsten te evalueren.

Leerkrachten gaven aan dat de lessen relevant en effectief waren: leerlingen leerden nieuwe basisvaardigheden en werkten gemotiveerd. Tegelijkertijd bleek dat er grote verschillen bestaan tussen leerlingen, vaak beïnvloed door de thuissituatie, en dat veel leerlingen belangrijke basisstappen nog niet goed beheersen.

Het project laat zien dat praktische ict-vaardigheden niet vanzelf ontstaan, maar expliciete instructie, stapsgewijze opbouw en actieve begeleiding vragen. Daarom wordt aanbevolen te werken aan een doorlopende leerlijn, beginnend in de onderbouw en systematisch opgebouwd richting de bovenbouw. Hiermee biedt het project waardevolle handvatten voor de verdere implementatie van digitale geletterdheid binnen Optimus.

3.1.10 Toekomstige ontwikkelingen

Het lerarentekort is niet alleen van invloed op het primaire proces maar ook op de ontwikkeling van de school en de organisatie in het totaal. De druk op de teams om de groepen te draaien is groot wanneer er sprake is van ziekte/verzuim. Dit vraagt om veel flexibiliteit van het zittende personeel en geeft weinig ruimte voor andere zaken.

De landelijke beleidsontwikkeling naar inclusiever onderwijs vraagt om doordenking en aandacht. Inclusiever onderwijs kan niet gerealiseerd worden binnen het huidige systeem van passend onderwijs. De positie van de twee SBO-scholen die Optimus rijk is, moet in deze ontwikkeling worden meegenomen. Optimus heeft haar visie op de ontwikkeling van de SBO-scholen verwoord in een onepager 'De Speciale Basisschool richting 2035'. In 2023 is deze visie gedeeld met de bestuurders van beide samenwerkingsverbanden en de andere besturen. In Land van Cuijk en Oss leidt dit tot in huisvesting (IHP) samengaan van onze SBO-scholen met reguliere scholen. Tevens wordt binnen Land van Cuijk met de PO besturen toegewerkt naar een gezamenlijke visie op inclusiever onderwijs. Met de bestuurders van de samenwerkingsverbanden wordt bekeken welke mogelijkheden er zijn om verbrede toelating in de SBO's te laten plaatsvinden en om meer leerlingen inclusiever en thuisnabij onderwijs te laten ervaren. Het CvB voelt ruimte om scherpere ambities en beloftes te definiëren voor de nieuwe koersplanperiode 2026 – 2030. Als toekomstige ontwikkelingen worden hierin o.a. meegenomen: Inclusie, samenwerking educatieve- en andere partners, IKC-vorming en verdere professionalisering op het gebied van technologische ontwikkelingen.

3.1.11 Internationalisering

Vanuit De Weijerwereld worden er jaarlijkse internationaliseringsreizen georganiseerd vanuit de subsidie Erasmus+. Tijdens deze reizen worden ervaringen tussen scholen uitgewisseld. Meerdere (steeds verschillende) medewerkers van verschillende scholen nemen deel aan deze reizen. In 2025 zijn er twee reizen georganiseerd naar Dublin en Griekenland. Zolang er middelen beschikbaar worden gesteld vanuit Erasmus+, blijven wij deze reizen organiseren.

3.2 Personeel & Professionalisering

Allereerst zal het strategisch HRM-beleid van Optimus aan bod komen met de strategische doelen en daarna wordt ingegaan op de ontwikkeling van de belangrijkste koersthema's op het domein professioneel kapitaal.

3.2.1 Strategisch HRM-beleid Optimus

Human Resource Management (HRM) vormt binnen Optimus een ingebed onderdeel van de organisatiestrategie en van het koersplan, waarbij HRM is afgestemd op de externe en interne organisatiecontext. Jaarlijks wordt vanuit HRM-perspectief bekeken of er toekomstige ontwikkelingen zijn die opgenomen dienen te worden.

Strategisch HRM omvat de volgende 5 kernpraktijken (Boselie):

- Werving & selectie;
- Performance management;
- Leren en ontwikkelen;
- Participatie;
- Beloning.

Optimus voegt daar leiderschap, organisatiestructuur en -cultuur aan toe. Deze kernpraktijken dienen afgestemd te zijn op de organisatiedoelen en er dient sprake te zijn van congruentie tussen de kernpraktijken: de zogeheten horizontale fit. Deze praktijken dragen in combinatie meer bij aan de organisatiedoelen dan elk afzonderlijk. Daarnaast is er nog de verticale fit: onderdelen van HRM lopen door de gehele organisatie en dient integraal in verbinding te staan met Onderwijs en Bedrijfsvoering. Zo komt het Huis van Werkvermogen organisatiebreed in het ontwikkelgesprek van iedere medewerker aan bod. Op deze wijze werkt Optimus aan duurzame inzetbaarheid, kwaliteit van onderwijs, welbevinden en breed functioneren van iedere medewerker.

De strategische doelen zijn:

- *Het beperken van de personeelstekorten*
- *Het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers*
- *Het boeien en binden van medewerkers door een integraal en divers opleidingsbeleid*
- *Kwaliteit van onderwijs versterken door het verder ontwikkelen van de kennisintensieve organisatie ('leerlandschap')*
- *Versterking van kwaliteitsbewustzijn door meer verbinding te maken tussen de verschillende domeinen (Onderwijs, HRM en Bedrijfsvoering)*

Over de afzonderlijke strategische doelen wordt hieronder uitleg gegeven.

Strategisch doel: Het beperken van de personeelstekorten

In onderstaand schema staan de doelgroepen (t.a.v. de personeelstekorten) vermeld en in de onderste regel de oplossingsrichtingen.



- **Lerarentekorten**

Het invullen van de structurele formatie per 1 augustus 2025 is ook dit schooljaar gelukt. Optimus merkt dat de tekorten aan leraren tijdens het schooljaar steeds vroeger beginnen (oktober 2025); dat de vervangerspool steeds eerder leeg is omdat vervangers op structurele vacatures ingezet worden zodat tijdens de griepperiode (november tot en met maart) veel vervangers ingezet zijn en Optimus te weinig 'losse' vervangers heeft.

Het ziekteverzuim veroorzaakte het grootste percentage afwezigheid, naast Duurzame Inzetbaarheid Oudere Medewerker (DIOM) en ouderschaps- en zwangerschapsverlof. Omdat het verzuimpercentage gestegen is door een nieuwe variant, corona (een extra virus naast de griep), en door een hogere frequentie van ziekmelden, heeft Optimus in 2024 extra geworven voor de vervangingspool.

Vervolg kernstructuur

Optimus heeft ervoor gekozen door te gaan met het werken in kernen. In 2025 zijn de doelen van de kernen samen met de directeuren opgesteld. Dit vergt nog nadere uitwerking op het gebied van bijvoorbeeld verantwoordelijkheden, bevoegdheden en werkafspraken. Ook een vraag is in hoeverre een kernstructuur zich verhoudt tot de rest van de structuur. In 2026 gaat Optimus dit verder uitwerken. Deze uitwerking zal plaatsvinden in een werkgroep onder externe begeleiding.

Bij het lerarentekort ligt de focus op het binden en boeien van huidige medewerkers; retentie, langer doorwerken door inzetbaarheid te bevorderen, te blijven boeien door het bieden van een divers pakket aan ontwikkelmogelijkheden, waaronder talenten ontwikkelen en benutten en de mobiliteit te blijven stimuleren. Optimus weet de Pabo-studenten van de HAN aan zich te binden, met name via de lio-inzet en de daarvoor eerder gelopen stages (zie het strategisch doel: het binden van medewerkers via een integraal en divers opleidingsbeleid).

- Directeurentekorten

Het directeurentekort is inmiddels landelijk groter dan het lerarentekort. Optimus is vanaf 2017 met het Management Development-beleid gestart. Per augustus 2025 zijn 3 medewerkers via dit MD-beleid directeur geworden. Daarnaast heeft Optimus nog 1 externe directeur aan zich weten te binden die een interimfunctie had. Per 1 augustus 2025 is 48% van de directeuren voortgekomen uit het MD-beleid; eigen kweek dus! Vanuit de theorie over een High Performance Organisatie (HPO, A. De Waal, 2013) is dit één van de factoren die staat vermeld onder de 'Langetermijngerichtheid'.

Ontwikkeling

Uitgaande van amplitie kan de focus op aandachtspunten in balans gebracht worden met de focus op het ontwikkelen van 'strengths'. Dit geldt voor iedere medewerker, dus ook voor de leidinggevende.

Wat dit kan opleveren voor de effectiviteit van leiderschap toont de volgende tabel:

'Improvement of leadership effectiveness score for two groups of participants'



Source: Zenger & Folkman, 2012.

- Ib/kc-tekorten

Ook blijkt het in de praktijk steeds lastiger ib/kc-vacatures in te vullen. Om dit aan te pakken is Optimus in 2023 gestart met het opstellen van een ib/kc-development beleid. Dit doet Optimus conform de richtlijnen van het MD-beleid bij directeuren. Ook heeft Optimus 2 ib/kc'ers opgeleid om potentiële ib/kc'ers via een interne leergang te trainen en begeleiden. In augustus 2025 zijn 2 medewerkers uit het ib/kc Developmenttraject benoemd in de functie van ib/kc op een school. Daarnaast biedt Optimus interne coaching aan de huidige ib/kc'ers die een hulpvraag hebben en coaching wordt ook ingezet bij startende ib/kc'ers.

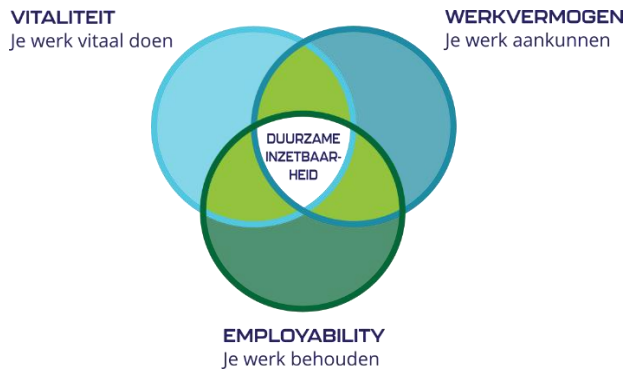
- Tekorten Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)

De vacatures voor OOP zijn eveneens lastig in te vullen, zowel de reguliere vacatures als de tijdelijke vacatures (vervanging wegens ziekte). Als er bij OOP bijvoorbeeld een vacature voor een conciërge ontstaat dan betekent dit gelijk meer werkdruk voor de directeur en/of leraren (telefoon, reparaties, kopieerwerkzaamheden etc.). Nieuw beleid voor OOP is opgesteld. In overleg met opleidingsinstituten (ROC-HAN) werkt Optimus aan het bieden van opleidingsplaatsen voor onderwijsassistenten, conciërges en administratief medewerkers.

Strategisch doel: het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers

Duurzame inzetbaarheid bestaat uit de volgende drie onderdelen:

- *Vitaliteit*; staat opgenomen in het Huis van Werkvermogen bij de verdieping 'Gezondheid' van het Huis van Werkvermogen.
- *Employability* (in- en extern); staat opgenomen bij de verdieping 'Competentie' van het Huis van Werkvermogen waarbij zowel in- als extern bedoeld wordt.
- *Werkvermogen* dit betreft alle verdiepingen van het Huis van Werkvermogen, inclusief de omgeving waarin het Huis zich bevindt.



De duurzame inzetbaarheid wil Optimus bevorderen via amplitie; van curatie (gericht op problemen en herstellen), naar preventie (gericht op voorkomen), naar amplitie (gericht op het versterken van het welbevinden en het optimaal functioneren van iedere medewerker). Amplitie komt uit de positieve organisatiepsychologie en blijkt van waarde voor zowel de medewerkers als de organisatie. Een amplitieve werkwijze is bijvoorbeeld ontwikkelgesprekken voeren om te ontdekken hoe iemand beter tot zijn recht kan komen en zijn/haar inzetbaarheid te vergroten (tegenover functioneringsgesprekken houden om tekortkomingen te ontdekken). De reikwijdte van amplitieve interventies is aanzienlijk groter dan de preventieve en curatieve interventies. Door te werken aan amplitie beperkt Optimus de risico's en problemen (Kools, 2020 en Koen & Van Keulen, 2020).

De 4 pijlers van amplitie zijn:

- Gezondheid;
- Bevlogenheid;
- Talentgerichtheid;
- Werkinrichting.

Deze 4 pijlers zijn, net als de onderdelen van duurzame inzetbaarheid terug te vinden in het Huis van Werkvermogen, waarbij 'bevlogenheid' valt onder de verdieping 'Waarden en normen'.

Om de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten werkt Optimus met het Huis van Werkvermogen (Ilmarinen). Werkvermogen wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken van de medewerker (verdiepingen: gezondheid, competentie, waarden en normen) en de eisen die aan het werk gesteld worden (verdieping: werk). Daarnaast staat ieder Huis in een omgeving (gezin, familie, vrienden, maatschappij, overheid). De context waarin het Huis staat speelt een belangrijke rol bij het werkvermogen, zoals bijvoorbeeld de werk-privébalans of een pandemie.

Als het minder goed gaat op één onderdeel dan gaat dat gelijk ten koste van het totale werkvermogen. Wat kan een medewerker aan acties ondernemen om nu en over 4 jaar het werk goed te kunnen blijven doen? En wat kan een werkgever faciliteren, stimuleren en ondersteunen? Het Arbeidsmarktplatform heeft een onderzoek gepubliceerd waarin 44% van PO-medewerkers in 2024 aangeeft een hoge werkdruk te ervaren.

De eerste afname van de WAI (WorkAbility Index) is in oktober 2019 geweest en de tweede afname in 2022. Deze anonieme vragenlijst meet het (Huis van) werkvermogen met daarnaast de werkbeleving en bevlogenheid. De meting in 2022 laat over de gehele linie een gunstige trend zien t.o.v. de uitkomsten van de vorige WAI in 2019, zeker als het gaat om het werkvermogen en de werkbeleving van medewerkers. Dat is bijzonder in deze tijd en uitzonderlijk vergeleken met de benchmark: het primair onderwijs. In het najaar 2025 is de WAI opnieuw afgenomen. De uitkomsten daarvan volgen in het bestuursverslag 2026.

Strategisch doel: het binden van medewerkers door een integraal en divers opleidingsbeleid

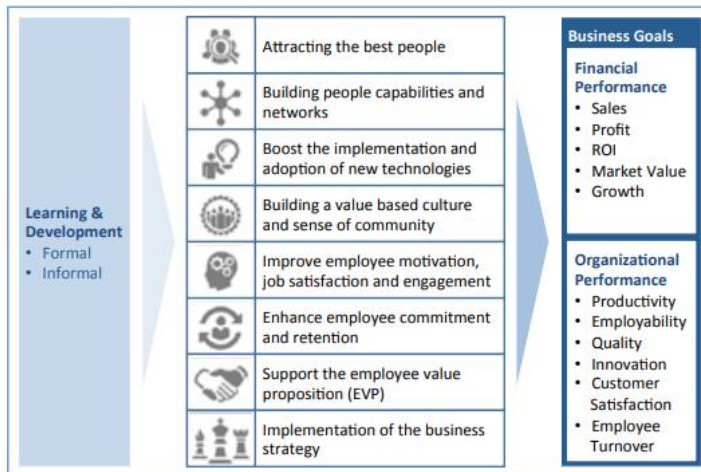
Optimus is een opleidingsbestuur en heeft de strategische keuze gemaakt om samen met de opleidingsinstituten goed voorbereide leraren en onderwijsondersteunende medewerkers op te leiden. In de onderwijsregio Talent voor Onderwijs werkt Optimus samen met andere besturen en met de opleidingsinstituten. Ook wordt samengewerkt binnen het convenant Opleiden in de School.

Gezien de personeelstekorten is opleiden in de school een cruciaal strategisch onderdeel om ook in de toekomst vacatures in te kunnen blijven invullen. In het jaar 2023 is het beleid t.a.v. zij-instroom in beroep vastgesteld en in werking. Inmiddels hebben er van de 8 zij-instroom kandidaten 5 kandidaten het diploma behaald tot leraar en zijn benoemd binnen Optimus. De overige 3 kandidaten zijn afgevallen tijdens het volgen van de opleiding.

Strategisch doel: kwaliteit van onderwijs versterken door het verder ontwikkelen van de kennisintensieve organisatie

Een ander belangrijk strategisch doel van het HRM-beleid bij Optimus is onze focus op (het verder ontwikkelen van) de kennisintensieve organisatie. Optimus zet in op de brede ontwikkeling van medewerkers en doet dat op verschillende manieren. Het gaat niet alleen over ontwikkeling gericht op de taakhoud, maar ook over persoonlijk leiderschap, over loopbaanontwikkeling, over mobiliteit; kortom over ontwikkeling gericht op het gehele Huis van Werkvermogen en de context waarin het Huis zich bevindt. Daarnaast is het verbinden van persoonlijke, team- en organisatieontwikkeling van belang.

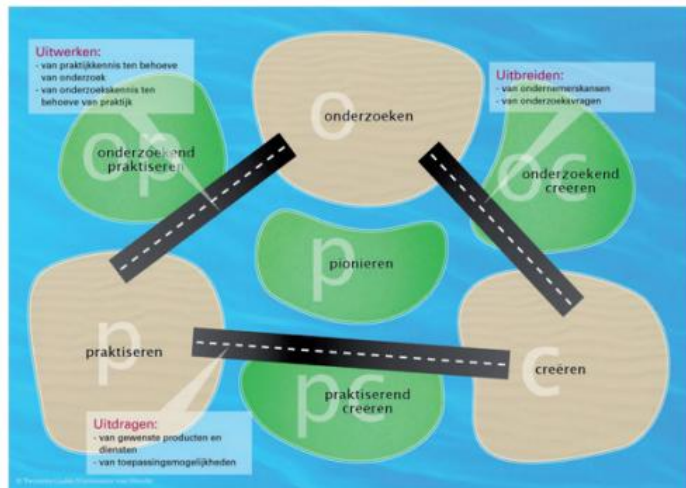
Het schema hieronder geeft het belang van Learning & Development aan.



Source: van Dam, 2008.

Optimus wil zich verder ontwikkelen tot een leerlandschap met drie soorten leeroriëntaties (praktiseren, onderzoeken en creëren). De oriëntaties maken gezamenlijk dat een professional en organisatie zich ontwikkelt. Het gezamenlijk doel daarbij is uiteraard om kansrijk onderwijs voor alle kinderen te verzorgen. Het kind staat centraal in onze organisatie, net als de medewerker.

Het leerlandschap stimuleert om te zoeken naar een passende samenhang van de leeroriëntaties, om verbindingen te leggen tussen de drie oriëntaties met als doel duurzame en hoogwaardige ontwikkeling. Door op een andere manier te kijken naar professionaliseren



kan Optimus vormen van leren beter (in-)richten. De toekomst van het leren van medewerkers (in de school of in de organisatie) ligt in de doelbewuste architectuur ervan. Het Optimus-leerlandschap dient de effectiviteit en doelgerichtheid van het leren op alle niveaus, bij leerlingen en medewerkers, te verhogen. Daarnaast biedt het mogelijkheden om via de leeroriëntaties de context van de personeelstekorten anders aan te vliegen. Aangezien de komende jaren in het teken staan van

tekorten wil Optimus de school en/of de regio als leerlandschap gaan inrichten. Optimus brengt op deze wijze het leren meer naar het werk waarbij medewerkers vanuit de school/regio meedenken over de functie van het leren, het aanbod en de leervormen. Ook organiseert Optimus incompany trajecten met opleidingsinstututen en andere stichtingen. Veel opleidingen zijn gedurende de week overdag en er wordt (nog) te weinig rekening gehouden met de vervangingsproblematiek; als er een medewerker voor langere periode uitvalt, of er is een griep epidemie dan zal de directeur altijd kiezen voor continuïteit van het primaire proces en is de opleidingsdag secundair. Om te voorkomen dat formele opleidingen slechts voor de helft gevolgd kunnen worden, organiseert Optimus incompany trajecten en interne opleidingen/masterclasses startend na schooltijd.

Strategisch doel: versterking van kwaliteitsbewustzijn door meer verbinding te maken tussen de verschillende domeinen (Onderwijs, HRM en Bedrijfsvoering)

Optimus is in staat om bewuster keuzes te maken vanuit een integraal perspectief waarbij verschillende invalshoeken bij elkaar meer opleveren dan het zich beperken tot één invalshoek. Zo kunnen beheer en financiën niet losgekoppeld worden van mobiliteit, schoolontwikkeling, onderwijs, cultuur en personele vraagstukken. Verbinding en samenwerking op verschillende niveaus zorgen voor betere beslissingen. Een uitwerking van de integraliteit is dat de staven in 2025 een gezamenlijk overleg hebben opgestart.

De doelen en resultaten vanuit het koersplan komen hieronder aan bod.

3.2.2 Doelen en resultaten Koersplan 'Optimus Wereldscholen 2022-2026'

We blijven leren en zijn betrokken ambassadeurs

We hebben voldoende talentvolle en gemotiveerde leraren

We participeren actief in een regionale, integrale aanpak om samen met de opleidingen starters en zij-instromers optimaal te begeleiden.

Is gerealiseerd én in ontwikkeling; zie het strategisch doel over het integraal opleidingsbeleid. Startende leraren krijgen bij Optimus beeldbegeleiding. Optimus biedt zij-instromers al in de voorbereidende fase salaris, nog voordat de opleiding is gestart. Gevolg hiervan is dat zij-instromers minimaal 2 dagen beschikbaar zijn in plaats van 1 dag. Dat betekent dat zij in een eerder stadium weten of het leraarschap bij hen past, dat ze sneller kunnen automatiseren en wellicht een kortere periode nodig hebben tot het geschiktheidsonderzoek. Van de 8 zij-instromers zijn er 5 geslaagd voor de opleiding en werkzaam bij Optimus.

Dankzij ons mobiliteitsbeleid zorgen we voor de juiste leraar op de juiste plek én zorgen we voor continuïteit in het schoolbelang

In schooljaar 2024-2025 is het mobiliteitsbeleid geactualiseerd. Het beleid heeft dezelfde uitgangspunten, de verandering zit in het eerder met elkaar de verplichte mobiliteit oplossen, nog voor de Optimus vacaturemarkt.

Op 1 april 2025 heeft Optimus een vacaturemarkt gehouden die druk bezocht werd.

We hebben krachtige en veerkrachtige medewerkers

Het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers gedurende de gehele loopbaan is van groot belang. De werkgever dient te faciliteren dat medewerkers nieuwe ervaringen opdoen, dat ze net buiten de comfortzone treden. Het perfectioneren van bestaande werkwijzen leidt tot routine, routine leidt uiteindelijk tot stagnatie en minder competentie. Buiten de comfortzone treden, nieuwe ervaringen en kennis opdoen is cruciaal voor het creëren van cognitieve flexibiliteit. Cognitieve (oftewel mentale) flexibiliteit gaat om het anders kunnen denken, om van perspectief te kunnen veranderen als ook om het aanpassen aan een omgeving die continu verandert. Cognitieve flexibiliteit ontwikkelen betekent ontwikkelen van meer veerkracht.

Alle medewerkers hebben jaarlijks een ontwikkelgesprek met aandacht voor de onderdelen van het Huis van Werkvermogen.

Is gerealiseerd en is in 2024 gemonitord via onder andere de schoolbezoeken en de ontwikkelgesprekken met directeuren.

In ontwikkeling:

Optimus gaat de stuurfactoren die uit de WAI naar voren komen vanaf schooljaar 2024-2025 gericht aanpakken. Op individueel niveau wordt een medewerker gestimuleerd de WAI te bespreken in het ontwikkelgesprek. Daarnaast komen de uitkomsten van de WAI aan bod in de teams. Aan de hand daarvan zijn er aandachtspunten die uitgewerkt en opgenomen worden in het jaarplan. Op organisatieniveau heeft Optimus in schooljaar 2024-2025 een

strategische visie op HRM geformuleerd; waarvan de uitgangspunten zich nu reeds vormen: binden & boeien, amplitie (positieve psychologie), duurzame inzetbaarheid, Huis van Werkvermogen en leerlandschap, Collective Teacher Efficacy). Deze uitgangspunten zullen ook input zijn voor de vorming van de nieuwe koers (in 2026).

We zien en benutten de kwalificaties, specialisaties, talenten en ambities van medewerkers
Gerealiseerd m.b.t. het opstellen van beleid over talentontwikkeling.

Er is een beleidskader 'Talent ontwikkelen & benutten' opgesteld en in werking.

Optimus maakt steeds meer gebruik van eigen talent.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Interne coaches die 71 startende leraren in 2025 hebben begeleid door middel van beeldbegeleiding (LB trede 1 tot en met 3). Daarnaast hebben 10 medewerkers een loopbaantraject gevolgd door interne TMA (Talent Motivatie Analyse)-opgeleide coaches en zijn er 14 interne coachtrajecten geweest met een andere hulpvraag.
- Het benutten en ontwikkelen van de kwaliteiten van orthopedagogen in het TOP-team.
- Het begeleiden van pabo-studenten door schoolopleiders.
- Het benutten van de expertises van leraren in projectgroepen en collegiale consultatie in andere schoolteams.
- Het aansturen van het taal- en rekennetwerk door netwerkcoördinatoren.
- Het coachen van startende ib/kc'ers door 2 medewerkers van Optimus
- Het geven van modules in de Optimus Academie op basis van expertise.
- Het auditteam bestaat geheel uit Optimus-medewerkers.
- 10 Optimus-medewerkers zijn schoolopleider voor pabo-studenten hbo, studenten van de Universitaire Pabo en zij-instromers.

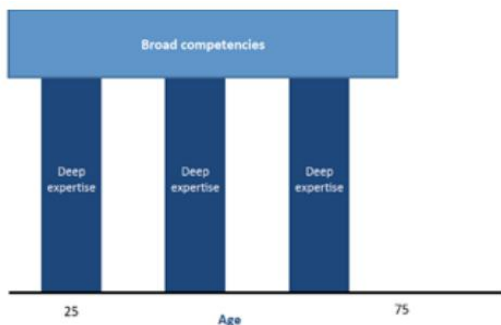
De meeste medewerkers in de bovenstaande voorbeelden werken én in hun functie én voeren expertisetaken uit binnen de organisatie. Het zijn voorbeelden waarbij Optimus de interne aanwezige expertise benut in plaats van externe capaciteit in te huren. De expertisetaken kunnen tijdelijk ingezet worden of structureel. Het benutten van expertise verhoogt de motivatie en bevoegenheid. Aan de andere kant versterkt Optimus de kwaliteit van het onderwijs en vermindert de kosten van het inhuren.

In ontwikkeling:

Voor de expertisewerkzaamheden die op organisatieniveau het meest voorkomen wil Optimus vanuit het beleidskader gaan werken met Talentkaarten. Aan welke talenten/expertises heeft Optimus behoefte voor nu en over 4 jaar? Deze Talentkaarten kunnen bij ontwikkelgesprekken aan bod komen (bijvoorbeeld als loopbaanmogelijkheden).

Gerealiseerd talentontwikkeling door beleid LB-LC-LD

In het beleid LB-LC-LD is talentontwikkeling de basis: medewerkers kunnen LC worden als ze specialist (voorheen excellent) in de groep zijn én ook als ze vakbekwaam zijn en een specifieke expertise hebben. Beide varianten zetten hun expertise schoolbreed in om kennis te delen, te benutten en gedrag zichtbaar te maken bij het lesgeven in de groepen. Dit beleid betekent ook dat 1 medewerker meerdere expertises kan uitvoeren gedurende zijn/haar loopbaan (het zogeheten 'M-Profiel', zie de afbeelding). Redenen hiervoor zijn de huidige en toekomstige lange loopbaan door het steeds verder oplopen van de AOW-leeftijd. Drie expertises gedurende de loopbaan zorgen ervoor dat een medewerker duurzaam inzetbaar is en blijft. Het huidige LB-LC-LD beleid voorziet hierin; het in de praktijk brengen is in ontwikkeling.



Source: van Dam, 2016

Het LC-percentage leraren is 27,5% t.o.v. 28,6% in augustus 2022. Het LD-percentage is 0,8% t.o.v. 1% in augustus 2022 (regulier en SBO)

Schaal	Dienstverbanden	FTE	% WTF
LB	385	286,46	74,94
LC	132	93,7	24,51
LD	3	2,1	0,55
Totaal	520	382,26	100,00

Tabel: percentage LB-LC-LD basisonderwijs per 31-12-2025

Schaal	Dienstverbanden	FTE	% WTF
LB	8	6	30,08
LC	22	13,95	69,92
LD	0	0	0
Totaal	30	19,95	100

Tabel: percentage LB-LC-LD SBO per 31-12-2025

In ontwikkeling beleid LB-LC-LD

Gedurende de koersperiode is het streven het percentage LC met 1% per jaar te verhogen. Achterliggende doelen zijn kwaliteit van onderwijs verhogen en medewerkers te blijven boeien.

Was het LC-percentage in 2024 nog 27,91% binnen het regulier onderwijs, nu zijn we gedaald naar 24,51%. Wat LC in de weg staat is dat de salarissen zijn rechtgetrokken met het VO. Een LC-er kost een directeur momenteel dusdanig veel dat hij/zij niet meer zo snel

kiest voor een LC-toename. Bekeken dient te worden in de nieuwe koers welke richting Optimus ingaat met de LC-functies.

Optimus-leidinggevenden bieden medewerkers aandacht en ondersteuning in alle fasen van hun ontwikkeling

Gerealiseerd en altijd in ontwikkeling

Leidinggevenden gaan tijdens ontwikkelgesprekken in dialoog met medewerkers aan de hand van het Huis van Werkvermogen. Onderzoek toont aan dat maatwerk het sleutelwoord is; het hebben van verschillende personeuseigenschappen, competenties en ervaringen maken dat de één op eenzelfde situatie zeer verschillend kan reageren dan de ander. Het Huis van Werkvermogen op individueel niveau gaat om maatwerk en is onderwerp van gesprek tijdens de ontwikkelgesprekken. En de gesprekken gaan over het brede functioneren van de medewerkers. Het Huis geeft richting aan de brede onderwerpen.

In ontwikkeling:

Meer kennis over de thema's van de verschillende verdiepingen van het Huis van Werkvermogen zal leiden tot een betere dialoog. Daarnaast kan er per verdieping bekeken worden welke instrumenten en/of modellen ondersteunend kunnen zijn bij de ontwikkelgesprekken. Met betrekking tot de koers neemt Optimus de uitkomsten mee van de WAI, gemeten in oktober 2025.

We zijn een kennisintensieve organisatie

Optimus blijft werk maken van het ontwikkelen van een collectief leerlandschap dat de kwaliteit van de kennis, vaardigheden en beleving van de medewerkers ondersteunt. Om goede onderwijskwaliteit te realiseren is een kennisintensieve organisatie randvoorwaardelijk. Professionalisering, participatie van medewerkers in professionele leergemeenschappen, klankbordgroepen, netwerken (ook extern) en projectgroepen zijn vanzelfsprekend. Optimus versterkt een lerende houding en stimuleert onderzoek. Kennis en ervaring zijn onafscheidelijk met elkaar verbonden. Naast kennis, ervaring en leervermogen vormen persoonlijke kenmerken en affiniteit van de medewerkers het professioneel kapitaal waarmee Optimus kwaliteit realiseert.

Alle beleidskaders en professionaliseringsvormen zijn gericht op het versterken van de kwaliteit van onderwijs en het versterken van het persoonlijk leiderschap van de professional.

Resultaten 2026

In 2026 heeft Optimus 30 opleidingsscholen, waarbinnen we zelf onderzoeken initiëren in samenwerking met ALO, Pabo, Alpo, PWPO en mbo-opleidingen in de regio Nijmegen.

Gerealiseerd

Optimus heeft in 2025 het aantal opleidingsscholen met drie uitgebreid tot 30 in totaal. Dit betekent dat Optimus het doel uit de koers bereikt heeft in 2025.

In 2025 hebben 283 studenten van de HAN-Pabo hun stage vormgegeven bij een Optimusschool. Daarnaast nog 6 studenten van De Kempel. Zij worden begeleid door schoolopleiders van Optimus in samenwerking met de opleidingsinstituten HAN, De Kempel, Fontys en de Radboud Universiteit (PWPO).

Voor de vierdejaarsstudenten (LIO's) heeft Optimus in 2018 de betaalde variant ingevoerd. In 2025 zijn 30 voormalige LIO's benoemd waaruit blijkt dat 'Samen Opleiden' een cruciaal strategisch onderdeel is om kandidaten aan Optimus te binden.

Er is een opleidingslijn van mbo – hbo – universiteit opgesteld voor OOP en OP met diverse varianten voor onderwijsassistenten, Ad PEP, zij-instromers, deeltijd versneld en dergelijke. Ook hebben 100 OOP-studenten stage gelopen op een Optimus-school waarvan 20 de richting pedagogisch medewerker volgen (1^e jaars ROC), 60 studenten onderwijsassistent (vanaf jaar 2 met 1 stagedag in de week), 20 studenten Sport en Beweging (BOL) en nog enkele medewerkers met een BBL-traject (werken en leren tegelijkertijd met een dienstverband). Op drie scholen (Boxmeer, Cuijk en Ravenstein) is Optimus na een pilot

gestopt met het LOL-traject: Leren op Locatie. Dit was een samenwerking met ROC Nijmegen-Boxmeer waarbij een groep studenten met een docent 1 dag in de week stage loopt op school. De druk van een grote groep studenten in een relatief kleine school bleek te groot; studenten voelden zich niet nuttig en leraren vonden het lastig om alle studenten leerervaringen te bieden op hun niveau.

We hebben 2 OOP medewerkers die de Ad Pep hebben afgerond en 2 volgen de deeltijd-Pabo.

Daarnaast heeft Optimus beleid voor zij-instromers opgesteld en geïmplementeerd. Optimus evalueert regelmatig onderdelen van het beleid met de zij-instromers, hun mentoren op school, directeuren, stafmanager HRM en de bovenschoolse coördinator.

In ontwikkeling:

Ten aanzien van de nieuwe koers zal de doelstelling opnieuw bepaald dienen te worden: iedere school van Optimus is een opleidingsschool?

Optimus investeert maximaal in professionalisering. We leren van en met elkaar (binnen de Optimus Academie) en in tussenschoolse intervisie. We stemmen doelgericht af op persoonlijke en professionele ontwikkeling, teamontwikkeling en organisatieontwikkeling.

Gerealiseerd

Ontwikkeling van het collectief in enkele voorbeelden:

- Netwerken en PLG's voor specialisten zoals taal- en rekenspecialisten.
- Hoogbegaafdheidspecialisten en het netwerk van intern begeleiders.
- Consultatieve besprekingen op aanvraag van scholen door de dienst Onderwijs & Kwaliteit zoals de verdieping van de analyse van de data van de scholen;
- Gerichte programmering van de Optimus Academie; zoals ICT-cursussen op verwacht basisniveau Optimus, incompany aanbod modules Master Educational Needs in samenwerking met Fontys en stichting Invitare en de online scholing 'Wijze Lessen' over effectieve didactiek.
- Deelname van medewerkers aan bovenschoolse projectgroepen.
- Initiëren en aansturen van praktijkgericht onderzoek in samenwerking met externe opleidingsinstituten en vo-scholen.
- Het leerteam onderwijskundig leiderschap voor directeuren, begeleid door Fontys Hogescholen. Directeuren werken hierbij aan een eigen schoolontwikkelthema in verbinding met kennis, ervaring en feedback van collega-directeuren. Gezien het hoge aantal deelnemers zijn er wederom twee groepen gestart.
- Supervisie van directeuren in kleine groepen door externen begeleid.
- Verschillende scholen benutten interne expertise, bijvoorbeeld op het gebied van rekenen en van EDI.
- Twee ib/kc-coaches die (startende) ib/kc'ers ondersteunen en die een ib/kc-development leergang hebben ingericht om potentiële ib/kc'ers op te leiden (zodat Optimus ook hier de talenten van medewerkers verder ontwikkeld en intern de vacatures kan invullen). Per augustus 2025 zijn er 2 leraren vanuit het Development traject benoemd als ib/kc-er.

Gerealiseerd

Binnen Optimus is gekozen voor een leergang van Academica in combinatie met LBBO voor alle ib/kc'ers. Deze leergang is in augustus 2021 gestart en beëindigd in november 2022. Dit betekent dat ib/kc'ers bij Optimus opgeleid zijn conform de nieuwe beroepsstandaard. De directeuren zijn direct bij de leergang betrokken. De leergang is gebaseerd op kennis over de drie domeinen: analyse van trends, regie op zorg en ondersteuning en de focus op leren. In 2025 is er gewerkt aan de verdere implementatie van de 3 rollen. Het algehele doel is de kwaliteit van het primaire onderwijs te versterken door kennis op te doen op de drie domeinen en praktijkervaringen te delen opdat nieuw gedrag zichtbaar wordt in de praktijk.

In ontwikkeling

Er zijn in 2025 twee gezamenlijke dagdelen georganiseerd (directeuren en ib/kc'ers) onder begeleiding van medewerkers en de tweede keer onder begeleiding van een externe.

Individuele ontwikkeling

Ook in de ontwikkelgesprekken met medewerkers krijgt professionalisering (als onderdeel van het Huis van Werkvermogen) voortdurend aandacht. Dit betekent dat ook talenten verder ontwikkeld kunnen worden in het eigen werk of ten behoeve van een andere functie. Het Management Development Traject en het ib/kc-development traject zijn daarvan voorbeelden. Ook is Optimus in het kader van de tekorten op ib-gebied gestart met 2 ib-coaches.

De Optimus Academie ontwikkelt door naar een leerlandschap, ondersteund door het intranet WOOW.nu.

Gerealiseerd

Verschillende oriëntaties van het leerlandschap zijn hiervoor reeds vermeld. Via de netwerken en leergemeenschappen worden verbindingen gelegd door de gehele organisatie. Teamscholing kent vaak een onderzoekende en praktiserende oriëntatie.

Bovenschools komt vaak de onderzoekende component aan bod (een opleiding, training, masterclass of module), het formele leren. Dit formele leren is meestal gekoppeld aan koersthema's of aan vragen vanuit de organisatie.

In 2025 is een begin gemaakt met het opzetten van een concept-visie met strategische doelen t.a.v. Optimus als lerende organisatie.

In ontwikkeling:

Meer gaan kijken vanuit de functie van het leervraagstuk en daarna pas invulling geven aan welke leeroriëntaties en leervormen aan bod dienen te komen. Dit om de doelgerichtheid van het leren te bevorderen en tevens het leerrendement te verhogen. Dit geldt zowel op school- als op organisatieniveau.

We boeien en binden medewerkers door hen intellectueel te stimuleren en kansen te geven op professionalisering en mobiliteit.

Gerealiseerd

Als medewerkers gevraagd wordt wat Optimus kenmerkt dan noemen zij allereerst de vele ontwikkelmogelijkheden. Dit geldt niet alleen voor het formele leren als ook coaching (vakgericht of persoonlijk, bij re-integratie en loopbaanvraagstukken) en de mogelijkheden tot mobiliteit. Daarnaast geven de medewerkers aan dat ze het waarderen mee te mogen denken over beleid.

De volgende tabel laat professionaliseringsactiviteiten in 2025 zien.

Professionaliseringsactiviteit	Aantal deelnemers
Optimus Academie	589
E-learning	398
Interne coaching	95
Modules Master EN incompany (externaliserend gedrag)	10

Wij stimuleren verdere ontwikkeling naar een leerlandschap waarbij de functie van het leervraagstuk van belang is. Ook is het verder ontwikkelen en benutten van talenten blijvend van belang. Daarnaast kan participatie van medewerkers met betrekking tot het leren nog verder uitgewerkt worden.

We investeren in management ontwikkeltrajecten en stimuleren leraren om een mastermodule te volgen, promotieonderzoeken te doen, zich te verbinden aan een lectoraat of leiding te geven aan leraar onderzoekers.

Gerealiseerd

Optimus heeft in het MD-traject 1 medewerker die de opleiding schoolleider basisbekwaam volgt en 6 medewerkers die de opleiding vakbekwaam volgen. Er is 1 medewerker die zowel basis- als vakbekwaam opgeleid is en nog meer leidinggevende ervaring aan het opdoen is. 1 medewerker moest stoppen met het MD-traject. Optimus heeft in totaal nu 8 medewerkers in het MD-traject.

Van het huidige directeursbestand is 48% vanuit het MD-traject doorgestroomd naar een directeursfunctie binnen Optimus (kenmerk van een high performance organisatie zoals vastgesteld door de Waal, 2016).

In ontwikkeling:

Blijven zorgen voor voldoende interne instroom voor het directeurschap. Bij externe procedures wordt het directeurs tekort goed zichtbaar: er solliciteert nauwelijks een ervaren directeur.

Gerealiseerd

Ook in 2025 zijn, samen met stichting Invitare, modules van de master Educational Needs van Fontys incompany ingekocht. Dit betekent dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om modules te volgen in hun werkregio. Het gaat hier om een geflexibiliseerd programma dat werkt met leeruitkomsten. Het is voor medewerkers mogelijk binnen twee, drie en maximaal tien jaar een mastergraad te halen. Dit geeft medewerkers ruimte en flexibiliteit en de studeerbaarheid is passend bij hun levens- en beroepsfasen. Aan de hand van de zeer beperkte deelname in 2024 heeft Optimus slechts voor 2 modules gekozen (gedrag -2025- en neuropsychologie -2026-).

In ontwikkeling:

Optimus wil het exacte en actuele percentage masteropgeleide collega's uit onze personele systemen kunnen halen met slechts enkele verrichtingen.

Onze medewerkers zijn Optimus ambassadeurs

Medewerkers handelen als ambassadeurs van Optimus vanuit een gedeelde visie én zijn ambassadeurs die studenten, collega's van buitenaf en zij-instromers interesseren. We delen uitnodigende en bekrachtigende trotsverhalen van Optimusscholen en medewerkers.

Gerealiseerd

Een projectgroep heeft het thema ambassadeurschap opgepakt. Daarbij zijn voorstellen gedaan zoals het organiseren van bijeenkomsten: inhoudelijk en relationeel/informeel op Optimus-niveau.

- Inhoudelijk: het vormgeven van een 'leraren/OOP-commissie' die in gesprek gaat en blijft met het CvB.
- Relationeel/informeel: het organiseren van een informele ontmoeting; allebei minimaal 1x per jaar.

Daarnaast heeft Optimus een intern personeelsblad: SamenZien. Daarin deelt Optimus trotsverhalen en kennis en kunde van Optimusscholen en medewerkers. Ook heeft Optimus het sociale intranet WOOW.

Qua informele bijeenkomsten is er een kerstbijeenkomst georganiseerd in december 2025.

In ontwikkeling

De inhoudelijke commissie met vertegenwoordiging van leraren/OOP dient nog opgepakt te worden. Verder kan Optimus ambassadeurschap stimuleren door meer participatie van medewerkers te organiseren. Welke tips hebben medewerkers om ambassadeurs van Optimus te worden? En wat is daarvoor nodig?

3.2.3 Kwaliteitskaders op Optimus-niveau

We vinden wat van onderwijs, staat in het nieuwe koersplan beschreven. Optimus heeft een aantal uitgangspunten geformuleerd die op de scholen concreetiseerd worden, bijvoorbeeld het didactisch handelen van leraren sluit aan bij de instructieprincipes van Rosenshine. Deze zijn verwerkt in de Optimus-kijkwijzer. De Optimus-kijkwijzer wordt als ontwikkelinstrument binnen de scholen gehanteerd om met elkaar het gesprek aan te gaan over professionele ontwikkeling en doorgaande lijnen binnen de school.

3.2.4 PDCA Personeelsbeleid

Optimus werkt met een nieuwe projectstructuur waarin de beleidsthema's vanuit de koers aan bod komen. Er is een stuurgroep en daarnaast zijn er drie projectgroepen (Onderwijs, HRM en Bedrijfsvoering). De stuurgroep bestaat uit het CvB en zes directeuren (één uit iedere kern). Het CvB ontwikkelt samen met de leden van de stuurgroep principes voor het werken vanuit gedeelde besturing en past die al zoveel mogelijk toe. Dit is een vorm van gespreid en gedeeld leiderschap tussen CvB en de Optimus-directeuren.

In de projectgroepen participeren directeuren en stafmedewerkers vanuit de organisatie. Een projectgroep haalt informatie en/of feedback op bij medewerkers OP en OOP. Waar nodig en kansrijk worden ook leraren en andere medewerkers op basis van hun kennis, kunde en ervaring betrokken bij beleidsontwikkeling. Het mobiliteitsbeleid is bijvoorbeeld geactualiseerd door verschillende functiegroepen bij elkaar te brengen, vervolgens een concept op te stellen en dat weer te bespreken in verschillende gremia.

Vanuit de ontwikkelgesprekken waarin het Huis van Werkvermogen besproken wordt met iedere medewerker, komen duurzame inzetbaarheid, resultaten, welbevinden en breed functioneren minimaal jaarlijks uitgebreid aan bod. In de schoolbezoeken van het CvB worden jaarlijks specifieke HRM-vraagstukken aangekaart.

De geïmplementeerde beleidskaders worden na 3 jaar geëvalueerd en bijgesteld.

3.2.5 Verantwoording over aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	159	< 5	N.v.t.
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	55	< 5	N.v.t.

Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd geen nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

3.2.6 Besteding bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Optimus investeert bewust in een uitgebreid startersbeleid waarmee we willen zorgen voor een vliegende start, uitval voorkomen, bijdragen aan het welbevinden en vergroten van zelfvertrouwen.

De volgende activiteiten en mogelijkheden zijn opgenomen in het startersbeleid:

- Welkomstbijeenkomst voor alle nieuwe collega's van Optimus
- In taakbeleid focus op het primaire proces
- Interne coaches inclusief beeldbegeleiding
- Driegesprekken coach/directeur/starter
- Twee netwerkbijeenkomsten specifiek voor starters
- Mentor op schoolniveau
- Ontwikkeltrajecten en een versneld traject van start- naar basisbekwaam

Met het startersbeleid realiseren we mooie resultaten; Optimus weet de starters goed te behouden, de uitvalpercentages liggen beduidend lager dan landelijk.

Optimus investeert ook bewust in het Management Development traject en in een ib/kc-development traject.

3.2.7 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Er worden maatregelen genomen om werkloosheidskosten in de toekomst, zoveel als mogelijk, te voorkomen. Het beschreven strategisch HRM-beleid heeft hier een positieve invloed op. Belangrijk element hiervan is de verticale fit. Het Huis van Werkvermogen komt in ieder ontwikkelgesprek aan bod, door de hele organisatie heen. Op deze wijze werkt Optimus aan duurzame inzetbaarheid, kwaliteit van onderwijs, welbevinden en breed functioneren van iedere medewerker. Door onder andere het voeren van het juiste gesprek (inclusief vastlegging hiervan) en professionalisering wordt voorkomen dat we afscheid dienen te nemen van medewerkers, waarbij Optimus verantwoordelijk wordt gehouden voor de uitkeringskosten. Daarnaast heeft Optimus gedurende de afgelopen 2 jaar ervaring opgedaan in 'duurzame inzetbaarheidscontracten' waarbij medewerkers van werk naar werk begeleid worden. De lijn van competentie management via talent management naar loopbaan management hoort bij de tegenwoordige tijd. Dit betekent dat Optimus als het aan de orde is ook opleidt voor andere functies binnen het onderwijs en andere beroepen; 40 jaar bij één werkgever is niet meer van deze tijd.

3.2.8 Banenafpraak

Vanuit het streven naar een inclusieve organisatie geeft Optimus invulling aan de banenafpraak (voortvloeiend uit de Participatiewet). In dat kader biedt Optimus in samenwerking met gemeenten en IBN (www.ibn.nl) werkplekken aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Om in aanmerking te komen voor de banenafpraak dient een medewerker in het doelgroepregister (UWV) te staan. Het gaat om medewerkers die onder andere:

- niet zelfstandig het loon kunnen verdienen (door een beperking)
- een Wajong-uitkering hebben
- onder de Participatiewet vallen én een arbeidsbeperking hebben
- via speciaal onderwijs zijn uitgestroomd

Het betekent dat twee tot drie van elke 100 banen ingevuld dient te zijn door iemand uit het doelgroepregister. Optimus heeft per 31 december 2025 circa 516 fte in dienst. Dit betekent dat Optimus ongeveer 12 fte aan banen dient in te vullen via de banenafpraak.

Een baan wordt als 25,5 uur per week berekend; 12 banen worden dan ongeveer 306 uren per week aan inzet van medewerkers uit het doelgroepregister.

Optimus voldoet voor circa 70% aan de norm van 306 uren per week en loopt aan tegen:

- beperkte, passende functies
- beperkte begeleidingscapaciteit
- administratieve complexiteit
- geen beschikbaarheid van personen uit het doelgroepregister bij invulling van vacatures

3.2.9 Enkele kwantitatieve gegevens

Drie onderdelen worden achtereenvolgens schematisch weergegeven: formatie en aantallen, inzetbaarheid, vrijwillige/verplichte mobiliteit en uitstroom.

Formatie en aantallen

Per 31 december 2025 heeft Optimus circa 516 fte; in aantal medewerkers is dat 706. De gemiddelde werktijdfactor is 0,74.

Inzetbaarheid

Ziekteverzuim	2023	2024	2025
Optimus verzuimpercentage	5,3%	5,9%	6,4%
Landelijk verzuimpercentage	6%	6,6%	onbekend
Optimus meldingsfrequentie	0,9	1	1
Landelijk meldingsfrequentie	1,1	1,1	onbekend

Tabel: Ziekteverzuim per 31 december 2025

Ook al blijft Optimus onder het landelijk PO-ziekteverzuimpercentage, het percentage stijgt. Optimus ziet in toenemende mate psychisch gerelateerd verzuim/mentale klachten. Dit betreft langdurig verzuim (meer dan 6 weken ziek). Daarnaast is er meer verzuim waarbij de oorzaak op privégebied ligt. Ook stijgt het verzuim omdat de werkdruk oploopt; Optimus ziet vaker dat bijvoorbeeld een leraar te maken krijgt met (buitensporig) gedrag van een leerling/ouder. De polarisatie in de samenleving neemt toe op school waardoor de werkdruk en -beleving toeneemt. Ook neemt het aantal medewerkers toe die meerdere keren per jaar ziek worden door verschillende virussen.

Optimus heeft als doel de meldingsfrequentie onder de 1 te houden. De meldingsfrequentie houdt het gemiddeld aantal keer in dat een medewerker zich in een jaar ziekmeldt. Stijgt de frequentie nog hoger, dan kan dit een te lage verzuimdrempel betekenen.

Uitstroom per 1 augustus 2025

	01-08-2024	01-08-2025
Wtf-vermindering	1,84	2,10
Ontslag eigen verzoek	8,42	8,60
(K)P (keuzepensioen)	5,36	4,50
DIOM	3,52	0,20
Ouderschapsverlof	5,00	4,90
Expiratie NPO	0,50	0,00
Expiratie basisvaardigheden	7,15	0,00
Totaal wtf-vermindering	31,79	20,30

Bij het ontslag op eigen verzoek zijn de redenen divers:

- Overstap naar het SO
- Overstap naar het VO
- Naar een andere stichting in het PO, veelal vanwege reisafstand
- Werk of eigen onderneming buiten het onderwijs

3.2.10 Toekomstige ontwikkelingen

De volgende ontwikkelingen verwacht Optimus naar de toekomst toe:

Personeelstekorten

Het gaat over de aanhoudende tekorten waarbij NO-Brabant op de derde plaats van lerarentekorten staat. In 2025 stond er een geprognosticeerd tekort van 90 fte (bron: Onderwijsatlas). De tekorten gaan verder dan alleen de leraren (zie schema hieronder). Voor de verschillende categorieën tekorten staan in de onderste regel (eventuele) oplossingsrichtingen. Een gunstige factor is dat het verloop van directeuren naar buiten de stichting zeer gering is.



Strategische heroriëntatie

Deze personeelstekorten en de tekorten in andere sectoren maken dat een strategische heroriëntatie nodig is, waarbij het gaat over het anders inzetten van personeel en financiële middelen. Denk hierbij aan inzet van onderwijzend personeel, onderwijs ondersteunend personeel, vakleraren, digitaal lesgeven en dergelijke. Daarbij is het een uitdaging om de onderwijskwaliteit minimaal op hetzelfde niveau te houden. Ook een onderzoek naar het optimaliseren van de inzet en effectiviteit van de vervangingen kan wellicht andere oplossingsrichtingen bieden. Daarnaast biedt de ontwikkeling van kernen kansen om door nauwe samenwerking flexibeler in te kunnen spelen op wat een context vraagt.



Werkdruk/inzetbaarheid

In 2024 geeft 85% van de medewerkers aan (zeer) tevreden te zijn met hun werk, met name over de inhoud van hun werk en de werkzekerheid (Arbeidsmarktanalyse PO 2025 van het Arbeidsmarktplatform PO). Tegelijkertijd blijft de druk op de arbeidsmarkt voelbaar: personeelstekorten hebben impact op zowel de kwaliteit van onderwijs als de aantrekkelijkheid van het werk. Een groot deel van de medewerkers in het PO ervaart werkdruk (44%). Van die 44% wordt de meeste werkdruk ervaren door directiepersoneel (62%), gevolgd door leraren (49%) en oop'ers (28%). Medewerkers vinden dat zij heel veel werk moeten doen (58,5%) en 22% van de medewerkers vindt het werk vaak of altijd emotioneel belastend. Iets meer dan de helft van de medewerkers (51,5%) vindt dat er arbo-maatregelen nodig zijn voor werkdruk en werkstress. 44% van de medewerkers voelt zich leeg aan het einde van de dag. Alle burn-outklachten komen het meest vaak voor bij leraren, gevolgd door directiepersoneel en minder vaak bij oop.

Het beeld is aan de ene kant tevreden medewerkers als het gaat over hun werk en aan de andere kant een hoge ervaren werkdruk (veel werk moeten verrichten en emotionele belasting). Optimus dient t.a.v. de nieuwe koers hier gericht op in te spelen: mentale fitheid; focus op bevlogenheid; investeren in duurzame inzetbaarheid; investeren in professionele ontwikkeling en meer van minder doen).

Ondanks de positieve uitslag op de WAI dient dit onderwerp samen met directeuren continu aandacht te krijgen (aan de hand van de stuurfactor bevlogenheid). Voor nu en de toekomst zal verdere psychologisering van de arbeid plaatsvinden. Dit vraagt naast fysieke gezondheid en vakmanschap ook aandacht voor mentale fitheid en motivatie. Denk aan het omgaan met onzekerheid, sociale en communicatieve vaardigheden, het eigen initiatief nemen, het bewaken van eigen grenzen en van de werk-privé balans. Dit betekent dat het mentale kapitaal van werknemers aan belang toeneemt. Daarmee wordt ook het welbevinden van werknemers in organisaties en van mensen in de maatschappij steeds belangrijker.

“Tevreden, betrokken, bevlogen en competente professionals vormen de basis voor goed, kwalitatief onderwijs” (Arbeidsmarktanalyse PO 2025 van het Arbeidsmarktplatform PO).

3.3 Bedrijfsvoering: Huisvesting, Facilitair en ICT

3.3.1 Ambitie toekomstbestendige schoolgebouwen

In het Koersplan 'Optimus Wereldscholen 2022-2026' is onze ambitie beschreven om bij te dragen aan een vitale en duurzame samenleving. Deze ambitie vertalen we ook richting onze (toekomstige) huisvesting, facilitaire zaken en ondersteunende processen. De (financiële) mogelijkheden zijn ten aanzien van huisvesting soms beperkt omdat het economisch eigendom van de gebouwen veelal bij de gemeente ligt. In constructief overleg met de gemeenten zoeken we naar mogelijkheden om onze ambitie te kunnen realiseren.

Ambities uit koersplan:

- Onze schoolgebouwen zijn een prettige werk- en leeromgeving voor onze leerlingen en medewerkers;
- Onze gebouwen zijn uitnodigend, veilig en toekomstbestendig;
- We zoeken actief naar mogelijkheden om onze gebouwen te optimaliseren en verduurzamen;
- Bij investeringen besteden we aandacht aan de Sustainable Development Goals (SDG's).

Wat is hiervan in de periode 2022-2026 merkbaar/zichtbaar?

- We hebben een strategisch huisvestingsbeleid waaruit onze norm en onze ambitie blijkt aangaande de schoolgebouwen en schoolterreinen;
- Onze schoolgebouwen zijn veilig voor kinderen en medewerkers;
- Onze schoolgebouwen zijn goed onderhouden, in lijn met de meerjarige onderhoudsplannen;
- We benutten alle kansen om samen met gemeenten en Rijk onze gebouwen toekomstbestendig en betaalbaar te behouden/verkrijgen. Dit betreft toekomstbestendigheid als het gaat om functionaliteit, duurzaamheid, inrichting en binnenklimaat. Dit kunnen kansen zijn op het gebied van nieuwbouw, renovatie, subsidie, etc.

3.3.2 Realisatie van ambitie

Onze schoolgebouwen worden goed onderhouden, in lijn met de opgestelde meerjarige onderhoudsplannen. De financiële consequenties van deze plannen zijn vertaald in de voorziening groot onderhoud zoals opgenomen in de jaarrekening. Zes van onze scholen zijn gehuisvest in een kindcentrum waarbij een ander onderwijsbestuur penvoerder van het gebouw is en daarmee verantwoordelijk is voor de uitvoering van het groot onderhoud. Het realiseren, onderhouden en optimaliseren van onze schoolgebouwen doen we in overleg met de verschillende gemeenten waarbij we waar mogelijk gebruik maken van landelijke en provinciale subsidiemogelijkheden. We werken gezamenlijk toe naar meer CO2-neutrale panden, een reductie van energielasten en een vergroening van schoolpleinen. Daarbij maken we altijd een afweging tussen nut en noodzaak en financiële haalbaarheid.

De Integrale Huisvestingsplannen (IHP) van de gemeenten zijn voor ons een belangrijke leidraad in de planning van onze strategische huisvesting. Uit deze plannen blijkt dat de huisvestingsopgave van Optimus de komende jaren fors is. Een kwart van onze schoolgebouwen komt in de aankomende 5 jaar in aanmerking voor levensduurverlengende renovatie of nieuwbouw. Hiermee kunnen we een mooie stap zetten om onze schoolgebouwen toekomstbestendig te maken. Het brengt ook een uitdaging met zich mee in de prioritering, organisatie en financiering van deze projecten. Voor de financiering is Optimus in hoge mate afhankelijk van de gemeenten. Optimus kan uitsluitend een financiële bijdrage leveren indien er sprake is van onderhoud of een aantoonbaar terugverdieneffect in de toekomstige exploitatielast. Daarom werken we nauw samen met deze gemeenten om gezamenlijk tot een financieel haalbare plannen te komen waarin onze ambities zoveel als mogelijk worden gerealiseerd.

Wat hebben we gerealiseerd in 2025?

- In 2025 zijn renovaties uitgevoerd aan basisschool De Regenboog Cuijk en basisschool Den Omgang.
- In 2025 is het binnenklimaat verbeterd van basisschool Den Omgang en basisschool De Bongerd Haps.
- Start met het Programma van Eisen traject voor KC Ussen, waarbij SBO Het Bakken o.a. samen met De Polderhof (SAAM) en Lockaert (Filius) en zorgpartners in één kindcentrum gehuisvest zullen worden.
- Vlekkenplan basisschool De Eiber is opgesteld en besproken met de gemeente. Verdere uitwerking zal plaatsvinden in 2026, waarbij het Programma van Eisen en vervolgens ontwerp uitgewerkt zal worden.
- De nieuwbouw van basisschool De Sprong in Wanroij is opgeleverd en geopend.
- Haalbaarheidsonderzoek voor de basisscholen in Vianen (Akkerwinde) en Beers (Dr. Jan de Quay) is uitgevoerd en er is een voorkeursscenario uitgesproken voor deze schoolgebouwen. In 2026 werken we dit verder uit.
- Haalbaarheidsonderzoek voor speciaal basisschool Palet is uitgevoerd.
- Voor de uitbreiding van basisschool De Weijerwereld in Boxmeer is een gedetailleerd schetsontwerp ingediend ter beoordeling bij de gemeente Land van Cuijk. De realisatie van deze uitbreiding zal naar verwachting in 2026 worden gerealiseerd.
- Voor de uitbreiding van basisschool De Waai in Cuijk is een gedetailleerd schetsontwerp ingediend ter beoordeling bij de gemeente Land van Cuijk. De realisatie van deze uitbreiding zal naar verwachting in 2026 worden gerealiseerd.
- De prioriteiten van het team Huisvesting & Facilitair zijn vormgegeven in een afdelingsplan.

3.3.3 Toekomstige ontwikkelingen / duurzaamheid

Optimus heeft de strategische ambitie op het gebied van huisvesting vastgelegd in de Koers. Deze ambitie wordt nader uitgewerkt in een strategisch huisvestingsplan, strategisch huisvestingsbeleid en geconcretiseerd in een huisvestingskader. De ambitie wordt in financiële zin vertaald richting de beleidsrijke (meerjaren)begroting.

De projectgroep Bedrijfsvoering, met daarin schooldirecteuren en stafmedewerkers, heeft een voorbereidende rol om te komen tot genoemd kader. Het huisvestingskader is in 2025 opgeleverd en er wordt gewerkt aan de totstandkoming van een vergelijkbaar kader voor onze schoolpleinen. Hierin staan uitgangspunten, afspraken en richtlijnen voor renovatie- en nieuwbouwopgaven.

Kwaliteit onderwijsgebouwen

Optimus heeft te maken met relatief veel verouderde schoolgebouwen. De ventilatie van veel schoolgebouwen in Nederland, maar zeker ook bij onze organisatie, is niet conform de gestelde norm. Met behulp van de subsidieregeling SUVIS heeft Optimus de ventilatie van een aantal schoolgebouwen kunnen verbeteren. Hierbij maken we actief gebruik van subsidiemogelijkheden, plannen zoals opgenomen in het IHP en gepland onderhoud zoals opgenomen in de onderhoudsplannen.

Vernieuwing schoolpleinen

Er is de laatste jaren veel aandacht vanuit de maatschappij voor vernieuwing (en vergroening) van de schoolpleinen. Groen speelt een steeds grotere rol, evenals het verminderen van warmtestress op verharding en de mogelijkheden voor het natuurlijk afwateren van regenwater. Om hier op een toekomstbestendige manier invulling aan te geven is er behoefte aan een visie omtrent deze vernieuwing. De projectgroep Bedrijfsvoering heeft de vraag gekregen om hiermee aan de slag te gaan. In 2025 is een concept kadernota voor speelterreinen opgesteld, die na vaststelling beschikbaar zal zijn als richtlijn voor de realisatie of renovatie van onze speelterreinen.

3.4 Informatiebeveiliging en Privacy

Optimus werkt stapsgewijs aan aantoonbare volwassenheid op informatiebeveiliging en privacy, in lijn met het Normenkader IBP voor het funderend onderwijs en de ambitie om in 2027 te voldoen aan volwassenheidsniveau 3 of hoger op het merendeel van de gestelde normen.

In het verslagjaar is de basis verder verstevigd en is gestart met de vertaling van beleid naar praktische kaders, rollen en ondersteunend materiaal.

Binnen *identiteits- en toegangsbeheer* zijn aanvullende stappen gezet om toegang tot systemen en gegevens beter te laten aansluiten op rollen en verantwoordelijkheden. Het veiliger uitwisselen van informatie is ondersteund door de invoering van veilig mailen en door verdere uniformering van basisautorisaties. Daarnaast is de provisioning-oplossing uitgebreid met koppelingen naar kernsystemen, waaronder het leerlingvolgsysteem *ParnasSys* (kritisch kernsysteem), zodat het toekennen en intrekken van accounts en rechten beter beheerst en controleerbaar verloopt.

De beheersing van wijzigingen in de IT-omgeving is verder geprofessionaliseerd door de inrichting van een lichte Change Advisory Board (CAB). Daarmee worden wijzigingen structureler afgestemd en worden risico's en impact voorafgaand aan besluitvorming explicieter meegewogen.

Ook is het domein datamanagement verder uitgewerkt door het opstellen van een informatieclassificatiebeleid en het ontwikkelen van een praktische wegwijzer (openbaar, intern, vertrouwelijk). Dit ondersteunt medewerkers bij het eenduidig en zorgvuldig omgaan met informatie.

Voor *bedrijfscontinuïteit en crisisbeheersing* is een bedrijfscontinuïteitsplan opgesteld, inclusief uitgangspunten voor activering en escalatie bij ernstige verstoringen. De praktische doorvertaling naar werkwijzen, oefening en evaluatie wordt in de komende periode verder uitgewerkt, zodat het plan stapsgewijs in de praktijk kan worden geborgd.

Privacy (AVG)

Op het gebied van privacy is koers gehouden via halfjaarlijkse IBP-gesprekken met schooldirecteuren, IBP-bewustwordingspresentaties en IBP-scans op scholen. In schooljaar 2025–2026 is alle directeuren gevraagd een AVG-evaluatie in te vullen op de beheersmaatregelen die Optimus in 2022 heeft vastgesteld. De uitkomsten worden gebruikt om waar nodig gerichte mitigerende maatregelen vast te stellen en door te voeren.

Onafhankelijke toetsing en verbetering

Eind januari 2026 laat Optimus extern twee penetratietesten uitvoeren: één op schoolniveau en één op het bestuurskantoor. Daarnaast bezoekt een externe mystery guest meerdere scholen met als doel sterke punten en aandachtspunten rondom IBP in de praktijk in kaart te brengen. Bevindingen en adviezen uit deze rapportages worden benut om waar nodig aanvullende mitigerende maatregelen te bepalen en te implementeren.

Tot slot is gestart met de opbouw van een Optimus *IBP Governance, Risk & Compliance (GRC)-inrichting*. In 2025 en 2026 staat de vertaling van beleidsstukken naar praktische kaders centraal: speerpunten, verantwoordelijkheden en taken, aangevuld met ondersteunend materiaal.

Er is tevens een begin gemaakt met het toekennen van *risico-eigenaars*. Zij worden verantwoordelijk voor de implementatie en uitvoering van relevante IBP-normen binnen hun eigen domein. Door IBP-domeinen en bijbehorende normen bij meerdere risico-eigenaars te

beleggen, wordt de continuïteit beter geborgd en wordt afhankelijkheid van één persoon of functie (single point of failure) beperkt.

Met ondersteuning van het GRC-systeem worden taken, verantwoordelijkheden, risico-eigenaarschap, toezicht en controle vastgelegd. Daarmee ontstaat stapsgewijs een cyclisch proces waarin IBP-normen duurzaam worden geborgd.

Met deze stappen versterkt Optimus de digitale weerbaarheid en de bescherming van persoonsgegevens. De ingezette lijn wordt in de komende jaren voortgezet, met als doel IBP duurzaam te borgen binnen alle domeinen en de beoogde volwassenheidsniveau 3 in 2027 te realiseren.

3.5 Financieel beleid

3.5.1 Ambitie 'we borgen financiële continuïteit'

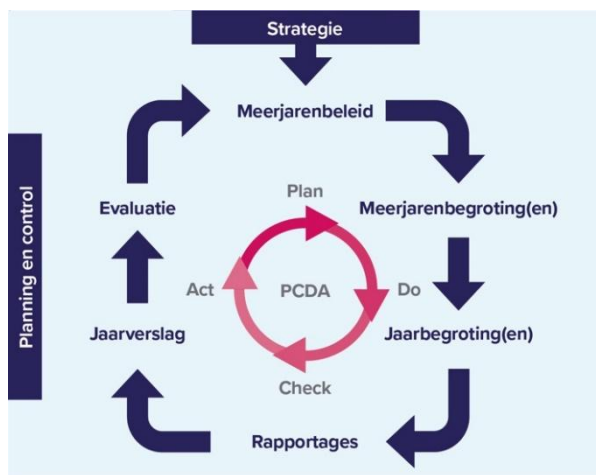
Optimus borgt financiële continuïteit. Dat is de ambitie zoals deze is vastgelegd in het koersplan 2022-2026 met de titel 'Optimus Wereldscholen 2022-2026'. Deze ambitie is nader uitgewerkt in de Kadernota Financiën 2022-2026. Optimus voert een verantwoord en solide financieel beleid, waarbij middelen optimaal ingezet worden voor het primaire proces, het realiseren van goede onderwijskwaliteit en waarbij tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. Optimus maakt bewuste beleidskeuzes als het gaat om het geven van financiële impulsen waarbij de relatie met de inhoudelijke koers nadrukkelijk wordt gelegd. Om de strategische doelen in het koersplan te borgen, moeten de scholen de middelen die zij ontvangen, inzetten in lijn met het koersplan. Solidariteit tussen scholen met betrekking tot de wijze waarop de middelen worden verdeeld is vanzelfsprekend onderwerp van gesprek.

Optimus blijft een financieel solide organisatie. De organisatie kent een landelijke normgebonden liquiditeitspositie en eigen vermogenspositie.

3.5.2 Financiële beleidscyclus

Financieel beleid is geen op zichzelf staand beleid. Beleidskeuzes die op andere terreinen worden gemaakt komen samen in de diverse financiële (beleids)stukken. Het operationaliseren van de gemaakte plannen is uitsluitend mogelijk indien er voldoende middelen gegenereerd kunnen worden. Het vertrekpunt van onze financiële beleidscyclus is het beleid zoals dat is vastgelegd in de verschillende beleidsstukken. De jaarbegroting wordt vervolgens ontleend aan de meerjarenbegroting. In het kalenderjaar wordt vervolgens periodiek een rapportage uitgebracht over de ontwikkelingen van de financiën alsmede de daarbij behorende doelstellingen. Na afloop van het kalenderjaar wordt het jaarverslag, inclusief een analyse van het resultaat, opgesteld. Tevens wordt ingegaan op de realisatie van de geformuleerde doelstellingen. Naar aanleiding van de evaluatie van het afgelopen jaar wordt het meerjarenbeleid (eventueel) bijgesteld en begint de cyclus wederom bij de meerjarenbegroting.

Schematisch kan de financiële beleidscyclus als volgt worden weergegeven:



3.5.3 Treasury

Binnen Optimus heeft treasury primair als doelstelling het waarborgen van de financiële continuïteit van de organisatie. Dit wordt bereikt door optimalisering van het financiële risicobeheer en door het reduceren van de financieringskosten. Het te voeren beleid is uitgewerkt in het treasurystatuut waarin de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 is geïntegreerd.

Optimus is in 2021 overgegaan naar schatkistbankieren, waarbij overtollige middelen gestald worden bij het Ministerie van Financiën. Dit met als primaire doel de financieringskosten te beperken. Het saldo liquide middelen bij het Ministerie van Financiën ultimo 2025 bedraagt € 18.738.102 (ultimo 2024: € 17.414.289). De financiële baten/lasten over 2025 bedragen € 387.267 positief (2024: € 614.915 positief) en dit is nagenoeg gelijk aan de begroting 2024 van € 393.110 positief. De rentebaten zijn uitgekomen op € 397.400 en hierop zijn de reguliere bankkosten van € 10.133 in mindering gebracht.

3.5.4 Allocatie van middelen

Uitgangspunt is dat alle middelen zoveel mogelijk worden ingezet ten behoeve van het primaire proces. De allocatie van middelen is een transparant proces en vindt plaats op kalenderjaar (begroting) en op schooljaar (personele inzet). De bekostiging van OCW vormt de basis voor de allocatie. De bekostiging wordt op kalenderbasis vastgesteld en gaat uit van een vast bedrag per school en per leerling. De peildatum is 1 februari (T-1) en er is sprake van één lumpsum bekostiging voor personeel én materieel.

In de interne allocatie richting de scholen houdt Optimus rekening met de prognose per 1 februari van het desbetreffende schooljaar (T-0), zodat de baten en lasten op schoolniveau op elkaar aansluiten. Het verschil in de bekostiging op basis van T-1 en T-0 wordt op stichtingsniveau opgevangen.

Ten behoeve van solidariteit, algemeen belang (koersplan), bedrijfseconomisch schaalvoordeel en risicobeheersing worden bepaalde kosten op bovenschools niveau gedragen en door middel van een afdracht per school gefinancierd. De wijze van allocatie van middelen is nader uitgewerkt in het bestuursformatieplan en komt terug in de (meerjaren) begroting.

3.5.5 Onderwijsachterstandenmiddelen

De gelden die Optimus in 2025 heeft ontvangen met betrekking tot onderwijsachterstanden worden één op één doorgezet naar de desbetreffende scholen zoals vastgesteld in onze uitgangspunten voor allocatie. De scholen kunnen deze gelden besteden aan diverse bestedingsdoeleinden zoals inzet personeel, materieel of professionalisering.

4. Verantwoording van de financiën

4.1 Ontwikkelingen 2025

We hebben hele mooi ontwikkelingen waargenomen in onze scholen in 2025 en we zijn zeer tevreden over de prestaties. De schoolbezoeken, audits en de uitkomsten van de doorstroomtoetsen mede in relatie tot signaleringswaarde van de Inspectie. We worden steeds weer positief verrast door de mooie voorbeelden over (lopende) ontwikkelingen binnen de scholen en we worden niet negatief verrast door onvoorziene ontwikkelingen. We constateren wel dat het landelijke personeelstekort ook in toenemende merkbaar wordt binnen Optimus. Ook de problematiek en complexiteit van individuele leerlingen en klassen neemt toe. Dit zorgt voor extra hulpvragen vanuit het onderwijs. We zoeken naar creatieve oplossingen zonder daarbij concessies te doen aan de onderwijskwaliteit en de uitvoerbaarheid voor onze scholen.

In 2025 hebben we een bestuurlijke wisseling gehad vanwege de pensionering van Harrie van de Ven (voorzitter College van Bestuur). We kijken nu terug op een heel mooi en waardig afscheidsbijeenkomst. Geheel in stijl van Optimus én Harrie met een inhoudelijk en kennisrijke component naast het informeel samenzijn. De koninklijke onderscheiding voor Harrie was één van de hoogtepunten. Monique Donders heeft de voorzittersrol per 1 april 2025 overgenomen van Harrie en Rob Sakko is per 6 mei gestart als nieuw lid College van Bestuur.

Financieel gezien hebben we 2025 positief afgesloten. Het resultaat in 2025 is positiever dan we hebben begroot voor 2025. We hebben geen bovenmatig publiek eigen vermogen. Tevens hebben we een gezonde financiële positie, waardoor we ons bewust en solide financieel beleid kunnen voortzetten. We zetten de middelen zo optimaal mogelijk in voor het primaire proces. Wij maken bewuste beleidskeuzes als het gaat om het geven van financiële impulsen, waarbij de relatie met de inhoudelijke ambitie nadrukkelijk wordt gelegd. Waar nodig schuiven we tussentijds bewust binnen de begroting met de middelen, zodat we kunnen inspelen op nieuwe en specifieke ontwikkelingen op de scholen. Hiermee borgen we dat de publieke middelen doelmatig en rechtmatig worden ingezet.

De ontwikkeling van het aantal leerlingen binnen Optimus ziet er gunstig uit. De tussentijdse instroom is hoger dan ingeschat in de begroting, waardoor we meer groeibekostiging hebben ontvangen in 2025. Tevens hebben we meer inzicht gekregen in de geboortecijfers in de regio van de komende 4 jaar, waardoor we de prognoses voor de komende jaren verder hebben kunnen aanscherpen. De ontwikkeling van het aantal leerlingen richting de komende jaren ziet er gunstig uit op basis van meest recente inschattingen.

We hebben nieuwe tijdelijke doelsubsidies toegekend gekregen, zoals Verbetering Basisvaardigheden en School en Omgeving, voor meerdere schooljaren. De middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs hebben we per 31 juli 2025 volledig afgerond en verantwoord.

We hebben meer formatie ingezet in 2025 dan vooraf voorzien. Deze hogere formatie is een bewuste keuze passend bij de ontwikkeling van de organisatie. De hogere inzet van formatie past bij de nieuwe tijdelijke doelsubsidies (zoals Verbetering Basisvaardigheden) en een grotere vervangingsvraag. Door tussentijdse opzeggingen en aanvullende behoefte aan (ziekte)vervanging hebben we ook in 2025 vacatures gehad, mede door krapte op de arbeidsmarkt en grotere keuzemogelijkheden voor leraren (ook aan onze medewerkers wordt getrokken door andere stichtingen). We hebben hierop geanticipeerd door op voorhand meer medewerkers te benoemen. Mede daarom is het gelukt om de groepen te bezetten met leerkrachten en hebben we zelden groepen naar huis moeten sturen. Aanvullend proberen we

met goed personeelsbeleid en goed werkgeverschap medewerkers te blijven binden en boeien aan onze organisatie.

In november 2025 is een nieuw cao-onderhandelaarsakkoord afgesloten met een looptijd van 1 november 2025 tot en met 28 februari 2027. Onderdeel van dit akkoord is een generieke salarisverhoging van 4,6% per 1 november 2025 en 1,2% per 1 november 2026. Verder zijn er afspraken gemaakt inzake vergoeding woon-werkverkeer, waarneming door OOP, stagevergoeding, professionalisering etc.

We hebben mooie stappen gezet in de verbetering van onze schoolgebouwen. Er zijn in 2025 vier (grote) huisvestingsprojecten afgerond. Daarnaast zijn we voor veertien locaties bezig geweest met voorbereidende werkzaamheden en overleggen om te komen tot nieuwbouw, levensduur verlengende renovatie of uitbreiding in de komende jaren. Dit is een forse opgave voor onze organisatie waarbij we alert zijn op de haalbaarheid in financiële zin en belastbaarheid voor de organisatie op de korte en lange termijn.

Naast de focus op het primaire onderwijsproces hebben we belangrijke stappen gezet in het vierde jaar van het nieuwe Koersplan 'Optimus Wereldscholen 2022-2026'. Om een impuls te geven aan deze ambities en doelen zijn er in 2025 bewuste beleidskeuzes gemaakt en de financiële middelen beleidsrijk ingezet:

- In verband met personeelstekort binnen het onderwijs hebben extra medewerkers en hebben we ook meerdere leraren in opleiding in dienst genomen. In totaal is hiervoor circa € 550.000 additioneel uitgegeven;
- Uitgaven aan scholing en professionalisering ad € 864.000 exclusief de inzet (in uren en loonkosten) van de medewerkers;
- Extra investeringen in digitalisering om online onderwijs te faciliteren ad € 75.000 en circa € 100.000 investeringen in devices;
- Investeringen ten behoeve van (toekomstige) verbetering en verduurzaming van onze gebouwen voor circa € 741.000.

In 2025 zijn er financieel gezien, ten opzichte van de begroting, plussen en minnen die elkaar nagenoeg opheffen. De belangrijkste afwijkingen zijn het gevolg van effect cao-akkoord, nieuwe tijdelijke doelsubsidies (Verbetering Basisvaardigheden, School en Omgeving, Passend Onderwijs, Nieuwkomers etc.) en de hogere loonkosten vanwege de inzet op de doelsubsidies, cao-akkoord en de grotere vervangingsvraag. Per saldo hebben de extra inkomsten en uitgaven, de impulsen aan de doelen vanuit het koersplan en onze ambities geleid tot een resultaat in 2025 van € -128.897 (begroot: € -940.601). Dit resultaat wordt verwerkt in het eigen vermogen inclusief de onttrekking van € 575.960 miljoen aan de bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs.

Vergelijking resultaat 2025 met begroting 2025

Het resultaat 2025 ná bestemming bedraagt € 447.063 positief en is daarmee € 807.664 positiever dan het resultaat in de begroting 2025 ná bestemming van € 360.601 negatief.

Staat van baten en lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil
Baten			
Rijksbijdragen	€ 55.835.724	€ 53.190.784	€ 2.644.940
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 280.414	€ 239.157	€ 41.257
Overige baten	€ 3.254.674	€ 3.181.376	€ 73.298
Totaal van baten	€ 59.370.812	€ 56.611.317	€ 2.759.495
Lasten			
Personeelslasten	€ 49.940.119	€ 48.481.650	€ -1.458.469
Afschrijvingen	€ 1.275.001	€ 1.289.243	€ 14.242
Huisvestingslasten	€ 4.405.237	€ 4.123.138	€ -282.099
Overige lasten	€ 4.266.619	€ 4.050.997	€ -215.622
Totaal van lasten	€ 59.886.976	€ 57.945.028	€ -1.941.948
Totaal van saldo baten en lasten	€ -516.164	€ -1.333.711	€ 817.547
Financiële baten en lasten	€ 387.267	€ 393.110	€ -5.843
Resultaat vóór bestemming	€ -128.897	€ -940.601	€ 811.704
Resultaat bestemmingsreserve NPO	€ 575.960	€ 580.000	€ -4.040
Resultaat ná bestemming	€ 447.063	€ -360.601	€ 807.664

Afwijkingen baten

De baten 2025 zijn € 2,8 miljoen hoger dan de begroting 2025, dit wordt met name veroorzaakt door hogere rijksbijdragen:

- Looncompensatie cao-akkoord in september 2024 van circa € 1,1 miljoen;
- Diverse nieuwe incidentele doelsubsidies, zoals Verbetering Basisvaardigheden en School en Omgeving, van circa € 0,4 miljoen;
- Extra inkomsten Passend Onderwijs vanuit samenwerkingsverband van circa € 0,4 miljoen;
- Extra inkomsten Nieuwkomers van circa € 0,3 miljoen;
- Extra inkomsten Onderwijsregio Talent voor Onderwijs van circa € 0,2 miljoen;
- Toekenning arbeidsmarkttoelage van circa € 139.000 voor scholen met relatief veel kwetsbare leerlingen.

Afwijkingen lasten

De lasten 2025 zijn € 1,9 miljoen hoger dan de begroting 2025, dit wordt met name veroorzaakt door:

- Hogere personeelslasten inclusief inhuur externen van circa € 1,0 miljoen mede vanwege extra personeel in het kader van vervangingsvraag en extra inzet doelsubsidies;
- Hogere personeelslasten vanwege de effecten cao-akkoord in november 2025 met een financieel effect van circa € 0,4 miljoen;
- Hogere personeelslasten als gevolg van toekenning arbeidsmarkttoelage voor scholen met relatief veel kwetsbare leerlingen met een financieel effect van circa € 139.000;

- Lagere personeelslasten als gevolg van hogere vergoedingen ivm zwangerschapsverlof van circa € 299.000;
- Hogere onderhoudskosten gebouwen als gevolg van de langere doorlooptijd van nieuwbouw en renovatieplannen (waardoor onderhoud alsnog noodzakelijk is). Tevens zien we dat nieuwe installaties om extra keuringen vraagt en installatiebedrijven prijsverhogingen hebben doorgevoerd. De impact hiervan is circa € 130.000;
- Hogere schoonmaakkosten, omdat we in de begroting 2025 rekening hebben gehouden met een indexering van 5% en de indexering in werkelijkheid is uitgekomen op 13,3%. De impact hiervan is circa € 147.000;
- Hogere projecten kosten in relatie tot diverse extra rijksbijdragen (zoals inhuur voor arrangementen, schoolmaaltijden vanuit het Jeugdeducatiefonds etc.) met een impact van circa € 235.000;
- Hogere uitgaven in relatie tot leer- en hulpmiddelen in het onderwijsproces met een financieel effect van circa € 80.000;
- Lagere administratieve lasten als gevolg van nieuwe afspraken met de uitvoerende organisatie van de financiële en personele administratie met circa € 140.000.

Samenvatting afwijking resultaat

De afwijking van het resultaat 2025 ten opzichte van de begroting 2025 kan op hoofdlijnen als volgt worden samengevat:

Verklaring afwijking	2025
Resultaat in de begroting	€ -360.601
<i>Afwijking baten</i>	
Compensatie cao-akkoord in de Rijksbijdragen	€ 1.125.000
Diverse nieuwe incidentele doelsubsidies, zoals Verbetering Basisvaardigheden en School en Omgeving	€ 440.000
Extra inkomsten Passend Onderwijs	€ 372.000
Extra inkomsten Nieuwkomers	€ 260.000
Extra inkomsten Onderwijsregio Talent voor Onderwijs	169.000
Toekenning arbeidsmarkttoelage (scholen met relatief hoge achterstandsscore)	€ 139.000
<i>Afwijking lasten</i>	
Extra personeelslasten inclusief inhuur externen in het kader van vervangingsvraag en extra inzet doelsubsidies	€-1.016.000
Cao-effect op de loonkosten	€-410.000
Uitbetaling arbeidsmarkttoelage (scholen met relatief hoge achterstandsscore)	€ -139.000
Hogere vergoeding UWV in verband met zwangerschapsverlof	€ 299.000
Hogere onderhoudskosten gebouwen	€ -130.000
Hogere schoonmaakkosten met name als gevolg van indexeringen	€ -147.000
Hogere projectenkosten in relatie tot diverse extra rijksbijdragen	€ -235.000
Hogere uitgaven van met name leer- en hulpmiddelen	€ -80.000
Lagere administratieve lasten inzake financiële en personele administratie	€ 140.000
Overige ontwikkelingen	€ 20.664
Resultaat in de realisatie	€ 447.063

Vergelijking resultaat 2025 met resultaat 2024

Het resultaat 2025 ná bestemming bedraagt € 447.063 positief en is daarmee € 1,1 miljoen positiever dan het resultaat 2024 ná bestemming van € 696.755 negatief.

Staat van baten en lasten	Realisatie 2025	Realisatie 2024	Vershil
Baten			
Rijksbijdragen	€ 55.835.724	€ 51.326.429	€ 4.509.295
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 280.414	€ 293.165	€ -12.751
Overige baten	€ 3.254.674	€ 2.876.230	€ 378.444
Totaal van baten	€ 59.370.812	€ 54.495.824	€ 4.874.988
Lasten			
Personeelslasten	€ 49.940.119	€ 47.544.956	€ -2.395.163
Afschrijvingen	€ 1.275.001	€ 1.186.689	€ -88.312
Huisvestingslasten	€ 4.405.237	€ 4.140.279	€ -264.958
Overige lasten	€ 4.266.619	€ 4.239.758	€ -26.861
Totaal van lasten	€ 59.886.976	€ 57.111.682	€ -2.775.294
Totaal van saldo baten en lasten	€ -516.164	€ -2.615.858	€ 2.099.694
Financiële baten en lasten	€ 387.267	€ 614.915	€ -227.648
Resultaat vóór bestemming	€ -128.897	€ -2.000.943	€ 1.872.046
Resultaat bestemmingsreserve NPO	€ 575.960	€ 1.304.188	€ -728.228
Resultaat ná bestemming	€ 447.063	€ -696.755	€ 1.143.818

De positieve afwijking in het resultaat 2025 ná bestemming ten opzichte van het resultaat 2024 ná bestemming wordt met name veroorzaakt door een stijging van de rijksbijdragen, overige baten, personeelslasten, huisvestingslasten, financiële baten en lasten en de ontwikkeling bestemmingsreserve NPO. In algemene zin zijn de jaren 2025 en 2024 niet of nauwelijks met elkaar te vergelijken door de substantiële specifieke tijdelijke middelen (waaronder NPO en Basisvaardigheden) en de loon- en prijscompensatie 2025 vanuit de overheid.

Ontwikkeling Rijksbijdragen

- De realisatie rijksbijdragen 2025 is € 2,7 miljoen hoger dan de realisatie 2024 als gevolg van de loon- en prijscompensatie 2025;
- We hebben in 2025 voor circa € 1,5 miljoen meer (doel)subsidies ontvangen, zoals Verbetering Basisvaardigheden, Passend Onderwijs, Nieuwkomers, Onderwijsregio Talent voor Onderwijs etc.

Ontwikkeling Overige baten

De stijging van de overige baten is met name het gevolg van meer detacheringsbaten (cao-effect) en hogere verhuurinkomsten (indexeringen).

Ontwikkeling Personeelslasten

- Stijging van de personeelslasten als gevolg van het cao-akkoord in september 2024 en november 2025 met een impact van circa € -1,7 miljoen;
- Stijging van de personeelslasten als gevolg van hogere formatie circa € -600.000;
- Hogere inhuur externen mede vanwege acute vacatures in het kader van vervangingsvraag en extra inzet doelsubsidies circa € -380.000;
- Hogere vergoedingen ivm zwangerschapsverlof van circa € 248.000

Ontwikkeling Huisvestingslasten

De stijging van de huisvestingslasten is met name het gevolg van inflatie en indexeringen, waaronder een indexering van 13,3% van de schoonmaakkosten.

Ontwikkeling Financiële baten en lasten

Gedurende 2024 en 2025 is de rente door de Europese Centrale Bank meerdere keren verlaagd, waardoor de rente is gedaald van 3,9% begin 2024 naar 1,9% eind 2025. Als gevolg hiervan zijn ook de rentebaten lager in 2025 ten opzichte van 2024.

Ontwikkeling bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs

In de jaren 2021 t/m juli 2023 hebben we de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs vanuit de overheid ontvangen. Deze middelen mochten we t/m juli 2025 inzetten. In 2024 hebben we 12 maanden de nog beschikbare middelen ingezet, te weten: € 1,3 miljoen. In de periode januari t/m juli 2025 (zeven maanden) is het laatste deel van deze middelen ingezet ad € 575.960. Hiermee is de bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs volledig afgebouwd.

Vergelijking balans ultimo 2025 met balans ultimo 2024

De ontwikkeling van de balans kan als volgt worden samengevat:

Activa	31-12-2025	31-12-2024	Vershil
Vaste activa			
Materiële vaste activa	€ 10.333.776	€ 8.954.568	€ 1.379.208
	€ 10.333.776	€ 8.954.568	€ 1.379.208
Vlottende activa			
Vorderingen	€ 761.186	€ 1.011.534	€ -250.348
Liquide middelen	€ 18.738.102	€ 17.528.974	€ 1.209.128
	€ 19.499.288	€ 18.540.508	€ 958.780
Totaal activa	€ 29.833.064	€ 27.495.076	€ 2.337.988

Ontwikkeling activa

De ontwikkeling van de materiële vaste activa is het gevolg van de investeringen in 2025 van € 2,7 miljoen en de afschrijvingen in 2025 van € -1,3 miljoen. De investeringen zijn in 2025 hoger dan de afschrijvingen in 2025 vanwege de eigen bijdrage aan de energietransitie en verbeteringen in binnenklimaat en ventilatie van de scholen. Tevens hebben we extra geïnvesteerd in het vervangen van reeds volledig afgeschreven meubilair. Hierdoor is er sprake van een stijging van de materiële vaste activa.

De daling van de vorderingen komt met name door de ontvangen laatste termijn in 2025 van de huisvestingsprojecten uit 2024, nadat de controleverklaringen zijn goedgekeurd. De stijging van de liquide middelen is een resultante van alle balansontwikkelingen waaronder de investeringen en resultaatontwikkeling.

Passiva	31-12-2025	31-12-2024	Vershil
Eigen vermogen	€ 8.203.838	€ 8.332.735	€ -128.897
Voorzieningen	€ 10.221.250	€ 10.306.945	€ -85.695
Kortlopende schulden	€ 11.407.976	€ 8.855.396	€ 2.552.580
Totaal passiva	€ 29.833.064	€ 27.495.076	€ 2.337.988

Ontwikkeling passiva

In 2025 is het eigen vermogen afgenomen met € 128.897 als gevolg van het negatieve resultaat 2025. Dit is inclusief de bewuste en gerichte afbouw van de bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs met € 575.960. Hiermee is de bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs volledig afgebouwd.

De afname van de post voorzieningen is het gevolg van hogere onttrekkingen ten opzichte van de dotaties aan de voorzieningen. De onttrekking aan de voorziening groot onderhoud van € 1,2 miljoen is hoger dan de dotatie van € 755.473. Bij de personele voorzieningen is de dotatie van € 1,0 miljoen hoger dan de onttrekking van € 644.831.

De toename van de kortlopende schulden is met name het gevolg van toegekende en reeds ontvangen voorschotten van doelsubsidies (zoals Verbetering Basisvaardigheden) en bouwbudgetten inzake huisvestingsprojecten. Deze middelen zullen we in de komende jaren inzetten.

Financiële positie

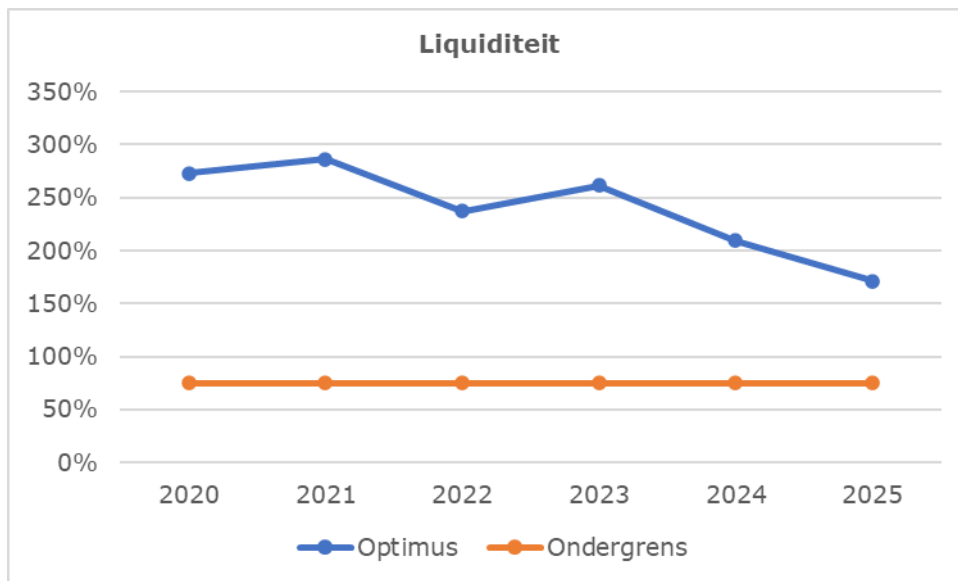
De financiële positie van een schoolbestuur kan vanuit verschillende perspectieven beoordeeld worden. In deze paragraaf wordt de financiële positie van Optimus aan de hand van de kengetallen liquiditeit, absolute omvang liquide middelen, solvabiliteit, weerstandsvermogen, rentabiliteit en bovenmatig publiek eigen vermogen weergegeven.

Liquiditeit (current ratio)

Het kengetal liquiditeit zegt iets over het vermogen van een bestuur om op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen te kunnen voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen vlottende activa en kortlopende schulden. Volgens de commissie DON ligt een gezonde waarde voor dit kengetal tussen 0 en 1,5. De Inspectie van het Onderwijs heeft in het Onderzoekskader 2022 de signaleringswaarde voor grote instellingen, zoals Optimus (totale baten meer dan € 25 miljoen), aangepast van 75% naar 50%. De Inspectie van het Onderwijs hanteert deze signaleringswaarde voor het identificeren van besturen met een mogelijk financieel risico. Wij stellen de gewenste liquiditeit op minimaal 75%.

In dat geval, kunnen de kortlopende verplichtingen afgedekt worden met de kortlopende middelen. Voor het onderwijs is dit een minimumgrens omdat de mogelijkheden om extra middelen te genereren in de vorm van operationele cash flow gering zijn en er voor het aantrekken van middelen voor het doen van uitgaven met een lange termijn karakter, zoals uitgaven ten laste van de voorzieningen, nauwelijks andere wegen openstaan.

Op basis van de jaarrekening 2025 bedraagt de liquiditeit 171% (2024: 209%). De liquiditeit van Optimus ligt boven de genoemde grenzen en kan derhalve als niet risicovol worden aangemerkt. De dalende trend is mede het gevolg van bewuste beleidskeuzes, waaronder het inzetten van de (bestemmings)reserves en gerichte investeringen.



Absolute omvang liquide middelen

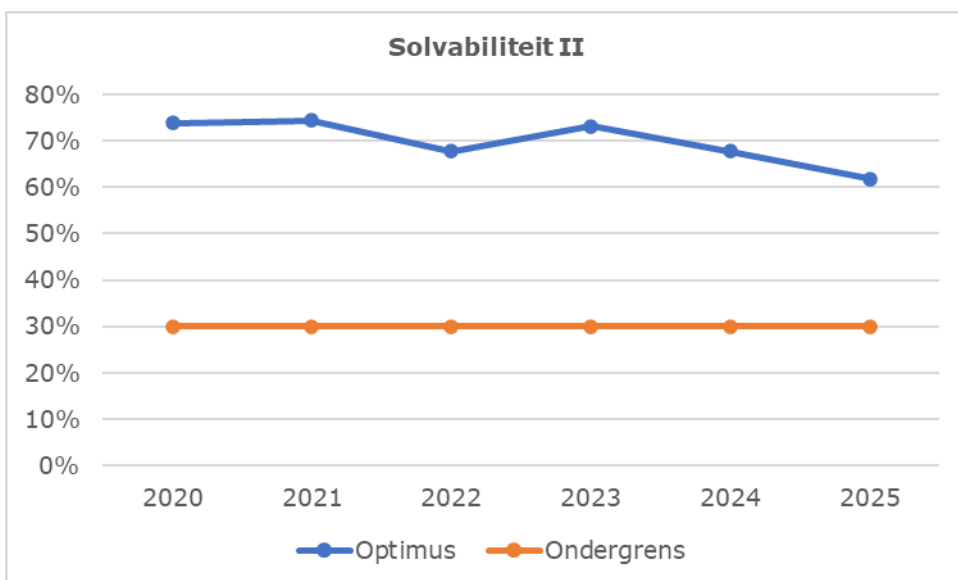
De absolute omvang liquide middelen heeft een korte-termijnkarakter. Het geeft aan hoeveel liquide middelen het bestuur per direct beschikbaar heeft voor betalingen. De Inspectie van het Onderwijs hanteert in het Onderzoekskader voor 2022 een signaleringswaarde van € 100.000.

Op basis van de jaarrekening 2025 bedraagt de absolute omvang liquide middelen ultimo 2025 € 18,7 miljoen (2024: € 17,5 miljoen). De absolute omvang liquide middelen van Optimus ligt boven de genoemde grenzen en kan derhalve als niet risicovol worden aangemerkt. De stijging in 2025 ten opzichte van 2024 is mede het gevolg van tijdelijke toename van de kortlopende schulden. De toename van de kortlopende schulden betreft ontvangen voorschotten huisvestingsprojecten en subsidie Verbetering Basisvaardigheden. Dit saldo zal in de komende jaren (met name in 2026 en 2027) weer dalen, zodra de middelen daadwerkelijke worden ingezet.

Solvabiliteit II

De solvabiliteit II heeft een lange-termijnkarakter. Het kengetal geeft aan of een bestuur op lange termijn, ook in tijden van tegenspoed, aan alle verplichtingen kan voldoen. Het kengetal wordt bepaald door de verhouding tussen eigen vermogen inclusief voorzieningen en totale passiva exclusief de financiële middelen in de voorzieningen. Wij stellen de gewenste solvabiliteit II op minimaal 30%. Dit is in lijn met het Onderzoekskader 2022 zoals de Inspectie van het Onderwijs hanteert voor het identificeren van besturen met een mogelijk financieel risico.

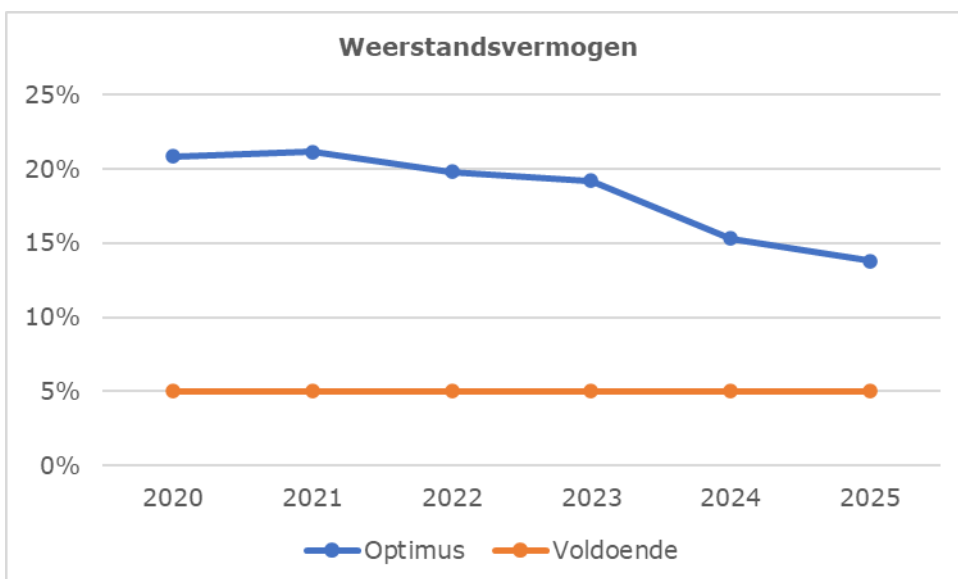
Op basis van de jaarrekening 2025 bedraagt de solvabiliteit II 62% (2024: 68%). De solvabiliteit van Optimus ligt boven de genoemde grenzen en kan derhalve als niet risicovol worden aangemerkt. De dalende trend is mede het gevolg van bewuste beleidskeuzes, waaronder het inzetten van de (bestemmings)reserves en gerichte investeringen.



Weerstandsvermogen

Dit kengetal geeft de verhouding weer tussen het eigen vermogen en de totale baten. Met andere woorden in welke mate is de organisatie in staat om eventuele teruglopende baten op te vangen (de bufferfunctie). In een volledige omvang van het weerstandsvermogen wordt tevens de financieringsfunctie meegenomen. Hiermee wordt het risicoprofiel van de school in kaart gebracht in relatie tot de voorgenomen doelstellingen. Aan de hand van deze twee functies kan de minimaal noodzakelijke omvang van het eigen vermogen worden bepaald. Het weerstandsvermogen wordt daarmee gekoppeld aan het risicomanagement van de school. De ondergrens voor het weerstandsvermogen ligt voor onze sector op 5%.

Op basis van de jaarrekening 2025 bedraagt het weerstandsvermogen 14% (2023: 15%) en is daarmee (ruim) voldoende. De dalende trend is mede het gevolg van bewuste beleidskeuzes, waaronder het inzetten van de (bestemmings)reserves en gerichte investeringen.

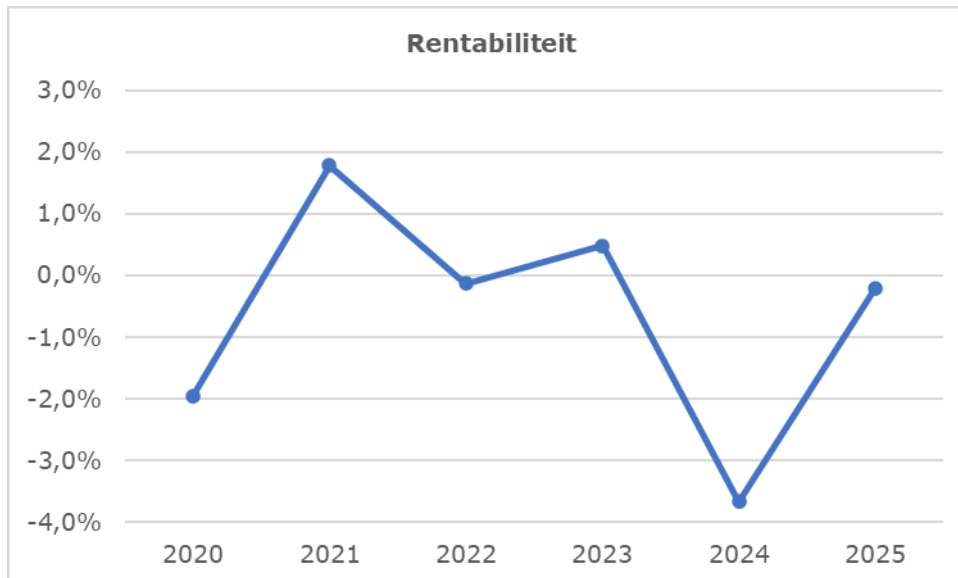


Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft de verhouding aan tussen de totale baten van een jaar en het resultaat in dat jaar. De rentabiliteit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel een negatief bedrijfsresultaat, in relatie tot de totale baten. Als indicator is dit een waardevol trendgegeven. Met betrekking tot de schoolbegrotingen stellen

wij vast dat de totale (voor alle scholen samen) minimale rentabiliteit 0% bedraagt. Dit houdt in dat begrotingen op schoolniveau minimaal in evenwicht moeten zijn dan wel een positief resultaat moeten hebben. Voor het totale bevoegd gezag hoeft dat niet te gelden. De begroting op Optimus-niveau kan dus negatief zijn, mits binnen alle kaders.

Door het negatieve resultaat 2025 bedraagt de rentabiliteit over 2025 -0,2% (2024: -3,7%). De ontwikkeling van de rentabiliteit past binnen de financiële kaders van Optimus en is een gevolg van bewuste strategische (beleids)keuzes, zoals de afbouw van de bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs.



Publiek eigen vermogen

De Inspectie van het Onderwijs heeft een signaleringswaarde ontwikkeld voor toezicht op publiek eigen vermogen. Deze signaleringswaarde geeft een indicatie hoeveel eigen vermogen een onderwijsinstelling redelijkerwijs maximaal nodig heeft voor een gezonde bedrijfsvoering. De berekening van het mogelijk bovenmatig eigen vermogen is al volgt:

- $50\% \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27$
- Boekwaarde overige materiële vaste activa
- $5\% \times \text{totale baten}$

Op basis van het rekenmodel van de Inspectie van het Onderwijs en de jaarrekening 2025 heeft Optimus geen bovenmatig publiek eigen vermogen ultimo 2025 (ratio 0,66). Ultimo 2024 had Optimus ook geen bovenmatig eigen vermogen (ratio 0,76). De daling van dit mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen is het gevolg van bewuste beleidskeuzes.

4.2 Continuïteitsparagraaf en ontwikkeling meerjarig perspectief

Toekomstige ontwikkeling

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de personele bezetting voor de komende jaren geschetst en inzicht gegeven in de ontwikkeling van de meerjarige exploitatie en balans. Deze ontwikkeling is gebaseerd op de meerjarenbegroting 2026-2030, die met een positief advies van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapraad is vastgesteld door het College van Bestuur en is goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Voor ons is het van belang over een zodanige financiële vermogenspositie te beschikken dat de continuïteit van de organisatie en de scholen kan worden gewaarborgd. Een structureel gezonde organisatie gekoppeld aan de ambities van de organisatie is het uitgangspunt, waarbij we de beschikbare middelen zoveel als mogelijk inzet voor het primaire proces en ter realisatie van de koers/ambities. Binnen het financieel beleid worden organisatierisico's geborgd.

Het strategisch beleid vormt een belangrijk uitgangspunt bij de uitwerking van het meerjarig perspectief. Daar waar mogelijk leggen wij een koppeling tussen beleid en financiën. Begrote uitgaven moeten daarbij doelmatig bijdragen aan het realiseren van onze ambities en onderwijsdoelen.

Leerlingen

Het financieel beleid wordt in belangrijke mate beïnvloed door de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Op basis van ervaringen uit het verleden is bekend dat het maken van een betrouwbare inschatting van het aantal leerlingen voor de komende jaren complex is. Desondanks is het ons in het verleden gelukt om betrouwbare voorspellingen te doen en dat geeft ons vertrouwen in de voorliggende prognoses.

De prognose wordt beïnvloed door veel factoren zoals de leeftijdsopbouw van de huidige leerlingpopulatie, in- en uitstroom van nieuwkomers, effecten van de geboortegolf in coronatijd en huisvestingsontwikkelingen zoals nieuwbouw in de regio in combinatie met stikstofproblematiek in verband met bouwvergunningen.

De prognose betreft de best mogelijke inschatting op dit moment gebaseerd op gemeentelijke geboortecijfers, nieuwbouwplannen in de regio, informatie van huidige ouders van leerlingen, informatie vanuit de kinderopvang, inschattingen van directeurs en bestuurders, landelijke en gemeentelijke simulaties etc. Voor de komende jaren houden wij rekening met een geringe fluctuatie in het aantal leerlingen. De prognose van het aantal leerlingen per 1 oktober voor de komende jaren schat we als volgt in:

Prognose aantal leerlingen	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Aantal leerlingen	5.944	6.085	6.156	6.173	6.183	6.183
Ontwikkeling t.o.v. voorgaand jaar						
Aantal leerlingen	25	141	71	17	10	0
Procentuele ontwikkeling	0,42%	2,37%	1,17%	0,28%	0,16%	0,00%

Inclusiever onderwijs én De Speciale Basisschool richting 2035

De prognose van speciaal basisonderwijs is in lijn met onze visie Speciale Basisschool richting 2035. Wij streven naar een inclusievere samenleving, met dus ook inclusiever onderwijs. Onze stip op de horizon is meer inclusief en thuisnabij onderwijs voor meer kinderen.

Formatie (fte's)

Voor de continuïteit is het van belang dat de formatie (tijdig) mee kan bewegen met de ontwikkeling van het aantal leerlingen, de tijdelijke extra vraag aan formatie in relatie tot de doelen in het koersplan en de tijdelijke extra vraag aan formatie in relatie tot doelsubsidies (zoals Verbetering Basisvaardigheden). Het is van belang dat we qua formatie voldoende flexibel is en blijft om de formatie aan te passen zodra de middelen afnemen of op zijn. Tegelijkertijd hebben wij ook te maken met het landelijke vraagstuk rondom personeelstekort (ook in de regio van onze scholen), waarop we moeten anticiperen.

We monitoren deze ontwikkeling door het volgen van het (natuurlijk) verloop, de flexibele schil inclusief de tijdelijke uitbreidingen in het personeelsbestand en de regionale ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het blijft cruciaal om medewerkers te boeien en binden in de komende jaren.

In onderstaande tabel wordt de te verwachten ontwikkeling van het personeelsbestand samengevat, passend bij de meerjarenraming, waarin een balans is gezocht tussen de ontwikkeling van het aantal leerlingen, de tijdelijke extra vraag aan formatie in relatie tot onze strategische doelen, specifieke en tijdelijke doelsubsidies, jaarlijks ruimte om invulling te kunnen geven aan kwaliteitsimpulsen of kwalitatieve frictie en het personeelstekort in de regio van onze Optimusscholen.

Personele bezetting	25-26	26-27	27-28	28-29	29-30	30-31
Onderwijzend personeel	401,55	393,35	398,37	398,88	399,85	399,85
Onderwijs ondersteunend personeel	39,20	38,20	37,20	37,20	37,20	37,20
Directeuren	29,80	29,80	29,80	29,80	29,80	29,80
MT	1,60	1,40	1,40	1,40	1,40	1,40
College van Bestuur	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Stafmedewerkers	16,55	16,55	16,55	16,45	16,35	16,35
Leraren in opleiding	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Detacheringen	5,70	5,70	5,70	5,70	5,70	5,70
Totaal personele bezetting	506,40	497,00	501,02	501,43	502,30	502,30

Het College van Bestuur beoordeelt jaarlijks in de begroting en in het bestuursformatieplan of de uitgangspunten gehandhaafd of aangepast moeten worden. Nieuwe ontwikkelingen en inzichten kunnen aanleiding zijn om voor desbetreffende (school)jaar andere keuzes te maken en dit zal dan doorwerken in de volgende meerjarenraming.

De laatste jaren zien we een toename van de uitstroom van medewerkers inherent aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (waarbij de uitstroom van ons nog altijd lager ligt dan landelijk). We volgen deze ontwikkeling nauwgezet door het monitoren van het (natuurlijk)verloop, de flexibele schil en de tijdelijke uitbreidingen in het personeelsbestand. We verwachten in de komende jaren ruimte te behouden voor een gezonde instroom van nieuwe medewerkers. We blijven bewust investeren in Startersbeleid, Professionalisering, Management development, IB trajecten, Leraren in opleiding en zij-instromers om een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven voor huidige en nieuwe medewerkers.

Staat van baten en lasten

Rekening houdend met de ontwikkeling in meerjarig perspectief, zoals hierboven beschreven, leidt dit tot onderstaande staat van baten en lasten voor de komende jaren:

Exploitatie Bedragen x € 1.000	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Baten					
Rijksbijdragen	59.103	58.149	57.895	58.210	58.294
Overige overheidsbijdragen	306	223	224	224	224
Overige baten	2.412	2.415	2.423	2.428	2.429
Totaal van baten	61.821	60.787	60.542	60.862	60.947
Lasten					
Personele lasten	51.211	50.884	51.114	51.173	51.218
Afschrijvingen	1.343	1.354	1.395	1.424	1.443
Huisvestingslasten	4.357	4.375	4.385	4.391	4.389
Overige materiële lasten	4.397	4.271	4.280	4.135	4.036
Totaal van lasten	61.308	60.884	61.174	61.123	61.086
Totaal van saldo baten en lasten	513	-97	-632	-261	-139
Financiële baten en lasten	267	307	270	234	232
Resultaat	780	210	-362	-27	93

Genormaliseerd resultaat

De jaarlijks fluctuerende resultaten zijn met name het gevolg van fluctuaties in de het aantal leerlingen in de komende jaren. Als gevolg van de geprognostiseerde stijging van het aantal leerlingen in de komende jaren, krijgen we in de komende jaren te maken met voorfinanciering. We krijgen immers bekostiging op basis van het aantal leerlingen van voorgaand kalenderjaar (voorbeeld: bekostiging 2026 wordt gebaseerd op het aantal leerlingen per 1 februari 2025). De bekostiging van het hoger aantal geprognostiseerde leerlingen ontvangen we hierdoor pas een jaar later. De vertraging van 1 jaar noemen we bij een stijging van het aantal leerlingen 'Voorfinanciering'.

Genormaliseerd resultaat Bedragen x € 1.000	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Resultaat	780	210	-362	-27	93
Voorfinanciering	670	803	418	79	0
Genormaliseerd resultaat	1.450	1.013	56	52	93

In 2026 en 2027 voorzien we incidentele substantieel positief resultaten als gevolg van de geldstromen in relatie tot de subsidie Verbetering Basisvaardigheden. Het resultaat in 2026 komt door de afronding van de 16 subsidietrajecten Verbetering Basisvaardigheden in juli 2026 (zie paragraaf 5.9 Model G Verantwoording subsidies). In 2027 hebben we te maken met twee geldstromen in relatie tot Basisvaardigheden:

- 1) het laatste deel van de tijdelijke doelsubsidie Verbetering Basisvaardigheden (periode januari t/m juli 2027);
- 2) het structurele deel van de toekenning Basisvaardigheden per 1 januari 2027.

Om stabiliteit te behouden in de formatieve ontwikkeling versterken we het eigen vermogen met dit resultaat. Dit is een bewuste keuze passend bij het doelmatig inzetten van publieke middelen, een gezond eigen vermogen en een verantwoord en solide financieel beleid. Op deze manier zetten we de middelen zo optimaal mogelijk in voor het primaire proces en kunnen we financiële impulsen geven in relatie tot onze inhoudelijke ambities.

Ontwikkeling staat van baten en lasten

De ontwikkeling van de rijksbijdragen is in lijn met de prognose van de ontwikkeling van het aantal leerlingen voor de komende jaren, waarbij rekening is gehouden met T-1 in de bekostiging. Tevens hebben we rekening gehouden met reeds toegekende doelsubsidies (met name de subsidie Verbetering Basisvaardigheden) voor de komende jaren. De personeelslasten liggen in lijn met de ontwikkeling van de personele bezetting. Verder is de verwachting dat de afschrijvingen zullen stijgen vanwege extra investeringen in duurzaamheid van de gebouwen in de komende jaren in het kader van nieuwbouw, levensduur verlengende renovaties en energietransitie. Bij de huisvestinglasten verwachten we per saldo een beperkt stijgende trend vanwege investeringen in verduurzaming van onze gebouwen, nieuwbouw en levensduur verlengende renovaties. De investeringen zorgen voor een lager energieverbruik, maar we zien tegelijkertijd een toename van het beheer van installaties in de schoolgebouwen. Bij de overige lasten wordt een dalende trend verwacht, vanwege de aflopende uitgaven in verband met de tijdelijke doelsubsidies.

Per saldo verwachten we uit te komen op een structureel positief resultaat in de komende jaren, waarbij rekening is gehouden met voorfinanciering vanwege de geprognoseerde stijging van het aantal leerlingen in de komende jaren. Dit is passend bij het doelmatig inzetten van publieke middelen en een verantwoord en solide financieel beleid.

Balans

Rekening houdend met de ontwikkeling in meerjarig perspectief en staat van baten en lasten, zoals hierboven beschreven, leidt dit tot onderstaande balans voor de komende jaren:

Balans Bedragen x € 1.000	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Vaste activa					
Materiële vaste activa	10.641	11.662	12.367	12.893	13.150
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>10.641</i>	<i>11.662</i>	<i>12.367</i>	<i>12.893</i>	<i>13.150</i>
Vlottende activa					
Vorderingen	761	761	761	761	761
Liquide middelen	16.558	14.646	12.717	12.630	12.291
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>17.319</i>	<i>15.407</i>	<i>13.478</i>	<i>13.391</i>	<i>13.052</i>
Totaal activa	27.960	27.069	25.845	26.284	26.202
Passiva					
Eigen vermogen					
- Algemene reserve	8.898	9.108	8.746	8.719	8.812
- Bestemmingsfonds privaat	86	86	86	86	86
Voorzieningen	10.068	9.567	9.205	9.671	9.496
Kortlopende schulden	8.908	8.308	7.808	7.808	7.808
Totaal passiva	27.960	27.069	25.845	26.284	26.202

Zoals uit bovenstaande meerjarenbalans blijkt, kan de financiering van de activa geheel uit eigen middelen betaald worden en zal ook in de toekomst geen extern vermogen aangetrokken hoeven te worden.

Ontwikkeling activa van de balans

De toename van de vaste activa in de komende jaren wordt veroorzaakt door de jaarlijkse afschrijvingen en de investeringen in duurzaamheid van de gebouwen als gevolg van nieuwbouw, levensduur verlengende renovaties en energietransitie. Deze investeringen zullen alleen plaatsvinden indien er een positieve businesscase aan ten grondslag ligt, waarbij de investering leidt tot een positief terugverdieneffect en daarmee lagere huisvestingslasten in de komende jaren worden gerealiseerd. De ontwikkeling van de liquide middelen is een resultante van alle kasstromen en deze zijn ruim voldoende om aan alle betalingsverplichtingen te kunnen voldoen.

Ontwikkeling passiva van de balans

De ontwikkeling van het eigen vermogen is een resultante van de jaarlijkse resultaten in de staat van baten en lasten. De ontwikkeling van de vermogenspositie is een bewuste keuze passend bij het doelmatig inzetten van publieke middelen en een verantwoord en solide financieel beleid. De voorzieningen zijn naar beste schatting dekkend voor de achterliggende verplichtingen in de komende jaren. Voorbeelden hiervan zijn de voorziening groot onderhoud en (25 en 40 jarig) jubilea personeel. De voorziening groot onderhoud is in lijn met de nieuwe uiting van de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving. De afname van de kortlopende schulden komt door de reeds ontvangen voorschotten in relatie tot doelsubsidies Verbetering Basisvaardigheden en de bouwbudgetten in relatie tot de huisvestingsprojecten. Deze middelen zullen we in de komende jaren inzetten in lijn met de doelen en looptijden van de projecten.

Investeringsbeleid

De investeringsprognose is opgesteld op basis van de te verwachten investeringen volgens de meerjarenplannen van de scholen en de bijbehorende vervangingsinvesteringen. We hebben ook nadrukkelijk gekeken naar de investeringen in relatie tot duurzaamheid van de gebouwen als gevolg van nieuwbouw, levensduur verlengende renovaties en energietransitie. Dit geeft het volgende beeld voor de komende jaren:

Investeringen Bedragen x € 1.000	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Duurzaamheid gebouwen	0	875	600	450	200
Meubilair	650	500	500	500	500
Leermiddelen	200	200	200	200	200
ICT	600	600	600	600	600
Overige	200	200	200	200	200
Totaal investeringen	1.650	2.375	2.100	1.950	1.700

De investeringen in 'Duurzaamheid gebouwen' betreft de eigen bijdragen bij nieuwbouw, levensduur verlengende renovaties en energietransitie. Deze investeringen zullen alleen plaatsvinden indien er een positieve businesscases aan ten grondslag ligt, waarbij de investering leidt tot een positief terugverdieneffect en daarmee lagere huisvestingslasten in de komende jaren worden gerealiseerd.

Kasstromen en financiering

Als gevolg van de jaarlijkse resultaten, investeringen, afschrijvingen en ontwikkelingen van de voorzieningen zullen de liquide middelen in de komende jaren dalen van € 18,7 miljoen

ultimo 2025 naar € 12,3 miljoen ultimo 2030. Dit past bij de bewuste keuzes vanuit het bestuur, waarin de komende jaren investeringen gepland staan in relatie tot duurzaamheid van de gebouwen als gevolg van nieuwbouw, levensduur verlengende renovaties en energietransitie. De kasstroom financieren we volledig met eigen liquide middelen en is geen beroep nodig op externe financiering.

Financiële positie

Op basis van bovenstaand meerjarig perspectief ontwikkelen de kengetallen liquiditeit, solvabiliteit, weerstandsvermogen, rentabiliteit en bovenmatig publiek eigen vermogen zich als volgt:

Kengetallen	Signaleringsgrens	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Liquiditeit*	< 50%	194%	185%	173%	172%	167%
Solvabiliteit II	< 30%	68%	69%	70%	70%	70%
Weerstandsvermogen	< 5%	15%	15%	15%	14%	15%
Rentabiliteit	Afhankelijk van de financiële positie	1,26%	0,35%	-0,60%	-0,04%	0,15%
Bovenmatig publiek eigen vermogen	Specifieke berekening	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee

* De Inspectie van het Onderwijs heeft in het nieuwe Onderzoekskader 2022 de signaleringswaarde van de liquiditeit voor grote instellingen (totale baten meer dan € 25 miljoen) verlaagd van 75% naar 50%.

Alle kengetallen blijven boven de (intern vastgesteld) signaleringswaarde. Bovenstaande kengetallen en signaleringswaarde zijn ook in lijn met het Onderzoekskader 2022 zoals de Inspectie van het Onderwijs hanteert voor het identificeren van besturen met een mogelijke financieel risico. We blijven een structureel gezonde organisatie en waarborgt hiermee de continuïteit van de organisatie en de scholen.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Op basis van de hierboven beschreven financiële positie hebben we voldoende financiële buffer om eventuele zich voordoende risico's financieel op te kunnen vangen. Door middel van de meerjarenraming en de jaarlijkse begroting worden de financiële risico's per school en op stichtingsniveau in beeld gebracht.

Periodiek wordt een integrale bestuursrapportage opgesteld, waarin aandacht is voor het verloop van het resultaat gedurende het jaar ten opzichte van de begroting. De bestuursrapportage bevat tevens een prognose van het resultaat tot en met einde van het boekjaar. De bestuursrapportage wordt besproken binnen het College van Bestuur, met Gemeenschappelijke Medezeggenschapraad en met de Raad van Toezicht. Daarnaast wordt de informatie uit de bestuursrapportage gebruikt om afwijkingen te signaleren en waar nodig op een zo vroeg mogelijk tijdstip in te kunnen grijpen. De bestuursrapportages over een kalenderjaar vormen de input voor het bestuursverslag.

We onderkennen de volgende risico's voor de komende jaren, waarbij tevens is aangegeven welke beheersingsmaatregelen worden getroffen om de risico's te mitigeren:

Beschikbaarheid personeel

Personeel is essentieel en het meest kostbare bezit voor goed kwalitatief onderwijs. Door druk op de arbeidsmarkt lopen ook wij het risico dat het niet lukt om (tijdig) voldoende kwalitatief goed personeel aan te kunnen trekken. Naar verwachting zal het lerarentekort verder toenemen. De laatste jaren zien we een hogere uitstroom van medewerkers dan eerdere jaren (nog altijd substantieel lager dan de landelijk uitstroom). Een groter aandeel

medewerkers maakt de afweging het onderwijs (gedeeltelijk) te gaan verlaten of kiest voor een baan dichterbij huis. Hiermee ontstaat permanente druk op het behouden en werven van goed personeel en het kunnen voldoen aan de vervangingsvraag.

- Wat doen wij?

Met goed werkgeverschap, een goede naam, ruimte in autonomie, stimuleren van professionalisering, focus op continue ontwikkeling en aandacht, gerichte begeleiding voor startende leraren, investeren in zij-instroom, boeien en binden we onze medewerkers en toekomstige collega's. Wij richten ons actief op management development, ib/kc trajecten, bieden medewerkers ontwikkelmogelijkheden en werken samen binnen de regio. We blijven investeren in personeel en hebben aandacht voor strategische personeelsplanning en strategisch personeelsbeleid. Tevens plannen we het formatieproces voor een volgend schooljaar zo in, dat we zo tijdig mogelijk de vacatures kunnen plaatsen voor het volgende schooljaar.

Onderwijs

Kinderen hebben behoefte aan een zekere mate van voorspelbaarheid en regelmaat. De druk op de beschikbaarheid van personeel brengt risico's met zich mee ten aanzien van de continuïteit van onderwijs aan de kinderen. Tevens zien we de complexiteit in de school toenemen doordat meer vraagstukken tegelijk in de klas samenkomen, terwijl scholen daar niet altijd meer tijd, mensen of ruimte voor terugkrijgen.

- Wat doen wij?

We zetten ons optimaal in om continuïteit en regelmaat van onderwijs zoveel als mogelijk te borgen en aan te sluiten op de behoefte van de kinderen. We zoeken naar mogelijkheden in het belang van goed onderwijs. De beschikbare middelen zetten zo effectief mogelijk in en waar nodig maken we gerichte keuzes om additionele middelen te verwerven en in te zetten.

Inclusiever onderwijs én De Speciale Basisschool richting 2035

In internationale verdragen heeft Nederland zich verbonden aan het uitgangspunt dat alle kinderen zoveel als maar mogelijk samen met hun leeftijdsgenootjes thuisnabij onderwijs kunnen volgen. Samen streven wij naar een inclusievere samenleving, met dus ook inclusiever onderwijs.

Wij vinden dat er meer werk gemaakt moet worden om inclusiever onderwijs te realiseren. Wij vinden dat meer inclusief en thuisnabij onderwijs voor meer kinderen, dus de stip op de horizon 'inclusief onderwijs 2035', bereikt kan worden door de mogelijkheden onder de huidige Wet op Primair Onderwijs te benutten. Dat betekent dat kwaliteitsontwikkelingen in de basisschool en de speciale basisschool en de verbinding tussen beide schoolsoorten daarbij een belangrijke driver kan zijn richting het streefbeeld 'inclusief onderwijs 2035'.

- Wat doen wij?

Wij zetten, in samenspraak en samenwerking met de partnerschoolbesturen en de samenwerkingsverbanden waarin wij participeren, onderzoek en ontwikkeling in gang. Daarbij moet helder zijn dat wij ten dienste van het bereiken van meer inclusief en thuisnabij onderwijs een duidelijke rol zien voor de Speciale Basisscholen die onder Optimus ressorteren. Deze ontwikkeling kan niet zonder meer middelen, verschuiving van middelen van passend onderwijs naar scholen en een verschuiving van speciaal onderwijs naar primair onderwijs. We zijn hierover actief in gesprek met gemeenten en samenwerkingsverbanden. Tevens zetten we ons actief in om de Speciale Basisscholen te huisvesten in of nabij een gebouw waarin een reguliere basisschool is gehuisvest.

Behouden marktaandeel in de regio

Voor de komende jaren wordt gestreefd naar minimaal het behouden van het marktaandeel in de regio. Na jaren van krimp is dit een duidelijke trendbreuk.

- Wat doen wij?

Het marktaandeel in de regio zullen we dan ook blijven monitoren, zowel specifiek gericht op de instroom van 4 jarigen als het totaal aantal leerlingen (groep 1 t/m 8) van een school. We monitoren dit voor alle scholen, kijkt ook gericht naar andere scholen in de

nabije omgeving en scholen in één gebouw (IKC's en MFA's). Het is belangrijk om zo goed mogelijk zicht te behouden op het aantal leerlingen per school en een zo betrouwbaar mogelijk beeld te hebben van de prognoses. Een daling of stijging van het aantal leerlingen heeft direct gevolgen voor de beschikbare middelen en dus ook voor de beschikbare formatie.

Asielzoekerskinderen en instroom Oekraïense kinderen

De inkomsten inzake asielzoekerskinderen en de instroom van Oekraïense kinderen vormen, evenals in voorgaande jaren, een onzekere factor. Voor de komende jaren is het uitgangspunt gehanteerd dat het aantal asielzoekerskinderen de komende jaren op ongeveer hetzelfde niveau blijft. Eventuele afwijkingen in het aantal asielzoekerskinderen en instroom van Oekraïense kinderen zal in de komende jaren impact hebben op zowel de kosten als de baten en daarmee grotendeels resultaatneutraal zijn.

- Wat doen wij?
We volgen nadrukkelijk de ontwikkeling van het aantal leerlingen binnen deze doelgroep, zowel qua instroom als uitstroom. Tevens willen we een flexibele schil behouden wat betreft de formatie voor deze doelgroep, zodat we ook tijdig kunnen bijsturen indien dit nodig is. De formatieve inzet voor deze specifieke doelgroep proberen we ook zoveel mogelijk inzetbaar te houden voor andere scholen binnen de stichting.

Beveiliging van data en het voldoen aan privacyregels

In de huidige maatschappij lopen wij, net als iedere organisatie, risico's rondom de beveiliging van data en het voldoen aan privacyregels. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) legt de verantwoordelijkheid bij iedere organisatie om aan te tonen dat voldaan wordt aan de privacyregels.

- Wat doen wij?
De afgelopen jaren hebben we voortgang geboekt om beleid op dit gebied verder te ontwikkelen, te vertalen in procedures en monitoring. Cruciaal is om continue te werken aan voldoende bewustzijn binnen de organisatie. Sinds 2021 is een privacy officer aangesteld om hierbinnen een belangrijke rol te spelen. In 2023 hebben we een scan laten uitvoeren hoe wij ons verhouden tot 'Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy Funderend Onderwijs'. In de komende jaren pakken we aanbevelingen uit deze scan op, zodat we (in lijn met de richtlijn) in 2030 voldoen aan het landelijk vastgestelde normenkader. Uitdaging daarbij is om de balans te houden tussen de wettelijke eisen en verplichtingen enerzijds en de praktische uitvoerbaarheid anderzijds.

Kwaliteit onderwijsgebouwen

Wij hebben te maken met relatief veel verouderde schoolgebouwen. De kwaliteit van de onderwijsgebouwen is de afgelopen jaren onder een vergrootglas komen te liggen. De coronacrisis bracht het (deels bekende) inzicht dat de ventilatie van veel schoolgebouwen in Nederland niet op orde is. Een inventarisatie bij de eigen schoolgebouwen toonde geen afwijkend beeld.

- Wat doen wij?
Met ondersteuning van de landelijke overheid en de gemeenten hebben we in de afgelopen jaren de ventilatie van meerdere schoolgebouwen verbeterd. Dit zal ook in de toekomst gaan vragen om aanzienlijke investeringen vanuit het Rijk en gemeenten maar ook, binnen hetgeen is toegestaan, vanuit eigen middelen. De Integraal Huisvestingsplan zijn inmiddels bij de drie gemeente (Land van Cuijk, Maashorst en Oss) van onze scholen vastgesteld. Wij hebben in de komende jaren extra middelen opgenomen om invulling te kunnen geven aan de optimalisatie van de onderwijsgebouwen.

Inflatie en cao

Jaarlijks stijgen de kosten als gevolg van inflatie, waarvan niet duidelijk is of deze door de overheid gecompenseerd gaan worden. In de afgelopen jaren heeft de overheid een loon- en prijscompensatie toegekend. Voor de komende jaren is de aannahme dat de overheid deze loon- en prijscompensatie blijft toekennen en dat dit een budgetneutraal effect zal hebben.

In de komende jaren zullen de cao-onderhandelingen effect hebben op de arbeidsvoorwaarden en de ontwikkeling van de loonkosten. De impact zal naar verwachting grotendeels budgetneutraal zijn aangezien de extra loonkosten zullen leiden tot aanvullende bekostiging.

- Wat doen wij?

In overeenstemming met het risico op de materiële kosten, blijven ook met betrekking tot inflatierisico intern benchmarken en blijven we zoeken naar schaalvoordelen door het bundelen van onze scholen richting leveranciers.

Onzekere rijksbijdragen en subsidies

Doelsubsidies

Op dit moment zijn er relatief veel tijdelijke doelsubsidies, waar personeel is aangenomen of behouden voor de bijbehorende activiteiten en realisatie van de doelen. Doelsubsidies vormen een steeds groter deel van de totale inkomsten van scholen in het primair onderwijs. Percentages van 5% tot 10% van de totale financiering op schoolniveau zijn inmiddels gebruikelijk. Dit maakt het begroten en tijdig anticiperen soms ingewikkeld. Dit is een gegeven waar wij mee om zullen moeten gaan. Natuurlijk is het in de basis fijn en begrijpelijk dat er extra middelen beschikbaar worden gesteld om specifieke doelen of speerpunten van de overheid te realiseren.

De groei van doelsubsidies heeft een aantal negatieve effecten, zoals:

- Met tijdelijke financiering is het niet mogelijk personeel een vast contract te geven. Het aantal tijdelijke contracten neemt daardoor toe;
- De concurrentie tussen scholen om personeel aan te trekken groeit: 'We vissen allemaal in dezelfde vijver'. Scholen met een uitdagende leerlingenpopulatie vissen hierbij vaker achter het net. Dit betekent dat leerlingen die het het hardst nodig hebben het meest last hebben van de concurrentiestrijd om leraren;
- De omvang van de doelsubsidies moet proportioneel zijn ten opzichte van de reguliere bekostiging en met de huidige groei is dat nu niet meer het geval;
- Aanvragen, beheren en verantwoorden van doelfinanciering betekent groei van bureaucratie en administratieve lasten in de scholen;
- Ongelijkheid tussen scholen groeit:
 - kleinere scholen hebben minder capaciteit om extra geld aan te vragen;
 - door de criteria voor toekenning komt het geld vaak bij dezelfde scholen terecht.
- Subsidies en andere doelfinanciering komen en gaan, waardoor voorspelbaarheid voor scholen afneemt en duurzaam een meerjarig (begrotings)beleid vormgeven lastig is;
- Door veel en diverse financiële sturing neemt het effect ervan af ('sturingsoverload').

Aanbevelingen richting de overheid met betrekking tot de doelsubsidies?

- Financiering moet vooraf duidelijk, op tijd, gericht en meetbaar zijn en een helder doel hebben;
- Gebruik het voor extra taken bovenop de kerntaken van de scholen;
- Zet het in voor een langere periode;
- Hoe minder regelingen hoe beter: voorkom disproportionele administratieve, verantwoordings- en controlelasten.

(Bron: PO-Raad d.d. 20 februari 2024)

<https://www.poraad.nl/arbeidszaken-bedrijfsvoering/financien-primair-onderwijs/groei-doelfinanciering-leidt-tot-meer>

- Wat doen wij?

We willen een flexibele schil behouden wat betreft deze formatie en activiteiten, zodat er tijdig bijgestuurd kan worden indien dit nodig is. De formatieve inzet voor deze specifieke activiteiten proberen we ook zoveel mogelijk inzetbaar te houden voor de reguliere onderwijsactiviteiten.

Kleine scholentoeslag

Het kabinet is voornemens de kleine scholentoeslag om te zetten naar een dunbevolktheidstoelage. Wij ontvangen relatief veel bekostiging in verband met kleine

scholentoeslag (circa € 2,1 miljoen), aangezien wij relatief veel 'kleine' scholen heeft (minder dan 150 leerlingen). De gemiddelde schoolgrootte binnen Optimus is circa 160 leerlingen en dit is landelijk circa 230 leerlingen. Een omzetting van de kleine scholentoeslag naar dunbevolktheidstoeslag kan een relatief grote impact hebben voor onze stichting. Het volledig vervallen van de kleine scholentoeslag zonder compensatie heeft een impact van circa € 2,1 miljoen en is vergelijkbaar met circa 25 fte. Dit is niet reëel, maar een negatief effect van circa 20% heeft een impact van circa € 0,4 miljoen en is vergelijkbaar met circa 5 fte. Doordat de mogelijke criteria van een dunbevolktheidstoeslag nog niet duidelijk is, is het nog niet mogelijk om de effecten hiervan in te schatten. Wij blijven daarom alert op het volgen van de ontwikkelingen hieromtrent.

- Wat doen wij?

Bij een aantal kleine scholen voeren we een onderzoek uit naar mogelijke kansrijke toekomstscenario's. Bij deze onderzoeken worden ouders, teamleden, leerlingen en overige stakeholders betrokken. Op deze wijze zijn we tijdig in gesprek over kansen, mogelijkheden en risico's. Daarnaast stimuleren we de scholen om samen te werken waar mogelijk (bijvoorbeeld in kernen / regio's), zodat binnen de organisatie optimaal gebruik gemaakt kan worden van elkaars expertise, van elkaar kunnen leren en overlap van (dezelfde) werkzaamheden kunnen beperken.

Overheidsfinanciën

Voor de (middel)lange termijn zal het kabinetsbeleid ook invloed hebben op onze organisatie. Het asielbeleid zal impact hebben op nieuwkomers voorzieningen en het NT-2 beleid. Het stoppen met de wildgroei aan subsidies en dit omzetten in solide structurele financiering juichen wij toe, maar zien we (nog) niet terug in de praktijk. We zien wel een beleidsarme miljoenennota 2026.

Tevens is er een definitieve rechterlijke uitspraak inzake de bekostiging 2022 in het Primair Onderwijs. In het hoger beroep heeft de Raad van State, in lijn met eerdere uitspraak, de scholen gelijk gegeven dat OCW onvoldoende bekostiging in 2022 heeft uitbetaald: 'OCW heeft zich niet gehouden aan de wettelijke plicht om schoolorganisaties voldoende financiële middelen toe te kennen om de uitgaven en inkomsten in balans te houden'. Het is nog onduidelijk wat het effect zal zijn. Een uitbetaling kan leiden tot een andere bezuiniging binnen de begroting van OCW (Primair Onderwijs). Kans is groot dat het een eenmalige correctie gaat worden, alleen is nog niet duidelijk om welk bedrag het gaat en in welk jaar dit daadwerkelijk gerealiseerd wordt.

- Wat doen wij?

We behouden een wendbare organisatie die in staat is om mee te bewegen met dergelijke ontwikkelingen. We zorgen voor een voldoende flexibele schil en bewaakt de meerjarige uitgaven en investeringen vanuit een meerjarig perspectief.

Beheersingsmaatregel om risico's te mitigeren

Naast de hierboven genoemde beheersingsmaatregel (wat doen wij?) geldt generiek dat wij tijdig en adequaat zullen inspelen op genoemde risico's. Inspelen kan betekenen dat risico's gemitigeerd worden en/of kansen tijdig benut worden. In dit kader is het van belang dat het jaarlijkse en het meerjarige proces van begroten beleidsrijk is. Het werken met scenario's en meerjarige plannen maakt het mogelijk om in financiële zin voldoende wendbaar te zijn als organisatie. Hierbij hoort ook een flexibele kostenstructuur, zowel in de personele (formatie) als de materiële lasten, investeringen en onderhoud. We zullen bij uitgaven en investeringen nadrukkelijk rekening houden met de effecten op de lange termijn, bijvoorbeeld met business cases.

Het continu monitoren van de risico's is onderdeel van de financiële PDCA-cyclus en vormt een vast onderdeel van de bestuursrapportages die besproken worden in het College van Bestuur, met Gemeenschappelijke Medezeggenschapraad en met de Raad van Toezicht.

5. Jaarrekening

5.1 Grondslagen van de jaarrekening

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de bepalingen opgenomen in de Ministeriële Richtlijn jaarverslaggeving onderwijs. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingprijs onder aftrek van eventuele investeringssubsidies, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Er wordt afgeschreven vanaf de eerste dag van de maand volgend op de dag van ingebruikname. Investerings onder de € 1.000 worden rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht.

Het economisch eigendom van de gebouwen, behoudens de eigendom van het bestuurskantoor, is in handen van de gemeente en het juridisch eigendom berust bij het schoolbestuur. Voor kosten van periodiek groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. De voorziening groot onderhoud is opgenomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde, voor zover noodzakelijk onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld in de toelichting op de balans, ter vrije beschikking van het bestuur en worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Algemene reserve

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

Bestemmingsreserve NPO

In 2021 is door DUO in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs een lumpsumbijdrage toegekend voor het wegwerken van onderwijsachterstanden die tijdens de Coronacrisis zijn opgelopen. Deze middelen zijn aan het einde van boekjaar 2025 volledig besteed.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op balansdatum bestaan en waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen worden geboekt maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter equalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum.

Voorziening groot onderhoud

Kosten van groot onderhoud worden verwerkt via een onderhoudsvoorziening. De waardering vindt volgens plaats met een tijdsevenredige opbouw van de voorziening per onderhoudscomponent. De geschatte bedragen voor de onderhoudscomponenten zijn gebaseerd op een meerjarenonderhoudsbegroting. De kosten van verricht groot onderhoud worden verwerkt ten laste van een onderhoudsvoorziening voor zover deze is gevormd voor de beoogde kosten. Indien de kosten van verricht groot onderhoud afwijken van de boekwaarde van de voor de betreffende onderhoudscomponent aangehouden voorziening, wordt dit verschil verwerkt in de staat van baten en lasten. Uitgaven onder de € 2.000 en uitgaven welke een cyclus hebben van 3 jaar of korter worden rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de CAO dienen te worden betaald. Uitgangspunt voor de berekening van de opbouw van de voorziening is het vaste bedrag van € 1.431 per FTE (voor 2024: € 1.365) per ultimo van het jaar.

Voorziening personeel

De voorziening personeel is gevormd ter dekking van de kosten van ziekte, ontslag en gespaarde uren duurzame inzetbaarheid. De voorziening is berekend op basis van de lopende ziektegevallen per ultimo boekjaar en de verwachte duur daarvan, op de te verwachten claims van het Participatiefonds en de kosten voor gespaarde uren duurzame inzetbaarheid.

Kortlopende schulden en overlopende passiva

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar en zijn opgenomen tegen de nominale waarde.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Onder de Overige overheidsbijdragen en -subsidies worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door gemeente of provincie. Deze bijdragen en subsidies worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelslasten

Onder de personeelslasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten, bedrijfsgezondheidszorg.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de verkrijgingsprijs van de desbetreffende (immateriële en) materiële vaste activa. Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur. Er wordt afgeschreven vanaf de eerste dag van de maand volgend op de dag van ingebruikname.

Activa	Afschrijvingsjaren	Afschrijvingspercentages
Terreinen	Niet van toepassing	Niet van toepassing
Gebouwen en verbouwingen		
Gebouwen	30 jaar	3,33%
Verbouwingen	20 jaar	5,00%
Inventaris en apparatuur		
Meubilair	20 jaar	5,00%
Speeltoestellen	15 jaar	6,67%
Chromebooks, laptops en iPads	4 jaar	25,00%
Digiborden	7 jaar	14,29%
Overige ICT gerelateerde investeringen	5 jaar	20,00%
Apparatuur	10 jaar	10,00%
Andere vaste bedrijfsmiddelen		
Leermiddelen	8 jaar	12,50%

Pensioenverplichtingen

Optimus heeft voor haar werknemers een toegezegd-pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij Optimus. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Naar de stand per 31 december 2025 is de actuele dekkingsgraad van het pensioenfonds 123,5 % (bron: website www.abp.nl, d.d. 04-02-2026). Gedurende het kalenderjaar 2025 is een gemiddelde dekkingsgraad behaald van 118,3%. Optimus heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Optimus heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Ontvangen interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.

5.2 Balans (na resultaatbestemming)

Activa	31-12-2025	31-12-2024
Vaste activa		
Materiële vaste activa	10.333.776	8.954.568
	10.333.776	8.954.568
Vlottende activa		
Vorderingen	761.186	1.011.534
Liquide middelen	18.738.102	17.528.974
	19.499.288	18.540.508
Totaal activa	29.833.064	27.495.076
Passiva	31-12-2025	31-12-2024
Eigen vermogen	8.203.838	8.332.735
Voorzieningen	10.221.250	10.306.945
Kortlopende schulden	11.407.976	8.855.396
Totaal passiva	29.833.064	27.495.076

5.3 Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten	Realisatie 2025	Begroot 2025	Realisatie 2024
Baten			
Rijksbijdragen	55.835.724	53.190.784	51.326.429
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	280.414	239.157	293.165
Overige baten	3.254.674	3.181.376	2.876.230
Totaal van baten	59.370.812	56.611.317	54.495.824
Lasten			
Personeelslasten	49.940.119	48.481.650	47.544.956
Afschrijvingen	1.275.001	1.289.243	1.186.689
Huisvestingslasten	4.405.237	4.123.138	4.140.279
Overige lasten	4.266.619	4.050.997	4.239.758
Totaal van lasten	59.886.976	57.945.028	57.111.682
Totaal van saldo baten en lasten	-516.164	-1.333.711	-2.615.858
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	397.400	400.000	624.998
Rentelasten en soortgelijke kosten	-10.133	-6.890	-10.083
Totaal van resultaat	-128.897	-940.601	-2.000.943

5.4 Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht	2025	2024
<i>Kasstromen uit operationele activiteiten</i>		
Saldo baten en lasten	-516.164	-2.615.858
<i>Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat</i>		
Aanpassingen voor afschrijvingen	1.275.001	1.186.689
Toename van voorzieningen	-85.695	-321.441
Totaal van aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat	1.189.306	865.248
<i>Veranderingen in werkkapitaal</i>		
Afname van vorderingen	250.348	-86.460
Toename van schulden	2.552.580	1.150.973
Totaal van veranderingen in werkkapitaal	2.802.928	1.064.513
Totaal van kasstroom uit bedrijfsoperaties	3.476.070	-686.097
Ontvangen interest	397.400	624.998
Betaalde interest	-10.133	-10.083
Totaal van kasstroom uit operationele activiteiten	387.267	614.915
<i>Kasstromen uit investeringsactiviteiten</i>		
Investerings in materiële vaste activa	-2.654.209	-1.631.936
Ontvangsten uit hoofde van vervreemding van materiële vaste activa	0	0
Afname overige financiële vaste activa	0	0
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-2.654.209	-1.631.936
Ontwikkeling liquide middelen	1.209.128	-1.703.118
Eindstand liquide middelen	18.738.102	17.528.974
Beginstand liquide middelen	17.528.974	19.232.092
Ontwikkeling liquide middelen	1.209.128	-1.703.118

5.5 Toelichting bij de balans

Vaste activa

Materiële vaste activa	Gebouwen	Grond	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Totaal
Stand begin periode					
Historische kostprijs	3.468.896	300.000	10.461.524	1.810.051	16.040.471
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-548.908	0	-5.408.613	-1.128.382	-7.085.903
Materiële vaste activa aan het begin van de periode	2.919.988	300.000	5.052.911	681.669	8.954.568
Verloop gedurende periode					
Investerings	740.589	0	1.631.956	281.664	2.654.209
Desinvesteringen	0	0	-1.094.627	-229.172	-1.323.799
Afschrijvingen	-170.082	0	-933.002	-171.917	-1.275.001
Afschrijving desinvesteringen	0	0	1.094.627	229.172	1.323.799
Totaal van mutaties gedurende de periode	570.507	0	698.954	109.747	1.379.208
Stand einde periode					
Historische kostprijs	4.209.485	300.000	10.998.853	1.862.543	17.370.881
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-718.990	0	-5.246.988	-1.071.127	-7.037.105
Totaal materiële vaste activa aan het einde van de periode	3.490.495	300.000	5.751.865	791.416	10.333.776
Afschrijvingspercentage	3,33%-5,00%	0,00%	5,00%-25,00%	12,50%	

Per 1 januari 2025 niet meer in gebruik zijnde en volledig afgeschreven activa zijn in 2025 als desinvestering afgeboekt. Dit betreft een bedrag van € 1.323.799 aan desinvesteringen en cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen.

Vlottende activa

Vorderingen	31-12-2025	31-12-2024
Vorderingen op handelsdebiteuren	245.804	114.559
Dubieuze handelsdebiteuren	-24.330	-24.330
Overige vorderingen op OCW en EZ	181.568	105.668
Gemeentes diverse projecten	12.375	392.469
Overige kortlopende vorderingen < € 50.000	124.477	100.560
Subtotaal vorderingen	539.894	688.926
<i>Overlopende activa</i>		
Vooruitbetaalde kosten	122.978	184.185
Te ontvangen interest	98.314	138.423
Overlopende activa	221.292	322.608
Totaal vorderingen	761.186	1.011.534

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar. Ultimo 2025 is een voorziening oninbaarheid opgenomen van € 24.330 vanwege een openstaande vordering onder de handelsdebiteuren.

Liquide middelen	31-12-2025	31-12-2024
Schatkistbankieren	18.656.338	17.414.289
Tegoeden op bankrekeningen	81.764	114.685
Liquide middelen	18.738.102	17.528.974

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking van Optimus.

Eigen vermogen

Eigen vermogen	31-12-2024	Allocatie van het resultaat	Overige mutaties	31-12-2025
Stichtingskapitaal	45	0	0	45
Algemene reserve	7.670.557	447.063	0	8.117.620
Bestemmingsfonds privaat	86.173	0	0	86.173
Bestemmingsreserves publiek	575.960	-575.960	0	0
Totaal eigen vermogen	8.332.735	-128.897	0	8.203.838

Het resultaat over 2025 wordt volgens bovenstaand overzicht bestemd.

Bestemmingsfonds privaat	31-12-2024	Allocatie van het resultaat	Overige mutaties	31-12-2025
Overige privaat	86.173	0	0	86.173
Totaal bestemmingsfonds privaat	86.173	0	0	86.173

Bestemmingsreserves publiek	31-12-2024	Allocatie van het resultaat	Overige mutaties	31-12-2025
Nationaal Programma Onderwijs	575.960	-575.960	0	0
Totaal bestemmingsreserves publiek	575.960	-575.960	0	0

Voorzieningen

Voorzieningen	31-12-2024	Nieuw gevormde voorzieningen	Uitgaven ten laste van de voorziening gebracht	31-12-2025
Voorziening onderhoud	8.989.107	755.473	-1.152.836	8.591.744
Voorziening jubilea	668.931	136.798	-59.818	745.911
Voorziening personeel	648.907	819.701	-585.013	883.595
Totaal voorzieningen	10.306.945	1.711.972	-1.797.667	10.221.250

De voorziening onderhoud is in gebruik om een reservering te maken voor de toekomstige onderhoudskosten. De voorziening jubilea betreft de verplichtingen aan personeel uit hoofde van jubilea. De voorziening personeel betreft de verplichtingen aan personeel uit hoofde van ziekte en ontslag en duurzame inzetbaarheid.

Voorzieningen	31-12-2025	Kortlopend <1 jaar	Langlopend < 1 jaar
Voorziening onderhoud	8.591.744	927.933	7.663.811
Voorziening jubilea	745.911	60.000	685.911
Voorziening personeel	883.595	516.759	366.836
Totaal voorzieningen	10.221.250	1.504.692	8.716.558

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden	31-12-2025	31-12-2024
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	902.211	644.906
Schulden ter zake van belastingen en premies van sociale verzekeringen	2.239.191	2.153.244
Schulden ter zake van pensioenen	610.755	571.097
RC Ingenium	242.705	297.687
Gemeentelijke gelden	129.153	43.668
Afrekening Mosagroep	13.523	71.381
Overige kortlopende schulden < € 50.000	95.820	90.066
Subtotaal kortlopende schulden	4.233.358	3.872.049
<i>Overlopende passiva</i>		
Gemeentelijke bouwbudgetten	1.950.913	1.580.329
Vakantiegeld en vakantiedagen	1.610.643	1.504.371
Vooruitontvangen subsidies OCW	2.730.462	1.339.613
Gemeentelijke doelsubsidies	83.760	315.786
Vooruitontvangen bedragen	0	202.464
Bindingstoelage	111.490	0
Nog te besteden projectsubsidies	687.350	40.784
Overlopende passiva	7.174.618	4.983.347
Totaal kortlopende schulden	11.407.976	8.855.396

5.6 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Inkoopverplichtingen

Naam	Soort	Ingangsdatum	Einddatum	Jaarlijkse verplichting	Opmerking
Engie	Inkoop energie	01-01-2026	31-12-2030	750.000	Raming, nieuw contract per 1 januari 2026
IBN Facilitair	Schoonmaak	01-07-2022	30-06-2026	850.000	Raming, mogelijkheid van twee verlengingen voor één jaar zijn opgenomen in de raamovereenkomst

5.7 Model E Verbonden partijen

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag in 2025

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelnamepercentage
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Stroomland	Stichting	Nijmegen	4	
Samenwerkingsverband PO 30.06	Vereniging	Oss	4	
Coöperatieve Mosagroep U.A.	Coöperatie	Cuijk	4	27,62%
CPV Ingenium U.A.	Coöperatie	Cuijk	4	25,17%

5.8 Toelichting op staat van baten en lasten

In onderstaande opstellingen treft u een vergelijking tussen het in 2025 gerealiseerde resultaat en de begroting, en het resultaat van 2024. De begroting 2025 is door de Raad van Toezicht vastgesteld in haar vergadering van 9 december 2024.

Baten

Rijksbijdragen	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
<i>Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW</i>			
Lumpsum bekostiging	51.079.127	49.790.352	47.809.401
Vergoeding OC&W achterstandsmiddelen	615.114	601.745	602.813
Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	345.144	339.405	642.940
Arbeidsmarkttoelage	139.070	0	154.885
Eerste opvang vreemdelingen	660.432	400.000	497.404
Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW	52.838.887	51.131.502	49.707.443
<i>Overige subsidies OCW</i>			
Geormerkte subsidies OCW	0	0	0
Niet geormerkte subsidies OCW	2.111.017	1.397.500	745.096
Overige subsidies OCW	2.111.017	1.397.500	745.096
<i>Inkomensoverdracht rijksbijdragen</i>			
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage voor samenwerkingsverbanden passend onderwijs	1.032.873	661.782	873.890
Inkomensoverdracht rijksbijdragen	1.032.873	661.782	873.890
Totaal rijksbijdragen	55.835.724	53.190.784	51.326.429

Overige overheidsbijdragen en -subsidies	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Vergoeding gymzalen	17.733	22.500	30.110
Overige vergoedingen gemeente	262.681	216.657	263.055
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	280.414	239.157	293.165

Overige baten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
<i>Opbrengst verhuur</i>			
Baten verhuur medegebruik	472.023	444.943	363.587
Opbrengst verhuur	472.023	444.943	363.587
<i>Detachering personeel</i>			
Detacheringen inkomsten	1.563.164	1.701.373	1.466.682
Doorbelasting vervangingspool	656.700	653.000	489.563
Detachering personeel	2.219.864	2.354.373	1.956.245
<i>Ouderbijdragen</i>			
Bijdrage ouders	38.392	38.780	51.521
Ouderbijdragen	38.392	38.780	51.521
<i>Overige baten, overige</i>			
Overige personele baten	184.601	155.000	166.274
Overige baten	339.794	188.280	338.603
Overige baten, overige	524.395	343.280	504.877
Totaal overige baten	3.254.674	3.181.376	2.876.230

Lasten

Personeelslasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Lasten uit hoofde van personeelsbeloningen			
Lonen	35.351.798	35.455.000	33.582.199
Sociale lasten	5.111.605	5.000.000	4.803.200
Premies Participatiefonds	289.944	300.000	540.300
Pensioenpremies	5.117.567	5.000.000	4.882.806
Subtotaal lasten uit hoofde van personeelsbeloningen	45.870.914	45.755.000	43.808.505
Overige lasten uit hoofde van personeelsbeloningen			
<i>Dotaties personele voorzieningen</i>			
Dotatie voorziening jubilea	136.798	75.000	97.935
Dotatie voorziening personeel	819.701	0	599.702
Dotaties personele voorzieningen	956.499	75.000	697.637
<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>			
Kosten inleen vervangingspool	884.323	851.600	754.640
Kosten inleen personeel	1.366.896	900.800	1.118.334
Lasten personeel niet in loondienst	2.251.219	1.752.400	1.872.974
<i>Diverse overige personeelslasten</i>			
Scholingskosten/nascholing	863.713	788.700	889.140
Kosten arbodienst en BGZ	195.445	155.000	197.262
Duurzaam inzetbaarheidscontracten	120.663	0	169.696
Reis-en verblijfskosten	56.263	65.150	70.144
Vrijwilligersvergoeding	54.448	55.070	53.261
Overige personeelskosten	368.126	339.800	335.797
Kantine kosten	86.960	80.550	86.289
Diverse overige personeelslasten	1.745.618	1.484.270	1.801.589
Subtotaal overige lasten uit hoofde van personeelsbeloningen	4.953.336	3.311.670	4.372.200
<i>Ontvangen vergoedingen</i>			
Ontvangen vergoedingen en uitkeringen	-884.131	-585.020	-635.749
Subtotaal ontvangen vergoedingen	-884.131	-585.020	-635.749
Totaal personeelslasten	49.940.119	48.481.650	47.544.956

Afschrijvingen	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Gebouwen	170.082	183.068	131.068
Inventaris en apparatuur	933.002	930.935	878.537
Andere vaste bedrijfsmiddelen	171.917	175.240	177.084
Totaal afschrijvingen	1.275.001	1.289.243	1.186.689

Huisvestingslasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Huurlasten/medegebruik	793.395	754.908	751.456
Onderhoudslasten	489.898	360.000	469.278
Lasten voor energie en water	774.245	875.500	721.122
Schoonmaakkosten	1.244.382	1.097.750	1.123.029
Gemeentelijk belastingen en heffingen	87.356	74.910	84.612
Dotatie onderhoudsvoorziening	755.473	750.000	721.495
Overige huisvestingslasten	260.488	210.070	269.287
Totaal huisvestingslasten	4.405.237	4.123.138	4.140.279

Overige lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
<i>Algemene beheerskosten</i>			
Kosten administratie	522.630	662.800	640.786
Accountantskosten	36.949	35.000	26.640
Bestuurskosten	35.366	5.000	24.953
Subtotaal administratie- en beheerslasten	594.945	702.800	692.379

<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud ICT automatisering	506.962	570.675	575.154
Subtotaal inventaris en apparatuur	506.962	570.675	575.154

<i>Leer- en hulpmiddelen</i>			
Leermiddelen / verbruiksmateriaal	530.526	557.700	511.076
Licentiekosten onderwijs	519.674	568.900	552.809
Leerpakketten	358.970	200.000	314.404
Kopieerkosten en drukwerk	242.844	262.450	257.294
Subtotaal leer- en hulpmiddelen	1.652.014	1.589.050	1.635.583

<i>Overige</i>			
Kosten MR/OR	20.903	13.800	27.112
Verzekeringen	58.888	62.500	76.509
Culturele vorming	70.037	76.970	63.473
Schoolreis en sportdagen, kamp	67.762	79.750	94.468
Leerlingonderzoeken	52.581	37.050	83.943
Telefoonkosten	63.945	53.030	51.261
Abonnementen/lidmaatschappen	340.734	313.797	309.493
Overige schoolactiviteiten	8.947	4.600	5.978
Representatiekosten	43.016	48.125	53.648
Kosten projecten	556.208	319.300	379.556
Overige kosten onderwijs	229.677	179.550	191.201
Subtotaal overige	1.512.698	1.188.472	1.336.642
Totaal overige lasten	4.266.619	4.050.997	4.239.758

Accountantshonoraria

De accountantshonoraria zijn vermeld in onderstaand overzicht.

Accountantshonoraria	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Voor het onderzoek van de jaarrekening	26.426	25.168
Voor andere controleopdrachten	9.281	0
Voor adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Voor andere niet-controlediensten	0	2.683
Totaal van accountantshonoraria	35.707	27.851

Financiële baten en lasten

Overige lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	397.400	400.000	624.998
Rentelasten en soortgelijke kosten	-10.133	-6.890	-10.083
Totaal financiële baten en lasten	387.267	393.110	614.915

5.9 Model G Verantwoording subsidies

G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule 01-01-2025 t/m 31-12-2025

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2025	Prestatie afgerond?
Brugfunctionaris	BRF-240538	08-05-2024	120.000	80.000	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-240539	08-05-2024	120.000	80.000	Onderhanden
Brugfunctionaris	BRF-240601	08-05-2024	120.000	80.000	Onderhanden
Onderwijsregio's	OWR230082	30-01-2024	192.500	192.500	Ja
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO25417	18-11-2025	15.000	15.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO25346	19-11-2025	10.000	10.000	Onderhanden
Ontwikkelkracht 2024-2025	OWK240189	10-07-2024	4.166	4.166	Ja
Ontwikkelkracht 2025-2026	OWK250066	17-04-2025	41.580	41.580	Onderhanden
Ontwikkelkracht 2025-2026	OWK250086	17-04-2025	41.580	41.580	Onderhanden
Ontwikkelkracht 2025-2026	OWK250091	17-04-2025	41.580	41.580	Nee
School en omgeving 2023-2025	RSO-24021	06-08-2024	169.920	169.920	Ja
School en omgeving 2025-2028	RSO-25523	23-06-2025	522.720	87.120	Onderhanden
Studieverlof	ABLTINS-409098	08-05-2025	10.196	10.196	Ja
Studieverlof	ABLTINS-409139	08-05-2025	6.373	6.373	Ja
Studieverlof	ABLTINS-409750	08-05-2025	5.417	5.417	Ja
Studieverlof	ABLTINS-411176	08-05-2025	12.746	12.746	Ja
Studieverlof	ABLTINS-415548	19-06-2025	10.196	10.196	Ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0390	31-05-2023	104.000	104.000	Ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1135	31-05-2023	142.000	142.000	Ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1199	31-05-2023	114.000	114.000	Ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1277	31-05-2023	142.000	142.000	Ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1830	31-05-2023	53.000	53.000	Ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1606	18-06-2024	192.000	192.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1635	18-06-2024	184.000	184.000	Onderhanden

G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule 01-01-2025 t/m 31-12-2025

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2025	Prestatie afgerond?
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1686	18-06-2024	47.000	47.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1690	18-06-2024	46.000	46.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1705	18-06-2024	195.000	195.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1720	17-06-2024	77.000	77.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1798	17-06-2024	123.000	123.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1855	18-06-2024	254.000	254.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2064	18-06-2024	550.000	550.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2302	18-06-2024	220.000	220.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2328	18-06-2024	155.000	155.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2388	18-06-2024	241.000	241.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2674	18-06-2024	315.000	315.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2695	18-06-2024	159.000	159.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2724	18-06-2024	161.000	161.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3050	18-06-2024	320.000	320.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV24R2P-PO-0016	21-10-2024	91.000	91.000	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0189	28-04-2025	55.350	10.723	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0557	28-04-2025	70.110	13.582	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0870	28-04-2025	67.650	13.105	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0952	28-04-2025	47.970	9.293	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0956	28-04-2025	31.365	6.076	Onderhanden

G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule 01-01-2025 t/m 31-12-2025

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2025	Prestatie afgerond?
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0990	28-04-2025	48.585	9.412	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1021	28-04-2025	84.870	16.441	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1237	28-04-2025	67.035	12.986	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1244	28-04-2025	44.280	8.578	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1668	28-04-2025	52.275	10.127	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1860	28-04-2025	88.560	17.156	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1906	28-04-2025	25.830	5.004	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2071	28-04-2025	94.095	18.228	Onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2561	28-04-2025	172.815	33.478	Onderhanden
Totaal			6.279.764	4.957.563	

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule 01-01-2025 t/m 31-12-2025

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2024	Prestatie afgerond?
Totaal			0	0	0

5.10 WNT verantwoording

Per 1 januari 2013 is de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. De WNT is van toepassing op Optimus. Het voor Optimus toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 191.000 (Bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D).

Complexiteitspunten per criterium:	Punten
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	2
Totaal aantal complexiteitspunten	11

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen, gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Bezoldiging 2025

Naam	H.J.Th. van de Ven	M.A.M. Donders	J.M. Sakko
Functie	Voorzitter CvB	Lid CvB, voorzitter per 01-04-2025	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01-31/07	01/01-31/12	01/04-31/12
Omvang van het dienstverband uitgedrukt als deeltijdfactor in FTE	1,000	1,000	1,000
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
<i>Bezoldiging</i>			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	99.124	153.486	95.223
Beloningen betaalbaar op termijn	13.618	23.404	16.793
<i>Subtotaal bezoldiging</i>	112.742	176.890	112.016
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	110.937	181.000	143.904
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0
Totaal bezoldiging	112.742	176.890	112.016
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Zie toelichting *	N.v.t.	N.v.t.

* Als gevolg van pensionering van de heer Van de Ven in 2025 is in 2025 ook vakantiegeld uitbetaald die betrekking heeft op 2024. De overschrijding is derhalve toegestaan.

Bezoldiging 2024

Naam	H.J.Th. van de Ven	M.A.M. Donders
Functie	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01-31/12	01/01-31/12
Omvang van het dienstverband uitgedrukt als deeltijdfactor in FTE	1,000	1,000
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja
<i>Bezoldiging</i>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	155.163	153.486
Beloningen betaalbaar op termijn	23.404	23.404
<i>Subtotaal bezoldiging</i>	178.567	176.890
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	181.000	181.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0
Totaal bezoldiging	178.567	176.890
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bezoldiging 2025

Naam	M. Arets	C.A.C. van Bragt	L.M.M. van Genugten	W.H. Meijer	K.J.M. van der Velden	J. van de Ven	E.A.R. de Vries
Functie	Lid	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/09-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31-12
<i>Bezoldiging</i>							
Bezoldiging exclusief onverschuldigde betalingen	7.640	10.840	7.640	2.547	7.640	7.640	7.640
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.100	28.650	19.100	6.367	19.100	19.100	19.100
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	0	0	0	0	0	0	0
Totaal bezoldiging	7.640	10.840	7.640	2.547	7.640	7.640	7.640
Verplichte motivering indien overschrijding	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Bezoldiging 2024

Naam	M. Arets	C.A.C. van Bragt	L.M.M. van Genugten	A.T. Hoogland	K.J.M. van der Velden	J. van de Ven	E.A.R. de Vries
Functie	Lid	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/09-31-12
<i>Bezoldiging</i>							
Bezoldiging exclusief onverschuldigde betalingen	7.240	10.440	7.240	7.240	7.240	7.240	2.414
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.100	27.150	18.100	18.100	18.100	18.100	6.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	0	0	0	0	0	0	0
Totaal bezoldiging	7.240	10.440	7.240	7.240	7.240	7.240	2.414
Verplichte motivering indien overschrijding	n.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Bedragen zijn, indien van toepassing, exclusief BTW.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 of 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

5.11 Ondertekening

Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Het College van Bestuur van Optimus Primair Onderwijs heeft de jaarrekening 2025 vastgesteld in de vergadering van 31 maart 2026.

De Raad van Toezicht van Optimus Primair Onderwijs heeft de jaarrekening 2025 goedgekeurd in de vergadering van 11 mei 2026.

Ondertekening door leden van College van Bestuur en Raad van Toezicht

Ten blijke van de vaststelling en goedkeuring is de jaarrekening ingevolge artikel 15 lid 6 van de statuten ondertekend door alle leden van het College van Bestuur en Raad van Toezicht.

College van Bestuur

w.g.

drs. M.A.M. Donders RA
Voorzitter

Raad van Toezicht

w.g.

ing. K.J.M. van der Velden
Voorzitter

w.g.

mr. drs. M. Arets
Lid

w.g.

W.H. Meijer
Lid

w.g.

J. van de Ven
Vice-voorzitter

w.g.

E.A.R. de Vries
Lid

6. Jaarverslag 2025 Raad van Toezicht

6.1 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.

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, de kadernota financiën en het uit het koersplan voortvloeiende beleidsplan, de kwartaal bestuursrapportages, de (jaar)begroting, meerjarenbegroting en de jaarstukken waaronder de financiële jaarrekening en het bestuursverslag 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, vaststellen jaaragenda/activiteitenplan RvT, deskundigheidsbevordering of vergoeding voor gemaakte onkosten en vacatiegeld; en
- klankbord en adviestaak (het stimulerend toezicht).

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

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

Samenstelling van de RvT in 2025

Statutair

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

In het kalenderjaar 2025 bestaat de RvT uit 6 en vanaf 1 september 7 leden.

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, diversiteit en vernieuwing van zijn samenstelling.

In het jaar 2025 treedt volgens het rooster van aftreden één lid 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 RvT 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.

De leden van de RvT

De leden van de RvT in 2025 zijn:

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

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

De heer ing. K.J.M. van der Velden, lid

Mevrouw mr. drs. M. Arets, lid

De heer J. van de Ven, lid

De heer drs. E.A.R. de Vries, lid

De heer W.H. Meijer, lid (vanaf 1 september 2025)

Evaluatie en samenstelling RvT in 2025

In een terugblik over 2025 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.

Commissies van de RvT

In 2025 functioneren er drie commissies* van de RvT, te weten:

- Commissie Bedrijfsvoering & Control (voorheen Auditcommissie);
- Commissie Remuneratie & Governance (voorheen remuneratiecommissie);
- Commissie Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie (Commissie onderwijs & professionalisering).

**de benamingen van de commissies zijn per 1 november 2025, congruent aan de benamingen van de staf.*

De commissies ondersteunen de RvT bij zijn taak.

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

Leden van de commissie Bedrijfsvoering & Control zijn M. Arets (cie. vz.), L. van Genugten, K. van der Velden en E. de Vries.

Leden van de commissie Remuneratie & Governance zijn M. Arets (cie. vz.) en C. van Bragt. Vanaf november sluit K. van der Velden aan (de warme overdracht i.v.m. vertrek C. van Bragt per 1 januari 2026).

Leden van de commissie Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie zijn J. van de Ven (cie. vz.), L. van Genugten, K. van der Velden en W. Meijer (vanaf 1 september 2025).

De jaarverslagen over 2025 van de drie commissies worden bij dit jaarverslag gevoegd.

Het ambtelijk secretariaat van de RvT

De functie van ambtelijk secretaris wordt in 2025 een formatieomvang van 0,3 fte uitgevoerd door B. Guldemond.

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

De taken van deze functionaris zijn m.n. de vergaderschema's en agendaplanning van RvT en de drie commissies, voorbereiden vergaderdossier RvT, 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 3 gemeenten gemonitord of er zaken m.b.t. Optimus gepubliceerd/besproken zijn.

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

Statutair

Statutair bepaald, is (op het hoogste aggregatieniveau) de RvT "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 vergaderingen 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-vergader-verslagen 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 "Optimus Wereldscholen 2022-2026"
 - Kadernota Financiën
 - Jaarstukken
 - Begroting
 - Bestuursrapportages
 - Jaarplannen van de commissies van de RvT
 - Intentie tot de oprichting van een nieuwe rechtspersoon
- door contacten met (het presidium van) de GMR.

De RvT 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 RvT 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/besluit dat leidt;

- welke externe- en welke interne informatie bij de voorbereiding betrokken is;
- of de RvT volledig aangewezen is op informatie van het CvB, dan wel ook zelf informatie verzameld heeft;
- tot welk besluit of advies de RvT is gekomen;
- met wie over dit besluit gecommuniceerd moet worden.

De RvT 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 RvT kennen een beschikbare vergadertijd van 20 uur op jaarbasis. Gegeven de omvangrijke agenda heeft de RvT 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 per 28 april 2016 in overleg met het CvB het besluit genomen om zijn statuten te actualiseren.

Op 23 januari 2023 zijn in overeenstemming met de RvT en CvB de statuten gewijzigd.

Een nieuwe considerans, welke aan de statuten voorafgaat, 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 RvT 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 RvT, 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.

Casuïstiek n.a.v. nieuwsitem (schijn van) belangenverstremming

Naar aanleiding van een onderzoek van Nieuwsuur naar (de schijn van) belangenverstremming van schoolbestuurders/toezichthouders heeft de RvT een persoonlijke casus besproken. Deze casus werd ingebracht door een RvT-lid. Conclusie van de RvT is dat er voldoende informatie voorhanden is om te zeggen dat er binnen deze casus geen sprake is van belangenverstremming of van de schijn van belangenverstremming.

Veel waardering dat dit meteen is gemeld en bespreekbaar is gemaakt.

In de governancepraktijk van Optimus is een goed communiaal bewustzijn aanwezig, zodanig om te kunnen stellen dat (de schijn van) belangenverstremming voorkomen wordt.

Reflectie op dit thema blijft voor CvB en RvT een ongoing proces, maakt deel uit van onze gezamenlijke moresprudentie en is hiermee dan ook zichtbaar gemaakt in de verantwoording.

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 RvT 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 RvT 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 RvT 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.

Zelfevaluatie 2025

Voor de zelfevaluatie 2025 zijn schriftelijk evaluatievragen aan de RvT voorgelegd. Deze worden besproken in de vergadering van 19 januari 2026.

De belangrijkste aandachtspunten worden dan ook opgenomen in het jaarverslag 2026.

6.3 Feiten

De vergaderingen van de RvT

De vergaderingen zijn in 2025 belegd en gehouden conform de bepalingen daarover in de statuten en het reglement van de RvT.

Het vergaderschema en de presentiegraad in 2025

20 januari	presentie 100%
17 maart	presentie 100%
12 mei	presentie 100%
23 juni	presentie 100%
8 september	presentie 100%
3 november	presentie 100%
8 december	presentie 83% (één lid afwezig)

De vergaderingen van de commissies van de RvT

Commissie Bedrijfsvoering & Control

28 februari	presentie 75% (één lid was afwezig)
17 april	presentie 75% (één lid was afwezig) (in aanwezigheid van Van Ree Accountants)
13 juni	presentie 75% (één lid was afwezig)
10 oktober	presentie 100%
28 november	presentie 100%

Commissie Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie

24 februari	presentie 75% (één lid afwezig)
8 april	presentie 75% (één lid afwezig)
10 juni	presentie 100%
1 september	presentie 100%
6 oktober	presentie 50% (twee leden afwezig)
24 november	presentie 100%

Commissie Remuneratie & Governance

23 juni	presentie 100%
22 oktober	presentie 100%
8 december	presentie 100%

Besluitvorming / goedkeuring

20-01-2025	Benoeming R. Sakko tot lid CvB per 1 april 2025
20-01-2025	Vaststelling jaarverslag 2024 / jaarplan 2025
20-01-2025	Vaststelling vergaderschema 2025-2026
17-03-2025	De RvT benoemt K. van der Velden per 1 januari 2026 tot vz RvT
17-03-2025	De RvT stelt het rooster van aftreden vast
12-05-2025	Goedkeuring Bestuursverslag 2024, incl. jaarrekening 2024
12-05-2025	Goedkeuring Meerjarenraming 2025-2029
23-06-2025	Vaststelling CAO Bestuurders Funderend Onderwijs 2025
23-06-2025	De RvT benoemt W. Meijer per 1 september 2025 tot lid RvT (profiel onderwijs)
08-09-2025	Vaststelling strategisch HRM profiel - lid RvT
08-09-2025	Vaststelling portefeuilleverdeling CvB
03-11-2025	Vaststelling handboek 2025

- 08-12-2025 De RvT benoemt J. van de Ven per 1 januari 2026 tot vice vz RvT
- 08-12-2025 De RvT benoemt V. Jacobs per 1 januari 2026 tot trainee RvT
- 08-12-2025 Goedkeuring begroting 2026
- 08-12-2025 Vaststelling jaarverslag 2025 en jaarplan 2026 commissie Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie
- 08-12-2025 Vaststelling jaarverslag 2025 en jaarplan 2026 commissie Bedrijfsvoering & Control
- 08-12-2025 Vaststelling jaarverslag 2025 en jaarplan 2026 commissie Remuneratie & Governance
- 08-12-2025 Vaststelling bezoldigingsklasse bestuurder 2026 (klasse D)
- 08-12-2025 Vaststelling honorering RvT 2026
- 08-12-2025 Vaststelling vergaderschema RvT 2026-2027

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

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 2025 heeft de RvT de GMR tweemaal ontmoet (18 maart en 21 oktober 2025). Het CvB was hierbij niet aanwezig. Van de ontmoeting is mondeling verslag gedaan in de daarop volgende RvT-vergadering.

Professionalisering Raad van Toezicht

De leden van de RvT maken gebruik van het aanbod van de VTOI zoals de jaarconferentie, lunchbijeenkomsten en regiobijeenkomsten.

(Neven)functies van de leden van de Raad van Toezicht

Naam	m/v	Geb. Jaar	Huidige functie	(verleden) ervaring	Discipline	Functie in RvT	Nevenactiviteit
Cyrille van Bragt	v	1972	- Vz CvB YUVERTA	- Lid CvB YUVERTA - Lid CvB helicon opleidingen / lid RvB de drie AOC's - Directeur Helicon MBO Helmond - Opleidingsmanager en Lid Management Team Fontys Hogeschool Kind en Educatie (FHKE)	- Dr. Sociale Wetenschappen	- Vz RvT - Lid cie. - Remuneratie & Governance	- Lid bestuur CIV Groen - Lid Bestuur Kwaliteitsnetwerk MBO - Vz dagelijks bestuur de Groene Norm (tot 01-10-25) - Lid sectorkamer VGG (voedsel groen en gastvrijheid) - Voorzitter BTG-VGG (bedrijfstakgroep voedsel groen en gastvrijheid) - Lid ledenadviesraad (LAR) VO-raad - Wij zijn Jong (bezoldigd) - Lid bestuur CIV Groen (onbezoldigd) - Lid bestuur Coöperatieve LEO loopbaan - Fontys Educatie, strategisch Raad van Advies - Domeinleider Onderwijs, Collectief Natuurinclusief NiNo - Lid bestuur Agrifood Capital - The Dutch Alliance - Groenpact - Lid ledenadviesraad VO raad
Lambert van Genugten	m	1953	- Lid RvT	- Docent GS - Bestuur PO - Projectleider provincie NB - Bestuur VOS/ABB - Rector VO - Bestuur SWV VO - Bestuurder VO - Interim en adviseur onderwijs	- Doctoraal Letteren MSc - Lerarenopleiding - Post opleiding onderwijsmanagement	- Vice -vz RvT - Lid cie. - Bedrijfsvoering & Control - Lid cie. Onderwijs, Kwaliteit en Innovatie	- Vz stichting Vrienden Stadmuseum Grave - Vice -vz stichting Erfgoed Maaszicht - Vz stichting Kinderboerderij Buiten Gewoon Velp - Mantelzorger - Lid bestuur Stichting Restauratie Elisabethkerk Grave (REG)
Michelle Arets	v	1980	- Algemeen directeur / Secretaris van College van Bestuur (Tilburg University)	- Faculteitsdirecteur Tilburg School of Economics and Management - Directeur bedrijfsvoering Ede College - Diverse consultant functies bij Deloitte en daarvoor bij EY. - Docent Hogeschool Zuyd	- Doctorandus in de Economie en meester in Nederlands Recht (mr. drs.)	- Lid RvT - Vz cie. - Bedrijfsvoering & Control - Vz cie. - Remuneratie & Governance	-
Wicher Meijer	m	1957	- Pensioen/lid RvT	- Academiedirecteur BUas Breda - Diverse toezichthoudende functies in onderwijs en cultuur	- Onderwijs MME	- Lid RvT - Lid cie. Onderwijs, Kwaliteit en Innovatie	- Voorzitter RvT Nieuwe Veste Breda
Karel van der Velden	m	1964	- Business Development Manager bij Nuisen company	- Accountmanager Feed Nuisen company - Hoof Verkoop Nuisen company	-	- Lid RvT - Lid Cie. - Onderwijs, Kwaliteit en Innovatie - Lid cie. - Bedrijfsvoering & Control	- Vice chair Sustainability Committee FEFAC - Vice voorzitter Raad van Bestuur SecureFeed - Chair PEF EU GFLI Group - Penningmeester Vereniging Voedingsmiddelen In Diervoer Overleg (VIDO) - Lid bestuur European Former Foodstuff Processors Association - Lid commissie Duurzaamheid en Innovatie Nevedi - Voorzitter Stichtingsbestuur Dorpshuis De Stek Landhorst

Jan van de Ven	m	1981	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur Content researched Nederland - Eigenaar Jan van de Ven Onderwijsadvies - Trainer voor de coöperatie <u>Toetsrevolutie</u> (als niet lid) 	<ul style="list-style-type: none"> - Leraar basisonderwijs - Oprichter/voorzitter/bestuurder PO in Actie - Oprichter/Voorzitter/bestuurder het Lerarencollectief - Projectleider diverse onderwijsprojecten - Statenlid Provinciale Staten Limburg 2015-2019 	<ul style="list-style-type: none"> - Bachelor of <u>Education</u> - Schoolleider Primair Onderwijs 	<ul style="list-style-type: none"> - Lid RvT <u>Vz</u> cie. Onderwijs, Kwaliteit en Innovatie 	<ul style="list-style-type: none"> - Lid Adviesraad SLO - Bestuurslid (onbezoldigd) Stichting Durf Te Vragen
Edo de Vries	m	1968	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Eigenaar</u> Salus Partner, <u>programma-</u> en <u>projectmanagement</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur Algemene zaken <u>Pompestichting</u> - Directeur GGZ Pro Persona - Directeur Facilitair Bedrijf de Gelderse Roos 	<ul style="list-style-type: none"> - Doctorandus Bedrijfskunde 	<ul style="list-style-type: none"> - Lid RvT - Lid cie. Bedrijfsvoering & Control 	<ul style="list-style-type: none"> - Lid RvT EFP

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

Het rooster van aftreden

Het rooster van aftreden is als volgt:

Lid	Benoeming	Termijn	Datum van aftreden	Expertise
K.J.M. van der Velden	28-11-2017	2	28-11-2027	Algemeen, bestuurlijk
C.A.C. van Bragt	01-01-2018	2	31-12-2025	Onderwijs, bestuurlijk
L.M.M. van Genugten	01-01-2019	2	31-12-2025	Onderwijs, financieel
M. Arets	14-03-2022	1	14-03-2026	Financieel
J. van de Ven	20-01-2023	1	20-01-2027	Onderwijs
E. de Vries	01-09-2024	1	01-09-2028	Sociaal Domein
W. Meijer	01-09-2025	1	01-09-2029	Onderwijs

Initiatieven gebaseerd op de regeling voor misstanden/de klokkenluidersregeling

Optimus kent een interne klachtenregeling en is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie katholiek onderwijs.

De RvT heeft een melding ontvangen over de wijze waarop het CvB een klacht heeft afgedaan. De RvT heeft in het handelen van het CvB geen aanleiding gezien voor een interventie.

6.4 Jaarverslagen RvT-commissies

Jaarverslag 2025 "Commissie Bedrijfsvoering & Control"

In 2025 bestond de commissie uit de RvT-leden M. Arets (voorzitter), L. van Genugten, K. van der Velden en E. de Vries.

In 2025 heeft de auditcommissie vijf keer vergaderd. M. Donders was namens het CvB aanwezig met als adviseur en verslaglegger M. van As, controller.

De vergaderingen vonden plaats op 28 februari, 17 april, 13 juni, 10 oktober en 28 november. Van deze vergaderingen zijn verslagen gemaakt.

Om de bredere scope van de commissie aan te geven, en in lijn met landelijke ontwikkelingen, is de naam van de commissie gewijzigd van 'Auditcommissie' naar 'Commissie Bedrijfsvoering & Control'. Het betreft qua samenstelling en vergaderritme dezelfde commissie. De nieuwe naam reflecteert de verbreding en toename van de integraliteit in de planning & control documenten van Optimus, die inmiddels verder gaan dan enkel financiën maar juist ook de koppeling tussen financiën, de personeels- en onderwijsinformatie en de bredere bedrijfsvoering legt.

Optimus is een financieel gezonde organisatie en stuurt op een meerjarig gezonde bedrijfsvoering ten behoeve van het onderwijs, de leerlingen en de medewerkers. Er is geen sprake van bovenmatig eigen vermogen. De rapportages zijn onderling consistent, afwijkingen zijn gedurende het jaar goed te verklaren uit externe ontwikkelingen danwel het gevolg van bewuste bestuurlijke keuzes. In de commissie is ook standaard aandacht voor ontwikkelingen op het gebied van huisvesting, ICT en in de samenwerking met MOSA. In iedere vergadering is expliciet aandacht besteed aan de doelmatigheid van de inzet van de middelen, zoals onder meer blijkt uit de continue ontwikkeling van de beleidsrijke P&C cyclus, de nadere analyse van de overige kosten, de vragen met betrekking tot de risicoanalyse. In de vergaderingen is gesproken over de noodzaak tot het beleggen van strategisch personeelsbeleid als thema in het toezicht. Dit is verder opgepakt in de plenaire Raad van Toezicht vergaderingen.

In de vergadering van 28 februari is de bespreking van het voorlopig resultaat centraal gesteld, met speciale aandacht voor de tijdelijke doelsubsidies in relatie tot de structurele vragen en uitdagingen binnen de organisatie. Daarnaast is meer inzicht gevraagd en geleverd in de huisvestingslasten en over de implementatie en gevolgen van de wet DBA. Ook de benchmark 2023 is aan de orde gesteld, evenals de huisvestingsvisie van Optimus.

Op 17 april heeft de commissie gesproken met een vertegenwoordiging van Van Ree Accountants over het concept-accountantsverslag n.a.v. de controle van de jaarrekening 2024. Enkele besproken onderwerpen zijn de door de accountant geconstateerde proactieve houding van Optimus t.a.v. financiële ontwikkelingen, de goede samenwerking met de MOSA groep, de huisvestingsprojecten en voorziening groot onderhoud en de urgentie met betrekking tot het thema informatiebeveiliging en privacy. De accountant deelt mee dat het voornemens is een goedkeurende controleverklaring af te geven onder de voorwaarde dat RvT goedkeuring geeft op het bestuursverslag. Van deze vergadering is verslag gedaan in de eerstvolgende vergadering van de Raad van Toezicht van Optimus.

Andere onderwerpen die aan bod kwamen:

- Meerjarenraming en bestuursrapportages;
- Governance Mosa;
- Ontwikkeling SKOV;

- Diverse strategische huisvestingsdossiers;
- Bestuursformatieplan, personele kengetallen en financiële gevolgen hiervan, inspelen op het lerarentekort;
- Financiële positie samenwerkingsverband;
- Ontwikkeling onderwijsregio's;
- De bespreking van de (concept) jaarrekening over 2024 en 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 2024 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 commissie Bedrijfsvoering & Control doet dat onder meer op basis van de begroting en de kengetallen vanuit de Inspectie van het Onderwijs.

De vergaderingen van de commissie Bedrijfsvoering & Control zijn informatief, constructief en worden vanuit het CvB en bestuurskantoor goed voorbereid. Vragen vanuit de commissie worden duidelijk beantwoord.

Opdracht van de remuneratiecommissie

(bron hoofdstuk 6 artikel 2.3 Handboek Raad van Toezicht Stichting Optimus)

De commissie 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 bezoldigingsstructuur.
 - De hoogte van vaste en variabele bezoldigingscomponenten.
 - 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.

Per 1 januari 2025 heeft M. Arets het voorzitterschap van de commissie overgenomen van A. Hoogland, die vanwege het verstrijken van haar tweede termijn afgetreden is als lid van de RvT. C. van Bragt is gecontinueerd als lid van de commissie in haar hoedanigheid als voorzitter van de RvT. Vanwege het verstrijken van haar tweede termijn, zal zij per 31 december 2025 terugtreden uit de RvT. Qualitate qua neemt de nieuwe voorzitter van de RvT, K. van der Velden, het lidmaatschap van de commissie over. Hij is in de laatste paar maanden van 2025 betrokken bij en geïnformeerd over de stand van zaken van de werkzaamheden in de commissie. Tevens is hij aangesloten bij het gezamenlijke gesprek met het CvB en de commissie dat op 8 december heeft plaatsgevonden.

De commissie is in 2025, 3 maal 'live' bijeengewees, in juni, oktober en december. Daarnaast is veelvuldig via teams, telefonisch en via mail overlegd. In het kader van de start van het nieuwe lid CvB hebben ook meerdere bilaterale overleggen plaatsgevonden tussen de voorzitter van de remuneratiecommissie en het nieuwe lid CvB.

Opvolging voorzitter College van Bestuur zomer 2025

Het jaar 2025 heeft in het teken gestaan van de wisselingen in het CvB. De voorzitter CvB, Harrie van de Ven, heeft afscheid genomen vanwege pensionering voor de zomervakantie. Per die datum heeft het voormalige lid CvB in aansluiting op de in 2024 gevolgde procedure het voorzitterschap van het CvB overgenomen. Tevens is het nieuwe lid CvB gestart. Rondom deze wisselingen heeft de commissie met alle betrokkenen gesproken in het kader van exit, ontwikkeling en start. Het nieuwe lid CvB heeft door ziekte een andere start gemaakt dan beoogd. Het begeleiden vanuit werkgeversperspectief van de re-integratie is vanuit de commissie opgepakt en na de zomer ook afgerond vanwege volledig herstel.

Ontwikkelings- en voortgangsgesprekken

In lijn met de rest van de organisatie, voert de commissie ontwikkel- en voortgangsgesprekken met beide leden van het CvB afzonderlijk alsook gezamenlijk. In 2025 hebben deze gesprekken vooral in het teken gestaan van de nieuwe start, waarbij thema's als portfeuilleverdeling, samenwerking, het 100-

dagen beeld en de opstart-periode centraal hebben gestaan. Ook de behoefte aan professionalisering is aan bod gekomen.

Jaarverslag 2024 "Commissie Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie"

Leden van de commissie:

J. van de Ven (voorzitter), L. van Genugten, K. van der Velden A. Hoogland (tot medio 2025) en W. Meijer (vanaf september 2025).

De reguliere doelstellingen uit het koersplan 2022-2026 'Optimus Wereldscholen' zijn leidraad voor de inhoudelijke agenda van deze commissie. In de inhoudelijke agenda monitoren we de voortgang op de realisatie van de doelstellingen en besteden hierbij expliciet aandacht aan de wijze waarop het CvB hierop stuurt.

De commissie kende sinds september 2025 een naamsverandering van 'Onderwijs & Professionalisering' naar 'Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie'. Het jaarverslag 2025 en jaarplan 2026 van de commissie Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie zijn in de RvT-vergadering van 24 november 2025 vastgesteld.

De commissie heeft zes keer in een aparte bijeenkomst met de voorzitter van het CvB (tot mei 2025) en daarna het nieuwe lid CvB (vanaf juni 2025) gesproken. Deze gesprekken zijn gevoerd op 24 februari, 8 april, 10 juni, 1 september, 6 oktober en 24 november.

Algemene bevindingen:

- De commissie kijkt terug op open, constructieve gesprekken waarbij we zowel kritisch als waar gewenst meedenkend hebben kunnen functioneren.
- 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. Gedurende het jaar 2025 heeft er een wissel in het CvB plaatsgevonden op de portefeuille van deze commissie. De commissie dankt zowel de vertrokken voorzitter van het CvB als het nieuwe lid CvB voor de goede overdracht.
- 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.
- Het is van grote meerwaarde om als commissie met regelmaat tijdens onze vergaderingen direct in gesprek te kunnen gaan met Optimus-medewerkers die aan de lat staan voor een deelaspect gerelateerd aan het koersplan.

Hieronder wordt kort opgesomd welke agendapunten per bijeenkomst zijn besproken.

24 februari 2025 (met voormalig voorzitter CvB)

- Onderwijsresultaten & basiskwaliteit De Eiber.
- Overleg CvB & College Gemeente Oss voor huisvesting Haren, Macharen, Megen.
- Onderwijsconcept en situatie Lindekring en De Groene Wereld.
- Leerlingvolgsysteem en zijn uitwerking op scholen, leerlingen.

8 april 2025 (met voormalig voorzitter CvB)

- Casus grensoverschrijdend gedrag leerling, externaliserend gedrag leerlingen in breder perspectief.
- Grondaankoop Megen door Gemeente Oss.
- Bestuursverslag 2024 besproken, twee scholen houden extra aandacht t.a.v. onderwijskwaliteit, IvhO is gevraagd om hierop mee te kijken.
- Overladenheid van curriculum en de balans bewaken richting scholen: Hoe gaat het CvB hiermee om?

- Het huidige Koersplan loopt na dit jaar af: Hoe wordt er al door CvB vooruitgekeken op de volgende periode?
- Afvaardiging oudergeleding binnen de GMR irt diversiteit wordt besproken.
- Hoe wordt 'kansrijk adviseren' binnen Optimus vormgegeven en welke rol heeft het CvB hierin?
- Resultaten doorstroomtoets worden besproken.
- Benchmark Onderwijs 2023 wordt besproken.

10 juni 2025 (met nieuw lid CvB)

- Kennismaking commissie met nieuw lid CvB, portefeuille Onderwijs.
- Aanpassing van de naam van deze commissie naar 'Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie, meer in lijn met de portefeuilleverdeling binnen CvB.
- Aansluiten van stafmanager Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie in deze vergadering
 - Inspectiebezoek Klim Op, Megen
 - Herziening Kwaliteitskader Burgerschap
 - Kwaliteitscyclus Optimus
 - Concept Kwaliteitskader Onderwijsproces
 - Concept Kwaliteitskader Rekenen
- Schoolbezoeken RvT worden besproken.
- Ontwikkelingen De Eiber en media-aandacht worden besproken.

1 september 2025 (met lid CvB)

- Afwijkingen in onderwijstijd worden besproken.
- Jaarplannen van Optimusscholen worden besproken.
- Aandachtspunten afdeling Onderwijs Optimus 2025-2026.
- Verandering in karakter schoolbezoeken CvB 2025-2026.
- Start schooljaar op Optimusscholen.
- Kwaliteitskader Burgerschap irt de onderwijspraktijk en een herstelopdracht van de IvhO wordt met locatiedirecteur De Zonnewijzer besproken.
- De aangepaste governancecode Primair Onderwijs wordt besproken.

6 oktober 2025 (met lid CvB)

- Huidige stand van zaken, protocol en ontwikkeling van dyslexieverklaringen binnen Optimus wordt toegelicht door CvB.
- Aanpassingen in het inspectiekader van de IvhO worden besproken. Deze aanpassingen hebben ook hun doorwerking op de interne Optimus-audits.
- Het definitieve kwaliteitskader Rekenen wordt besproken.
- De stand van zaken en ontwikkeling van de Optimus-academie wordt besproken.

24 november 2025 (met lid CvB)

- Jaarverslag 2025.
- Jaarplan 2026.
- Proces van de interne audits, voorgestelde aanpassing in verslaglegging richting commissie.
- Focuspunten afdeling Onderwijs, kwaliteit en innovatie ihkv de nieuwe Koers.

Tot slot

De commissie heeft vanaf begin 2021 een vaste verslaglegger in de persoon van B. Guldemon.

Wederom is er met veel betrokkenheid de dialoog met het CvB over de verschillende facetten van het onderwijskundig beleid gevoerd. Uit de gesprekken en getoonde materialen en resultaten, waarbij met regelmaat een (staf)medewerker is aangesloten, kunnen we constateren dat het CvB goed 'in control' is t.a.v. de doelstellingen van het koersplan 'Optimus 2022-2026; Optimus Wereldscholen'. De commissie heeft respect voor hoe de overdracht van de

vertrokken voorzitter CvB belast met de portefeuille Onderwijs is vormgegeven richting zijn opvolger. De start met nieuwe lid CvB in deze commissie is hierdoor zo goed als mogelijk verlopen.

Ook spreekt de commissie zijn waardering uit voor de wijze waarop het CvB de kwaliteit van onderwijs in het algemeen en in het bijzonder in haar scholen hoog in het vaandel heeft en daar ook dit jaar weer verbeterlagen in heeft gerealiseerd. Er is een constante aandacht voor onderwijskwaliteit in samenwerking met de scholen/schoolleiders, daar waar dat ook nodig is. Daar waar nodig intervenueert het CvB op gepaste wijze en met respect voor alle betrokkenen.

7. Controleverklaring Van Ree

Bijlage 1 Overzicht Optimus scholen

Schoolnaam	Brinnummer	Plaats	Gemeente
Akkerwinde	06XB	Vianen	Land van Cuijk
Bakelgeert, de	08XM	Boxmeer	Land van Cuijk
Baken, het	14VU	Oss	Oss
Bogaard, de	16UP	Ravenstein	Oss
Bolster, de	11DH	Sambeek	Land van Cuijk
Bongerd, de	04FQ	Gassel	Land van Cuijk
Bongerd, de	07RI	Haps	Land van Cuijk
Ester, de	09WX	Escharen	Land van Cuijk
Groene Wereld Jenaplan, De	03GL	Velp	Land van Cuijk
Groene Wereld Nieuwkomers, De	06XO	Velp	Land van Cuijk
Heemskinderen, De vier	06VO	Deursen	Oss
Jan de Quay, Dr	08PW	Beers	Land van Cuijk
Klimop	05HZ	Wilbertoord	Land van Cuijk
Klimop	08SL	Rijkevoort	Land van Cuijk
Klim Op	03MA	Megen	Oss
Kreek'l, de	07SL	Reek	Maashorst
Lambertus, St	07RZ	Haren	Oss
Leander	14ZG	Sint Anthonis	Land van Cuijk
Lens, de	03XX	Mill	Land van Cuijk
Linde, de (tot 01-08-2025)	06WZ	Macharen	Oss
Lindekring	06VW	St Agatha	Land van Cuijk
Matthias	06OH	Oploo	Land van Cuijk
Omgang, den	05JE	Schaijk	Maashorst
Onze Bouwsteen	08QG	Beugen	Land van Cuijk
Palet	20GB	Boxmeer	Land van Cuijk
Pater Eymard	05IK	Stevensbeek	Land van Cuijk
Raamdonk, de	08ZT	Grave	Land van Cuijk
Regenboog, de	08ZO	Cuijk	Land van Cuijk
Regenboog, de	07VP	Schaijk	Maashorst
Schare, de	07CW	St. Hubert	Land van Cuijk
Schrijverke, 't	03QO	Herpen	Oss
Sprankel, de	07UN	Grave	Land van Cuijk
Sprong, de	08YZ	Wanroij	Land van Cuijk

Schoolnaam	Brinnummer	Plaats	Gemeente
Stekske, 't	06UL	Langenboom	Land van Cuijk
Telraam, het	00EB	Oeffelt	Land van Cuijk
Vlasgaard	10YE	Zeeland	Maashorst
Waai, de	05GK	Cuijk	Land van Cuijk
Weijerwereld, de	10NZ	Boxmeer	Land van Cuijk
Zevensprong, de	04VT	Cuijk	Land van Cuijk
Zonnewijzer, de	05IL	Westerbeek	Land van Cuijk

Bijlage 2 De kwaliteit van het curriculum creëert de kwaliteit van onderwijs (SamenZien)

Hoe Optimus kijkt naar de kwaliteit van onderwijs wordt bijvoorbeeld weergegeven in het artikel 'De kwaliteit van het curriculum creëert de kwaliteit van onderwijs' in SamenZien (juli 2023):

HARRIE VAN DE VEN, COLLEGE VAN BESTUUR OPTIMUS

De kwaliteit van het curriculum creëert de kwaliteit van het onderwijs



In de Staat van het Onderwijs 2023 schrijft de Inspectie van het Onderwijs dat er lichtpunten zijn in de ontwikkeling van de basisvaardigheden. Maar om de neergaande trend echt te keren is een stabiele langetermijnstrategie hard nodig. Besturen kunnen daar een belangrijke bijdrage aan leveren. Wat vindt Harrie van de Ven hiervan?

"Voorafgaande aan de presentatie van de Staat van het Onderwijs, mocht ik met een klein gezelschap van 18 onderwijzers (PO, VO, mbo) in gesprek met een delegatie van de Inspectie van het Onderwijs, waaronder de inspecteur-generaal Alida Oppers. Dat was buitengewoon interessant en bijzonder; een heel mooi, waardevol gesprek. Ik heb de Inspectie van het Onderwijs daarmee gecompimenteerd. Volgend jaar gaan ze dit weer doen"

Respectvol naar de branche

"Ik vind de Staat van het onderwijs een professionele analyse, ook de toon is goed: weer respectvol naar de branche. Ik waardeer de Inspectie van het Onderwijs enorm; ook in hun attitude naar de impulsieve en onwetende politiek. De Inspectie van het Onderwijs moet onafhankelijk van de politiek kunnen zijn. Er is een wet in wording waarin écht onafhankelijk toezicht van de rijksinspecties goed geregeld wordt. Het wettelijk borgen van de onafhankelijkheid is belangrijk om de diverse rollen van toezicht voor de maatschappij goed te kunnen uitvoeren. Want toezicht is meer dan alleen handhaving."

Het is echt geen diepe poel van verderf

"Wat mij tegen de borst stuit is de overkill aan cijfers, ratings en opinies die over het onderwijs worden uitgestort. Hier in Nederland zijn er veel te veel vrijgestelden die wat roepen over het onderwijs. En de leraar, die er echt over gaat, hoor ik veel te weinig. En de teneur van wat er geroepen wordt, is negatief. En daar baal ik van. Mijn kritiek is dat we op basis van een gemiddelde van een ranking (in Pirls en Pisa) dat gesprek voeren. Met andere woorden: Nederland daalt in de internationale ranking. Het referentiekader is met name dat Nederland qua internationale positie niet meer in de top zit. En hoe erg is dat eigenlijk? Dat moeten we ons ook afvragen. En dan nog dit: we weten dat er een correlatie is tussen de kwaliteit van het onderwijsstelsel en het Bruto Nationaal Product (BNP). Dat laatste is in Nederland hoog. We hebben een van de sterkste economieën ter wereld; en ook op andere factoren, zoals gezondheid en geluk, scoren wij zeer hoog. Dus, zo slecht kan het met ons onderwijsstelsel niet gesteld zijn."

Een goede analyse ontbreekt

"Wat ontbreekt is een goede analyse van die relatieve daling op de basisvaardigheden. Ik kan er wel een paar dingen over zeggen. Als eerste vind ik dat de referentieniveaus gewoon te laag zijn. Dat betekent dat er te veel sprake is van lage verwachtingen. In het Nederlandse basisonderwijs moet 85% van de leerlingen niveau 1F halen. Onze scholen halen 1F allemaal, maar 1F is eind groep 6 niveau, daar moeten we het niet eens over hebben. Het kan gewoon uit het toezichtkader gehaald worden."

We moeten afstappen van die minimumnormen. Ook de ondergrenzen voor het gevorderd niveau liggen veel te laag. Net of kinderen uit achterstandsgezinnen per definitie niet zouden kunnen uitkomen op een goed eindniveau op rekenen en taal. Onze Optimusscholen met een hoge weging laten het tegenovergestelde zien. Het Pygmalion-effect (hoge verwachtingen en vertrouwen in kinderen en leraren) werkt echt. Een tweede punt is dit: het onderwijs is niet in staat om goed aan te geven wat we als samenleving belangrijk vinden dat kinderen leren. De curricula zitten overvol, voor een deel met onderdelen die de samenleving maar naar het onderwijs heeft afgeschoven. Hierdoor kunnen we niet meer die opbrengsten realiseren, die je met een soberder curriculum wél kan realiseren. De kwaliteit van het curriculum creëert de kwaliteit van het onderwijs."

Teveel accent op alleen maar basisvaardigheden

"En dan het derde punt: we zijn enorm gefocust op meten, vooral op de basisvaardigheden. Daar worden de scholen op afgerekend. We ondergraven daarmee het belang van de ontwikkeling van wereldkennis, van socialisatie, van persoonsvorming, van non-cognitieve elementen die wezenlijk zijn voor leren. Kinderen leren goed als leren betekenisvol is. Je zou wat kinderen leren aan basisvaardigheden veel meer moeten toepassen in de wereldoriëntatie. Dat betekent dat wanneer je thematisch werkt, geïntegreerd werkt, wanneer rekenen, taal en lezen betekenisvol worden toegepast, alle kinderen goed en intrinsiek gemotiveerd kunnen leren."

Optimus is goed bezig

"De Inspectie van het Onderwijs schrijft ook dat de besturen meer de regie moeten nemen. Door concrete doelen te stellen en daar steeds weer op te sturen. Bij Optimus doen we dat sinds jaar en dag. Kijk naar het Koersplan, waarin doelen specifiek zijn geformuleerd. We hebben binnen Optimus een sterke kwaliteitscultuur. We willen het elke dag weer een beetje beter doen, maar de onderwijskwaliteit op onze scholen is al gewoon goed. De mensen die bij ons werken, werken hard. Ze beschikken over veel professioneel vermogen, een lerende houding en zijn buitengewoon ontwikkelingsgericht. Daar heeft het CvB veel respect voor. De Inspectie van het Onderwijs ziet het overigens ook zo. Wij gaan gewoon door op de ingeslagen weg."