Jaarverslag 2015

Primus

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE **2**

VOORWOORD **4**

Samenstelling toezichthoudend bestuur 5
Taken van het Algemeen Bestuur 6
Governance 6
Doelstellingen en ontwikkelingen 6

SAMENVATTING EN LEESWIJZER **8**

Algemeen 8
Jaarrekening 8
Overige gegevens 8

1. ALGEMEEN **9**

Missie 9
Visie 9
Doelstellingen 10
Strategisch beleidsplan 2015-2019 11

2. ORGANISATIE **11**

2.1 Schets van Primus 12
2.2 Besturing en management 12
2.3 Organisatiemodel 13
2.4 Samenstelling bestuur en staf 13
2.5 Medezeggenschap 15
2.6 Scholen en inrichting Onderwijsteams 16
2.7 Leerlingenaantallen 20
2.8 Gerealiseerde doelen organisatie 21

3. COMMUNICATIE **21**

3.1 Inleiding 22
3.2 Algemeen 22
3.3 Samenwerkingsverbanden 22
3.4 Gerealiseerde doelen communicatie 23

4. ONDERWIJS **24**

4.1 Inleiding 24
4.2 Algemeen 24
4.3 Evaluatie onderwijskwaliteit 25
4.4 Passend Onderwijs 26
4.5 ICT 27
4.6 Professionalisering 27
4.7 Gerealiseerde doelen onderwijs 28

5. PERSONEEL **29**

5.1 Inleiding 29
5.2 Algemeen 29
5.3 Formatie 29

5.4 PROFESSIONALISERING PERSONEEL 33
5.5 FUNCTIEMIX 33
5.6 ZIEKTEVERZUIM 34
5.7 GEREALISEERDE DOELEN PERSONEEL 35

6. HUISVESTING EN BEHEER 35

6.1 INLEIDING 36
6.2 ALGEMEEN 36
6.3 RUIMTEBEHOEFTE EN CAPACITEIT 36
6.4 VERVANGENDE NIEUWBOUW EN AANPASSING SCHOOLGEBOUWEN 36
6.5 BEHEER EN ONDERHOUD 38
6.6 RISICO'S, TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN EN PERSPECTIEF 40
6.7 GEREALISEERDE DOELEN HUISVESTING EN BEHEER 42

7. FINANCIËN 42

7.1 INLEIDING 43
7.2 FINANCIËLE KADERS 43
7.3 FINANCIËLE KENGETALLEN 43
7.4 TREASURY 44
7.5 BEKNOPTE ANALYSE VAN HET RESULTAAT 45
7.6 VERLOOP LIQUIDE MIDDELEN 2015 45
7.7 GEREALISEERDE DOELEN FINANCIËN 46

RISICOPARAGRAAF 46

INLEIDING 47
RISICOPROFIEL 47
PLANNING & CONTROL 47
ONDERWIJSKWALITEIT 47
PASSEND ONDERWIJS 47
PERSONELE RISICO'S 48
MATERIËLE FINANCIËLE RISICO'S 48
KRIMP EN TOEKOMSTPERSPECTIEF 48
IN CONTROL STATEMENT 48

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF 49

INLEIDING 49
ALGEMEEN 49
GEGEVENS SET CONTINUÏTEITSPARAGRAAF 49

(VERKORTE) JAARREKENING 52

BALANS PER 31 DECEMBER 2015 52
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2015 54
KASSTROOMOVERZICHT OVER 2015 55
SAMENVATTING TOELICHTINGEN EN BIJLAGEN 56

OVERIGE GEGEVENS 61

VERKLARING GEBRUIKTE AFKORTINGEN 62

PROCEDURE VASTSTELLING 63

VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Skarsterlân over het boekjaar 2015.

Dit jaarverslag is een officieel verantwoordingsdocument van Onderwijsgroep Primus (werknaam), bestemd voor het ministerie van OC&W conform artikel 171 van de Wet op het primair onderwijs (WPO). Het verslag bestaat uit een kort verslag van het algemeen bestuur, een kort verslag van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, een bestuursverslag en een jaarrekening. In het bestuursverslag wordt een evaluerend verslag gedaan van de activiteiten die in het jaarplan zijn aangekondigd. De jaarrekening bevat onder anderen een vergelijk tussen de begrote exploitatie en de werkelijke exploitatie en dient als basis voor de vaststelling van de rechtmatigheid van de besteding van de rijksbijdragen. Een controleverklaring van een registeraccountant is een verplicht onderdeel van de jaarrekening.

Het algemeen bestuur van Onderwijsgroep Primus moet het jaarverslag goedkeuren en volgens de Wet medezeggenschap scholen (WMS) biedt het bestuur het ter informatie aan de medezeggenschapsorganen aan.

Maar dit jaarverslag is niet alleen een verantwoordingsdocument richting ministerie van OCW. Wij informeren hiermee ook de medewerkers van onze organisatie, de ouders van de kinderen op 'onze' scholen en de gemeenteraden in de plaatsen waarin wij actief zijn. Door gebruik te maken van begrijpelijke taal en heldere overzichten leveren we een belangrijke bijdrage aan de transparantie van onze organisatie. Precies zoals Onderwijsgroep Primus wil zijn.

Het jaar 2015 laat een minder negatief resultaat zien dan begroot. De verklaring bij dit tekort laat zien dat dit grotendeels wordt veroorzaakt door bewuste of incidentele uitgaven en overschrijdingen. Het gepresenteerde tekort wordt gedekt vanuit de algemene reserve.
Door dalende leerlingenaantallen als gevolg van krimp in de regio nemen de kosten per leerling sterker toe dan de vergoeding per leerling van het ministerie. De huidige én toekomstige ontwikkelingen/prognoses laten zien dat we genoodzaakt zijn naast innoveren ook kosten te reduceren, teneinde de continuïteit van Onderwijsgroep Primus en de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

Het behoud van kwaliteit van het onderwijs is een hoge prioriteit. In 2015 vallen wederom alle scholen van Primus binnen het basisarrangement van de Onderwijsinspectie, alhoewel we een dalende trend in de onderwijskwaliteit bespeuren daar waar de leerlingenaantallen afnemen. Het betreft hier overwegend de kleinere scholen van Primus.

De inzet en betrokkenheid van onze medewerkers is groot. Dit vormt de basis om een onzekere toekomst in een krimpregio aan te kunnen gaan. Het doel van Primus blijft dat de Onderwijsteams zich verder kunnen ontwikkelen om daadwerkelijk vorm en inhoud te geven aan eigentijds, toekomstgericht en duurzaam onderwijs.

'Samenwerken met lef', zowel op het niveau van onze organisatie als daarbuiten zal onze koers bepalen.
Wij nodigen u van harte uit om te reageren op dit jaarverslag; dat kan rechtstreeks of via info@primus.frl

Joure, april 2016

Wilma van de Venn
Directeur-Bestuurder

Toezichthoudend bestuur
Het voorwoord in dit jaarverslag, zal mijn allerlaatste zijn. Vorig jaar schreef ik: “In 2015 zal verdere verdieping plaatsvinden en invulling worden gegeven aan het besluit om bestuurlijke fusie te onderzoeken”. Terugblikkend is er nog heel veel meer gebeurd.

Samenstelling toezichthoudend bestuur

De beschikbaarheid en bereidheid van leden van het Algemeen Bestuur om een bestuurlijke taak uit te voeren is niet vanzelfsprekend. Een bestuursfunctie vraagt niet alleen om een bepaalde expertise maar vraagt van vrij-willigers ook tijd vrij te maken, veelal naast de verantwoordelijkheid voor het gezin en de verplichtingen van een baan. Statutair bestaat het bestuur uit zes personen (waaronder de directeur bestuurder), waarbij de gemeen-teraad op voordracht van het bestuur en de oudergeleding van de GMR de bestuursleden benoemt. De zittings-duur is 4 jaar, met de mogelijkheid van een éénmalige verlenging met 4 jaar.

De samenstelling in 2015 van het Algemeen (toezichthoudend) Bestuur was als volgt:

Samenstelling algemeen bestuur ultimo 2015			
Naam:	**Functie:**	**Benoeming tot:**	**Maatschappelijke functie:**
Harmen L.W. Dijkstra	Voorzitter	01-01-2017	Mediator en bemiddelaar
Marita Jansen	Secretaris	01-01-2017	Bestuurs- en Arbeidsrecht advocaat
Gerlotte Majoor	Lid	01-01-2018	Beleidsadviseur Onderwijs en leerlingenzorg in het Primair Onderwijs

De samenstelling van het Algemeen Bestuur is dit jaar niet gewijzigd. Althans niet inhoudelijk.
In 2014 zijn twee algemeen bestuursleden afgetreden. Ten behoeve van de invulling van de ontstane vacatures is een sollicitatieprocedure opgezet. Op basis van de magere inhoudelijke respons van de sollicitanten is ervoor gekozen géén nieuwe bestuursleden te selecteren. Dit mede in het licht van de op handen zijnde holding met Scholennetwerk De Basis. Besloten is de aftredende bestuursleden tijdelijk als adviseurs (zonder stemrecht) te blijven betrekken bij het Algemeen Bestuur. Zij ontvangen hiervoor een vrijwilligersvergoeding. Binnen de zittende bestuursleden is een nieuwe secretaris aangewezen.

Om de continuïteit van Primus binnen het proces van de holding i.o. te waarborgen is de zittingsduur van de voorzitter Algemeen Bestuur door middel van een statutenwijziging en een raadsbesluit met een jaar verlengd. Samen met De Basis is afgesproken dat er vanuit beide stichtingen twee bestaande toezichthouders in de nieuwe Raad van Toezicht van de Holding zullen plaatsnemen.

De leden van het Algemeen Bestuur van Onderwijsgroep Primus hebben geen arbeidsrelatie met Onderwijs-groep Primus, zijn niet op enigerlei wijze verbonden met Onderwijsgroep Primus via samenwerkingsafspraken c.q. -overeenkomsten en hebben niet een direct zakelijk belang bij de stichting.
De onkostenvergoeding aan het Algemeen Bestuur is bepaald op maximaal de fiscaal toegestane vrijwilligersvergoeding per jaar, zijnde € 1.500,- . De vergoeding van de voorzitter is bepaald op € 3.000,- per jaar. Binnen het toezichthoudend bestuur zijn geen specifieke commissies ingesteld. Wel zijn de leden op specifieke deskundigheid geselecteerd. Afhankelijk van het toezichthoudend vraagstuk kunnen bestuursleden met speci-fieke kennis worden belast met een controle. Zij kunnen zich daarbij, indien gewenst, laten adviseren door een extern deskundige.

Taken van het Algemeen Bestuur

De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het Algemeen Bestuur zijn vastgelegd in de statuten van de stichting. Daarbij zijn in de wet; 'Goed bestuur, goed onderwijs' kaders opgenomen. In 2013 is dit formeel vormgegeven en ook in dit verslagjaar is hiernaar gehandeld.

De Directeur-Bestuurder is verantwoordelijk voor het dagelijks functioneren van Onderwijsgroep Primus en het toezichthoudend (Algemeen-) Bestuur ziet erop toe dat het Dagelijks Bestuur op een goede en verantwoorde manier wordt vormgegeven.

Het Algemeen Bestuur heeft drie belangrijke taken:
- Toezichthouden;
- Het met raad en advies bijstaan van de Directeur-Bestuurder;
- Werkgeverschap.

Regelmatig vindt er een toetsing plaats en/of afstemming over het te voeren en gevoerde beleid en de algemene gang van zaken binnen de stichting.

Governance

In de kern gaat governance over het waarborgen van het professionele handelen van het bestuur (deskundig en ethisch verantwoord) en het creëren van afdoende waarborgen hiervoor.

Het bestuur van Onderwijsgroep Primus werkt met een vastgesteld toezichtkader, bedoeld om de toezichthoudende verantwoordelijkheid naar behoren te kunnen vervullen. Daarin zijn ijkpunten van toezicht en criteria geformuleerd, zowel voor de doelstellingen van de organisatie als de algemene gang van zaken.

Dit toezichtkader is geen statisch document. Ook in 2015 heeft het Algemeen Bestuur en haar Directeur-Bestuurder zich over de verdere invulling van good governance gebogen. Op welke wijze geeft ons toezichtkader ook in de toekomst voldoende houvast in de ontwikkelingen binnen het primair onderwijs. Daarbij denken wij o.a. aan de veranderingen in de bekostiging, de eisen die aan de kwaliteit van het onderwijs gesteld worden, afname van de leerlingenaantallen en de invoering van passend onderwijs.

Doelstellingen en ontwikkelingen

Vanuit een opgesteld toezichtkader zijn toetsingsmomenten bepaald en in 2015 hebben acht reguliere bestuursvergaderingen plaatsgevonden. Twee extra vergaderingen in verband met de op handen zijnde holding. Tijdens deze vergaderingen zijn onder andere de volgende onderwerpen besproken: meerjarenbegroting, samenwerking met andere schoolbesturen, het strategisch beleidsplan, vormgeven en invulling geven aan de holdingconstructie, consequenties van dalende leerlingaantallen (regionale krimp) voor de huisvesting van onze scholen, de jaarrekening en het jaarverslag van 2014.

Daarnaast is het Algemeen Bestuur door middel van de integrale management rapportage (IMR) in het voor-en najaar door de Directeur-Bestuurder geïnformeerd over de hoofdthema's: financiën, onderwijskwaliteit, verzuim, bedrijfsvoering, huisvesting en organisatie.

Financieel is Onderwijsgroep Primus op orde. Natuurlijk is de invloed van de daling van het aantal leerlingen merkbaar en blijft het noodzakelijk te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen, waarbij het belang van kwalitatief goed onderwijs uitgangspunt blijft.
Erg blij is het Algemeen Bestuur met de renovatie van de Westermarskoalle in Joure. Met de kennis van nu, weten we dat dit tot een prachtig resultaat heeft geleid.

Dit jaar is invulling gegeven aan de bestuurlijke samenwerking met Scholennetwerk De Basis in Heerenveen. Er is gekozen voor een holding. Een (nog) niet alle daagse rechtsvorm in het Primair Onderwijs en daardoor erg bewerkelijk in onderzoek, beoordeling en afstemming.

Vooruitlopend op het formele moment dat de holding juridisch haar beslag krijgt, is het Stafbureau van Primus op 8 juli 2015 verhuisd van Joure naar Oudeschoot. Daar is het nieuwe Servicebureau van de holding Onderwijsgroep Primus en Scholennetwerk De Basis gehuisvest.

De gevormde Onderwijsteams blijken een succes. Iedereen kent zijn plaats hierin. Het blijft een veranderingsproces dat om regelmatige aandacht en borging vraagt.

Een jaarlijks terugkerend punt van zorg blijft de structurele daling van het leerlingaantal. Ook in 2015 blijkt dit het geval te zijn en prognoses laten ook in de verdere toekomst een dalende trend zien. Het Bestuur is zich hiervan zeer bewust en heeft ingezet op een toekomstbestendige koers door een samenwerking aan te gaan met Scholennetwerk De Basis. Dit versterkt het openbaar onderwijs in onze regio.

Onderwijsgroep Primus stond ook in 2015 en staat vanzelfsprekend ook voor de verdere toekomst voor:
'Toekomstgericht en duurzaam onderwijs met oog voor talent'

Harmen Dijkstra
Voorzitter bestuur

SAMENVATTING EN LEESWIJZER

Met deze leeswijzer verschaffen wij de lezers inzicht in de voor hen relevante informatie. Het jaarverslag schetst de belangrijkste ontwikkelingen bij Primus in 2015. Het begint met een verslag van het Algemeen Bestuur. Zij geeft vanuit haar verantwoordelijkheid een terugblik op het afgelopen jaar en een korte vooruitblik op een aantal belangrijke ontwikkelingen.

Voor de hoofdindeling van het jaarverslag is gekozen voor de indeling zoals die door het ministerie is beschreven in haar Richtlijn Jaarverslag Onderwijs. Het miniserie maakt onderscheid in de volgende drie onderdelen:

1. Algemeen
2. Jaarrekening
3. Overige gegevens

Algemeen

In het eerste hoofdstuk van dit algemene deel worden de missie, de visie en de doelstellingen van Onderwijsgroep Primus beschreven. In het strategisch beleidsplan 2015-2019 staat hoe wij dat doen. In de jaarplannen staat concreet vermeld wat in een bepaald jaar wordt opgepakt. Aan het einde van ieder hoofdstuk staat een beknopte samenvatting van gerealiseerde doelen.
In het tweede hoofdstuk is de structuur van de organisatie beschreven. Daarin vindt de lezer ook informatie over de Onderwijsteams met hun schoollocaties en kinderenaantallen.
Een meer inhoudelijke verantwoording over de beleidsdomeinen onderwijs, personeel, huisvesting en financiën treft u aan in de hoofdstukken 4 t/m 6.
Hoofdstuk 4 geeft informatie over de onderwijskundige ontwikkelingen en de onderwijsopbrengsten van de scholen. Meer specifieke informatie over een bepaalde school vindt u in het Onderwijsteam jaarverslag van elke school. Dit jaarverslag treft u aan op de website van de school.
Hoofdstuk 5 gaat over ons personeel. Verdere professionalisering van het werken in de onderwijsteams stond in 2015 centraal. Door middel van coaching, scholing en extra ondersteuning zijn positieve effecten merkbaar. Door het teruglopend aantal leerlingen neemt gedwongen mobiliteit toe en stijgt de gemiddelde leeftijd van het personeel.
Het zesde hoofdstuk gaat over beheerszaken en de huisvesting van scholen. Vanaf 2015 vindt de zogenaamde doordecentralisatie van de huisvesting plaats. Schoolbesturen krijgen dan meer middelen en zeggenschap over de huisvesting van de scholen.
Hoofdstuk 7 handelt over de financiën. In dit hoofdstuk vindt u een analyse van het exploitatieresultaat en een overzicht van en toelichting op de financiële kengetallen. Ook een verantwoording van het treasurybeleid treft u daarin aan.
In het laatste deel van het verslag vindt u de zogenaamde risicoparagraaf en continuïteitsparagraaf. In de risicoparagraaf vindt u een overzicht van de belangrijkste risico's, evenals diverse beheersmaatregelen om die risico's te beperken. Ook het 'in control statement' van het bestuur treft u daar aan. Via de continuïteitsparagraaf willen wij u informeren over de financiële gevolgen van ons huidige en toekomstige beleid.

Jaarrekening

In deze publieksversie zijn in dit onderdeel de belangrijkste financiële overzichten uit de jaarrekening verwerkt. De balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn onverkort opgenomen. De toelichtingen en de bijlagen zijn met het oog op de leesbaarheid verkort weergeven. De volledige versie van de jaarrekening staat op onze website www.ogprimus.nl

Overige gegevens

In dit onderdeel treft u de controleverklaring van de accountant aan, evenals een overzicht van de afkortingen en het colofon.

1. ALGEMEEN

De voornaamste activiteiten van Onderwijsgroep Primus bestaan uit het aanbieden van openbaar basisonderwijs. Het openbaar onderwijs van Onderwijsgroep Primus kenmerkt zich door de onderstaande missie en visie. Hiermee wordt de identiteit van de organisatie aangegeven.

Missie

Onderwijsgroep Primus biedt een diversiteit van onderwijs aan in bijna alle woonkernen van de gemeente. De openbare scholen zijn toegankelijk voor alle kinderen zonder onderscheid van godsdienst of levensbeschouwing. Onderwijsgroep Primus staat garant voor kwalitatief goed onderwijs, het kind staat centraal en krijgt de mogelijkheid zich optimaal te ontwikkelen. Dit alles binnen een veilige leeromgeving.

Visie

De ambitie van Onderwijsgroep Primus is onderwijs aan te bieden dat toekomstbestendig is en er toe doet. Onderwijsgroep Primus is kindgericht, wil aanwezig talent ontwikkelen en stelt kwaliteit centraal.

'Toekomstgericht en duurzaam onderwijs met oog voor talent'

"Onderwijs heeft drie belangrijke functies: het draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling van kinderen, het zorgt voor overdracht van maatschappelijke en culturele verworvenheden en het rust kinderen toe voor participatie in de samenleving".

Met dit als uitgangspunt splitsen we de taakstelling van het onderwijs uit in een individueel en een collectief aspect.

Individueel
"Goed onderwijs" gaat uit van solidariteit tussen mensen en generaties. Vanuit het streven naar sociale rechtvaardigheid zijn wij gericht op het bieden van gelijke kansen en op ruimte voor talenten van kinderen. Met die achtergrond zien wij het als onze belangrijkste taak de kinderen in staat te stellen om zich te ontwikkelen naar hun eigen specifieke mogelijkheden, niet alleen in cognitieve, maar ook in sociaal-emotionele, motorisch-zintuiglijke en culturele zin. Onderwijs is weliswaar onze kerntaak, maar daarnaast willen wij in samenwerking met partnerorganisaties kinderen stimuleren om ook aanwezige talenten op het sportieve en muzische vlak te ontwikkelen. *"Wij leggen de lat hoog, op alle terreinen".*

Collectief
Er is een nauwe relatie tussen de ontwikkeling van het onderwijs en de samenleving. Zo zijn trends in de samenleving terug te vinden in het onderwijs en hebben ontwikkelingen binnen het onderwijs een sterke invloed op de samenleving van morgen. 'Goed onderwijs' houdt zich dan niet alleen bezig met het toerusten van kinderen voor deelname aan de huidige samenleving, maar in belangrijke mate ook met voorbereiding op de 'samenleving van morgen'. Dit betekent dat wij oog moeten hebben voor de huidige ontwikkelingen in de samenleving en tegelijkertijd voor toekomstige scenario's. Dit gegeven dwingt ons bij voortduring tot een fundamentele bezinning op de inhoud en vormgeving van het onderwijsaanbod, met het doel om onderwijs met een duurzame werking aan te bieden.

Het collectieve aspect van onze taakstelling wordt ook gevoed door de ambitie om kinderen te stimuleren tot het ontwikkelen van een sociaal-maatschappelijk verantwoordelijkheidsbesef, van waaruit zij bewust en respectvol omgaan met anderen ongeacht hun geaardheid, etniciteit, sociaal-maatschappelijke en culturele achtergrond en met de leefomgeving. Leren in de volle breedte is voor kinderen van cruciaal belang voor hun functioneren in de samenleving van morgen.

Onze ambitie is dan ook: *toekomstgericht onderwijs bieden waarbinnen gerichte aandacht is voor de talentontwikkeling van de individuele leerling.*

Onderwijsgroep Primus verzorgt openbaar basisonderwijs voor 4 tot 13 jarigen in de gemeenten De Fryske Marren en Heerenveen, dat wordt gekenmerkt door:

- *een rijk, gevarieerd en eigentijds op het kind afgestemd aanbod*
- *de verwerving van duurzame kennis en vaardigheden*
- *goede kwaliteit*
- *professioneel en samenwerkend handelen*
- *gerichte aandacht voor het ontwikkelen van sociaal-maatschappelijk verantwoordelijkheidsbesef*
- *een veilig schoolklimaat waarin het kind zich vrijelijk kan ontwikkelen*

Onze ambities:

- *Talent ontwikkelen*
- *Eigentijds en duurzaam*
- *Mensgericht*
- *Resultaatgericht*

Onze kernwaarden:

- *Toegankelijk; iedereen is welkom*
- *Vertrouwen*
- *Klantgericht en ondernemend*

Doelstellingen

In het strategisch beleidsplan 'Samenwerken met lef' 2015-2019 (SBP) staat hoe we dit gaan doen:

Onderwijs
Wij maken structureel werk van het realiseren van maximale resultaten op alle vak- en vormingsgebieden en het ontwikkelen tot sociaal competente mensen. Dit doen we door het aanbieden van een rijk, gevarieerd en op het kind afgestemd onderwijsaanbod binnen een veilig schoolklimaat. Daarbinnen staat de professionaliteit van de leraar centraal en wordt verregaand geïnvesteerd in opbrengstgericht en handelingsgericht werken. Opbrengst en handelingsgericht werken is dé aanpak om uit kinderen te halen wat er in zit en hen tot hun recht te laten komen. Ons onderwijsaanbod is vooral ook gericht op het ontwikkelen van sociaal competente mensen die plezier hebben in leren en om kunnen gaan met hun (fysieke) omgeving.

Personeel
Kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de leraren, clusterdirecteuren en het onderwijs-ondersteunend personeel. We hebben niet alleen hoge verwachtingen van kinderen maar ook van ons personeel. Ook bij hen staat het maximaal ontwikkelen én inzetten van talenten centraal, naast werkplezier.
In 2013 én 2014 is hieraan gewerkt door het operationaliseren van 'de Primus professionele cultuur' binnen alle lagen van de organisatie en passend bij de ingeslagen weg van de Onderwijsteams (clustering van scholen). Zelfverantwoordelijkheid, zelfbepaling en een respectvolle aanspreekcultuur, naast leren van en met elkaar zijn hierbij belangrijke uitgangspunten.

Organisatie en bestuur
Wij vinden dat de besturingsfilosofie (One Tier) en de inrichting van de organisatie (Werken in Onderwijsteams) een bijdrage dienen te leveren aan de kwaliteit van het primaire proces. Goed bestuur is dus geen doel op zich maar een voorwaarde om de kwaliteit van het onderwijs te behouden en verbeteren.

Communicatie en samenwerking
Vanuit haar maatschappelijke opdracht wil Onderwijsgroep Primus op lokaal niveau een bijdrage leveren aan het bevorderen van ontwikkelings- en onderwijskansen van kinderen. Daartoe participeren we in diverse werk- en stuurgroepen. Dalende leerlingenaantallen als gevolg van krimp en kwaliteit van onderwijs zijn daarbij belangrijke agendapunten.

Financiën, huisvesting en facilitaire zaken
Binnen Onderwijsgroep Primus is het doel een evenwichtig verdeelmodel van de rijksbijdrage naar de Onderwijsteams te hanteren, zodat ieder Onderwijsteam beschikt over voldoende middelen om hun onderwijs adequaat in te richten en in evenwicht met de daadwerkelijke kosten voor huisvesting en onderhoud.

Daarbij hoort dat verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd. Het stafbureau is daarbij faciliterend, controlerend en ondersteunend en maakt gebruik van ICT bij de werkzaamheden (o.a. digitaal factureren en archiveren).
Primus hecht bij voorkeur aan moderne, goed geoutilleerde en flexibele schoolgebouwen. De kwaliteit van het schoolgebouw ondersteunt namelijk het onderwijskundig proces.

Verantwoording doelstellingen
In de hoofdstukken hierna zijn de doelstellingen per beleidsdomein en de mate waarin deze in 2015 zijn gerealiseerd nader uitgewerkt. Op deze wijze verantwoorden wij ons tegenover onze belanghebbenden ('stakeholders'). Dit zijn de doelgroepen die noodzakelijk zijn voor het bestaansrecht en succes van Onderwijsgroep Primus. Het is belangrijk met hen de dialoog op te zoeken zodat wij er gezamenlijk op gericht zijn de belangen van Primus op de beste manier te behartigen en de doelen van Onderwijsgroep Primus over onderwijskwaliteit te onderschrijven. Dit doen wij door transparant te zijn over ons reilen en zeilen en door actief de dialoog aan te gaan.

Strategisch beleidsplan 2015-2019

'Samenwerken met lef' en daarbinnen kwaliteit van onderwijs leveren, vraagt om voortdurende ontwikkeling en aanscherping van ons beleid. Binnen Onderwijsgroep Primus wordt dan ook gewerkt met een jaarlijkse 'Plan-Do-Check-Act' cyclus. Binnen elk beleidsdomein wordt een jaarplan vastgesteld en hiernaar gehandeld.

De ontwikkelingen rond de informatie technologie (ICT) dagen ons uit zelfs verder in de toekomst te kijken naar perspectieven die moeilijk te voorspellen zijn. Duidelijk is al wel dat het onderwijs zal veranderen en daarbinnen de rol van de leraar. Het zal de komende beleidsperiode onze opdracht zijn hierop te anticiperen door met name een groot punt te maken van de bekwaamheidseisen, het professionaliseren van ons personeel op het gebied van ICT en onze visie hierop te ontwikkelen. Het accent komt te liggen op verdieping en borging van het 'werken met onderwijsteams' (clusters van scholen), de kwaliteit van de leraar en het verder inrichten van kwalitatief goed en passend onderwijs.

De vaardigheden van de 21e eeuw zullen een belangrijk onderdeel gaan uitmaken van ons nieuwe strategische beleid. Vaardigheden als leiderschap, creativiteit, communicatieve en sociale vaardigheden, beeldend kunnen denken, naast het behalen van goede resultaten, doen er toe.

Het onderwijs van de toekomst legt niet langer iedere leerling tegen dezelfde lat, maar heeft als hoofddoel ieder kind tot volle bloei te brengen op basis van talenten die het kind zelf in huis heeft: motivatie, interesses, persoonlijkheid en identiteit maakt mensen duurzaam inzetbaar.

2. ORGANISATIE

2.1 Schets van Primus

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Skarsterlân (werknaam Onderwijsgroep Primus) is het bevoegd gezag van 13 openbare scholen voor primair onderwijs in de gemeenten De Fryske Marren en Heerenveen.

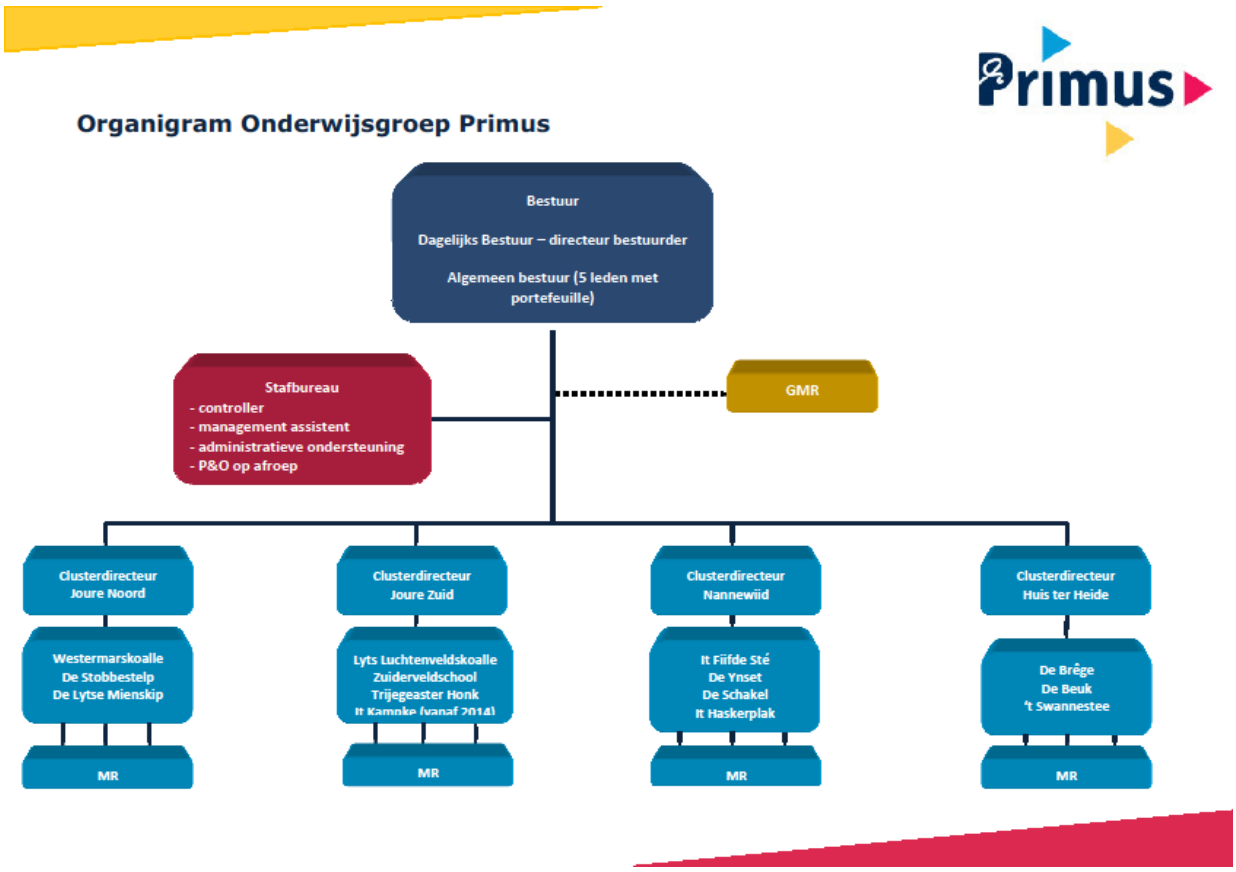
2.2 Besturing en management

De basis van de organisatiestructuur wordt gevormd door relatief autonome scholen die worden aangestuurd door clusterdirecteuren van de Onderwijsteams. De autonomie is dynamisch van karakter. Er wordt in een samenspraak tussen de Directeur-Bestuurder en de clusterdirecteuren beleid gedefinieerd en vastgelegd in beleidskaders. De autonomie geldt vooral voor de twee gebieden die in samenhang de kwaliteit van het primaire proces bepalen, n.l. onderwijsontwikkeling en -uitvoering en personeelsmanagement. Op de gebieden van onderwijs en personeel wordt actief naar samenwerking gezocht met het doel om optimaal rendement te halen uit beschikbare kennis, ervaringen en kwaliteiten. De ontwikkeling en uitvoering van beleid ten aanzien van algemeen personeelsmanagement, financieel beleid, kwaliteitsbeleid en huisvesting geschiedt voornamelijk op centraal niveau.

Het sturingsprincipe van de organisatie is dat van resultaatverantwoordelijk management. Daarbij worden de verantwoordelijkheden op alle functioneringsniveaus zo laag mogelijk in de organisatie gelegd. De clusterdirecteuren van de Onderwijsteams verantwoorden zich achteraf aan de Directeur-Bestuurder op basis van vooraf overeengekomen doelstellingen en resultaten. Resultaatgerichtheid wordt geborgd door het werken met een ‘planning en control cyclus´ waarin doelen en resultaten concreet en meetbaar gemaakt worden. De verantwoording geschiedt middels een adequate rapportagesystematiek.
Primus heeft een bestuur. Op grond van de ‘Wet Goed Onderwijs, Goed Bestuur’ dient een scheiding aangebracht te zijn tussen de rol van toezichthouder en de rol van bestuur. In 2012 is besloten om de structuur aan te passen volgens het One-tier model. De formele vaststelling hiervan middels een wijziging in de statuten heeft in 2013 plaatsgevonden. De bestuurs- en toezichtstaken zijn verdeeld over een uitvoerend bestuurder enerzijds (belast met de dagelijkse leiding) en niet uitvoerende bestuurders anderzijds (voor algemene zaken). De functie van Algemeen Directeur is hierdoor veranderd in die van Directeur-Bestuurder en de overige bestuursleden hebben een toezichthoudende rol gekregen.

De Directeur-Bestuurder vormt statutair het Dagelijks Bestuur van de instelling en daarmee het bevoegd gezag in de zin der wet. Het Algemeen Bestuur houdt toezicht op het Dagelijks Bestuur i.c. de Directeur-Bestuurder.
De positie van het Algemeen Bestuur ten opzichte van het Dagelijks Bestuur valt in drie componenten uiteen, te weten die van toezichthouder, klankbord en werkgever.
Het Algemeen Bestuur ziet erop toe dat het Dagelijks Bestuur recht doet aan de, krachtens de statuten verleende, opdracht. Het dagelijks bestuur i.c. de Directeur-Bestuurder is belast met het besturen van de stichting en tegenover derden verantwoordelijk voor het behartigen van het belang van de stichting.

2.3 Organisatiemodel



2.4 Samenstelling bestuur en staf

Het bestuur bestaat uit zes leden, waarvan twee leden op bindende voordracht van de oudergeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en vier leden op voordracht van het bestuur. Leden van het Algemeen Bestuur worden voor vier jaar benoemd door de gemeenteraad. Deze leden kunnen na afloop van hun zittingsperiode direct, maar ten hoogste eenmaal worden herbenoemd. Het aftreden van bestuursleden die zitting hebben in het Algemeen Bestuur is geregeld in een rooster van aftreden.

De raad van de gemeente De Fryske Marren benoemt op voordracht van het Algemeen Bestuur één lid tot lid van het Dagelijks Bestuur. Het lid van het Dagelijks Bestuur maakt niet deel uit van het Algemeen Bestuur. Bij besluit van de raad d.d. 30 januari 2013, is mevrouw W.J.M. van de Venn per 1 februari 2013 benoemd in het Dagelijks Bestuur van de stichting met als functiebenaming Directeur-Bestuurder. De Directeur-Bestuurder is het uitvoerend bevoegd gezag en verantwoordelijk voor de dagelijkse bedrijfsvoering: front office, strategisch en tactisch beleid, onderwijs en kwaliteitszorg, personeel en public relations, financieel beleid en beheer, facilitair beleid, huisvesting, bedrijfsvoering, planning & control. Onder leiding van de Directeur-Bestuurder wordt in samenspraak met de clusterdirecteuren gezamenlijk beleid ontwikkeld over kwaliteit van het onderwijs, leerlingenzorg, personeel en financiën. Er wordt gewerkt aan een verdere professionalisering van de onderwijsorganisatie en versterking van de samenwerking tussen de scholen.

De medewerkers van het stafbureau ondersteunen bestuur, management en scholen. Zij verzorgen de beleidsvoorbereiding en administratie, het beheer en de uitvoerende bestuurstaken op onderwijskundige, personele, financiële en huisvestingszaken en overige schoolbestuurlijke zaken. Het stafbureau staat voor een klantgerichte benadering en een resultaatgerichte instelling, waarbij oplossingsgericht werken centraal staat.

Vanaf de start van het schooljaar 2015-2016 is het Stafbureau gehuisvest in Oudeschoot. Deze verhuizing betreft fase 1 van het Integratieproject met Scholennetwerk De Basis in Heerenveen in het kader van de vorming van een holding.

Het integratieproject staat bekend onder de noemer 'Samenwonen, Samenwerken, Samensmelten'.

Fase 2 van het project betreft het samenwerken. Onder begeleiding van een projectleider is er hard gewerkt om samen te gaan werken met als doelstelling het Stafbureau van Primus en van De Basis te integreren tot het Servicebureau om gezamenlijk kwalitatief hoogwaardige, efficiënte en effectieve dienstverlening te bieden aan de scholen van beide stichtingen.

De medewerkers van het Stafbureau blijven in dienst van hun eigen stichting. In 2015 waren de volgende personen werkzaam in 'vaste dienst':

Naam	**Functie**	**Wtf**
Dhr. R.M. Brandsma	Controller	0,63
Mw. K. Talsma-Yntema	Management assistent	0,76
Mw. W. Joostema	Administratief medewerker	0,5
Mw. I. Kramer	Administratief medewerker	0,4

De missie van het Servicebureau is:

Het Servicebureau ondersteunt het primaire proces van de organisaties die in de Holding vertegenwoordigd zijn. Zij doet dat door het leveren van professionele, herkenbare en servicegerichte dienstverlening aan het College van Bestuur, de school- en clusterdirecteuren en de medewerkers.

Zij is een ambitieuze, inspirerende, slagvaardige en flexibele afdeling die enerzijds expertise heeft, adviseert, coördineert, rapporteert en beleid voorbereidt. Anderzijds verricht zij activiteiten die op grond van efficiency-overwegingen of uniformiteit gebundeld zijn.

Met deze missie geeft het Servicebureau uiting aan een verbindende, marktgerichte en toonaangevende dienstverlening aan de twee huidige organisaties én eventuele andere organisaties die in de toekomst mogelijk aansluiting zoeken bij de Holding.

De werkzaamheden binnen het Servicebureau zijn ingedeeld in domeinen:

1. Finance & Control
2. Huisvesting & Facilitair
3. ICT & Informatiemanagement
4. Onderwijskwaliteit
5. Personeel & Organisatie
6. Officemanagement
7. Marketing & Communicatie

In alle domeinen, behalve in Officemanagement, waarin uitsluitend uitvoerende taken zijn belegd, is capaciteit beschikbaar op zowel adviserend/coördinerend/beleidsvoorbereidend niveau als op uitvoerend niveau.

Er is in november 2014 een dienstverleningscontract voor 2015 afgesloten met OSGMetrium (een specialist op het gebied van onderwijsadministratie en onderwijsadvies) voor het voeren van de financiële, personeels- en salarisadministratie, formatiebeheer en bestuur- en managementondersteuning. Op 7 september 2015 is (op eigen verzoek) het faillissement aangevraagd voor de Stichting OSGMetrium. Hierna is een dienstverleningsovereenkomst tot 1-1-2016 afgesloten met Helder Onderwijs (de doorstart organisatie van OSGMetrium). Gedurende 2015 is het besluit genomen om zowel de onderwijsadministratie als ook onderwijsadvies vanaf 1 januari 2016 volledig te insourcen bij het Servicebureau, mogelijk gemaakt door de samenwerking met Scholennetwerk De Basis.

De strategische beleidsplannen en de beleidskalender van de organisaties zijn leidend. Het Servicebureau is en blijft een stafafdeling. Uiteindelijke besluitvorming vindt plaats in de lijn, d.w.z. door het College van Bestuur en zo mogelijk gedelegeerd aan de (cluster)directeuren.

Het dienstenpakket is er op gericht dat de school- en clusterdirecteuren een zo ruim mogelijke verantwoordelijkheid kunnen dragen.

2.5 Medezeggenschap

Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR), dit is een wettelijke verplichting. Bovenschools zijn de afzonderlijke medezeggenschapsraden vertegenwoordigd in de GMR. De GMR bestaat reglementair uit 13 ouder- en 13 personeelsleden. De GMR heeft uit haar midden een voorzitter, vice-voorzitter en secretaris gekozen (dagelijks bestuur). De GMR vergadert 6 keer per jaar.

In 2015 heeft de GMR zich bezig gehouden met:
- de herstructurering van de GMR,
- de jaarrekening en het jaarverslag 2014,
- het Bestuursformatieplan 2015-2016,
- bestuurlijke samenwerking,
- invoering van het overlegmodel,
- eigen activiteitenplan, daarin de doelstellingen van de GMR voor schooljaar 2015/2016
- de begroting 2016
- de meerjarenbegroting 2016-2020.

Waar vorig jaar de eerste verkenning heeft plaatsgevonden naar een nieuwe structuur van de GMR, heeft dit in de eerste helft van het jaar 2015 op papier gestalte gekregen. Op 10 september heeft de nieuwe GMR, bestaande uit 14 leden (7 personeelsleden en 7 leden uit de oudergeleding) voor het eerst vergaderd binnen de nieuwe structuur. Arthur Scholtmeijer is benoemd tot voorzitter van de nieuwe GMR.
Jolanda Troelstra is afgetreden. Ook Els Haanstra, een van de leden van de werkgroep die zich met de herstructurering heeft beziggehouden is afgetreden. Vanuit iedere school heeft een ouder of een personeelslid zitting in de nieuwe GMR. Eén lid heeft niet namens een school zitting in de GMR. Op deze positie heeft een Intern Begeleider van meerdere scholen plaats genomen binnen de GMR.
De leden van de nieuwe GMR hebben allen een portefeuille waarin zij hun expertise hebben.
De Directeur-Bestuurder heeft periodiek overleg met de GMR. Het overleg met de oudergeleding van de MR ((OT)MR) wordt gevoerd door de clusterdirecteur van het betreffende Onderwijsteam.

Activiteitenverslag GMR
Ook in 2015 heeft de GMR zich ingezet om de Directeur-Bestuurder te ondersteunen bij het mogelijk maken van kwalitatief onderwijs, goed werkgeverschap en een veilige onderwijsomgeving voor kinderen en hun ouders. De basis hiervoor is wederzijds vertrouwen en een brede blik op alle belangen. 2015 was een jaar van opbouw en ontwikkeling.
Het eerste kwartaal start zoals gewoonlijk met de bespreking van de jaarrekening, begroting en meerjarenbegroting. Afgevaardigden van de GMR hebben met de Directeur-Bestuurder en de controller de jaarrekening 2014, begroting 2016 en de meerjarenbegroting 2016-2020 besproken. De afgevaardigden van de GMR maken een verslag van het gesprek met de Directeur-Bestuurder en controller en presenteren dit in een vergadering van de GMR, waarna sprake is van advies-instemming aan de Directeur-Bestuurder. Als GMR worden we door de Directeur-Bestuurder op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen in de prognoses van leerlingenaantallen, ontwikkeling van de formatie en wijzigingen in wet- en regelgeving. Deze thema's hebben direct invloed op de realisatie van de (meerjaren) begroting. Tevens ontvangen we van de Directeur-Bestuurder management informatie. Op deze manier zijn we als GMR goed op de hoogte van de vertaling van de ontwikkelingen en thema's die spelen bij Onderwijsgroep Primus.

Dat ontwikkelingen soms lastig te voorspellen zijn blijkt in mei 2015, wanneer de zorgen van ouders rond krimp op It Fiifde Sté in Haskerdijken, ernstig de overhand krijgen. De krimp grijpt zo snel om zich heen dat de school per augustus 2016 zal sluiten. De Stobbestjelp in Vegelinsoord is een fusietraject gestart met een andere openbare school van Primus en zal ook haar deuren dicht doen op 1 augustus 2016. Het opheffen van beide scholen zal de leerlingprognoses beïnvloeden.

In het tweede kwartaal staat elk jaar de formatie, het vakantierooster en het jaarplan van de Bovenschoolse Ondersteunings Unit (BOU) op de agenda. De BOU houdt zich bezig met het beheer van de budgetten voor leerlingenzorg, HGPD en onderzoek.

Het derde kwartaal start na de zomervakantie met het faillissement van OSG Metrium.
Dit brengt extra werk met zich mee. Door Primus is een tijdelijke oplossing gevonden ter overbrugging van de periode tot januari 2016.
Na de zomervakantie krijgt de op te richten Holding steeds meer gestalte. In eerste instantie wordt gedacht aan een College van Bestuur bestaande uit twee personen. Later wordt dit bijgesteld naar één persoon. Ook wordt duidelijk hoe het nieuwe Servicebureau ingericht gaat worden. Er worden nieuwe portefeuilles ingedeeld en na gesprekken met de werknemers binnen het Servicebureau, wordt een nieuwe verdeling van functies en taken gemaakt.

In het vierde kwartaal wordt een sollicitatieprocedure gestart voor het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van de te vormen holding. De procedure planning stond voor de GMR onder tijdsdruk met het oog op het nemen van dergelijke belangrijke beslissingen. Dit resulteerde in een extra bijeenkomst om zaken goed af te stemmen. Door de tijdsdruk waren niet alle GMR-leden in de gelegenheid hierbij aan te schuiven.
Namens de GMR neemt één lid plaats in de adviescommissie voor de procedure voor leden voor de Raad van Toezicht. Ook in de adviescommissie voor de voorzitter van het College van Bestuur, neemt een GMR lid plaats.
Kort voor de Kerstvakantie is bekend gemaakt dat er per 15 maart 2016 een nieuwe voorzitter van het College van Bestuur wordt benoemd. Vanuit de huidige Raad van Toezicht gaan twee leden mee naar de Raad van Toezicht van de Holding. Tevens wordt een nieuw lid en een nieuwe voorzitter benoemd.

Aangezien de krimp binnen Primus (en ook bij andere Schoolbesturen) doorzet en een steeds grotere zorg wordt, heeft de GMR besloten een voorlichtingsavond over krimp te plannen bij de Vereniging voor Openbaar Onderwijs (VOO). Deze zal plaatsvinden in januari 2016 en worden toegespitst op de situatie van Primus.

2.6 Scholen en inrichting Onderwijsteams

Ultimo 2015 ressorteren de volgende scholen onder het bevoegd gezag van Primus:

Bevoegd gezag	Adresgegevens	Telefoonnummer
Stichting Openbaar Primair Onderwijs Skarsterlân (bestuursnummer 41777)	MFA It Skoatterhûs, Van Leeuwenhoekweg 10, 8451 CN Oudeschoot info@primus.frl	0513-656659

Onderwijsteam Joure Noord Clusterdirecteur: Bert Kampherbeek	Adresgegevens	Telefoonnummer
15AZ Westermarskoalle	E.A. Borgerstraat 21-23, 8501 NC Joure westermarskoalle@primus.frl	0513-413906
15JP De Stobbestjelp	Zwarte Weg 53, 8467 SG Vegelinsoord stobbestjelp@primus.frl	0513-671535
15VS Lytse Mienskip	Haulsterweg 2a, 8506 BJ Haskerhorne delytsemienskip@primus.frl	0513-416730

Onderwijsteam Joure Zuid Clusterdirecteur: Ruud Wagenmakers	Adresgegevens	Telefoonnummer
14LD It Kampke	Buorren 21, 8493 LC Terherne it kampke@primus.frl	0566-689500
14QR Twa Fjilden	Kon. Julianalaan 3, 8501 HL Joure twafjilden@primus.frl	0513-413632
15XX Trijegeaster Honk	J. Veldstraweg 49, 8513 CK Ouwsterhaule trijegeasterhonk@primus.frl	0513-551027

Onderwijsteam Nannewiid Clusterdirecteur: Idzard Silvius	Adresgegevens	Telefoonnummer
15ME It Fiifde Sté	Tolvepaed 4, 8468 BJ Haskerdijken itfiifdeste@primus.frl	0513-671550
15OR De Ynset	Binnendyk 24, 8461 LD Rottum deynset@primus.frl	0513-551666
15TJ It Haskerplak	Julianastraat 1, 8465 RG Oudehaske ithaskerplak@primus.frl	0513-677369
15QY De Schakel	Pr. Marijkeweg 7a, 8463 VJ Rotsterhaule deschakel@primus.frl	0513-552022

Onderwijsteam Huis ter Heide Clusterdirecteur: Thijmen Krikke	Adresgegevens	Telefoonnummer
15ZX De Brêge	Trijegea 16, 8517 HZ Scharsterbrug debrege@primus.frl	0513-415349
16BN De Beuk	De Tûke 2, 8521 PH St. Nicolaasga debeuk@primus.frl	0513-431090
16CZ 't Swannestee	Tsjillânleane 32, 8525 GR Langweer swannestee@primus.frl	0513-499375

Onderwijsteams en clusterdirecteuren
Primus heeft voornamelijk kleine scholen. Zowel voor de kinderen als leraren heeft dit voor- en nadelen. Er zijn ook risico's aan verbonden. Om deze risico's te verminderen en de nadelen te compenseren is het beleid van Primus dat scholen samenwerken. Schoolteams werken inhoudelijk en organisatorisch samen en ook voor de kinderen komen er gezamenlijke activiteiten.
De scholen zijn verdeeld over vier Onderwijsteams onder leiding van een clusterdirecteur per Onderwijsteam. Naast verhoging van kwaliteit, efficiency en effectiviteit door samenwerken kan een groot deel van de noodzakelijke bezuinigingen worden gerealiseerd, waarbij het primaire proces het minst in het geding komt. Er is primair bezuinigd op management. Het werken in Onderwijsteams biedt de mogelijkheid om in kleine scholen hoogwaardig onderwijs te bieden en tegelijkertijd excellent werkgeverschap te realiseren. Door het werken in Onderwijsteams maken we een professionaliseringsslag in de ontwikkeling van teams en management. Daardoor kan Primus hoogwaardig onderwijs garanderen. Door een betere scheiding van taken en meer functiedifferentiatie zal de werkdruk beter beheersbaar zijn. Bijkomend voordeel is dat de organisatie flexibeler, efficiënter en effectiever wordt. Binnen één Onderwijsteam zijn de daarbinnen werkzame professionals verantwoordelijk voor kwalitatief goed onderwijs op meerdere schoollocaties. Het personeelsbestand in een Onderwijsteam bestaat uit een groep professionals, waaronder leraren van verschillende niveaus, die beschikken over competenties en specialismen die met elkaar samenhangen en die elkaar versterken. Het Onderwijsteam wordt aangestuurd door een inspirerende, competente en integraal verantwoordelijke clusterdirecteur. Enerzijds wordt zo aan bovenstaande recht gedaan, anderzijds betekent dit een aanzienlijke kostenbesparing, noodzakelijk om de continuïteit van Onderwijsgroep Primus te kunnen waarborgen.

Elk Onderwijsteam heeft een eigen clusterdirecteur en elke schoollocatie een eigen locatieaanspreekpunt. Belangrijke doelen van de indeling in Onderwijsteams zijn: kennis delen, van elkaar leren en samenwerken. Passend bij de besturingsfilosofie (relatief autonome Onderwijsteams, vergaande delegatie van taken en verantwoordelijkheden) hoort een resultaat verantwoordelijke clusterdirecteur. Een functie met zowel onderwijsinhoudelijke als beheersmatige aspecten (bedrijfsvoering). Een clusterdirecteur houdt zich zowel bezig met ontwikkeling van beleid als met het toezien op de kwaliteit van de onderwijsprocessen. Ook financieel beheer en het initiëren van educatieve netwerken als ondernemerschap horen bij de taken.

In een Onderwijsteam kunnen meerdere specialismen (taal, rekenen, special needs (interne begeleiding en gedrag), ICT, kunst & cultuur) worden ontwikkeld en vervolgens effectiever ingezet. Ook kan de professionalisering door de intensieve onderlinge samenwerking en uitwisseling verdiept en versterkt worden. Het inrichten van Onderwijsteams betekent echter geenszins dat het eigen gezicht van de scholen verdwijnt. De scholen behouden vanzelfsprekend hun eigen identiteit binnen de eigen specifieke (dorps-) context.

Managementteam
De clusterdirecteuren vormen tezamen met de Directeur-Bestuurder een Managementteam (MT).
Het MT heeft de volgende functies:

- Informatie-uitwisseling
- intervisie/kennisoverdracht
- afstemming van werkzaamheden tussen de verschillende niveaus
- beleidsvoorbereiding
- deskundigheidbevordering
- visieontwikkeling op bijvoorbeeld onderwijs, zorg en personeelsbeleid
- advisering aan de directeur-Bestuurder

In 2015 is veel gesproken over verdere professionalisering van het werken in Onderwijsteams. Andere belangrijke agendapunten/thema's waren: krimp, personeelsbeleid, taakverdeling en organisatie, samenwerking met andere scholen en schoolbesturen, fusieonderzoek met Scholennetwerk De Basis, opbrengstgericht werken, professionele cultuur, duurzaam leren, formatiebeleid en- beheer, kwaliteitsbeleid en financieel management.

2.7 Leerlingenaantallen

Op de teldatum 1 oktober 2015 zijn 1.001 kinderen ingeschreven.
In de tabel hieronder treft u informatie aan over de ontwikkeling van het leerlingenaantal onderverdeeld naar onderbouw- en bovenbouw leerlingen.

	okt. 2011	okt. 2012	okt. 2013	okt. 2014	okt. 2015
Onderbouw	542	514	475	463	442
Bovenbouw	695	681	638	634	559
Totaal	1.237	1.195	1.113	1.097	1.001

In de tweede tabel treft u de ontwikkeling van het leerlingenaantal per school over de afgelopen jaren aan. Daarin is tevens een prognose opgenomen van het aantal kinderen voor de komende jaren per school.

Verloop leerlingenaantallen 2011-2019

Naam school	Brin nr.	okt. 2011	okt. 2012	okt. 2013	okt. 2014	okt. 2015	okt. 2016	okt 2017	okt 2018	okt 2019
Westermarskoalle	15AZ	208	206	190	183	175	160	152	150	163
De Stobbestjelp	15JP	27	31	37	34	24				
Lytse Mienskip	15VS	83	76	71	70	64	56	53	55	55
Lyts Luchtenveldschool	14LH	66	68	62						
Zuiderveld/Twa Fjilden	14QR	107	114	98	152	144	138	133	133	133
It Trijegeaster Honk	15XX	72	72	83	75	74	68	65	65	65
It Slúske	15GJ	21								
It Kampke	14LD				58	63	52	50	50	50
It Fiifde Sté	15ME	73	58	48	42	12				
De Ynset	15OR	64	55	54	51	52	42	40	45	45
It Haskerplak	15TJ	94	91	92	81	70	67	61	60	60
De Schakel	15QY	117	113	101	92	79	71	65	64	64
De Brêge	15ZX	92	90	80	72	68	70	68	66	66
De Beuk	16BN	82	84	74	68	63	56	53	51	51
It Swannestee	16CZ	132	137	123	119	113	115	115	113	113
Totaal		**1238**	**1195**	**1113**	**1097**	**1001**	**895**	**855**	**852**	**865**

2.8 Gerealiseerde doelen organisatie

- Werken met Onderwijsteams.
  De Onderwijsteams maken ieder voor zich, maar ook onderling het verschil. De Primus professionele cultuur is stevig geïmplementeerd en het toedelen en verdiepen van een aantal specifieke LB functies, zoals: Locatieaanspreekpunten, Experts Special Needs, Taal- en rekenexperts, en I-coaches is een feit.
- Bestuurlijke samenwerking met Scholennetwerk De Basis.
  Gedurende 2015 is werk gemaakt van het inrichten van een holding als een passende eigentijdse samenwerkingsvorm. De holding biedt ook mogelijkheden voor andere organisaties (bijvoorbeeld kinderopvang) om in de toekomst aan te sluiten. Het betreft een toekomstgerichte innovatieve samenwerkingsvorm die nieuw is binnen het PO.
- Heroriëntatie onderwijshuisvesting in relatie tot dalende leerlingaantallen a.g.v. krimp .
  In 2015 zijn door Primus inspanningen gepleegd om het gesprek te voeren met schoolteams, MR-en en ouders over het fuseren van Primusscholen. Alle gesprekken zijn gestart vanuit de visie om 'Mei de Mienskip' oplossingen te zoeken voor toekomstbestendig onderwijs in een krimpende regio. Dit heeft geleid tot een aantal zeer diverse resultaten:
  It Fiifde Sté (Haskerdijken): Ondanks onze inspanningen hebben ouders in een sneltreinvaart op persoonlijke titel hun keuzes gemaakt voor andere scholen in de regio. Het gesprek over fusie met één andere school in de regio heeft daardoor geen kans gekregen. Resultaat is dat de school m.i.v. 1 augustus 2016 gaat sluiten.
  De Stobbestjelp (Vegelinsoord): In samenspraak met schoolteam, MR en ouders is een projectgroep samengesteld die onderzoekt welke school in de omgeving het meest in aanmerking komt om mee te fuseren. Dat zal een van de andere Primusscholen worden en naar alle waarschijnlijkheid per 1 augustus 2016 gerealiseerd. Hierbij is ook plaatselijk belang betrokken.
  It Kampke (Terherne): Voor deze school is een fusietraject gestart met It Twaspan (Terkaple). Ook hier is een projectgroep samengesteld die positief aan het werk is met als doel om per augustus 2017 de te komen tot een samenwerkingsschool.
  Daarnaast is het contact met CBO Meilan en ook met de gemeente geïntensiveerd om te komen tot de meest toekomstbestendige oplossingen (als gevolg van krimp in de regio) voor het onderwijs in het algemeen en openbaar onderwijs in het bijzonder.
- Herstructurering GMR.
  In 2015 heeft de herstructurering van de GMR zijn beslag gekregen passend bij de Primus organisatiestructuur 'Werken met Onderwijsteams'.

3. COMMUNICATIE

3.1 Inleiding

Communicatie en samenwerking heeft ook in het strategisch beleidsplan 2015-2019 een belangrijke plaats gekregen. Voor het realiseren van vooral onderwijskundige doelstellingen is samenwerking met anderen noodzakelijk. Met het 'Werken in Onderwijsteams' is door Onderwijsgroep Primus intern een belangrijke stap gezet. Daardoor blijkt dat we in gezamenlijkheid middelen doelmatiger en efficiënter kunnen inzetten.
Wij zijn transparant over onze bedrijfsvoering. De door ons ontwikkelde materialen zijn openbaar en beschikbaar. Wij staan open voor kennisdeling op alle gebied en in het bijzonder voor wat betreft de Onderwijsteam ontwikkeling en de stappen die we zetten m.b.t. de holding in oprichting met Scholennetwerk De Basis.

3.2 Algemeen

Vanuit haar maatschappelijke opdracht wil Onderwijsgroep Primus een bijdrage leveren aan het bevorderen van ontwikkelings- en onderwijskansen van kinderen. Om dat te kunnen realiseren participeert Primus ook in werk- en stuurgroepen buiten de eigen organisatie. Belangrijke onderwerpen zijn onderwijshuisvesting (OOGO), jeugdzorg, Lokaal educatieve agenda (LEA), ontwikkelen van een AZC en krimp. Wij staan ook open voor samenwerking met andere schoolbesturen. Voorbeelden hiervan zijn de intensieve samenwerking met Scholennetwerk De Basis (Expertisecentrum Facet en holding i.o.) en ook de samenwerking met Gearhing op het terrein van aanbestedingen en vervangingspool. Met de christelijke onderwijskoepel Meilân worden regelmatig gesprekken gevoerd over mogelijke samenwerking binnen de context van een krimpende regio.
Vanzelfsprekend participeren we ook op provinciaal en landelijk niveau: bezoek aan/ van tweede Kamerleden over 'Werken in Onderwijsteams' als mogelijke oplossing voor krimp, bovenschools directieoverleg (BDOF), PO-VO overleg in de regio.

3.3 Samenwerkingsverbanden

Onderwijsgroep Primus participeert in diverse samenwerkingsverbanden. Sommige daarvan dienen rechtstreeks de versterking en/of verbreding van de primaire processen en andere komen ten goede aan strategische belangen. De belangrijkste samenwerkingsverbanden zijn de volgende:

Coöperatie Bovenschools Directeurenoverleg Friesland (BDOF)
Onderwijsgroep Primus is lid van de coöperatie BDOF. De organisatie streeft samenwerking na ter verbetering van de onderwijskwaliteit in het algemeen en is het podium voor belangenbehartiging van de openbare schoolbesturen op provinciaal niveau.

Lokale Educatieve Agenda (LEA)
De Lokale Educatieve Agenda is geïntroduceerd als een instrument om het lokaal onderwijsbeleid vorm en inhoud te geven na de wetswijzigingen in het onderwijs(achterstanden)beleid in 2006. Het is een instrument voor gemeenten, schoolbesturen en overige partners om in 'nieuwe verhoudingen' tot gezamenlijke afspraken te komen over het onderwijs- en jeugdbeleid.

Expertisecentrum Facet (De Basis en Primus)
Samen met Scholennetwerk De Basis geven wij vorm aan de Bovenschoolse Ondersteuningsunit (BOU) binnen het Expertisecentrum. Het doel hiervan is om de afzonderlijke scholen/Onderwijsteams te ondersteunen bij de vormgeving van een adequaat aanbod voor kinderen met speciale onderwijsbehoeften. Langs die weg wordt getracht om de uitstroom naar het speciaal onderwijs zoveel als mogelijk te beperken en het handelingsgericht werken van de leraren passend bij de individuele leerbehoefte van het kind te vergroten.

3.4 Gerealiseerde doelen communicatie

- Marketingplan en communicatiebeleid is operationeel.
  De nieuwe huisstijl is in de volle breedte ingevoerd. Op Onderwijsteamniveau zijn PR-jaarplannen gerealiseerd en worden activiteiten planmatig uitgevoerd. Er is op verzoek een tweede interactieve inspiratiemiddag over 'Gedrag' georganiseerd voor alle medewerkers, nieuwsbrieven over allerlei thema's zijn volop verschenen evenals een MT Bulletin en verslagen van overleggen met het Ouderpanel van Primus. Ook via de website en Facebook vindt communicatie plaats. De jaarlijkse Primusgadget is de 'Primus-Dopper', die staat voor duurzaam, verantwoorde kwaliteit en toekomstbestendigheid.
  Voor wat betreft de holding i.o. is de voorbereiding van de huisstijl en inrichten website in concept gereed.
- Vensters PO en Scholen op de Kaart.
  Het inrichten en actualiseren van Vensters PO/ Scholen op de Kaart is belegd bij de Clusterdirecteur. Door het managementteam van Primus is een training van de PO-Raad gevolgd en is ook een medewerker van het stafbureau ter ondersteuning betrokken.
  Doel is dit 'visitekaartje' consequent te voorzien van actuele informatie en inhoud. Hier is in 2015 een goed begin mee gemaakt.
- Dagarrangementen.
  De 'kindcentrum-gedachte' ten behoeve van het realiseren van dagarrangementen voor alle Onderwijsteams (schoollocaties) van Primus wordt in de praktijk gebracht door concrete samenwerking in de regio met de kinderopvang SKIK, PCBO Meilân, WMO instelling MIKS en de gemeente De Fryske Marren. De ambitie is talenten van kinderen te ontwikkelen.
- Het realiseren van de doorgaande lijn met PO en VO op diverse terreinen.
  Ook in 2015 is sprake van structureel overleg met de gemeente en het PO- VO van alle denominaties. Ten aanzien van Wetenschap en Techniek, Kunst en Cultuur worden belangrijke resultaten geboekt. Dit wordt de komende jaren nog verder uitgebouwd.
- Community Learning Center (CLC) en E-lab
  Het Community Learning Center van Primus, De Basis, CBO Meilan, CBO Tjongerwerven en Pabo NHL is in augustus 2015 met het E-Lab, de experimenteerruimte van het CLC, wervelend van start gegaan. Er is veel belangstelling bij scholen, ouders en kinderen om kennis te maken met de mogelijkheden van ICT binnen het onderwijs.
- AZC en onderwijs.
  De toestroom van vluchtelingenkinderen en kinderen van de zogenaamde statushouders neemt toe. Primus heeft daarom in 2015 actief geparticipeerd in de resonancegroep van het AZC in Balk (gemeente De Fryske Marren). Met De Basis heeft hierover ook concreet afstemmingsoverleg plaatsgevonden met het oog op toekomstige samenwerking binnen de holding.

4. ONDERWIJS

4.1 Inleiding

Zoals blijkt uit ons strategisch beleidsplan 2015-2019 maken wij structureel werk van het realiseren van maximale resultaten op alle vak- en vormingsgebieden en het ontwikkelen van kinderen tot sociaal competente mensen. Dit doen we door het aanbieden van een rijk, gevarieerd en op het kind afgestemd onderwijsaanbod binnen een veilig schoolklimaat. Daarbinnen staat de professionaliteit van de leraar centraal en wordt geïnvesteerd in opbrengst- en handelingsgericht werken. Bij het realiseren van deze doelen is dankbaar gebruikt van de extra middelen die Primus van het ministerie heeft ontvangen in het kader van de Prestatiebox. Ondanks dat speelt het dalende leerlingaantal bij Primus ons parten.

4.2 Algemeen

Opbrengst- en handelingsgericht werken is dé aanpak om uit kinderen te halen wat er in zit en hen tot hun recht te laten komen. Ons onderwijsaanbod is vooral ook gericht op het ontwikkelen van sociaal competente mensen die plezier hebben in leren en om kunnen gaan met hun (fysieke) omgeving.
Concreet heeft Primus zich de volgende ambities en doelen gesteld:

Eigentijdse onderwijsconcepten
In 2015 is het inspiratiejaar van Primus van start gegaan. De Onderwijsteams oriënteren zich op nieuwe eigentijdse onderwijsconcepten passend bij hun scholen. Dit gaat in 2016 leiden tot een keuze voor een onderwijsconcept dat daarna geïmplementeerd gaat worden.

Actief burgerschap en identiteit (GVO/HVO)
In 2015 heeft de werkgroep Identiteit een notitie opgeleverd over de identiteit van Onderwijsgroep Primus. Waar staan wij voor met ons openbaar onderwijs? Ook heeft elk Onderwijsteam een werkplan 'actief burgerschap' opgesteld voor elke school(locatie). Verder is er contact met de GVO/HVO docenten om hun expertise in te zetten voor gezamenlijk levensbeschouwelijk onderwijs (vormingsonderwijs). Doel is dit in 2016 verder uit te werken.

Onderwijskwaliteit
Voor 2015 moeten we constateren dat er in relatie tot dalende leerlingenaantallen sprake is van een dalende trend binnen de onderwijsresultaten. Voor 2015 geldt dat alle Primusscholen binnen het basisarrangement van de onderwijsinspectie vallen, maar dat het aantal signaleringen toeneemt.
Een bevestiging dat wij door moeten gaan op de ingeslagen weg van een structurele aanpak van de kwaliteitsverbetering op onze scholen. Belangrijk hierbij is te weten dat de score op de cito-eindtoets het sluitstuk is van 8 jaar zorg voor de ontwikkeling van onze kinderen. In paragraaf 4.3 evaluatie onderwijskwaliteit wordt hier nader op ingegaan.
Daarnaast is besloten een Primus zelfevaluatie-systematiek op te gaan zetten waarbij auditeren en visiteren ingezet worden. Een van de clusterdirecteuren volgt daartoe een opleiding bij de PO-raad. Verder is ook op dit punt actief contact gezocht met Scholennetwerk De Basis ten einde elkaar te versterken op het terrein van de onderwijskwaliteit binnen de holding i.o.

Implementeren ParnasSys
In 2015 is de implementatie van het leerlingvolgsysteem ParnasSys ter hand genomen. Hiertoe is een ParnasSys implementatieteam samengesteld. Stap voor stap wordt op maat het nieuwe volgsysteem ingericht i.s.m. de ParnasSys stuurgroep die bestaat uit Clusterdirecteuren en afgevaardigden uit de verschillende Onderwijsteams.
Naast ParnasSys wordt nog gebruik gemaakt van Cito LVS en de bovenschoolse module hiervan om te voorkomen dat kinderen tussen de wal en het schip vallen en dat we vergelijkingen kunnen blijven maken.
Structurele monitoring van de leerresultaten vindt plaats op Onderwijsteamniveau met de diverse deskundigen uit onze organisatie (Experts Special Needs, Intern Begeleider en Onderwijsteam o.l.v. de Clusterdirecteur (onderwijskundig leider)). Anderzijds op bovenschools niveau middels managementgesprekken met de Directeur-Bestuurder.

Keuze eindtoets groep 8
Naast de centrale Eindtoets (Cito) mogen scholen nu ook de eindtoets groep 8 van Iep of Route 8 afnemen.
In 2015 hebben binnen Primus twee pilots gedraaid (Iep en Route8) om in 2016 een verantwoorde keuze te maken. Besloten is al wel dezelfde eindtoets te kiezen voor alle scholen van Primus.

4.3 Evaluatie onderwijskwaliteit

Geredeneerd vanuit het inspectiekader, liet de Cito Eindtoets groep 8 schooljaar 2014-2015 bij zes van onze scholen een positief resultaat zien. De Schakel heeft een zeer positieve ontwikkeling doorgemaakt en weliswaar op de nipper voldoende, maar wel een verbetering van de score met 5,1 punten.

Alle Clusterdirecteuren hebben voorzien dat voor een aantal van hun scholen de voldoende eindscore niet tot de mogelijkheden zou behoren gezien de samenstelling van groep 8.

Overzicht Eindtoetsen groep 8 (2015):

Naam	**2014-2015**
Onderwijsteam Joure Noord	
Westermarskoalle	*onvoldoende*
*De Stobbestjelp	*onvoldoende*
De Lytse Mienskip	voldoende
Onderwijsteam Joure Zuid	
Twa Fjilden	*onvoldoende*
It Trijegeaster Honk	voldoende
It Kampke	voldoende
Onderwijsteam Nannewiid	
It Haskerplak	*onvoldoende*
De Ynset	voldoende
De Schakel	voldoende
*It Fiifde Sté	voldoende
Onderwijsteam Huis ter Heide	
De Brege	*onvoldoende*
De Beuk	*onvoldoende*
It Swannestee	*onvoldoende*

*School sluit per 1 augustus 2016

De conclusie is dat alle scholen van Primus binnen het Basisarrangement van de onderwijsinspectie vallen en daarmee 'de resultaten op groen'. Het overzicht laat een 'instabiel' beeld van de onderwijskwaliteit zien.

<u>Basistoezicht - Kwaliteit voldoende</u>
Een school heeft voldoende kwaliteit als uit de risicoanalyse blijkt dat de opbrengsten minimaal op het niveau zijn dat je mag verwachten van de school. Ook zijn er geen signalen dat er iets anders mis zou kunnen zijn. De school krijgt basistoezicht en daarmee het vertrouwen van de inspectie. Dit geldt zolang de jaarlijkse analyse uitwijst dat er geen risico's zijn.

Op basis van analyse worden door Clusterdirecteuren in samenwerking met de Experts Special Needs verbeterplannen en -acties uitgezet.

Algemene activiteiten ter verbetering van de onderwijskwaliteit:

- Onderwijsgroep Primus werkt met de Bovenschoolse Module van het Cito om de onderwijsresultaten te monitoren;
- Implementatietraject van volgsysteem ParnasSys is succesvol gestart en wordt meer en meer benut als leerlingvolgssysteem;
- Regelmatig vinden Managementgesprekken plaats waarbij onderwijskwaliteit op de agenda staat en de analyse door Clusterdirecteur (CD) en Directeur Bestuurder (DB) wordt gedeeld en besproken;
- Regelmatig is bilateraal overleg gepland tussen CD en DB waar voortgang en onderwijskwaliteit aan de orde komen;
- Sinds schooljaar 2014-2015 is een nieuwe, meer aangescherpte, gesprekkencyclus ingevoerd met als doel de kwaliteit van de leraar te verbeteren. Deze gesprekkencyclus is op ontwikkeling gericht. De effecten hiervan worden naar verwachting op de langere termijn zichtbaar;
- Voor het derde jaar wordt gewerkt met een Expert Special Needs (ESN) naast de Intern Begeleider (IB) per Onderwijsteam. Behalve dat deze ESN de rechterhand van de CD is bij het invoeren van Passend Onderwijs, delen zij inhoudelijke kennis tijdens intervisiebijeenkomsten en het professionaliseringstraject Beeldbegeleiden;
- Beeldbegeleiden wordt ingezet als middel voor de leraar om te reflecteren op eigen handelen teneinde professionaliteit/ kwaliteit van het werken in de groep te verbeteren. Met deze ontwikkeling is afgelopen schooljaar een begin gemaakt. Nagenoeg iedere leraar van Primus is gefilmd en heeft reflectiegesprek gevoerd. Dit schooljaar worden weer nieuwe Beeldbegeleiders opgeleid;
- Dit schooljaar zijn bijeenkomsten georganiseerd met de CD, ESN en DB. De Onderwijsteams zijn gevraagd hiervoor de resultaten van de Medio toetsen te analyseren en verbeteractiviteiten te formuleren. Deze zijn gepresenteerd en collega's is gevraagd elkaar van feedback te voorzien.
- Ook zijn dergelijke bijeenkomsten georganiseerd voor de leerkrachten van groep 8.
- Waarnodig wordt op maat externe deskundigheid aanvullend ingezet of worden meer handen in de klas geregeld.

4.4 Passend Onderwijs

Op 1 augustus 2014 is de wet Passend Onderwijs ingevoerd. Het samenwerkingsverband Heerenveen-Skarsterlân is komen te vervallen. In Friesland is één groot samenwerkingsverband gevormd, Passend Onderwijs PO Friesland 21.01. De besturen van onderwijsgroep Primus en scholennetwerk de Basis hebben besloten om de inhoudelijke samenwerking op het gebied van zorg aan kinderen te continueren. Op 1 augustus 2014 is de Bovenschoolse Ondersteuningsunit (BOU) van het Expertisecentrum Facet gevormd. Enkele medewerkers van Primus maken deel uit van de BOU-beleidsgroep van het Expertisecentrum. Een van de Experts Special Needs heeft zitting in de Commissie van Toelaatbaarheid (CvT).
Ook dit jaar is de BOU actief geweest met het zodanig inrichten van ons onderwijs dat ook kinderen die persoonlijke belemmeringen hebben, naar beste vermogen kunnen leren (1-zorgroute). Onze schoolprofielen zijn vastgesteld en op Onderwijsteamniveau is een ontwikkelagenda opgesteld.

Meerbegaafde kinderen
Binnen de Onderwijsteams is ook in 2015 expliciet aandacht geweest voor de meerbegaafde kinderen. Het ingevoerde SiDi 3 protocol (een gestructureerd signalerings- en diagnoseprotocol voor kinderen van groep 1 t/m 8), wordt benut om aan te sluiten bij de ontwikkelingsvoorsprong van meer- en hoogbegaafde kinderen. In 2015 is in diverse Onderwijsteams wederom expliciet aandacht geweest voor de inzet van Wetenschap en Techniek en zijn regionale projecten en subsidies ingezet in samenwerking met het VO.

Talentontwikkeling
Het inzicht dat spel en creatieve vakken een positief effect hebben op leren en ontwikkelen van kinderen, heeft in 2015 betekent dat een aantal Onderwijsteams werk heeft gemaakt van het belang van ontwerpen boven het resultaat van muzisch creatieve vakken. De doorgaande lijn Kunst en Cultuur waarbij de talenten van kinderen centraal staan, is verder ontwikkeld.
Ook in 2015 heeft Primus Combinatiefunctionarissen ingezet en hun aanbod benut op het terrein van beeldende kunst, theater, dans, muziek, literatuur, erfgoed en sport.

Klachten
Afhandeling van klachten vindt plaats volgens de vastgestelde klachtenregeling.
Op iedere school zijn contactpersonen aanwezig. In alle schoolgidsen is de klachtenprocedure gepubliceerd en wordt vermeld bij wie men in eerste instantie terecht kan. De klachten worden op schoollocatieniveau geregistreerd. Primus heeft daarnaast een externe vertrouwenspersoon aangewezen en is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie. Er zijn in 2015 geen formele klachten gemeld.

4.5 ICT

Met de aanleg van professioneel draadloze netwerken is de laatste stap richting een goede ICT-infra gezet.
De I-Coaches hebben de 1-jarige HBO+ opleiding voor ICT-coördinatoren met succes afgerond. Op basis van de doelen vanuit de visieversneller (2014) zijn de scholen gekomen tot een ICT activiteitenplan op Onderwijsteamniveau. Bestuurlijk is er door de bovenschoolse ICT-coördinator een 0-meting uitgevoerd met een aantal aanbevelingen. Gezien de vergelijkbare ontwikkelingen bij de Basis is een van de aanbevelingen om hier nauw mee te gaan samenwerken. Dit uit zich o.a. in een gezamenlijk platform voor I-Coaches en het delen van beleid.

4.6 Professionalisering

Primus heeft binnen alle lagen van de organisatie ingezet op professionalisering passend bij bovenstaande ambities en doelen. Dit verschilt per Onderwijsteam en varieert op het niveau van de leraar, afhankelijk van zijn/haar competenties.
De deskundigheidsbevordering is met name de afronding van het implementeren van de Primus professionele (collectieve) Cultuur. Dit betreft een 3-jarig scholingstraject waarbij in alle lagen van de organisatie is geïnvesteerd in zelfverantwoordelijkheid en zelfbepaling; het nemen van eigen of integrale verantwoordelijkheid. In 2015 hebben zowel het Managementteam als het Stafbureau, de Onderwijsteams, de Locatieaanspreekpunten, stagiaires en de Experts Special Needs hiervan geprofiteerd.

Onze professionele cultuur houdt in:
'Toekomstgericht en duurzaam onderwijs met oog voor talent',

- Het 'waarom' (het gemeenschappelijke doel) van de organisatie, wordt door elke medewerker van Onderwijsgroep Primus gedragen.
  - Doelen zijn voor de toekomst, waarden zijn voor nu;
  - Doelen stel je vast, waarden draag je uit;
  - Doelen veranderen, waarden zijn standvastig;
  - Doelen zetten mensen aan het werk, waarden houden de inzet hoog.
- Wij vinden het essentieel dat alle plannen, beslissingen en acties gestuurd worden door onze ambities en waarden;
- Zelfverantwoordelijkheid en zelfbepaling zijn belangrijke uitgangspunten van onze professionele (collectieve) cultuur;
- We zien graag gemotiveerde, enthousiaste teamleden die gedreven zijn, omdat ze zien wat in hun werk bij Primus belangrijk is en weten wat bijdraagt aan goed onderwijs in het Onderwijsteam;
- Er is een heldere verdeling van taken en verantwoordelijkheden;
- Respect voor elkaar is de essentiële waarde bij de uitvoering van taken en verantwoordelijkheden en het elkaar hierop aanspreken;
- Samenwerken is elkaar versterken;
- Maximale toegang tot informatie is uitgangspunt;
- Bij Primus moet het werk te doen zijn, maar ook uitdagend en aansluitend bij vermogen en talent. We denken in kansen;
- Echte complimenten geven en ontvangen dragen bij aan het realiseren van ons gemeenschappelijke doel, onze missie;
- Voortgang wordt aangemoedigd en niet enkel het resultaat.

4.7 Gerealiseerde doelen onderwijs

- Primus heeft geen zwakke scholen.
  - Er vindt een structurele monitoring van de opbrengsten en sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen binnen de Onderwijsteams plaats middels ParnasSys, Cito LVS en Viseon/Scol.
  - Ook is er monitoring op bovenschoolsniveau middels ParnasSys en de Cito bovenschoolse module.
  - De nieuwe Cito toetsen worden gefaseerd ingevoerd.
- Passend onderwijs voor de meer begaafde leerling heeft nog steeds expliciet onze aandacht. Binnen een aantal Onderwijsteams is de methode Levelwerk ingevoerd.
- Naast Intern Begeleiders heeft Primus de LB-functie Experts Special Needs ingezet die de rechterhand vormen van de Clusterdirecteuren bij het invoeren van Passend Onderwijs.
  - De in schooljaar 2013-2014 ingezette koers met Primus beeldbegeleiding als kwaliteitszorg- en reflectie instrument is ook in 2015 weer succesvol gebleken.
  - Een tweede groep is gestart met het volgen van een door ons opgezette opleiding beeldbegeleiding i.s.m. hogeschool Stenden en Windesheim.
- Ook in 2015 is in het kader van talentontwikkeling gebruik gemaakt van de inzet van de Combinatie-functionarissen en hun aanbod op het terrein van beeldende kunst, theater, dans, muziek, literatuur, erfgoed en sport.
- In 2015 is een begin gemaakt met planvorming rond levensbeschouwelijk onderwijs (vormingsonderwijs). Hierbij zijn GVO/HVO docenten betrokken.
- De clusterdirecteuren en I-coaches hebben hun bijdrage geleverd aan het op Primusniveau in kaart brengen (0-meting) van de stand van zaken van ICT in het onderwijs. Doel is de opbrengst van de 0-meting te benutten bij het vormgeven van persoonlijk leren binnen de Onderwijsteams. Het inzetten van ICT is onlosmakelijk verbonden aan de ontwikkeling van nieuwe onderwijsconcepten passend bij de vaardigheden van de 21^{e} eeuw.

5. PERSONEEL

5.1 Inleiding

De verdere professionalisering van de directie en leraren stond in 2015 centraal. Het vraagt veel van directie en het personeel om goed in te kunnen springen op de snel veranderende onderwijsomgeving, daar waar het gaat om kwaliteit (bijvoorbeeld het leveren van een op maat kindgericht onderwijsaanbod) en kwantiteit (werkzaamheden moeten doen met minder middelen en minder tijd). De verwachting is dat het verhogen van de professionaliteit, weerbaarheid en wendbaarheid van het personeel ook de komende jaren onderdeel zal zijn van het personeelsbeleid.

Naast professionalisering was 2015 het jaar waarin er voor het eerst sprake was van het opheffen van functies in de categorie Onderwijsondersteunend Personeel (OOP). Daarnaast zijn in 2015, net als in 2014, functies in het risicodragende deel van de formatie (RDDF) geplaatst. In 2015 betrof het functies in de categorie Onderwijzend Personeel (OP). 2015 was ook het jaar waarin het mobiliteitsbeleid met een nieuwe impuls werd geïntroduceerd, met het doel in- en externe mobiliteit verder te stimuleren.

5.2 Algemeen

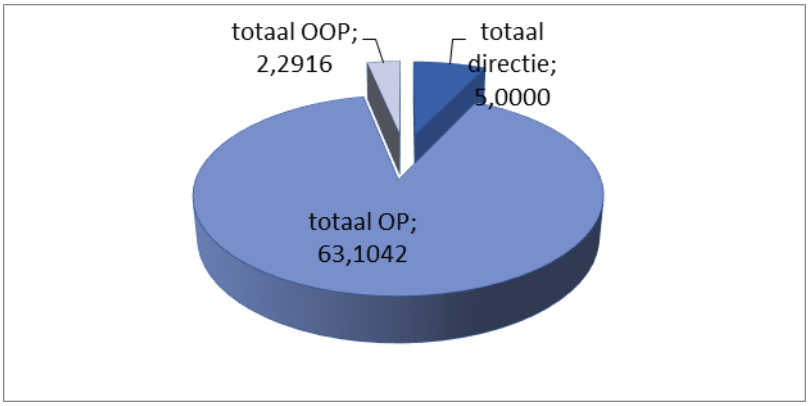
Het personeel bepaalt in belangrijke mate de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van de organisatie. Goed personeelsbeleid is daarbij van groot belang. Overeenkomstig de doelstellingen in het strategisch beleidsplan 2012-2015 is in 2015 veel aandacht besteed aan het verder professionaliseren van het personeel, de gesprekkencyclus, ziekteverzuim, mobiliteit en arbobeleid.

5.3 Formatie

Het leerlingenaantal in onze regio neemt af. Dit heeft ook directe gevolgen voor de omvang van de rijksbijdrage. Dit doet zich het sterkste voelen binnen de formatie. Voor een gezonde financiële bedrijfsvoering is het van belang dat er een tijdige afstemming plaatsvindt tussen rijksbijdrage en formatie. Daarnaast wordt bij het toekennen van de formatie rekening gehouden met schoolspecifieke kenmerken.

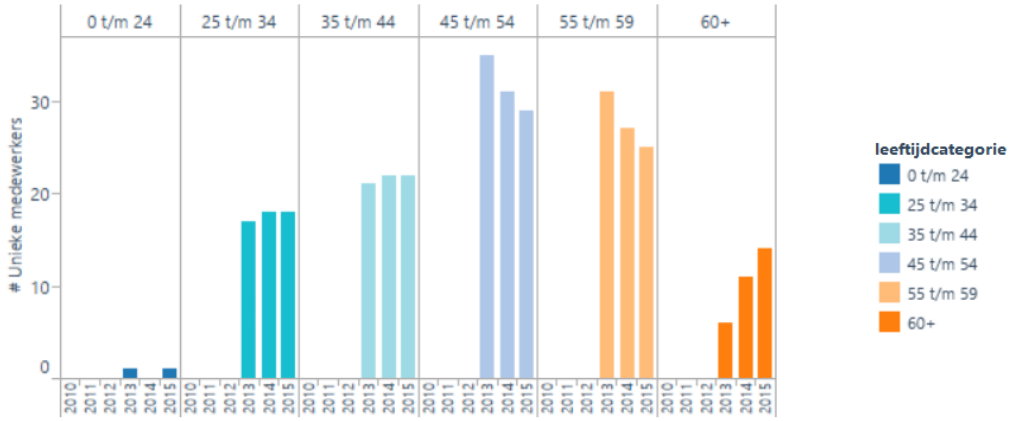
Onderstaande grafiek geeft de samenstelling van het personeelsbestand over 2015 weer. Het personeelsbestand van Onderwijsgroep Primus is in 2015 gedaald. De gemiddelde omvang kende een terugloop van 72,23 (2014) naar 69,33 fte in 2015.

Opbouw personeelsbestand (in aantal fte)



In de grafiek hieronder is de leeftijdsopbouw van het personeel van Primus (in aantal fte) weergegeven. Op basis van deze grafiek kan worden geconcludeerd dat het personeelbestand vergrijst; de categorie van 60 jaar en ouder is omvangrijker geworden. Overigens is de gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) gestegen naar 49,25 in 2015.

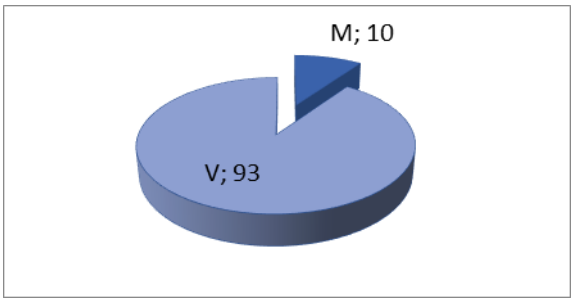
aantal medewerkers in categorie



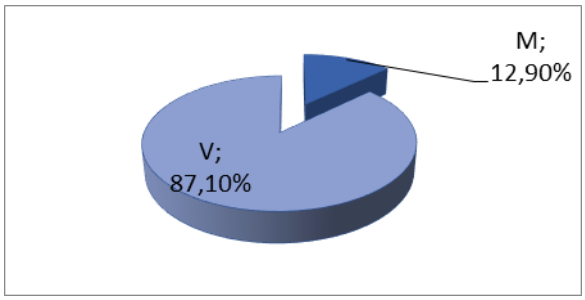
De verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen is licht gewijzigd, doordat enkele vrouwen uit dienst zijn gegaan. Op dit moment is ca. 87% van de medewerkers van Onderwijsgroep Primus vrouw.

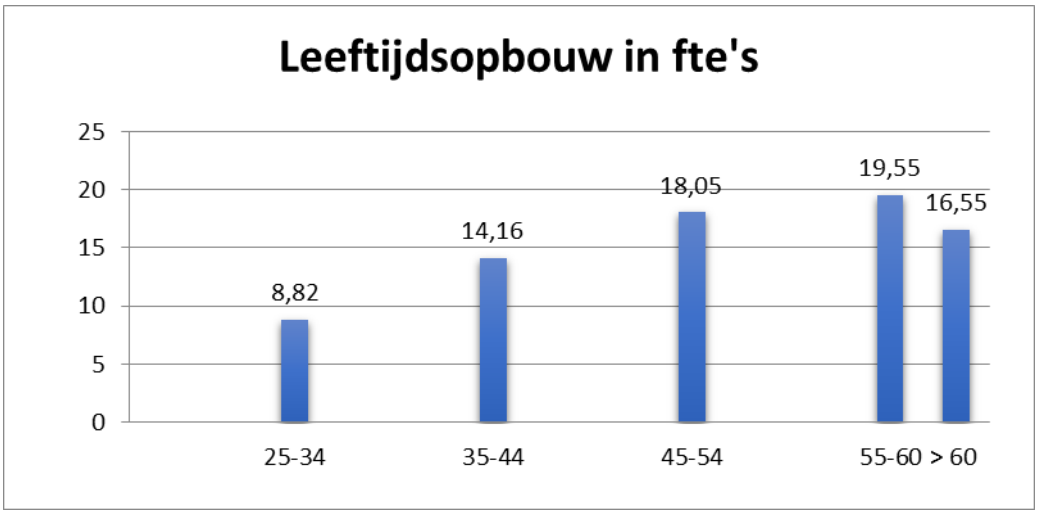
Geslacht	Aantal personeelsleden	FTE's	% van FTE
M	10	9,1006	12,90%
V	93	61,2952	87,10%

Opbouw in aantal



Opbouw in procenten





Veranderde toewijzing van formatiebudget op schoolniveau

In het primair onderwijs wordt de personele bekostiging voor het schooljaar bepaald op basis van het aantal kinderen op 1 oktober van het voorgaande schooljaar. Dit wordt de t-1 systematiek genoemd. Het voordeel van deze systematiek is dat ruim voor aanvang van het schooljaar bekend is wat de inkomsten zijn vanuit OCW. Een nadeel van deze systematiek is dat de inkomsten niet altijd recht doet aan de feitelijke situatie binnen het Onderwijsteam. De leerlingaantallen kunnen immers veranderen, zodat een Onderwijsteam meer of minder inkomsten krijgt dan wat nodig is op basis van het feitelijk leerlingaantal. Een alternatief voor de t-1 systematiek is formatietoedeling op basis van t=0. Dit heeft als voordeel dat het toegekende formatiebudget optimaal aansluit bij het daadwerkelijke leerlingaantal.

Omdat sprake is van krimp, is het totaal berekende formatiebudget (op grond van t=0) lager dan de totale vergoeding die zal worden ontvangen. De middelen die op deze manier vrijvallen, bieden ons de mogelijkheid om te anticiperen op de gevolgen van de krimp, dan wel deze te reserveren voor de toekomst. Indien nodig zullen deze middelen worden aangewend om in specifieke gevallen (direct) oplossingen te kunnen treffen.

Om deze redenen is Primus met ingang van het schooljaar 2014-2015 overgestapt op de t=0 systematiek en is in de formatieperiode 2014-2015 en 2015-2016 gerealiseerd dat de toedeling van de personele middelen is afgestemd op de feitelijke situatie van de school.

Werving en selectie

Er was in 2015 sprake van een vacaturestop. Dit betekent dat er bij het ontstaan van een vacature geen nieuw personeel aangesteld wordt. De vacature is, indien nodig, ingevuld door een medewerker die een aanstelling op payrollbasis heeft. In 2013 heeft Primus samen met de Basis en de Gearhing een contract voor detachering op payrollbasis afgesloten met OSGMetrium; in 2015 is dit contract afgesloten bij Roler, die het contract heeft overgenomen van OSGMetrium, dat in 2015 failliet is gegaan.

De werving en selectie van het personeel dat kortdurend invalt wordt via de invalpool van de Basis, Gearhing en Primus gefaciliteerd. De werving en selectie van het personeel dat voor langdurige vacatureruimte wordt gezocht, wordt veelal geworven via de invalpool, waarna selectiegesprekken plaatsvinden op de school.

Ontslagruimte

De terugloop in leerlingaantallen zorgt er voor dat er in 2015 voor het eerst ontslagruimte was binnen Primus. Ontslagruimte wil zeggen dat er meer personeel in vaste dienst is van Primus, dan er middelen voor personeel zijn op grond van de leerlingaantallen. Het is voor de financiële gezondheid van de organisatie van cruciaal belang dat de personele baten en lasten zoveel mogelijk in evenwicht blijven.

Omdat er geen groei van het aantal kinderen verwacht wordt, maar een verdere daling, kan Primus het zich niet veroorloven om meer personeel in dienst te houden dan er middelen zijn.

De ontslagruimte wordt berekend op basis van een vergelijking van de (verwachte) personele inkomsten in twee schooljaren. Primus voert ontslagbeleid, van waaruit het mogelijk is om functies gedurende een schooljaar in het risicodragende deel van de formatie te plaatsen (RDDF). Als na het schooljaar nog steeds aantoonbaar sprake is van ontslagruimte, dan kan ontslag van de medewerkers die in deze functies werken plaatsvinden.

Vanwege de verwachte ontslagruimte, is met ingang van schooljaar 2014-2015 een aantal functies in het RDDF geplaatst. De medewerkers die in deze functies werkzaam waren, zijn tijdig en formeel van de plaatsing van hun functie in het RDDF op de hoogte gesteld. Gedurende het schooljaar ontvingen zij begeleiding in verband met de RDDF-plaatsing. Deze inhoud van de begeleiding werd afgestemd met de wensen van de medewerker en was gericht op het voorbereiden van de medewerker op een (eventuele) einde van de aanstelling. Na afloop van schooljaar 2014-2015 was er nog steeds sprake van ontslagruimte en is het ontslag op grond van formatietekort geëffectueerd.

Met ingang van schooljaar 2015-2016 is er, vanwege ontslagruimte, opnieuw een aantal functies in het RDDF geplaatst. Ook deze medewerkers zijn tijdig en formeel van de plaatsing van hun functie in het RDDF op de hoogte gesteld. Gedurende het schooljaar is aan deze medewerkers begeleiding aangeboden, als zij daar behoefte aan hadden.

Interne mobiliteit

In 2015 is aandacht besteed aan interne mobiliteit. Met ingang van schooljaar 2015-2016 zijn 10 medewerkers binnen Onderwijsgroep Primus naar een andere school overgestapt.

Externe mobiliteit
De dalende leerlingenaantallen dwingen Onderwijsgroep Primus om voortdurend focus te houden op externe mobiliteit; vrijwillig afscheid nemen verdient immers de voorkeur boven gedwongen ontslag. De mobiliteit bevorderende maatregelen die in 2012 al beschikbaar waren, zijn daarom bekrachtigd en zelfs uitgebreid in 2015. In 2015 is behoorlijk gebruik gemaakt van deze maatregelen; 7 medewerkers, met een totale werktijdomvang van 4.6407 fte, hebben ontslag genomen en 7 medewerkers hebben gekozen voor deeltijdontslag, met een totale werktijdomvang van 0.6228 fte.

Van de maatregelen die dienen ter bevordering van de eigen ontwikkeling of oriëntatie met het perspectief op een andere functie is geen gebruik gemaakt.

Een medewerker is voor het eerst in 2014 middels een detacheringsconstructie als docent gedetacheerd bij het ROC Friesland; in 2015 is deze detachering voortgezet. Het doel van deze detachering is uitstroom in de loop van 2016. Er wordt in de komende jaren verder gezocht naar detacheringsmogelijkheden met als doel uiteindelijk uitstroom. De blik is hierbij met name gericht op het voortgezet en middelbaar onderwijs.

Twee medewerkers, die intern bij Primus opgeleid zijn tot beeldbegeleider, zijn voor maximaal 80 uur in schooljaar 2015 – 2016 gedetacheerd naar een collega bestuur in Drenthe, waar zij beeldbegeleiding introduceren en implementeren.

Gezamenlijk vervangersbureau en WWZ
Samen met Scholennetwerk De Basis en Stichting Gearhing organiseert Primus de vervanging van afwezig personeel, vanuit een gezamenlijk vervangersbureau. Elke drie maanden vinden intakegesprekken plaats met nieuwe invalkrachten. Bij vervangers is nog steeds voldoende kwalitatief goed personeel aanwezig. Directeuren monitoren deze aspirant-medewerkers met een beoordelingssystematiek.

Per 1 juli 2016 wordt naar verwachting voor het basisonderwijs de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) operationeel. Dit betekent o.a. dat de ketenbepaling van kracht wordt: na 3 maal een kort contract (invalwerk) heeft de invalkracht recht op een benoeming voor onbepaalde tijd. De intentie van de WWZ is duidelijk: “meer reguliere banen en minder flexbanen”. Een goed streven, echter voor het basisonderwijs inzake invalproblematiek kan dit leiden tot grote financiële risico’s.
Om de nadelige consequenties van de WWZ op te lossen, zoekt Primus in 2016 samenwerking met meerdere schoolbesturen om te komen tot een gezamenlijk, boven bestuurlijk en regionaal vervangingsbureau.

5.4 Professionalisering personeel

De professionalisering van het personeel staat in dienst van het realiseren van succesvolle Onderwijsteams, die professioneel samenwerken en ondernemend zijn. Ook in 2015 is geïnvesteerd in verdere professionalisering en borging van de professionele (collectieve) cultuur ten gunste van het werken in Onderwijsteams. Het managementteam van Primus heeft een studiereis ondernomen om meer zicht te krijgen op samenwerking tussen kleine scholen en de meerwaarde van ICT hierbij voor het onderwijs. Hiervoor zijn de middelen voor de professionalisering schoolleiders ingezet.

Het uitgangspunt van de inzet van de middelen voor professionalisering is dat er zo weinig mogelijk bovenschools wordt ingezet en zo veel mogelijk ten behoeve van de scholen. De clusterdirecteur is daardoor in staat om het personeel maatwerktrajecten te bieden. Ook de gesprekkencyclus draagt bij aan deze ontwikkeling. In 2014 is de uitvoering van de gesprekkencyclus onder de loep genomen. In afstemming met clusterdirectie en GMR is een nieuwe notitie: 'Gesprekscyclus' van kracht geworden. In deze notitie zijn Primus-brede uitgangspunten benoemd en procedures en formulieren uniform voor alle Onderwijsteams vastgesteld. De implementatie is in 2014 gestart met een kick-off voor de medewerkers in de verschillende Onderwijsteams en diverse workshops ten aanzien van onder andere heldere verslaglegging en het maken van goed geformuleerde en ontwikkelingsgerichte afspraken voor de clusterdirecteuren. Ook in 2015 vonden de gesprekken tussen leraren en hun clusterdirecteur plaats conform deze nieuwe procedures. Vooruitlopend op de verplichte registratie van leraren in het lerarenregister in 2017, stimuleert Onderwijsgroep Primus de registratie van haar medewerkers nu al.

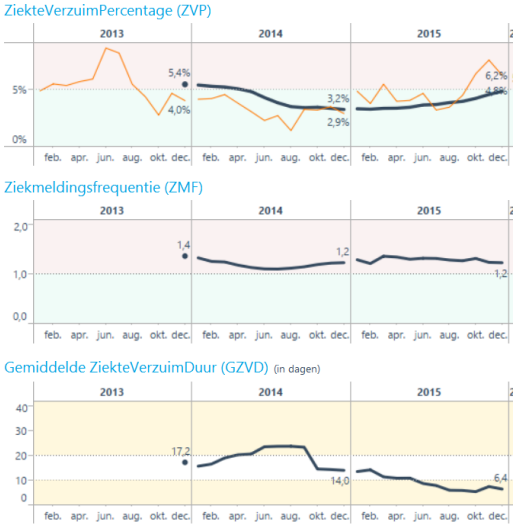
5.5 Functiemix

In het convenant Leerkracht van Nederland zijn afspraken gemaakt over de functiemix die vervolgens zijn vertaald in de CAO-PO 2009. In 2010 is de functiemix ingevoerd. De functiemix is het geheel van lerarenfuncties met de salarisschalen LA, LB en/of LC. Doel van de functiemix is dat er meer loopbaanperspectief voor leraren ontstaat. Daarom moet ook in de hogere lerarenfuncties sprake zijn van een lesgevende taak.
In 2013 is het functiemixbeleid herijkt en is de situatie van de leraar LB functies in relatie tot de functiemix en het eigen beleid van Primus over de LB functies in kaart gebracht. In 2014 is de communicatie naar de medewerkers over de functiemix afgerond. Per 1 augustus 2015 was ca. 29% van het onderwijzend personeel benoemd in een LB-schaal. Primus blijft daarbij achter bij de landelijke doelstelling; deze doelstelling is 40% LB functies en 1% LC functies. Op basis van de verdere uitwerking van het functiemixbeleid zullen de gestelde normen in de toekomst naar verwachting wel worden gerealiseerd.

Percentage leraren naar salarisschaal Primus			
	Situatie 1-8-2013	Situatie 1-8-2014	Doelstelling 1-8-2015
LA	76	76,3	71,2
LB	24	23,7	28,8
LC	0	0	0

5.6 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in 2015 gestegen naar 4,8%. In 2014 was dit nog 3,2%. De gemiddelde ziekteduur is sterk gedaald en de ziekmeldingsfrequentie is ongewijzigd. Het percentage nulverzuim (het aantal medewerkers dat zich het gehele jaar niet ziek gemeld heeft) is gedaald naar 61%. De cijfers laten zien dat de duur van het kortdurend verzuim verhoudingsgewijs gestegen is ten opzichte van 2014. Primus wijkt ten aanzien van het percentage nulverzuim in positieve zin af van het landelijk gemiddelde dat rond de 50% ligt.



Bij de verzuimbegeleiding wordt de focus steeds meer verlegd naar het voorkomen van verzuim . Met gerichte gesprekken tussen leidinggevende en medewerker over bijvoorbeeld werkdruk, balans werk-privé wordt hieraan een bijdrage geleverd.

In onderstaande tabel staan de belangrijkste kengetallen betreffende het ziekteverzuim.

Verzuim kengetallen	2013	2014	2015
Ziekteverzuim percentage	5,4%	3,2%	4,8%
Landelijk gemiddeld ziekteverzuim	6,6%	6,1%	Onbekend
Gemiddelde ziekteduur (in dagen)	17,2	14,0	6,4
Ziekmeldingsfrequentie - december	1,4	1,2	1,2
Percentage nulverzuim	58%	69%	61%

Arbobeleid

Samen met de Basis en Gearhing heeft Primus onder begeleiding van adviesbureau Anculus in 2014 een Europese aanbesteding opgestart. Met Maetis Ardyn is een driejarig contract afgesloten.

Uitgangspunt van de dienstverlening door Maetis Ardyn is het ondersteunen van Primus bij de verdere ontwikkeling naar het eigen regiemodel. Bij het eigen regiemodel neemt de direct leidinggevende het voortouw in de verzuimbegeleiding. Aan de hand van een duidelijke vraagstelling over de inzetbaarheid van een specifieke medewerker gaat de leidinggevende de samenwerking aan met de arbeidsdeskundige en, indien nodig, de bedrijfsarts.

In de nieuwe setting vinden geen algemene sociaal medische overleggen meer plaats maar is de driehoek medewerker - leidinggevende - arbeidsdeskundige de spil in het voorkomen en verminderen van verzuim. De arbeidsdeskundige is regelmatig bij Primus aanwezig om drie-gesprekken te kunnen voeren. Evaluatie van de dienstverlening vindt halfjaarlijks plaats samen met de andere twee besturen.

5.7 Gerealiseerde doelen personeel

- De toewijzing van formatiebudget op grond van t=0 in plaats van t-1 is voortgezet.
- In het kader van de ontslagruimte per 31 juli 2015, zijn de functies die in 2014 in het risicodragende deel van de formatie (RDDF) waren geplaatst, per 1 augustus 2015 opgeheven.
- In het kader van de ontslagruimte per 1 augustus 2016, zijn in 2015 functies in de categorie Onderwijzend Personeel in het RDDF geplaatst.
- Er zijn Bedrijfshulpverleners opgeleid.
- Er is gezocht naar innovatieve antwoorden op het vraagstuk rond het dalend leerlingenaantal; dit is een continue proces en wordt in de komende jaren voortgezet. Thema's daarbij zijn mobiliteit, scholing, taakbeleid, verzuimbeleid, gesprekkencyclus en het onderhouden en versterken van bekwaamheden passend bij talentontwikkeling van het personeel.

6. HUISVESTING EN BEHEER

6.1 Inleiding

De kwaliteit van de schoolgebouwen is essentieel voor goed onderwijs. Huisvesting kan bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs, de verhoging van de productiviteit en het aantrekken van nieuwe kinderen. Onderwijsgroep Primus streeft voor haar scholen een huisvestingssituatie na die past bij haar visie op het onderwijs. Daarin wordt voorzien in vergaande afstemming en samenwerking met partners in educatie, welzijn en zorg, en een verankering in de sociaal-maatschappelijke omgeving. Die zienswijze sluit aan bij wat alom bekend staat als 'het brede schoolconcept'. Bij het ontwikkelen van bouwplannen zal het bestuur daar waar gewenst en mogelijk voorzien in multifunctionele gebouwen die een integrale benadering van het opgroeiende kind stimuleren.

6.2 Algemeen

Door de zogenaamde 'stille bezuinigingen', waarbij de prijscompensatie via de rijksvergoeding achterblijft bij de prijsontwikkeling, ontstaat een groot tekort op vooral de huisvestingslasten. De rijksvergoeding is onvoldoende om het gewenste niveau van duurzaamheid en binnenmilieu te kunnen realiseren.

6.3 Ruimtebehoefte en capaciteit

De capaciteit van een schoolgebouw wordt uitgedrukt in m² bruto vloeroppervlak. Op basis van de leerlingentellingen wordt de daadwerkelijke ruimtebehoefte van een school berekend. Door het opstellen van leerlingenprognoses wordt een schatting gemaakt van de ruimtebehoefte van een school op korte, middellange en lange termijn. Op basis van de gemeentelijke prognoses is voor zowel de korte, middellange als de lange termijn nog steeds een afname in het leerlingenaantal te zien. Op de middellange termijn een afname van 15%. Op de lange termijn stijgt de afname naar 21%.

Huisvestingslasten in relatie met aantal kinderen
De rijksvergoeding die Primus ontvangt is onvoldoende om het gewenste niveau van duurzaamheid en binnenmilieu te kunnen realiseren. Extra investeren in huisvesting (renovatie, nieuwbouw, buitenkant) is wettelijk niet toegestaan. Door de daling van het aantal kinderen is er sprake van niet bekostigde overcapaciteit. De normatieve vierkante meters ruimtebehoefte (het aantal vierkante meters waarvoor Primus rijksvergoeding krijgt) wordt vergeleken met het werkelijke aantal vierkante meters. Ook wordt een vergelijk gemaakt met de normvergoeding aantal groepen en de huidige groepslokalen. Door de daling van het aantal kinderen is er sprake van leegstand. Op basis van de telgegevens per 1 oktober 2015 is te concluderen dat Primus met 13 scholen, 69 lokalen en 9.797 m2 bruto vloeroppervlak (capaciteit); voor 50 lokalen, genormeerd 7.970 m2 bruto vloeroppervlak, bekostiging ontvangt.

6.4 Vervangende nieuwbouw en aanpassing schoolgebouwen

It Swannestee, Langweer
De gemeente en Onderwijsgroep Primus hebben eind 2011 de intentie uitgesproken om een Kind Centrum te realiseren in Langweer. Onderwijs, peuterspeelzaalwerk en buitenschoolse opvang op één locatie versterkt elkaar en draagt bij aan een sterke maatschappelijke voorziening in het dorp. Het Integraal Kind Centrum (IKC) is ontworpen door Zijlstra Architecten uit Bakhuizen. Adviesbureau Pentha Rho heeft het gehele proces begeleid. Op 20 november 2014 is het nieuwe gebouw opgeleverd. Onderwijsgroep Primus was zelf bouwheer. Na de kerstvakantie 2014-2015 is de school in gebruik genomen. De officiële opening was op 16 januari 2015.

Westermarskoalle, Joure

Een tekort op de exploitatie door de slechte staat van het gebouw, in combinatie met een dalend leerlingaantal is aanleiding geweest voor de ingrijpende renovatie van de Westermarskoalle. Een goede huisvesting is tenslotte een belangrijke voorwaarde om de concurrentiepositie te verbeteren.

Met een schetsontwerp als onderligger is een financiering vanuit de gemeente zeker gesteld. Dit was het startsein om van de Westermarskoalle een school te maken die: ruimte biedt aan het onderwijskundige concept, zich extern profileert en met een gezonde exploitatie.

Onder begeleiding van adviesbureau Penta Rho is de architect Zijlstra gecontracteerd en is het ontwerpproces gestart. Onderwijsgroep Primus was zelf bouwheer. Draagvlak en overeenstemming met de gebruikers en niet bouwen voor leegstand, dat waren de uitgangspunten die door Zijlstra zijn waargemaakt. Vervolgens is Bouwgroep Dijkstra Draisma geselecteerd als uitvoerende partij. Vooral ook omdat zij met alternatieve voorstellen een zeer concurrerende prijs met behoud van kwaliteit konden aanbieden. In augustus 2015 is gestart met de bouw. En er zijn ook gedurende het bouwproces verbeteringen doorgevoerd. Letterlijk is aan het thema “doorbreek de muren” gevolg gegeven. Tussen de klaslokalen zijn grote vouwwanden geplaatst, waardoor we groepen kunnen laten samenwerken en in speciale gevallen is het mogelijk, om drie lokalen samen te voegen tot een grote ruimte. Dat opent mogelijkheden om met nieuwe onderwijsconcepten bezig te gaan, wat in ‘traditionele’scholen bijna of helemaal niet mogelijk is. Op 10 december2015 is de vernieuwde Westermarskoalle opgeleverd. De officiële opening staat gepland voor april 2016.

6.5 Beheer en onderhoud

Per 1 januari 2015 is de verantwoordelijkheid voor het buitenonderhoud van (en aanpassingen aan) het schoolgebouw in het primair onderwijs definitief overgeheveld van de gemeenten naar de schoolbesturen. Een gemeente is conform de wet verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van adequate voorzieningen in de onderwijshuisvesting. Het schoolbestuur is in eerste instantie verantwoordelijk voor het bieden van adequaat onderwijs aan de leerlingen. Daarnaast is het schoolbestuur verantwoordelijk voor de instandhouding van het schoolgebouw en de school. De voorzieningen in de onderwijshuisvesting waarvoor de gemeente volgens de wet verantwoordelijk is, staan genoemd in de Verordening voorzieningen huisvesting onderwijs. Het schoolbestuur is in dit kader verantwoordelijk voor het indienen van een aanvraag en voor het onderbouwen waarom de gevraagde voorziening noodzakelijk is. De gemeente beoordeelt de aanvraag van het schoolbestuur. Indien de gemeente van mening is dat de voorziening in de onderwijshuisvesting noodzakelijk is, zal de gemeente bekostiging beschikbaar stellen. Overige aanvragen, die buiten de wetswijziging vallen, worden uiteraard wel in behandeling genomen. Vervangende nieuwbouw, uitbreidingen, herstel van constructiefouten en herstel/vervanging van schade aan gebouw, eerste inrichting onderwijsleerpakketten en meubilair blijven een verantwoordelijkheid van de gemeente. Voor deze voorzieningen kan een schoolbestuur nog steeds jaarlijks onderwijshuisvestingsaanvragen indienen bij de gemeente.

LindHorst huisvestingsadviseurs voert, voor de scholen waarvan Primus juridisch eigenaar is, het onderhoudsbeheer en de onderhoudscoördinatie uit. Het gaat hier concreet om planning, beheer, coördinatie, rapportage, onderhoudsbegeleiding en bouwbegeleiding.
De onderhoudsplannen zijn in 2014 geactualiseerd op basis van een NEN 2767 kwaliteitsmeting om goed te kunnen voldoen aan de situatie per 1 januari 2015. In 2016 staat een her inspectie van de gebouwen gepland. De clusterdirecteuren regelen het klachten- en calamiteitenonderhoud zelf. Groot onderhoud of specifieke werkzaamheden zoals elektrotechniek, verwarmingstechniek e.d. zijn contractueel uitbesteed.

Uitvoering Jaarplan 2015
Het schoolbestuurlijk cyclisch onderhoud volgens de meerjaren onderhoudsplannen is uitgevoerd conform het vastgestelde programma voor 2015. Het programma is, na toetsing op noodzakelijkheid, urgentie en prioriteit, in december 2014 vastgesteld. De kosten komen ten laste van de onderhoudsvoorziening.

De goedgekeurde onderhoudswerkzaamheden zijn uitgevoerd door diverse aannemersbedrijven. Deze bedrijven zijn grondig geselecteerd op basis van ervaringen en prijs/kwaliteit. Daarnaast houdt LindHorst zich hier aan de gids proportionaliteit, een documenten waarin diverse aanbestedingsvormingen e.d. wordt beschreven. Op voorhand zijn de beschikbare budgetten vastgelegd. In de kolom ‘budget’ is zichtbaar dat er voor 2015, € 91.539,- beschikbaar is gesteld voor het complete onderhoud. Dit beschikbare budget is opgebouwd uit drie kostenposten. Het honorarium van LindHorst ad. € 11.824, diverse kleine meerwerkkosten waarvan de grootste de aanpassing aan de ketels van de Ynset betreft en de vastgestelde werkzaamheden uit de jaarplannen 2015.

In de kolom ‘contracten’ is te zien voor welk bedrag de werkzaamheden zijn aangenomen. Dit strookt met de kolom ‘prognose’. In 2015 is er voor € 6.052 aan (noodzakelijk) meerwerk geaccordeerd. Ten opzichte van het beschikbaar gestelde budget voor 2015 resteert een positief saldo van € 12.083.

BUDGETOVERZICHT

lindhorst
HUISVESTINGSADVISEURS

Project : Primus Uitvoering
Projectnr. : 200192
Datum : 19 november 2015
Versie : 2

BEDRAGEN INCLUSIEF BTW

budget code	omschrijving	budget €	prognose €	contracten €	facturen €
2.0	**BOUWKOSTEN**				
2.1	- Bouwkundige werkzaamheden	18.799	10.788	10.788	10.788
2.2	- Schilderwerk en Reiningen	5.318	332	332	332
2.3	- Dakwerkzaamheden	43.203	36.485	36.485	36.485
2.4	- Vloerwerkzaamheden	6.172	-		
2.5	- Terreinwerkzaamheden	6.043	13.795	13.631	13.631
3.0	**HONORARIA**				
3.1	- Lindhorst	11.824	11.824		
6.0	**ONVOORZIEN**				
6.1	- onvoorzien		**12.083**		
6.2	- meer- en minderwerk		6.052	6.052	6.052
	TOTAAL BUDGET inclusief btw	**91.359**	**91.359**	67.289	67.288

Pagina 1

6.6 Risico's, toekomstige ontwikkelingen en perspectief

De actualisatie van Meerjarenonderhoudsplannen en de invoering van nieuwe voorschriften voor installaties en ARBO leiden tot kostenverhoging die op de kleine scholen niet in verhouding staat tot de rijksbekostiging. De rijksbekostiging is voor kleine scholen structureel te laag. Gebouwen die kleiner zijn dan 1.000 m2 zijn in exploitatie twee keer zo duur als gebouwen die groter zijn dan 1.000 m2 (ICS 2014). Daarnaast krijgen scholen door leerlingendaling te maken met een lagere vergoeding. Het aantal kinderen, dus de rijksbekostiging, daalt wel, maar de gebouwen (en de exploitatiekosten) 'krimpen' niet. Veelal gebruiken scholen lokalen die niet meer door het rijk bekostigd worden. Wanneer het niet mogelijk is om betalende externe medegebruikers c.q. huurders te vinden, dan worden lokalen afgesloten, met navenant lagere energie- en schoonmaaklasten. Ook worden de kosten van 'schoolbestuurlijk onderhoud' dan lager. Deze besparingen compenseren echter onvoldoende de lagere rijksvergoeding. Het blijft dan ook belangrijk om de bestaande huisvesting (scholen) te blijven volgen en te zorgen voor voldoende bezetting van deze accommodaties en voor kostenverminderingen als lokalen leeg staan.

Doorrekening

Primus heeft 12 van de 13 scholen in onderhoud. Om een goed beeld te vormen van de kosten die in de komende jaren bij 10 van de 13 scholen voor rekening van Primus komen, is er een doorrekening gemaakt voor 20 jaar (2015-2034). It Swannestee heeft nieuwbouw gekregen en de Westermarskoalle wordt gerenoveerd. Beide scholen zijn niet meegenomen in de doorrekening. Op basis van de huidige onderhoudsplannen, heeft Primus over een periode van 20 jaar een budget nodig van € 3.417.562 (incl. btw). Dit is jaarlijks € 170.880 + 7% uitvoeringsbegeleiding € 11.962 = € 182.842.

Kansen en bedreigingen

Een risico is dat schoolbesturen in krimpregio's worden geconfronteerd met een lager onderhoudsbudget door het teruglopend aantal leerlingen. De overheveling van het buitenonderhoud per 1 januari 2015 biedt nieuwe kansen voor een integrale benadering van de kwaliteit van het schoolgebouw. Daarvoor is het noodzakelijk dat onderhoud wordt ingebed in het totale beleid van Primus met betrekking tot zowel de kwaliteit van het onderwijs, instandhouding, samenwerking en fusie, als het gebouwbeleid en het financieel beleid.
Diverse scholen hebben, ten opzichte van de genormeerde vierkante meters, te kampen met niet bekostigde lokalen. Het aantal leerlingen daalt, de bekostiging daalt, de gebouwen krimpen niet. Bij de betreffende lokalen (aangewezen door de directeuren van de scholen) wordt vooralsnog geen binnenonderhoud meer uitgevoerd aan vloer, schilderwerk, plafonds e.d.

Regio Terkaple en Terherne

It Kampke is een kleine school met 63 leerlingen (op 1 oktober 2015). Rond 2020 komt de school naar verwachting onder de gemeentelijke opheffingsnorm. In 2002 is er een uitbreiding geweest. De onderhoudsbehoefte van het gebouw is redelijk groot. Dat is niet echt verwonderlijk voor een gebouw van bijna 40 jaar oud. Gemiddeld is er de komende 10 jaar een bedrag van € 8.876,- per jaar nodig voor onderhoud.
In de toekomst is mogelijk een uitbreiding nodig, gericht op een fusie van de twee scholen in dit gebied.
Een fusie tussen de twee scholen is een logische stap voor het behoud van een onderwijsvoorziening in deze regio. Gebeurt er niks, dan is het mogelijk dat beide scholen op den duur verdwijnen. Er moet daarom een afweging gemaakt worden welk schoolgebouw voor de toekomst het meest geschikt is. Hierover zijn gesprekken gaande met CBO Meilân en de gemeente.

Regio Vegelinsoord

De Stobbestjelp wordt naar verwachting per 1 augustus 2016 van rijkswege opgeheven. De Stobbestjelp zit onder de gemeentelijke opheffingsnorm van 46 leerlingen. Primus kan de school, in verband met de leerlingenontwikkeling bij alle scholen van Primus, niet in stand houden op basis van de uitzonderingsmogelijkheid. Het gebouw van De Stobbestjelp in Vegelinsoord valt per 1 augustus 2016 terug naar de gemeente. In samenwerking met de ouders wordt gezocht naar een passende oplossing voor de leerlingen.

Regio Oost Skarsterlân

Primus heeft te maken met een toenemende leegstand in de schoolgebouwen. Er is een jaarlijks tekort op het onderhoudsbudget. Dit neemt op basis van de dalende leerlingenaantallen verder toe. Reden hiervoor is dat de rijksbekostiging voor het in stand houden van het schoolgebouw is gebaseerd op het leerlingenaantal. Het schoolgebouw krimpt niet mee met het dalende leerlingenaantal. Daarnaast ontstaan er door de leerlingendaling problemen ten aanzien van het in stand houden van scholen in het kader van de gemiddelde schoolgrootte. Primus ziet voor het behoud van het openbaar basisonderwijs in dit gebied één belangrijk scenario: nieuwbouw t.b.v. herschikking openbaar onderwijs. Dit is vervangende nieuwbouw op een nog te bepalen locatie voor rond de 200 leerlingen als herschikking van de openbare basisscholen in dit voedingsgebied. Een mogelijk ander scenario is het realiseren van twee kindcentra.

Sluiting (op termijn)

In gemeente De Fryske Marren staan momenteel twee scholen die onder de gemeentelijke opheffingsnorm van 46 leerlingen vallen. Eén van deze scholen wordt van rechtswege per 1 augustus 2016 opgeheven, namelijk OBS De Stobbestjelp in Vegelinsoord. Een andere school van Primus, OBS It Fiifde Sté sluit op 1 augustus 2016 eveneens haar deuren. Op 1 oktober 2015 telt de school 12 leerlingen.

6.7 Gerealiseerde doelen huisvesting en beheer

- Leegstaande lokalen worden zoveel als mogelijk verhuurd of ingezet voor maatschappelijke doeleinden waar vervolgens het onderwijs haar voordeel mee doet (bijvoorbeeld: kunstenaar in de school).
- Scholen zijn ingedeeld in categorieën en hieraan is gekoppeld of er in de komende vier jaar goed of juist sober en doelmatig onderhoud wordt uitgevoerd.
- Primus heeft met succes bezwaar aangetekend tegen het collegebesluit inzake de definitieve vaststelling van het huisvestingsprogramma en -overzicht gemeente Skarsterlân 2014. De aanvraag 'Renovatie en upgrading' Westermarskoalle is (alsnog) opgenomen in de kadernota 2015. De kadernota is eind september 2014 goedgekeurd door de provincie Fryslân. Hierop heeft de gemeente een taakstellend normbudget van € 1.181.000 incl. BTW beschikbaar gesteld. Gemeentelijke goedkeuring van het plan alsmede de formele beschikking dateert van 31 maart 2015. De (ver)bouwactiviteiten zijn gestart in augustus. Medio december 2015 is de gerenoveerde school opgeleverd.
- De scholen en het stafbureau beschikken over uitstekende technische voorzieningen ten behoeve van het maximaal in kunnen zetten van ICT mogelijkheden.

7. FINANCIËN

7.1 Inleiding

Na de invoering van de lumpsumbekostiging in 2006 hebben schoolbesturen meer beleidsvrijheid gekregen over de inzet van financiële middelen. De lumpsum wordt op schoolniveau berekend en op stichtingsniveau uitgekeerd. Bij de verdeling van de lumpsumvergoeding over de scholen hanteert Primus een verdeelmodel waarbij de lumpsumvergoeding nagenoeg geheel ter beschikking van de school staat. Primus hanteert het uitgangspunt dat de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd. Het stafbureau is daarbij faciliterend. Bij het budgetbeheer door de clusterdirecteur en de ondersteuning daarbij door het stafbureau wordt gebruik gemaakt van moderne ICT-hulpmiddelen.

7.2 Financiële kaders

Financieel management is het geheel van activiteiten, processen en spelregels dat ervoor moet zorgen dat een organisatie de beschikbare middelen zo inzet, dat zij haar doelstellingen behaalt. Primus heeft in 2014 verder stappen gezet in het realiseren van goed financieel management. Er is een duidelijke koppeling gelegd tussen financiën en het realiseren van doelen. Dit beleid wordt de komende jaren verder inhoud gegeven. De ambitie van Primus is uiteindelijk die van volledig management control.

Om de inhoudelijke doelen blijvend te kunnen realiseren en de continuïteit van de organisatie te waarborgen is het van groot belang een aantal afspraken te maken over minimumwaarden van een aantal belangrijke financiële kengetallen. Bij de opstart van de lumpsum en later door de commissie Don zijn hierover een aantal belangrijke afspraken gemaakt. Samen met de resultaten van een vorig jaar gehouden risicoanalyse zijn door Primus een aantal streefwaardes gedefinieerd. U treft ze hieronder aan.

7.3 Financiële kengetallen

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het Eigen vermogen en het Totale vermogen en verschaft inzicht in de financieringsopbouw en geeft aan in hoeverre aan de verplichtingen op de langere termijn kan worden voldaan. Conform het advies van de Commissie Vermogensbeheer Onderwijsinstellingen 2009, ook wel de Commissie Don genoemd, is de minimumwaarde op 20% gesteld.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen wordt berekend door het Eigen vermogen (minus de waarde van de Materiele Vaste Activa) te delen door de totale baten. In 2013 zijn door een extern bureau de belangrijkste risico's in kaart gebracht. Door Primus is besloten om voor de geconstateerde risico's en een aantal moeilijk te kwantificeren restrisico's een minimale buffer aan te houden van tenminste 15%.

Kapitalisatiefactor (KF)

Het weerstandsvermogen is door het ministerie van OCW, op advies van de Commissie Don, vervangen door het kengetal 'Kapitalisatiefactor'.

De kapitalisatiefactor wordt berekend door het Eigen vermogen (minus de waarde van de Materiele Vaste Activa) te delen door de totale baten. Een te hoge kapitalisatiefactor zou er op kunnen duiden dat een deel van het kapitaal van een organisatie niet of niet efficiënt wordt benut voor de vervulling van haar taken. De totale baten voor onze organisatie bedragen circa € 7.300.000,-. Daarmee is Primus volgens de criteria van de Commissie Don een kleine organisatie. Rekening houdend met het advies van de Commissie Don wordt door Primus een bovengrens van 50% gehanteerd.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft de verhouding aan tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden. Het geeft aan in welke mate onze stichting op de korte termijn aan haar kortlopende schulden kan voldoen. Door Primus is een streefwaarde vastgesteld van 1,3.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft via een percentage aan of er sprake is van een positief of een negatief exploitatieresultaat. Voor Primus is de rentabiliteitseis nihil, mits het weerstandsvermogen op peil is. Anders gezegd: er wordt geen winst nagestreefd zolang er een voldoende buffer is voor onvoorziene risico's.

Kengetal	Landelijke benchmarks	Minimum waarde	2012	2013	2014	2015
Solvabiliteit	63%	20%	43%	52%	49%	47%
Weerstands-vermogen		15%	15%	20%	18%	16%
Kapitalisatiefactor (Kf)	44%	Bovengrens Cie. Don 60% Primus 50%	54%	57%	60%	58%
Liquiditeit	1,5	0,5 – 1,5	2,8	3,3	2,9	2,7
Rentabiliteit		0%	2,8%	6,4%	-3,3%	-2,0%

7.4 Treasury

Het treasurybeleid van het bestuur is primair gericht op het beheren van de financiële risico's en secundair op het reduceren van financieringskosten. De primaire doelstelling van het bestuur is vastgelegd in de statuten. Als gevolg hiervan is het financieren en beleggen ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling.

De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Dit wordt in de volgende doelstellingen en voorwaarden gesplitst:

- Liquiditeit op korte en lange termijn
- Lage financieringskosten
- Risicomijdende beleggingen
- Kosteneffectief betalingsverkeer
- Inzet rente-instrumenten

In het treasurystatuut worden kaders en randvoorwaarden beschreven ten aanzien van het opnemen en uitzetten van gelden, alsmede de financiële organisatie en de daarmee samenhangende verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Het treasurystatuut is in 2013 geactualiseerd op basis van gewijzigde wet- en regelgeving.

Bij de opstelling van het statuut is rekening gehouden met het relevante wettelijke kader in de Regeling 'Beleggen en Belenen' door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010. Voor beleggingen geldt dat de instanties waarbij belegd wordt tenminste een AA-rating van minimaal twee rating-bureaus dienen te hebben indien de looptijd van de belegging drie maanden of langer bedraagt. Indien de looptijd korter dan drie maanden bedraagt, dient er tenminste een A-rating afgegeven te zijn.

Gedurende het jaar vindt periodiek overleg plaats met het Algemeen bestuur en de banken over de liquiditeit, de beleggingsportefeuille en de rente-instrumenten. Er is in 2014 gebruik gemaakt van deposito's en spaarrekeningen. Zowel de saldi op de deposito's als op de spaarrekeningen waren dagelijks opvraagbaar.

7.5 Beknopte analyse van het resultaat

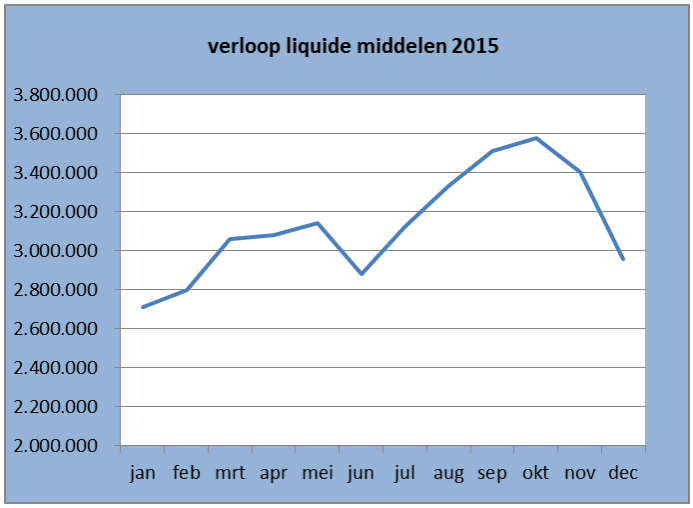
Het gerealiseerde resultaat over 2015 bedraagt ca. € 144.000 negatief, terwijl de begroting uitging van een negatief resultaat van ca. € 194.000. Het negatieve resultaat over 2014 bedroeg ca. € 237.000.

Beknopte exploitatierekening (bedragen x € 1.000,-)				
	2015			2014
	Realisatie	Begroting	Verschil	Realisatie
Baten	7.279	7.113	166	7.171
Lasten personeel	5.998	5.931	67	5.952
Lasten materieel	1.453	1.410	44	1.488
Financiële baten en lasten	28	34	-6	33
Resultaat	-144	-194	50	-237

Het minder negatieve resultaat ten opzichte van de begroting wordt verklaard door een aantal zaken. In de eerste plaats is de rijksbekostiging hoger uitgevallen dan begroot. In de begroting was geanticipeerd op de extra bekostiging op basis van NOA en Herfstakkoord, in de praktijk viel deze bekostiging echter hoger uit. Een deel van deze middelen is ingezet voor personeel (zowel in volume als in de vorm van loonsverhoging), vandaar de getoonde hogere personele lasten. De hogere materiële lasten hebben met name te maken met overige instellingslasten zoals de kosten die zijn gemaakt voor het vormen van de holding. Een meer uitgebreide analyse van het resultaat vindt u in het onderdeel Jaarrekening van dit jaarverslag.

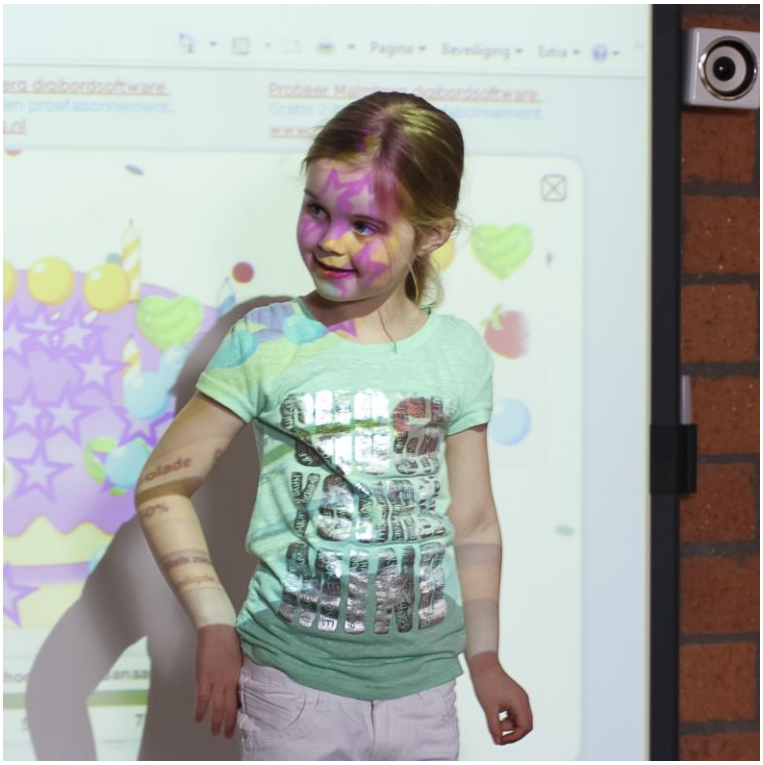
7.6 Verloop liquide middelen 2015

De grafiek geeft het verloop weer van de liquide middelen van Primus in 2015. De weergegeven fluctuaties worden veroorzaakt door het betaalritme van het ministerie bij de uitbetaling van de maandelijkse subsidies, en het moment van grote uitgaven zoals onderhoud en investeringen. Per saldo is de stand van de liquide middelen eind 2015 licht hoger dan de stand per 1 januari. Dit blijkt ook uit het kasstroomoverzicht (zie verderop in dit jaarverslag, onderdeel jaarrekening). Uit onderstaande grafiek blijkt tevens dat de 'buffer-liquiditeit' van Primus vrij ruim is; de totale liquide middelen liggen voortdurend boven of vlak onder de € 3 miljoen. Een groot deel van deze middelen staat op een spaarrekening, hierover wordt een (bescheiden) rente ontvangen. Het is op dit moment niet opportuun om liquide middelen vast te zetten in de vorm van deposito's, omdat dit nauwelijks hogere rente oplevert.



7.7 Gerealiseerde doelen financiën

- De administratieve last is verminderd door verdere automatisering en effectiever inrichten van onze werkprocessen.
- Er zijn belangrijke stappen gezet in de planning en control cyclus. Op diverse onderdelen komen inhoud en financiën samen. Dit beleid wordt de komende jaren verder uitgebouwd.
- Daar waar wet- en regelgeving dat aangeeft, wordt Europees aanbesteed.
- De financiële kengetallen voldoen aan de streefwaarden van het bestuur.



RISICOPARAGRAAF

Inleiding

Onderwijsgroep Primus hecht veel waarde aan het verkrijgen van een goed zicht op de risico's van de organisatie. Daarom is in 2013 opnieuw een risicoscan uitgevoerd. De vorige scan dateerde uit 2010 en had vooral een financieel karakter. Door veranderingen in onze organisatie, maatschappelijke ontwikkelingen, onderzoekresultaten van de Commissie Don over vermogensbeheer en risicobeheersing in het algemeen, was een nieuwe analyse noodzakelijk. Deze nieuwe risicoscan is gebaseerd op INK. Het INK-model werkt volgens een zogenaamde expertbenadering en stelt kennisontwikkeling en -deling centraal en voorziet in methoden voor het evalueren van de kwaliteit van een organisatie. Rekening houdend met eigen normen en die van de commissie Don heeft deze risicoanalyse ook een berekening gemaakt van de minimale reservepositie van Primus.

De hierna genoemde risico's, evenals enkele andere teksten uit dit jaarverslag, zijn voor een groot deel ontleend aan deze risicoanalyse.

Risicoprofiel

Door de onderzoekers is het risicoprofiel van Primus als gemiddeld beoordeeld. De onderwijsresultaten zijn voldoende, de tevredenheid van de stakeholders is goed, de financiële jaarresultaten zijn goed en de vermogenspositie is goed.

Door de onderzoekers wordt in verband met de recente reorganisatie een tijdelijk hoog risico toegekend aan leiderschap. Primus was zich bewust van dit risico en heeft direct maatregelen getroffen om dit risico te verkleinen. Er zijn extra middelen uitgetrokken voor scholing, coaching, het faciliteren van locatie-aanspreekpunten en het organiseren van administratieve ondersteuning.

Gelet op het risicoprofiel wordt door de onderzoekers op de middellange termijn een risicobuffer geadviseerd van ruim € 2.000.000. Rekening houdend met de adviezen uit deze risicoscan hanteert Primus een minimale buffer in de vorm van een weerstandsvermogen van 15%.

Planning & control

Een goede planning en control is er op gericht om de doelstellingen van de organisatie te realiseren. De instrumenten van planning (sturing) zoals het Strategisch Beleidsplan, de meerjaren begroting en de liquiditeitsbegroting zijn gericht op het sturen en richting geven aan de organisatie. De instrumenten van de control (beheersing) zoals de tussentijdse voortgangsrapportages, kwartaalrapportages en de financiële jaarrekening zijn bedoeld om de voortgang van de plannen te meten en indien nodig bij te sturen. Op dit gebied zijn de afgelopen jaren belangrijke resultaten geboekt. Periodiek worden managementgesprekken gevoerd. De Directeur-Bestuurder en de controller voeren twee keer per jaar een gesprek met alle clusterdirecteuren afzonderlijk over de behaalde resultaten, zowel inhoudelijk als financieel. Speerpunt van beleid voor de komende jaren is een meer integrale benadering van de planning en control, waarbij meer aandacht zal worden gegeven aan de samenhang tussen onderwijs, personeel, huisvesting en financiën.

Onderwijskwaliteit

De inspectie beoordeelt geen enkele school van Primus als zwak. Daarmee is de belangrijkste doelstelling van Primus gehaald.

Passend onderwijs

Met ingang van 1 augustus 2014 is Passend onderwijs ingevoerd. Sinds die datum moeten scholen een passend onderwijsaanbod bieden voor alle kinderen die bij een school worden aangemeld of zijn ingeschreven. Om de zorgplicht te kunnen realiseren is samenwerking belangrijk. In de provincie Friesland is gekozen voor één samenwerkingsverband. De bekostiging van Passend onderwijs loopt in principe via dit samenwerkingsverband. Binnen dit samenwerkingsverband is Primus een samenwerking aangegaan met Scholennetwerk De Basis. Deze samenwerking bestaat onder meer uit het oprichten van het Expertisecentrum Passend Onderwijs (ECPO), vallend onder het bevoegd gezag van De Basis.

De beide deelnemende besturen sluizen de van het samenwerkingsverband ontvangen vergoeding door naar het ECPO. Vervolgens wordt van hieruit inhoud gegeven aan de ondersteuningsbehoefte van de scholen, enerzijds door (ambulante) begeleiding, anderzijds door de bekostiging van IB'ers (eigen personeel).

De invoering van Passend onderwijs biedt onze scholen kansen en Primus staat hier dan ook positief tegenover. Anderzijds brengt het onzekerheden met zich mee, onder meer ten aanzien van de impact die een en ander heeft op de bedrijfsvoering, zodat het ook een risico vormt.

Personele risico's

Het grootste financiële risico wordt gevormd door het ontstaan van verschillen tussen de bekostiging en de werkelijke personele lasten. Prijsverschillen ontstaan door stijging van de loonkosten die niet of niet geheel door de rijksoverheid worden gecompenseerd. Hoeveelheidsverschillen ontstaan door boventalligheid in de personele bezetting. Het natuurlijk verloop van het personeel is minder sterk dan de afname van het leerlingenaantal als gevolg van de krimp en ontgroening in onze regio. Als afvloeiingsregeling hanteert Primus ontslagbeleid. Door middel van plaatsing in het RDDF (Risicodragend deel van de formatie) kan boventallig personeel ontslagen worden. Door goed en tijdig anticiperen op de krimp is RDDF-plaatsing tot een minimum beperkt.

Materiële financiële risico's

Voor de materiële instandhouding van de scholen ontvangt Primus een genormeerde vergoeding van het rijk. Diverse landelijke onderzoeken hebben aangetoond dat de werkelijke lasten de genormeerde vergoeding sterk overschrijden. Op de energielasten zijn de tekorten meer dan 50%. Door de krimp wordt dit effect versterkt. Minder kinderen betekent minder inkomsten. Minder kinderen leiden echter niet direct - en niet even sterk - tot minder kosten. Het afstoten van een lokaal of verhuren van een leegstaand lokaal is zeker in een periode als het economisch tegenzit niet eenvoudig.

Krimp en toekomstperspectief

De impact van de hiervoor genoemde risico's wordt exponentieel vergroot door de grootste uitdaging waarmee Primus te maken heeft: de krimp van het aantal kinderen. Deze krimp heeft als onvermijdelijk gevolg dat we creatieve oplossingen moeten zoeken om enerzijds te blijven zorgen voor kwalitatief goed onderwijs, en anderzijds om Primus financieel gezond te houden. De actuele meerjarenbegroting (zie ook de Continuïteitsparagraaf) laat een sterk negatief beeld zien. Dit gebeurt, gelet op de financiële parameters, weliswaar op een verantwoorde manier, maar dit laat onverlet dat op enig moment in de toekomst een ombuiging dient plaats te vinden. Hiertoe wordt in 2015 onder meer een nieuwe visie op onderwijshuisvesting vastgesteld, en zijn we daarnaast met alle partijen in gesprek om te komen tot toekomstbestendige onderwijsorganisatie, zowel qua onderwijsconcept als qua bedrijfsvoering. Eén en ander zal verder worden uitgewerkt in de meerjarenbegroting 2016-2020, waarbij de hiervoor genoemde nieuwe risicoanalyse mede als input zal dienen.

In control statement

Met dit 'in control statement' verklaart Onderwijsgroep Primus dat de bedrijfsvoering op orde is. De risicoanalyse heeft in belangrijke mate bijgedragen aan het inzichtelijk krijgen van de risico's. Binnen een bepaalde bandbreedte zijn de risico's bekend. Voor een aantal restrisico's is voldoende buffervermogen aanwezig om de financiële gevolgen van de risico's op te vangen. In de continuïteitsparagraaf hierna staan een aantal maatregelen die er toe moeten leiden dat de organisatie volledig 'in control' raakt.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Inleiding

Vanaf het verslagjaar 2013 is de opname van een zogeheten continuïteitsparagraaf in het jaarverslag verplicht. Het doel daarvan is om inzicht te verschaffen in de wijze waarop een bestuur omgaat met de financiële gevolgen van het gevoerde beleid en welke consequenties dit heeft voor de komende jaren. Met deze pagina willen wij informatie verschaffen over de financiële situatie van de Onderwijsgroep Primus over de komende drie jaar. Wij maken daarbij gebruik van de door het ministerie geadviseerde 'Gegevens set continuïteitsparagraaf'.

Algemeen

Onderwijsgroep Primus onderschrijft het belang van een goed inzicht in de financiële consequenties van het ingezette beleid. In de meerjaren begroting is de toekomstvisie vertaald naar meerjaren exploitatieresultaten.

Het afgelopen jaar is veel tijd geïnvesteerd aan de inrichting van het One-tier bestuursmodel. Het bestuur is goed bekend met haar gescheiden taak als bestuurder en toezichthouder. In de voorgaande hoofdstukken is uitgebreid aandacht besteed aan de wijze waarop good-governance en risicomanagement in onze bedrijfsvoering is ingebed. In de hoofdstukken over de beleidsdomeinen onderwijs, personeel, huisvesting en financiën is uitgebreid stilgestaan bij de gerealiseerde doelen en de ambities voor de toekomst.

Gegevens set continuïteitsparagraaf

Personele bezetting per jaar

Kengetal	Berekeningswijze	2015	2016	2017	2018
Personele bezetting in FTE	Directie	4,0	4,0	4,0	4,0
	Onderwijzend personeel	64,9	59,3	58,3	55,4
	Overige medewerkers	3,9	2,3	2,3	2,3
Leerlingen-aantallen	Op teldatum 1 oktober	1.001	908	839	817

Toelichting:

In de fte's overige medewerkers is het vertrek van de huidige bestuurder reeds verwerkt. Feitelijk wordt deze positie wel opnieuw ingevuld binnen de holding, maar omdat het hier niet gaat om een aanstelling op de loonlijst van Primus is de werktijdfactor niet meegenomen in bovenstaande cijfers.

De gemiddelde jaarlijkse afname van het leerlingenaantal bedraagt circa 5%. De personele bezetting van de directie en het stafpersoneel blijft de komende jaren ongewijzigd; in deze functiegroep is bij de reorganisatie in 2012 fors ingegrepen. De omvang van de functiegroep onderwijzend personeel zal de komende jaren afnemen, om zodoende de personele bezetting te laten mee 'krimpen' met het teruglopende leerlingaantal. Let wel: hierbij zal afvloeiing eerst plaatsvinden door de inhuur via payroll terug te brengen, en pas daarna de vaste aanstellingen.

Meerjarenbegroting - baten en lasten

	Baten	2015	2016	2017	2018
3.1	(Rijks)bijdragen OCW	7.102.882	6.731.361	6.150.289	5.862.173
3.2	Overige overheidsbijdragen	34.302	19.274	14.166	13.719
3.5	Overige baten	141.895	50.584	19.200	19.200
	Totaal baten	7.279.079	6.801.219	6.183.655	5.895.092
	Lasten	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
4.1	Personele lasten	5.997.873	5.537.591	4.942.307	4.704.086
4.2	Afschrijvingen	200.873	214.824	166.957	151.635
4.3	Huisvestingslasten	528.701	445.426	403.906	403.906
4.4	Overige instellingslasten	723.787	714.519	649.024	649.524
	Totaal lasten	7.451.234	6.912.359	6.162.194	5.909.150
	Saldo baten en lasten	-172.155	111.140-	21.461	14.058-
	Financiële baten	28.794	30.000	30.000	30.000
	Financiële lasten	734	750	750	750
	Exploitatieresultaat	**-144.095**	**81.890-**	**50.711**	**15.192**

Toelichting:

Het meerjarig financieel beleid is erop gericht om jaarlijks een sluitende begroting op te stellen. Vanwege de teruglopende leerlingaantallen zal dit naar verwachting in 2016 niet haalbaar zijn; er is sprake van een exploitatietekort. Voor de jaren daarna is er in de begroting een taakstelling opgenomen, die ertoe leidt dat vanaf 2017 sprake is van een positief resultaat. Er is momenteel volop aandacht voor om de invulling van de taakstelling op een verantwoorde en gecontroleerde wijze te laten plaatsvinden, zodat de continuïteit van de organisatie nimmer in het geding komt.

Balans per 31 december

Activa	2015	2016	2017	2018
Vaste activa				
Mat. vaste activa	824.095	729.621	643.864	567.529
Fin. vaste activa	3.150	3.150	3.150	3.150
Totaal vaste activa	827.245	732.771	647.014	570.679
Vlottende activa				
Vorderingen	461.868	461.868	461.868	461.868
Liquide middelen	2.959.062	2.971.646	3.108.115	3.199.642
Totaal vlottende activa	3.420.930	3.433.514	3.569.983	3.661.510
Totaal activa	4.248.175	4.035.486	4.086.197	4.101.389

Passiva	2015	2016	2017	2018
Eigen vermogen	1.984.745	1.902.855	1.953.566	1.968.758
Voorzieningen	1.011.671	1.011.671	1.011.671	1.011.671
Kortlopende schulden	1.251.759	1.251.759	1.251.759	1.251.759
Totaal passiva	4.248.175	4.166.285	4.216.996	4.232.188

Toelichting:

Zoals hiervoor beschreven, leiden de tekorten in 2015 en 2016 tot een teruglopend vermogen. Uit bovenstaand overzicht blijkt dat dit gebeurt in verantwoorde mate; het eigen vermogen blijft toereikend. Vanwege de begrote positieve resultaten na 2016, neemt het vermogen daarna weer toe.

(VERKORTE) JAARREKENING

In dit Jaarverslag is een verkorte versie van de Jaarrekening opgenomen. De belangrijkste documenten zoals de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn onverkort in dit verslag verwerkt. Om de leesbaarheid van de Jaarrekening te vergroten is er voor gekozen om de toelichtingen op de exploitatie en de balans, evenals de informatie uit diverse bijlagen verkort op te nemen in dit Jaarverslag.

Voor de verantwoording naar het ministerie maken we gebruik van de verplichte inrichting van de Jaarrekening. De volledige Jaarrekening kunt u downloaden via onze website www.ogprimus.nl

Balans per 31 december 2015

1.	Activa	31 december 2015		31 december 2014	
	Vaste Activa				
1.2	Materiële vaste activa	824.095		918.993	
1.3	Financiële vaste activa	3.150		3.110	
	Totaal vaste activa		*827.245*		*922.103*
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	461.868		463.991	
1.7	Liquide middelen	2.959.062		2.925.408	
	Totaal vlottende activa		*3.420.930*		*3.389.399*
	Totaal activa		**4.248.175**		**4.311.502**

2.	Passiva	31 december 2015		31 december 2014	
2.1	Eigen vermogen	1.984.745		2.128.840	
2.2	Voorzieningen	1.011.671		998.882	
2.4	Kortlopende schulden	1.251.759		1.183.780	
	Totaal passiva		**4.248.175**		**4.311.502**

Staat van baten en lasten over 2015

		Realisatie 2015	Begroting 2015	Realisatie 2014
3.	**Baten**			
3.1	Rijksbijdrage OCW	7.102.882	6.959.405	6.785.118
3.2	Overige overheidsbijdragen	34.302	68.489	141.647
3.5	Overige baten	141.895	84.760	243.748
	Totaal baten	7.279.079	7.112.654	7.170.513
4.	**Lasten**			
4.1	Personeelslasten	5.997.873	5.931.266	5.952.408
4.2	Afschrijvingen	200.873	206.492	220.256
4.3	Huisvestingslasten	528.701	523.173	512.534
4.4	Overige lasten	723.787	680.099	755.266
	Totaal lasten	7.451.234	7.341.030	7.440.464
	Saldo baten en lasten	(172.155)	(228.376)	(269.951)
5	**Financiële baten en lasten**	28.060	34.250	33.278
	Resultaat	(144.095)	(194.126)	(236.673)
	Resultaat na belastingen	(144.095)	(194.126)	(236.673)
	Nettoresultaat	**(144.095)**	**(194.126)**	**(236.673)**

Kasstroomoverzicht over 2015

		2015		2014
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	(172.155)		(269.951)	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	200.873		220.256	
Mutaties voorzieningen	12.789		38.969	
Veranderingen in vlottende middelen:				
Vorderingen (-/-)	2.123		18.425	
Schulden	67.979		160.965	
Totaal kasstroom uit bedrijfoperaties:		111.609		168.664
Ontvangen interest	28.794		33.953	
Betaalde interest (-/-)	(734)		(675)	
		28.060		33.278
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:		139.669		201.942
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in MVA (-/-)	(105.974)		(423.177)	
Desinvesteringen in MVA	-		269.860	
Overige investeringen in FVA	(41)		-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:		(106.015)		(153.317)
Overige balansmutaties				(28.920)
Mutatie liquide middelen		33.654		19.705
Beginstand liquide middelen	2.925.408		2.905.703	
Mutatie liquide middelen	33.654		19.705	
Eindstand liquide middelen		2.959.062		2.925.408

Samenvatting toelichtingen en bijlagen

In paragraaf 7.5 is een beknopte analyse van het resultaat gegeven. In deze bijlage worden de verschillende onderdelen van de balans en de exploitatie nader toegelicht.

Toelichting op de balans

Een uitgebreide toelichting op de balans is opgenomen in de EFJ-Jaarrekening. De EFJ-Jaarrekening is voor de verticale verantwoording naar het ministerie een verplicht document, maar is door haar details minder geschikt voor de lezers van deze publieksversie. Voor belangstellenden is de EFJ-versie in te zien via onze website www.ogprimus.nl. In deze publieksversie beperken we ons tot een aantal in het oog springende afwijkingen.

De activazijde van de balans nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)		
	2015	2014
Materiële vaste activa (MVA)		
Gebouwen en terreinen	-	-
Inventaris en apparatuur	537	608
Andere vaste bedrijfsmiddelen	251	311
Totale waarde MVA	824	919
Financiële vaste activa	3	3
Vlottende activa		
Vorderingen	462	464
Liquide middelen	2.959	2.925
Totaal	4.248	4.312

De waarde van de materiële vaste activa is in 2015 met circa € 85.000 gedaald. Dit wordt veroorzaakt doordat de totale afschrijvingen hoger waren dan de investeringen, zowel voor meubilair, als voor ICT, als voor OLP.

De post vorderingen heeft vooral betrekking op overlopende posten, zoals nog te ontvangen bedragen (c.q. vooruitbetaalde kosten). In vergelijking met de situatie op 31 december 2014 zijn hierin verschillende verschuivingen geweest; per saldo is deze post met circa € 2.000 afgenomen.

De liquide middelen zijn met ca. € 30.000 gestegen, dit heeft vooral te maken met de relatief lage investeringen en de relatief hoge vooruit ontvangen bedragen (zie ook de kortlopende schulden hierna).

De passivazijde van de balans nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)		
	2014	2013
Eigen vermogen		
Algemene reserve	1.985	2.129
Bestemmingsreserves	-	-
Totaal Eigen vermogen	1.985	2.129
Voorzieningen	1.012	999
Kortlopende schulden	1.252	1.184
Totaal	4.248	4.312

Het eigen vermogen is, als gevolg van het negatieve exploitatieresultaat, gedaald met ca. € 144.000. Er is geen sprake van bestemmingsreserves.

De toename van de Voorzieningen heeft met name betrekking op de benodigde hogere dotatie aan de personele voorzieningen. De hoogte van de onderhoudsvoorziening is iets afgenomen.

De kortlopende schulden zijn circa € 68.000 hoger dan in 2014. Dit verschil is opgebouwd uit verschillende toe- en afnames. De belangrijkste afwijking betreft de toename van de post crediteuren (nog te betalen bedragen).

Toelichting op de exploitatierekening

Baten:

De baten nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)				
	2015			2014
Baten	Realisatie	Begroting	Verschil	Realisatie
Rijksbijdragen OCW	7.103	6.959	143	6.785
Overige overheidsbijdragen	34	68	-34	142
Overige baten	142	85	57	244
Totaal	7.279	7.113	166	7.171

De rijksbijdragen OCW zijn ca. € 143.000 hoger dan begroot. Dit wordt vrijwel volledig veroorzaakt doordat de uiteindelijke variabelen voor de Rijksbijdragen naar boven zijn bijgesteld, vergeleken bij waarmee in de begroting rekening gehouden was.

Hierbinnen zijn de volgende zaken van belang:

- De ophoging van de bekostiging op basis van NOA en Herfstakkoord was voor een deel reeds voorzien in de begroting, maar dan op één grootboekrekening. De uiteindelijke bekostiging is via verschillende subsidies ontvangen en per saldo hoger dan begroot, en wel als volgt:

- 81100, personele bekostiging regulier	€ 131.320	positief
- 81110, personeel- en arbeidsmarktbeleid	€ 163.731	positief
- 81221, prestatiebox personeel	€ 27.109	negatief
- 81214, NOA	€ 145.616	was begroot
Effect	€ 122.326	positief

- Er is in de maanden juni en juli groeibekostiging ontvangen ad. € 13.323. Daarnaast is bekostiging voor eerste opvang van vreemdelingen ontvangen ad. € 8.138. Beide posten waren niet begroot.

- De ophoging van de fusiebekostiging ('bijzondere bekostiging wegens samenvoeging', grootboekrekening 81225) was in de begroting abusievelijk ook doorgerekend voor de Westermarskoalle. Omdat deze fusie reeds in 2011 heeft plaatsgevonden, komt deze school hiervoor echter niet in aanmerking. Dit betekent voor de exploitatie 2015 een negatief effect van € 43.156.

- De inkomsten van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs (lichte en zware ondersteuning) zijn conform begroting.

- De vrijval van de gemeentelijke subsidie Passend Onderwijs (ad € 30.000) was begroot onder de Overige overheidsbijdragen, maar is geboekt onder de Rijksbijdragen.

Zoals hiervoor genoemd, is een deel van de begrote Overige overheidsbijdragen (vrijval van de gemeentelijke subsidie Passend Onderwijs, ad € 30.000) is in de exploitatie geboekt onder de Rijksbijdragen. Als we deze baten meenemen in de vergelijking met de begroting, zijn de Overige overheidsbijdragen nagenoeg conform begroting.

De Overige baten zijn ca. € 57.000 hoger dan begroot, met name dankzij detacheringsbaten als gevolg van de detachering van een van de medewerkers bij het Friesland College. Deze inkomsten waren niet begroot; anderzijds staan hier loonkosten tegenover, zodat dit geen noemenswaardig effect heeft op het exploitatieresultaat.

Personele lasten:

De lasten personeel nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)				
	2015			2014
Personele lasten	Realisatie	Begroting	Verschil	Realisatie
Lonen en salarissen	4.816	4.882	-65	4.803
Overige personele lasten	1.182	1.050	132	1.150
Totaal	5.998	5.931	67	5.952

De totale personele lasten zijn ca. € 67.000 hoger dan begroot. Hierbinnen zijn de lonen en salarissen ca. € 65.000 lager dan begroot en de overige personele lasten ca. € 132.000 hoger. Dit is echter enigszins vertekenend, omdat de kosten van payroll onderdeel uitmaken van de overige personele lasten, terwijl deze inzet deels was begroot onder de loonkosten. Een nadere analyse van de personele lasten leert dat de totale overschrijding van € 67.000 met name wordt veroorzaakt door de volgende zaken:

- Hogere loonkosten voor inzet formatie ad ca. € 146.000. De kosten bestaan deels uit hogere inzet (volume) en deels uit hogere kosten als gevolg van de loonsverhoging (prijs). Voor beide geldt dat deze kosten grotendeels worden ‘gedekt’ uit de hiervoor genoemde hogere rijksbijdragen.
- Hogere vervangingskosten voor eigen rekening ad. € 30.000; hierbij moet vooral worden gedacht aan vervanging van zwangerschaps- en ouderschapsverlof, vervanging van rechtspositioneel verlof, en vervanging van ziekte/verlof van payroll-medewerkers.
- Lagere BAPO-kosten ad. € 24.000
- Lagere inzet frictiebudget ad. € 13.000
- Een hogere dotatie aan de personeel voorziening ad. € 19.000
- Lagere kosten op de post Ambulante begeleiding ad € 41.000; dit komt doordat een hoger bedrag dan begroot zal worden terugontvangen van het ECPO; dit betreft de middelen voor zware ondersteuning in het schooljaar 2015-2016.
- Lagere kosten voor onder meer nascholing (ca. € 50.000)

Materiële lasten:

De lasten materieel nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)				
	2015			2014
Materiële lasten	Realisatie	Begroting	Verschil	Realisatie
Afschrijvingen	201	206	-6	220
Huisvestingslasten	529	523	6	513
Overige lasten	724	680	44	755
Totaal	1.453	1.410	44	1.488

De afschrijvingen zijn ca. € 6.000 lager dan begroot, en wijken daarmee niet noemenswaardig af.

De huisvestingslasten zijn € 6.000 hoger dan begroot en lopen daarmee in de pas met de begroting. Op onderdelen zijn verschillende over- en onderschrijdingen te zien. Zo waren de kosten voor energie bijvoorbeeld € 33.000 lager dan begroot, maar hier stonden hogere onderhoudskosten (ad € 32.000) en schoonmaakkosten (ad € 14.000) tegenover.

De Overige lasten, waaronder de kosten voor inventaris en voor administratie en beheer, zijn € 44.000 hoger dan begroot. Dit wordt vooral veroorzaakt door de kosten van:

- Nog te maken kosten voor het administratiekantoor die ten laste van 2015 zijn gebracht
- Kosten voor inhuur van deskundigen, met name met betrekking tot het opzetten van de Holding
- Hogere kosten voor repro

Financiële baten en lasten:

De financiële baten en lasten nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)				
	2015			2014
Financiële baten en lasten	Realisatie	Begroting	Verschil	Realisatie
Financiële baten	29	35	-6	34
Financiële lasten	-1	-1	0	-1
Totaal	28	33	-5	33

De financiële baten zijn iets lager dan begroot. Ook ten opzichte van 2014 zijn de financiële baten licht gedaald. Dit is het directe gevolg van de immer dalende rentevergoedingen.

Toelichting op verplichte bijlagen

In 2015 zijn geen personeelsleden in dienst waarvan de bezoldiging de WNT-norm te boven gaat en toegelicht dient te worden in het kader van de Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde topinkomens (WOPT).

Op het moment van vaststellen van de jaarrekening zijn er geen gebeurtenissen die het beeld van de jaarrekening beïnvloeden.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het bestuur van Stichting openbaar primair onderwijs Skarsterlân

Bijgesloten samengevatte jaarrekening bestaande uit de samengevatte balans per 31 december 2015 en de samengevatte staat van baten en lasten, het samengevatte mutatieoverzicht eigen vermogen en het samengevatte kasstroomoverzicht over 2015 met bijbehorende toelichtingen zijn ontleend aan de gecontroleerde jaarrekening van Stichting openbaar primair onderwijs Skarsterlân per 31 december 2015. Wij hebben een goedkeurend oordeel verstrekt bij die jaarrekening in onze controleverklaring. Desbetreffende jaarrekening en deze samenvatting daarvan, bevatten geen weergave van gebeurtenissen die hebben plaatsgevonden sinds de datum van onze controleverklaring.

De samengevatte jaarrekening bevat niet alle toelichtingen die zijn vereist op basis van de in Nederland algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving. Het kennisnemen van de samengevatte jaarrekening kan derhalve niet in de plaats treden van het kennisnemen van de gecontroleerde jaarrekening van Stichting openbaar primair onderwijs Skarsterlân.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van een samenvatting van de gecontroleerde jaarrekening in overeenstemming met de grondslagen zoals gehanteerd in de jaarrekening 2015 van Stichting openbaar primair onderwijs Skarsterlân.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de samengevatte jaarrekening op basis van onze werkzaamheden, uitgevoerd in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse Standaard 810, “Opdrachten om te rapporteren betreffende samengevatte financiële overzichten”.

Oordeel

Naar ons oordeel is de samengevatte jaarrekening in alle van materieel belang zijnde aspecten consistent met de gecontroleerde jaarrekening van Stichting openbaar primair onderwijs Skarsterlân per 31 december 2015 en in overeenstemming met de grondslagen zoals gehanteerd in de jaarrekening 2015 van Stichting openbaar primair onderwijs Skarsterlân.

Barneveld, 13 mei 2016
Van Ree Accountants BV

w.g. M.A. Rozendaal RA
Partner

VERKLARING GEBRUIKTE AFKORTINGEN

ARBO	Arbeidsomstandigheden
BDOF	Bovenschools directieoverleg
BHV	Bedrijfshulpverlening
BNG	Bank Nederlandse Gemeenten
CITO	Centraal Instituut voor Toetsontwikkeling
DBMO	Design Build Maintain Operate
ERA	Expense Reduction Analysts
FTE	Fulltime equivalent
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
HRM	Human Resource Management
ICT	Informatie- en Communicatie Technologie
IHP	Integraal Huisvesting Plan
IKC	Integraal Kind Centrum
IMR	Integrale Management Rapportage
INK-model	Toonaangevend managementmodel
KF	Kapitalisatiefactor
LEA	Lokaal Educatieve Agenda
LVS	Leerling Volg Systeem
Mat.	Materiele
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Managementteam
MVA	Materiële Vaste Activa
NEN	NEderlandse Norm
NOA	Nationaal Onderwijs Akkoord
NSA	Nederlandse Schoolleiders Academie
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OMR	Oudergeleding medezeggenschapsraad
OOGO	Op Overeenstemming Gericht Overleg
PO	Primair Onderwijs
PO-VO	Primair Onderwijs - Voortgezet Onderwijs
P&O	Personeel & Organisatie
PPS	Publiek private samenwerking
Prov.	Provincie
RDDF	Risico dragend deel van de formatie
RI&E	Risico-inventarisatie en Evaluatie
S(B)O	Speciaal (Basis)onderwijs
SBP	Strategisch Beleidsplan
SO	Speciaal onderwijs
VF/PF	Vervangingsfonds / Participatiefonds
VVE	Voorschoolse- en Vroegschoolse Educatie
WAO	Wet Arbeidsongeschiktheid
WIA	Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen
WNT	Wet Normering Topinkomens
WOPT	Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens
WTF	Werktijdfactor

PROCEDURE VASTSTELLING

De Directeur-Bestuurder (bevoegd gezag) en clusterdirecteuren verplichten zich binnen de cyclus van planvorming-uitvoering-evaluatie-bijstelling open te communiceren. Het dagelijks bestuur stelt jaarlijks in de maand april een integraal jaarverslag op en legt het bestuursverslag- en de ontwerprekening voor aan het Algemeen (toezichthoudend) Bestuur ter voorlopige vaststelling.
Na goedkeuring van de gemeenteraden van De Fryske Marren en Heerenveen stelt het Algemeen Bestuur het verslag en de rekening definitief vast. Het verslag en de rekening worden vervolgens inhoudelijk besproken met de clusterdirecteuren en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Het Algemeen Bestuur van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Skarsterlân,

stelt het bestuursverslag en de ontwerprekening 2015 vast en verklaart akkoord te gaan met de door van Ree Accountants op gewaarmerkte jaarrekening 2015, waarbij door van Ree Accountants op de controleverklaring is verstrekt en welke jaarrekening integraal deel uitmaakt van dit jaarverslag.

Voor akkoord namens het Algemeen Bestuur van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Skarsterlân:

Datum: 23 mei 2016

H.L.W. Dijkstra, voorzitter M. Jansen, secretaris

Onderwijsgroep Primus

A. van Leeuwenhoekweg 10
8451 CN Oudeschoot

Telefoon: (0513) 656 659
e-mail: info@primus.frl
website: www.ogprimus.nl