



Stichting Basisonderwijs Gooi & Vechtstreek
Jaarverslag 2019

Behorende bij onze verklaring d.d.
30 JUN 2020

astrium
ouders | accountants | b.v.

Inhoudsopgave

BESTUURSVERSLAG

1. Voorwoord	4
2. Het schoolbestuur	5
2.1 Organisatie	5
2.2 Profiel	9
2.3 Dialoog	12
3. Verantwoording beleid	14
3.1 Onderwijs & kwaliteit	14
3.2 Passend onderwijs	17
3.3 Personeel & professionalisering	19
3.4 Werkdruk	21
3.5 Strategisch personeelsbeleid	22
3.6 Hulsvesting & facilitaire zaken	25
4. Verantwoording financiën	27
4.1 Financiële beleidsplan en meerjarenbegroting	27
4.2 Continuïteitsparagraaf	28

JAARREKENING

Verantwoording beleid	36
Financiën	37
Kengetallen	37
Financieel beleid	39
Jaarrekening	42
Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	42
Balans per 31 december 2019	47
Staat van baten en lasten	48
Kasstroomoverzicht 2019	49
Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	50
Bestemming van het resultaat	58
Gebeurtenissen na balansdatum	58
Verbonden partijen	59
Verantwoording subsidies	60

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

2

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen.....	62
Niet uit de balans blijkende verplichtingen.....	67
Ondertekening door bestuurders en toezichhouders.....	68

OVERIGE GEGEVENS

Statutaire bestemming van het resultaat.....	70
Gegevens over de rechtspersoon.....	71
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant.....	72

BIJLAGE 1 - Ondersteuningspiramide	73
--	----



1. Voorwoord

Beste lezer,

Talent Primair heeft in 2019 het nieuwe koersplan vastgesteld voor 2020-2024. Tevens hebben we in 2019 teruggeblikt naar de afgelopen planperiode en vooruitgeblikt naar waar we heen willen gaan. Dit heeft moede gesprekken opgeleverd met alle belanghebbenden en betrokkenen van de stichting.

De inhoud van het koersplan is uiteraard vooral gericht op het onderwijs aan onze kinderen. De rol van de leerkracht is daarbij essentieel. We leren en begeleiden kinderen om deel te kunnen nemen aan de samenleving. De huidige samenleving is complex, dynamisch en veeleisend. Dit zal in de toekomst alleen maar intensiveren. Om goed aan de samenleving te kunnen deelnemen is het voorwaardelijk dat iemand beschikt over zaken als voldoende geletterdheid en gecijferdheid. Ook is elementaire kennis nodig die weer kan bijdragen aan het zelf kunnen verwerven van de noodzakelijke kennis en het creatief zijn in probleemoplossend handelen en expressie. En het is zeker belangrijk dat kinderen leren goed samen te werken met anderen en dat ze in de schoenen van een ander kunnen gaan staan. Misschien wel het meest cruciaal is dat een kind zichzelf leert kennen en dat het gelukkig kan zijn met wie het is en wat het allemaal kan en zullen kunnen in het latere leven.

Voldoening en geluk in leren en leven. Als Talent Primair daaraan bijdraagt, is onze missie voor een groot deel geslaagd. Onze missie geldt niet alleen voor onze kinderen maar net zo goed voor al onze medewerkers. Iedere dag opnieuw zijn onze medewerkers aan het werk om bij te dragen aan de groei van het talent van de kinderen die onze scholen bezoeken. Bij Talent Primair zien we dat medewerkers een sleutelrol hebben in de ontwikkeling en uitvoering van het nieuwe koersplan.

In het voorliggend bestuursverslag leggen we verantwoording af en geven we uitleg over wat we in 2019 hebben gedaan en bereikt en waar onze aandacht op is gevestigd ten behoeve van de realisatie van het beste onderwijs dat wij maar kunnen geven.

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het schoolbestuur.

Roel Hoogendoorn & Fije Hooglandt
College van bestuur Talent Primair

Reageren op het bestuursverslag?

Uw vragen en reacties over of naar aanleiding van dit bestuursverslag worden op prijs gesteld. U kunt deze richten aan info@talentprimair.nl.



2. Het schoolbestuur

2.1 Organisatie

Contactgegevens bestuurskantoor

- Talent Primair
- Bestuursnummer: 41367
- Amersfoortsestraatweg 180C, 1272 RR Huizen
- 035 - 5257578
- info@talentprimair.nl
- www.talentprimair.nl

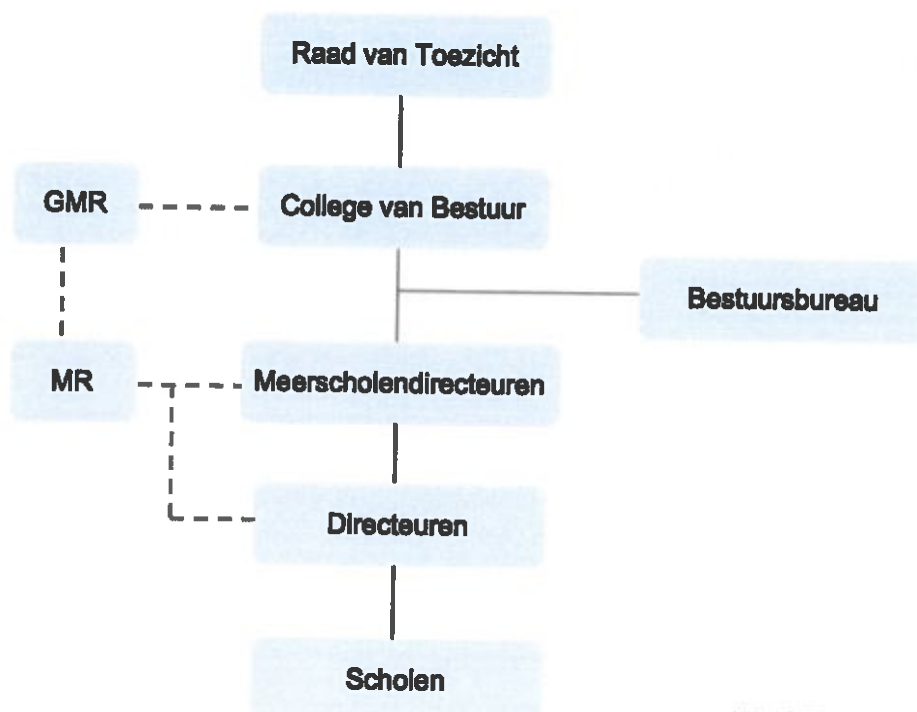
Overzicht scholen

De meeste scholen binnen onze stichting zijn openbare basisscholen. Daarnaast hebben we vier Montessorischolen, een Daltonschool en twee Jenaplanscholen. Talent Primair is het bevoegd gezag van 24 scholen (26 locaties, 22 brinnummers).¹

Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is vormgegeven in de Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek (werknaam Talent Primair). 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.

Organisatiestructuur



¹ Zie paragraaf 4.2. voor een lijst van onze scholen

Governance

In [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het college van bestuur werkt volgens deze code en er wordt niet van afgeweken. De betrokken gemeenten van de onderwijslocaties van Talent Primair hebben ook hun toezichthoudende rol vastgelegd in de statuten van de regiegroep waarin de gemeenten zich verenigd hebben.

[Hier](#) vindt u het managementstatuut van de Stichting.

Functiescheiding

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 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. Bij de stichting is het two-tier (dualistisch bestuursstelsel) model van toepassing, waarbij de raad van toezicht toezicht houdt op het uitgevoerde beleid van het bestuur.

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

Bestuur

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

Samenstelling raad van toezicht

In 2019 heeft een aantal leden - vanwege het verstrijken van hun termijn - afscheid genomen van de raad van toezicht.

In de eerste helft van 2019 was de samenstelling van de raad van toezicht als volgt:

Functie	Naam	Benoemingsdatum
Voorzitter	De heer drs. M.P. Angenent MPA	1 juni 2015
Vice voorzitter	De heer dr. J.K. van der Waals	11 juni 2016
Lid	De heer drs. A. Najib	24 september 2016
Lid	Mevrouw mr. M.L. Daamhouwer - Beers	11 juni 2016
Lid	Mevrouw M.S.J. Hendriks MBA	1 juni 2015
Lid	De heer P.N.M. Sijm MBA	1 oktober 2015



In de tweede helft van 2019 was de samenstelling van de Raad van Toezicht:

Functie	Naam	Benoemingsdatum
Voorzitter	De heer drs. M.P. Angenent MPA	1 juni 2015
Vice voorzitter	Mevrouw drs. G.H.H. Vaes	1 september 2019
Lid	De heer dr. ing. C.J. Brouwer	1 september 2019
Lid	De heer drs. A. Najib	24 september 2016
Lid	Mevrouw mr. M.L. Daamhouwer - Beers	11 juni 2016

Vanwege de vele wisselingen op zowel het bestuursbureau als bij de raad van toezicht heeft de heer Angenent zijn termijn verlengd tot het einde van 2019. Tevens zijn twee nieuwe raadsleden geworven die per 1 januari 2020 gestart zijn.

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 overzicht van de nevenactiviteiten

Naam	Nevenfunctie
De heer drs. M.P. Angenent MPA	<ul style="list-style-type: none"> • Partner bij Pafort & Partners, De specialisten voor hoger onderwijs (*) • Voorzitter Raad van Toezicht van Stichting Klasse (Basisonderwijs in Gouda en omstreken) (*) • Voorzitter visitatiecommissies bij Raeflex, visitatiebureau voor woningcorporaties (*) • Vicevoorzitter Dagelijks Bestuur Stichting Wilhelminapark e.o • Voorzitter Utrechts KamerKoor • Lid Stichting Vrijwilligersnetwerk Nederlandse taal
Mevrouw drs. G.H.H. Vaes	<ul style="list-style-type: none"> • Lid Raad van Advies INHOLLAND Haarlem • Lid Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden
De heer dr. Ing. C.J. Brouwer	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter bestuur Financieel Fit Rivierenland • Voorzitter Tech Express • Lid Stuurgroepen Bedrijfsvoering en Facilitair MBO-raad • Lid Economic Board Rivierenland (*) • Lid RvT Talent Primair (kwaliteit en HRM)(*)
De heer drs. A. Najib	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeentesecretaris gemeente Baarn
Mevrouw mr. M.L. Daamhouwer - Beers	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurssecretaris Coöperatie MegaMix BA • Lid dagelijkt bestuur KNZRV, Koninklijke Nederlandse Zelf- en Roeivereniging in Muiden
Mevrouw M.S.J. Hendriks MBA	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur Saenredam College, Zaandam
De heer P.N.M. Sijm MBA	<ul style="list-style-type: none"> • Interim manager in het onderwijs

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

De heer dr. J.K. van der Waals

· Lid van de Raad van Toezicht van het Coenecoop College in Waddinxveen

(*) bezoldigd

Voor een volledig overzicht van de werkwijze en werkzaamheden, verwijzen wij u naar het [verslag intern toezicht 2019](#).

Gemeenschappelijke medezeggenschap

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 helft van 2019 (schooljaar 2018-2019) drie keer bijeen geweest voor een overlegvergadering. Om de basiskennis over het financiële reilen en zellen van scholen te vergroten is door de controller van Talent Primair een workshop (G)MR-financiën gegeven. Ook zijn er enkele bijeenkomsten geweest van de werkgroepen binnen de GMR, voorafgaand aan de GMR-vergaderingen.

In de tweede helft van 2019 (schooljaar 2019-2020) heeft de GMR twee keer een overlegvergadering belegd en is in september een opstart-werkvergadering georganiseerd. Verder hebben de drie commissies hun werkplan besproken en een jaarplanning opgesteld. De jaarlijks terugkerende GMR-cursus voor startende en ervaren (G)MR-leden vindt om agendatechnische redenen in februari 2020 plaats. Deze cursusavond wordt verzorgd door een trainer van de Vereniging Openbaar Onderwijs.

Taakverdeling

De GMR had geheel 2019 een voltallig Dagelijks Bestuur. Dit bestond uit:

- Rudolph Donkers, ouderlid van de Godelindeschool, als voorzitter
- Maartje van der Wilt, leerkracht Sterrenwachter 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.

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020


astrium
onderwijsaccountants b.v.

8

Onderwerpen waarop instemming of advies is verleend:

Februari 2019

- Managementstatuut (Instemming)

April 2019

- Voorgenomen Eigenrisicodragerschap inzake WGA (positief advies)
- Arbobeleidsplan (instemming)
- Bestuursformatieplan 2019-2020 (instemming PGMR/advies OGMR - positief, voorwaarden)
- Medezeggenschapsreglement en -statuut (instemming)

Juni 2019

- Jaarrekening 2018 (ongevraagd advies met aandachtspunten)

Oktober 2019

- Halfjaarrapportage 2019 (ongevraagd advies met aandachtspunten)

December 2019

- Begroting 2020 en Meerjarenbegroting 2020-2023 (positief advies)

Het volledige jaarverslag 2019 van de GMR is te vinden op de [website](#).

2.2 Profiel

Missie

Talent staat centraal!

Vier fundamentele elementen vormen het gemeenschappelijk draagvlak van onze missie: talenten ontwikkelen, het beste voor de omgeving, autonomie in verbondenheid en goed werk.

Talenten ontwikkelen

Wij bieden kinderen ervaringen, kennis en vaardigheden om hun talenten te ontwikkelen en hun eigen plek in de maatschappij in te nemen. 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 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. 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. We leren daarbij van en voor de toekomst. Zo verwerven kinderen functionele kennis en vaardigheden en kunnen zij op een ontspannen manier een ongewisse toekomst tegemoet treden.

Ons onderwijs boeit en maakt kinderen nieuwsgierig naar de wereld om hen heen. We gaan daarbij voor blijvende verwondering en inspiratie voor alle kinderen!

Passend onderwijs is voor ons geen landelijke wetgeving maar een kans om elk kind tot leren te brengen.

Het beste voor de omgeving

We maken het verschil voor onze naaste(n), onze leefomgeving en onze aarde. Dit leren we onze kinderen, maar doen we ook zelf. Een van de grootste verantwoordelijkheden is dat kinderen en volwassenen zorg voor elkaar hebben, voor de wereld waarin wij leven en het behoud van onze aarde.



Vanuit onze maatschappelijke opdracht zorgen we ervoor dat onze scholen breed toegankelijk zijn. Vanuit historisch en statutair perspectief zorgen we in ieder geval voor het in stand houden en bevorderen van openbaar en bijzonder neutraal onderwijs (Montessori-, Dalton- en Jenaplan- onderwijs).

Autonomie in verbondenheid

Toenemende autonomie van de leerlingen is een middel en een doel, evenals het vanuit een gezond zelfvertrouwen streven naar weerbaarheid, samenwerken en sociale verbondenheid. Zo leggen we een goede basis voor de motivatie tot levenslange, persoonlijke en sociale ontwikkeling.

Ook onze medewerkers werken vanuit autonomie in verbondenheid. Medewerkers stellen hun bezieling, passie en vakmanschap in dienst van onderwijs dat de kinderen boeit. Zij werken daarin vanuit een professionele autonomie en binnen gemeenschappelijke kaders.

Intern leren we vooral samen in het werk. We werken vanuit een systemische benadering hecht samen. Wij werken vanuit openheid, respect en vertrouwen.

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.

Goed werk

We zijn gedreven het goede te doen. We zijn nieuwsgierig en samen zoekend hoe die opgave in te vullen. 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 en observaties zijn voor ons voortdurend het startpunt voor reflectie, analyse en verbetering.

Kwaliteitszorg is een opdracht aan alle betrokkenen.

Visie

In onze missie is hier en daar al te lezen hoe we dat willen bereiken, onze visie. Hieronder werken we dat verder uit. Hoe willen we met elkaar werken om onze missie te realiseren?

We bouwen onze visie op vanuit en ten gunste van het primaire onderwijsproces. Vanuit systemisch denken draagt iedere volwassene binnen Talent Primair hieraan bij.

HET PRIMAIRE PROCES; DAAR WAAR KINDEREN LEREN EN ONTWIKKELEN

Vanuit een positief zelfbeeld en autonome 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'. De leerkracht helpt hen via een doordachte mix van materiaal, leeromgeving, instructie en werkvormen naar 'het punt' waar het leren kan gebeuren.

Leren vindt meestal plaats via momenten van ongemak en kost moeite. Leerkrachten weten dat en helpen en motiveren leerlingen om toch naar dat 'punt van moeite' te gaan. Zij zorgen voor een zo groot mogelijke kans op succes. Dat succes maakt leren leuk.

Door dit onderwijs wordt bij de kinderen een passie voor levenslang leren gestimuleerd omdat kinderen weten hoe zij zich door momenten van 'niet meer weten' kunnen slaan en hoe belonend dit is.

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

10

Onze kernwaarden

In onze missie en visie verwoorden we waar we voor staan: de reden van bestaan van de scholen van Talent Primair. In onze kernwaarden geven we aan wat men in ons handelen mag verwachten bij het realiseren van onze missie en visie.

Het belang van 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.



Wij...
zien ieder kind en met elkaar
de wereld om ons heen.

Vertrouwen

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 niveaus nagestreefd: tussen individuen, tussen scholen en breder ook buiten onze organisatie.



Creatief en nieuwsgierig

Om te kunnen leren, vernieuwen en ondernemen biedt Talent Primair volop mogelijkheden voor denken buiten bestaande kaders; door het stimuleren van creatief en nieuwsgierig 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 en veranderende wereld.

Wij...

zijn voortdurend nieuwsgierig
naar vernieuwing en verbetering.

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

Bij Talent Primair liggen verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. 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.

Maatschappelijke thema's

In dit bestuursverslag geven wij tevens een toelichting op een aantal thema's (zie brief ministerie november 2019):

- passend onderwijs
- strategische personeelsbeleid
- allocatie van de middelen
- werkdruk
- onderwijs achterstanden

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

11

Strategisch beleidsplan

In ons koersplan staat omschreven waar we de komende vier jaar aan willen werken. We onderscheiden acht thema's. Per thema beschrijven we waar we over vier jaar willen staan. Dit is onze gedurfde en gedroomde werkelijkheid. Op basis daarvan formuleren we onze kerndoelen. Daarna geven we bij elk thema aan hoe we gaan werken om die kerndoelen te realiseren. (In aparte planningen is dit verder geconcretiseerd en in de tijd uitgezet.) Die strategie is echter niet in beton gegoten. We willen ieder jaar samen opnieuw bepalen welke stappen we het beste kunnen zetten.

De eerste twee thema's zijn gericht op het onderwijs zelf, het primaire proces. Hoe het onderwijs wordt vormgegeven valt overwegend binnen de autonomie van onze afzonderlijke scholen. Daarmee is het minder nadrukkelijk onderdeel voor een bovenschoolse koers. Toch zijn er faciliteiten en kaders gezamenlijk en/of bovenschools te ontwikkelen die behulpzaam zijn voor scholen.

De overige thema's gaan over de condities waaronder wij met z'n allen sturen op de kwaliteit van het primaire proces, zoals personeelsbeleid, communicatie, samenwerking met de ketenpartners, ICT, kwaliteitszorg en financiën.

Het hele koersplan vind je op onze [website](#) of bekijk deze [video](#).

Toegankelijkheid & toelating

Wij zijn een stichting met openbaar onderwijs en zijn dus voor iedereen toegankelijk.

2.3 Dialoog

In onze missie en visie hechten we waarde 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 2019 werd dit onder meer zichtbaar in:

- 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 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 samenwerkingsscholen of IKC's.



Verbonden partijen

Organisatie of groep	Omschrijving
Regiegroep gemeenten	De gemeenten waar de scholen van TP gesitueerd zijn hebben zich verenigd in een regiegroep. (gemeente Blaricum, Eemnes, Laren, Hilversum, Gooise Meren, Wijde Meren, Stichtse Vecht, Hulzen en Weesp)
RTC Transvita	RTC Transvita is een Regionaal Transfercentrum (RTC) zoals uitgewerkt in het Sectorplan PO. RTC Transvita is van en voor aangesloten schoolbesturen die willen samenwerken op het vlak van strategisch personeelsmanagement, personeelsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid.
RAL	Regionale Aanpak Lerarentekort. TP neemt deel aan deze verzameling van regionale besturen om gezamenlijk het lerarentekort tegen te gaan. Er is een gezamenlijke subsidie ontvangen om dit vorm te geven.
Hogeschool Utrecht	TP en Hogeschool Utrecht zijn partners in opleiding voor voltijd-, deeltijd- en zij-instromende studenten.

Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverband	Omschrijving
Unita	22 onderwijslocaties vallen onder het samenwerkingsverband Unita. TP neemt hierin deel aan verschillende projectgroepen.
Passenderwijs	2 onderwijslocaties vallen onder het samenwerkingsverband Passenderwijs. TP neemt deel aan de directeurenbijeenkomsten en de IB-ers nemen deel aan inhoudelijke werkgroepen.

Klachtenbehandeling

Talent Primair is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie. Er wordt bovenscholss een overzicht van klachten bijgehouden die bij de externe vertrouwenspersoon wordt gemeld. In dit jaarverslag vermelden wij het aantal klachten van de laatste drie kalenderjaren.

Aantal klachten per jaar:

Jaar	Aantal klachten
2017	3
2018	0
2019	2

Klacht 1: betreft een ouder die vond dat de school meer moest doen mbt de begeleiding van de leerling. De klacht over de begeleiding van de leerling is ongegrond verklaard. De school heeft niet onzorgvuldig gehandeld bij het vormgeven van de ondersteuning. De school had wel de procedurele stappen moeten volgen bij de klacht.

Klacht 2: betreffen ouders die een klacht indienen vanwege het verwijderen van de leerling. De klacht is ongegrond verklaard. De school en de stichting hebben procedureel en inhoudelijk juist gehandeld. De ouders hebben vervolgens een rechtszaak aangespannen. Ook daarbij zijn de school en stichting in het gelijk gesteld.

Een uitgebreide toelichting op het klachtenbeleid van Talent Primair vind je [hier](#).



3. Verantwoording beleid

3.1 Onderwijs & kwaliteit

Onze visie op onderwijs luidt als volgt: vanuit een positief zelfbeeld en autonomie ontwikkelt elk kind de eigen talenten. Talent Primair biedt daarvoor de 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. De leerkracht helpt hen via een doordachte mix van materiaal, leeromgeving, instructie en werkvormen naar 'het punt' waar het leren kan gebeuren. Leren vindt meestal plaats via momenten van ongemak en kost moeite. Leerkrachten weten dat en helpen en motiveren leerlingen om toch naar dat 'punt van moeite' te gaan. Zij zorgen voor een zo groot mogelijke kans op succes. Dat succes maakt leren leuk. Door dit onderwijs wordt bij de kinderen de passie voor levenslang leren gestimuleerd omdat kinderen weten hoe zij zich door momenten van 'niet meer weten' kunnen slaan en hoe belonend dat is.

Voor de definitie van onderwijskwaliteit betekent dit dat het leerstofaanbod is gericht op een ononderbroken ontwikkeling, het past dus bij de leerbehoefte van leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs en helpt hen bij het ontwikkelen van sociale vaardigheden en zelfsturing.

Leraren geven motiverend les, zij doen dit op basis van een goede analyse van waar de kinderen zich bevinden ten opzichte van de leerlijn. Bovendien weten zij hun lessen aan te passen aan specifieke onderwijsbehoeften. Kinderen krijgen steeds stimulerende feedback zodat zij zelf weten wat de volgende stap in hun leerproces is. Dit alles leidt tot in ieder geval voldoende leerresultaten.

Kinderen voelen zich veilig en gezien. De school is een samenleving waarin zorg voor elkaar is en voor de buitenwereld.

Onze scholen voldoen uiteraard aan de wet primair onderwijs, dus ook aan de kwaliteitsvereisten die daar genoemd staan. Die wet schrijft bovendien voor dat scholen hun eigen ambities hebben (opgeschreven in het schoolplan).

De kwaliteit van het didactisch handelen

De kwaliteit van lesgeven brengen onze scholen onder andere in kaart met behulp van tevredenheidsvragenlijsten. Deze vragenlijsten worden uitgezet bij leraren, leerlingen én ouders. Het zijn vragenlijsten die heel concreet de lespraktijk bevragen. De vragenlijst is bovendien gericht op wat echt goed gaat. Het brengt scores in beeld van bijvoorbeeld een 8 en hoger, of scores als 'vaak'. Het zijn dus zogenaamde succes scores.

We kunnen deze succes scores vergelijken met hoe andere scholen buiten Talent Primair scoren, de zogenaamde benchmark. Deze scores vergelijken we ook met hoe de directie zichzelf scoort. Discrepancies zijn aanleiding voor interessante reflecties.

De uitkomsten van die vragenlijsten geven een beeld dat wij op en rond de benchmark presteren. Leraren geven naar hun eigen oordeel goed les (63 procent scoort een 8 of hoger) en leerlingen beamen dat (52 procent vindt dat hun leraren een 8 of hoger verdient).

Het goed afstemmen op verschillen vinden leraren nog altijd moeilijker. Zij beoordelen zichzelf daar kritischer op, maar het is gelijk aan scores buiten Talent Primair.

Scholen hebben goed zicht op de ontwikkeling van kinderen. Alle scholen gebruiken een leerlingvolgsysteem en bespreken met elkaar de uitkomsten.



Systeem van kwaliteitszorg

Wij hebben de autonomie bij onze scholen belegd. Onze scholen zijn zelf verantwoordelijk voor het bereiken van deze kwaliteit. Zij verantwoorden zich hierover. Dit doen zij per schooljaar in een zogenaamde managementrapportage. In deze rapportage waarderen zij de kwaliteit op de standaarden van het inspectiekader. Wij stimuleren de scholen om die waardering te baseren op zoveel mogelijk feitelijke evaluatieve data en om deze data samen met hun team te duiden.

Daarnaast hebben wij een eigen verzameling van gegevens over de scholen, het zogenaamde dashboard. Op basis hiervan krijgen wij inzicht in de leerresultaten, het ziekteverzuim, schoolklimaat en veiligheid en de tevredenheid van ouders en leerlingen.

De managementrapportage bespreken wij met twee scholen tegelijkertijd. Wij noemen dat de zogenaamde 'kampvuorgesprekken over onderwijs'. We reflecteren op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen en geven suggesties voor verbetering. Een half jaar later leggen wij een schoolbezoek af. Dan bespreken we onder andere de ontwikkelingen op de m-toetsen en de voortgang van het jaarplan van de school. Ook gaan we met het team in gesprek.

Indien wij ons op basis van deze verantwoording zorgen maken over de kwaliteit van de school dan gaan we strakker meekijken. We noemen dit onze aandacht scholen. Soms laten we een verdiepende analyse door een externe onderzoeker uitvoeren om beter zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit. Vervolgens volgen wij de school nauwgezet in de stappen die zij zetten naar verbetering. Onze kwaliteitsmedewerker ondersteunt daarbij.

Bovenstaande kwaliteitscyclus geeft ons inzicht in hoe wij bovenschools kunnen helpen om de kwaliteit te stimuleren. Verbeterpunten die bovenschools aangestuurd kunnen worden, komen terug in bestuurlijk jaarplan. Daarnaast gebruiken wij ons maandelijks overleg met onze directeuren om kennis te delen of kennis van buiten naar binnen te halen. Ook in onze zogenaamde binnenkringen werken directeuren en andere medewerkers aan gezamenlijke verbeterpunten.

Verantwoording

Op basis van de kwaliteitsgesprekken en ons dashboard schrijven wij een verslag over de onderwijskwaliteit van onze scholen. Die bespreken wij met onze toezichthouders.

Daarnaast evalueren wij over de voortgang van ons jaarplan. Ook die evaluaties delen wij met onze toezichthouders en onze directeuren.

Doelen en resultaten

In 2019 hebben wij ons een aantal verbeterdoelen gesteld. Die staan in onderstaande tabel. We geven in die tabel tevens aan wat we daarvan behaald hebben. Voor een volledig overzicht verwijzen we naar het [geëvalueerde jaarplan 2019](#).



Verbeteronderwerp	Doel	Evaluatie
Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur Het systeem van kwaliteitszorg staat. Het moet alleen zodanig verdiept worden dat het meer effect gaat krijgen op de verbetercultuur.	We zijn tevreden als <ul style="list-style-type: none"> • scholen op basis van meer evaluatieve data eigen normen hun kwaliteit evalueren • we onderling (zowel in teams als tussen scholen) met elkaar een 'reflectieve dialoog' voeren. • teams op risico-scholen zich bewust zijn van de risico's en planmatig werken aan verbetering. 	Er zijn goede stappen gezet. Al deze zaken hebben een belangrijke impuls gekregen dit jaar. Het zijn duwtjes in de goede richting. Ook komend jaar zullen we hier steeds op moeten bijsturen. Zeventig procent van de directeuren is het (helemaal) eens met de stelling dat het bestuur hen uitdaagt op de kwaliteit van het onderwijs, zestien procent is neutraal en vier procent is het oneens. Deze persoon gaf aan dat het goed zou zijn als wij ook lesbezoeken komen doen. Dat staat voor komend jaar op de planning.

Onderwijsresultaten

In 2019 hadden al onze 24 scholen voldoende leerresultaten. Dat betekent dat geen enkele school meer dan twee keer op rij onder de wettelijke norm² scoorde. Wel haalde 25 procent van onze scholen dit jaar een score op de eindtoets die onder de norm lag. Bij eenderde daarvan kwam dat door verkeerde afname procedures waardoor de score niet betrouwbaar is.

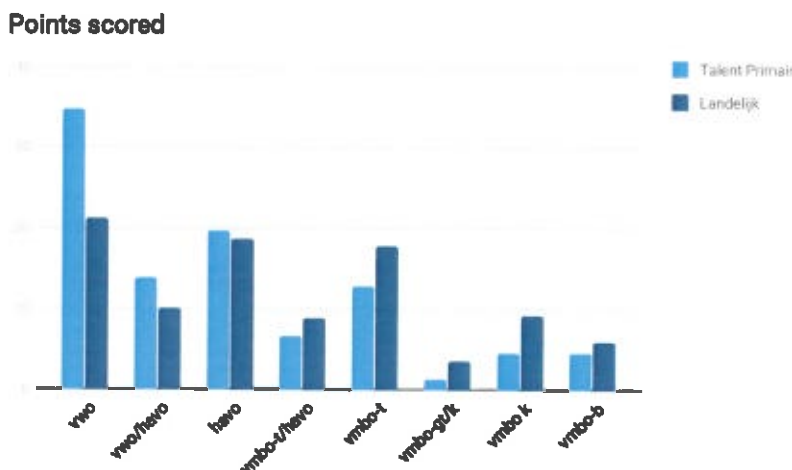
Vanaf komend jaar worden scholen beoordeeld op de referentieniveaus. Alle scholen moeten ervoor zorgen dat 85 procent van hun leerlingen gemiddeld over drie jaar niveau 1F haalt. Daarnaast moet een bepaald percentage leerlingen het hogere niveau van 2F voor taal of 1S voor rekenen halen. Dat percentage hangt af van kenmerken van de leerlingpopulatie op een school. Het hogere niveau 2F/1S is nodig voor een vmbo-t advies of hoger.

Bijna al onze scholen voldoen in 2019 aan de referentieniveaus. 95 Procent van de scholen haalt een voldoende voor het 1F niveau en 90 procent haalt bovendien voldoende resultaten op het hogere 2F/1S niveau. Als we dieper kijken dan zien we dat deze resultaten vooral te danken zijn aan goede resultaten op begrijpend lezen. Alle scholen halen het percentage dat zij moeten halen op het hogere 2F niveau. Rekenen scoort echter veel lager. 55 Procent van onze scholen presteert voor 1S onder het verwachte niveau. Dit is een landelijke trend.

² In de wet Primair Onderwijs staan resultaat normen waaraan scholen moeten voldoen. Als zij dat niet doen, kan het een onvoldoende school worden.

Uit het Onderwijsverslag van de inspectie blijkt dat de rekenprestaties in Nederland zorgelijk zijn gedaald. De oorzaak is waarschijnlijk gelegen in het feit dat methoden insteken op het lagere 1F niveau. Dus als leraren de methode volgen - en dat doen de meesten - dan krijgen te slimmere kinderen een lesstof die hen te weinig uitdaagt. Ze krijgen niet de lesstof aangeboden die ze nodig hebben om 1S te halen.

De basisschooladviezen voor vervolgonderwijs liggen heel hoog. Binnen Talent Primair worden meer leerlingen verwezen naar de havo en vwo dan landelijk gemiddeld. In onderstaande grafiek staan de adviezen afgezet tegen de landelijke cijfers.



Binnen Talent Primair verwijzen onze scholen grofweg 20 procent meer leerlingen naar havo en/of vwo dan landelijk. Nu zou dit hoge percentage kunnen komen omdat onze scholen te hoog adviseren. Uit de doorstroomcijfers naar het vo blijkt echter dat dit niet het geval is. Onze leerlingen komen in het vo vaker op een hoger onderwijsniveau terecht dan op een lager niveau. Dit duidt eerder op onder advisering dan over advisering.

3.2 Passend onderwijs

Het doel van passend onderwijs is dat alle leerlingen het onderwijs moeten krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden.

Scholen van Talent primair verzorgen de basisondersteuning op meerdere niveaus. Elke school heeft geanalyseerd wat de leerbehoeften van hun leerlingen zijn en daar consequenties aan verbonden voor de zorgniveaus. In de afgelopen beleidsperiode is passend onderwijs bij onze scholen op de kaart gezet. We volgen de ontwikkeling van kinderen goed en er is sprake van een mooi continuüm van zorg volgens de ondersteuningspiramide³. De meeste zorg bieden wij op onze scholen.

Als een kind specifieke onderwijsbehoeften heeft en extra ondersteuning nodig is, kan die worden aangevraagd bij het samenwerkingsverband en soms kan een plaatsing op SO en SBO geïndiceerd zijn. De scholen van Talent primair zijn aangesloten bij twee verschillende samenwerkingsverbanden, samenwerkingsverband Unita (22) en samenwerkingsverband Passenderwijs (2). Beide samenwerkingsverbanden hanteren als werkwijze de uitgangspunten van Handelingsgericht Werken en het Multidisciplinair Overleg (MDO).

³ In bijlage 2 is onze ondersteuningspiramide te zien.

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium 17
onderwijsaccountants b.v.

In 2019 hebben we gewerkt aan een aantal doelen die tot doel hadden de basisondersteuning te versterken:

- De ondersteuningspiramide is verder geborgd en dient bij al onze scholen als uitgangspunt voor het inrichten van de zorg.
- We hebben onderzocht hoe we hier meer zicht op kunnen krijgen. Het uiteindelijke resultaat van deze discussie is om met audits naar de kwaliteit van de basisondersteuning te gaan kijken en mensen hiervoor op te leiden.
- We versterken het onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen Talent Primair. De koers is bepaald en besproken met de directeuren.

Passend onderwijs heeft allereerst tot doel kinderen het juiste zorgaanbod te bieden. Daarnaast is het de bedoeling dat kinderen dat zo lang mogelijk binnen de basisscholen krijgen en dat er dus weinig kinderen worden doorverwezen naar het speciaal basisonderwijs (SBO) en speciaal onderwijs (SO). Daar slagen we in. In 2019 zijn vijf kinderen van Talent Primair naar het SO verwezen en twintig kinderen naar het SBO. Het landelijk verwijsperscentage naar het SBO is 2,4. Hier zitten wij onder.

- Talent Primair heeft een iets beneden gemiddeld (t.o.v. de gezamenlijke besturen) aantal hulpvragen.
- Het aantal TLV's voor zowel SBO als SO is minder dan het Unita gemiddelde.

Dit geldt ook voor Passenderwijs.

Ieder jaar krijgt Talent Primair een vast bedrag per leerling vanuit de samenwerkingsverbanden om de basisondersteuning vorm te geven. De scholen van Talent Primair krijgen zelf de beschikking over dit geld. Hoe zij dit geld inzetten voor passend onderwijs hebben zij beschreven in een school ondersteuningsprofiel. Eén keer per jaar maken de scholen een financiële verantwoording. In onderstaande tabellen is te zien hoe de gelden zijn uitgegeven in 2019. Veel wordt geïnvesteerd in extra inzet van de intern begeleider (IB), extra ondersteuning voor hoogbegaafde kinderen en remedial teaching.

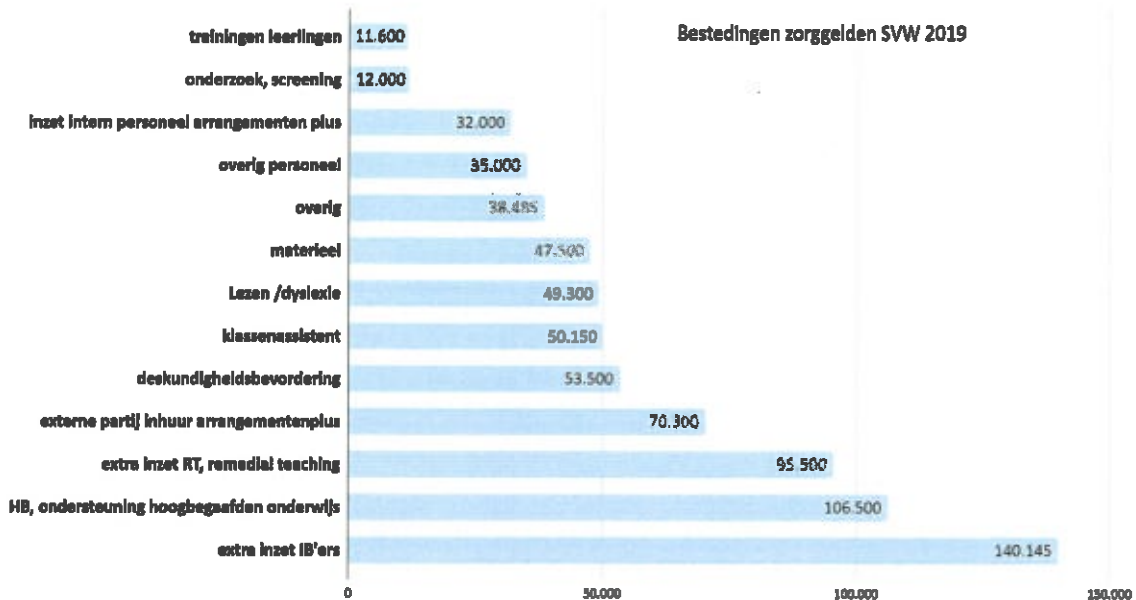
Besteding zorggelden Unita	bestedingen	%
extra inzet IB'ers	140.145	18,9
extra inzet HB, ondersteuning hoogbegaafden onderwijs	106.500	14,4
extra inzet RT, remedial teaching	95.500	12,9
externe partij inhuur arrangementen plus	70.300	9,5
deskundigheidsbevordering	53.500	7,2
klassenassistent	50.150	6,8
extra ondersteuning Lezen /dyslexie	49.300	6,6
materieel	47.500	6,4
overig	38.485	5,2
overig personeel	35.000	4,7
Inzet Intern personeel arrangementen plus	32.000	4,3
onderzoek, screening leerlingen	12.000	1,6
trainingen leerlingen	11.600	1,6
Totaal SVW gelden	741.980	100,0

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountantsb.v.

18



3.2.1. Onderwijsachterstanden

Op dit moment worden deze middelen verdeeld op basis van het principe "brin=bron", in overeenstemming met de bestaande begrotings procedures, stichtingsbreed. Voor het komende begrotingsjaar dienen de scholen expliciet aan te geven met welke aanvullende maatregelen de lin extra worden ondersteund. Hiertoe is er een 'leernetwerk gelijke kansen' opgericht waarin de scholen, die met name deze ontwikkelingsgelden krijgen, in participeren. Het doel van dit netwerk is het organiseren van een "evidence based" ondersteuning voor deze kinderen. het uitgangspunt hierbij is dat de beschikbare leermiddelen hierdoor optimaal worden ingezet.

3.3 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

Ons personeelsbeleid is afgestemd op onze koers. We zetten de leerkracht én het kind centraal. Dat doel bereiken wij door professionele aandacht voor elkaar te ontwikkelen. Nieuwe medewerkers voelen zich welkom en gezien. We begeleiden startende docenten en leiden op in school. Dit alles met het doel de talenten van kinderen te laten groeien en de kinderen te helpen het beste in zichzelf te ontdekken. Leren van en met elkaar zien wij als belangrijk speerpunt in de ontwikkeling van onszelf.

In 2019 hebben we ons als onderdeel van het verbeterplan een aantal doelen gesteld. De P-gerelateerde doelen hebben we op één na gehaald. Verbetering van het werken met het nieuwe HR systeem HR2day via Mercedes is in de tweede helft van 2019 opgepakt. Daarvoor is een werkgroep in het leven geroepen die in samenwerking met Mercedes aan de verbeterpunten werkt.



Verbeteronderwerp	Doel	Evaluatie
<p>Verbeteren administratieve procedures bestuur en scholen. Afgelopen kalenderjaar is ervoor gekozen om met twee nieuwe administratiesystemen te gaan werken: salarisadmin: HR-today, financiële admin.: Exact, Datapas en Proactive . We verwachten dat het efficiënter is en goedkoper. Per 1 januari worden de systemen uitgerold.</p>	<p>We zijn tevreden als 80 procent van de gebruikers de nieuwe systemen een verbetering vindt én we goedkoper uit zijn. Kwalitatief: eerdere en betere info uit het systeem</p>	<p>We hebben de tevredenheid niet gemeten omdat we eigenlijk wel weten dat we de 80 procent nog niet halen. We hebben flink moeten bijsturen op een goede implementatie van HR2day. Dat is bijna gladgestreken, maar we moeten er nog wat langer mee kunnen werken om een gevoel van tevredenheid te kunnen bereiken. Over datapas en Proactive is veel meer tevredenheid.</p>
<p>Inrichting bestuursbureau In de loop van 2019 verlaat meer dan de helft van de medewerkers van het bestuursbureau de organisatie. Daarmee is de continuïteit van het bestuursbureau zeer kwetsbaar. Dit jaar is erop gericht om een nieuw bureau in te richten en voor goede overdracht te zorgen.</p>	<p>We zijn tevreden als we een bestuursbureau hebben dat elkaar weet te vinden; dat gericht is op stimuleren en ondersteuning van scholen; dat kaders weet te stellen en plezier heeft in het werk.</p>	<p>Dit doel is gehaald. We werken met een zeer gemotiveerde club mensen. We weten elkaar te vinden, ondersteunen elkaar en zijn gericht op stimulering en ondersteuning van de scholen. Uit de enquête onder directeuren wordt dit positieve beeld bevestigd. Al werkende ontdekken we wel dat bepaalde processen, vooral rond p, opnieuw tegen het licht gehouden moeten worden en verbeterd. Dat nemen we mee naar het nieuwe jaar.</p>
<p>Nieuwe koers 2020-2024 Het strategisch beleidsplan 2015 - 2019 is toe aan vernieuwing.</p>	<p>We zijn tevreden als we een koers voor de komende vier jaar hebben die breed gedragen wordt en die ons richting geeft.</p>	<p>Dit doel hebben we bereikt. Op de stelling 'Het bestuur stuurt op doelstellingen uit de koers op een effectieve wijze', komen geen negatieve reacties. 70 Procent is het ermee eens en 30 procent is neutraal. Die neutraliteit is wellicht te verklaren omdat de koers pas net af is in de komende jaren beter moet gaan blijken hoe we hierop sturen.</p>
<p>Branding en recruitment Als antwoord op het lerarentekort willen we ons bekendmaken in de arbeidsmarkt als een</p>	<p>We zijn tevreden als</p> <ul style="list-style-type: none"> • alle scholen voorzien zijn van een nieuw logo in de stijl van Talent Primair • de naamsbekendheid van 	<p>Dit doel is overwegend gehaald. Alle scholen hebben een nieuw logo en huisstijl. We merken ook dat de naamsbekendheid van Talent Primair groot is. We hebben</p>



enthousiaste en professionele stichting waarbij het fijn werken is.	Talent Primair vergroot is <ul style="list-style-type: none"> • we voldoende personeel hebben • medewerkers zich een tevreden onderdeel voelen van Talent Primair 	dit niet gemeten). Het is dit jaar bijna gelukt om alle vacatures vervuld te krijgen. We weten onvoldoende of medewerkers tevreden zijn. We zien zelf nog veel punten hoe we daar beter op kunnen sturen. Het is een speerpunt van onze koers voor de komende jaren.
---	---	--

Uitkeringen na ontslag

Talent Primair kent een lage instroom in de ww. Indien een medewerker in 2019 in aanmerking kwam voor een ww-uitkering werd een vergoedingsverzoek bij het Participatiefonds ingediend. Op één na zijn alle ingediende vergoedingsverzoeken door het Participatiefonds positief beoordeeld. De uitkeringskosten komen daarmee voor rekening van het Participatiefonds. Voor de afwijzing van één vergoedingsverzoek uit 2018 werd in 2019 bezwaar ingediend bij het Participatiefonds. Ook na een hoorzitting is dit verzoek afgekeurd. Op dit moment heeft de betrokkene een ander werkkring gevonden.

Talent Primair hanteert het werkgelegenheidsbeleid. Medewerkers worden in de regel herplaatst indien dat nodig is. Ontslag komt in de regel niet voor.

Op dit moment is het Participatiefonds bezig met een hervorming/modernisering van de afspraken en dienstverlening. Ingangsdatum van de nieuwe afspraken is vermoedelijk 1 januari 2021. Na de modernisering betaalt Talent Primair altijd een eigen bijdrage in geval van een ontslag. Standaard betaalt zij dan een eigen bijdrage van 50% van de werkloosheidskosten en wordt 50% vergoed vanuit het fonds. Voldoet het ontslag aan een van de (nieuwe) beëindigingsgronden in het reglement en voldoet Talent Primair aan de inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen? Dan kan zij een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%.

Dit betekent voor Talent Primair dat uitstroom van ex-werknemers naar een ww-uitkering op basis van een goedgekeurde instroomtoets duurder zal worden (van 0% naar 10%) en op basis van een afgekeurde instroomtoets goedkoper (van 100% naar 50%). Talent Primair onderzoekt in de komende periode wat dit voor een financieel effect kan hebben.

In een arbeidsmarkt met voldoende werkgelegenheid, de lage uitstroom van ex-medewerkers van Talent Primair naar een ww-uitkering en meestal goedgekeurde instroomtoetsen wordt het financiële risico voornamelijk als beperkt aangemerkt.

3.4 Werkdruk

De in 2019 van de Rijksoverheid ontvangen middelen ten behoeve van verlaging van de werkdruk zijn aan de scholen ter beschikking gesteld. De scholen hebben binnen de eigen teams gesproken over verdeling van de middelen. Dit was ook onderwerp van gesprek tijdens het werkverdelingsplan op de scholen. Inzet van de middelen werd door het college van bestuur tijdens de kwaliteitsgesprekken met de verschillende schoolleiders besproken en geëvalueerd.

Hieruit kwam naar voren dat het werkverdelingsplan en inzet van de werkdrukmiddelen een positief effect op de beleefde werkdruk heeft.



In onderstaande tabel laten we zien op welke manier de werkdrukkiddelen werden ingezet.

Inzet	Aantal
Uitbreiding OOP (onderwijs- / klassenassistent)	18x
Uitbreiding OP (extra handen in de klas, extra leerkracht flexibel inzetbaar)	11x
Inzet vakleerkracht (gym, drama, handvaardigheid)	11x
Verkleinen van de groepen	8x
Ondersteunen bij TSO of pleinwacht	4x
Zorg (extra inzet IB, RT, verrijking, Sociaal-emotionele begeleiding)	4x
Aanschaf ICT (hardware, software digitaal toetsen)	4x
Professionalisering	1x

In de exploitatie van 2019 is te zien dat de middelen volledig zijn ingezet.

3.5 Strategisch personeelsbeleid

Vanuit onze vastgelegde kernwaarden sturen we op de kwaliteit van ons personeelsbeleid. In ons jaarplan beschrijven wij hoe we daar gericht mee aan de slag gaan.

In de benadering van het personeelsbeleid van Talent Primair staan drie waarden centraal:

talentontwikkeling, samenwerken en zorg. Zorg gaat over de juiste aandacht voor de medewerker in zijn of haar persoonlijke ontwikkeling en welbevinden binnen de school. Samenwerken gaat over het verbinden met de omgeving en met elkaar als professionele collega's. En uiteraard met de leerlingen en de ouders om samen een lerende cultuur te ontwikkelen. Talentontwikkeling gaat over de ontwikkeling van beroepsbekwaamheid, de ontwikkeling van een collectieve en persoonlijke professionaliteit op basis van erkende en gewaardeerde kennis, vaardigheden en houding van alle onderwijsmedewerkers. Daarom gaat het personeelsbeleid over:

- De ontwikkeling van de professionele leercultuur in scholen;
- Het faciliteren van de professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel;
- Het optimaliseren van de professionele ruimte van het onderwijspersoneel;
- Zorgdragen voor een veilige en sociaal prettige werkomgeving.

Om onze doelen te bereiken hanteren wij binnen Talent Primair het principe autonomie in verbondenheid. We zoeken commitment en verbinding met alle betrokken partijen. Daarom werken wij met binnen- en buitenkringen. Hierin participeren leden van de schooldirecties, leraren en leden van de GMR. We creëren proeftuinen om de juiste aansluiting te vinden.

Professionalisering

Professionalisering staat hoog in het vaandel bij Talent Primair. Om hierin te voorzien bestaat de Talent Academie waarin een groot aanbod aan opleidingen en cursussen aan de medewerkers onder de aandacht wordt gebracht.

Binnen Talent Primair volgen acht startende schoolleiders de schoolleiders bij onze overname worden gecombineerd met scholingsbijeenkomsten, zoals ambities formuleren, recruitment en branding, externe verantwoording en p-gesprekken voeren. Binnen de bestaande netwerken op het gebied van IB, ICT en opleiden in school zijn bijeenkomsten georganiseerd waarbij met en van elkaar wordt geleerd.

In 2019 vond de studiedag voor alle personeelsleden plaats in Beeld en Geluid Hilversum. Tijdens de dag werd een breed aanbod van diverse workshops uitgezet en door de medewerkers bezocht. 75% van het totale personeel van Talent Primair nam deel aan deze mooie en succesvolle dag.

In het jaar 2020 wordt een binnenkring professionalisering worden samengesteld. Een van de eerste dingen die de binnenkring op gaat pakken, is het formuleren van een visie op professionalisering. Daarop aansluitend wordt een plan van aanpak opgesteld om de gestelde doelen te laten aansluiten aan de praktijk.

Professionele ruimte

Binnen de binnenkring p&o is een zoektocht gestart naar een voor alle geledingen passende vorm van vernieuwing van de gesprekkencyclus.

Duurzame inzetbaarheid

We kijken samen naar de wensen van onze schooldirecties en werknemers ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Informatiebijeenkomsten worden georganiseerd, aanvullend beleid ten aanzien van doorwerken na AOW-leeftijd en mogelijkheden van generatiepact wordt onderzocht.

In het kader van vitaliteit en tevredenheid van onze medewerkers hebben wij een mogelijkheid via FiscFree gecreëerd om op een fiscaal aantrekkelijke manier producten aan te schaffen.

Begleiding startende leerkrachten

Talent Primair volgt de afspraken vanuit de CAO. Het eigen inductiebeleid voor startende leerkrachten is een actief beleid dat is opgesteld met als doel deze groep medewerkers te ondersteunen in de eerste jaren van hun loopbaan en hen enthousiast te houden en te behouden voor het onderwijs.

Opleiden in school

Als lerende organisatie hebben wij het opleiden in school hoog in het vaandel staan.

Ons doel is dat alle scholen binnen Talent Primair gecertificeerde opleidingsscholen zijn. Onderstaand een overzicht van de stand van zaken ten aanzien van de certificering binnen onze scholen. We stimuleren het volgen van de opleiding voor schoolopleiders. We hebben een netwerk opgezet voor deze doelgroep.

Ten aanzien van het inzetten van stagiaires werken we nauw samen met de Hogeschool Utrecht en Instituut Theo Thijssen.

Gecertificeerde opleidingsscholen (7)	Zuidwend, Godelindeschool, Graaf Floris, Triangel, OBB, Bijvanck & OBS de Ploeg
Kandidaat gecertificeerde opleidingsscholen (2)	Kamperfoelieschool, Curtevenne
Opleidingsscholen (8)	Hobbedob, Tweemaster, Catamaran, Linde, PC Hoofd, Vinkenbaan, Comenlusschool, Koningin Emma
Potentiële opleidingsscholen (5)	Sterrenwachter, Dr. Maria, 2e Montessorischool, Gouden Kraal, Larense Montessorischool
Geen opleidingsschool (2)	Mr Kremer, Sterrenwachter Hilversum

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccrants b.v.

23

Zij-instroom

Het zij-instroomtraject is zeer populair bij mensen uit andere sectoren. In 2019 zijn meer dan 40 intakegesprekken met potentiële kandidaten gevoerd. Een klein deel blijkt uiteindelijk in staat om aan alle eisen van dit zware traject te voldoen. Daarnaast is de ruimte op de scholen beperkt, goede begeleiding kan voor de scholen formatief problematisch uitpakken. De ervaring leert ons dat selectie aan de poort zeer belangrijk is, daarnaast is een goede ondersteuning, aandacht en begeleiding tijdens het traject van essentieel belang om het zij-instroomtraject succesvol te kunnen afronden. In 2019 waren negen zij-instromers in dienst van Talent Primair.

Talent Primair heeft beleid ontwikkeld waarbij naast de persoonlijke begeleiding op school ook bovenscholse ondersteuning wordt gefaciliteerd. Hiervoor wordt naast de overheidssubsidie van € 20.000 eenmalig een bedrag van € 5.000 per zij-instromer beschikbaar gesteld. In 2020 is het uitbetalen van 0,1 FTE voor studie ingeregeld.

Vanuit Talent Primair neemt het hoofd P&O deel aan de werkgroep zij-instroom van Transvlta. In deze werkgroep zijn verschillende besturen en ook de Marnix Academie en HU vertegenwoordigd. Er wordt onderzocht op welke manier beschikbare gelden ten goede kunnen komen aan de verschillende besturen om de zij-instroom trajecten succesvol te laten verlopen.

Zelf evalueren we jaarlijks onze gestelde doelen en behaalde resultaten. Onder medewerkers wordt jaarlijks een Quicksan uitgevoerd waaruit de resultaten tot een plan van aanpak leiden. Ook vanuit de Succes!Spiegel evalueren wij het welbevinden van onze medewerkers.

Leeftijdverdeling

Talent Primair is een organisatie met een hoge gemiddelde leeftijd. Bij Talent Primair is ongeveer 30% van alle medewerkers 55 jaar en ouder. Dit is ongeveer vier procentpunt boven het landelijk gemiddelde. Daardoor is er de komende jaren is een relatief hoge natuurlijke uitstroom van AOW-gerechtigde medewerkers te zien.

Daarnaast zien we dat Talent Primair de landelijke trend volgt ten aanzien van de aantallen jongere personeelsleden (29 jaar en jonger). Er is een stijgende lijn in het aantal jonge medewerkers binnen Talent Primair. Vacatures vanaf schooljaar 2018-2019 worden met (meer) jonger personeel ingevuld. Desondanks heeft Talent Primair nog steeds een relatief laag percentage aantal jongeren ten opzichte van het landelijke percentage.

We anticiperen hierop door tijdens de jaarlijkse gesprekken te inventariseren welke wensen bij onze medewerkers leven. We ontwikkelen beleid voor doorwerken na AOW-leeftijd. Daarnaast zetten we in op goede inzet van werving en selectiemogelijkheden, optimale ondersteuning bieden aan nieuwe medewerkers, benutten van de (zij-)instroomregelingen, professionalisering en in alle andere facetten personeel te binden, boeien en stimuleren.

Ziekteverzuim

In 2019 lag het verzuimpercentage met 5,4% lager dan het landelijk gemiddelde van 5,9% over 2018 (Eindrapportage Verzuimonderzoek PO en VO 2018). Het percentage is echter gestegen ten opzichte van de afgelopen jaren (1-10-2018: 4.7%, 2017: 4.8% en 2016: 5.1%). Talent Primair heeft in 2019 een aanzienlijke voorziening aangelegd voor het ziekteverzuim ad 2,9 ton, inzake 8 werknemers.

Vanuit P&O wordt beter gestuurd op het casemanagement bij verzuim, daarnaast wordt er een opfriscursus georganiseerd hoe om te gaan met verzuim en is het sociaal medisch overleg weer in het leven geroepen. In eerste lijn ligt de verantwoordelijkheid voor de begeleiding van zieke medewerkers bij de schooldirectie. Ook zijn er extra uren ingekocht bij de bedrijfsarts om vertraging in dossiers te voorkomen en om de afhandeling d.d. snel als mogelijk te re-integreren.



3.6 Huisvesting & facilitaire zaken

De scholen zijn de uithangborden van onze organisatie. Sinds 2015 zijn de scholen ten aanzien van de investeringen in gebouwen niet meer volledig afhankelijk van gemeentebestuur. Onze doelstelling is en blijft te zorgen voor scholen met een gezond binnenklimaat, duurzame en volledig op de onderwijs-eisen aangepaste, flexibele gebouwen. Opwekking van duurzame energie door bijvoorbeeld zonnepanelen wordt in de plannen rondom de gebouwen met de gemeenten uiteraard meegenomen. Talent Primair onderschrijft de diversiteit van de onderwijskundige concepten volledig en zal in de komende vier jaren nog sterker inzetten op het verbeteren van de huisvesting en voorzieningen. Hiervoor hebben we in 2019 de stap gezet om een eigen Strategisch Integraal Huisvestingsplan op laten stellen. Talent Primair wil nadrukkelijk partner zijn in het huisvestingsbeleid van de gemeenten. Talent Primair wil dus haar schoolgebouwen steeds flexibeler (ver-)bouwen, inzetten en afstemmen op onderwijsconcepten, bevolkingskrimp / -groei en de omslag naar een professionele leergemeenschap. Het gebouw dient ondersteunend te worden gemaakt aan onderwijsdoelen, in plaats van het als voldongen feit te aanvaarden.

Groot en klein onderhoud

Vanuit het MJOP worden jaarlijks na inspectie jaarplannen opgesteld voor onderhoudswerkzaamheden en in de begroting opgenomen. Tijdens deze inspectie worden ook de punten uit de risico-inventarisatie en evaluatie jaarlijks meegenomen en worden ook de speeltoestellen gekeurd op veiligheid.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

De duurzaamheidsopgave voor onderwijsgebouwen wordt steeds groter. Bij sommige van de gebouwen van Talent Primair wordt het een echte uitdaging om daar de verduurzaming goed gestalte te geven. Exemplarisch daarvoor is het gebouw van de Larense Montessorischool. Dit is een prachtig monumentaal pand waar de bouwkundige of duurzaamheidsaanpassingen niet eenvoudig zijn aan te brengen. In het Strategisch Integraal Huisvestingsplan van Talent Primair staan de plannen uitvoerig beschreven.

Verbeteronderwerp	Doel	Evaluatie
Meer inzicht en regie krijgen op de ontwikkelingen binnen de portefeuille huisvesting	Er is een start gemaakt met het opstellen van een integraal huisvestingsplan. Alle scholen zijn bezocht en gebruikers zijn bevroegd op hun ervaringen, knelpunten en wensen mbt de onderwijshuisvesting.	Het ontwikkelen van het integraal huisvestingsplan is in oktober gestart en zal medio mei 2020 afgerond worden. Daarmee is dit doel zo goed als behaald
Het volgen van het MJOP is niet zo zeer een verbeterpunt, maar wel zo belangrijk dat we het hier toch op willen nemen.	Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) voor de onderwijsgebouwen wordt gevolgd door een bouwkundige van Bureau Bos. Deze bouwkundige heeft contact met de afzonderlijke directeuren en ziet erop toe dat het MJOP uitgevoerd wordt. Hierdoor kan Talent Primair zijn gebouwen op het juiste peil houden	Het contact met de bouwkundige heeft plaatsgevonden. Deze persoon heeft dat weergegeven in het MJOP. Het MJOP is ook geëvalueerd.

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

ICT

Onze leerlingen leven en werken in een wereld die ongewis is. Er zijn stemmen die spreken over een 'disruptie' van onze samenleving door nog nauwelijks voor te stellen technologische toepassingen van ICT. Daarnaast krijgen onze kinderen - nog meer dan wij - te maken met de uitdaging om onze aarde leefbaar te houden en in onderlinge vrede te blijven samenwonen.

We investeren in ICT en digitale vaardigheden. We gaan daar op door. Een mooi voorbeeld daarvan is de opening van het innovatiecentrum.

Op alle scholen van Talent Primair kunnen de kinderen leren en werken in een digitale leeromgeving. Leerlingen hebben daardoor een actieve en participerende rol. Ze werken steeds vaker samen aan opdrachten en gebruiken daarbij digitale hulpmiddelen voor het zoeken, delen en bewerken van informatie.

Kort gezegd: ICT is een katalysator bij het geven van uitdagend, aantrekkelijk, effectief en toekomstgericht onderwijs. Het ontwikkelen van digitale geletterdheid is een must. Op al onze scholen is bovendien te zien hoe leerlingen leren zorgvuldig om te gaan met de aarde.

We leven in een technologische en door media gedreven omgeving waarin een overvloed aan informatie beschikbaar is. Afgelopen beleidsperiode stond ICT centraal en er is binnen onze organisatie al veel ontwikkeld. Maar de veranderingen in beschikbare technologische hulpmiddelen zijn groot. Dit vraagt om blijvend te investeren in de vaardigheden van ons personeel alsook in de materialen waar we mee werken.

Verbeteronderwerp	Doel	Evaluatie
De randvoorwaarden voor het gebruik van ICT zijn in orde.	ICT-middelen: ICT-voorzieningen binnen de school zijn betrouwbaar, kwalitatief van hoog niveau en in voldoende mate beschikbaar.	Hierin is afgelopen jaar een inhaalslag gemaakt. Het doel is bereikt.
	Netwerk en infrastructuur: het netwerk en de infrastructuur werken zonder storingen	Ook dit doel is bereikt.
	Kennis en vaardigheden: iedereen op school heeft competenties op het gebied van ICT om alle afgesproken activiteiten uit te kunnen voeren.	Dit doel is overwegend behaald. Wel blijft het een proces van continue aandacht. Zo zullen we bijvoorbeeld aankomend jaar de vaardigheidsscan onder de medewerkers weer afnemen om te checken of deze nog op peil zijn. Verder is er een stichtingsbrede iCoach-opleiding opgestart.
	Er is een volwaardig Innovatiecentrum waar leerkrachten, leerlingen en	Het innovatiecentrum genaamd i@TP is geopend en voor alle leerkrachten, leerkrachten en 30 JUN 2020

Behandeling door de afdeling d.d.
30 JUN 2020

	partners samen geïnspireerd raken om gebruik te maken van de moderne middelen die in onze wereld beschikbaar zijn.	samenwerkende partners van TP beschikbaar
--	--	---

Facilitair

Voor de centrale inkoop en aanbesteding wordt Talent Primair bijgestaan door Contractables. Contractables zorgt er voor dat de interne beheersing rondom inkoop voldoet aan de eisen gesteld in het onderwijsaccountantsprotocol, voert Europese en onderhandse aanbestedingen voor het bestuur uit en levert tools aan om uitgave te monitoren en budgetten te beheren.

4. Verantwoording financiën

4.1 Financiële beleidsplan en meerjarenbegroting

De gelden binnen onze stichting worden verdeeld op basis van de kaderstelling in het financiële beleidsplan. Hierin hebben we name aangegeven op welke wijze deze gelden binnen de bestaande begrotingscyclus worden verdeeld. De financiële kaderstelling wordt elk jaar opnieuw beoordeeld en eventueel bijgesteld. Dit in overleg met de betrokkenen. De toegepaste verdelingssystematiek is op basis van 'brin=bron' voor onze scholen, onder inhouding van de overhead en de gemeenschappelijke bovenschoolse kosten. De wijze waarop een en ander is berekend, is toegelicht in de meerjarenbegroting.

Talent Primair heeft een overhead ad +/-2.6% en gemeenschappelijke kosten ad. 8 a 9%. Kosten overhead zijn met name de kosten huur pand en salarissen medewerkers bestuursbureau. Gemeenschappelijke kosten zijn o.a.: afschrijvingen, admin.kantoor/acc, PR, dotatie groot onderhoud, representatie en overige activiteiten.

De scholen krijgen op basis van de bovenstaande verdelingssystematiek een eigen budget toegewezen. De desbetreffende schooldirecteur is hier integraal voor verantwoordelijk. Uiteindelijk worden de budgetten beschikbaar gesteld na goedkeuring van het CvB.

Noot

Bij de verdeling van deze middelen dient tevens de bestaande reserve van de school in acht te worden genomen. De scholen dienen 5% van hun totale jaarlijkse inkomsten aan te houden als reserve. De omvang hiervan wordt in het jaarverslag gepubliceerd.



4.2 Continuïteitsparagraaf

Deel A1 gegevens set

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief				
Leerlingen				
	Vorig jaar	Verslagjaar	2020	2021
	2018	2019		
Aantal leerlingen	4770	4713	4703	4698
Aantal FTE				
	Vorig jaar	Verslagjaar	2020	2021
	2018	2019		
Bestuur / management	25,30	27,50	26,60	26,60
Onderwijzend personeel	263,10	266,50	263,00	256,20
Ondersteunend personeel	23,40	33,60	33,20	33,20
Totaal	311,80	327,60	322,80	316,00

Deel A2	realisatie 2019	begroting 2020	begroting 2021	begroting 2022
BATEN & LASTEN				
Rijksbijdragen	28.980.206	27.897.908	28.281.296	28.334.805
Overige overheidsbijdragen en subsidies	297.132	196.638	167.598	167.598
Overige baten	1.049.751	864.172	792.057	787.957
TOTAAL BATEN	30.327.089	28.958.718	29.240.951	29.290.360
LASTEN				
Personeelslasten	24.000.726	23.607.997	23.775.663	23.898.142
Afschrijvingen	680.217	655.503	632.262	571.142
Huisvestingslasten	2.573.263	2.526.538	2.495.638	2.496.788
Overige lasten	2.431.800	2.173.680	2.142.388	2.129.288
TOTAAL LASTEN	29.686.006	28.963.718	29.045.951	29.095.360
SALDO	641.083	-5.000	195.000	195.000
Saldo baten en lasten	1.728	5.000	5.000	5.000
Saldo financiële baten en lasten				
Saldo buitengewone baten en lasten				
TOTAAL RESULTAAT	642.811	0	200.000	200.000

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

28

Deel A3	verslagjaar	begroting	begroting	begroting
	2019	2020	2021	2022
ACTIVA				
VASTE ACTIVA				
Immateriële vaste activa				
Materiële vaste activa	3.253.952	3.164.121	3.067.845	2.984.573
Financiële vaste activa				
Totaal vaste activa	3.253.952	3.164.121	3.067.845	2.984.573
VLOTTENDE ACTIVA				
Voorraden				
Vorderingen	1.938.836	1.900.000	1.900.000	1.900.000
Kortlopende effecten				
Liquide middelen	6.041.177	5.619.709	6.227.796	6.751.552
Totaal vlottende activa	7.980.013	7.519.709	8.127.796	8.651.552
TOTAAL ACTIVA	11.233.965	10.683.830	11.195.641	11.636.125
PASSIVA				
EIGEN VERMOGEN				
Algemene reserve	5.634.074	5.784.074	6.134.074	6.484.074
Bestemmingsreserves	668.985	518.985	368.985	218.985
Overige reserves en fondsen	315.106	315.106	315.106	315.106
Totaal eigen vermogen	6.618.165	6.618.165	6.818.165	7.018.165
VOORZIENINGEN	1.668.099	1.099.387	1.431.942	1.693.170
LANGLOPENDE SCHULDEN	268.655	166.278	145.534	124.790
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.679.046	2.800.000	2.800.000	2.800.000
TOTAAL PASSIVA	11.233.965	10.683.830	11.195.641	11.636.125

Noot

Wijzigingen na van de vastgestelde begroting 2020.

Verwachte resultaat in 2020 zal lager uitvallen door gewijzigde cao nabetalingsverplichtingen ad +/- 8 ton negatief, dit is niet meegenomen in de bovenstaande tabel.

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
 onderwijsaccountants b.v.

29

Deel B 1. overige gegevens

Risico's en risicobeheersing

Om de toekomstige risico's voor onze stichting in beeld te brengen hebben wij in onze bijgestelde risicoanalyse van 2018 een opstelling gemaakt van de grootste risico's voor onze stichting en er een maatregel bij benoemd. Talent Primair heeft die risico inventarisatie uitgevoerd met het doel de risico's die op de organisatie afkomen in kaart te brengen en hieraan een actie te verbinden. In de onderstaande tabel hebben wij de risico's benoemd en in geld uitgedrukt. Daarnaast is het erg belangrijk om te weten hoe groot de kans is dat het risico zich voordoet en wat de Impact is voor onze organisatie.

Dit is uitgedrukt in een vijfpuntsschaal, kans x effect:

1. zeer klein
2. klein
3. gemiddeld
4. groot
5. zeer groot

Het risico wordt berekend uit de formule effecten x kans. Bij ieder risico heeft Talent Primair een maatregel benoemd om de genoemde risico's de baas te blijven.

Accepteren (A): Talent Primair kan weinig invloed uitoefenen en accepteert het risico.

Beheersen (B) : Talent Primair stelt een beheersplan op voor de genoemde risico's zodat zij voorbereid is op het moment dat risico's werkelijkheid worden. Om risico's te kunnen beheersen moet er voldoende buffer zijn in het eigen vermogen om klappen op te kunnen vangen.

Risicodomein	E F F E C T			K A N S	R I S I C O	A / B	Opmerkingen	Financiële dekking	Toelichting
Leerlingen domein: Instroom & uitstroom (on) tevredenheid ouders, IIn, inkomsten financiering									In dit domein achter wij de risico's gering . In de MJ begroting laten wij ons bovendien leiden door de financiering (T-1)
Risicofactoren onderwijskundig							totaal	140.000	
Kwaliteit onderwijskundig beleid	4	4	16		B	Aandachtsscholen zijn in beeld en actieplannen opgesteld	€ 20.000	Er worden interne en externe audits uitgevoerd, interne en externe deskundigen begeleiden de aandachtsscholen.	
Onderwijskundige vernieuwingen	3	1	3		B	Als speerpunt opgenomen in jaarplan	€ 20.000	Dit is een onderdeel van het koersplan en een van onze ambities onze vernieuwing te gaan doen	
Kwaliteitskaart	3	1	3		B	In 2019 hebben alle	€ 0	De inspectie 2020	

Behorende bij onze vernieuwing te gaan doen

inspectie					scholen basistoezicht		hanteert worden als voldoende beoordeeld.
Eindtoets BO	3	4	12	B	Vier scholen onder de norm	€ 0	De resultaten zijn bekend, geanalyseerd en verwerkt in het jaarplan van de scholen
Onderwijstijd	1	2	2	B		€ 0	Centraal uitvragen en controleren van de onderwijstijden.
Zorgbreedte	3	4	12	B	Toenemende zorg	€ 100.000	Risico's ten gevolge van Passend Onderwijs
Gemiddeld risico			8				
Risicofactoren personeel						590.000	
Werving	4	4	16	B	Krapte op arbeidsmarkt	€ 100.000	Opgenomen in het jaarplan
Ziekteverzuim	3	3	9	B	2019 ziekteverzuim 6%	€ 50.000	Extra inzet ARBO en duurzaam personeelsbeleid
Wachtgeldrisico	3	2	6	B	Risico's zijn gedekt maar altijd aanwezig	€ 100.000	Het risico op (verplichte) herbenoeming van wachtgelden wordt bij ontslag in de regel op voorhand gedekt. Dat geldt ook voor het risico dat wachtgelden voor rekening van bevoegd gezag komen. Ziekmelding binnen vier weken na ontslag blijft een onvoorzien en mogelijk risico.
Deskundigheid / scholing	1	2	2	B	Incidenteel bij problematiek op school	€ 40.000	Is het personeel voldoende toegerust voor de gestelde taken? Niet op alle scholen is een professionaliseringsplan.
Tevredenheid medewerkers	1	1	1	B	2019 voldoende scores	€ 0	Tevredenheid bij de medewerkers verlaagt het risico op ongewenst personeelsverloop.
Werkdruk	3	3	9	B	Is opgenomen in nieuwe koersplan	€ 0	
Arbeidsconflict	4	2	8	B	Risico is altijd aanwezig	€ 300.000	Risico op arbeidsconflicten en de kosten voor juridische ondersteuning, outplacement, transitievergoeding
Gemiddeld risico			7,29				

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

Risicofactoren hulsvesting en Inventaris					Totaal	175.000	
Achterstallig / uitgesteld onderhoud	2	2	4	B	MJOP wordt jaarlijks herzien	€ 0	Voldoende dekking voor uitvoering van MJOP.
Onderhoud intensiteit	3	3	9	B	Gebouwen niet duurzaam	€ 0	Voorlopig is er voldoende dekking op basis van MJOP
Gemiddelde ouderdom inventaris	3	1	3	B	Te lang niet of te weinig geïnvesteerd.	€ 100.000	De staat van het huidige meubilair is op sommige scholen verouderd.
ICT: voorzieningen	4	1	4	B	Geen risico op dit moment. Moet wel goed bijgehouden worden	€ 0	
ICT: Stabiliteit (Incl. cybersecurity)	4	1	4	B	Goede SLA met beheerder (cloudwise)		
ICT: Veiligheid	4	2	8	A	Geen verzekering afgesloten, risico uit eigen dekking	€ 75.000	De risico's van veiligheidslekken in het ICT-systeem, met lekken van informatie als gevolg.
ICT: Kwaliteit	4	1	4	A	Contract met Cloudwise	€ 0	
Gemiddeld risico			6,0				
Risicofactoren financiën						250.000	
Kwaliteitsbeleid	4	1	4	B	Is in orde	€ 0	Er wordt gewerkt met een duidelijke P&C- cyclus.
Kwaliteit medewerkers	4	1	4	B	De PSA dient nog verder te worden uitgebouwd, informatie voorziening	€ 50.000	Extra inhuur medw. Mercedes, we verwachten dat de zaken in 2020 zijn opgelost.
Kwaliteit van de administratieve organisatie	3	2	6	B	Is voldoende	€ 0	Er is een goede interne controle, die fouten en fraude voorkomt.
Instabiliteit bekostiging	4	3	12	A	Buffer in eigen vermogen - 1% van totale bekostiging	€ 250.000	Is er nu of in de toekomst sprake van onzekerheid t.a.v. substantiële inkomsten t.b.v. onderwijs?
Gemiddeld risico			5,0				

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

Eindtotaal risico's					1.155.000	
----------------------------	--	--	--	--	------------------	--

In 2019 hebben we onze interne risicoanalyse opnieuw uitgevoerd op de bovenstaande domeinen. De grootste risico's bevinden zich met name in het domein personeel. Talent primair is eigen risico drager geworden voor het ziekteverzuim.

Een bovengemiddeld verzuimpercentage brengt risico's met zich mee, deze zijn van de voren dan ook moeilijk in te schatten. Een goede begeleiding en re integratie van zieke werknemers draagt mede bij tot de beheersing van de ziektekosten voor vervanging.

De ingeschatte risico's bedragen in totaal **1.155.000**. We beschikken thans over ruim voldoende kasmiddelen om deze risico's te kunnen opvangen, naast de benodigde gelden voor de transactie kas en toekomstige investeringen. Bovendien is ons % weerstandsniveau, benchmark gerelateerd, op ruim voldoende niveau bij >20%. Verder achten we onze beheerprocessen van voldoende kwaliteit, waardoor de zaken eerder en beter worden opgepakt.

Noot corona

In de bovenstaande tabel zijn de mogelijke negatieve effecten van de Corona niet meegenomen. Op dit moment is onze eerste inschatting dat meerkosten tot nu toe nog meevallen. Voorspelling kosten van de 2e golf? We verwachten in 2020 in ieder geval meerkosten voor schoonmaak en de aanschaf van allerlei desinfecterende middelen. Tot nu toe is het extra ziekteverzuim door corona beperkt gebleven.

Een korte toelichting op de risicotabel:

- **Risico leerlingen:** Op een aantal scholen is Talent Primair niet de bovenliggende partij. Het is daar hard werken om de leerlingenaantallen op peil te houden. Op andere van onze scholen zitten in een 'groei-gebied' bijvoorbeeld vanwege nieuwbouw. Dit houdt elkaar enigszins in evenwicht.
- **Risico onderwijskundig:** Onderwijskundig zijn alle scholen in beeld. Er is bij een paar scholen een impuls nodig om het innovatiever te maken. Het grootste risico in dit domein zit hem in de toenemende zorgdruk op de scholen. Dit gekoppeld aan een dalend leerlingaantal geeft de verleiding om meer kinderen met een specifieke zorg- en ondersteuningsbehoefte aan te nemen dan je aan kunt als school.
- **Risico personeel:** Het risico op dit onderdeel is altijd aanwezig. Talent Primair heeft hier wel op ingespeeld door alle dossiers waar risico aan kleeft goed in kaart te hebben en te houden. Het risico dat het ziekteverzuimpercentage hoger komt te liggen dan het landelijk gemiddelde en dat we dus meer betalen dan de premies bij het Vervangingsfonds is nog steeds aanwezig. Dit is ook opgenomen in de begroting. In bovenstaande tabel is dus alleen het risico op meerwerk voor ARBO en andere additionele dienstverlening.
- **Risico huisvesting en inventaris:** Hier hebben we een groot risico opgenomen voor de cofinanciering bij renovatie en (ver)nieuwbouw die steeds meer gemeenten verlangen van Talent Primair.
- **Risico financiën:** De PSA is intern nog niet op orde. Het contract met het AK is opgezegd. Dit risico hebben we meegenomen in bovenstaande tabel.

Deel B 2. Rapportage toezichthoudend orgaan.

De raad van toezicht heeft in 2019 meerdere keren vergadert in het bijzijn van het college van bestuur. In haar handelen en besluitvorming leeft de raad van toezicht de geldende wet- en regelgeving na. Dit laatste geldt in het bijzonder voor de vereisten die worden gesteld aan haar functioneren vanuit de code goed bestuur primair onderwijs.

Over de samenstelling, nevenfuncties en het rooster van aftreden van de raad van toezicht wordt elders in het bestuursverslag verslaglegging gedaan.

Relevante acties en besluiten van de raad van toezicht zien verder toe op:

- Goedkeuren van de (meerjaren) begroting die ten grondslag ligt aan de cijfers die in de continuïteitsparagraaf van dit bestuursverslag zijn opgenomen;
- Goedkeuren WNT norm op basis van door de organisatie opgestelde complexiteitspuntenberekening;
- Vaststellen juistheid en rechtmatigheid bezoldiging college van bestuur;
- Toetst op naleving eisen die worden gesteld vanuit de regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016 (gewijzigd d.d. 18 december 2018);
- Er is op basis van door het college van bestuur aangedragen informatie vastgesteld dat door Talent Primair verkregen rijksbijdragen doelmatig zijn ingezet;
- De accountantsrapportages (managementletter en accountantsverslag) zijn besproken in het bijzijn van de extern accountant;
- De jaarstukken 2018 zijn goedgekeurd;
- Er is nadrukkelijk kennis genomen van de onderwijsresultaten en door het college van bestuur genomen acties om deze nog verder te verbeteren.

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020


astrium
onderwijsaccountants b.v.

34

JAARREKENING 2019

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountants bv.

35

Verantwoording beleid

De jaarrekening 2019 is gecontroleerd en goedgekeurd door het accountantskantoor Astrium te Zoetermeer.

Financiële beleid

Het jaar 2019 is afgesloten met een positief resultaat van € 642.811,-. De extra inkomsten, die aanvullend zijn ontvangen voor de eenmalige CAO uitkeringen in 2020 zijn hier grotendeels debet aan. Onze huidige financiële parameters c.q. kengetallen zijn ruim voldoende tot goed. In de afgelopen jaren heeft de stichting de focus gericht op de volgende zaken:

- Aandacht voor de opbouw van de bestemmingsreserve van de scholen en de bovenschoolse reserves en liquiditeiten
- De herpositionering van onze scholen inzake imago, groei & krimp, opheffingsnormen
- Voorgenomen (3x) en recentelijk gerealiseerde nieuw- en verbouw van onze scholen (3x)
- Extra ondersteuningsprogramma's scholen ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs

Schoolse reserves

In deze financiële paragraaf verwijzen we naar de tabel 'reserves scholen. In deze tabel zien we grote onderlinge verschillen tussen de scholen. Scholen met tekorten hebben een taakstellend budget om deze tekorten in te lopen. Door de inzet en overgang naar de aansturing door meerscholen - en locatiedirecteuren verwachten we een betere beheersbaarheid van die scholen met bestaande tekorten. Scholen met positieve reserve overschotten kunnen deze gelden bij de opstart van het nieuwe budget jaar, na goedkeuring, extra inzetten voor personeel, huisvesting en materiele zaken.

Risicobeheersing en reserves

We hebben in het afgelopen jaar opnieuw een risicoanalyse uitgevoerd. De grootste risico's zijn en blijven de eventuele meerkosten voor potentiële arbeidsconflicten, wachtgelders, hoog ziekteverzuim etc.. Thans achten we de overige risico's minimaal door een voldoende beheersing van onze bedrijfsprocessen. Ons weerstandsvermogen (exclusief materiele vaste activa) is daarentegen ruim voldoende ad 22%.

Huisvesting

Onze grote scholen, de Godelinde (deels nieuw- en verbouw) en de Koningin Emma (verhuizing naar een ander pand met renovatie), Dr. Maria (deels nieuw- en verbouw) zijn thans gehuisvest in moderne schoolgebouwen waarbij tevens extra aandacht is geschonken aan energie besparingen. De Dr. Maria is thans 'gasloos'. We verwachten tevens dat dit bijdraagt aan een verbetering van ons imago op stichtingsniveau. De zelfstandige financiering van onze kleine scholen blijft problematisch, opheffing of verdere reductie van de inzet van het aantal fte's behoort tot de mogelijkheden.

Marketing & Imago

Er zijn aanvullend gelden beschikbaar gesteld ter verbeteringen van ons imago. Betreft de wijze van werving van nieuw personeel (in een krappe arbeidsmarkt) en aanvullende promotie activiteiten. Talent primair wil zichzelf positionering als een aantrekkelijk partner in het onderwijsveld om mee samen te werken. Op dit moment zijn er besprekingen met andere scholen die wellicht willen toetreden tot Talent primair.

Behorende bij onze verklaring d.d.

31 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

36

Financiën

Kengetallen

Inleiding

In onderstaande tabel zijn meerdere kengetallen opgenomen. Als er een signaleringswaarde is vastgesteld door de onderwijsinspectie dan staat deze vermeld. Indien bepaalde kengetallen erg afwijken ten opzichte van de signaleringswaarde, kan dit aanleiding zijn tot verder onderzoek naar een financieel risico door de onderwijsinspectie.

Kengetallen in	2019	2018	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Liquiditeit (current ratio)	3	3	< 0,75
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)%	74	73	<30%
Weerstandsvormogen %	22	22	<5%
Hulsvestingsratio%	8,7	8,9	> 10%

Liquiditeit (current ratio)

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Definitie: De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen, kortlopende effecten, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden.

De liquiditeitsratio geeft aan dat 3x keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden, bestaande uit de posten benoemd in de toelichting op de balans onder 2.4 Kortlopende schulden.

De stichting heeft op 31 december 2019 de beschikking over € 6.041.178 aan liquide middelen en daarnaast € 1.938.836 openstaan aan nog te ontvangen bedragen.

Deze bedragen zijn binnen één jaar opelsbaar, waardoor kan worden voldaan aan de openstaande schulden die binnen één jaar voldaan moeten zijn, te weten € 2.679.045

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de organisatie op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Definitie inclusief voorzieningen: Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 30%

Deze definitie van de solvabiliteit geeft aan dat 74% van het totale vermogen uit eigen vermogen ofwel reserves en voorzieningen bestaat, hetgeen inhoudt dat slechts 26% van het totale vermogen gefinancierd wordt met vreemd vermogen. De solvabiliteit is voor 2019 groter dan de signaleringswaarde onderwijsinspectie. In vergelijking met 2018 is de solvabiliteitspositie licht gestegen.

Weerstandsvormogen

Het weerstandsvormogen geeft aan het vermogen om niet-voorziene tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen.

Definitie: Het eigen vermogen gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten). In deze definitie wordt de rol van het eigen vermogen als risicobuffer voor onvoorziene gebeurtenissen benadrukt. Bij toepassing en verankering van het risicomanagement in de organisatie en de functies van de planning & control cyclus blijven altijd risico's achter.

Behorende bij onze verklaring d.d. 30 JUN 2020



astrium 37
onderwijsaccountants b.v.

Voor het opvangen van de mogelijke financiële effecten moet het bestuur voldoende weerstandsvermogen hebben of opbouwen.

In deze definitie wordt de rol van het eigen vermogen als risicobuffer voor onvoorziene gebeurtenissen benadrukt. Het weerstandsvermogen is voor 2019 groter dan de signaleringswaarde onderwijsinspectie.

Noot

Tot en met het jaar 2018 werd er een andere definitie gebruikt bij de berekening van het weerstandsvermogen. De huidige definitie 2019 is een meer gebruikelijk kengetal, vandaar. Dit kengetal dient in algemene zin te worden beoordeeld in samenhang met de aanwezige liquiditeiten, inrichting bedrijfsprocessen en de uitgebreide risico analyse in het bestuursverslag.

Huisvestingsratio

Het kengetal "huisvestingsratio" geeft de verhouding weer tussen de huisvestingslasten en de totale lasten (inclusief financiële lasten).

Definitie: Som van de huisvestingslasten en afschrijvingen gebouwen en terreinen gedeeld door som van de totale lasten (inclusief financiële lasten).

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde > 10%

De huisvestingsratio is voor 2019 lager dan de signaleringswaarde onderwijsinspectie.

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020


astrium 
onderwijsaccountants b.v.

38

Financieel beleid

Financiële positie op balansdatum

Onderstaand treft u de balans aan per 31 december 2019 in vergelijking met 31 december 2018. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Activa	2019	2018	mutatie	Passiva	2019	2018	mutatie
MVA	3.253.952	3.022.666	231.286	Eigen vermogen	6.618.165	5.975.354	642.811
Vorderingen	1.938.835	1.780.842	157.993	Voorzieningen	1.668.099	1.853.099	-185.000
Liquide middelen	6.041.178	5.881.540	159.638	Langlopende schulden	268.655	252.130	16.525
				Kortlopende schulden	2.679.045	2.604.465	74.580
Totaal activa	11.233.965	10.685.048	548.917	Totaal passiva	11.233.965	10.685.048	548.917

Verschillen analyse balans 2019 t.o.v. 2018

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa is toegenomen met € 231.286 ad 911.503 investering en -/ 680.217 afschrijvingen

Vorderingen

De vorderingen zijn toegenomen met € 157.993,- Deze toename is het gevolg van: 107.045 op de lopende debiteuren incl. OCW en gemeenten⁴ en overlopende activa 50.949

Liquide middelen

De liquide middelen zijn toegenomen met ca. € 159.638,- In het kasstroomoverzicht wordt verder uiteengezet hoe dit tot stand is gekomen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is toegenomen met 642.811,- zie par. 2.1. de algemene reserve en de bestemmingsreserve (publiek en privaat).

Voorzieningen

Zie par. 2.2.

Langlopende schulden

De langlopende schulden zijn toegenomen met 16.525,- bestaande uit lening en overlopende passiva

Kortlopende schulden

Een toename van de kortlopende schulden met 74.580,- zijn als volgt te verklaren: ⁵toename crediteuren ad 599.900,- overige afname ad 525.320,- zie par. 2.4

⁴ Totale openstaande vorderingen gemeente per ultimo 2019 is 303.943 Dit betreft voornamelijk de voorfinanciering van de nieuw- verbouw van scholen.

⁵ Door de omzetting van het financiële systeem zijn de lopende crediteuren in 2018 voortijdig betaald

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020


astrium 39
onderwijsaccountants b.v.

Analyse resultaat

De begroting van 2019 liet een resultaat zien van € 0 . Uiteindelijk resulteert een positief resultaat van € 676.489. Het resultaat over het boekjaar 2018 bedroeg 54.499 positief. In de navolgende paragraaf treft u een vergelijking aan en een specificatie van de belangrijkste verschillen.

Analyse realisatie 2019 versus realisatie 2018 en realisatie 2019 versus begroting 2019

Onderstaand een vergelijking van de staat van baten en lasten op basis van gerealiseerde en begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2019 en gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2018.

	Realisatie	Begroting	Verschil	Realisatie	Verschil realisatie
	2019	2019	2019	2018	2019<>2018
Baten					
Rijksbijdragen OCW	28.980.206	27.150.000	1.830.206	26.179.580	2.800.626
Overige overheidsbijdragen	297.132	225.000	72.133	282.393	14.740
Overige baten	1.049.751	736.000	313.751	881.092	168.659
Totaal baten	30.327.089	28.111.000	2.216.089	27.343.065	2.984.025
Lasten					
Personele lasten	24.000.726	23.256.634	744.092	22.081.324	1.919.402
Afschrijvingen	680.217	607.000	73.217	566.551	113.666
Huisvestingslasten	2.573.263	2.349.000	224.263	2.427.100	146.163
Overige lasten	2.431.800	1.903.366	528.434	2.215.425	216.375
Totaal lasten	29.686.006	28.116.000	1.570.006	27.290.400	2.395.606
					0
Saldo baten en lasten	641.083	-5.000	646.083	52.665	588.419
Financiële baten en lasten					
Financiële baten	1.728	5.000	-3.272	1.834	-106
Financiële lasten					
Totaal fin. baten en lasten	1.728	5.000	-3.272	1.834	-106
Totaal resultaat	642.811	0	642.811	54.499	588.312

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

40

Toelichting op de staat van baten en lasten:

Rijksinkomsten 2019	begroting	realisatie	verschil	Afwijking%
Reguliere salarisinkomsten*	18.003.000	19.041.230	1.038.230	5,77
bijzondere aanvul. Bekostiging		473.423	473.423	
Personeel en arbeidsmarktbeleid	3.707.000	3.927.891	220.891	5,96
Prestatiebox	971.000	926.142	-44.858	-4,62
Samenwerkingsverbanden UNITA+PW	709.000	741.980	32.980	4,65
Materiele vergoeding	3.760.000	3.812.087	52.087	1,39
zij Instromers		57.453	57.453	
Totaal rijk	27.150.000	28.980.206	1.830.206	6,74

Reguliere*. Rekening dient te worden gehouden met de uitkering ad +/-7 ton (eenmalige salaris vergoeding ad 1/3 x maandloon) bestemd voor betalingen in 2020

Overige baten 2019	begroting	realisatie	verschil	Afwijking%
Aanvullende zorggelden rugzak IIn, Visio/Auris	10.000	39.357	29.357	293,57
Verhuur	448.000	579.815	131.815	29,42
Ouderbijdragen	78.000	68.285	9.715	12,45
detacheringen	50.000	78.340	28.340	56,68
Diversen	150.000	283.954	133.954	89,30
Totaal overige	736.000	1.049.751	313.751	42,63

Financiële baten

Door de zeer lage marktrente zijn de renteopbrengsten de afgelopen jaren afgenomen to bijna nihil.

Investerings en financieringsbeleid

Het beleid van de stichting is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van die investeringen waarvoor geen subsidie van derden wordt ontvangen. De liquiditeit van de stichting, is gezien de liquiditeitsratio ad.

3, is goed te noemen. Er is derhalve geen aanleiding voor het aantrekken van vreemd vermogen. De investeringen van 2019 zijn dan ook met eigen middelen gefinancierd.

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020


astrium 41
onderwijsaccountants b.v.

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 euro's.

Activa en passiva 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 boekjaar

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. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Voor een uiteenzetting ten einde vast te kunnen stellen of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering, wordt verwezen naar de opgenomen paragraaf Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa.

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



Categorie	Afschrijvings- termijnen in jaren	Afschrijvings- percentage per Jaar	Activerings- grens in €
Leermiddelen	9	11	500
<u>ICT</u>			
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
<u>Meubilair</u>			
Leerlingen sets	20	5	500
Stoelen docenten	10	10	500
Meubilair personeel	20	5	500
Kasten	40	2,5	500
Overige	20	5	500
<u>Overige</u>			
Installaties	15	7	500
Huishoudelijke apparatuur	5	20	500
Audiovisuele apparatuur	5	20	500

Gebouwen

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode tussen de werkzaamheden van groot onderhoud.

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.



Elgen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserves en bestemmingsreserves.

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

Vorzieningen

Vorzieningen 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 nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen

Vorzieningen 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.

Stelselwijziging voorziening jubilea

Er heeft een stelselwijziging plaatsgevonden voor wat betreft de verantwoording van de jubileumvoorziening. Voorheen werd deze bepaald aan de hand van € 825,- per FTE. Dit is gewijzigd naar verantwoording tegen contante waarde.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de CAO dienen te worden betaald. Daarbij wordt rekening gehouden met de datum van Indiensttreding in het onderwijs, blijfkanspercentage en een uitkering bij 25 en 40-jarig jubileum conform de CAO. De voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde, de disconteringsvoet bedraagt 1,0%.

Voorziening langdurig zleken

Betreft een verplichting in verband met doorbetalingen van loon als gevolg van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid voor maximaal 2 jaar, waarbij het risico niet is verzekerd.

Voorziening grootonderhoud

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. Talent Primair maakt gebruik van de overgangsregeling. 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. Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2019 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1.



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

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruit ontvangen 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 gemortiseerde 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 toegezegde pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor de 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 terug storting leidt of toekomstige betalingen.



Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen elgen 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 2016 geen indexatie plaatsgevonden
- De dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2019: 97,8%
- 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 terug storting 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 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.

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid. Talent primair leeft de eisen na, conform de regeling beleggen, belenen en derivaten 2016 (gewijzigd d.d. 18 december 2018)



Balans per 31 december 2019

En vergelijkende cijfers 2018, na verwerking resultaatbestemming

	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
	€	€
1 ACTIVA		
1.1 Vaste activa		
1.1.2 Materiele vaste activa	<u>3.253.952</u>	<u>3.022.666</u>
Totaal vaste activa	3.253.952	3.022.666
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen	1.938.836	1.780.842
1.2.4 Liquide middelen	<u>6.041.178</u>	<u>5.881.540</u>
Totaal vlottende activa	7.980.013	7.662.382
TOTAAL ACTIVA	<u><u>11.233.965</u></u>	<u><u>10.685.048</u></u>
2 PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen	6.618.165	5.975.354
2.2 Voorzieningen	1.668.099	1.853.099
2.3 Langlopende schulden	268.655	252.130
2.4 Kortlopende schulden	<u>2.679.045</u>	<u>2.604.465</u>
TOTAAL PASSIVA	<u><u>11.233.965</u></u>	<u><u>10.685.048</u></u>

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020


astrium
onderwijsaccountants bv.

47

Staat van baten en lasten

En vergelijkende cijfers 2018

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW Overheidsbijdragen en subsidies overige	28.980.206		27.150.000		26.179.580	
3.2 overheden	297.133		225.000		282.393	
3.5 Overige baten	1.049.751		736.000		881.092	
<i>Totaal baten</i>		30.327.089		28.111.000		27.343.065
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	24.000.726		23.256.634		22.081.324	
4.2 Afschrijvingen	680.217		607.000		566.551	
4.3 Huisvestingslasten	2.573.263		2.349.000		2.427.100	
4.4 Overige lasten	2.431.800		1.903.366		2.215.425	
<i>Totaal lasten</i>		29.686.006		28.116.000		27.290.400
<i>Saldo baten en lasten</i>		641.083		-5.000		52.665
Financiële baten en 6 lasten						
6.1 Financiële baten	1.728		5.000		1.834	
6.2 Financiële lasten	0		0		0	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		1.728		5.000		1.834
Resultaat (na belasting)		642.811		0		54.499

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium 48
onderwijsaccountants b.v.

Kasstroomoverzicht 2019

		2019		2018	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Saldo baten en lasten			641.083		52.665
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:					
Afschrijvingen	4.2	680.217		566.551	
Mutatie Reserve projecten Overige	2.1.1.2.9	-		0	
Mutatie voorzieningen	2.2	-185.000		-178.146	
			495.216		388.405
Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat					
vorderingen	1.2.2	-157.994		371.067	
Kortlopende schulden	2.4	74.580		-663.471	
			-83.413		-292.404
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal			1.052.886		148.666
Kasstroom uit bedrijfsoperaties					
Ontvangen/betaalde rentes		1.728		5.810	
			1.728		5.810
Kasstroom uit operationele activiteiten			1.054.614		154.476
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
(Des)Investerings in materiele vaste activa	1.1.2	-911.503		-997.831	
(Des)Investerings in financiële vaste activa	1.1.3	0		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-911.503		-997.831
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Nieuw opgenomen leningen	2.3	16.525		22.609	
Aflossing langlopende schulden	2.3			-95.272	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			16.525		-72.663
Mutatie geldmiddelen		1.2.4	159.638		-916.019

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

		2019		2018	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		5.881.540		6.797.559	
Mutatie boekjaar liquide middelen		159.638		-916.019	
Stand liquide middelen per 31-12			6.041.178		5.881.540

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

1.1	Vaste Activa	1.1.2.1	1.1.2.3	1.1.2.4	
1.1.2	Materiele vaste activa	Gebouwen	Inventaris en apparatuur	Overige materiele vaste activa	Totaal materiele vaste activa
Stand per 01-01-2019					
	Verrijgings- of waarderingsprijs	€ 289.798	€ 5.003.370	€ 1.747.262	€ 7.040.430
	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	133.007	2.893.611	991.146	4.017.764
	Materiele vaste activa per 01-01-2019	156.791	2.109.759	756.116	3.022.666
Verloop gedurende 2019					
	Investeringen	31.682	367.434	512.387	911.503
	Afschrijvingen	11.255	149.695	519.267	680.217
	Mutaties gedurende 2019	20.427	217.739	-6.880	231.286
Stand per 31-12-2019					
	Verrijgings- of vervaardigingsprijs	321.480	5.370.804	2.259.648	7.951.932
	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	144.262	3.043.306	1.510.413	4.697.981
	Materiele vaste activa per 01-01-2019	177.218	2.327.498	749.235	3.253.952

1.2 Vlottende activa

1.2.2	Vorderingen	31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
1.2.2.1	Debiteuren	165.556		154.567	
1.2.2.2	OCW Gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	1.290.492		1.254.692	
1.2.2.3		303.943		243.687	
	Subtotaal vorderingen		1.759.991		1.652.946
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	62.104		12.393	
	Te ontvangen				
1.2.2.14	Interest	0		263	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	116.741		115.240	
	Overlopende activa				
	Totaal vorderingen				

178.845 127.806
 Behorende bij onze verklaring d.d.
 1.938.836 1.780.842
 30 JUN 2020
 astrium
 onderwijssaccountants b.v.

	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
1.2.4 Liquide middelen				
1.2.4.1 Tegoeden op kasmiddelen	-		22	
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	6.041.178		5.881.518	
		6.041.178		5.881.540

Tegoeden op bankrekeningen

De liquide middelen zijn toegenomen. In het kasstroomoverzicht wordt uiteengezet hoe dit tot stand is gekomen.

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
	1-1-2019	2019	mutaties	31-12-2019
2.1.1.1 Algemene reserve	5.118.111	515.963	0	5.634.074
2.1.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	542.137	126.848	0	668.985
2.1.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	315.106	-	0	315.106
Totaal Eigen vermogen	5.975.354	642.811	0	6.618.165

Algemene reserve

De algemene reserve is toegenomen door toevoeging van het positieve resultaat op de exploitatie.

Bestemmingsreserves (publiek)

De bestemmingsreserves bestaat uit het surplus op de gewenste omvang van de reserve van de scholen conform onderstaande tabel.



Reserve scholen.

De Tweemeester is gecompenseerd in de dotatie o.b.v. 'de kleine scholen regeling' ad 35.000 euro. Tevens is de PC Hoofd gecompenseerd met 108.398 vanwege de opstart c.q. overgang naar het nieuwe IKC te Mulden.

Noot. Zie ook pagina 35, verantwoording beleid.

Reserves scholen	saldo t/m 2018	resultaat 2019	Opname /dotatie	saldo ultimo2019	Inkomsten	Inkomsten*5%	surplus reserve
Sterrenwachter L'D	52.695	-13.632		39.063	865.313	43.266	-4.203
Triangel	276.255	25.217	-30.233	271.239	1.112.633	55.632	215.607
Godellinde	273.154	200.501	-75.000	398.655	2.986.989	149.349	249.306
Comenius	33.330	-41.760		-8.430	548.547	27.427	-35.857
Hobbedob	65.441	-58.863		6.578	728.334	36.417	-29.839
K'foelie	-11.021	20.154		9.133	642.890	32.145	-23.012
Meester Kremer	77.398	53.420	-57.800	73.218	700.346	35.017	38.201
Tweemaster	-120.948	-26.897	35.000	-112.845	430.214	21.511	-134.356
Bijvanck	35.490	12.121		47.611	989.272	49.464	-1.853
OBB	-66.022	-45.977		-111.999	2.061.210	103.061	-215.060
LMS	157.230	49.966		207.196	1.264.099	63.205	143.991
Catamaran	-9.098	41.384		32.286	502.350	25.118	7.169
Linde	-67.630	-46.368		-113.998	647.242	32.362	-146.360
Kon. Emma	-5.279	-58.633		-63.912	1.860.825	93.041	-156.953
Ploeg	115.777	106.357	-6.552	215.582	1.065.139	53.257	162.325
Sterrenwachter H'sum	-150.098	36.933		-113.165	501.840	25.092	-138.257
GK	48.246	11.626		59.872	758.046	37.902	21.970
Zuidwend	116.156	142.932		259.088	1.027.846	51.392	207.696
Curtevenne	155.582	90.757	-85.000	161.339	1.120.387	56.019	105.320
Vinkenbaan/PC	1.072	-109.470	108.398	0	952.160	47.608	-47.608
DMS	136.942	79.349		216.291	1.589.828	79.491	136.800
2e Monte.	157.119	70.244	-44.462	182.901	1.015.494	50.775	132.126
Graaf Floris	173.311	65.875		239.186	1.147.078	57.354	181.832
Totaal	1.445.102	605.236	-155.449	1.894.889	24.518.082	1.225.904	668.985

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium 52
onderwijsaccountants b.v.

2.2	Vorzieningen	Stand per 01-01- 2019	Dotatie 2019	Onttrekking 2019	Vrijval 2019	Stand per 31-12- 2019	Bedrag < 1 Jaar	Bedrag 1 t/m 5 Jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Overige personele voorzieningen	277.485	325.619	34.098	58.635	510.371	335.619	174.752
2.2.3	Voorziening voor groot onderhoud	1.575.614	820.000	1.237.886	0	1.157.728	123.599	1.034.129
	Totaal voorzieningen	1.853.099	1.145.619	1.271.984	58.635	1.668.099	459.218	1.208.881
2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per 01-01- 2019	Dotatie 2019	Onttrekking 2019	Vrijval 2019	Stand per 31-12- 2019	Bedrag < 1 Jaar	Bedrag 1 t/m 5 Jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.1	Voorziening langdurig zieken	0	325.619	0	0	325.619	325.619	-
2.2.1.5	Jubileum uitkeringen	277.485	0	34.098	58.635	184.752	10.000	174.752
	Totaal personele voorz.	277.485	325.619	34.098	58.635	510.371	335.619	174.752

Bij het opstellen van de Jaarrekening 2019 zijn er geen aanspraken duurzame inzetbaarheid opgebouwd (conform artikel 8a CAO Primair Onderwijs). Om deze reden is in 2019 geen voorziening van duurzame inzetbaarheid gevormd.

2.3	Langlopende schulden	Stand per 01- 01-2019	Dotatie 2019	Onttrekking 2019	Vrijval 2019	Stand per 31- 12-2019	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.3.7	Overige langlopende schulden	252.130	16.525	-	-	268.655	61.121	207.534
		252.130	16.525	-	-	268.655	61.121	207.534
2.3.7	Overige langlopende schulden	Stand per 01- 01-2019	Dotatie 2019	Onttrekking 2019	Vrijval 2019	Stand per 31- 12-2019	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.3.7.4	Leningen o/g	180.235	5.097	-	-	185.332	36.161	149.171
2.3.7.5	Vooruitontvangen investeringsubsidies	71.895	11.428	-	-	83.323	24.960	58.363

Behorende bij onze verklaring d.d.

- 185.332 36.161 149.171

- 83.323 24.960 58.363

30 JUN 2020
astrium 53
onderwijsaccountants b.v.

**Totaal overige
langlopende
schulden**

252.130 16.525 - - 268.655 61.121 207.534

**2.4 Kortlopende
schulden**

	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
2.4.8 Crediteuren	648.324		48.424	
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	932.249		947.533	
2.4.10 Schulden ter zake van pensioenen	307.649		249.715	
2.4.12 Overige kortlopende schulden	30.611		201.459	
Subtotaal kortlopende schulden		1.918.833		1.447.131
Vooruitontvangen subsidies				
2.4.14 OCW	-		146.683	
2.4.17 Vakantiegeld	734.708		682.426	
2.4.19 Overige overlopende passiva	25.504		328.225	
Overlopende passiva		760.212		1.157.334
Totaal Kortlopende schulden		2.679.045		2.604.465

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium

overnameaccountants b.v.

54

3 Baten

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen						
3.1.1 Rijksbijdragen						
3.1 Rijksbijdrage OCW	28.980.206		27.150.000		26.179.580	
Totaal Rijksbijdrage		28.980.206		27.150.000		26.179.580
3.1.2 Overige subsidies						
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	297.133		225.000		282.393	
Totaal Rijksbijdragen		297.133		225.000		282.393
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		1.049.751		736.000		881.092
Totaal Rijksbijdragen		30.327.089		28.111.000		27.343.065
3.2 Overheidsbijdragen en - subsidies overige overheden						
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en - subsidies overige overheden						
Totaal Overige overheidsbijdragen en - subsidies overige overheden	297.133		225.000		282.393	
3.2.2.2 Totaal Overige overheidsbijdragen en - subsidies overige overheden		297.133		225.000		282.393
Totaal overige overheidsbijdragen en - subsidies overige overheden		297.133		225.000		282.393
3.5 Overige baten						
3.5.1 Verhuur	579.815		448.000		385.310	
3.5.2 Detachering personeel	78.340		50.000		49.810	
3.5.5 Ouderbijdragen	68.285		78.000		152.301	
3.5.10 Overige	323.311		160.000		293.671	
Totaal overige baten		1.049.751		736.000		881.092

Behorende bij onze verklaring d.d. 30 JUN 2020

152.301
293.671

astrium 55
onderwijsaccountants b.v.

4 Lasten

4.1 Personeelslasten	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1 Lonen en salarissen	17.332.745		16.749.132		16.352.048	
4.1.1.2 Sociale lasten	2.349.014		2.300.000		2.242.456	
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	610.717		610.000		736.234	
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds	24.931		25.000		29.799	
4.1.1.5 Pensioenpremies	2.733.333		2.700.000		2.144.510	
Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		23.050.741		22.384.132		21.505.047
4.1.2 Overige personele lasten						
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	202.274		0		92.749	
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	0		0		33.337	
4.1.2.3 Overig	0		977.500		653.050	
	945.789					
Totaal overige personele lasten		1.148.063		977.500		779.136
4.1.3 Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.2 Uitkeringen vervangingsfonds			71.998		68.727	
4.1.3.3 Overige uitkeringen personeel	198.077		33.000		134.132	
Af: Ontvangen uitkeringen personeel		198.077		104.998		202.859
Totaal personele lasten		24.000.726		23.256.634		22.081.324

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal fte's aantal bedraagt 327,60 in 2019 (2018: 311,80), de verdeling daarbij is als volgt:

	2019	2018
Bestuur / Management	27,50	25,30
Personeel primair proces	266,50	263,10
Ondersteunend personeel	33,60	23,40
Totaal aantal werknemers	327,60	311,80



4.2	Afschrijvingen	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiele vaste activa	680.217		607.000		566.551	
	Totaal afschrijvingen		680.217		607.000		566.551
4.3	Huisvestingslasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	101.499		113.518		105.492	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	252.349		200.000		229.155	
4.3.4	Energie en water	473.777		430.000		478.951	
4.3.5	Schoonmaakkosten	715.240		630.200		692.692	
4.3.6	Belastingen en heffingen	118.433		75.000		81.500	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	820.000		820.000		762.500	
4.3.8	Overige huisvestingskosten	91.964		80.282		76.810	
	Totaal huisvestingslasten		2.573.263		2.349.000		2.427.100
4.4	Overige lasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	336.460		200.000		408.729	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	1.502		0		21.049	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	845.580		878.000		870.495	
4.4.5	Overige	1.248.258		825.366		915.152	
	Totaal overige lasten		2.431.800		1.903.366		2.215.425
6.1	Financiële baten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	1.728		5.000		1.834	
	Totaal financiële baten		1.728		5.000		1.834
6.2	Financiële lasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten	-		-		-	
	Totaal financiële lasten		-		-		-

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium 57
 onderwijsaccountants b.v.

Bestemming van het resultaat

		Resultaat 2019
2.1.1	Algemene reserve (publiek)	515.963
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>	
	Reserve projecten Overige	149.028
	Reserve nulmeting	<u>-22.180</u>
	<u>Totaal bestemmingsreserves</u>	126.848
	Totaal resultaat	<u>642.811</u>

Gebeurtenissen na balansdatum

In maart 2020 is Nederland getroffen door een uitbraak van het Corona-virus. Voor Stichting Talent Primair betekende dit dat de scholen vanaf maart t/m 11 mei 2020 gesloten waren. Het onderwijs werd eerst "op afstand" gegeven en sinds 11 mei op een passende manier met inachtneming van de richtlijnen vanuit de overheid. Dit heeft impact op het proces van onderwijs geven, hoewel het onderwijs wel door kan gaan. Op dit moment wordt verwacht dat de financiële impact op het vermogen en het jaarresultaat 2020 beperkt zal zijn, omdat de baten (bekostiging door OCW) gecontinueerd worden en ook het personeel gewoon wordt doorbetaald.

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrum
onderwijsaccountants b.v.

58

Verbonden partijen

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

Verbonden partij

Statutaire naam	Juridische vorm 2019	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen	Resultaat jaar 2019	Omzet 2019	Verklaring art. 2:403	Deelname percentage	Consolidatie ja/nee
				31-12-2019			BW ja/nee		
				€	€	€			
Unita SWV Passend Onderwijs	Stichting	Hilversum	4	-	-	-	Nee	0%	Nee
Passenderwijs	Stichting	Woerden	4	-	-	-	Nee	0%	Nee
				-	-	-			

Code activiteiten: 1. Contractonderwijs, 2. Contractonderzoek, 3. Onroerende zaken, 4. Overige



Verantwoording subsidies

Model G

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op EL&I subsidies)

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Bedrag van toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie zij-instroom	998025	1-05-19	20.000	20.000	Ja
Subsidie zij-instroom	998035	1-05-19	20.000	20.000	Ja
Subsidie zij-instroom	1004741	1-08-19	20.000	20.000	Ja
Totaal			60.000	60.000	

G1-A Beknopt gespecificeerd

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Prestatie afgerond?
Lerarenbeurs	2016/2/246926	20-09-2016	Ja
Lerarenbeurs	2017/2/541192	20-09-2017	Ja
Subsidie studieverlof	2018/2/945284	20-09-2018	Ja

Behorende bij onze vermelding d.d.

30 JUN 2020

astium
onderwijsinnovaties b.v.

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar


Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Toewijzing				
			Bedrag van toewijzing	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Te verrekenen ultimo verslagjaar
Niet van toepassing			-	-	-	-	-
Totaal			-	-	-	-	-

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Toewijzing				Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
			Bedrag van toewijzing	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	
Niet van toepassing			-	-	-	-	-
Totaal			-	-	-	-	-

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020



astrium
onderwijscoöperatie bv.

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen

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 functiewaardingsverhoudingen. 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 instellingscriterium	2019
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	10
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	152.000

Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2019.



De WNT is van toepassing op Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek . Het voor Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 €152.000.

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling, alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2019

Leidinggevende topfunctionaris			
Aanhef	De heer	Mevrouw	De heer
Voorletters	R.	F.H.	W.J.J.
Tussenvoegsel			van
Achternaam	Hoogendoorn	Hooglandt	Brecht

Functiegegevens			
Functie(s)	Voorzitter college van bestuur	Lid college van bestuur	voorzitter/lid college van bestuur
Aanvang functievervulling	01-05	01-01	01-01
Einde functievervulling	31-12	31-12	11-08
Omvang dienstverband (in fte)	1,000	0,900	1,000
Dienstbetrekking	ja	ja	Ja

Bezoldiging 2019			
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 57.443,52	€ 92.285,43	€ 80.569,68
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 9.650,32	€ 14.789,32	10.767,49
Bezoldiging	€ 67.093,84	€ 107.074,75	€ 91.337,17
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 102.027,40	€ 136.800,00	€ 92.865,75
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2018



Leidinggevende topfunctionaris			
Aanhef	De heer	Mevrouw	De heer
Voorletters	R.	F.H.	W.J.J.
Tussenvoegsel			van
Achternaam	Hoogendoorn	Hooglandt	Brecht

Functiegegevens			
Functie(s)	n.v.t.	Lid college van bestuur	Voorzitter college van bestuur
Aanvang functievervulling	n.v.t.	01-09	01-01
Omvang dienstverband (in fte)	n.v.t.	31-12	31-12
Omvang dienstverband (in fte)	n.v.t.	0,900	1,000
Dienstbetrekking	n.v.t.	Ja	Ja

Bezoldiging 2018			
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	n.v.t.	€ 28.701,00	€ 121.368,00
Beloningen betaalbaar op termijn	n.v.t.	€ 5.008,00	€ 18.220,00
Bezoldiging	n.v.t.	€ 33.709,00	€ 139.588,00
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	n.v.t.	€ 48.800,00	€ 146.000,00

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

Dit is niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen.

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Gegevens 2019								
Aanhef	Mevrouw	De heer	De heer	De heer	De heer	De heer	Mevrouw	Mevrouw
Voorletters	G.H.H.	M.P.	J.K.	C.J.	A.	P.N.M.	M.S.J.	M.L.
Tussenvoegsel			van der					
Achternaam	Vaes	Angenent	Waals	Brouwer	Najlb	Sijm	Hendriks Vettehen	Daarnhouters-Beers

Functievervulling in 2019								
Functiecategorie	Lid	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-09	01-01	01-01	01-09	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12	31-07	31-12	31-12	31-07	31-07	31-12

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020



astrium
onderwijsaccountants b.v.

Bezoldiging In 2019								
Totale bezoldiging	3.750	11.250	3.543	2.500	7.500	3.543	3.543	7.500
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	5.065	22.800	8.828	5.080	15.200	8.828	8.828	15.200
Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	3.750	11.250	3.543	2.500	7.500	3.543	3.543	7.500

De reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan

n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling

n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Gegevens 2018						
Aanhef Voorletters Tussenvoegsel Achternaam	De heer M.P. Angenent	De Heer J.K. van der Waal	De Heer A. Najlb	Mevrouw M.S.J. Hendriks Vettehen	Mevrouw M.L. Daarnhouwer- Beers	De Heer P.N.M. Sijm

Functieervulling in 2018						
Functiecategorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12

Bezoldiging in 2018						
Totale bezoldiging	10.500	6.073	6.073	6.073	6.073	6.073
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	21.900	14.600	14.600	14.600	14.600	14.600
Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

De reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan

n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
--------	--------	--------	--------	--------	--------

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling

n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
--------	--------	--------	--------	--------	--------

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder.

Dit is niet van toepassing.

1e. De totale bezoldiging van een topfunctionaris alsmede degene die op grond van zijn/haar voormalige functie

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020



astrium
onderwijsaccountants b.v.

65

nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen.

Dit is niet van toepassing.

1f. In het geval een leidinggevende topfunctionaris, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris.

Dit is niet van toepassing.

3. Overige rapportage verplichtingen op grond van de WNT

Naast de hier voorgaand vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.



Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Rechten

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

Verplichtingen

De volgende niet uit de balans blijvende verplichtingen worden hieronder toegelicht.

Volg Nr.	Omschrijving	Periode van t/m	Looptijd maanden	Bedrag per maand €	Bedrag verslag- jaar €	Bedrag < 1 Jaar €	Bedrag 1-5 Jaar €	Bedrag > 5 Jaar €	Bedrag totaal €
1	Toshiba	02-2018 t/m 02-2023	60	4.896	56.352	56.352	112.714		225.418
2	St. Novum (huur kantoor)	06-2018 t/m 06-2020	24	5.083	60.996	30.498			30.498

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020


astrium
onderwijsaccountants b.v.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Plaats, datum

Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek

Dhr. R. Hoogendoorn
Bestuurder

Mevr. Drs. G.H.H. Vaes
Voorzitter raad van toezicht



OVERIGE GEGEVENS

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

Statutaire bestemming van het resultaat

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



Gegevens over de rechtspersoon

Naam: Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek
Adres: Amersfoortsestraatweg 180c, 1272 RR Hulzen
Telefoon: 035 525 7578
Emailadres: info@talentprimair.nl
Website: www.talentprimair.nl
Bestuursnummer: 41376

Contactpersoon: Dhr. R. Hoogendoorn
Telefoon: 035 525 7578
Emailadres: info@talentprimair.nl

Brinnummers	School
04HM	Jenaplanschool De Sterrenwachter
05WK	Schoolvereniging De Larense Montessorischool
05ZS	Openbare Basisschool De Zuidwend
06BO	Curtevenne-Basisschool
08FE	Basisschool De Vinkenbaan
08JZ	Dr Maria Montessorischool
09JV	Tweede Montessorischool
10BE	Graaf Florisschool
10DA	Openbare Basisschool De Triangel
11AY	Godelindeschool
11NU	Comeniusschool voor Basisonderwijs
11OB	Montessorischool Gouden Kraal
11UH	Basisschool de Hobbedob
12RE	Openbare Basisschool Kamperfoelle
18ED	Meester Kremer-School
18GF	De Tweemaster
18IC	Basisschool Blijvanck
18KB	Basisschool Dorp
18KI	Samenwerkingschool De Catamaran
18LT	De Linde
18MA	Basisschool Koningin Emma
19JJ	Basisschool De Ploeg

Behorende bij onze verklaring d.d.

30 JUN 2020

astrium
onderwijsaccountants b.v.

71

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

BIJLAGE 1 - Ondersteuningspiramide

