



Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek

Jaarverslag 2018

Het jaarverslag 2018 bestaat uit:

Bestuursverslag

Jaarrekening

Overige gegevens



INHOUDSOPGAVE

BESTUURSVERSLAG

1	VOORWOORD	4
2	BESTUUR	7
2.1	Belangrijke zaken in 2018	7
2.2	Missie	10
2.3	Kernwaarden	12
2.4	Visie	13
3	TOEZICHT EN MEDEZEGGENSCHAP	17
3.1	Raad van toezicht	17
3.2	Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad	19
4	ORGANISATIE	22
4.1	Juridische structuur	22
4.2	Governance	22
4.3	Organisatiestructuur	22
4.4	Bestuursbureau, managementteam en ondersteuning	22
4.5	Scholen	23
4.6	Onderwijsresultaten	24
4.7	Klachten en klachtenafhandeling	25
5	PERSONEEL	26
5.1	Bestuursformatieplan	26

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
onderwijsaccountants b.v.

5.2	Ziekteverzuim	28
5.3	Prognose leerlingenaantallen	28
5.4.	Besteding werkdrukgeden	29
6	FINANCIËN	30
6.1	Financieel beleid	30
6.2	Exploitatieresultaat: realisatie + begroting	31
6.3	Toelichting op de balans activa	32
6.4	Toelichting op de financiële kengetallen	36
6.5	Treasury verslag	37
6.6	Analyse van het resultaat	38
7.	CONTINUÏTEITS- EN TOEKOMSTPARAGRAAF	41
7.1	Meerjarenbeleid	41
7.2	Meerjarenbegroting	42
7.3	Personele bezetting	43
7.4	Ontwikkeling van de meerjarenbalans	43
8.	RISICOPARAGRAAF	44



JAARREKENING

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING	47
BALANS PER 31 DECEMBER 2018	51
STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2018	52
KASSTROOMOVERZICHT	53
TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS	54
VERBONDEN PARTIJEN	58
TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BATEN EN LASTEN	59
BESTEMMING VAN HET RESULTAAT	62
GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM	63
WNT VERANTWOORDING	65
NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	72

OVERIGE GEGEVENS

GEGEVENS RECHTSPERSOON	75
------------------------	----



1. Voorwoord

Talent Primair (Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek) presenteert hiermee het jaarverslag 2018. Het bestaat uit het bestuursverslag en de jaarrekening 2018.

Vanuit onze kernwaarden, missie, visie en meerjarenbeleid zijn er in 2018 weer mooie stappen gemaakt. Veel van wat we ons in het meerjarenbeleidsplan tot 2019 voornamen, hebben we gerealiseerd.

In het lopende schooljaar is voor de nieuwe beleidsperiode 2019-2024 intern geïnterpreteerd waarin we nog verder willen groeien in die periode. Het koersplan hiervoor wordt in de tweede helft van 2019 vastgesteld.

De onderwijskwaliteit blijft op orde: anno 2018 hebben we twee excellente scholen en geen scholen zwak of minder. Van goed naar beter blijft ons voortdurend streven! Op al onze scholen streven we hiernaar. Waar scholen wat achter blijven, ondersteunen en stimuleren we vanuit bovenschools waar nodig.

Talent Primair is inmiddels een sterke organisatie en een sterk merk. De waardering voor en het vertrouwen van de belanghebbenden bij onze organisatie groeit. We hebben onze marktstrategie versterkt en ons als onderwijsorganisatie en werkgever sterker in de markt gezet. Grotere inzet van social media, een nieuw logo en vernieuwde endorsed schoollogo's ondersteunen dit.

De stichting verantwoordt zich graag verticaal en horizontaal voor haar beleid, de uitvoering daarvan en de behaalde resultaten in 2018. We leggen verticaal verantwoording af aan de overheid over de kwaliteit van het onderwijs en de besteding van de middelen. En horizontaal aan de belanghebbenden en belangstellenden over het functioneren van Talent Primair en haar scholen.

We geven ouders, raad van toezicht, betrokken gemeenten, medezeggenschapsorganen en eigen medewerkers met dit verslag inzicht in onze bedrijfsvoering. Tevens blikken we in de toekomstparagraaf vooruit. In de risicoparagraaf stellen we vast wat ons huidige risicoprofiel is. Dit risicoprofiel herijken we overigens in 2019 conform onze tweejaarlijkse cyclus.

Ook de raad van toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) leveren een eigen bijdrage met hun bevindingen uit 2018 in dit verslag.

Vanaf hoofdstuk 6 komen alle financiële zaken aan de orde in drie onderdelen. U kunt zien dat Talent Primair een zeer gering positief exploitatieresultaat heeft over 2018. In de afgelopen jaren hebben we onze financiële kengetallen snel op orde gekregen door hoge positieve jaarlijkse exploitatieresultaten. Voor 2018 was dit niet verder nodig. Daardoor was er ruimte voor grote investeringen in de scholen en daarmee in de kwaliteit van het primaire proces.

In 2018 gebeurde er ook met onze schoolgebouwen veel goeds:

Onze Godelindeschool kon eindelijk in één schoolgebouw gaan functioneren. De dislocatie kon worden afgestoten en de bovenbouw kon zijn intrek nemen in een prachtig nieuw schooldeel.

De Koningin Emmaschool kon vanuit twee inmiddels krakkemikkige locaties samen gaan komen in een vernieuwbouw gebouw in Bussum.

Het aantal locaties binnen onze stichting nam daarmee af naar 24. Financieel en qua beheer positief!

Het jaarverslag is ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht. Bij de inrichting van dit jaarverslag volgen wij de richtlijnen, zoals deze zijn uitgegeven door het Ministerie van OC&W.

Wij danken iedereen die in het verslagjaar een bijdrage heeft geleverd aan de uitvoering van de missie van Talent Primair: Talenten ontwikkelen!

Reacties: Hebt u bij het lezen van dit jaarverslag vragen, opmerkingen of suggesties, dan kunt u ons bereiken via info@talentprimair.nl. Wij stellen uw reacties op prijs.

college van bestuur van Talent Primair,
Roel Hoogendoorn, voorzitter
Jules van Brecht, lid
Fije Hooglandt, lid

Huizen, juni 2019

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
onderwijsaccountants b.v.

2. Bestuur

In deze paragraaf geven we eerst een samenvatting van de belangrijkste zaken in 2018. Deze zaken staan verder toegelicht in de hoofdstukken 4 t/m 9. In de paragrafen er na beschrijven we de missie, kernwaarden en visie van waaruit we gehandeld hebben.

2.1 Belangrijke zaken in 2018

Begin 2015 stelden we onze kernwaarden, missie, visie en een meerjarenbeleid 2015-2019 vast. De nieuwe werknaam van onze stichting werd toen ook gelanceerd: TALENT PRIMAIR! Deze naam kozen we vanuit het besef dat onze centrale missie opdracht gelegen is in talentontwikkeling in brede zin. Organisatiebreed zien we in 2018 grote inzet op het bereiken van onze doelstellingen in dat meerjarenbeleid. Veel van onze doelen hebben we in de afgelopen periode gerealiseerd. In het lopende schooljaar is voor de nieuwe beleidsperiode 2019-2024 intern geïnventariseerd waarin we nog verder willen groeien in die periode. Het koersplan hiervoor gaat in de tweede helft van 2019 worden vastgesteld.

Onderwijskwaliteit

Geen van onze scholen valt in de categorie zwak of zeer zwak. We hebben met de Dr. Maria Montessori en de OBB in Blaricum twee excellente scholen in ons midden.

Ons eigen kwaliteitszorgsysteem blijft onverkort gemiddeld positieve oordelen opleveren. Wel zien we nog in veel gevallen ruimte voor verbetering op onze scholen. Vanuit een sterk kwaliteitsbewustzijn is het streven van goed naar beter inmiddels goed ingeburgerd binnen Talent Primair.

Onze scholen bieden binnen de mogelijkheden onderwijs dat opbrengstgericht en passend is voor de ontwikkeling van onze leerlingen.

Op het gebied van Passend Onderwijs zijn onze scholen goed op weg. In samenwerking met de twee samenwerkingsverbanden wordt steeds meer op de leerling afgestemd, gewerkt. De samenwerking met de twee samenwerkingsverbanden Unita en Passenderwijs is daarbij constructief.

Structuur en verantwoordelijkheid

Het digitale handboek van Talent Primair werd in 2018 opnieuw aangevuld met nieuwe beleidsdocumenten op de beleidsterreinen personeel, organisatie, kwaliteit en financieel/facilitair.

Scholen hebben zicht op en verantwoordelijkheid voor hun bedrijfsvoering. Schooldirecties vergroten hun autonomie en maken in dialoog met het bestuur meer strategische keuzes voor de inzet van hun financiën.

2018 stond in het teken van de doorvoering van de nieuwe topstructuur voor de stichting. De overgang naar een tweehoofdig college van bestuur vond plaats met de benoeming van Fije Hooglandt als nieuw lid van het college van bestuur naast Jules van Brecht als voorzitter van het college. De tussenmanagementlaag van directeur management services werd definitief opgeheven met het afscheid van Marion van den Kroonenberg.

De clustering in de directievoering van de scholen worden in 2018 verder doorgevoerd met de benoeming van meerscholendirecteuren en locatiedirecteuren. Eind 2018 waren op twee clusters na, alle scholen in scholenclusters samengebracht. In 2019 gaat dit proces verder.



Samenwerking

In onze missie en visie hechten we aan samenwerking op alle niveaus van de organisatie. We leggen de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie, van leerling tot bestuur. Dit echter altijd vanuit subsidiariteit: nabijheid en dienstbaarheid van en aan de ander. Systemisch denken en samenwerking zijn cruciaal voor op nog hoger peil brengen van de onderwijskwaliteit.

In 2018 werd dit zichtbaar in onder meer:

- Netwerken op functie en taak: Interne begeleiders en ICT-ers komen een aantal keren per jaar bijeen voor gezamenlijke professionalisering.
- De directeuren zetten binnen en buiten de directie in op samenwerking en uitwisseling.
- Werken met binnen- en buitenkringen: Op een aantal terreinen functioneren binnenkringen. In een mix van directies, leraren, bureaumedewerkers en GMR-leden wordt mede beleid voorbereid en geëvalueerd. Buitenkringen als directie, GMR en bestuur toetsen het werk van deze binnenkringen en gaan er verder mee aan de slag.
- Samenwerking met partijen buiten Talent Primair: met verschillende besturen hebben we samenwerkingsovereenkomsten om te komen tot samenwerkingscholen of IKC's.

Personeel

Onze medewerkers bepalen in de belangrijkste mate onze onderwijskwaliteit.

Op P&O niveau zijn in 2018 enkele nieuwe beleidsstukken vastgelegd in ons handboek. Op een aantal terreinen wordt nog e.e.a. ontwikkeld of bestaand beleid wordt geëvalueerd en aangepast. Tevens zijn er een aantal pilots in het kader van werkdrukverlaging in gang gezet. Op alle scholen zijn met instemming van het personeelsdeel van de MR nieuwe werkdruggen ingezet.

Talent Primair voert een werkgelegenheidsbeleid dat inhoudt dat we ontslagen zo veel als mogelijk voorkomen en ons uitgangspunt is om medewerkers de mogelijkheid te bieden om binnen Talent Primair hun werkzaamheden zo lang mogelijk uit te voeren. Gezien het natuurlijk verloop en de krapte op de arbeidsmarkt zetten we in 2018 versterkt in op het werven, selecteren en aannemen van nieuw personeel. Waar nodig tijdelijk bovenmatig met het oog op de toekomst met personeelsschaarste. Een aantal zij-instromers, hbo of wetenschappelijk opgeleiden is van buiten het onderwijs die als leerkracht bij ons aan de slag willen in een leer-werktraject.

De eigen vervangingspool en daarop aangesloten externe regionale vervangingspool kregen te maken met de krapte aan onderwijspersoneel. Dat maakt het voor onze scholen steeds moeilijker om vervangingen te regelen. Het werven van personeel zal ons in de komende jaren voor grote uitdagingen en creativiteit stellen. We pakken dit in de huidige problematische arbeidsmarkt vol op.

De samenwerking met de PABO van de Hogeschool Utrecht is in 2018 nog verder versterkt. Opleiden in School is binnen Talent Primair goed op de kaart gekomen. Voor de coördinatie hiervan is één van onze nieuw opgeleide schoolopleiders aangesteld. Startende leerkrachten zijn in een aantal bijeenkomsten door onze schoolopleiders begeleid. Inmiddels hebben we 13 gecertificeerde schoolopleiders en 8 gecertificeerde opleidingsscholen in onze stichting.

Het ziekteverzuim van Talent Primair gedurende 2018 eindigt op 4,9%. Dat is lager dan de landelijke gemiddelden in het onderwijs en in een dalende lijn in de afgelopen jaren. In 2018 zijn we overgegaan op het EigenRisicoDragerschap (ERD) voor de vervangingskosten. Het geeft meer bewegingsvrijheid voor de scholen en ook financieel voordeel in 2018. Daarnaast brengen we in 2019 in kaart in welke mate er sprake is van langdurig zieken, die een verhoogd risico kunnen vormen. Hetzelfde geldt voor 2019 i.v.m. het aangegeven eigenrisicodragerschap voor WGA/WIA.

26 JUN 2019

Professionalisering

Voortdurende professionalisering van ons personeel is één van de hoofdthema's in ons meerjarenbeleid. Alle professionaliseringsactiviteiten, waar mogelijk in samenhang met school- en stichtingsdoelen, worden gecoördineerd in onze digitale Talent Academie. Samenwerking, inzet van intern aanwezige kwaliteit bij ons personeel, onderlinge communicatie en voordelige inkoop van scholing zijn bijkomende doelen hierbij. Landelijke ontwikkelingen van schoolleidersregister ondersteunen en faciliteren we. Hetzelfde geldt voor master- en certificeer trajecten van onze personeelsleden.

Met de nieuwe cao van 2018 zijn de verplichtingen rond de functiemix verleden tijd. We blijven echter streven naar functiedifferentiatie in onze organisatie. De doorvoering van onze nieuwe topstructuur met meerscholen- en locatiedirecteuren vergroten ook de loopbaanmogelijkheden binnen Talent Primair.

Leerlingenaantallen / Vestigingsbeleid

In 2018 is de leerlingenkrimp van de afgelopen jaren op de teldatum tot een eind gekomen. Een lichte stijging van het aantal leerlingen met ruim 70 leerlingen is bemoedigend na jaren van nationale- en regionale leerlingenkrimp.

In de kernen Weesp en Muiden ontstaan in de komende jaren nieuwe woonwijken waar Talent Primair verdere leerlingengroei kan gaan realiseren.

Inzet op marketing en PR zetten we hierbij in om voldoende aanwas te komen.

Ons vestigingsbeleid, inclusief kleine scholen beleid is in 2017 vastgesteld. Samenwerking met andere partners zal ervoor moeten zorgen dat we goed onderwijs kunnen blijven leveren in onze scholen. Kritische ondergrenzen voor onze kleine scholen moeten we daarbij blijven bewaken. Waar nodig zullen we in de komende jaren wellicht het aantal lespunten wat moeten verkleinen. Liefst door samenwerking met collega besturen in betrokken kernen.

AVG

Het onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van informatie en ICT. De hoeveelheid informatie, waaronder persoonsgegevens, neemt toe door o.a. ontwikkelingen als gepersonaliseerd leren met ICT, Leerling Administratiesystemen, digitale communicatie. Het is belangrijk om informatie goed te beschermen en veilig en verantwoord met persoonsgegevens om te gaan. De afhankelijkheid van ICT en persoonsgegevens brengt nieuwe kwetsbaarheden en risico's met zich mee. Het goed regelen van informatiebeveiliging en privacy (afgekort tot IBP) in een IBP-beleid is noodzakelijk om de gevolgen van deze risico's tot een aanvaardbaar niveau te reduceren en de voortgang van het onderwijs en de bedrijfsvoering optimaal te kunnen waarborgen.

Het Informatiebeveiligings- en privacy beleid is opgesteld door Talent Primair en geldt voor alle onder het bevoegd gezag staande scholen voor primair onderwijs.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de raad van toezicht hebben in 2018 ingestemd met dit beleid.

U kunt het IBP-beleid + privacybeleid terugvinden op de website van Talent Primair.

Mocht u specifieke vragen of opmerkingen hebben over ons privacybeleid dan kunt u mailen naar: info@talentprimair.nl

ICT

Eén van de speerpunten in ons meerjarenbeleid is ICT. In 2018 zijn we daar verder mee aan de slag gegaan. Een binnenkring ICT is daarbij de centrale motor. Netwerkbijeenkomsten voor en met de school ICT-ers en directies zijn uitgevoerd. Optimale inzet van ICT ten dienste van het leren van de kinderen is daarbij steeds het centrale professionaliserings vraagstuk.

De binnenkring stelde een ICT Innovatieplan op dat tot stand kwam op basis van een ICT kwaliteitskaart die stichtingsbreed is ingevuld. Dit innovatieplan geeft bovenschools richting aan de ICT inzet in de komende jaren. Op schoolniveau wordt dit verder ingevuld met een eigen plan.



De overgang naar een serverloze school en werken in de cloud en met meerdere devices is bijna geheel voltooid in onze stichting. Op korte termijn zijn al onze scholen in een dergelijke uniforme configuratie ondergebracht.

Dit tot volle tevredenheid van alle scholen. De onderlinge communicatie en daarmee samenwerking en samenhang worden daarmee vergroot. De invoering van ons interne sociale media platform Social Schools is in 2018 succesvol in gebruik genomen. Ook werd er fors meer geïnvesteerd in digitale middelen voor de scholen.

Financiën

In hoofdstuk 6 in dit jaarverslag wordt uitgebreid ingegaan op het financiële reilen en zeilen van de stichting. Op deze plek kan gesteld worden dat de stichting een goed financieel 2018 had. Door goede begrotingsdiscipline op alle niveaus en meevallende inkomsten werd het jaar afgesloten met een heel klein resultaat van € 54.499,- op een begroting van ruim 25 miljoen euro en een begrotingsdoelstelling van € 0.

Daarbij constateren we wel verschillen tussen de scholen. Er zijn scholen met (te) grote exploitatieoverschotten en scholen waarop we door overschrijdingen extra controle moeten uitoefenen. Aan de inkomstenkant zagen we bijna 2 miljoen euro hogere extra inkomsten dan begroot. De lasten stegen, mede door forse verhogingen in de cao, daarin mee met ongeveer eenzelfde bedrag. De financiële baten zakten door de lage rentestand tot een niveau van nagenoeg 0.

De te grote voorzichtigheid in de begroting en exploitatie op schoolniveau hebben we in 2018 achter ons gelaten. Er wordt optimaal geïnvesteerd met de beschikbare middelen. In 2018 is voor maar liefst een klein miljoen euro geïnvesteerd in vaste meerjarige activa als ict, meubilair, methodes, middelen en materialen. Gemiddeld lag dit in de afgelopen jaren rond de 500K. Hiermee kon op veel scholen een mooie kwaliteitsslag gemaakt worden!

Vanaf nu is wel geboden om wel scherp te blijven op de begrotingsdiscipline in de verschillende onderdelen van de organisatie. Zaak bijvoorbeeld om ons weerstandsvermogen (eind 2018 krap 11%) boven ons minimumnorm van 10% te houden.

De overige financiële kengetallen hebben zich in de afgelopen jaren in rap tempo verbeterd, voldoen geheel aan onze eigen streefwaarden en geven daarmee geen zorgen.

2.2. Missie

Alle betrokkenen bij Talent Primair zijn het erover eens dat zes fundamentele elementen voor de periode 2015 – 2019 het gemeenschappelijk draagvlak vormen van onze missie: Talent Primair! Voor 2018 bleven we uitgaan van de volgende missie elementen:



Vanuit een positief zelfbeeld bieden we leerlingen kansen en mogelijkheden hun eigen talenten te verkennen, te ontwikkelen en in te zetten. We zetten daarbij in op brede ontwikkeling. De landelijk vastgestelde kerndoelen voor het primair onderwijs maken we op de maat van het kind. We stimuleren creatief denkvermogen zodat leerlingen ook buiten bestaande paden kunnen denken en handelen, wat in toenemende mate leidt tot het zelfstandig kunnen oplossen van vragen. Zo verwerven kinderen functionele kennis en vaardigheden. Op onze scholen is veel aandacht voor het leren leren; het kunnen zien van samenhang in informatie en het kunnen maken van keuzes hierin. Voortdurend innoveren we ons aanbod gericht op vaardigheden die in deze eeuw van belang zijn.





Kwaliteitszorg is een opdracht voor alle betrokkenen. Goed onderwijs is ons vertrekpunt, beter onderwijs is ons doel. Vakmanschap en passie zijn daarbij nodig om te komen tot onderwijs dat boeit en hoge opbrengsten levert. Data zijn voor ons voortdurend het startpunt voor reflectie, analyse en verbetering.



Openheid, respect en vertrouwen krijgen binnen de stichting volop ruimte. Vanuit goede relaties, zowel intern als extern, dragen we met elkaar bij aan de kwaliteit van ons onderwijs. De goede relatie met ouders en opvoeders is cruciaal. We werken vanuit een systemische benadering hecht samen. Intern leren we vooral samen in het werk.



Door het realiseren van een pedagogisch-didactisch rijke leeromgeving bieden we onderwijs dat de leerlingen boeit. We gaan daarbij voor blijvende verwondering en inspiratie: *passie voor leren!* Passend onderwijs is voor ons geen landelijke wetgeving maar intens beleefde gerichtheid op het tot leren komen van elk kind. We leren daarbij voortdurend van en voor de toekomst.



Toenemende autonomie van de leerlingen is een middel en een doel, evenals het vanuit een gezond zelfvertrouwen streven naar weerbaarheid. Zo leggen we een goede basis voor de motivatie tot levenslange, persoonlijke ontwikkeling. Medewerkers stellen hun bezieling, passie en vakmanschap in dienst van onderwijs dat de kinderen boeit. Ook zij krijgen daarbij de ruimte om vanuit autonomie in verbondenheid hun verantwoordelijkheden te pakken. We zijn een goede werkgever en zorgen voor een stimulerend personeelsbeleid.

Behorende bij onze verklaring d.d.
26 JUN 2019

astrium
onderwijsaccountants b.v.



We maken het verschil voor onze naaste(n), onze leefomgeving en onze aarde. Volwassenen leven om dienstbaar te zijn en zorg te hebben voor de leefomgeving. Zo willen onze scholen de beste scholen voor hun eigen omgeving zijn. Daartoe is de blik naar buiten gekeerd en werken we van harte samen met partners. Vanuit onze maatschappelijke opdracht zorgen we ervoor dat onze scholen breed toegankelijk zijn. Vanuit historisch en statutair perspectief zorgen we in ieder geval voor in stand houden en bevorderen van openbaar en bijzonder neutraal onderwijs. Met betrekking tot de tweede grondslag in het bijzonder voor het aanbieden van Montessori en Jenaplanonderwijs.

2.3 Kernwaarden

In onze kernwaarden geven we aan hoe we te werk gaan bij het realiseren van onze missie en visie.



Het Kind Centraal

Iedere volwassene die bij Talent Primair werkt, stelt onvoorwaardelijk de belangen van de kinderen centraal. Alle andere belangen zijn hier dienstbaar aan. Bij elke afweging op het niveau van het individuele kind, op klassenniveau, schoolniveau en stichtingsniveau wordt dit uitgangspunt toegepast. Op deze wijze staat de leerling daadwerkelijk centraal en hebben we betekenis voor elke leerling.



Autonomie

Leerlingen krijgen binnen onze scholen voldoende ruimte en vertrouwen voor hun eigen ontwikkeling. Ook voor volwassenen is er ruimte om hun eigen bijdragen te leveren aan goed onderwijs en zijn er volop mogelijkheden voor een eigen, voortdurende professionele ontwikkeling.



Samenwerking

Gemeenschap, openheid, respect en vertrouwen krijgen binnen de stichting volop ruimte. Vanuit goede relaties, zowel intern als extern, dragen we met elkaar bij aan de kwaliteit van ons onderwijs. De goede relatie met ouders en opvoeders is cruciaal. Solidariteit wordt op alle niveau nagestreefd: tussen individuen, tussen scholen en breder ook buiten onze organisatie.



Creativiteit

Om te kunnen leren, vernieuwen en ondernemen biedt Talent Primair volop mogelijkheden voor denken buiten bestaande kaders; door het stimuleren van creatief denken liggen verrassende, nieuwe oplossingen binnen bereik. Leerlingen die met de ontwikkeling van deze vaardigheid de school verlaten, kunnen daardoor adequaat anticiperen en positief bijdragen aan een betere wereld.



Enthousiasme

Vanuit innerlijke diepe betrokkenheid zorgen we samen voor boeiend onderwijs, waar kinderen graag in werken en spelen. Optimisme en doorzettingsvermogen paren we aan arbeidsvreugde voor medewerkers en kinderen.



Verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie van Talent Primair. Een van de grootste verantwoordelijkheden is dat kinderen en volwassenen zorg hebben voor elkaar. Sociaal bewustzijn en solidariteit moeten daarom zichtbaar zijn ten voordele van de gezamenlijke zorg voor de wereld.

2.4 Visie 2015-2019

We bouwen onze visie op vanuit en ten gunste van het primaire onderwijsproces.

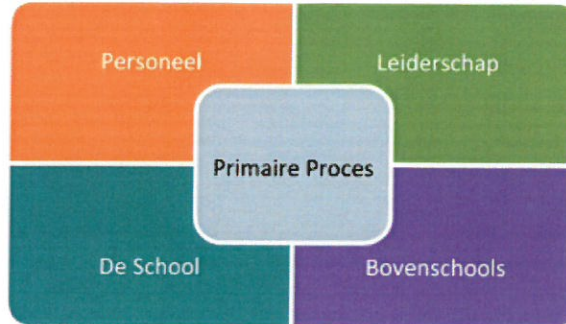
Vanuit systemisch denken draagt iedere volwassene binnen Talent Primair hieraan bij. Ook in 2018.

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
onderwijsaccountants b.v.

Schematisch bij elkaar gezet:



Vanuit deze samenhang komen we in onze visie tot de volgende uitgangspunten:

Het primaire proces

Vanuit een positief zelfbeeld en autonomie ontwikkelt elk kind de eigen talenten. Talent Primair biedt daarvoor een juiste pedagogische mix van autonomie, relatie en competentie. De kinderen verkeren in de scholen in een veilige leeromgeving; ze worden uitgedaagd door onderwijs dat hen boeit. Wij gaan ervan uit dat 'kinderen willen leren'. Door ons onderwijs wordt bij de kinderen een passie voor levenslang leren gestimuleerd.

Ons onderwijs is passend: elk kind ontwikkelt zich zo veel mogelijk naar eigen vermogen. Landelijke kerndoelen vertalen wij naar het individuele vermogen van het kind. Zowel minder als meer begaafde leerlingen bereiken 'opbrengsten' op basis van hun capaciteiten. Gemiddelde landelijke leeropbrengsten zijn voor ons dus geen norm: elk kind is immers uniek en ieder kind staat centraal. Passend onderwijs maakt een kind ook sociaal vaardig om zo een positieve bijdrage te kunnen leveren aan een betere wereld.

Personeel

De leerkracht doet er toe! Hij/zij is de belangrijkste factor voor de onderwijskwaliteit die Talent Primair biedt. Elk personeelslid voelt zich verantwoordelijk en weet dat hij/zij het verschil kan maken voor het kind.

Dat betekent dat elk personeelslid bijdraagt aan goed en boeiend onderwijs met hoge opbrengsten. Vanuit het concept handelingsgericht werken stemmen leerkrachten het eigen pedagogisch didactisch handelen af op de mogelijkheden van het kind.

Leerkrachten dienen te voldoen aan de drie E's voor kwaliteit volgens de standaard zoals Howard Gardner die heeft geformuleerd:

- Excellence op basis van vakmanschap met een goed gevulde gereedschapskist.
- Engagement (passie) door ziel en zaligheid in je werk te leggen.
- Ethics (moreel besef) dat is gericht op het verschil willen maken voor het kind.

Talent Primair richt zich op voortdurende aandacht voor de eigen ontwikkeling van leerkrachten door bijvoorbeeld gebruik te maken van wetenschappelijk bewezen kennis over leren. Excellence wordt versterkt als leerkrachten de kwaliteit bezitten op zoek te gaan naar de optimale mogelijkheden van elk kind: handelingsgericht werken. Van belang zijn ook een open houding voor samenwerking, voor samen leren.

Elk personeelslid voelt zich daarom verantwoordelijk voor het geheel en zal openstaan voor ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie en daarop afstemmen. Professionalisering van onze medewerkers is een belangrijk onderdeel in ons beleid waarop we vol investeren.

De school

Talent Primair biedt een uitdagende veilige leeromgeving voor kind en volwassene. Er heerst op onze scholen een open professionele cultuur waarin mensen samen leren. De ouders zijn in de scholen nabij voor nauwe samenwerking rond het onderwijs. De scholen ontwikkelen hun eigen pedagogisch-didactische model. De school benut verkregen vertrouwen en autonomie voor een optimaal onderwijs-leerproces. Verbeteractiviteiten worden systemisch uitgevoerd en geborgd.

De schoolvisie ligt in lijn met missie, visie, kernwaarden en kwaliteitseisen van Talent Primair. Alle medewerkers in de school voelen zich er onderdeel van. Zonder de autonomie van de school onnodig te beknotten, werken de scholen hierin goed met elkaar samen. Onderwijskundige inzichten worden gedeeld en verdiept; zo worden geen 'wielen' op dit gebied opnieuw uitgevonden. De volgende onderwijsconcepten en aanpakken passen goed in de onderwijsvisie van de stichting: Montessori, Jenaplan, Dalton, Meervoudige Intelligentie, Coöperatief Leren, Handelingsgericht Werken, Opbrengstgericht werken. Passend onderwijs is in deze beleidsperiode een ander belangrijk verder te ontwikkelen uitgangspunt. Het is van belang dat deze concepten in de schoolplannen van de scholen terugkomen.

De blik van het schoolteam is naar buiten gericht. De school wil een actieve bijdrage leveren aan een goede leefomgeving van de kinderen en werkt daarin samen met relevante externe partijen. Systeemdenken is het uitgangspunt van samen werken in brede zin. In toenemende mate maken de scholen en hun leerkrachten gebruik van wetenschappelijk bewezen resultaten van effectief en boeiend onderwijs. Onder meer de snel groeiende kennis van de werking van het brein bij leren is daarbij van belang. Elke school heeft in de beleidsperiode een eigen ondersteuningsprofiel vastgesteld dat hieraan tegemoet komt. De leerlingenzorg zal over de volle breedte van minder tot meer begaafde leerlingen verder geoptimaliseerd zijn; zodanig dat ook kinderen met ontwikkelingsproblemen mogen opgroeien, leren en spelen in hun eigen leef- en woonomgeving. Dit voor zover mogelijk binnen de zorgstructuur van de school.

Daar waar leerlingenzorg op schoolniveau bij uitzondering niet toereikend is, wordt teruggevallen op de ondersteuningsvoorzieningen van regionale Samenwerkingsverbanden. Op die wijze voldoen we goed aan onze zorgplicht.

Leiderschap

Goed leiderschap is van groot belang voor de onderwijskwaliteit van onze scholen. De leidinggevenden tonen vertrouwen, enthousiasme en energie. Ze voelen zich medeverantwoordelijk voor de gehele organisatie vanuit dienstbaarheid en coachen en helpen mensen. Ze zijn systeemdenkers in actie, tonen verbondenheid met het primaire proces en stellen het kind centraal. Leidinggevenden werken samen binnen en buiten Talent Primair. Ze benutten de mogelijkheden in de omgeving optimaal en staan er in een open relatie mee. Leidinggevenden zijn zelf gericht op leren, staan open voor feedback en stellen zich kwetsbaar op.

Bovenschools

Voor Talent Primair zijn samenwerking en verbondenheid missie elementen die centraal staan in de organisatie. Systeemdenken, je onderdeel voelen van een groter geheel, is het uitgangspunt. Samen leren wordt op alle niveaus van de organisatie nagestreefd: in de klas tussen leerlingen, in de school tussen teamleden en stichting breed. Bij dat laatste werken leerkrachten, ICT'ers, directieleden, IB'ers, medezeggenschapsraden en de raad van toezicht nauw samen.

Naast voortdurende focus op interne kwaliteit, is onze blik is ook naar buiten gericht: nieuwe ontwikkelingen en kennis worden meegenomen en externe deskundigheid wordt ingeschakeld.

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
onderwijsaccountants b.v.

Talent Primair heeft een structuur die ontwikkeling mogelijk maakt, ruimte biedt en tot leren uitdaagt; op die wijze worden organisatiedoelen gerealiseerd en is persoonlijke ontwikkeling mogelijk. Talent Primair wil groepen mensen samenbrengen en faciliteren om samen te communiceren en met mensen daarbuiten een belang, een vraagstuk of een passie voor een bepaald onderwerp delen en die kennis en expertise op dit gebied verdiepen. Succesvolle werkvormen in binnenkringen worden uitgebreid. Behalve persoonlijke ontmoetingen worden hiervoor ook de mogelijkheden van de informatie- en communicatietechnologie in toenemende mate ingezet.

Personeel

Talent Primair is een goed werkgever met een stimulerend personeelsbeleid. Het functieboek biedt op het niveau van functie en/of taak voldoende ontwikkelingskansen voor het personeel. Mobiliteit wordt meer gestimuleerd. Voortdurende professionalisering wordt voor de gehele organisatie ingezet.

Kwaliteit

Het kwaliteitsbewustzijn is groot. We zeggen daarbij wat we doen en doen wat we zeggen. Goed onderwijs is ons vertrekpunt, (nog) beter onderwijs is ons doel. Hoge opbrengsten worden nagestreefd. Inspectie-oordelen, kengetallen en inzet van de eigen kwaliteitsinstrumenten spelen hierin een belangrijke rol.

Faciliteren

Uitgangspunt voor het financiële beleid is de kwaliteit van het onderwijs. Het financieel beleid staat hier geheel ten dienste van. De kwaliteit van onderwijs en leermiddelen zijn op alle scholen gelijk en op hoogwaardig niveau. Effectieve en efficiënte inzet van de middelen is daarbij regel. Centraal waar beter, lokaal waar nodig. Solidariteit tussen de scholen is op financieel vlak geboden. Versterkte inzet van ICT is een kernpunt in ons meerjarenbeleid.

In de tweede helft van 2018 is onder leiding van Fije Hooglandt, ons nieuwe CvB-lid gestart met het evalueren van onze bestaande Missie, Kernwaarden, visie en meerjarenbeleid 2015-2019. In en extern wordt veel waarde gehecht aan de in 2015 geformuleerde uitgangspunten. Die hebben Talent Primair veel goeds gebracht door enorme gezamenlijke inzet en systemisch werken. In 2019 worden de richtinggevende uitgangspunten voor de komende jaren organisatiebreed opnieuw vastgesteld. Vanuit een vertrouwende basis maar wel ruimte biedend voor nieuwe accenten, elan en innovatie.



3. Toezicht en Medezeggenschap

3.1 Raad van toezicht

Inleiding

De raad van toezicht van Talent Primair bestaat uit maximaal 7 leden. Drie leden worden benoemd op voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Een lid op voordracht van de stichting Algemeen Bijzonder Traditioneel Vernieuwend Onderwijs (ABTVO). Drie leden op voordracht van de acht gemeenten, waarin de openbare basisscholen van Talent Primair gevestigd zijn (georganiseerd in de Regiegroep van die gemeenten).

De leden van de raad worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar en kunnen eenmaal herbenoemd worden. De raad kiest uit zijn midden een voorzitter en een vicevoorzitter.

De raad van toezicht en het college van bestuur zijn verantwoordelijk voor de governance structuur van Talent Primair, evenals voor de naleving van de branchecode governance (Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs, vastgesteld door PO-Raad in 2010) die door hen zijn onderschreven. De governance codes en – structuur zijn uitgangspunt voor het doen en laten van de raad van toezicht en het college van bestuur en vormen tevens het beoordelingskader.

De raad van toezicht laat zich waar nodig adviseren door de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI-NVTK).

Samenstelling van de raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2018 uit zes personen in de volgende samenstelling:

De heer drs. M.P. Angenent MPA (voorzitter);

Mevrouw mr. M.L. Daarnhouwer-Beers (personeel, juridische zaken);

Mevrouw M. Hendriks MBA (personeel, onderwijs);

De heer drs. A. Najib (financiën, bedrijfsvoering);

De heer P.N.M. Sijm MBA (financiën, bedrijfsvoering);

De heer dr. J.K. van der Waals (vicevoorzitter, onderwijs).

De voorzitter noch de leden van de Raad bekleden functies of nevenfuncties waardoor belangenverstrengeling met de activiteiten van de raad van toezicht kan optreden. Een actueel overzicht van de nevenwerkzaamheden van de Raadsleden is op de website van de stichting opgenomen.

Werkwijze

De Raad komt minimaal vier maal per jaar bij elkaar. De vergaderingen bestaan uit een besloten en een openbaar deel. Bij de tweede helft van het besloten deel sluit het bestuur aan, evenals bij het openbare deel. De werkwijze van de Raad is vastgelegd in een aantal documenten, zodat de Raad haar taken optimaal kan uitvoeren. Dit wordt ook gerealiseerd doordat binnen de raad van toezicht een aantal commissies actief is, die onder verantwoordelijkheid van de Raad belast zijn met een onderwerp dat tot de bevoegdheid van de Raad behoort. Zo is er een audit-, een onderwijs-, een personeels- en een remuneratiecommissie. De werkwijze van deze commissies is in reglementen vastgelegd; besluitvorming vindt in de raadsvergaderingen plaats. Voor de Raad als geheel bestaat een huishoudelijk reglement en een toezicht- en toetsingskader. In dit laatste is het stelsel van toetsingsinstrumenten opgenomen, waarmee het toezicht van de raad op het college van bestuur wordt geobjectiveerd.



Verslag van werkzaamheden

De raad laat zich via het college van bestuur voortdurend op de hoogte stellen van ontwikkelingen binnen de stichting, maar heeft daartoe naar buiten directe contacten, zoals met de regiegroep van de gemeenten, de GMR, en de DR (Directeurenraad). Ook houdt de raad zelf relevante externe ontwikkelingen bij, zoals op het gebied van onderwijskwaliteit.

De raad van toezicht kwam in 2018 zeven maal (inclusief zelfevaluatie en scholing) in vergadering bijeen. Vijf hiervan waren reguliere bijeenkomsten.

Zo besteedde de raad in overleg met het college van bestuur specifiek aandacht aan de verdere vormgeving van de topstructuur van de stichting. Een van de resultaten daarvan was de invoering van een tweehoofdig college van bestuur (CvB) ter vervanging van het eenhoofdige directeur-bestuurder-model. Een belangrijke reden voor deze overgang was de kwetsbaarheid van de eenhoofdige positie en de behoefte aan spreiding en deling van kennis en kunde. Als gevolg van deze overgang kon de raad van toezicht na een intensieve wervingsactie mw. F. Hooglandt op 1 september 2018 benoemen tot lid van het college van bestuur. Aan de benoemingsadviescommissie namen twee raadsleden, een directeur, en de voorzitter van de GMR deel. Op dezelfde datum benoemde de raad dhr. Jules van Brecht tot voorzitter van het college van bestuur.

Omdat de heer Van Brecht de stichting in augustus 2019 zal verlaten en drie leden van de raad in 2019 het eind van hun tweede termijn bereiken, trof de raad in 2018 voorbereidingen om hun opvolging tijdig te regelen.

Verder besprak de raad de jaarrekening met de accountant, hield zij begin 2018 onder externe begeleiding haar zelfevaluatie over 2017, hield zij een scholingsbijeenkomst in november en trof zij voorbereidingen voor een begin 2019 te houden belanghoudersbijeenkomst.

Verder namen de voorzitter en een van de leden van de raad deel aan een vergadering van de GMR, van de Directeurenraad en van de Regiegroep Gemeenten.

De raad heeft in 2018 o.a. de volgende besluiten genomen:

- goedkeuring Huishoudelijk Reglement;
- goedkeuring Treasurystatuut (actuele wet- en regelgeving, gewijzigd d.d. 18 december 2018)
- goedkeuring (meerjaren)begroting 2018;
- goedkeuring jaarrekening 2017 en accountantsverslag;
- benoeming tot lid CvB: mevrouw F.H. Hooglandt
- akkoord contract HEVO inzake Risicodragend ProjectManagement IKC Nieuw-Loosdrecht;
- akkoord met extra formatie bestuursbureau begin 2019 om de continuïteit te waarborgen;
- goedkeuring wisseling accountant: Astrium Onderwijsaccountants B.V.
- Handhaving remuneratie van de RvT-leden op het niveau 2017
- Goedkeuring WNT norm op basis van complexiteitspuntenberekening.

Talent Primair geeft in het kader van *corporate governance* openheid over de bruto-salariskosten van de voorzitter en het lid van het college van bestuur. Salarisering vindt plaats conform de CAO Bestuurders PO op respectievelijk salarisschaal B5, salarisnummer 9 en B4 nummer 7 en gaan vergezeld van afzonderlijke kosten regelingen. Vanwege het voorziene vertrek van de voorzitter en de recente aanstelling van het lid zijn in 2018 geen beoordelingsgesprekken met hen gevoerd.

Honorering leden raad van toezicht

De leden van de raad van toezicht zijn vrijwilligers die hun kennis op grond van hun maatschappelijke betrokkenheid inzetten om toezicht te houden op de onderwijs- en bedrijfsvoering-processen van Talent Primair. De voorzitter en de leden van de Raad ontvangen daartoe een vergoeding die onder de benedengrens ligt van de landelijk geldende richtlijnen, die door de VTOI zijn vastgesteld. Het betreft bruto bedragen waarover nog belasting moet worden betaald. Eventuele BTW neemt de stichting voor haar rekening. Onkosten (zoals telefoon- en reiskosten) worden niet gedeclareerd. De vergoedingen, zowel als het totaal ervan over enig jaar, zijn vermeld in de jaarrekening van de stichting.



Deskundigheidsbevordering

De raad van toezicht stimuleert de (al dan niet gezamenlijke) deelname van haar leden aan bijscholing. In 2018 heeft een inventarisatie van scholingsbehoeften van de raadsleden plaatsgevonden op grond waarvan de Raad een scholingsplan heeft vormgegeven. Een eerste scholingsbijeenkomst vond onder externe begeleiding plaats en behandelde het thema Innovatie. Verder hebben leden van de raad van toezicht zich in 2018 individueel geschoold o.a. door het volgen van symposia.

Alle leden van de Raad zijn lid van de VTOI.

Rooster van aftreden:

Naam	Datum toetreding	Datum Herbenoeming	Datum aftreding	Herbenoembaar Ja/nee	Gremium
Dhr. M.P. Angenent	01.06.2011	01.06.2015	01-06-2019	Nee	GO
Mw. M.S.J. Hendriks	01.06.2011	01.06.2015	01-06-2019	Nee	ABTVO
Dhr. P.N.M. Sijm	01.10.2011	01.10.2015	01.10.2019	Nee	GO
Mw. M.L. Daarnhouwer-Beers	11.06.2012	11.06.2016	11.06.2020	Nee	GMR
Dhr. J.K. van der Waals	11.06.2012	11.06.2016	11.06.2020	Nee	GMR
Dhr. A. Najib	24.09.2012	24.09.2016	24.09.2020	Nee	GMR

3.2 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Algemeen

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Talent Primair wordt gevormd door afgevaardigden van de medezeggenschapsraden van de basisscholen van Talent Primair. Deze afvaardiging bestaat uit een ouderlid (OGMR) of een personeelslid (PGMR) vanuit de betreffende MR, maar kan ook een ouder of teamlid van de betreffende school zijn. Alle scholen mogen een vertegenwoordiger afvaardigen naar in de GMR.

Bijeenkomsten

De GMR is in de eerste maanden van 2018 (schooljaar 2017-2018) drie keer bijeen geweest voor een overlegvergadering. In januari is de GMR in een workshop over de nieuwe wet- en regelgeving omtrent de Algemene verordening gegevensbescherming bijgepraat over het plan van aanpak van Talent Primair op dit punt. Ook zijn er enkele bijeenkomsten geweest van de werkgroepen binnen de GMR, voorafgaand aan de GMR-vergaderingen.

In de tweede helft van 2018 (schooljaar 2018-2019) heeft de GMR twee keer een overlegvergadering belegd en is een opstart-werkvergadering georganiseerd. Ook hebben de drie commissies hun werkplan besproken en een jaarplanning opgesteld.

Daarnaast vond op 21 november de GMR-cursus voor startende en ervaren GMR-leden plaats, verzorgd door een trainer van de Vereniging Openbaar Onderwijs.

Taakverdeling

De GMR had geheel 2018 een voltallig Dagelijks Bestuur. In de eerste helft van 2018 bestond dit uit:

- Dick Does, personeelslid van de Larense Montessorischool als voorzitter
- Rudolph Donkers, ouderlid van de Godelindeschool, als vicevoorzitter
- Thijs Elderenbosch, ouderlid van de Hobbedob, als algemeen lid
- Carin Smits, extern notulist, is benoemd als ambtelijk secretaris en is geen stemgerechtigd lid van de GMR.

Vanaf augustus 2018 bestaat het Dagelijks Bestuur uit:

- Rudolph Donkers, ouderlid van de Godelindeschool, als voorzitter
- Maartje van der Wilt, leerkracht Sterrenwacht Loosdrecht, als vicevoorzitter
- Judith van den Boom, leerkracht De Zuidwend, als algemeen lid
- Carin Smits, extern notulist, als ambtelijk secretaris. Zij is geen stemgerechtigd lid van de GMR.

Begroting en realisatie

De GMR is in kalenderjaar 2018 binnen de geraamde begroting van € 28.600 gebleven. Deze kosten worden gedragen door het bevoegd gezag (Talent Primair). Onderstaande figuur geeft het overzicht van de bestedingen van de GMR in 2018. Verreweg de grootste uitgaven deed de GMR op de post Ambtelijk Secretaris.

De GMR hecht er grote waarde aan dat alle leden zich tijdens de vergadering optimaal met de inhoud bezig kunnen houden. De ambtelijk secretaris zorgt voor een uitgebreide verslaglegging en het opstellen van de GMR-besluiten. Ook neemt ze administratieve taken uit handen van het dagelijks bestuur.

Post	Begroot 2018	Besteed	Beschikbaar
Compensatie voor ieder personeelslid in de DB GMR	10.000,00	742,55	9.257,45
Scholingsbijeenkomsten/ trainingen	2.500,00	1.518,07	981,93
Reiskosten GMR-leden	1.000,00	31,38	968,62
Attenties voor GMR-leden	800,00	787,99	12,01
Vergaderkosten/ huur	500,00	300,00	200,00
Adviseur inhuren bij geschil en/of meelezen GMR stukken	2.500,00	-	2.500,00
Ambtelijk secretaris	10.000,00	8.861,76	1.138,24
Lidmaatschappen en abonnementen	500,00	-	500,00
Communicatie richting MR achterban	800,00	-	800,00
Totaal	28.600,00	12.241,75	16.358,25

Het resterende bedrag van € 16.358 vloeit terug in de algemene middelen van Talent Primair.

Activiteiten

Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van het verder professionaliseren van de GMR en het werven van voldoende GMR-leden. De GMR werkt met een vierkoppig DB en drie thematische commissies. Omdat bijna de helft van de GMR-leden halverwege het schooljaar is vervangen, is het van belang ervaring op langer lopende dossiers te borgen. Daarnaast moet de GMR voldoende actieve leden hebben om het werk te kunnen verdelen, maar ook om de verbinding met de aangesloten scholen te borgen.

Gezien de goede ervaring met de gecombineerde GMR-cursus voor startende én ervaren GMR-leden is ook dit jaar een dergelijke avond georganiseerd. Verder wordt in themablokken regelmatig een dossier uitgediept. Zo heeft de GMR in 2018 presentaties gehad over de ontwikkelingen in het bewegingsonderwijs, de nieuwe Topstructuur, de nieuwe Google-omgeving, solidariteit tussen scholen (inclusief het kleinescholenbeleid) en de ontwikkelingen in de interne en externe branding van Talent Primair. Ook werden gedurende het jaar in overleg met bestuurder verschillende beleidsstukken geëvalueerd, bijvoorbeeld het professionaliseringsbeleid, het mobiliteitsbeleid, het verzuimbeleid en het Functieboek.

In 2018 hebben we tweemaal overlegd met de voorzitter en enkele leden van de raad van toezicht. In februari is een afvaardiging van de GMR aanwezig geweest bij de vergadering van de raad van toezicht en in juni hebben de voorzitter en enkele leden van de raad van toezicht een bezoek gebracht aan de GMR. Daarnaast worden de notulen van de vergaderingen uitgewisseld, zodat we wederzijds op hoofdlijnen op de hoogte zijn van het reilen en zeilen.

Ook heeft een afvaardiging van de GMR geparticipeerd in de Benoemingsadviescommissie voor het nieuwe lid van het college van bestuur.

De commissies en ad hoc-werkgroepen

Gedurende het gehele jaar waren de drie commissies actief: een Financiële commissie, een Commissie Personeel en Organisatie en een Commissie Kwaliteit van onderwijs. De GMR kan met deze commissies proactief aanhaken bij de betreffende binnenkringen van Talent Primair en kan zo in het voortraject van beleidsontwikkeling meedenken. Er zijn in september weer veel nieuwe GMR-leden gestart, met deels een andere achtergrond en interesse, die zich inmiddels hebben aangesloten bij een commissie.

Daarnaast is de mogelijkheid opengehouden om tijdelijke commissies of werkgroepen in het leven te roepen als de voorliggende advies- of instemmingstrajecten dit vragen.

Onderwerpen waarop instemming of advies is verleend

April 2018

- Huisvestingsbeleid (positief advies);
- Bestuursformatieplan 2018-2019 (instemming PGMR/advies OGMR - positief, voorwaarden).

Juni 2018

- Jaarrekening 2017 (advies, met aandachtspunten);
- Privacybeleid, Privacyreglement en Gedragscode conform Avg (positief advies).

December 2018

- Masterniveau Leraren (positief advies);
- Meerjarenbegroting en Begroting 2019 (positief advies);
- Functieprofiel Kwaliteitsmedewerker (instemming).



4. Organisatie

4.1 Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is vormgegeven in de Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek Onze stichting is op 1 september 2010 ontstaan door een samenvoeging van twee stichtingen. De stichting staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 32095223.

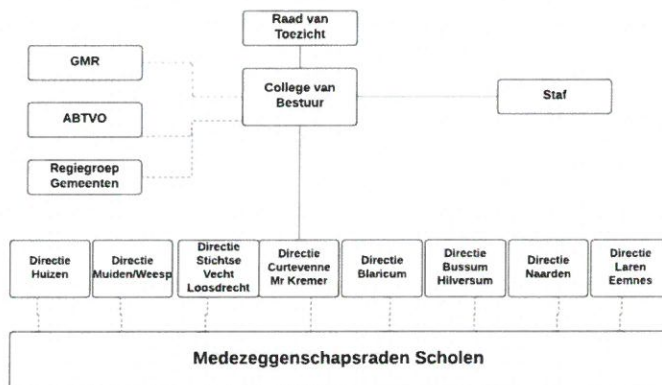
4.2 Governance

Binnen Talent Primair houdt een raad van toezicht, bestaande uit 6 leden, toezicht op het college van bestuur. Het huidige bestuur bestaande uit: de heer W.J.J. van Brecht, voorzitter college van bestuur en mevrouw F.H. Hooglandt, lid college van bestuur, zijn aangesteld door de raad van toezicht.

4.3. Organisatiestructuur

ORGANIGRAM TP

Jules van Brecht | November 29, 2018



4.4 Bestuursbureau, managementteam en ondersteuning

Voor bestuur en management op bovenschools niveau, maar altijd in systemische samenhang, werkt de stichting met een bestuursbureau. Onder leiding van het college van bestuur onderscheiden we in de staf een afdeling personeel met een hoofd personeel en twee HR-medewerkers, verder een financieel-facilitaire afdeling met een controller, een kwaliteitsmedewerker en een bovenschoolse schoolopleider. De sturingslijn naar de scholen wordt verzorgd door het bestuur. De directiebestuurssecretaris zorgt voor de bestuurlijke ondersteuning en is het centrale communicatiepunt. In samenspraak met de GMR is gekozen voor een zodanige maximale omvang van het bestuursbureau, dat dit binnen 3,8% van de totale omzet blijft.



4.5. Scholen

Talent Primair is het bevoegd gezag van 24 scholen (22 brinnummers). Op 1 oktober 2018 stonden er 4.772 leerlingen op deze scholen ingeschreven. Wat de onderwijsresultaten betreft voldeden in 2018 alle scholen van Talent Primair aan de wettelijke normen. Dr. Maria Montessorischool en OBS Blaricum hebben het predicaat 'Excellente school'.

Brinnr.	School	Locatie	Lln. aantal	Ext. toezicht
04HM	Sterrenwachter	Loosdrecht	178	Basis
04HM01	Sterrenwachter	Hilversum	86	Basis
05WK	Larense Mont.	Laren	244	Basis
05ZS	Zuidwend	Eemnes	209	Basis
06BO	Curtevenne	Kortenhoef	211	Basis
08FE	Vinkenbaan PC Hooft	Muiderberg Muiden	106 56	Basis Basis
08JZ	Dr. Maria Mont.	Huizen	326	Excellent
09JV	Tweede Mont.	Huizen	202	Basis
10BE	Graaf Floris	Loenen a.d. Vecht	219	Basis
10DA	Triangel	Weesp	228	Basis
11AY	Godelinde	Naarden	621	Basis
11NU	Comenius	Naarden	92	Basis
11OB	Gouden Kraal	Huizen	144	Basis
11UH	Hobbedob	Weesp	131	Basis
12RE	Kamperfoelie	Huizen	103	Basis
18ED	Mr. Kremer	Nederhorst d. Berg	120	Basis
18GF	Tweemaster	Nigtevecht	69	Basis
18IC	Bijvanck	Blaricum	193	Basis
18KB	OB Blaricum	Blaricum	453	Excellent
18KI	Catamaran	Loosdrecht	86	Basis
18LT	De Linde	Loosdrecht	114	Basis
18MA	Kon. Emma	Bussum	374	Basis
19JJ	De Ploeg	Laren	207	Basis



In ons scholenbestand is er sprake van enkele kleine scholen. Het instandhouden van deze scholen reguleren we in ons instandhoudingsbeleid. Daarnaast bewaken de gemiddelde schoolgrootte, zodat we tijdig maatregelen kunnen nemen om de continuïteit van deze locaties te waarborgen of tijdig over te gaan tot eventuele afbouw.

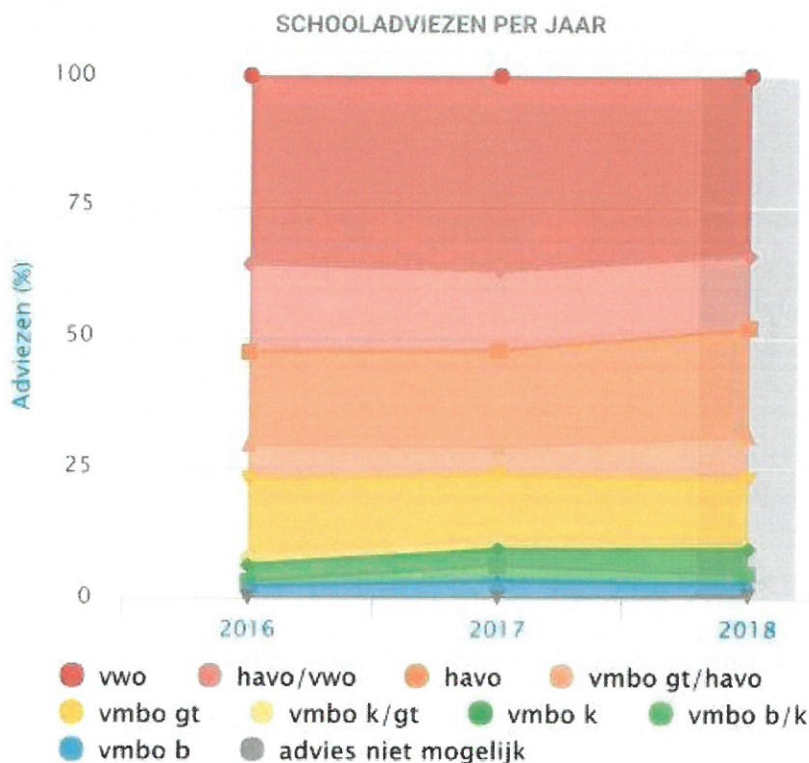
4.6. Onderwijsresultaten

16 scholen/locaties namen in 2018 deel aan de CITO eindtoets, 2 scholen namen deel aan de IEP toets en 6 scholen gebruikten de toets Route 8. In 2018 scoorden 4 scholen onvoldoende, 20 scholen voldoende.

CITO eindtoets resultaten Talent Primair

	Onvoldoende(= < ondergrens LG)	Voldoende (= op of bovengrens LG)
2018: 24 scholen	4 scholen	20 scholen
2017: 24 scholen	1 school	23 scholen

In schooljaar 2017-2018 zijn de volgende adviezen gegeven:



ultimview.nl

Behorende bij onze verklaring d.d.
26 JUN 2019
astrium
onderwijsaccountants b.v.

Uit de tabel is te lezen dat 75 procent van de adviezen vmbo-t en hoger is. Daarmee zitten we ruim boven het landelijke gemiddelde. Binnen die groep zien we het percentage enkelvoudige havo-adviezen licht toenemen. Dit komt niet overeen met een landelijke trend waarbij juist de dubbel-adviezen toenemen.

4.7. Klachten en klachtenafhandeling

Talent Primair is aangesloten bij de landelijke Klachtencommissie. Voor ouders en personeelsleden is een externe vertrouwenspersoon beschikbaar.

De externe vertrouwenspersoon verzorgde voor de interne contactpersonen twee netwerkbijeenkomsten (zie ook paragraaf 2.1). Netwerkbijeenkomsten fungeren als gelegenheid om ervaringen op het gebied van klachten en meldingen van machtsmisbruik te bespreken, en werken deskundigheid bevorderend. De door interne contactpersonen ervaren problemen en daarmee gepaard gaande informatiebehoeften en scholingswensen vormen een belangrijk uitgangspunt voor de netwerkbijeenkomsten. Er worden thema's uit de actualiteit ingebracht en is er aandacht voor de preventie van machtsmisbruik.

De externe vertrouwenspersonen waren voor alle interne contactpersonen aanspreekbaar voor het geven van advies en fungeerden op die manier als helpdesk en sparringpartner (zowel telefonisch als per e-mail). Dit geldt tevens voor de schoolleiding en algemeen bestuur.

De externe vertrouwenspersonen zijn in 13 gevallen actief betrokken geweest bij klachten en/of meldingen. Deze klachten en/of meldingen zijn allemaal intern opgelost.

Het betrof de volgende thematieken:

- Sparren tussen school en EVP-er met betrekking tot een klacht van ouders;
- Omgangsregeling van ouders in relatie tot communicatie met school;
- Vermoeden van bedreigende thuissituatie;
- Klacht van ouder over onvoldoende zorgaanbod door school;
- Klacht van ouder over belemmering van schoolwisseling;
- Sociale veiligheid van personeelsleden;
- Pesten.

Veel klachten ontstaan als gevolg van een haperende communicatie. Deze haperende communicatie kan door de klager, maar eveneens door de ontvanger van de klachten worden beïnvloed.



5. Personeel

Dit hoofdstuk gaat over het personeel van Talent Primair. Hier willen we inzicht geven in de aantallen en opbouw van ons personeelsbestand. We geven inzicht in onderwerpen die gerelateerd zijn aan het personeel zoals verzuim en we sluiten het stuk af met de ontwikkelingen binnen en buiten de stichting die van invloed zijn op het personeel of personeelsbestand.

5.1. Bestuursformatieplan

Verdeling naar functie

De functies van Talent Primair worden grofweg onderverdeeld in: Directieleden (6,4%), Onderwijzend Personeel (82,7%) en Onderwijs Ondersteunend Personeel (10,9%). Onder OOP-functies verstaan we de medewerkers die geen directiefunctie of lesgevende functie hebben. Voorbeelden hiervan zijn conciërges en administratieve medewerkers en tevens de medewerkers op het bestuurskantoor.

Salarisopbouw

In de CAO Primair Onderwijs is een salarissysteem afgesproken dat gekoppeld is aan de bestaande functies. In onderstaande tabel is de verdeling van alle medewerkers over de salarisschalen weergegeven. De schalen 1 t/m 14 behoren bij het Onderwijs Ondersteunend Personeel, de salarisschalen L10 t/m 12 behoren bij het Onderwijzend Personeel. De directies zijn ingeschaald in de D-schalen. Deze inschaling van de directie is mede afhankelijk van het aantal leerlingen per school. De AB-schaal zijn de adjunct-directeuren en het bestuur is ingeschaald in B4/5.

Overzicht van aantal personeelsleden per salarisschaal

Schaal	31-12-2017	Schaal	31-12-2018
LA	298	L10	273
LB	74	L11	90
LC	1	L12	1
DA	6	DA	9
DB	9	DB	10
DC	7	DC	4
		DCU	4
AB	2	AB	1
B5	1	B4	1
		B5	1
1 - 5	28	1-5	41
6 - 8	3	6-8	3
9 - 14	3	9-14	2
Totaal	432		440

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
onderwijsaccountants b.v.

Leeftijd en geslacht

Talent Primair acht een heterogene samenstelling van de personeelsopbouw op scholen van groot belang, wat betreft leeftijdsopbouw en geslacht. Er werken veel vrouwen in het basisonderwijs. Dat geldt ook voor Talent Primair, 83% van alle medewerkers van onze stichting is een vrouw.

In de totale opbouw van ons personeelsbestand zien we naar leeftijdscategorie het volgende beeld:

Leeftijdscategorie	Totaal
15 – 25	10
25 – 35	75
35 – 45	98
45 – 55	113
55 – 65	131
65 - >	13
Totaal	440

In dit overzicht valt de ruime vertegenwoordiging van de leeftijdscategorie van ouder dan 55 jaar op. Meer dan de helft van de medewerkers van Talent Primair is 45 jaar of ouder. Het gewogen gemiddelde is 42,5. Hiermee loopt Talent Primair iets voor op het landelijke gemiddelde van 40,4. De volgende tabel geeft inzicht in de gemiddelde leeftijden op de scholen van Talent Primair.

Gemiddeld Gewogen Leeftijd (GGL) per school

School	2018	School	2018
Tweemaster	35,06	Mr. Kremer	47,44
Hobbedob	39,65	Catamaran	43,39
Zuidwend	40,69	De Ploeg	42,34
Triangel	38,83	Godelinde	43,89
OB Blaricum	40,49	Comenius	43,18
Sterrenwachter	40,23	Curtevenne	42,83
Vinkenbaan	38,85	Gouden Kraal	45,40
Kamperfoelie	42,68	2e Mont.	43,33
Graaf Floris	42,98	Bijvanck	44,55
Dr. Maria Mont.	44,55	Kon. Emma	44,10
Larense Mont.	42,61	De Linde	47,93



5.2. Ziekteverzuim

Het gemiddelde verzuim van Talent Primair gedurende 2018 is : 4,9%. Het meest recent bekende landelijke verzuimpercentage voor 2017 is 6% .

Een goed verzuimbeleid is mede afhankelijk van de manier waarop de ziek medewerkers worden begeleid. Alle beschikbare instrumenten en middelen worden ingezet om de verzuimende medewerker zo snel mogelijk te laten re-integreren. In eerste lijn ligt de verantwoordelijkheid hiervoor bij de schooldirectie. Coördinatie bovenschools en organisatie voor de bedrijfsarts wordt door de afdeling personeel op het bestuursbureau geregeld.

Met ingang van 2018 is overgegaan op het eigenrisicodragerschap voor de vervanging van ziek personeel. Dit heeft geen invloed gehad op de wijze van ziekteverzuimbegeleiding.

5.3 Prognose leerlingenaantallen

In 2018 is het leerlingaantal gegroeid met 74 leerlingen. Hiermee heeft de verwachte leerlingendaling niet plaatsgevonden. Dat is dus positief. De prognose is dat het aantal rond de 4750 zal stabiliseren. De verwachte leerlingenaantallen zien er als volgt uit:

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
04HM-C2	Sterrenwachter L	165	178	180	180	180	180
04HM-C1	Sterrenwachter H	107	86	86	77	77	77
05WK	Larense M.	246	244	248	248	248	248
05ZS	Zuidwend	206	209	210	207	206	205
06BO	Curtevenne	221	211	205	205	201	200
08FE	Vinkenbaan	109	106	100	98	98	98
08FE	PC Hooft	63	56	75	100	120	140
08JZ	Dr Maria Mont.	326	326	320	320	320	320
09JV	Tweede Mont.	183	202	198	194	192	190
11OB	Gouden Kraal	143	144	145	145	145	145
10BE	Graaf Floris	229	219	212	210	205	200
10DA	Triangel	226	228	228	228	226	225
11AY	Godelinde	620	621	620	625	615	610
11NU	Comenius	90	92	95	100	100	100
11UH	Hobbedob	136	131	135	125	120	125
12RE	Kamperfoelie	85	103	100	102	104	108
18ED	Mr. Kremer	116	120	122	120	120	118
18GF	Tweemaster	72	69	69	70	70	69
18IC	Bijvanck	164	193	200	200	200	200
18KB	OB Blaricum	417	453	433	430	430	420
18KI	Catamaran	78	86	87	85	85	85
18LT	Linde	112	114	110	105	105	103
18MA	Koningin Emma	378	374	372	370	370	370
19JJ	Ploeg de	206	207	207	205	200	200
	Totaal	4698	4772	4757	4749	4737	4736

De jaren 2017 t/m 2018 zijn werkelijke aantallen en 2019/2022 zijn prognoses.

5.4 Besteding Werkdrukgeden

In 2018 heeft Talent Primair voor het eerst van de rijksoverheid gelden ontvangen ten behoeve van verlaging van de werkdruk voor het personeel. Deze middelen zijn ter beschikking gesteld aan de scholen om te besteden. De procedure die we daarbij volgden was dat de directies dit met hun team besproken hebben en hun keuzes hebben gemaakt. De personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad van elke school ondertekende het voorstel voor de besteding voor akkoord. Het college van bestuur toetste vervolgens de besteding en na positieve toetsing zijn de middelen aan de schooldirecties ter beschikking gesteld. De school ging vervolgens aan de slag met de uitvoering van het plan.

De werkdrukgeden werden met ingang van 2018 door de scholen besteed aan de volgende zaken:

Onderwijsassistent	12
Administratieve medewerker extra inzetten conciërge meer uren geven	5
Huidig personeel meer inzetten waardoor extra tijd ontstaat. Tijd wordt ingezet voor: administratie / kleinere klassen / elkaar ondersteunen	9
Vakleerkracht	11
RT	3
Invallers	1
Middelen waarmee we efficiënter werken - projectmatig werken - coaching effectieve inzet van tijd - digitaal toetsen - computers om onderwijs te digitaliseren (minder nakijken)	6
Overig: - middelbare scholieren laten nakijken - waarderingsbonnen - professionalisering topondernemers	3

In de exploitatiecijfers van 2018 zien we dat de werkdrukgeden op de scholen nagenoeg volledig zijn ingezet. In een enkel geval kon door krapte op de arbeidsmarkt nog niet onmiddellijk het gehele in 2018 worden ingezet. Dit zal in 2019 ingelopen worden.

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
onderwijsaccountants b.v.

6. Financiën

De in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018 is gecontroleerd door accountantskantoor Astrium te Zoetermeer.

6.1 Financieel beleid

Het jaar 2018 is met een klein positief jaarresultaat afgesloten nl. € 54.499. De positieve ontwikkeling van de rentabiliteit in de afgelopen jaren heeft bijgedragen aan een structurele verbetering van onze vermogenspositie. Ons weerstandsvermogen voor 2018 is 11,3 %. Hiermee realiseren wij ruimschoots onze financiële hoofddoelstelling: *'een betere beheersing van de risico's en de aanwezigheid van voldoende reserves om mogelijke toekomstige financiële tegenvallers op te kunnen vangen'*. In de komende jaren verwachten wij op basis van de laatste prognoses een einde aan verdere lichte terugloop van het aantal leerlingen, dit in tegenstelling tot eerdere prognoses. Dit wordt mede veroorzaakt door het verbeterde imago van onze scholen en verder door meer doorstroming op de huizenmarkt en onze actievere merkstrategie. Volgens de meest recente gemeentelijke opheffingsnormen hoeven we geen brinnummer in te leveren. De omvang van de bestaande kleine scholen leidt wel tot een extra druk op de beschikbare financiële middelen van de stichting. We sluiten het daarom niet uit dat we genoodzaakt zijn om locaties in de toekomst te gaan sluiten bij een te geringe instroom van nieuwe leerlingen. In de kernen die dit betreft overleggen we daarover met collega schoolbesturen die daar dezelfde problematiek ervaren.

Financiële beleidsplan

In het financiële beleidsplan hebben we aangegeven hoe we in de komende jaren de financiën gaan beheren en welke financiële kaders wij hierbij gaan toepassen. Talent Primair wil in de komende jaren bereiken dat de scholen op basis van een 'actief budgethouderschap' de onderwijsdoelen van de school en de stichting nog beter gaan vertalen in een meerjarenbegroting. De scholen stellen vervolgens een eigen begroting op in lijn met het schoolplan en de veranderingsparagraaf daarin. Dit schoolplan is dan tevens de basis voor de meerjarenplanning van de formatie, investeringen en de opbouw van de eigen schoolse reserves.

Schoolse reserves

Over de afgelopen jaren heeft een aantal scholen extra reserves opgebouwd. In overleg met de scholen willen we hiervan de omvang gaan maximaliseren. Een opbouw van de reserve per school van 5% van de rijksinkomsten achten wij voldoende, het meerdere dient de school op de middellange termijn alsnog in te zetten voor extra personeel en/of aanvullende investeringen in activa, huisvesting etc. Enkele scholen met een negatieve reserve hebben een taakstellende opdracht gekregen om de ontstane tekorten in te gaan lopen in de komende jaren.

Risicoanalyse

In 2017 hebben we een risicoanalyse opgesteld. Deze is in 2018 waar nodig met nieuw verkregen inzichten en kennis geactualiseerd.

In goed overleg met onze stakeholders hebben we de bestaande risico's zo goed mogelijk in beeld gebracht. Gebleken is dat voornamelijk in het domein 'onderwijs en identiteit' en ICT de risico's hier nog extra aandacht verdienen. Inmiddels hebben we aangegeven hoe we deze risico's willen gaan oplossen c.q. beheersen. In 2019 wordt de risicoanalyse geactualiseerd.

Huisvestingsplan

In 2017 is dit plan opgesteld. In dit plan is naast het grote onderhoud gekeken naar de kwaliteit van de gebouwen, toekomstige ruimtebehoefte en de inzet van energetische zaken, zowel voor de bestaande als de nieuwe gebouwen, voor de komende jaren. In 2018 hebben we aanvullende investeringen gedaan in isolatie, led verlichting en zonnepanelen.



6.2 Exploitatieresultaat: realisatie - en begroting 2018

Tab 1			
	Werkelijk	Begroot	Verschil
	2018	2018	
Baten			
Rijksbijdragen OCW	26.179.580	24.291.749	1.887.831
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	282.393	195.000	87.393
Overige baten	881.092	666.387	214.705
Totaal baten	27.343.065	25.153.136	2.189.929
Lasten			
Personeelslasten	22.081.325	20.456.110	1.625.215
Afschrijvingen	566.551	613.285	-46.734
Huisvestingslasten	2.427.100	2.306.655	120.445
Overige lasten	2.215.424	1.802.181	413.243
Totaal lasten	27.290.400	25.178.231	2.112.169
Saldo baten en lasten	52.665	-25.095	77.760
Financiële baten en lasten	1.834	25.095	-23.261
Resultaat	54.499	0	54.499

In de bovenstaande tabel is de afwijking op het begrote resultaat positief. Dit bedrag is tot stand gekomen door:

- Hogere inkomsten € 2.189.929
- Hogere lasten € - 2.112.169
- Afname van de financiële baten € - 23.261

Resultaat over 2018 € 54.499

6.3 Toelichting op de balans activa

Activa	2018	2017	Vershil
Gebouwen en terreinen	156.791	93.088	63.703
Overige materiële activa	2.865.875	2.498.298	367.577
Financiële vaste activa			
Vaste Activa	3.022.666	2.591.386	431.280
Vorderingen	1.780.842	2.155.885	-375.043
Effecten			
Liquide middelen	5.881.540	6.797.559	-916.019
Vlottende activa	7.662.382	8.953.444	-1.291.062
Totaal balans	10.685.048	11.544.830	-859.782

Vaste activa

Ten opzichte van 2017 zijn de mutaties als volgt:

- toename gebouwen & terreinen: € 72.369
- toename overige materiële activa: leermiddelen, ICT, meubilair en overige apparaten: € 358.911

Specificatie vorderingen balans

	2018	2017	verschil
Debiteuren	154.567	178.074	-23.507
OCW	1.254.692	1.243.985	10.707
Gemeenten	243.687	576.543	-332.856
Overlopende activa	127.896	157.283	-29.387
	1.780.842	2.155.885	-375.043

Totale afname van de uitstaande vorderingen is € 375.043,- Dit is voornamelijk tot stand gekomen door een afname in de overige vordering gemeenten ad +/- € 332.856. Dit betrof veelal voorfinanciering van nieuwbouw en verbouw van schoolgebouwen.

Liquide middelen: staat herkomst en bestedingen naar kasstroom activiteiten (operationele, investeringen en financiering)

We zien per saldo een afname van de jaarlijkse kasstroom mutaties 2018 versus 2017 van € -/- 1.621.841.

Staat herkomst en bestedingen	2018	2017	mutaties
Resultaat (ex financiële baten)	52.665	802.041	-749.376
Afschrijvingen	566.551	518.108	48.443
Mutaties voorzieningen	-306.347	22.129	-328.476
Vorderingen	371.067	-471.425	842.492
Kortlopende schulden	-535.270	306.388	-841.658
Ontvangen interest	5.810	10.189	-4.379
Kasstroom uit operationele activiteiten	154.476	1.187.430	-1.032.954
Investeringen in materiële vaste activa	-997.831	-452.437	-545.394
Overige investeringen in financiële vaste activa	0	31.950	-31.950
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-997.831	-420.487	-577.344
Subsidie Investeringen			
Aflossing langlopende schulden	-95.272	-61.121	-34.151
Vooruit ontv. Investeringssubsidie	22.608		22.608
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-72.664	-61.121	-11.543
Jaarlijkse kasstromen	-916.019	705.822	-1.621.841
Stand liquide middelen per 1-1	6.797.559	6.091.737	705.822
Jaarlijkse kasstromen	-916.019	705.822	-1.621.841
Saldo balans per ultimo	5.881.540	6.797.559	-916.019

Toelichtingen op de balans passiva

Passiva	2018	2017	Vershil
Algemene reserve	5.118.111	5.040.723	77.388
Bestemmingsreserve (publiek)	542.137	565.026	-22.889
Bestemmingsreserve (privaat)	315.106	315.106	0
Eigen vermogen	5.975.354	5.920.855	54.499
			0
Voorzieningen	1.853.099	2.159.447	-306.348
Langlopende schulden	252.130	324.793	-72.663
			0
Kortlopende schulden	2.604.465	3.139.735	-535.270
Totaal balans	10.685.048	11.544.830	-859.782

Kortlopende schulden vertonen een verschil t.o.v. 2017 van € 535.270.

Dit bedrag wordt voornamelijk veroorzaakt, omdat de lopende crediteuren grotendeels voortijdig zijn betaald, dit i.v.m. een omzetting naar de nieuwe software (het minimaliseren van het bestaande crediteurenbestand bij de conversie naar het nieuwe Exact boekhoudpakket)



Opbouw reserves scholen per ultimo 2018

Reserves scholen	saldo t/m 2017	mutatie 2018	saldo 31-12-2018	rijks-inkomsten	rijks-inkomsten*5%	surplus reserve
Triangel	190.585	85.670	276.255	820.669	41.033	235.222
Godelinde	203.124	70.030	273.154	2.438.430	121.922	151.233
Graaf Floris	125.617	47.694	173.311	933.205	46.660	126.651
LMS	95.456	61.774	157.230	956.081	47.804	109.426
2e Montessori	163.485	-6.366	157.119	780.056	39.003	118.116
Curtevenne	128.429	27.153	155.582	903.270	45.164	110.419
DMS	108.997	27.945	136.942	1.271.444	63.572	73.370
Zuidwend	87.131	29.025	116.156	772.533	38.627	77.529
Ploeg	97.841	17.936	115.777	839.895	41.995	73.782
Meester Kremer	80.806	-3.408	77.398	531.066	26.553	50.845
Hobbedob	81.664	-16.223	65.441	523.220	26.161	39.280
Sterrenwachter L'D	109.519	-56.824	52.695	609.330	30.467	22.229
Gouden Kraal	68.097	-19.851	48.246	636.938	31.847	16.399
Bijvanck	81.346	-45.856	35.490	720.248	36.012	-522
Comenius	31.282	2.048	33.330	468.894	23.445	9.885
Vinkenbaan/PC	16.674	-15.602	1.072	780.168	39.008	-37.936
Kon. Emma	61.825	-67.104	-5.279	1.505.235	75.262	-80.541
Catamaran	-31.576	22.478	-9.098	373.687	18.684	-27.782
K'foelie	47.002	-58.023	-11.021	439.991	22.000	-33.021
OBB	-54.775	-11.247	-66.022	1.477.278	73.864	-139.886
Linde	-7.859	-59.771	-67.630	508.748	25.437	-93.067
Tweemaster	-60.148	-60.800	-120.948	348.150	17.408	-138.356
Sterrenwachter H'sum	-103.828	-46.270	-150.098	472.692	23.635	-173.733
Totaal	1.520.694	-75.592	1.445.102	19.111.228	955.561	489.541

Het saldo van de opgebouwde schoolreserves bedraagt per ultimo 2018: € 1.445.102

Gewenst is echter een opbouw met maximaal 5% van de rijksinkomsten scholen: € 955.561

Saldo surplus € **489.541**

De op te bouwen reserve wordt per school gemaximaliseerd tot 5% van de jaarlijkse rijksinkomsten.

Scholen met een substantieel surplus dienen deze gelden in de komende 3 jaren alsnog te besteden aan:

- extra inzet personeel;
- aanvullende investeringen in activa (leermiddelen, ICT, meubilair) en/of huisvesting.

Met de schooldirecties worden taakstellende afspraken om de schoolgebonden reserves af te bouwen of op te bouwen tot de nagestreefde 5% norm.



Uitgaven vanuit de schoolreserves mogen alleen gedaan worden na toestemming van het college van bestuur. Mede vanuit eigen kracht en met solidariteit van de stichting dient een negatieve reserve van een school binnen 3 jaar te worden teruggebracht naar een positief saldo. De huidige financiële kaders omtrent de omvang en de opnames van de reserves zijn opgenomen in het financiële beleidsplan.

Voorzieningen

Voorzieningen	1/1/2018	dotatie	onttrekking	*vrijval	ultimo 2018
Jubilea	270.285	42.749	35.548		277.486
Professionalisering	78.200			78.200	0
Personele overige	155.000	50.000	155.000	50.000	0
Groot onderhoud	1.655.962	770.003	850.351		1.575.613
Totaal	2.159.447	862.752	1.040.899	128.200	1.853.099

De totale voorziening is afgenomen met € 306.348,- per ultimo 2018.

De posten professionalisering en overige zijn thans per ultimo 2018 opgenomen in de kortlopende schulden.

6.4 Toelichting op de financiële kengetallen

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen ten opzichte van het totale vermogen. Het kengetal verschaft daarmee inzicht in de financiering opbouw van Talent Primair en geeft aan in hoeverre wij aan de verplichtingen op langere termijn kunnen voldoen. Als ondergrens geldt dat de 1^e solvabiliteit minimaal 30% moet zijn om aan de lange termijn verplichtingen te kunnen voldoen. Talent primair voldoet ruimschoots aan deze norm.

Solvabiliteit	2018	2017	Vershil
Eigen vermogen	5.660.248	5.605.749	54.499
Voorzieningen	1.853.099	2.159.447	-306.348
Totaal vermogen	10.685.048	11.544.830	-859.782
1e Solvabiliteit excl. voorziening	52,97%	48,56%	4,42
2e Solvabiliteit incl. voorziening	70,3%	67,3%	3,06

Definitie: 1^e solvabiliteit: (eigen vermogen excl. voorzieningen) / het totale vermogen.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre op korte termijn aan de betalingsverplichtingen kan worden voldaan. Liquiditeit wordt gedefinieerd als: de verhouding tussen de vlottende activa (som van de liquide middelen en de vorderingen) enerzijds en gedeeld door de kortlopende schulden anderzijds. Een liquiditeit groter dan 1 wordt gekwalificeerd als voldoende, omdat dan tegenover de snel vervallende schulden ten minste evenveel liquide middelen en vorderingen staan. Het verhoudingspercentage van 3,09 geeft aan dat de vorderingen en de liquide middelen 3* keer zo groot zijn t.o.v. de kortlopende schuld, hetgeen een ruim voldoende dekking is op de kortlopende verplichtingen. Ook hier voldoen we ruimschoots aan de norm.

	2018	2017	Vershil
Vorderingen	1.780.842	2.155.885	-375.043
Liquide middelen	5.881.540	6.797.559	-916.019
Kortlopende schulden	2.604.465	3.139.735	-535.270
Liquiditeit	2,94	2,85	0,09

Weerstandvermogen

Dit geeft aan of de organisatie voldoende in staat is tegenvallers (niet-voorzien risico's) op te vangen. Definitie: (eigen vermogen minus de materiële vaste activa) gedeeld door de rijksbijdrage.

	2018	2017	Vershil
Eigen Vermogen	5.975.354	5.920.855	54.499
Materiële vaste activa	3.022.666	2.591.386	431.280
Rijksbijdrage OCW	26.179.580	24.967.590	1.211.990
Weerstandvermogen	11,28%	13,34%	-2,06%

Het weerstandvermogen van Talent Primair is in 2018 is gedaald naar 11,28%. Landelijk ligt de norm tussen de 5 à 20%. De hoogte van het na te streven weerstandvermogen is mede afhankelijk van de gewenste dekking op de toekomstige risico's. Hierbij verwijzen wij naar de risicoparagraaf in de meerjarenbegroting. Talent Primair is in voldoende mate in staat om de meeste risico's financieel op te vangen c.q. af te dekken. Het financiële beleid is erop gericht om in de komende jaren te sturen op minimaal 10%. In 2017 is onze integrale risicoanalyse (stichtingsbreed) opgesteld. In 2019 wordt deze analyse opnieuw uitgevoerd. Op dit kengetal dienen we dus alert te blijven in de komende periode.

6.5 Treasuryverslag

Talent Primair conformeert zich aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten van OCW 2016 (gewijzigd d.d. 18 december 2018). De aanwezige 'overtollige' kasmiddelen worden thans weggezet op deposito's van rond de 0 - 0.2%.



6.6 Analyse van het resultaat

Inkomsten en begroting 2018

	Werkelijk	Begroting	Afwijking	In%
	2018	2018		
Baten				
Rijksbijdragen OCW	26.179.580	24.291.749	1.887.831	7,77
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	282.393	195.000	87.393	44,8
Overige baten	881.092	666.387	214.705	32,2
Totaal baten	27.343.065	25.153.136	2.189.929	8,71

De gerealiseerde inkomsten 2018 zijn 8,71% hoger uitgevallen dan is begroot. Deze toename laat zich als volgt verklaren:

	Werkelijk 2018	Begroting 2018	Afwijking
Reguliere salaris inkomsten	17.617.048	16.459.193	1.157.855
Personeel en arbeidsmarktbeleid	3.235.296	2.703.484	531.812
Prestatiebox	995.996	829.311	166.685
Samenwerkingsverband UNITA+PW	672.165	663.424	8.741
Materiële vergoedingen	3.659.075	3.636.337	22.738
Totaal rijk	26.179.580	24.291.749	1.887.831
Aanv. zorggelden rugzakln. Visio/Auris	54.762	14.000	40.762
Verhuur	385.310	412.444	-27.134
Ouderbijdragen	152.301	79.700	72.601
Detacheringen	49.810	51.110	-1.300
Diversen	238.909	109.133	129.776
Totaal overige	881.092	666.387	214.705

Toelichting afwijking inkomsten:

Budget regulier viel met € 1.157.855 hoger uit. Deze extra inkomsten werden grotendeels veroorzaakt in het kader van een nieuw cao akkoord in 2018

Ook het budget in het kader van de prestatiebox viel € 166.685 hoger uit dan begroot. De afwijking kwam tot stand door een hogere basisvergoeding per leerling dan aanvankelijk vastgesteld.

Het budget Personeel en Arbeidsmarktbeleid nam ook met € 531.812 toe. De aanvullende inkomsten ontvingen we met name in het kader van de werkdrukgeden en aanvullende kleine scholen toeslag.



Toelichting uitgaven

	Werkelijk	Begroting	Afwijking	In%
	2018	2018		
Lasten				
Personeelslasten	22.081.325	20.456.110	1.625.215	7,9
Afschrijvingen	566.551	613.285	-46.734	-7,6
Huisvestingslasten	2.427.100	2.306.655	120.445	5,2
Overige lasten	2.215.424	1.802.181	413.243	22,9
Totaal lasten	27.290.400	25.178.231	2.112.169	8,4

De totale lasten zijn met 8,4% gestegen t.o.v. de begroting. Toename salarissen is tot stand gekomen door tussentijdse bijstelling van de lonen (nieuw cao akkoord) en aanvullende uitgaven ten gevolge van de werkdrukgeden (155 euro per lln). Enkele scholen hebben deze gelden ingezet voor aanvullende uitgaven in de ICT.

Personele lasten

	Werkelijk	Begroting	Afwijking
	2018	2018	
Directe salarissen	21.302.189	19.706.235	1.595.954
Indirecte salarissen	779.136	749.875	29.261
Totale salariskosten	22.081.325	20.456.110	1.625.215

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 46.734 lager dan begroot. Gedeeltelijk veroorzaakt omdat de investeringen later in het jaar hebben plaatsgevonden, waardoor de afschrijvingslast lager uitvalt.

Huisvestingslasten

Ten opzichte van 2017 zijn deze lasten gestegen met 30.952 (zie specificatie paragraaf 4.3.).

Huisvestingsratio

	2018	2017	Vershil
Huisvestingslasten	2.427.100	2.397.974	29.126
Afschrijving gebouwen en terreinen	9.408	7.582	1.826
Totale huisvestingslasten	2.436.508	2.405.556	30.952
Totale lasten	27.290.400	25.316.298	1.974.102
Huisvestingslasten in % totale lasten	8,93	9,50	-0,57

We zien in 2018 t.o.v. 2017 een lichte daling in de ratio van 0.57%.

Overige lasten

	Werkelijk 2018	Begroting 2018	Afwijking
Admin en beheer	408.729	389.808	18.921
Inventaris en apparatuur	21.049	13.000	8.049
Leer- en hulpmiddelen	870.495	765.135	105.360
Algemene kosten	915.152	634.238	280.914
Totaal overige lasten	2.215.425	1.802.181	413.244

De totale overige lasten zijn met € 413.244 gestegen t.o.v. de begroting. In de onderstaande tabel is opgenomen een specificatie van de algemene kosten

Specificatie van de algemene kosten

Algemene kosten	Werkelijk 2018	Begroting 2018	Afwijking
Abonn./lectuur/tijdschriften	33.825	25.100	8.725
Reproductiekosten/Drukwerk	138.603	157.000	-18.397
Werving/ Advertentiekosten	5.838		5.838
Toetsen en testen	34.277	31.500	2.777
Culturele vorming	169.089	131.750	37.339
Kosten bijzondere activiteiten	59.629	50.400	9.229
Kantinekosten	39.778	32.950	6.828
Tussen-/Naschoolse opvang	31.257	2.100	29.157
Kosten t.b.v. ouderbijdragen	30.011	4.200	25.811
Kosten (G)MR/ OR	17.965	13.488	4.477
Algemene kosten	74.962	44.250	30.712
Contributies	22.831	20.000	2.831
Verzekeringen	13.011	13.300	-289
Representatiekosten	107.001	57.200	49.801
Kosten Public Relations	137.075	51.000	86.075
Totaal	915.152	634.238	280.914

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
onderwijsaccountants b.v.

7. Continuïteitsparagraaf

Volgens de richtlijnen van de RJO op de verslaggeving geven wij een toelichting op de ontwikkeling van onze organisatie in de komende jaren.

De kengetallen omtrent de ontwikkeling van de leerlingenaantallen zijn in dit bestuursverslag opgenomen en toegelicht in paragraaf 3 van hoofdstuk 5.

De personele bezetting in fte is opgenomen onder paragraaf 1 van hoofdstuk 5 in dit verslag.

De meerjarenbegroting conform RJO plaatsen we onder 7.2 hierna.

De financiële kengetallen met toelichting zijn te vinden onder 6.4 van dit bestuursverslag.

De balans met prognose is terug te vinden onder hoofdstuk 7.4 van de jaarrekening van dit bestuursverslag. De verwachtingen rond de baten en lasten zijn toegelicht onder 7.2.

In de risicoparagraaf onder hoofdstuk 8 hierna beschrijven we de belangrijkste risico's en onzekerheden. In 2019 bepalen we in onze tweejaarlijkse cyclus opnieuw onze risico's. Deze zullen de basis vormen voor de risicoparagraaf in onze begrotingen en bestuursverslagen in de komende jaren. we gebruiken hierbij het model van de PO-raad. Onze interne controlesysteem hebben we vastgelegd in het handboek van onze stichting.

De Raad van Toezicht geeft in hoofdstuk 3.1 verantwoording over de wijze waarop zij het bestuur ondersteunt en adviseert over de beleidsvraagstukken en de financiële aangelegenheden. Onder 3.2 doet de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad hetzelfde.

7.1. Meerjarenbeleid

In 2015 stelden we een onze missie, visie en strategie op. De hoofdlijnen van dat beleid zijn:

- Talenten ontwikkelen: boeiend en passend onderwijs;
- Kwaliteit;
- Samen werken; autonomie in verbondenheid;
- Professionalisering;
- ICT;
- Organisatiestructuur, financiën en faciliteiten.

Daar hebben we dit jaar weer uitvoering aan gegeven. Ondertussen zijn de voorbereidingen gestart voor de invulling van een nieuw koersplan. Bij de voorbereiding op de nieuwe koers hebben we gekeken waar we nu staan ten opzichte van de oude beleidsdoelstellingen. Die evaluatie levert op dat we nagenoeg alle punten hebben verwezenlijkt.

In de nieuwe beleidsperiode zullen we ons daarom richten op borging en verdieping van dat beleid. We willen vooral nog verdieping aanbrengen in goed werkgeverschap en de onderzoekende of lerende cultuur. Ook het zorgniveau 1 blijft speerpunt op onze scholen. Daarnaast zullen er nieuwe speerpunten komen rond samenwerking en duurzaamheid.

Door de focus op het primaire proces zal veel in en door de scholen gerealiseerd gaan worden. Er is voldoende eigen beleidsruimte. Ondernemerschap en innovatie zijn daarbij nodig. In de jaarlijkse kwaliteitsgesprekken en voortgangsgesprekken tussen bestuurders en schooldirectie worden concrete resultaatgerichte afspraken voor de school vastgesteld. In de (meer)jarenbegrotingen wordt de facilitering hiervoor geregeld.

Vorbereiding, uitvoering en evaluatie vinden steeds plaats met een brede betrokkenheid. Daarbij wordt gebruik gemaakt van binnenkringen op onderwerp. De directorenraad neemt als adviesorgaan een prominente positie in. De raad van toezicht bewaakt met het bestuur of de doelstellingen worden gehaald.

Vanuit het principe van de professionele organisatie kiezen we niet voor lijvige projectplannen. Per thema worden de doelen concreet geformuleerd. Aan de hand van die concrete doelen gaan betrokkenen samen aan de slag. Vernieuwing slaagt vooral in het werk en niet vanuit ver daarboven. Vanuit het bestuursbureau worden de deelthema's gecoördineerd en gefaciliteerd.

Voor elk (deel)thema wordt een plan van aanpak opgesteld. Op schoolniveau zal steeds een directielid hier coördinerend in optreden, op bovenschools niveau een medewerker van het bestuursbureau.

Financieel meerjarenbeleid

In deze meerjarenbegroting 2019-2022 begroten we zonder een exploitatieoverschot.

Thans achten we ons weerstandsvermogen voldoende om de meeste risico's op te vangen. Sinds 2018 zijn we eigenrisicodragers geworden voor de financiering voor vervangingen bij ziekte (t/m 2017 was dit bij het VF).

We vinden dat de huidige reserves voldoende zijn om dit risico zelf te gaan dragen. De stichting is voornemens om in de komende jaren meer te gaan investeren in klimaats- en energie verbeteringen in de scholen (zie het huisvestingsplan 2017).

We zetten ons maximaal in voor zoveel mogelijke handen voor de klas. We verwachten dan ook dat de scholen, bij de allocatie van de budgetten voor de komende jaren, hier maximaal op zullen inzetten.

7.2. Meerjarenbegroting

Jaarbegrotingen	Werkelijk 2018	2019	2020	2021	2022
Rijksbijdragen OCW	26.179.580	27.150.000	27.045.000	26.555.000	26.616.000
Gemeenten	282.393	225.000	225.000	225.000	225.000
Overige	881.092	736.000	686.000	686.000	686.000
Totaal baten	27.343.065	28.111.000	27.956.000	27.466.000	27.527.000
Directe personele lasten	21.302.189	22.279.134	22.302.434	21.867.049	21.942.049
Indirecte personele lasten	779.136	977.500	915.000	915.000	915.000
Totale personele lasten	22.081.325	23.256.634	23.217.434	22.782.049	22.857.049
Afschrijvingen	566.551	607.000	586.000	562.000	548.000
Huisvestingslasten	2.427.100	2.349.000	2.349.000	2.349.000	2.349.000
Leermiddelen / ICT	870.495	878.000	870.175	867.175	867.175
Overige lasten	1.344.929	1.025.366	938.391	910.776	910.776
Totale materiële lasten	5.209.075	4.859.366	4.743.566	4.688.951	4.674.951
Totaal lasten	27.290.400	28.116.000	27.961.000	27.471.000	27.532.000
Saldo baten en lasten	52.665	-5.000	-5.000	-5.000	-5.000
Financiële baten	1.834	5.000	5.000	5.000	5.000
Resultaat	54.499	0	0	0	0

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
 onderwijsaccountants b.v.

Ontwikkeling van het aantal leerlingen

In paraf. 5.3 hebben we de ontwikkeling van het aantal lln in de komende jaren al nader toegelicht. We verwachten een lichte daling van 4772 lln in 2018 naar 4736 lln in 2022. Op dit moment zijn er geen besluiten genomen over het voortijdig sluiten van "te kleine scholen".

Baten

In de meerjaren begroting hebben we rekening gehouden met de beëindiging van de gelden uit de prestatiebox per augustus 2020

Huisvesting

In 2019 wordt gestart met de verbouw van de Dr. Maria Montessorischool in Huizen. In de planning voor de komende jaren is opgenomen de nieuwbouw/verbouw in Weesp, Muiden en Loosdrecht. Voor de Dr. Maria Montessori en in Loosdrecht worden er aanvullende investeringen gedaan in energetische zaken. In 2020 verwachten we extra uitgaven voor de vervanging van de installaties op de scholen (extra onttrekkingen aan de voorzieningen groot onderhoud).

7.3. Personele bezetting in FTE

Personele bezetting in FTE	Werkelijk 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021
Directie	25,30	26,00	26,00	26,00
Onderwijzend personeel	263,10	264,78	258,55	253,74
Overige medewerkers	23,40	21,80	21,05	19,80
Totale inzet	311,80	312,58	305,60	299,54

7.4. Ontwikkeling van de meerjarenbalansen

	Werkelijk 2018	Begroting	Begroting	Begroting
B/L	2018	2019	2020	2021
MVA	3.022.666	2.994.351	2.785.393	2.735.393
Vorderingen	1.780.842	1.700.000	1.700.000	1.700.000
Liquide middelen	5.881.540	6.008.484	5.371.730	5.679.282
TOTAAL ACTIVA	10.685.048	10.702.835	9.857.123	10.114.675
Eigen vermogen	5.975.354	5.975.354	5.975.354	5.975.354
Voorzieningen	1.853.099	2.000.351	1.179.639	1.462.191
Langlopende schuld	252.130	227.130	202.130	177.130
Kortlopende schuld	2.604.465	2.500.000	2.500.000	2.500.000
TOTAAL PASSIVA	10.685.048	10.702.835	9.857.123	10.114.675

8. Risicoparagraaf

In 2017 is er een nieuwe risicoanalyse opgesteld in samenwerking met de schooldirecteuren en overige belanghebbenden. Het gaat hierbij om de risico's voor de domeinen: onderwijs en identiteit, bestuur en organisatie, financiën, huisvesting, ICT en facilitair. Talent Primair heeft inmiddels hiervoor een weerstandsvermogen opgebouwd. Desondanks blijven er restrisico's over die een mogelijke financiële impact kunnen hebben. Op basis van een 'globale inschatting' hebben we nader vastgesteld of de totale som van deze risico's in voldoende mate zijn afgedekt door ons weerstandsvermogen. In 2019 wordt onze risicoanalyse opnieuw geactualiseerd.

Geactualiseerd naar de bevindingen van 2018 onderkennen we thans de volgende risico's:

Huisvesting en meerjarenonderhoudsplan (MOP)

Risico: Onvoldoende dekking door verkeerde constructies gebouwen, onzichtbare gebreken en mogelijk te lage dotaties voorziening groot onderhoud. Beheersing: de MOP wordt om de 4 jaar geactualiseerd. Financiële impact: 10- 20% van de jaarlijkse dotaties: € 50.000 – € 150.000. We achten onze voorziening voor groot onderhoud toereikend. Dit mede gezien het feit dat we inmiddels het aantal gebouwen hebben terug gebracht van de 28 in 2014 naar 24 in 2018. Twee dislocaties zijn in afgelopen jaar afgestoten door vervangende (ver)nieuwbouw op twee hoofdlocaties. onderhouds risico's hebben we daarmee omlaag gebracht.

Wat wel een nieuw risico vormt is het feit dat gemeenten Talent Primair aanspreken op mee investeren bij nieuwbouw in het kader van energieneutraal bouwen. Het zijn inderdaad investeringen die zich vermoedelijk in latere jaren terugverdiend kunnen worden. Dat is echter geen absolute zekerheid. We schatten gezien nieuwe nieuwbouwplannen in Muiden, Loosdrecht, Muidenberg en Weesp hier wel een risico van maximaal € 400.000 euro in.

ICT

Risico: ICT infrastructuur wordt nog niet overal optimaal gebruikt, te weinig kennis van ICT op sommige scholen. Enkele scholen hebben onvoldoende inzicht in te verwachten kosten van het ICT-gebruik. Financiële impact afwijking op het jaarbudget ICT 5-10%, budget € 800.000: €40.000 = € 80.000.

De risico's zoals geïndiceerd in 2017 zien we in de afgelopen jaren kleiner geworden. De kennis en het gebruik van ICT is kwalitatief sterk gegroeid.

Personeel

Risico: hogere kosten eigenrisicodragerschap (ERD) t.o.v. het Vervangingsfonds, arbeidsconflicten & transitie vergoedingen, nabetalings Participatiefonds na ontslag, vervanging directeuren en deels hogere kosten inhuur interim, arbeidsschaarste nieuw personeel en mogelijk hogere kosten, opschalen lonen & functiemix: financiële impact: € 200.000 - € 500.000.

Dit risico achten we groter door de krappere wordende arbeidsmarkt. We moeten hierop sterk inzetten om alle personele posities bezet te houden. Uiteraard proberen we dit in de reguliere begrotingen op te pakken.

Ten aanzien van het eigenrisicodragerschap voor het vervangingsfonds zien we in 2018 een positief effect. Dat verwachten we ook voor de komende jaren.

Eenzelfde effect verwachten we ook bij het aangaan van het eigenrisicodragerschap voor de WGA dat we in 2019 aangaan. Op dit moment is het lastig om vast te stellen wat de gewenste omvang zou moeten zijn voor een mogelijke voorziening ERD. In 2019 gaan we dit nader onderzoeken en beoordelen.

Inkoopbeleid

In samenwerking met Contractables is het inkoopbeleid aangepast op de Europese aanbestedingen. Afgerond zijn de aanbesteding kopieerkosten aan Toshiba en leermiddelen aan de Rolf-groep, schoonmaakkosten en aanschaf ICT (devices en digi screens).

Overigens is onze energie al Europees aanbesteed (DVEP en Eneco). In 2019 wordt nog de telecom opnieuw aanbesteed en verlieten we ons administratiekantoor aan het eind van 2018. De risico's die we kunnen lopen door niet toepassen van de aanbestedingsregels hebben we inmiddels goed onder controle. De meeste aanbestedingen leverden flinke besparingen op.

Inkomsten

Inkomsten risico korte termijn: verkeerde inschatting door opgave van te hoge leerlingenaantallen, beheersing door de financiering te laten lopen via (T-1), lees actueel kalenderjaar is financiering op basis van gerealiseerde leerlingenaantallen.

Inkomsten risico op de middellange termijn: school gaat uit van te gunstige leerlingenaantallen voor de komende jaren, beheersing, dekking via de eigen schoolse reserve, echter enkele scholen hebben een negatieve reserve.

De leerlingenaantallen ontwikkelden zich in 2018 positief. De risico's hier achten we beperkt. Begrotingsdiscipline dient wel door het bestuur per school gerealiseerd worden.

Meerjarenbegroting

Inschattingfouten scholen bij het opstellen van het eigen schoolse formatieplan en materiële begroting.

Samenvatting van de omvang van de risico's in €:

Aanwezige risico's	ondergrens	bovengrens
Huisvesting	50.000	150.000
ICT	40.000	80.000
Personeel	200.000	500.000
Begrotingsrisico	150.000	350.000
Totale inschatting risico's	440.000	1.080.000

De door ons ingeschatte, gemiddelde, huidige risico's bedragen € 760.000.

Op dit moment is er voldoende financiële dekking om bovenstaande risico's te kunnen opvangen.

26 JUN 2019

9. JAARREKENING



GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in gehele euro's.

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in jaren	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Gebouwen	40 en 20 jaar	2,5 en 5	500
Leermiddelen	9	11	500
ICT			
Computers/stand alone/ laptops	5	20	500
Servers	4	25	500
Digi/ smartboards	5	20	500
Printers etc	4	25	500
Aanleg netwerk	10	10	500
Meubilair:			
Leerlingen sets	20	5	500
Stoelen docenten	10	10	500
Personeels meubilair	20	5	500
Kasten	40	2,50	500
Overige	20	5	500
Overige			
Installaties	15	7	500
Huishoudelijke apparatuur	5	20	500
Audiovisuele apparatuur	5	20	500

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
onderwijsaccountants b.v.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Omschrijving	Doel	EUR
- Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	Personele doeleinden	482.496
- Reserve nulmeting	afschrijvingskosten	59.641
- Algemene reserve privaat	Deze reserve is ontstaan	315.106

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voor het contant maken van de waarde van de voorziening wordt gerekend met een rekenrente welke voor eind 2018 wordt bepaald. De berekening is als volgt:

Rekenrente = Wettelijke rente (bron: DNB) +/- Inflatie (bron: CBS).

Voor 2018 wordt er gerekend met een rekenrente van -0,10%. Waarbij de waarde voor de wettelijke rente vastgesteld is op 2,00% en de uitgangswaarde voor de inflatie 2,10% is.



Jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Daarnaast wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt.

De grondslag voor de bepaling van de dotatie aan de voorziening groot onderhoud is ongewijzigd. Het bevoegd gezag maakt voor de bepaling van de dotatie aan de voorziening onderhoud gebruik van de tijdelijke regeling 2018 en 2019 zoals vastgelegd in de regeling van 21 maart 2019 met nr. FEZ (EDOC-1440924).

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde van de voor de afwikkeling van de voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven. De opgebouwde voorziening betreft een personele voorziening welke betrekking heeft op betalingen aan voorziene transitievergoedingen voor enkele werknemers.

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Onder deze post valt onder meer vooruitontvangen investeringssubsidies. Deze subsidies moeten zichtbaar in mindering gebracht worden op de materiële vaste activa of als schuld gepresenteerd worden onder vooruitontvangen investeringssubsidies.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen Staat van Baten en lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de bestemde reserves die door het bestuur zijn bepaald.

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.



Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De Stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen. De instelling is volgens de cao PO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2018 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2018 97,00%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.



BALANS PER 31 DECEMBER 2018

En vergelijkende cijfers 2017. - na verwerking resultaatbestemming -

	31-12-2018		31-12-2017	
	€	€	€	€
1 ACTIVA				
1.1 Vaste activa				
1.1.2 Materiële vaste activa		3.022.666		2.591.386
<i>Totaal vaste activa</i>		<u>3.022.666</u>		<u>2.591.386</u>
1.2 Vlottende activa				
1.2.2 Vorderingen		1.780.842		2.155.885
1.2.4 Liquide middelen		5.881.540		6.797.559
<i>Totaal vlottende activa</i>		<u>7.662.382</u>		<u>8.953.444</u>
TOTAAL ACTIVA		<u>10.685.048</u>		<u>11.544.830</u>
2 PASSIVA				
2.1 Eigen vermogen		5.975.354		5.920.855
2.2 Voorzieningen		1.853.099		2.159.447
2.3 Langlopende schulden		252.130		324.793
2.4 Kortlopende schulden		2.604.465		3.139.735
TOTAAL PASSIVA		<u>10.685.048</u>		<u>11.544.830</u>

Behorende bij onze verklaring d.d.
26 JUN 2019

astrium
onderwijsaccountants b.v.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2018
En vergelijkende cijfers 2017

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	26.179.580		24.291.749		24.967.590	
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	282.393		195.000		191.011	
3.5 Overige baten	881.092		666.387		959.738	
<i>Totaal baten</i>		27.343.065		25.153.136		26.118.339
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	22.081.325		20.456.110		20.209.652	
4.2 Afschrijvingen	566.551		613.285		518.108	
4.3 Huisvestingslasten	2.427.100		2.306.655		2.397.974	
4.4 Overige lasten	2.215.424		1.802.181		2.190.564	
<i>Totaal lasten</i>		27.290.400		25.178.231		25.316.298
<i>Saldo baten en lasten *</i>		52.665		-25.095		802.041
6 Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	1.834		25.095		10.189	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		1.834		25.095		10.189
Totaal resultaat		<u>54.499</u>		<u>-</u>		<u>812.230</u>

*(- is negatief)

(Voorstel) bestemming van het resultaat

Een bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten.



KASSTROOMOVERZICHT 2018
En vergelijkende cijfers 2017

Ref.	2018		2017	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)		52.665		802.041
<i>Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>				
- Afschrijvingen	4.2	566.551	518.108	
- Mutaties voorzieningen	2.2	-306.347	22.129	
Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat		260.204		540.237
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>				
- Vorderingen	1.2.2/-1.2.2.14	371.067	-471.425	
- Kortlopende schulden	2.4/-2.4.18	-535.270	306.388	
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal		-164.203		-165.037
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		148.666		1.177.241
Ontvangen interest	6.1.1/-1.2.2.14	5.810		10.189
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		154.476		1.187.430
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-997.831	-452.437	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1.1.2	-	31.950	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-997.831		-420.487
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen langlopende schulden	2.3	22.609	-	
Aflossing langlopende schulden	2.3	-95.272	-61.121	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-72.663		-61.121
Kasstroom uit overige balansmutaties				
Mutatie liquide middelen	1.2.4	-916.019	705.822	
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:				
		2018		2017
		€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		6.797.559	6.091.737	
Mutatie boekjaar liquide middelen		-916.019	705.822	
Stand liquide middelen per 31-12		5.881.540	6.797.559	

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1.1.2	Materiële vaste activa	1.1.2.1	1.1.2.3	1.1.2.4	
		Gebouwen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Totaal materiële vaste activa
		€	€	€	€
Stand per 01-01-2018					
	Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	208.021	4.319.629	1.514.950	6.042.599
	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	123.599	2.474.081	853.534	3.451.213
	Materiële vaste activa per 01-01-2018	84.422	1.845.548	661.416	2.591.386
Verloop gedurende 2018					
	Investerings	81.777	683.741	232.313	997.831
	Afschrijvingen	9.408	419.530	137.613	566.551
	Mutatie gedurende 2018	72.369	264.211	94.700	431.280
Stand per 31-12-2018					
	Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	289.798	5.003.370	1.747.262	7.040.430
	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	133.007	2.893.611	991.146	4.017.765
	Materiële vaste activa per 31-12-2018	156.791	2.109.759	756.116	3.022.666

Gebouwen

De door de Stichting beheerde schoolgebouwen zijn juridisch wel, doch economisch geen eigendom van de Stichting. Deze gebouwen zijn volledig gesubsidieerd en dienen, wanneer ze niet meer conform de bestemming worden gebruikt, om niet te worden overgedragen aan de Gemeente. Voor een overzicht van de onder ons bestuur staande scholen verwijzen wij naar het bestuursverslag.

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1.2 Viottende activa

1.2.2	Vorderingen	31-12-2018		31-12-2017	
		€	€	€	€
1.2.2.1	Debiteuren	154.567		178.074	
1.2.2.2	OCW	1.254.692		1.243.985	
1.2.2.3	Gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	243.687		576.543	
1.2.2.10	Overige vorderingen	-		88.117	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		<u>1.652.946</u>		<u>2.086.719</u>
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	12.393		15.484	
1.2.2.14	Te ontvangen interest	263		4.239	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	115.240		49.443	
	<i>Overlopende activa</i>		<u>127.896</u>		<u>69.166</u>
	Totaal Vorderingen		<u>1.780.842</u>		<u>2.155.885</u>

Alle vorderingen genoemd onder 1.2.2 hebben een looptijd korter dan een jaar .

1.2.4 Liquide middelen

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2018		31-12-2017	
		€	€	€	€
1.2.4.1	Kasmiddelen	22		28	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	5.881.518		6.797.531	
	Totaal liquide middelen		<u>5.881.540</u>		<u>6.797.559</u>



2 Passiva

2.1 Eigen vermogen	Stand per 01-01-2018	Resultaat 2018	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018
	€	€	€	€
2.1.1 Eigen vermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve	5.040.723	77.388	-	5.118.111
2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	565.026	-22.889	-	542.137
2.1.1.3 Bestemmingsreserves (privaat)	315.106	-	-	315.106
Totaal Eigen vermogen	5.920.855	54.499	-	5.975.354

2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	Stand per 01-01-2018	Resultaat 2018	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018
	€	€	€	€
2.1.1.2.4 Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	482.496	-	-	482.496
2.1.1.2.10 Reserve nulmeting	82.530	-22.889	-	59.641
Totaal bestemmingsreserves publiek	565.026	-22.889	-	542.137

2.1.1.3 Bestemmingsreserves (privaat)	Stand per 01-01-2018	Resultaat 2018	Overige mutaties	Stand per 31-12-2018
	€	€	€	€
2.1.1.3.1 Algemene reserve privaot	315.106	-	-	315.106
Totaal bestemmingsreserves privaot	315.106	-	-	315.106

2.2 Voorzieningen	Stand per 01-01-2018	Dotatie 2018	Onttrek-king 2018	Vrijval 2018	Stand per 31-12-2018	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1 Personele voorzieningen	503.485	92.749	190.548	128.201	277.485	86.365	114.534	76.586
2.2.3 Voorzieningen voor groot onderhoud	1.655.961	770.000	850.351	-	1.575.614	147.252	-	1.428.362
Totaal Voorzieningen	2.159.446	862.749	1.040.899	128.201	1.853.099	233.617	114.534	1.504.948

* bij netto contante waarde

2.2.1 Personele voorzieningen	Stand per 01-01-2018	Dotatie 2018	Onttrek-king 2018	Vrijval 2018	Stand per 31-12-2018	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2 Voorziening professionalisering	78.200	-	-	78.201	-	-	-	-
2.2.1.4 Jubileumuitkeringen	270.285	42.749	35.548	-	277.485	86.365	114.534	76.586
2.2.1.7 Voorziening transitievergoeding	155.000	50.000	155.000	50.000	-	-	-	-
Totaal personele voorzieningen	503.485	92.749	190.548	128.201	277.485	86.365	114.534	76.586

* bij netto contante waarde

* Vrijval 2018 is kortlopende deel (€ 78.201 en € 50.000) naar de kortlopende schulden

2.3 Langlopende schulden	Stand per 01-01-2018	Aangege- ne lening in 2018	Aflossing in 2018	Stand per 31-12-2018	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rente per- centage
	€	€	€	€	€	€	
2.3.7 Overige langlopende schulden	324.793	22.609	95.272	252.130	61.121	191.009	
Totaal Langlopende schulden	324.793	22.609	95.272	252.130	61.121	191.009	

2.3.7 Overige langlopende schulden	Stand per 01-01-2018	Aangege- ne lening in 2018	Aflossing in 2018	Stand per 31-12-2018	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rente per- centage
	€	€	€	€	€	€	
2.3.7.1 Leningen o/g	250.547	-	70.312	180.235	36.161	144.074	0,000%
2.3.7.5 Vooruitontvangens investeringssubsidies	74.246	22.609	24.960	71.895	24.960	46.935	0,000%
Totaal overige langlopende schulden	324.793	22.609	95.272	252.130	61.121	191.009	

Behorende bij onze verklaring d.d.
26 JUN 2019
astrium
onderwijsaccountants b.v.

2.4	Kortlopende schulden	<u>31-12-2018</u>		<u>31-12-2017</u>	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren	48.424		508.538	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	947.533		871.583	
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	249.715		237.172	
2.4.12	Kortlopende overige schulden	73.258		91.311	
	<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>		<u>1.318.930</u>		<u>1.708.604</u>
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW	146.683		145.638	
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	-		34.408	
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	682.426		639.410	
2.4.19	Overige overlopende passiva	456.425		611.676	
	<i>Overlopende passiva</i>		<u>1.285.534</u>		<u>1.431.132</u>
	Totaal Kortlopende schulden		<u><u>2.604.464</u></u>		<u><u>3.139.736</u></u>

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
 onderwijsaccountants b.v.

VERANTWOORDING SUBSIDIES

De subsidies die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en regelingen betrekking hebbend op de subsidies)

G1-A Beknopt gespecificeerd

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Prestatie afgerond?
Lerarenbeurs	2016/2/246926	20-09-2016	Nee
Lerarenbeurs	2017/2/541192	20-09-2017	Nee
Subsidie studielof	2018/2/945284	20-09-2018	Nee
Zij-instromer	2018/2/826988	13-04-2018	Ja

Behorende bij onze verklaring d.d.

26 JUN 2019


astrium
onderwijsaccountants b.v.

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 Baten

3.1	Rijksbijdragen	2018		Begroot 2018		2017	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdragen						
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	24.511.418		22.799.013		23.495.457	
	Totaal Rijksbijdrage		24.511.418		22.799.013		23.495.457
3.1.2	Overige subsidies						
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	995.996		829.311		873.249	
	Totaal Rijksbijdragen		995.996		829.311		873.249
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		672.166		663.425		598.884
	Totaal Rijksbijdragen		26.179.580		24.291.749		24.967.590

3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	2018		Begroot 2018		2017	
		€	€	€	€	€	€
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden						
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en Gemeenschappelijke Regelingen - bijdragen en -subsidies	282.393		195.000		191.011	
	Totaal Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		282.393		195.000		191.011
	Totaal overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		282.393		195.000		191.011

3.5	Overige baten	2018		Begroot 2018		2017	
		€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur	385.310		412.444		412.611	
3.5.2	Detachering personeel	49.810		51.110		50.600	
3.5.5	Ouderbijdragen	152.301		79.700		171.309	
3.5.10	Overige	293.671		123.133		325.217	
	Totaal overige baten		881.092		666.387		959.738

4 Lasten

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
4.1 Personeelslasten						
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1 Lonen en salarissen	16.352.048		19.716.235		15.291.776	
4.1.1.2 Sociale lasten	2.242.456		-		2.071.394	
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	736.234		-		518.227	
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds	29.799		-		646.162	
4.1.1.5 Pensioenpremies	2.144.510		-		2.063.614	
Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		21.505.047		19.716.235		20.591.173
4.1.2 Overige personele lasten						
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	92.749		-		-84.399	
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	33.337		11.900		22.550	
4.1.2.3 Overige	653.050		737.975		636.942	
Totaal overige personele lasten		779.136		749.875		575.093
4.1.3 Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.2 Uitkeringen van het Vervangingsfonds	68.727		-		770.609	
4.1.3.3 Overige uitkeringen personeel	134.132		10.000		186.003	
Af: Ontvangen uitkeringen personeel		202.859		10.000		956.612
Totaal personele lasten		22.081.324		20.456.110		20.209.654

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 444 in 2018 (2017: 443). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

	2018	2017
Bestuur / Management	28	27
Personeel primair proces	376	384
Ondersteunend personeel	40	32
Totaal gemiddeld aantal werknemers	444	443

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
4.2 Afschrijvingen						
4.2.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	566.551		613.285		518.108	
Totaal afschrijvingen		566.551		613.285		518.108

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
4.3 Huisvestingslasten						
4.3.1 Huur	105.492		110.799		109.087	
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	221.655		163.950		311.579	
4.3.4 Energie en water	478.951		518.162		474.619	
4.3.5 Schoonmaakkosten	692.692		632.969		658.431	
4.3.6 Heffingen en afvalkosten	81.500		69.200		71.289	
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	770.000		770.000		736.678	
4.3.8 Overige	76.810		41.575		36.291	
Totaal huisvestingslasten		2.427.100		2.306.655		2.397.974

Behorende bij onze verklaring d.d.
26 JUN 2019

astrium
onderwijsaccountants b.v.

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
4.4 Overige lasten						
4.4.1 Administratie en beheerlasten	408.729		389.808		382.975	
4.4.2 Inventaris en apparatuur	21.049		13.000		28.178	
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	870.495		765.135		838.187	
4.4.5 Overige	915.152		634.238		941.224	
Totaal overige lasten		2.215.425		1.802.181		2.190.564

Seperate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria (reeds onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1 Controle van de jaarrekening	37.744		-		27.370	
4.4.1.1.2 Andere controlewerkzaamheden	-		-		-	
4.4.1.1.3 Fiscale advisering	-		-		-	
4.4.1.1.4 Andere niet-controlediensten	-		-		-	
		37.744		-		27.370

Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Meerdere accountantskantoren hebben werkzaamheden verricht in het huidig en/of vorig boekjaar, een uitsplitsing naar kantoor is hieronder opgenomen.

Werkzaamheden	Accountantskantoor Astrium:	
	Totaal 2018	
	€	
Controle van de jaarrekening	37.744	
Andere controlewerkzaamheden	-	
Fiscale advisering	-	
Andere niet-controlediensten	-	
Totaal	-	

Werkzaamheden	Accountantskantoor E&Y:	
	Totaal 2017	
	€	
Controle van de jaarrekening	27.370	
Andere controlewerkzaamheden	-	
Fiscale advisering	-	
Andere niet-controlediensten	-	
Totaal	-	

Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel.

6 Financiële baten en lasten

6.1 Financiële baten	2018		Begroot 2018		2017	
	€	€	€	€	€	€
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	1.834		25.095		10.189	
Totaal financiële baten		1.834		25.095		10.189

(VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

		Resultaat 2018	
		€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)		77.388
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>		
2.1.2.10	Reserve nulmeting	-22.889	
	Totaal bestemmingsreserves publiek	<hr/>	-22.889
	Totaal resultaat		<hr/> <hr/>
			54.499

STATUTAIRE BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

Er is statutair niets geregeld inzake de bestemming van het resultaat.



GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Omdat de heer W.J.J. van Brecht 12 augustus Talent Primair gaat verlaten en drie leden van de raad van toezicht zullen aftreden omdat hun termijn is beëindigd, heeft de raad van toezicht in 2018 voorbereidingen getroffen de opvolging voor de heer Van Brecht tijdig te regelen.

De heer W.J.J. van Brecht wordt met 1 mei 2019 opgevolgd door de heer R. Hoogendoorn als voorzitter college van bestuur.



VERBONDEN PARTIJEN

De verbonden partijen die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

Statutaire naam	Juridische vorm 2018	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname-percentage
Unita samenwerkingsverband passend onderwijs	Stichting	Hilversum	4	0%
Stichting Passenderwijs	Stichting	Woerden	4	0%

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige



WNT-VERANTWOORDING 2018

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria te weten:

- (a) de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- (b) het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten, en
- (c) het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren.

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:	2018
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	10
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 146.000

Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2018.



WNT-VERANTWOORDING 2018

Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen en toezichhoudende topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder.



WNT-VERANTWOORDING 2018

Leidinggevend topfunctionaris met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling

De volgende leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Leidinggevende topfunctionaris		
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Aanhef	Mevrouw	De heer
Voorletters	F.	W.J.J.
Tussenvoegsel		van
Achternaam	Hooglandt	Brecht

Functievervulling in verslagjaar (2018)		
Functie(s)	college van bestuur	collge van bestuur
Aanvang functie	01-09	01-01
Afloop functie	31-12	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000

Bezoldiging in verslagjaar (2018)		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	28.701	121.368
Beloningen betaalbaar op termijn	5.008	18.220
Subtotaal bezoldiging	33.709	139.588
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-
Totale bezoldiging	33.709	139.588
Afwijkend maximum vanwege toegekende uitzondering		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	48.800	146.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens in vorig verslagjaar (2017)		
Dienstbetrekking		Ja
Functie(s)		Directeur-bestuurder
Aanvang functie		01-01
Afloop functie		31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,000
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding		122.543
Beloningen betaalbaar op termijn		17.116
Totale bezoldiging	-	139.659
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		141.000



Toelichting

Bovenstaande leidinggevende topfunctionaris heeft geen uitkering wegens beëindiging dienstverband in 2018 ontvangen.

Bij deze leidinggevende topfunctionaris is er geen overschrijding van het bezoldigingsmaximum na cumulatie van alle bezoldigingen bij deze en andere WNT-instellingen.

Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking maand 1 - 12 van de functievervulling

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking maand 1- 12 van de functievervulling.

Toezichthoudend topfunctionaris

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Niet-topfunctionarissen boven de norm

Niet van toepassing, er zijn geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die een bezoldiging boven het individueel toepasselijk drempelbedrag hebben ontvangen.



WNT-VERANTWOORDING 2018

Toezichthoudend topfunctionaris

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Toezichthouder				
Aanhef	De heer	De heer	De heer	Mevrouw
Voorletters	M.P.	J.K.	A.	M.S.J.
Tussenvoegsel		van der		
Achternaam	Angenent	Waals	Najib	Hendriks Vettehen

Functievervulling in verslagjaar (2018)				
Functie categorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12	31-12	31-12

Bezoldiging in verslagjaar (2018)				
Bezoldiging	10.500	6.073	6.073	6.073
Subtotaal bezoldiging	10.500	6.073	6.073	6.073
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-	-
Totale bezoldiging	10.500	6.073	6.073	6.073
Afwijkend maximum vanwege toegekende uitzondering				
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	21.900	14.600	14.600	14.600

Gegevens in vorig verslagjaar (2017)				
Functie categorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging in	9.156	6.119	6.119	6.119
Totale bezoldiging	9.156	6.119	6.119	6.119
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	21.150	14.100	14.100	14.100

Toelichting

Bovenstaande toezichthoudende topfunctionarissen hebben geen uitkering wegens beëindiging dienstverband in 2018 ontvangen.

Toezichthouder		
Aanhef	Mevrouw	De heer
Voorletters	M.L.	P.N.M.
Tussenvoegsel		
Achternaam	Daarnhouwer-Beers	Sijm

Functievervulling in verslagjaar (2018)		
Functie categorie	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12

Bezoldiging in verslagjaar (2018)		
Bezoldiging	6.073	6.073
Subtotaal bezoldiging	6.073	6.073
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-
Totale bezoldiging	6.073	6.073
Afwijkend maximum vanwege toegekende uitzondering		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	14.600	14.600

Gegevens in vorig verslagjaar (2017)

Functiecategorie	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12
Bezoldiging in	6.119	6.119
Totale bezoldiging	6.119	6.119
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	14.100	14.100

Toelichting

Bovenstaande toezichthoudende topfunctionarissen hebben geen uitkering wegens beëindiging dienstverband in 2018 ontvangen.

Niet-topfunctionarissen boven de norm

Niet van toepassing, er zijn geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die een bezoldiging boven het individueel toepasselijk drempelbedrag hebben ontvangen.

Behorende bij onze verklaring d.d.
26 JUN 2019

astrium
onderwijsaccountants b.v.

WNT-VERANTWOORDING 2018

Niet-topfunctionarissen boven de norm

Niet van toepassing, er zijn geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die een bezoldiging boven het individueel toepasselijk drempelbedrag hebben ontvangen.

Behorende bij onze verklaring d.d.
26 JUN 2019

astrium
onderwijsaccountants b.v.

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Rechten

Er zijn geen niet uit balans blijvende rechten die hier moeten worden toegelicht.

Verplichtingen

De volgende niet uit balans blijvende verplichtingen worden hieronder toegelicht.

Vlg Nr.	Omschrijving	Periode van t/m		Loop- tijd Mndn	Bedrag per maand €	Bedrag verslag- jaar €	Bedrag < 1 jaar €	Bedrag 1 - 5 jaar €	Bedrag > 5 jaar €	Bedrag totaal €
1	Toshiba	1-2-2018	1-2-2023	60	4.696	56.352	56.352	169.066	-	225.418
2	Stichting Novum (huur bedrijfskantoor)	30-6-2018	30-6-2020	24	5.083	60.808	60.996	30.498	-	91.494

Er zijn geen medewerkers die ultimo 2018 aanspraak maken op de regeling duurzame inzetbaarheid (cao po).

Er zijn 2 werknemers waarvan de reeds betaalde transitievergoeding in de afgelopen jaren kunnen worden geclaimd bij het UWV. Het bedrag is voorlopig vastgesteld op 50.000 euro.

Behorende bij onze verklaring d.d.
26 JUN 2019

astrium
onderwijsaccountants b.v.

ONDERTEKENING DOOR BESTUURDERS EN TOEZICHTHOUDERS

Plaats:
datum:
Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek

Bestuurder:

Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek
Amersfoortsestraatweg 180C
1272RR Huizen



OVERIGE GEGEVENS



GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam: Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek
Adres: Amersfoortsestraatweg 180C, 1272RR Huizen
Telefoon: 035-5257578
E-mailadres: info@talentprimair.nl
Internetsite: www.talentprimair.nl
Bestuursnummer: 41376
Contactpersoon: Cor Bruin
Telefoon: 035-6925856
E-mailadres: c.bruin@talentprimair.nl
BRIN-nummers: 04HM Sterrenwachter (Lindelaan)
04HM Sterrenwachter (Meent)
05WK Larense Montessorischool
05ZS OBS Zuidwend
06BO Curteveneschool
08EX Hink Stap Sprong
08FE Vinkenbaan
08FE Vinkenbaan (PC Hoofd)
08JZ Dr. Maria Montessorischool
09JV Tweede Montessorischool
09JV Montessorischool Gouden Kraal
10BE Graaf Florisschool
10DA De Triangel
11AY Godelindeschool
11NU Comeniuschool
11OB OBS Jenaplan de Werff
11OB Leonardoschool de Werf
11OB OBS Eerste Huizer Daltonschool
11UH De Hobbedob
12RE OBS Kamperfoelie
18ED Meester Kremerschool
18GF De Tweemaster
18IC OBS Bijvanck
18KB OBS Blaricum
18KI De Catamaran
18LT De Linde
18MA Koningin Emmaschool

