Jaarverslag 2021

Stichting Basisonderwijs
Gooi- en Vechtstreek

Talent Primair

Inhoud

1. Voorwoord 4

2. Het schoolbestuur 6

2.1 Organisatie 6

2.2 Profiel 12

2.3 Strategisch beleidsplan 15

2.4 Toegankelijkheid & toelating 15

2.5 Dialoog 16

3. Verantwoording beleid 17

3.1 Onderwijs & kwaliteit 17

3.2 Passend onderwijs 26

3.3 Nationaal Programma Onderwijs 28

3.4 Strategisch Personeelsbeleid 32

3.5 Werkdrukmiddelen 35

3.6 Huisvesting & facilitaire zaken 36

4. Verantwoording financiën 41

4.1 Financiële beleidsplan en meerjarenbegroting 41

4.2 Continuïteitsparagraaf 42

4.3 Risicoparagraaf 45

4.4 Allocatie van middelen 48

4.5 Treasury 49

Jaarrekening 50

1. Verantwoording beleid 51

2. Financiën 53

2.1 Kengetallen 53

2.2 Financieel beleid 53

3. Jaarrekening 59

3.1. Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling 59

3.2 Balans per 31 december 2021 67

3.3 Staat van baten en lasten 68

3.4 Kasstroomoverzicht 2021 70

3.5 Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans 71
3.6 Gebeurtenissen na balansdatum 79
3.7 Verbonden partijen 79
3.8 Model G 80
3.9 WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen 80
3.10 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen 85
3.11 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders 86
4. Overige gegevens 87
4.1 Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat 87
4.2 Gegevens over de rechtspersoon 87

1. Voorwoord

Beste lezer,

Het jaar 2021 was een jaar van mooie ontwikkelingen, aanpassingen aan de maatregelen tijdens de coronapandemie en een extra beroep op de veerkracht van kinderen, medewerkers en ouders. Hun 'leerKRACHT' bleek weer ongekend. Het was een uitdaging om focus te houden op goed onderwijs, fysiek of op afstand, maar onze leerkrachten bleken daar toch toe in staat. Het thema kansengelijkheid leverde de inspiratie voor waardevolle gesprekken met partners en zorgde voor een sterk gevoel van saamhorigheid. Niet alleen 'zijn wie je bent en worden wat je wil' maar ook 'gezien' worden is extra belangrijk in een tijd waarin het lastig is om persoonlijk contact te houden.

Het was ook een jaar met nieuwbouwplannen, samenwerking in de wijk en intensieve contacten met maatschappelijke organisaties. Er zijn talloze voorbeelden van prachtige ontwikkelingen op de scholen, die Talent Primair en het primair onderwijs in de Gooi- en Vechtstreek hebben verrijkt. Als organisatie ontwikkelde Talent Primair zich verder op basis van de besturingsfilosofie 'autonomie in verbondenheid'. Schoolbezoeken en kwaliteitsgesprekken versterkten de inhoudelijke verbinding tussen bestuur, directie & IB en school. Onze medewerkers vonden elkaar in zogenoemde 'binnenkringen' en scholen werkten nauw samen in clusters. Uit het Talent Primair Handboek kwamen kwaliteitskaarten voort. Verder bouwden wij ons Intranet verder uit en besteedden aandacht aan 'Meesterschap Primair'. Dergelijke initiatieven helpen ons om Talent Primair toekomstbestendig te maken en de bevlogenheid van onze medewerkers vast te houden.

In dit bestuursverslag geeft Talent Primair weer hoe het jaar 2021 is verlopen. We blikken terug en belichten de volgende thema's:

- Strategisch personeelsbeleid
- Passend onderwijs
- Allocatie van middelen
- Werkdruk
- Onderwijsachterstanden
- Het Nationaal Programma Onderwijs

Verder leggen we verantwoording af over de doelmatige en rechtmatige besteding van de financiële middelen. We lichten de risico's en de continuïteit van de financiële positie van Talent Primair nader toe.

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het schoolbestuur. Wij nodigen u uit om te reageren op de inhoud van het verslag en de dialoog met ons aan te gaan.

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 vijf Montessorischolen, een Daltonschool en twee Jenaplanscholen. Talent Primair is het bevoegd gezag van 24 scholen (24 locaties, 22 brinnummers).[1]

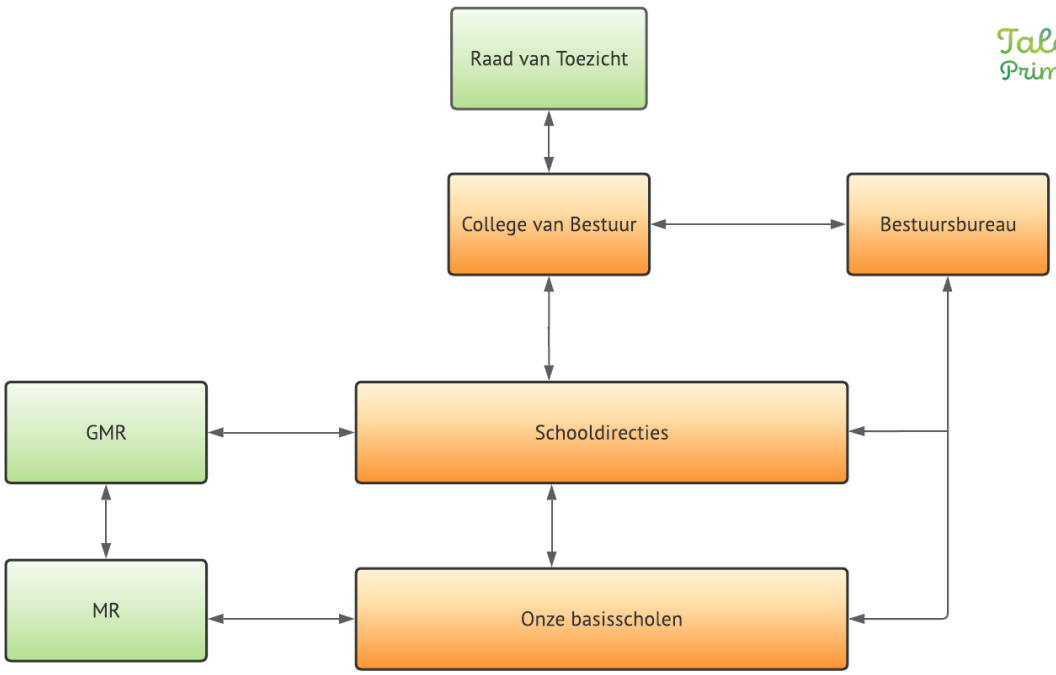
Juridische structuur

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

De organisatiestructuur van Talent Primair ziet er als volgt uit:

1 Zie hoofdstuk 4.2 voor een overzicht van onze scholen.



Governance

In de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs liggen de basisprincipes vast voor de professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het college van bestuur werkt volgens deze code en wijkt er niet van af. De betrokken gemeenten van de onderwijslocaties van Talent Primair hebben hun toezichthoudende rol vastgelegd in de statuten van de regiegroep waarin de gemeenten zich verenigd hebben.

Functiescheiding

De raad van toezicht en het college van bestuur zijn verantwoordelijk voor de governance structuur van Talent Primair en voor de naleving van de door hen onderschreven branchecode governance. De governance codes en de governance-structuur vormen het 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 een dualistisch bestuursmodel ('two-tier board') van toepassing, waarbij de raad van toezicht de verantwoordelijkheid heeft om toezicht te houden op het uitgevoerde beleid van het bestuur. De uit vijf leden bestaande raad van toezicht laat zich waar nodig adviseren door de Vereniging van Toezichthouders in OnderwijsInstellingen (VTOI-NVTK).

Bestuur

Het huidige bestuur wordt gevormd door de heer R. Hoogendoorn, voorzitter college van bestuur, en mevrouw F.H. Hooglandt, lid college van bestuur. Beiden zijn aangesteld door de raad van toezicht.

Samenstelling raad van toezicht

In 2021 was de samenstelling van de raad van toezicht als volgt:

Functie	Naam	Benoemingsdatum
Voorzitter	Mevrouw drs. G.H.H. Vaes	1 september 2019
Vice voorzitter	De heer dr. ing. C.J. Brouwer	1 september 2019
Lid	Mevrouw M.C.J. Mulder	1 januari 2020
Lid	De heer drs. H.J. Spronk	1 januari 2020
Lid	Mevrouw drs. C.P.M. van Oorschot	1 september 2020

De voorzitter en de leden van de raad bekleden geen functies of nevenfuncties waardoor belangenverstrengeling met de activiteiten van de raad van toezicht kan optreden. Een overzicht van de nevenactiviteiten:

Naam	Nevenfunctie
Mevrouw drs. G.H.H. Vaes	Lid Raad van Advies INHOLLAND Haarlem Lid Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden
De heer dr. ing. C.J. Brouwer	Voorzitter bestuur Financieel Fit Rivierenland Voorzitter Tech Express Lid Borgingscommissie One Planet Lid raad van advies Moedige Dialoog Lid raad van advies ESTI Assessor en examiner WISP (APMG) (*) Samenwerkingspartner Open Innovation Academy (*) Eigenaar C.J. Brouwer Consultancy (*)
De heer drs. H.J. Spronk	Bestuurslid Vereniging Kwaliteitsbevordering Bestuurders Beroepsonderwijs (VKBBO) Bestuurslid MBOexcellent Boardlid Human Capital Agenda, Economic Board Utrecht
Mevrouw drs. C.P.M. van Oorschot	Bestuurslid en voorzitter Depositogarantiefonds Bestuurslid en voorzitter Stichting Beleggers Compensatiefonds Lid Stichtingsraad Netspar Lid Adviesraad Erasmus Platform for sustainable value creation Bestuurslid en penningmeester Universiteitsfonds Tilburg
Mevrouw M.C.J. Mulder	Lid raad van toezicht MBO Amersfoort

(*) bezoldigd

Voor een volledig overzicht van de werkwijze en werkzaamheden van de raad van toezicht verwijzen wij u naar het verslag intern toezicht 2021.

Gemeenschappelijke medezeggenschap

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Talent Primair bestaat uit afgevaardigden van de medezeggenschapsraden van de basisscholen van Talent Primair. Dit zijn bij voorkeur ouderleden of personeelsleden uit de MR'en. Een MR kan ook een ouder of leerkracht van de school afvaardigen die geen MR-lid is. In dat geval worden duidelijke afspraken gemaakt over de interne informatie-uitwisseling. Alle scholen binnen de stichting mogen een GMR-lid leveren.

Net als in voorgaande jaren waren in 2021 niet alle scholen in staat om een afgevaardigde te vinden voor de GMR. Het is wel duidelijk dat het medezeggenschapswerk op alle Talent Primair-scholen de aandacht heeft en dat het aantal GMR-leden stabiel is.

De aangesloten basisscholen zijn OBS Blaricum (Blaricum), OBS Bijvanck (Blaricum), SWS de Catamaran (Loosdrecht), OBS Comenius (Naarden), OBS Curtevenne (Kortenhoef), OBS de Godelinde (Naarden), OBS Graaf Floris (Loenen aan de Vecht), OBS Hobbedob (Weesp), OBS Kamperfoelie (Huizen), OBS Koningin Emma (Bussum), OBS de Linde (Loosdrecht), OBS Meester Kremer (Nederhorst den Berg), OBS De Ploeg (Laren), OBS de Triangel (Weesp), OBS de Tweemaster (Nigtevecht), OBS de Vinkenbaan/OBS PC Hooft (Muiderberg/Muiden), OBS de Zuidwend (Eemnes), Bussumse Montessorischool (Bussum), Larense Montessorischool (Laren), Dr. Maria Montessorischool (Huizen), Montessorischool De Gouden Kraal (Huizen), 2e Montessorischool (Huizen) en Jenaplanschool De Sterrenwachter (Loosdrecht/Hilversum). De Tweemaster is per 1 augustus 2021 geen onderdeel meer van Talent Primair. Deze school is overgegaan naar de stichting Vechtstreek en Venen.

Bijeenkomsten en activiteiten

Gedurende het grootste deel van 2021 waren verschillende coronamaatregelen van kracht. De GMR paste de vergaderroutine en de faciliteiten hierop aan en bood leden de mogelijkheid om digitaal deel te nemen aan de vergaderingen. In de eerste helft van 2021 (schooljaar 2020-2021) is de GMR drie keer bijeen geweest voor een overlegvergadering. In de tweede helft van 2021 (schooljaar 2021-2022) belegde de GMR twee keer een overlegvergadering. In september vond een opstart-werkvergadering plaats. Verder bespraken de drie commissies hun werkplan en stelden een jaarplanning op.

Om de basiskennis over het financiële reilen en zeilen van scholen te vergroten gaf de controller van Talent Primair in oktober weer de workshop (G)MR-financiën. Conform de geldende coronamaatregelen was deze workshop digitaal vormgegeven, net als de jaarlijks terugkerende GMR-cursus voor startende en ervaren (G)MR-leden door een trainer van de Vereniging Openbaar Onderwijs. Ook de nieuwe MR-leden van de bij de stichting aangesloten scholen konden hieraan deelnemen. Op die manier borgen en verdiepen wij de kennis het medezeggenschapswerk.

In 2021 heeft de GMR tweemaal overlegd met de voorzitter en enkele leden van de raad van

toezicht. In maart was een afvaardiging van de GMR aanwezig bij de vergadering van de raad van toezicht en in december brachten de voorzitter en een lid van de raad van toezicht een digitaal bezoek aan de GMR. De notulen van de vergaderingen werden uitgewisseld, zodat we wederzijds op hoofdlijnen op de hoogte waren van de gang van zaken.

De GMR is vertegenwoordigd in verschillende binnenkringen (onder andere Professionalisering, Passend Onderwijs, Personeel, Arbeidsmarkt en Kwaliteit) en de Arbo-commissie van Talent Primair. Deze commissie is in het leven geroepen om gevraagd en ongevraagd advies te geven over arbo-gerelateerde zaken en stelt onder andere het Sociaal Jaarplan van de stichting op. Ook buigt de commissie zich over de uitkomsten van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en het daaruit voortvloeiende actieplan.

Taakverdeling

De GMR had vanaf februari 2021 een voltallig dagelijks bestuur. Dit bestond uit:

- Rudolph Donkers, ouder van de Godelindeschool, voorzitter
- Cornelie Voorink, ouder van de LMS, vicevoorzitter
- Judith van den Boom, leerkracht op De Zuidwend, algemeen lid
- Carin Smits, extern notulist, ambtelijk secretaris (geen stemgerechtigd lid van de GMR).

De commissies en ad hoc-werkgroepen

Gedurende heel 2021 waren drie commissies actief: de Financiële commissie, de Commissie Personeel en Organisatie en de Commissie Kwaliteit van onderwijs. De GMR kan met deze commissies proactief aanhaken bij de betreffende binnenkringen van Talent Primair en kan zo in het voortraject van beleidsontwikkeling meedenken. In september zijn weer een aantal nieuwe GMR-leden gestart, met deels een andere achtergrond en interesse, die zich hebben aangesloten bij een commissie. Daarnaast is de mogelijkheid opengehouden om tijdelijke commissies of werkgroepen in het leven te roepen als de voorliggende advies- of instemmingstrajecten dit vragen.

Aandachtspunten en resultaten

De GMR heeft voor het schooljaar 2020-2021 een aantal aandachtspunten benoemd. Het is goed om de impact van het medezeggenschapswerk uit te dragen door te monitoren wat de GMR in beweging heeft gebracht op deze dossiers:

- De gevolgen van corona voor scholen en coronamaatregelen in het onderwijs: de continuïteit van onderwijs en het welbevinden van de leerkrachten. In iedere vergadering bespraken we de stand van zaken rondom corona, naar aanleiding van de vaste corona-paragraaf in de memo van het college van bestuur.
- Het monitoren van de financiële situatie van Talent Primair (onder andere gezien de onvoorziene kosten in verband met corona, voor zowel verzuim als vervanging). Aan de hand van de kwartaalrapportages, de jaarrekening en de meerjarenbegroting volgt de

Financiële commissie de ontwikkelingen op de voet. Indien nodig wordt een ongevraagd advies uitgebracht. Voor de meerjarenbegroting geldt een adviesplicht.

- De onderwijskwaliteit binnen Talent Primair: voortgang op de aandachtspunten in het nieuwe strategische beleidsplan van de stichting. Door corona heeft de uitvoering van het beleidsplan vertraging opgelopen. In de verschillende evaluatieverslagen van het college van bestuur wordt aandacht besteed aan de voortgang op de aandachtspunten.
- Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. De combinatie van corona, verzuim, het gebrek aan vervangers en de relatief geringe beschikbaarheid van nieuwe leerkrachten maakt dit een belangrijk dossier. Met initiatieven voor zij-instromers en een vervangingspool, maar ook met extra wervings- en behoud-inspanningen probeert Talent Primair een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven
- Samenstelling en organisatie GMR (als gevolg van de topstructuur en ook in het licht van de problemen met de werving van GMR-leden). Voorlopig blijft de huidige GMR-samenstelling met een vertegenwoordiger per school gehandhaafd. In de toekomst zullen we nagaan of een GMR met cluster-vertegenwoordigers of gekozen leden een betere insteek biedt voor het medezeggenschapswerk binnen de stichting.
- PR van de (G)MR. Om de achterban te informeren publiceert de GMR sinds dit jaar na iedere vergadering een korte update op Social Schools en in de oudernieuwsbrieven van alle scholen.

Onderwerpen waarop instemming of advies is verleend:

februari 2021

- In deze vergadering is uitgebreid gesproken over de evaluatieverslagen Onderwijs 2020 en Bestuur 2020 en de financiële situatie van Talent Primair. Er lagen geen dossiers voor ter instemming of advies. Het evaluatieverslag Personeel is in april besproken.

april 2021

- Update Medezeggenschapsstatuut en -reglement (instemming)
- Bestuursformatieplan 2021-2022 (instemming PGMR/positief advies OGMR): de GMR benadrukt hierbij het belang van extra aandacht voor het mobiliteitsbeleid van de stichting en de effecten die dit in de teams kan hebben. Het is van belang om in alle gevallen uiterste zorgvuldigheid te betrachten en gedwongen mobiliteit zoveel mogelijk te voorkomen. Ook benoemt de GMR de verschillende financiële risico's en de wijze waarop Talent Primair hierop voorbereid is.

juli 2021

- Nieuwe versie statuten Talent Primair (positief advies)
- Gezien de duidelijke toelichting naar aanleiding van de vragen over het Jaarverslag 2020 en de kwartaalrapportage zonder verrassingen was het niet nodig om een ongevraagd advies uit te brengen over het Jaarverslag 2020 of de Eerstekwartaalrapportage 2021.

september 2021

- Voorstel bovenschoolse afroming NPO-gelden Wijziging GMR-reglement (positief advies): de GMR heeft een positief advies gegeven over dit voorstel, maar heeft daarbij het belang benadrukt van een goede toelichting op de bestedingsdoelen die bovenschools worden gekozen
- Inzake de dossiers Besteding arbeidsmarkttoelage en Tweedekwartaalrapportage 2021 was de GMR tevreden over de toelichting van het college van bestuur. De GMR heeft hierover geen ongevraagd advies uitgebracht.

december 2021

- Generatiepact Talent Primair (instemming): de GMR is blij met dit instrument om leerkrachten langer te kunnen behouden. Wel wil de GMR de uitgewerkte regeling en de procedures ontvangen en bespreken met het college van bestuur
- Begroting 2022 en meerjarenbegroting 2022-2025 (positief advies met een aantal aandachtspunten): de GMR vraagt aandacht voor het hoge ziekteverzuim, de stijging van de bovenschoolse afdracht en de gevolgen van de komende stelselwijziging in de schoolfinanciering.

Het volledige jaarverslag 2021 van de GMR is te vinden op de website.

2.2 Profiel

In deze paragraaf beschrijven we onze missie, visie en kernwaarden.

Missie en visie: Talent staat primair!

Vier elementen vormen het fundament van onze missie:

Talenten ontwikkelen

Wij bieden onze leerlingen de ervaring, de kennis en de vaardigheden om zich te ontwikkelen met het oog op een eigen plek in de maatschappij. Vanuit een positief zelfbeeld bieden we hen de kansen en mogelijkheden om hun eigen talent tot bloei te brengen. Daartoe zetten we in op een zo breed mogelijke ontwikkeling. De landelijk vastgestelde kerndoelen voor het primair onderwijs vertalen we naar de individuele maat van het kind.

We stimuleren creatief denkvermogen, zodat leerlingen buiten bestaande paden leren denken en handelen, wat in toenemende mate leidt tot het zelfstandig oplossen van vragen. Op alle scholen leren wij onze leerlingen op welke manieren zij het beste kunnen leren. Wij laten ze samenhang ontdekken in grote hoeveelheden informatie en leren ze om daar keuzes in te maken.

We innoveren ons aanbod van 21e-eeuwse vaardigheden. We leren daarbij van en voor de toekomst. Onze kinderen verwerven functionele kennis en vaardigheden, waardoor zij de toekomst op een ontspannen manier tegemoet kunnen treden. Ons onderwijs boeit en maakt kinderen nieuwsgierig naar de wereld om hen heen. Daarbij gaan we uit van blijvende verwondering en inspiratie voor alle kinderen! Passend onderwijs is voor ons meer dan een wettelijke regeling: het is een kans om ieder kind op zijn eigen manier te laten leren.

Het beste voor de omgeving

We maken het verschil voor onze naasten, voor onze leefomgeving en voor de aarde als geheel. Het belang van onze leefomgeving brengen we niet alleen onder de aandacht van onze leerlingen, we laten het als stichting ook zelf zien. We beschouwen het als onze taak om te bevorderen dat medewerkers en leerlingen oog hebben voor elkaar. Gezamenlijk dragen zij zorg voor de wereld waarin wij leven en voor het behoud van de aarde.
Verder zien wij het als een maatschappelijke opdracht om onze scholen breed toegankelijk te houden. Vanuit historisch en statutair perspectief richten wij ons op de instandhouding van het openbaar en bijzonder neutraal onderwijs (Montessori-, Dalton- en Jenaplanonderwijs).

Autonomie in verbondenheid

Toenemende autonomie van de leerlingen is zowel een middel als een doel. Een gezond zelfvertrouwen draagt bij aan weerbaarheid, sociale verbondenheid en een vermogen tot samenwerking. Daarmee 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 vanuit professionele autonomie binnen gemeenschappelijke kaders. Vanuit een systemische benadering werken zij hecht samen op basis van openheid, respect en vertrouwen.

Goed werk

We zijn gedreven het goede te doen. We zijn nieuwsgierig en zoeken samen uit hoe we die opgave in kunnen vullen. Goed onderwijs is ons vertrekpunt, beter onderwijs is ons doel. Vakmanschap en passie zijn nodig om te komen tot onderwijs dat boeit en hoge opbrengsten oplevert. Data en observaties zijn het startpunt voor reflectie, analyse en verbetering. Kwaliteitszorg is een opdracht aan alle betrokkenen.

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 - passen wij dit uitgangspunt toe.

Vertrouwen

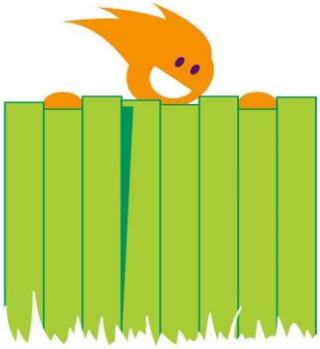
Leerlingen krijgen binnen onze scholen voldoende ruimte en vertrouwen om zich te kunnen ontwikkelen. Volwassenen krijgen de ruimte om hun eigen bijdrage te leveren aan goed onderwijs. Zij krijgen volop mogelijkheden voor permanente professionele ontwikkeling.

Samenwerking

Gemeenschap, openheid, respect en vertrouwen zijn kernwaarden binnen de stichting. Goede interne en externe relaties zijn cruciaal voor de kwaliteit van ons onderwijs. De ouders en de opvoeders van onze leerlingen spelen daarbij een belangrijke rol. Op alle niveaus streven we naar solidariteit: tussen individuen, tussen scholen en breder ook buiten onze organisatie.

Creatief en nieuwsgierig

Talent Primair biedt haar leerlingen volop mogelijkheden om buiten de bestaande kaders te denken. Wij prikkelen hun nieuwsgierigheid en stimuleren hun creativiteit. We leren ze om te vernieuwen en in nieuwe oplossingen te denken. Daarmee bereiden we ze voor op hun rol in een



Wij...
zijn voortdurend nieuwsgierig
naar vernieuwing en verbetering.

snel veranderende wereld. Door adequaat de anticiperen kunnen zij daar een positieve bijdrage aan leveren.

Enthousiasme

Vanuit diepe innerlijke betrokkenheid zorgen we samen voor boeiend onderwijs, dat kinderen de ruimte biedt om te werken en te spelen. Onze medewerkers en onze kinderen paren optimisme en doorzettingsvermogen aan arbeidsvreugde.

Verantwoordelijkheid
Bij Talent Primair liggen verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Daardoor stellen wij kinderen en volwassenen in staat om echt voor elkaar te zorgen. Solidariteit en een sterk ontwikkeld sociaal bewustzijn vormen het fundament waarop onze gezamenlijke zorg voor de wereld berust.

2.3 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: onze gedurfde en gedroomde werkelijkheid. Op basis daarvan formuleren we onze kerndoelen. Daarna geven we bij elk thema aan hoe we die kerndoelen gaan realiseren. (In aparte planningen wordt dit geconcretiseerd). Deze strategie is echter niet in beton gegoten. Ieder jaar bepalen we gezamenlijk welke stappen we het beste kunnen zetten.

De eerste twee thema's zijn gericht op het primaire proces van het onderwijs zelf. De vormgeving van het onderwijs valt grotendeels binnen de autonomie van onze afzonderlijke scholen. Daarmee is de vormgeving minder nadrukkelijk onderdeel van een bovenschoolse koers. Wel hebben we faciliteiten en kaders ontwikkeld die nuttig zijn voor de scholen.

De overige thema's gaan over de condities waaronder wij met zijn allen sturen op de kwaliteit van het primaire proces. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het personeelsbeleid, de communicatie en de samenwerking met de ketenpartners, aan ICT, kwaliteitszorg en financiën.

Het hele koersplan vind je op onze website of bekijk deze video.

2.4 Toegankelijkheid & toelating

Wij zijn een stichting met openbaar onderwijs en zijn toegankelijk voor iedere leerling en elke leraar.

2.5 Dialoog

Vanuit onze missie en visie hechten we veel waarde aan samenwerking op alle niveaus van de organisatie. Verantwoordelijkheden leggen we zo laag mogelijk in de organisatie, uitgaande van de principes van subsidiariteit. We gaan zoveel mogelijk uit van zelfredzaamheid van leerlingen, leerkrachten en teams, op basis van de nabijheid en de dienstbaarheid van de een aan de ander. Intensieve samenwerking en systemisch denken zijn volgens ons cruciaal voor verdere verhoging van de onderwijskwaliteit. In 2021 werd samenwerking onder meer zichtbaar in:

- **Netwerken op functie en taak**: interne begeleiders en ICT'ers komen een aantal keren per jaar bijeen voor gezamenlijke professionalisering.
- **Overleg in het directeurenberaad**: de directeuren zetten binnen en buiten de directeurenraad in op samenwerking en uitwisseling. Scholen werken samen in clusters van 3 tot 5 scholen.
- **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, directeurenraad, 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 Integrale Kindcentra (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, Huizen, Hilversum, Gooise Meren, Wijde Meren, Stichtse Vecht, Huizen 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 / RAP	Regionale Aanpak Lerarentekort / Personeelstekort. 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	1 onderwijslocatie valt onder het samenwerkingsverband Passenderwijs. TP neemt deel aan de directeurenbijeenkomsten en de IB-ers nemen deel aan inhoudelijke werkgroepen.

3. Verantwoording beleid

3.1 Onderwijs & kwaliteit

In deze paragraaf beschrijven wij hoe wij kwaliteit definiëren en hoe wij die kwaliteit hebben gerealiseerd in dit verslagjaar. Dit doen we achtereenvolgens voor het onderwijsleerproces, de behaalde resultaten én de kwaliteitszorg.

Onderwijsleerproces

Hoe definiëren wij onderwijskwaliteit bij TP? 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

Onze scholen brengen de kwaliteit van het onderwijs een keer in de twee jaar in kaart met behulp van tevredenheidsenquêtes van de Succes!Spiegel onder leerlingen en hun ouders. De meest recente zijn in het voorjaar van 2021 afgenomen.

Uit deze enquête komt het volgende beeld naar voren over de kwaliteit van ons onderwijs:

- Onder leerlingen is de tevredenheid over het onderwijs gegroeid tot boven het landelijk gemiddelde: leraren geven goed les, hebben hun leerlingen in beeld en stemmen het onderwijs af op hun behoeftes. Hierin zien wij het toegenomen kwaliteitsbewustzijn binnen de onderwijsteams terug. Indien nodig vindt binnen de teams bijsturing plaats op het primaire proces. Het thuisonderwijs heeft veel leraren bovendien gestimuleerd om hun lesopbouw en hun didactisch handelen tegen het licht te houden. Online onderwijs vraagt om een strakke en goed doordachte lesopbouw.
- Ouders zijn kritischer over de kwaliteit van lesgeven dan hun kinderen. Hun waardering is toegenomen, maar ze zijn kritischer dan ouders in de rest van het land. We weten niet precies hoe het komt dat ouders ontevredener zijn dan de benchmark en de enquête van twee jaar geleden. Ze zien wel vooruitgang op de kwaliteit van het lesgeven. We constateren ook dat zij kritischer zijn op de wijze waarop de school met hen communiceert. Op veel scholen wordt ingezet op ouderbetrokkenheid bij hun jaarplan.
  De tevredenheidsenquête is bovendien afgenomen in de periode waarin ouders niet de school in mochten vanwege corona. Alle contacten verliepen via digitale middelen. Hierdoor stond de samenwerking met ouders op een groot aantal scholen onder druk. Zonder het dagelijkse informele contact bleek het lastig om ouders mee te nemen in de ontwikkelingen op de school. Landelijk is er ook een afname te zien in de tevredenheid van ouders. Ten opzichte van de normale situatie is het percentage ouders dat tevreden is over de relatie met de school gedaald met 14 procent.[2]
- Leraren zijn kritischer gaan kijken of leerlingen zichtbaar aan het leren zijn. Zij beoordelen dat nu even kritisch als de leerlingen. Hoewel we door de feedback van de leerkrachten als geheel onder het gemiddelde van de benchmark zijn gezakt, zijn we toch positief over dit punt. Veel kwaliteitsverbeteringen zijn gericht op het zichtbaar leren van leerlingen en de mate waarin leerlingen daarin 'eigenaarschap' kunnen nemen. Een dergelijke

2 De staat van de ouder 2021, Ouders & Onderwijs, april 2021.

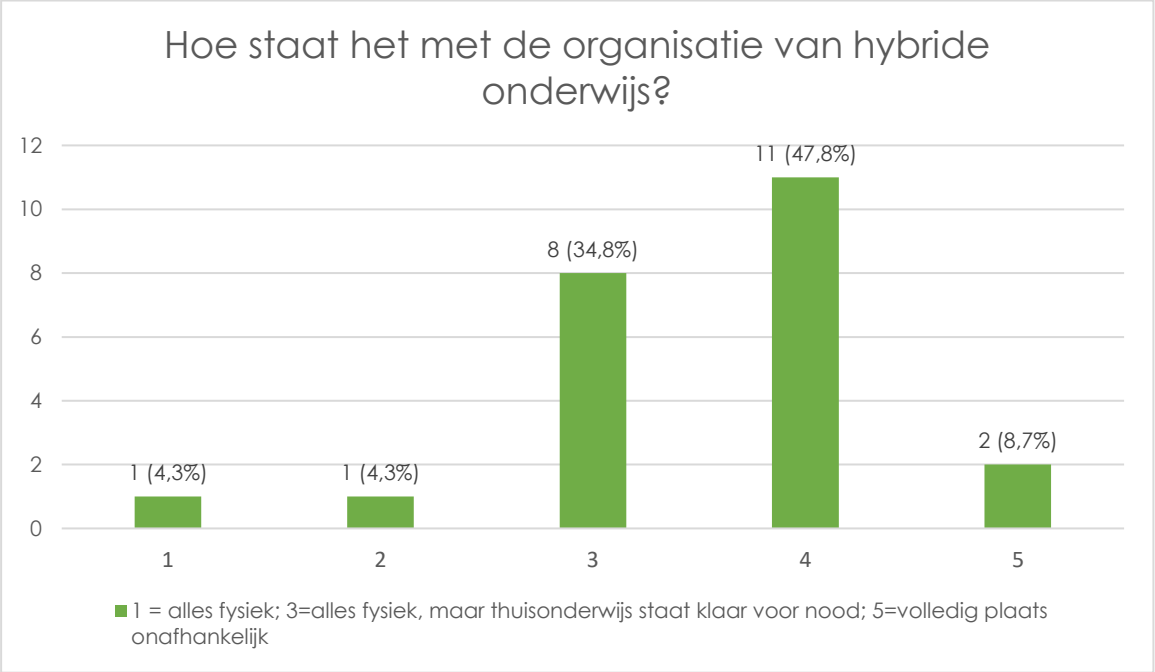
bewustwording leidt er vaak toe dat je eigenlijk beter kijkt of de leerlingen zichtbaar aan het leren zijn. Beter kijken is vaak 'kritischer' kijken.

- De kwaliteit van het leerstofaanbod is aan verbetering toe. Vooral het begrijpend lezen wordt als heel erg saai ervaren door leerlingen. Het aanbod blijkt bovendien niet uitdagend genoeg. Het stelt leerlingen te weinig in staat om de hogere referentieniveaus te halen.

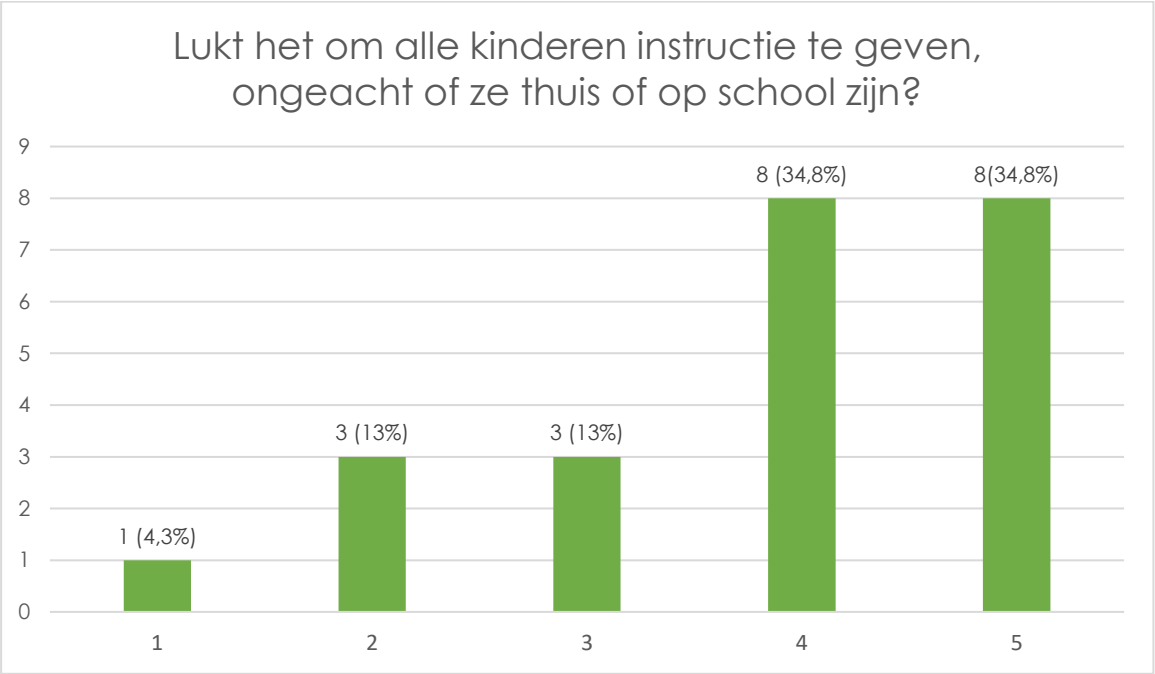
Onderwijs ten tijde van corona

Tijdens de tweede lockdown begin 2021 konden bijna alle scholen snel omschakelen. Hun onderwijskundige aanpak was al voldoende doorontwikkeld. De meeste van de scholen hebben vervolgens grote stappen gezet naar hybride onderwijs. Hierdoor konden ze ook in de periode na de tweede lockdown, met hele klassen in quarantaine, voor continuïteit zorgen in het onderwijsleerproces. Tijdens onze kwaliteitsbezoeken in het voorjaar van 2021 hebben wij onze scholen gevraagd in hoeverre zij hybride onderwijs aanbieden. Het resultaat hebben we op een vijfpuntsschaal weergegeven.

Grafiek 1: Aantallen scholen en percentage dat hybride onderwijs weet neer te zetten op een vijfpuntsschaal.



Grafiek 2: Aantallen en percentage scholen die het lukt om instructies te geven aan leerlingen die niet op school zijn.



Het merendeel van de scholen scoort hoger dan een drie op een vijfpuntsschaal. Dat vinden wij heel positief. De scholen waar het hybride onderwijs niet goed van de grond is gekomen, hadden te maken met een combinatie van:

- discontinuïteit in de directie,
- een gebrek aan chromebooks,
- te weinig digitale methoden,
- nog te ontwikkelen ICT-vaardigheden bij leraren.

Onderwijsresultaten

Om in te kunnen schatten of onze kinderen genoeg geleerd hebben, bekijken we de resultaten van de eindtoets. Volgens de wettelijke norm dient een school over drie jaar gemiddeld boven de signaleringswaarde te zitten voor niveau 1F en boven de signaleringswaarde voor het hogere niveau 1S/2F.[3] Deze signaleringswaarden geven het wettelijk vastgestelde minimum aan.

Afgelopen jaar behaalden alle scholen de signaleringswaarde voor 1F, met één uitzondering. Deze school scoorde op 1F niveau en op 1S/2F niveau. Daarnaast haalden twee scholen de signaleringswaarde voor 1S/2F niet. Beide resultaten baren ons zorgen. Ons uitgangspunt is namelijk dat alle scholen voldoende scoren op beide niveaus: 1F en 1S/2F.

[3] Vanaf 2020 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.

In overleg met deze scholen werken we nu intensief aan kwaliteitsverbetering. Bij één school heeft dit dusdanig effect dat de lagere scores alleen nog gelden voor groep 8. Voor de andere leerjaren scoort de school goed. Alle andere scholen scoren al voldoende op hun driejaarlijkse gemiddelden. Zij zitten daarmee boven de signaleringswaarden.

Een ambitieuzere norm dan de signaleringswaarde is het landelijke gemiddelde. We hebben gekeken of scholen boven of onder het landelijk gemiddelde scoren. Daartoe vergeleken we de resultaten van onze scholen met de landelijk gemiddelde scores van scholen met een vergelijkbare leerlingpopulatie. Dat levert het volgende beeld op.

Tabel 1: aantal scholen binnen TP dat boven of onder scoort op de referentieniveaus 1F en 2F/1S in vergelijking tot het landelijk gemiddelde dat past bij de leerlingpopulatie van de school. Het gaat steeds om een driejaars gemiddelden.

Gemiddelde score van scholen met vergelijkbare leerlingpopulatie	**1F**	**2F/1S**
Op of boven gemiddelde	11 scholen	11 scholen
Onder gemiddelde	14 scholen	14 scholen

Uit bovenstaande tabel is af te leiden dat minder dan de helft van de scholen het beter doet dan vergelijkbare scholen op zowel het 1F niveau als het 1S/2F niveau. Een heel gemiddeld beeld dus. Veertien scholen vinden het lastig om het 1F niveau te halen dat aansluit bij de schoolweging. Sommige scholen geven aan veel zorgleerlingen te hebben voor wie het 1F niveau te hoog gegrepen is.

Daarnaast zijn er veertien scholen die meer kunnen bereiken door hun leerlingen scores te laten halen die horen bij de hogere basisschooladviezen. Een leerling moet immers 2F/1S hebben gehaald om goed aan te kunnen sluiten op havo en vwo, en ook eigenlijk al op het vmbo-t.

Overigens zijn we ons al langer bewust van onze lagere scores op het 1S/2F-niveau. We zijn hierover met scholen in gesprek gegaan, vanaf het moment waarop de eindtoets de beheersing van de referentieniveaus is gaan meten. Scholen zien zelf nu beter hoe zij moeten scoren op de referentieniveaus en sturen daarop bij.

Basisschooladviezen

Overigens zien we de wat lagere resultaten op 2S/1F niet terug in de hoogte van de basisschooladviezen binnen Talent Primair. Leerlingen stromen hoog uit en blijven over het algemeen ook op dat niveau zitten in het voortgezet onderwijs. De basisschooladviezen zijn weliswaar iets lager geworden de laatste twee jaar, maar liggen nog steeds hoog in vergelijking tot de landelijke cijfers[4].

[4] Bron voor landelijke gegevens CBS

Tabel 2: percentage per advies van alle scholen binnen Talent Primair van 2019, 2020 en 2021.

	vso	pro	vmbo basis	vmbo basis/ kader	vmbo kader	vmbo kader /gt	vmbo gt	vmbo gt/ havo	havo	havo/ vwo	wo
2018 2019	0	0	3,2	1,4	4,3	1,2	12,9	6,3	20,6	14,5	35,4
2019 2020	0,1	0,7	2,4	1,6	6	2,4	18,3	8,5	24,1	11,2	24,7
2020 2021	0	0	1	1	4	2	16	8	22	12	28
Landelijk 2019-2020			7,6	4,1	10,1	4,9	18,2	9,7	17,1	10,2	18,1

Talent Primair heeft altijd een hoge uitstroom naar havo en vwo gehad. Veel hoger dan het landelijk gemiddelde. Vorig jaar schreven we over een flinke daling in de adviezen voor vwo en havo. Gezien de mindere resultaten is die daling logisch. Dit jaar zien we weer een lichte stijging. Die is niet verklaarbaar uit de resultaten. Wij denken dat het komt omdat opgeroepen is kinderen kansrijk te adviseren.

Hoe is het te rijmen dat veertien scholen laag scoren op het referentieniveau 2F/1S, terwijl de basisschooladviezen hoog liggen? Het betekent vooral dat wij de leerlingen met hogere adviezen te weinig cognitieve kennis meegeven. Dat blijkt namelijk uit hun resultaten bij de eindtoets. Het basisschooladvies is echter op meer gebaseerd dan enkel de leerresultaten van een leerling. Ook leerhouding en zelfsturing spelen een rol. Blijkbaar laten leerkrachten dat zwaar meewegen.

Resultaten tijdens corona volgens het leerlingvolgsysteem

Wat is de invloed van corona en het thuisonderwijs op de leerresultaten van onze leerlingen? Vorig jaar meldden we al dat leerlingen gemiddeld genomen geen achterstanden opgelopen leken te hebben na de eerste lockdown. Ook na de tweede lockdown en de vele quarantaineperioden zien we dat leerlingen gemiddeld niet achteruit zijn gegaan. Als we dieper ingaan op de verschillende vakgebieden zien we dat vooral het vakgebied begrijpend lezen in de groepen 5 en 6 tijdens thuisonderwijs gemiddeld niet vooruit is gegaan.

De resultaten tijdens de coronaperiode wijken positief af van het landelijk beeld. Omgerekend naar weken hebben leerlingen in Nederland gemiddeld tien weken leervertraging bij rekenen, zeven weken bij begrijpend lezen en zes weken bij spelling aan het einde van het schooljaar.[5] Wij hebben onze berekeningen niet uitgedrukt in leerweken, maar gezien de gemiddelde scores op de m-toetsen zijn er gemiddeld geen achterstanden opgelopen. Voor een deel lijkt dit te komen

5 Bron: Eerste voortgangsrapportage Nationaal Programma Onderwijs, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, oktober 2021.

door de individuele begeleiding die kinderen van hun ouders kregen. Voor een minstens zo groot gedeelte komt het door de wijze waarop scholen het thuisonderwijs hebben ingericht en opvang van kwetsbare leerlingen op school hebben verzorgd. Hierover verder in paragraaf 3.

Uiteraard gaat het steeds om gemiddelden. Er zijn zeker leerlingen die vertraging hebben opgelopen. Scholen hebben die achterstanden allemaal in kaart gebracht in hun 'schoolscan'. Op basis van die schoolscan zetten zij de NPO-middelen in om leerlingen te helpen die vertraging in te lopen.

Ook zijn er verschillen tussen scholen. Als we globaal kijken naar de leerwinst per school dan hebben de kinderen bij tien scholen meer leerwinst gemaakt dan gemiddeld en bij acht scholen minder.

Samenvattend: onze eindresultaten zijn lager dan we willen. Enkele scholen lopen bovendien het risico lagere resultaten te halen dan gewenst. We zien dat een aantal van onze scholen vooral te weinig resultaten behaalt op het hogere referentieniveau 1S/2F. Dat is niet passend bij onze leerlingpopulatie. Dit wordt gedeeltelijk rechtgezet in de basisschooladvisering. Leerlingen stromen relatief hoog uit en blijven ook vaak op dat niveau. Gelukkig zien we dat het niveau van de resultaten gemiddeld niet is gedaald door het thuisonderwijs.

Systeem van kwaliteitszorg

Inrichting kwaliteitszorg

Onze scholen zijn zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun onderwijs. Per schooljaar leggen zij daar verantwoording over af met een jaarplan en een schoolscan. Als stichting stimuleren wij de inzet van evaluatieve data en het gesprek daarover binnen het schoolteam.
Daarnaast beschikken wij over een eigen verzameling met gegevens over de scholen, het zogenoemde dashboard. Dit dashboard levert inzicht op in de leerresultaten, het ziekteverzuim, het schoolklimaat, de veiligheid en de tevredenheid van ouders en leerlingen.

Het jaarplan, de terugblik daarop en de schoolscan, bespreken wij met twee scholen tegelijkertijd. Wij noemen dat de 'kampvuurgesprekken 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.

Als wij ons op basis van deze verantwoording zorgen maken over de kwaliteit van een school, dan gaan we intensiever meekijken. We noemen deze school dan een aandachtsschool. Soms laten we een verdiepende analyse door een externe onderzoeker uitvoeren om beter zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit. Daarna volgen wij de school nauwgezet in de stappen die zij zet voor verbetering. Onze kwaliteitsmedewerker ondersteunt hen daarbij.

Bovenstaande kwaliteitscyclus geeft ons inzicht in de manier waarop wij bovenschools kunnen helpen om de kwaliteit te stimuleren. Verbeterpunten die bovenschools aangestuurd kunnen worden, komen terug in het 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 zogenoemde binnenkringen werken directeuren en andere medewerkers aan gezamenlijke verbeterpunten.

Uitvoering van de kwaliteitszorg

Onze scholen versterken de kwaliteitszorg. Steeds meer scholen formuleren eigen ambities en normen en reflecteren op hun kwaliteit. Zij benutten data en observaties om na te gaan of zij aan de normen voldoen. Verbeterplannen sluiten daar vervolgens inhoudelijk op aan.

Toch heeft de nadruk op kwaliteitszorg nog niet geleid tot een krachtige verbetercultuur binnen het hele team. Leerkrachten zijn zelfs minder tevreden over de bestaande verbetercultuur, wat mogelijk samenhangt met een algehele achteruitgang in welbevinden. Teams hebben het zwaar gehad afgelopen tijd. Er was veel minder mogelijkheid om elkaar te ontmoeten en de meeste onderlinge communicatie ging via de mail. Als er geen fysieke ontmoeting mogelijk is, dan is het ook moeilijk om van en met elkaar te leren.

Verantwoording

Op basis van de kwaliteitsgesprekken en ons dashboard schrijven wij een verslag over de onderwijskwaliteit van onze scholen. Dat bespreken wij met onze directeuren en met de toezichthouders. Daarnaast evalueren wij de voortgang van ons jaarplan. Ook die evaluatie delen wij met onze toezichthouders en onze directeuren.

Doelen en resultaten

In 2021 hebben wij ons een aantal verbeterdoelen gesteld, zoals te zien is in onderstaande tabel. We geven in die tabel ook aan welke doelen we behaald hebben.

Verbeteronderwerp	**Doel** *Wat willen we bereiken?* *We zijn tevreden als ……*	**Evaluatie**
Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur Het systeem van kwaliteitszorg staat. Het moet alleen zodanig verdiept worden dat het meer effect gaat krijgen op de verbetercultuur.	a. scholen en bestuur op basis van meer evaluatieve data; eigen normen hun kwaliteit evalueren	a. 81 Procent van de scholen heeft doelen voor de tussenresultaten en een kwart van de scholen op de referentieniveaus. Scholen evalueren in hun schoolscan op basis van data en ambities hun kwaliteit. Door Corona zijn veel audits niet doorgegaan.

	b. onderling (zowel in teams als tussen scholen, alsook op bestuursniveau) met elkaar een 'reflectieve dialoog' voeren.	b. We voeren met de directies hele mooie reflectieve gesprekken waarin scholen elkaar een eerlijk en diepgaand verhaal vertellen over de kwaliteit van het onderwijs. We zien alleen wel dat dit nog niet doordringt in de teams. Het lukt ons nog onvoldoende om de reflectieve dialoog in de teams te laten plaatsvinden.
	c. teams op risico-scholen zich bewust zijn van de risico's en planmatig werken aan verbetering.	c. Risico-scholen zijn zich steeds meer bewust van hun zwakke kwaliteit en sturen daar planmatig op bij. Althans in de meeste gevallen.
	d. we processen op een heldere en vindbare wijze geborgd hebben.	d. We hebben binnen bestuursbureau flinke stappen gezet in het beschrijven van onze organisatie routines in kwaliteitskaarten.

Klachtenbehandeling

Talent Primair is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie. Er wordt bovenschools 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
2018	0
2019	2
2020	0
2021	0

Een uitgebreide toelichting op het klachtenbeleid van Talent Primair vind je hier.

3.2 Passend onderwijs

Het doel van passend onderwijs is om alle leerlingen het onderwijs te geven 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 ondersteuningspiramide. De meeste zorg kunnen wij ter plekke op onze scholen aanbieden, waardoor we weinig leerlingen hoeven door te verwijzen naar meer specialistisch onderwijs.

Als een kind specifieke onderwijsbehoeften heeft en extra ondersteuning nodig is, kan die worden aangevraagd bij het samenwerkingsverband en kan, als dat nodig is, een plaatsing op speciaal onderwijs (SO) en speciaal basisonderwijs (SBO) worden geïndiceerd. De scholen van Talent primair zijn aangesloten bij twee verschillende samenwerkingsverbanden, samenwerkingsverband Unita (23) en samenwerkingsverband Passenderwijs (1). Beide samenwerkingsverbanden hanteren als werkwijze de uitgangspunten van Handelingsgericht Werken en het Multidisciplinair Overleg (MDO).

In 2021 hebben we gewerkt aan een aantal doelen die tot doel hadden de basisondersteuning te versterken:

- We hebben een duidelijk kader waarmee we onze basisondersteuning in beeld kunnen krijgen;
- We weten hoe we de resultaten op rekenen kunnen verhogen;
- We hebben onze kennis vergroot hoe achterstandsleerlingen te ondersteunen met taal;
- We hebben de ontwikkeling van ons hoogbegaafden onderwijs duidelijk voor onze scholen;
- We hebben meer zicht op de sociale veiligheid van leerlingen op onze scholen;
- Scholen sturen financieel op passend onderwijs;
- Registratie Passend Onderwijs is op orde.

Bovenstaande doelen zijn geformuleerd en gemonitord door de binnenkring passend onderwijs. Ondanks de beperkingen door de corona maatregelen zijn de doelen grotendeels bereikt, al is wel doorontwikkeling en borging binnen de organisatie nodig.

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 SO en het SBO. In de volgende tabel staat het aantal verwijzingen en het percentage verwijzingen voor 2021.

Tabel 3: Aantallen verwijzingen SBO en SO

Aanvragen Talent Primair 2021	TLV voor SBO	TLV voor SO	Percentage verwijzingen
TLV aanvragen Unita	19	16	0,4 %
TLV aanvragen Passenderwijs	0	0	0,0 %
Totaal TLV aanvragen	19	16	0,4%

Op de teldatum 01-10-2021 was het totaal aantal leerlingen binnen de scholen van Talent Primair: 4903. Het verwijspercentage van Talent Primair is in 2021 0,7%, wat opvallend laag is ten opzichte van het landelijke verwijzingspercentage naar SBO/SO van 2%.

Extra middelen samenwerkingsverband

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 schoolondersteuningsprofiel (SOP).

In onderstaande tabel is het totale basisbedrag weergegeven dat scholen ontvangen van het SWV. Daarnaast is weergegeven hoeveel geld er is uitgekeerd voor individuele leerling arrangementen (Arrangement Plus/Arrangement Hoogbegaafd Dubbel Bijzonder). De laatste kolom geeft weer hoeveel geld er is ontvangen vanuit cluster 2 (Auris) voor leerlingen met een taalstoornis en/of slechthorende leerlingen, slechtziende (Visio).

Tabel 4: Ontvangen gelden uit samenwerkingsverbanden 2021

Totaal zorggelden 2021	Basisbedrag per/lln SWV	Arrangementen & overige	Cluster 2	Totalen
Unita	729.821	188.345	0	918.166
Passenderwijs	61.333	10.153	0	71.486
Visio/Auris			41.911	41.911
Totaal SWV	**791.154**	**198.498**	**41.911**	**1.031.563**

In de volgende tabel is te zien hoe de gelden zijn uitgegeven in 2021. De twee grootste uitgaven gaan naar interne begeleiding: onderwijs-/klassenassistenten en HB/Plusklas en de inhuur externen.

Tabel 5: Besteding zorggelden 2021

Bestedingen gelden SVW'21		
	bedrag	**%**
Inhuur externe begeleiding en ondersteuning	341.571	33,1
Diverse materiële uitgaven	26.145	2,5
Personele ondersteuning interne	663.847	64,4
Totale uitgaven	1.031.563	100,0

Onderwijsachterstanden (OAB gelden)

Deze OAB gelden ad. 400.542,- zijn uitgegeven aan personeel in de vorm van extra IB-tijd, extra RT-tijd of de inzet van een klassenassistent. Twaalf scholen, waarvan de meesten meedraaien in het netwerk "gelijke kansen", komen in aanmerking voor de OAB gelden. Op deze scholen worden stappen gezet in "evidence based" ondersteuning voor lage ses-kinderen. Het uitgangspunt hierbij is dat de beschikbare leermiddelen hierdoor optimaal worden ingezet.

3.3 Nationaal Programma Onderwijs

Verantwoording Nationaal Programma Onderwijs bij Talent Primair

In februari 2021 is bekend geworden dat er een Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zou komen voor herstel en ontwikkeling van onderwijs tijdens en na corona. De scholen hadden tot op dat moment te maken gehad met lange periodes van schoolsluitingen: In het schooljaar 2019-2020 van 15 maart t/m 6 juni en in schooljaar 2020-2021 van 16 december t/m 8 februari (in schooljaar 2021-2022 de week voor de kerstvakantie).

Talent Primair heeft in 2021 voor € 1.500.722,00 NPO-gelden ontvangen. Om de middelen van het NPO effectief in te zetten moesten de scholen een scan maken van de onderwijsresultaten tot op dat moment en de achterstanden in beeld hebben. Vervolgens hebben de scholen beschreven hoe zij de achterstanden het beste dachten te kunnen herstellen met de inzet van de middelen van het NPO. Hierbij is gebruik gemaakt van de menukaart van het ministerie voor de betreffende middelen. Bij het maken van de schoolscan en het schrijven van de schoolprogramma's hebben de scholen ondersteuning gekregen vanuit het schoolbestuur en het onderwijsadviesbureau Expertis.

Bovenschoolse inzet middelen NPO

Van het bedrag van schooljaar 2021-2022 is 5% bovenschools ingezet voor ondersteuning vanuit onderwijsadviesbureau Expertis, inzet bovenschoolse coördinator NPO, bovenschools aannemen van zij-instromers en reservering personele verplichtingen bij inzet tijdelijk extra personeel.
Voor de inzet van het bovenschoolse budget is instemming gegeven door de GMR.

Scholen inzet middelen NPO

In mei 2020 hebben alle scholen een schoolscan gemaakt met behulp van de resultaten van het leerlingvolgsysteem en vragenlijsten over de sociaal-emotionele ontwikkeling. Alle scholen hebben een schoolprogramma NPO geschreven met interventies vanuit de menukaart NPO. Scholen hebben hun medezeggenschapsraden kunnen betrekken bij het maken van de plannen en de medezeggenschapsraden hebben instemming verleend aan de plannen. Andere ouders betrekken bij de plannen was lastig vanwege de beperkt beschikbare tijd waarin de schoolprogramma's geschreven moesten worden en door de corona maatregelen waardoor ouders niet de scholen in mochten komen.

De interventies die zijn gekozen zijn afkomstig uit de menukaart met wetenschappelijk bewezen interventies categorieën B t/m F. Hierbij is voornamelijk gekozen voor interventie B: Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren en interventie F: Faciliteiten en randvoorwaarden.

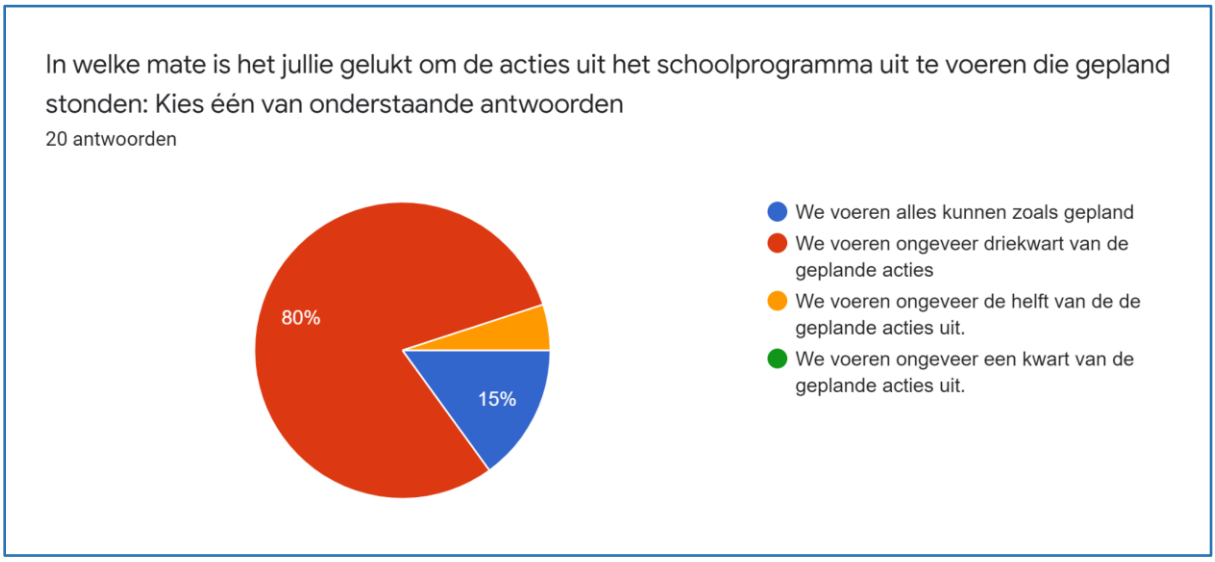
Onderstaande tabel geeft aan voor welke interventies de scholen van plan waren om de NPO-middelen te besteden.

In april 2022 is het 15% van de scholen gelukt alle plannen uit te voeren. 80% van de scholen zegt de plannen voor driekwart te hebben kunnen uitvoeren en geeft aan de plannen grotendeels te hebben kunnen uitvoeren en 5% voor de helft.

Van de ontvangen NPO-middelen (€ 1.500.722,-) is in totaal een bedrag besteed van € 659.720,-
Te verdelen naar:

- Investeringen (ICT) € 9.058,- (1,4%)
- Via inzet eigen personeel € 464.258,- (70,4%)
- Inkopen derden (PNIL) € 61.260,- (9,3%)
- Inkoop overige * € 125.144,- (19,0%)

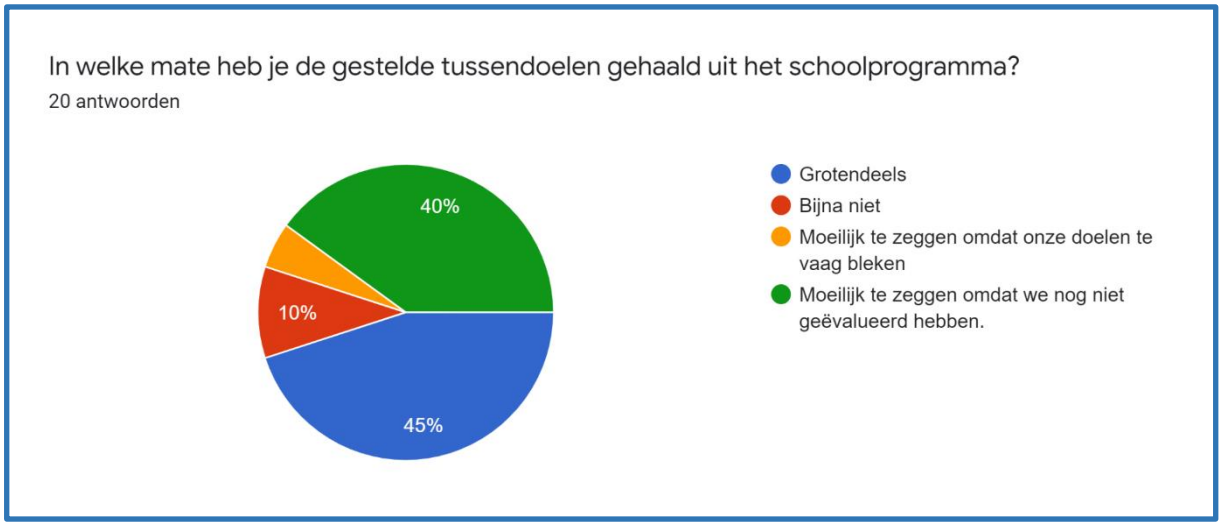
* o.a. culturele vorming, leerabonnementen, schoolbegeleiding, inhuur derden, etc.



Als reden voor het niet uit kunnen voeren wordt aangegeven dat er geen personeel beschikbaar was door ziekteverzuim, quarantaine verplichtingen van personeel en gebrek aan vervangers.

Eerste resultaten

In april 2022 geeft 45% van de twintig scholen aan dat de tussendoelen van de interventies zijn behaald. Andere scholen hebben op dat moment nog hun plannen niet geëvalueerd.



Bij eerdere metingen zagen we bij de vergelijking van de groepsresultaten gemiddeld nog weinig leervertraging door de pandemie. Helaas is dat in januari 2022 niet langer het geval. We zien op dat moment ook geen inhaaleffect door NPO. De discontinuïteit door corona in de winter heeft op te veel scholen voor vertraging in het leren gezorgd, vooral in de middenbouw.

Het is een landelijk beeld dat de middenbouw het niet goed doet. Dit zijn kinderen die tijdens een cruciale fase van hun ontwikkeling regelmatig in lockdown hebben gezeten. Ook al vaak tijdens hun kleuterperiode.

Zij hebben daardoor een achterstand in school voorbereidende vaardigheden. Vooral de leesontwikkeling heeft hieronder te lijden gehad. Bovendien hebben de onder- en middenbouw kinderen veel minder kunnen profiteren van het thuisonderwijs dan de kinderen in de bovenbouw. Leerlingen uit de bovenbouw waren in staat om gemakkelijker zelfstandig online te werken.

Het automatiseren van basisvaardigheden die bij het leren lezen en rekenen nodig zijn, hebben leerlingen minder kunnen inoefenen. Daardoor zien we een dip in de rekenresultaten van groep 5. Automatisering is daar van cruciaal belang om de stap te kunnen zetten naar het rekenen met grotere getallen. Wat de effecten op langere termijn zijn van de corona periodes en of deze op korte termijn hersteld kunnen worden, weten we op dit moment nog niet.

Door de scholen worden ook andere effecten waargenomen die mogelijk door de corona maatregelen zijn ontstaan. Opvallend is dat scholen te maken hebben met de instroom van 4-jarigen die minder zelfredzaam zijn dan voorheen (zelfstandig jas en schoenen aan doen en zindelijk zijn).

3.4 Strategisch Personeelsbeleid

Ons personeelsbeleid is afgestemd op onze koers. We zetten de leerkracht én het kind centraal. Ons doel is om de talenten van kinderen te laten groeien en de kinderen te helpen het beste in zichzelf te ontdekken. Vanuit onze vastgelegde kernwaarden sturen we op de kwaliteit van ons personeelsbeleid.

Binnen Talent Primair willen wij autonome professionals aan het werk hebben die zich volop kunnen richten op de inhoud van hun werk. De randvoorwaarden zijn aantrekkelijk, helder en duidelijk. Dit geeft onze leerkrachten ondersteuning bij het dagelijkse uitvoeren van de werkzaamheden.

Wij zijn op zoek naar nieuwsgierige leerkrachten die door middel van vragen stellen op zoek gaan naar verbinding en vernieuwing. Een startende/nieuwe medewerker voelt zich welkom. We introduceren onze visie en doelen.

Wij staan niet stil en blijven zoeken naar de best aansluitende mogelijkheden. We willen bereiken dat de nieuwsgierige instelling van onze medewerkers gedurende de hele loopbaan behouden blijft en ondersteund is. Dit maakt ons een aantrekkelijk werkgever waar mensen graag werken en zich gezien en gewaardeerd voelen.

Om onze doelen te bereiken zoeken we 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. Een meerscholendirecteur is voorzitter van de binnenkring. We creëren proeftuinen om de juiste aansluiting te vinden.

In deze paragraaf vertellen we welke verbeterdoelen in 2021 centraal stonden in het personeelsbeleid en wat we daarin bereikt hebben. Dat doen we eerst in onderstaande tabel, daarna lichten we de onderdelen uit de tabel toe.

In ons jaarplan 2021 hebben we onze doelen aangegeven. Daar gingen wij gericht mee aan de slag. Ondanks de corona perikelen hebben we onze afgesproken doelen op één na gehaald. Het proces rond de nieuwe gesprekkencyclus heeft enige vertraging opgelopen maar is in de zomer 2020 versterkt opgepakt. In het plan van aanpak is een doorloop tot 2022 afgesproken.

Tabel 6: Doelen en resultaten jaarplan 2021 personeelsbeleid

Verbeteronderwerp	Doel	Evaluatie
Professionele ruimte, opzet pilots rond personeelsgesprekken. We komen tot een nieuwe bij onze visie passende aanpak rond personeelsgesprekken.	De medewerkers binnen de pilotscholen ervaren de vernieuwde aanpak als stimulerend en bijdragend aan de professionele ontwikkeling.	Doel gehaald. De ervaringen binnen de pilotscholen zijn grotendeels positief. De pilots hebben wat vertraging opgelopen, met name communicatie rondom de vernieuwde aanpak heeft extra aandacht nodig. In 2022

		start een nieuwe groep scholen met de pilotfase. Het proces loopt door in 2023.
Professionalisering	We zijn tevreden als onze aanpak rond het thema professionalisering in hoge mate bijdraagt aan een reflectieve cultuur.	Dit doel hebben we gedeeltelijk behaald. De uitrol van de ingezette acties loopt door in 2022. Mede daardoor is er nog onvoldoende effect op de reflectieve cultuur. Dit punt staat weer volop op de agenda in 2022.
Binden van personeel	We hebben een doelgroepenbeleid ontwikkeld om onze medewerkers gedurende de hele loopbaan vitaal en gezond te houden.	Dit doel is grotendeels gehaald. Er is een beleid rond de leeftijdsgroep 62 tot 65 ontwikkeld. Uitwerking van het thema loopt nog door in 2022.
Werving	We hebben zicht op het lerarentekort. We zijn tevreden als directeuren zich gesteund weten en hun weg vinden bij de acties die nodig zijn om personeel te werven.	Dit doel is gehaald. Onze directeuren waarderen de aanpak rond werving en selectie. Er is een kwaliteitskaart ontwikkeld te vinden is wat te doen bij het ontstaan van een vacature. Het lerarentekort blijft een actueel en landelijk probleem.
Inductiebeleid	We zijn tevreden als de kwaliteitskaarten inductie onderdeel zijn van het DNA van Talent Primair.	Dit doel is grotendeels gehaald. Kwaliteitskaarten zijn ontwikkeld en gepresenteerd. Het kost tijd om de aanpak in het DNA te verankeren, de inductie wordt op de scholen steeds serieuzer genomen en uitgevoerd.
Ziekteverzuim- en doelgroepenbeleid We analyseren de actuele situatie en sturen bij waar nodig.	We zijn tevreden als 80% van onze directeuren voldoende ondersteuning op personele aangelegenheden ervaart.	Dit doel is gehaald. In 2021 gaf geen directeur aan niet tevreden te zijn, 68% was tevreden en 32% was zeer tevreden.

Professionele ruimte

Een belangrijk onderdeel uit onze koers is de vergroting van de professionele aandacht die medewerkers krijgen. Om aan de wens van onze medewerkers - praten over de inhoud van hun werk en reële feedback krijgen - tegemoet te komen, voeren we vanuit de binnenkring Personeel nieuw ontwikkeld beleid uit.

Professionalisering

Nadat er in 2020 een start is gemaakt met een vernieuwende aanpak van professionalisering, is met de uitwerking daarvan begonnen aan het begin van schooljaar 2021-2022. Binnen Talent Primair werken we met een coördinator professionalisering. Verschillende leernetwerken zijn opgezet. Er is gekozen voor een online platform, waarin we naast het aanbieden en promoten van

trainingen, masters en e-learnings, ook het leren van en met elkaar stimuleren. Hiermee willen we ondersteuning bieden om tot actief leren te komen. We brengen de professionele dialoog op gang en vergroten het reflectief vermogen.

De vernieuwde gesprekkencyclus en onze visie op professionalisering versterken elkaar. We zoeken naar de doorgaande ontwikkeling.

Begeleiding startende leerkrachten

We verbeteren de professionele ontwikkeling van startende leerkrachten (nul tot drie jaar in het onderwijs werkzaam) met ons eigen inductiebeleid door goede persoonlijke begeleiding, We houden hen enthousiast en behouden ze voor het onderwijs. Als onderdeel van deze begeleiding zetten wij een coach in. Er zijn heldere kwaliteitskaarten ontwikkeld. Verder hebben we peergroup voor startende directeuren binnen Talent Primair.

Opleiden in school

Als lerende organisatie hebben wij het opleiden in de school hoog in het vaandel staan. Alle scholen van Talent Primair zijn opleidingsschool. Op onze scholen werken opgeleide schoolopleiders. De bovenschoolse schoolopleider coördineert en weet het netwerk goed te laten functioneren. Als programmaleider onderhoudt hij intensief contacten met de externe opleiders in het samenwerkingsverband.

Zij-instroom

In 2021 is een nieuw zij-instroomtraject geïntroduceerd. Hierbij worden zij-instromers op scholen boven formatief aangenomen. Op korte termijn (binnen 2 jaar) uitstromende oudere medewerkers ondersteunen de zij-instromers tijdens de opleiding in een soort dakpanconstructie. De kosten betalen wij vanuit de subsidie EHK en deels uit NPO-middelen. De komende twee jaar kunnen we 10 nieuwe zij-instromers een plek bieden.

In 2021 hadden we zes zij-instromers, twee daarvan zijn ondertussen afgestudeerd, twee hebben het traject moeten beëindigen en twee zijn nog aan het studeren. In 2022 verwachten wij uit te komen op een totaal van twaalf zij-instromers.

Leeftijdsverdeling

Talent Primair is een organisatie met een relatief hoge gemiddelde leeftijd. In oktober 2021 was ongeveer 31% van alle medewerkers 55 jaar en ouder. Dit is ongeveer 8 procentpunt boven het landelijk gemiddelde. Daardoor zal er de komende jaren een relatief hoge natuurlijke uitstroom van AOW-gerechtigde medewerkers te zien zijn. We anticiperen hierop door tijdens de jaarlijkse gesprekken te inventariseren welke wensen bij onze medewerkers leven.

We hebben een zij-instroomprogramma ontwikkeld waarbij de oudere leraar de zij-instromer ondersteunt (dakpanconstructie). Daarnaast zetten we in op goede inzet van werving en

selectiemogelijkheden en optimale ondersteuning aan nieuwe medewerkers. We besteden aandacht aan professionalisering en andere facetten waarmee we ons personeel kunnen binden, boeien en stimuleren.

Ziekteverzuim

In 2021 ligt ons verzuimpercentage gemiddeld op 7,2%. Dat is fors hoger dan het landelijk gemiddelde van 5,8% over 2020. De cijfers binnen het onderwijs voor 2021 zijn nog niet vastgesteld. De verwachting is wel dat het verzuim ook landelijk gestegen is ten opzichte van 2020.

Het hoge percentage is met name gerelateerd aan langdurig verzuimende medewerkers en corona gerelateerd verzuim. De verzuimfrequentie blijft laag met 0,86%, ook ten opzichte van de landelijke cijfers. Hier is wel een stijging te zien, die met name te verklaren is door korte verzuimgevallen in verband met corona en de griepgolf vlak voor de vierde corona golf. Bij het nulverzuim is een daling ten opzichte van eerdere jaren te zien. Over het geheel genomen zijn de cijfers van Talent Primair nog steeds beter dan de landelijke cijfers.

We zoeken onze sturingskracht op preventie en op het zorgvuldig en effectief inrichten van het re-integratietraject passend bij de beperkingen en klachten van de medewerkers. Dat doen we in samenwerking met de bedrijfsarts.

Doelgroepenbeleid

Talent Primair zorgt goed voor haar medewerkers. Duurzame inzetbaarheid staat bij ons hoog in het vaandel. We benutten de mogelijkheden rond (aanvullend) verlof in verschillende leeftijdsfasen. Voor de doelgroep 62 tot 65 jaar is het Generatiepact ontwikkeld.

Ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid bieden wij loopbaantrajecten aan. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om op een fiscaal aantrekkelijke manier producten gericht op vitaliteit aan te schaffen.

3.5 Werkdrukmiddelen

In deze paragraaf staan we stil bij de manier waarop onze scholen hun werkdrukmiddelen inzetten. Ook benoemen we de mogelijke risico's die we lopen als medewerkers na ontslag in de WW terechtkomen.

De in 2021 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 is ook continu 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. Deze deelbudgetten zijn overigens goedgekeurd via de MR-geledingen van onze scholen.

Tabel 7: Inzet werkdrukmiddelen per activiteit 21/22

Bedrag p/lln	**252,78**			
Jaar 21/22				
	aantal lln	**bedrag WDG**	**inzet personeel**	**derden, materialen**
Totaal	4945	1.249.997	1.207.420	42.577

Uit de tabel is af te lezen dat de werkdrukmiddelen overwegend worden ingezet om extra personeel te bekostigen.

3.6 Huisvesting & facilitaire zaken

Integraal Huisvestingsplan (IHP) Talent Primair

We hebben een IHP geschreven waarin we onze visie op de huisvesting hebben opgeschreven. Hierover zijn we het gesprek aangegaan met de gemeenten.

Nieuwbouw

Kindcentrum Muiderkring (Muiden) is eind 2021 opgeleverd. Onze P.C. Hooftschool is hier in december ingetrokken.

Overleg over nieuwbouw (7 gebouwen)

Er is intensief overleg gevoerd over de invulling van de nieuwbouwopgave voor: Hobbedob/Terp in Weesp (Amsterdam), KC Loosdrecht – De Sterrenwachter/Linde (Wijdemeren), De Curtevenne in Kortenhoef (Wijdemeren), De Mr. Kremer in Nederhorst den Berg (Wijdemeren), De Vinkenbaan in Muiderberg (deze school is inmiddels overgedragen aan een ander schoolbestuur). Het gesprek met de gemeente Amsterdam is intensief, maar loopt naar volle tevredenheid. De gemeente Wijdemeren heeft grote tekorten, waardoor het moeizaam is de benodigde budgetten voor nieuwbouw beschikbaar te stellen voor KC Loosdrecht, de Curtevenne en de Mr. Kremer. Hierdoor stokt de planvorming. Met de gemeente Huizen is verkend of de Kamperfoelie (Huizen) en Gouden Kraal (Huizen) kan worden gerenoveerd of nieuw gebouwd. Duurzaamheid is daarbij ook een belangrijk thema.

Huisvestingsplannen

Blaricum en Laren hebben in 2021 een huisvestingsplan voor onderwijs opgesteld. Talent Primair is betrokken bij de opstelling van deze plannen.

Ventilatie

In het kader van corona is een inventarisatie uitgevoerd naar de ventilatie bij onze schoolgebouwen. Hierover is ook gerapporteerd richting het Rijk, de scholen en de ouders. Bij 12 gebouwen bleek de ventilatie niet te voldoen aan de richtlijnen. Voor 8 gebouwen zijn maatregelen genomen om de ventilatie te verbeteren. Voor 4 gebouwen bleken aanzienlijke investeringen nodig om de ventilatie op orde te krijgen: De LMS (Laren), Zuidwend (Eemnes), Bijvanck (Blaricum) en Triangel (Weesp). Hiervoor hebben wij bij het Rijk en bij de gemeente subsidie aangevraagd (en gekregen). Bij deze vier scholen worden waar mogelijk ook zonnepanelen aangebracht.

Onderhoud

Uitgevoerd conform meerjarenonderhoudsplanningen. Bij het grootschalig onderhoud wordt waar mogelijk ook gekeken naar duurzaamheid en LED-verlichting toegepast.

Risico's en uitdagingen voor 2022

Risico's: de kosten zijn voor 2022 een risico. Vrijwel alle gemeente hebben te maken met aanzienlijke tekorten in hun begroting, doordat gemeenten te weinig geld ontvangen vanuit het Rijk voor het uitvoeren van hun taken. Dat geldt ook voor schoolbesturen. Het gevolg is dat bij nieuwbouw, renovaties en grote ingrepen van ons verwacht wordt dat we (mee)investeren. Ook voor de realisatie van onze klimaatambities (gasloos, ventilatie, energieneutraal). Dergelijke investeringen vormen een financieel risico voor de stichting.

Uitdagingen: de duurzaamheidsopgave en progressie boeken bij de gesprekken met gemeenten over nieuwbouw en renovatie.

ICT

ICT had al een belangrijke plek in het jaarplan van Talent Primair. Het jaar 2020 heeft bewezen, dat we onverminderd door moeten gaan met investering in de hardware, software en vaardigheden van onze medewerkers. 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 daarop door. Een mooi voorbeeld daarvan is de leergang voor iCoach die 20 medewerkers incompany volgen.

Wat is er bereikt in 2020? Op alle scholen van Talent Primair kunnen de kinderen leren en werken in een digitale leeromgeving. Leerlingen hebben daar een actieve en participerende rol in. Ze werken steeds vaker samen aan opdrachten en gebruiken daarbij digitale hulpmiddelen voor het zoeken, delen en bewerken van informatie.

Kort gezegd is ICT een katalysator bij het geven van uitdagend, aantrekkelijk, effectief en toekomstgericht onderwijs. Het ontwikkelen van digitale geletterdheid is een must. 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 blijvende investeringen in de vaardigheden van ons personeel en in de materialen waar we mee werken.

In onderstaande tabel is te lezen wat onze verbeterdoelen waren in 2021 en wat we bereikt hebben.

Tabel 8: Doelen en resultaten jaarplan 2020 ICT

Verbeteronderwerp	Doel	Evaluatie
We koppelen ICT aan de inhoud van ons onderwijs	iCoach-opleiding Er zijn door de Corona crisis twee bijeenkomsten niet doorgegaan. Er zijn nieuwe data afgesproken met de Rolfgroep. Dat betekent dat we iets later klaar zijn met de opleiding. De nieuwe data met thema's zijn: do. 11 februari 2021: ICT / IB wo. 26 mei 2021 Communicatie wo. 6 oktober 2021: recente ontwikkelingen, afronding en certificaat uitreiking. Onderliggende doelen bij de opleiding voor komend jaar zijn: iCoaches weten wat er nodig is om op een verantwoorde manier te koppelen aan het onderwijs. Minstens 15 medewerkers van Talent Primair zijn opgeleid tot iCoach. 'Veranderopdrachten ICT' per school zijn afgerond. Scholen hebben van elkaar kennis kunnen nemen van de resultaten van de veranderopdracht. We weten wat we als vervolg hebben en wat we doen met nieuwe iCoaches	In januari 2022 sluiten krijgen 15 coaches het certificaat en worden de veranderopdrachten gepresenteerd. Helaas zijn drie mensen om diverse redenen afgehaakt. Er is een taakomschrijving voor iCoaches en deze is meegenomen in de rubrics ICT.
Kennis en vaardigheden; iedereen op school heeft	Door de Corona is de vaardigheidsscan niet afgenomen	De ICT scans zijn afgenomen. Door Corona is er voor gekozen

competenties op het gebied van ICT om alle afgesproken activiteiten uit te voeren	onder de werknemers. Wel is hij klaar om afgenomen te worden! In september 2020 werken we onderstaande punten uit, ICT- vaardigheidsscan wordt afgenomen onder alle medewerkers Op basis van resultaten van de vaardigheid scan is een aanbod op maat aangeboden. Er is een beeld van de deskundigheid. Op basis van de resultaten van de vaardigheidsscan is een aanbod op maat aangeboden. De eerste vaardigheidstrainingen zijn gestart of uitgevoerd. Op basis van de resultaten van de vaardigheidsscan is een aanbod op maat aangeboden	om een breed aanbod aan e-learning op ons intranetwerk te zetten aansluitend bij deze scan. Iedere deelnemer heeft een persoonlijke uitslag gekregen van de scan. Het was de keuze van de werknemers zelf om hier wat mee te doen. Scans zijn niet besproken met directies.
We omarmen digitale geletterdheid als onderdeel van ons curriculum	We bestuderen het nieuwe curriculum, en zoeken welk aanbod nodig is. Scholen experimenteren met het aanbod uit het curriculum digitale geletterdheid.	Alle iCoaches hebben in de opleiding kennis gemaakt met het nieuwe curriculum
Het gebruik van software wordt kwalitatief beter door onderlinge samenwerking.	Er is een beeld welke methodes/software er op de scholen wordt gebruikt en dit actueel en voor iedereen zichtbaar. Verschillende expertise groepen gebruiken dit document om elkaar te vinden op ICT en good practices en gezamenlijke scholing. Ook staat erbij waar het voor is, of het adaptief is, of het hybride proof is e.d. Er is duidelijk waar het voor is etc.	Door langdurige afwezigheid van de ICT-projectleider is dit punt niet afgewerkt.
Borgen van reeds gerealiseerde ICT-aspecten en afspraken.	Kwaliteitskaart op to date houden en evalueren (alle borging aspecten meenemen). 0-meting aan de hand van de kwaliteitskaart maken bij de scholen	De kwaliteitskaarten zijn actueel en in een nieuw format gezet.
Hybride onderwijs	Zie binnenkring innovatie en werkgroep Hybride onderwijs	De hybride groep is continu in beweging en helpt scholen en directies waar dat noodzakelijk is. De website is op meerdere momenten geüpdate.

Facilitair

Voor de centrale inkoop en aanbesteding wordt Talent Primair bijgestaan door Contractables. Contractables zorgt ervoor 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 vastgestelde kaders in het financiële beleidsplan. Hierin hebben we tevens aangegeven op welke wijze deze gelden binnen de bestaande begrotingscyclus worden verdeeld. De financiële kaderstelling wordt elk jaar opnieuw beoordeeld en eventueel bijgesteld. Dit gebeurt in overleg met de betrokkenen van de scholen. De toegepaste verdelingssystematiek is op basis van de 'brin=bron'-methode voor onze scholen, onder inhouding van de overhead en de gemeenschappelijke bovenschoolse kosten. De berekening van deze inhouding wordt nader toegelicht in de meerjarenbegroting. Het doel is dat de financiële administratie van Talent Primair zich ontwikkelt naar een stabiel proces met betrouwbare, tijdige en stabiele rapportages die het bestuur en de scholen in staat stelt goed gefundeerde besluiten te nemen en te sturen op (toekomstige) ontwikkelingen.Bovenschoolse kosten, overhead en gemeenschappelijke kosten

Voor de financiering van bovenschoolse kosten dragen de scholen een percentage van hun rijksbekostiging af (afdrachtpercentage). Dit bijdragepercentage wordt jaarlijks vastgesteld in de begroting. Talent Primair heeft in de afgelopen jaren een gemiddelde overhead ad +/- 3%. De kosten voor de overhead zijn voornamelijk de kosten voor de huur van het pand en de salarissen van de medewerkers van het bestuursbureau. De gemeenschappelijke kosten zijn onder andere: de afschrijvingen, kosten voor het administratiekantoor, de accountantskosten, kosten voor PR, dotaties groot onderhoud, kosten voor 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 college van bestuur.

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 rijksinkomsten aan te houden als reserve. De omvang hiervan wordt in het jaarverslag gepubliceerd.

4.2 Continuïteitsparagraaf

Leerlingenaantallen

De basis voor de bekostigingssystematiek is het aantal leerlingen. In tabel 9 is het leerlingaantal van 2021 en de prognose voor de volgende jaren weergegeven.

Tabel 9: Kengetallen (A1) Meerjaren ontwikkeling aantal ongewogen lln en FTE's

Verslagjaar	2021	2022	2023	2024
Aantal leerlingen	4.903	5.027	5.052	5.078

Toelichting

Per 1 augustus 2021 is OBS de Tweemaster in Nigtevecht opgeheven. We zijn daarnaast van plan om per 1 augustus 2022 OBS de Vinkenbaan in Muiderberg te gaan sluiten. We constateren dat er voor deze school geen stabiele ontwikkeling is in het verwachte aantal leerlingen in de komende jaren. De Vinkenbaan is een verlieslatende school met 260 leerlingen. De overdracht zal dan ook geen negatieve financiële invloed hebben in 2022 of daarna. Door de fusie van Basisschool de Terp en Daltonschool de Hobbedob zal het aantal verwachte leerlingen op termijn wel redelijk stabiel blijven.

Noot

Op dit moment is er nog enige onzekerheid over de samenwerking met de Amsterdamse Stichting voor Katholiek-, Protestants-christelijk en Interconfessioneel onderwijs ASKO en Kindcentrum Muiderkring (een dislocatie van de Vinkenbaan). De bevindingen zijn vastgelegd in een 'fusie-effectrapportage'.

Verdeling naar functies

In tabel 10 worden de verschillende functies verdeeld in de functiecategorieën: directies en college van bestuur, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel (administratie, conciërges en overige).

Tabel 10: FTE verdeling naar functies

	Vorig jaar	Verslagjaar			
Aantal FTE	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Directies & cvb	29,00	29,10	28,40	27,80	27,50
Onderwijzend personeel	271,60	280,70	283,40	278,00	255,70
Ondersteunend personeel	37,80	42,90	43,70	42,50	39,80
Totaal	**338,40**	**352,70**	**355,50**	**348,30**	**323,00**

De scholen begroten zelf de verwachte formatie voor de komende jaren. In de bovenstaande tabel is voor de jaren 2022-2023 een relatieve toename te zien in de bezetting van het onderwijzend- en ondersteunend personeel. Dit hangt samen met de tijdelijk inzet van de NPO-

projectgelden en de aanvullende EHK-gelden (extra handen voor de klas). Een aantal (meer)schooldirecteuren vervullen thans bovenschoolse taken. In de komende jaren wordt deze taken deels afgebouwd.

Meerjarenbegrotingen

In tabel 11 is de realisatie van 2021 afgezet tegen de begrotingen in de komende jaren.

Tabel 11	**Realisatie 2021**	**Begroting 2021**	**Begroting 2022**	**Begroting 2023**	**Begroting 2024**
Baten					
Rijksbijdragen OCW	33.475.404	31.229.767	33.306.745	32.537.555	30.822.957
Overige overheidsbijdragen	135.613	170.000	182.000	182.000	182.000
Overige baten	778.706	641.340	676.840	678.090	693.090
Totaal baten	**34.389.723**	**32.041.107**	**34.165.585**	**33.397.645**	**31.698.047**
Personele lasten*	27.910.140	26.834.296	29.646.760	27.527.096	25.855.024
Afschrijvingen	850.641	788.185	812.843	836.236	830.167
Huisvestingslasten	2.784.097	2.600.000	2.818.637	2.821.418	2.824.161
Overige lasten	2.580.397	2.303.626	2.287.345	2.212.895	2.188.695
Totaal lasten	**34.125.275**	**32.526.107**	**35.565.585**	**33.397.645**	**31.698.047**
Totaal fin. baten en lasten	-1.341	-15.000			
Totaal resultaat	**263.107**	**-500.000**	**-1.400.000**	**0**	**0**

Meerjarenbalans

Tabel 12: Meerjarenbalans

	Verslagjaar 2021	2022	2023	2024
ACTIVA				
Materiële vaste activa	4.678.420	4.563.583	4.377.347	4.127.180
Financiële vaste activa				
Totaal vaste activa				
Vorderingen	1.822.778	450.000	450.000	450.000
Liquide middelen	4.865.452	4.448.514	4.593.522	4.704.961
Totaal vlottende activa				
TOTAAL ACTIVA	11.366.650	9.462.097	9.420869	9.282.141
PASSIVA				
Algemene reserve	4.673.746	3.521.614	3.521.614	3.521.614
Bestemmingsreserves	1.042.407	794.539	794.539	794.539
Overige reserves en fondsen	344.632	344.632	344.632	344.632
Totaal eigen vermogen	6.060.785	4.660.785	4.660.785	4.660.785
Voorzieningen	1.520.951	1.611.961	1.591.961	1.740.961
Langlopende schuld+ontv subsidies	228.382	389.351	368.123	80.395
Kortlopende schuld	3.556.532	2.800.000	2.800.000	2.800.000
TOTAAL PASSIVA	11.366.650	9.462.097	9.420.869	9.282.141

Toelichting meerjarenbalans

Er is sprake van een afname van de vorderingen ingaande per ‘22. Het wegvallen van de vordering op het Rijk is hier debet aan (naar verwachting 1,4 miljoen). Overigens blijft de liquiditeiten-ratio ruimschoots boven de norm >1. Voorlopig gaan we uit van een neutrale, lees een “nul exploitatiesaldo” in de komende jaren.

In het onderwijs is het usance om zoveel mogelijk te investeren in meer ‘handen voor de klas’. Talent Primair volgt dit streven. Het is daarom interessant op de kijken naar de ‘verkapitalisering’

van de jaarlijkse inkomsten. Talent Primair is niet bovenmatig verkapitaliseerd, daar de Don norm (bovengrens) 35% is. Als we de definitie hierop toepassen: balanstotaal (10.769.961)/totale inkomsten (34.389.724) * 100% komen we uit op 31,3%.

4.3 Risicoparagraaf

Intern risicobeheersingssysteem

Het signaleren van, beoordelen van en reageren op risico's is van groot belang voor de beheersing van de organisatie en het bepalen van de organisatiedoelstellingen. Ten einde de risico's zoveel mogelijk te beperken, hanteert Talent Primair een planning en control cyclus, waarbij het college van bestuur de ontwikkelingen van de (financiële) prestaties monitort en er periodiek verantwoording over aflegt aan het toezichthoudend orgaan. De werkwijze voor de monitoring van de scholen bestaat uit periodieke managementrapportage gesprekken tussen de controller, na afstemming met het college van bestuur, en de schooldirecteuren.

De basis van de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de meerjarenbegroting, die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zoveel mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Voor het opvangen van risico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt het college van bestuur in haar financieel beleid onder andere het kengetal 'weerstandsvermogen', om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruikgemaakt van de gewenste verhouding tussen het eigen vermogen minus materiële vaste activa ten opzichte van het eigen vermogen.

De hierboven beschreven interne risicobeheersingssystemen hebben gezorgd voor het uitsluiten van bepaalde risico's en het in kaart brengen van andere risico's. Het gaat dan met name om financieel gerelateerde risico's die blijken uit de meerjarenbegroting.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

In deze rapportage geeft Talent Primair aan voor welke risico's en onzekerheden zij zich in de komende jaren ziet geplaatst en op welke wijze zij passende maatregelen treft om aan deze risico's en onzekerheden het hoofd te bieden. Waar nodig wordt dit aangevuld met een cijfermatige toelichting.

Risico	Kans dat risico zich voordoet	Beheersmaatregel
1.Ziekteverzuim personeel. Wij zijn eigenrisicodrager en lopen risico zodra het verzuim hoger is dan door ons begroot.	Waarschijnlijk, 20-40%	Indien het onvoldoende zou lukken om de formaties op de scholen op orde te krijgen, zal daarmee de werkdruk hoger komen te liggen, met meer risico op verzuim. De risico's hierop trachten wij zo laag mogelijk te houden door in te zetten op onder andere kwaliteitsverbeteringen en opleidingen ten behoeve van het personeel.
2. Lerarentekort. Tot op heden lukt het ons met veel inspanningen om kwalitatief personeel aan ons te binden. Om hier in de toekomst ook van verzekerd te zijn proberen wij ons zo goed mogelijk te profileren via social media en maken wij gebruik van de personeelspool van Transvita.	Waarschijnlijk, 20-40%	We voeren regelmatig overleg met Transvita voor vervangers en trachten ons als organisatie via social media zo goed mogelijk te profileren. Daarnaast proberen wij stagiaires aan ons te verbinden zodra zij klaar zijn met hun opleiding.
3.Nieuwbouw en renovaties. Bij nieuwbouw, renovaties en grote ingrepen wordt van ons verwacht dat we, samen met gemeenten, (mee)investeren. Dat geldt ook voor allerlei klimaatambities.	Waarschijnlijk, 20-40%	Het tijdig voeren van gesprekken met gemeenten over hun bijdragen en het in kaart brengen van mogelijke risico's. Dit laatste ook i.s.m. met deskundige externe partijen.
4.Financiele beheersmaatregelen en procesgang	Waarschijnlijk, 20-40%	Het gebruik te maken van: -Een optimale bemensing van de financiële afdeling; -Bewezen software applicaties die ons ondersteunen in het tot stand brengen van juiste financiële informatie; -Betrouwbare financiële managementrapportage 's, welke voldoende informatie geven en waardoor wij tijdig kunnen (bij)sturen.
5.Participatiefonds variabele premie. De werkeloosheidskosten van mensen die hun laatste baan in het PO hadden, moeten door het onderwijs zelf betaald worden. Hiertoe bestaat al	Niet waarschijnlijk, 10-20%	De landelijke ontwikkelingen worden nauwgezet gevolgd. Bij eventuele aanpassingen van de premie worden dekkingsmogelijkheden op dat moment onderzocht en in de begroting opgenomen.

geruime tijd het Participatiefonds. De door schoolbesturen af te dragen premies zijn variabel en lastig te voorspellen. Het kent geen koppeling met de vanuit de overheid ontvangen bekostiging.		
6.Onvolledige indexatie van bekostiging. Ontoereikende indexering van de bekostiging. Te denken valt aan salarismaatregelen en premie effecten die niet of niet volledig worden gecompenseerd met de personele begroting. Ook de kosten voor energie, onderhoud gebouwen en andere kosten stijgen harder dan de indexering van de materiële instandhouding.	Niet waarschijnlijk, 10-20%	Jaarlijks stellen we opnieuw een MJB op, dit op basis van de meest recente informatie over de bekostiging. Op basis daarvan kijken we 4 jaar vooruit, waarin we inzetten op behoud van onze positie.
7.Huisvesting. Met de doordecentralisatie van de huisvestingskosten buitenzijde schoolgebouwen per 01-01-2015, is de onderhoudsverplichting voor de scholen.	Waarschijnlijk, 50%	We streven ernaar om onze voorziening zo correct mogelijk te berekenen en op peil te houden zodat we in de toekomst hieruit de onderhoudskosten kunnen betalen.
8.Er zijn minder leerlingen dan begroot. In een aantal gemeenten zien we leerlingen krimp, maar bij andere gemeenten juist een groei als gevolg van b.v. nieuwbouw. Gemiddeld genomen verwachten wij een lichte groei.	Niet waarschijnlijk, 10-20%	Jaarlijks wordt een meerjarenformatieplan opgesteld waardoor we tijdig kunnen anticiperen op leerling groei of daling. Door de grote vraag naar deskundig en geschoold personeel, zien wij dit risico, bij een leerlingendaling, als niet waarschijnlijk.

Fraude risicoanalyse

Om het risico op fraude uit te sluiten maakt Talent Primair gebruik van een fraude risicodocument. De belangrijkste beheersmaatregelen die daarin zijn opgenomen zijn:

- Cyberbedreigingen;
- Verslaggevingsfraude;
- Werknemersfraude;
- Het onrechtmatig onttrekken van waarde aan de organisatie.

4.4 Allocatie van middelen

Binnen de stichting is het een vanzelfsprekend uitgangspunt dat een zo groot mogelijk aandeel van de financiële middelen direct ten goede te komt aan het onderwijs. Het meten hiervan gebeurt langs twee lijnen:

- Het aandeel van de reserveringen op de (lumpsum-) opbrengsten op bovenschools niveau (zoals college van bestuur, bestuursbureau en stichtingsprojecten);
- De verdeling van de formatie binnen de stichting, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar primaire formatie (onderwijzend personeel en personeel dat direct ondersteunend is aan het primaire proces) en bovenschoolsekosten.

In 2021 ging 82,4% van de opbrengsten direct naar de scholen. Het gemiddeld budget per leerling dat de stichting heeft ontvangen in 2021 is € 7.014,01 ten opzichte van 2020 € 6.285,64, een toename van € 728,37. Dit verschil komt voor het grootste deel voor rekening van de NPO gelden. In onderstaande tabel wordt de verdeling van de opbrengsten 2021 weergegeven over de verschillende geledingen van de stichting.

Doelgroep	% van de opbrengsten	
Scholen:		
Lonen	81,6%	
Directe kosten t.b.v. de lonen	0,8%	
Totaal scholen		**82,4%**
Bovenschoolse kosten		
Personelekosten (incl. arbodiensten, opleidingen en vervangingspool en pers. voorzieningen)	12,2%	
Huisvestigingslasten (incl. voorziening grootonderhoud	3,0%	
Afschrijvingen	0,3%	
Administratie- en beheerslasten	1,0%	
Overige bovenschoolsekosten	1,2%	
		17,7%
Totaal stichtingstaken		**100,0%**

4.5 Treasury

Het Ministerie van OCW stelt ten aanzien van beleggingen als uitgangspunt dat publiek geld wordt verstrekt ten behoeve van het primaire proces van onderwijsinstellingen, te weten het verzorgen van onderwijs en onderzoek. Het financiële beleid en het beheer van de instellingen is dienstbaar aan het realiseren van de publieke doelstellingen, en is daartoe op transparante wijze gericht op financiële continuïteit. Dit proces mag niet in gevaar worden gebracht door het aangaan van risico's die daarop niet direct betrekking hebben.

Treasury is het sturen en het beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Het treasurystatuut heeft tot doel sturing te geven aan de treasuryfunctie, de risico's te beperken, alsmede, in het kader van vermogensbeheer van de Stichting, te expliciteren volgens welke procedures besluiten tot stand komen en aan welke richtlijnen de bij de uitvoering van de treasuryfunctie betrokken personen zich moeten houden. In het treasurystatuut wordt het beleid uiteengezet en wordt een beschrijving gegeven van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasuryfunctie.

Het Treasurybeleid van Talent Primair vindt plaats binnen de kaders van de "Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 (RBLD 2016) en de in december 2018 geactualiseerde wet- en regelgeving met betrekking tot Treasury (d.d. 19 december 2018).

Het Treasurybeleid heeft primair als doel het beheren van de financiële risico's en secundair het reduceren van de financieringskosten. Het doel van het treasurystatuut is dat, in het kader van vermogensbeheer van Talent Primair, helder wordt gemaakt volgens welke procedures besluiten tot stand komen en aan welke richtlijnen de bij belegging betrokken personen zich moeten houden. Binnen het Treasurybeleid wordt geen onderscheid gemaakt tussen publieke middelen en overige middelen enerzijds en niet-publieke middelen anderzijds.

Talent Primair heeft ter dekking van mogelijke risico's reserves opgebouwd. Deze reserves zijn grotendeels in de vorm van liquide middelen aanwezig. Talent Primair beheert de beschikbare overheidsmiddelen op zodanige wijze dat zowel de liquiditeit als de solvabiliteit voldoende zijn gewaarborgd.

Voor gelden die tijdelijk niet direct nodig waren in het kader van de doelstelling heeft Talent Primair gedurende het grootste deel van 2021 uitsluitend gebruik gemaakt van bankrekeningen, teneinde tijdelijk overtollige middelen tegen een aanvaardbare en marktconforme vergoeding en met minimaal risico en maximale opnamevrijheid te kunnen wegzetten.

Talent Primair heeft geen derivaten en leningen.

Jaarrekening

1. Verantwoording beleid

Inleiding

In deze jaarrekening leggen we verantwoording af over het afgelopen financiële jaar. Voor de algemene en meer onderwijskundige terugblik op 2021 verwijzen we naar het bestuursverslag 2021. Tevens verwijzen we naar het bestuursformatieplan (22- 23) en het financiële beleidsplan & kwaliteitskaarten.

Jaarresultaat 2021

Het gerealiseerde exploitatieresultaat is in 2021: positief 263.108,-. Echter er is begroot neg. 500.000,-. We zien dan ook in de specificatie van de rijksinkomsten dat deze toename nogal divers is. Deze toename is mede tot stand gekomen door de incidentele aanvullende NPO gelden ad ruim 1,4 miljoen die de scholen hebben ontvangen. Deze extra gelden zijn dan ook vervolgens deels ingezet in 2021. In de meerkosten is er sprake van een nabetaling cao ad 2.25% over '21 met een geringe ophoging van de eindejaarsuitkering met plus 0.2%. In de overige uitgaven zien we tevens meerkosten die zijn gerealiseerd door een gedeeltelijke inzet van die extra NPO-middelen.

Noot. De financiering van het Rijk laat nogal te wensen over. Door tussentijdse aanpassingen en nieuwe aanvullende financiering is er geen sprake van een eenduidige beleidslijn in de rijks financiering. Dit is dan ook een reden dat Talent primair uitgaat van de zgn. basisfinanciering per school. De financiering van de scholen is gebaseerd op de toegezegde gelden op basis van de (T-1) systematiek bij de opstelling van de begrotingen. Het is daarom verheugend om te constateren dat het rijk in de komende jaren overgaat naar een nieuw bekostigingssysteem, een vast bedrag per leerling per kalenderjaar, waardoor de voorspelbaarheid en transparantie van de inkomsten tussentijds zal toenemen!

Budgetbeheersing & Datapas

Thans maken de scholen voor de budgetbeheersing gebruik van Datapas. Dit is een budgettool voor de school waarbij de scholen online de ontwikkeling in hun budget kunnen bijhouden voor zowel het materiële als het personele budget. Tevens kunnen er scenario berekeningen worden gemaakt door de scholen. Sommige scholen kunnen bij de besteding van de middelen extra gebruik maken van hun opgebouwde reserves voor de komende jaren. Scholen met bestaande tekorten dienen dit overigens verder in te lopen. Met deze scholen worden er periodiek gesprekken

gevoerd over het inlopen van de bestaande tekorten. In ‘22 gaan we gebruik maken van een managementinformatiesysteem (Synaxion) waarin de kengetallen en ratio’s geïntegreerd zijn in 1 systeem voor de personele en financiële zaken en de kwaliteitsscores van de scholen.

2. Financiën

2.1 Kengetallen

In onderstaande tabel zijn de kengetallen opgenomen. Indien bepaalde kengetallen erg negatief afwijken ten opzichte van de norm, kan dit aanleiding zijn tot een verder onderzoek naar mogelijke financiële risico's door de Inspectie van het Onderwijs.

Tabel 13: Kengetallen

Jaar	2020	2021	Norm
Liquiditeit	2,01	1,88	>0,75
Solvabiliteit incl. voorziening	70	67	>30%
Weerstandsvermogen	17,60	16,7	>5%
(eigen vermogen /tot baten)			

We constateren dat de gerealiseerde kengetallen ruimschoots boven de norm (inspectie) liggen

2.2 Financieel beleid

Financiële positie op balansdatum

Onderstaand treft u de balans aan per 31 december 2021 in vergelijking met 31 december 2020. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Tabel 14: Verschillenanalyse balans 2021 t.o.v. 2020

Activa	2021	2020	mutatie '21-'20	Passiva	2021	2020	mutatie '21-20
MVA	4.678.420	4.721.426	-43.006	Eigen vermogen	6.060.785	5.797.677	263.108
Vorderingen	1.822.778	1.811.725	-401.893	Voorzieningen	1.520.951	1.599.525	-78.574
Liquide middelen	4.865.452	4.005.554	691.028	Langlopende schulden	228.382	243.977	-15.595
				Kortlopende schulden	3.556.532	2.897.526	659.006

Totaal activa	**11.366.650**	**10.538.705**	**827.945**	**Totaal passiva**	**11.366.650**	**10.538.705**	**827.945**

Materiële vaste activa (MVA) afname: -/- 43.006

Het mutatie saldo is als volgt te verklaren:

Tabel 15: Materiële vaste activa

	2021	**2020**	**mutatie B/L**
BB per 1/1/	4.721.426	3.253.952	1.467.474
investeringen	807.635	2.383.608	-1.575.973
afschrijvingen	-850.641	-916.134	65.493
BL 31/12	**4.678.420**	**4.721.426**	**-43.006**

Tabel 16: Investeringscategorieën per jaar

Investeringen	**2021**	**2020**
Gebouwen & install	38.794	962.548
ICT	412.608	385.954
Leermiddelen	148.522	189.657
Huish. App	10.936	10.405
Meubilair	195.514	324.087
Overige	1.261	510.956
	807.635	**2.383.607**

We zien relatief hogere investeringen in 2020 door onder andere de eenmalige investeringen in gebouwen en door de toetreding van de Bussumse Montessorischool (BMS).

Vooralsnog gaan we uit van een gemiddelde (vervangings-) investering per leerling voor de komende jaren ad 115 euro. Scholen kunnen desgewenst aanvullende investeringen doen op basis van hun beschikbaar gestelde NPO-budget in 2022 en in de komende jaren.

Tabel 17: vorderingen en overlopende activa

	2021	**2020**	**Mutatie**
Debiteuren	204.018	379.603	-175.585
OCW	1.456.967	1.241.896	215.071
Overige	0	18.034	-18.034
Lopende debiteuren	**1.660.985**	**1.639.533**	**21.452**
Vooruitbetaalde kosten	54.215	40.828	13.387
Te ontvangen interest			
Overige overlopende activa	107.577	131.364	-23.786
Overlopende activa	**161.792**	**172.192**	**-10.399**
Totaal vorderingen	**1.822.778**	**1.811.725**	**11.053**

Liquide middelen

De liquide middelen zijn toegenomen met 859.898,-. Naar de verdeling in kasstromen is het als volgt te verklaren:

- Operationele (werkkapitaal): € 1.499.384,-
- Investeringen: € 807.635,-
- Financiële: € 168.149,-

In het kasstroomoverzicht 3.4 wordt een en ander verder uiteengezet hoe dit tot stand is gekomen. Het spreekt voor zich dat de operationele kasstroom een boost heeft gehad door de aanvullende (lees niet begrote) middelen, onder andere NPO.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is toegenomen met € 263.108,- . Het begrote tekort op de exploitatie '21 was overigens -/- € 500.000,-

Voorzieningen

De verdere specificatie staat beschreven in paragraaf 2.2.

Langlopende schulden saldo '21 ad. 228.382

Per saldo '21 bestaat deze schuld uit:

- Renteloze lening gemeenten 143.150,-
- Rekening courant interne fondsen 85.232,-

Kortlopende schulden

Zie tabel 2.4.

Toelichting overzicht exploitatie '21

Jaarbegroting	Begroting 2021	Realisatie 2021	Afwijking	Afwijking%
Baten				
Rijksbijdragen OCW	31.229.767	33.475.404	2.245.637	7,19%
Gemeenten	170.000	135.613	-34.387	-20,23%
Overige baten	641.340	778.706	137.366	21,42%
Aanvullende NPO gelden				
Totaal baten	**32.041.107**	**34.389.723**	**2.348.616**	**7,33%**
Lasten				
Directe personele lasten	-25.543.296	-26.663.075	-1.119.779	4,38%
Indirecte personele lasten	-1.291.000	-1.247.065	43.935	-3,40%
Totale personele lasten	**-26.834.296**	**-27.910.140**	**-1.075.844**	**4,01%**
Afschrijvingen	-788.185	-850.641	-62.456	7,92%
Huisvestingslasten	-2.600.000	-2.784.097	-184.097	7,08%
Leermiddelen / ICT	-920.000	-1.057.480	-137.480	14,94%
Overige lasten	-1.383.626	-1.522.916	-139.290	10,07%
Totale materiële lasten	**-5.691.811**	**-6.215.134**	**-523.323**	9,19%
Totaal lasten	**-32.526.107**	**-34.125.274**	**-1.599.167**	**4,92%**
Saldo baten en lasten	**-485.000**	**264.449**	**749.449**	**-154,53%**
Financiële lasten	**-15.000**	**-1.341**	**13.659**	**-91,06%**
Resultaat	**-500.000**	**263.108**	**763.108**	**-152,62%**

Toelichting op de staat van baten en lasten

Rijk: deelbudgetten	Begroting	Realisatie	Verschil	Afwijking%
Reguliere salaris inkomsten	19.982.665	20.356.281	373.616	1,87
Personeel en arbeidsmarktbeleid	4.569.653	4.860.318	290.665	6,36
Prestatiebox	1.013.732	646.120	-367.612	-36,26
Proffes. startende schoolleiders	-	191.618	191.618	
Samenwerkingsverbanden UNITA+PW	848.274	989.654	141.380	16,67
Materiële vergoeding	3.967.818	4.001.457	33.639	0,85
Corona	198.969	235.960	36.991	18,59
Oab gelden	402.721	400.542	-2.179	-0,54
NPO	-	1.448.979	1.448.979	
Overige	245.935	344.475	98.540	40.07
Totaal rijk	**31.229.767**	**33.475.404**	**2.245.637**	**7,20**
Overige baten	**Begroting**	**Realisatie**	**Verschil**	**Afwijking%**
Aanvullende zorggelden rugzak lln, Visio/Auris	43.000	41.911	-1.089	-2,53
Verhuur	367.658	424.654	56.996	15,50
Ouderbijdragen	100.200	98.491	-1.709	-1,71
detacheringen	106.340	104.462	-1.878	-1,77
Diversen	24.142	109.189	85.047	352.28
Totaal overige	**641.340**	**778.707**	**137.367**	**21.42**

Toelichting rijksinkomsten

We zien een toename in de bovenstaande inkomsten totaal ad. 2.245.637, -

Dit werd met name veroorzaakt door de NPO-gelden, voor een verdere toelichting verwijzen we naar het bestuursverslag. De prestatiebox is per augustus '21 komen te vervallen, lees: saldo negatief ad 367.612, -. Deze gelden zijn vervolgens ter compensatie ondergebracht bij het 'professionalisering startende schoolleiders' en via een ophoging in het budget personeel- en arbeidsmarktbeleid. Verder zien we meerinkomsten bij Unita. Dit komt met name door een toename in het aantal arrangementen voor de afzonderlijke leerlingen voor aanvullende individuele ondersteuningsprogramma's. Tevens zien we een toename in het reguliere budget ter compensatie van de gestegen loonkosten, premies etc.

Er was geen sprake van subsidies NWO/ZonMw.

Gemeentelijke inkomsten -/- 34.387

Onder andere door minder dan begrote inkomsten taalklas Weesp

Overige baten

Toename van de verhuuropbrengsten scholen op diverse scholen en doorbelastingen aan de complexen.

Financiële baten

De renteopbrengsten zijn de afgelopen jaren afgenomen door negatieve rente op de depositorekeningen.

Investeringen 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 investeringsruimte van de stichting is in dit verband, gezien de liquiditeitsratio van 1,88 %, goed te noemen. Er is derhalve geen aanleiding voor het aantrekken van vreemd vermogen. De investeringen van 2021 zijn dan ook met eigen middelen gefinancierd.

Algemeen

In november 2021 is een fors bedrag ontvangen vanuit het Ministerie van OCW aan NPO-gelden. Ultimo 2021 zijn niet alle ontvangen NPO subsidies besteed. Hierdoor wordt het exploitatieresultaat 2021 incidenteel fors beïnvloed (circa € 841.000) door het saldo aan nog uit te geven NPO-subsidies. Zonder deze NPO-subsidies zou het exploitatieresultaat 2021 uitkomen op -/- € 578.000.

3. Jaarrekening

3.1. Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

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.

Corona effecten

Door het 'corona gebeuren' is er thans nog geen sprake van een financiële discontinuïteit in de financiering van de inkomsten en uitgaven.

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.

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

Tabel 19: Afschrijvingstermijnen

Categorie		**Afschrijvings-termijnen in jaren**	**Afschrijvings-percentage per jaar**	**Activerings-grens in €**
Leermiddelen		9	11	500
ICT				
laptops & chromebooks		5	20	500
Digi/ smartboards		5	20	500
Aanleg netwerk		10	10	500
Meubilair				
Leerlingen sets		20	5	500
Stoelen docenten		10	10	500
Meubilair personeel		20	5	500
Kasten		40	2,5	500
Overige		20	5	500
Overige				
Installaties		15	7	500
Huishoudelijke apparatuur		5	20	500
Audiovisuele apparatuur		5	20	500

Toelichting materiële vaste activa

Voor vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroomgenererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingsverlies van een kasstroomgenererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroomgenererende eenheid) geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroomgenererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingsverlies voor het actief (of kasstroomgenererende eenheid) zou zijn verantwoord.

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 die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Bij de bepaling van de voorziening groot onderhoud is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO-artikel 4, Lid 1c.

Financiële vaste activa

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten waarborgsommen en worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens worden deze waarborgsommen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Omdat de goederen waarvoor borg is betaald eigendom zijn voor de duur van het gebruik wordt er geen voorziening getroffen voor oninbaarheid.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde van de tegenprestatie en vervolgens 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

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter vrije beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserves en bestemmingsreserves. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Tabel 20: Bestemmingsreserves

Omschrijvingen	Doel	Beperkingen	EUR
Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	Personele doeleinden		201.405
Reserve nulmeting	Afschrijvingskosten	Dekking afschrijvingskosten	15.971
Algemene reserve privaat	Algemeen	Inzet door stichting	344.632
National Programma Onderwijs (NPO)	Algemeen	Inzet door de stichting	841.002

Voorzieningen

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

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel. Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voorziening jubilea

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding

van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileumgratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Daarbij wordt rekening gehouden met een variabele blijfkans en een discontovoet.

Voorziening langdurig zieken (bij eigen risicodragerschap ziekteverzuim en/of WGA)

De instelling is eigen risicodrager voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste 2 jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor die instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen tegen nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor deze medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

De voorziening langdurig zieken wordt niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de waarde van de impact daarvan te verwaarlozen is.

Voorziening ERD WIA/WGA

Dit betreft een voorziening voor verwachte uitgaven over 10 jaar voor medewerkers die vanwege de WIA/WGA door Talent Primair worden betaald.

Voorziening WW-uitkeringen

De voorziening WW is een voorziening gevormd voor de ingeschatte te betalen WW- en bovenwettelijke uitkeringen voor ex-medewerkers in de toekomstige jaren, rekening houdend met de kans dat de ex-medewerkers weer aan het werk gaan.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Talent Primair maakt gebruik van de overgangsregeling. Deze regeling gaat in per 2023.

Langlopende schulden

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

Onder deze post valt onder meer vooruitontvangen investeringssubsidies.

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 geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

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 ze 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

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie van Ministerie van OCW. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-geoormerkte Ministerie van OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten. De niet bestede niet-geoormerkte Ministerie van OCW-subsidies worden op uitzondering verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies Ministerie van OCW (overlopende passiva) indien er een afgebakend bestedingsplan is opgesteld waarmee expliciet kan worden aangetoond dat de middelen in de toekomst worden aangewend.

Geoormerkte Ministerie van OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden naar rato van de voortgang (%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies Ministerie van OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geoormerkte Ministerie van OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies Ministerie van OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door Ministerie van Ministerie van OCW)

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 basispremies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

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

- Pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- Er heeft in 2021 geen indexatie plaatsgevonden
- De dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2021: 110,2%
- 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 basispremies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige

betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De instelling is niet verplicht tot dekking van pensioentekort anders dan door hogere toekomstige pensioenpremies.

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.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben

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.

Operationele activiteiten

Onder de operationele activiteiten is het saldo van de baten en lasten opgenomen welke in het verslagjaar gerealiseerd zijn. Het saldo van baten en lasten wordt gecorrigeerd met de lasten door afschrijvingen, dotatie en vrijval van voorzieningen die in het saldo van de baten en lasten wordt tevens gecorrigeerd met de fluctuatie van kortlopende vorderingen en schulden gedurende het

verslagjaar. Ontvangsten en uitgaven uit rente gedurende het verslagjaar zijn ook opgenomen onder de operationele activiteiten.

Investeringsactiviteiten

Uitgaven en inkomsten welke voortvloeien uit het respectievelijk aankopen en verkopen van duurzame middelen.

Financieringsactiviteiten

Inkomsten en uitgaven welke voortvloeien uit het respectievelijk aangaan of aflossen van leningen.

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

3.2 Balans per 31 december 2021

En vergelijkende cijfers 2020, na verwerking resultaatbestemming

		31-12-2021		31-12-2020	
		€		€	
1	**ACTIVA**				
1.1	**Vaste activa**				
1.1.2	Materiële vaste activa	4.678.420		4.721.426	
	Totaal vaste activa		4.678.420		4.721.426
1.2	**Vlottende activa**				
1.2.2	Vorderingen	1.822.778		1.811.725	
1.2.4	Liquide middelen	4.865.452		4.005.554	
	Totaal vlottende activa		6.688.230		5.817.279
	TOTAAL ACTIVA		**11.366.650**		**10.538.705**

2 PASSIVA

2.1	Eigen vermogen	6.060.785		5.797.677	
2.2	Voorzieningen	1.520.951		1.599.525	
2.3	Langlopende schulden	228.382		243.977	
2.4	Kortlopende schulden	3.556.533		2.897.526	
	TOTAAL PASSIVA		**11-366.650**		**10.538.705**

3.3 Staat van baten en lasten

En vergelijkende cijfers 2020

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
Rijksbijdragen OCW	33.475.404		31.229.767		30.157.681	
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	135.613		170.000		153.397	
Overige baten	778.706		641.340		771.420	
Totaal baten		34.389.723		32.041.107		31.082.498
4 Lasten						
Personeelslasten	27.910.140		26.834.296		26.701.605	
Afschrijvingen	850.641		788.185		721.193	
Huisvestingslasten	2.784.097		2.600.000		2.531.464	
Overige lasten	2.580.397		2.303.626		2.388.154	
Totaal lasten		34.125.275		32.526.107		32.342.416
Saldo baten en lasten		264.448		-485.000		-1.259.918

5 Financiële baten en lasten

Financiële baten	29		0		6.040	
Financiële lasten	-1.369		-15.000		-6.965	
			0			
Saldo financiële baten en lasten		-1.340		-15.000		-925
Resultaat (na belasting)		**263.108**		**-517.591**		**-1.260.843**

3.4 Kasstroomoverzicht 2021

		2021		2020	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Saldo baten en lasten			264.448		-1.259.918
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:					
Afschrijvingen	4.2	850.641		721.193	
Mutatie reserve projecten Overige	2.1.1.2.9	-		0	
Mutatie voorzieningen	2.2	-78.574		-68.574	
			772.067		652.619
Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat					
Vorderingen	1.2.2	-11.053		127.110	
Kortlopende schulden	2.4	659.006		218.481	
			647.952		345.5591
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal			1.684.467		-261.708
Kasstroom uit bedrijfsoperaties					
Ontvangen/betaalde rentes		-1.340		-925	
			-1.340		-925
Kasstroom uit operationele activiteiten			1.683.127		-262.633
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
(Des)investeringen in materiële vaste activa	1.1.2	-807.635		-1.872.651	
(Des)investeringen in financiële vaste activa	1.1.3	0		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-807.635		-1.872.651
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Nieuw opgenomen leningen	2.3	6.561		0	
Aflossing langlopende schulden	2.3	-22.158		-24.677	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			-15.596		-24.677
Mutatie geldmiddelen	1.2.4		859.898		-2.159.962

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	2021		2020	
	€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1	4.005.554		6.165.516	
Mutatie boekjaar liquide middelen	676.155		-2.159.962	
Stand liquide middelen per 31-12		4.865.452		4.005.554

3.5 Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

1.1 Vaste Activa

1.1.2 Materiële vaste activa	**1.1.2.1 Gebouwen**	**1.1.2.3 Inventaris en apparatuur**	**1.1.2.4 Overige materiële vaste activa**	**Totaal materiële vaste activa**
Stand per 01-01-2021	**€**	**€**	**€**	**€**
Verkrijgings- of waarderingsprijs	1.483.868	6.285.488	2.566.185	10.335.541
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	254.637	3.652.201	1.707.277	5.614.115
Totaal	**1.229.231**	**2.633.287**	**858.908**	**4.721.426**
Verloop gedurende 2021				
Investeringen	38.794	619.059	149.781	807.635
Desinvesteringen	85.091	1.934.015	728.547	2.747.653
Afschrijvingen	47.405	616.105	187.130	850.641
Afschrijvingen op desinvesteringen	85.091	1.934.015	728.547	2.747.653
Totaal	**-8.611**	**2.954**	**-37.349**	**-43.006**
Stand per 31-12-2021				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.437.572	4.970.532	1.987.419	8.395.523
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	216.952	2.334.291	1.165.860	3.717.103
Totaal	**1.220.620**	**2.636.241**	**728.547**	**4.678.420**

1.2 Vlottende activa

1.2.2 Vorderingen	31-12-2021		31-12-2020	
	€	€	€	€
1.2.2.1 Debiteuren	204.018		379.603	
1.2.2.2 OCW	1.456.967		1.241.896	
1.2.2.3 Gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	0		18.034	

	Subtotaal vorderingen		1.660.985		1.639.533
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	54.216		40.828	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	107.577		131.364	
	Overlopende activa		161.793		172.192
	Totaal vorderingen		1.822.778		1.811.725

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2021		31-12-2020	
		€	€	€	€
1.2.4.1	Tegoeden op kasmiddelen	0		0	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	4.865.452		4.005.554	
			4.865.452		4.005.554

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

2 Passiva

		Stand per 1-1-2021	Resultaat 2021	Stand per 31-12-2021
2.1	Eigen vermogen			
		€	€	€
2.1.1	Eigen vermogen			
2.1.1.1	Algemene reserve	5.228.828	-571.052	4.657.776
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	224.217	834.160	1.058.377
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	344.632	0	344.632
	Totaal Eigen vermogen	5.797.677	263.108	6.060.785

Algemene reserve
De algemene reserve is afgenomen door toevoeging van het negatieve resultaat op de exploitatie.

Bestemmingsreserves (publiek)
De bestemmingsreserves zijn met name toegenomen door de niet bestede NPO uitgaven.

		Stand per 1-1-2021	Resultaat 2021	Stand per 31-12-2021
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)			
		€	€	€

2.1.1.2.9	Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	201.405	-0	201.405
2.1.1.2.11	Bestemmingsreserve nulmeting	22.812	-6.842	15.970
2.1.1.2.10	Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	0	841.002	841.002
	Totaal bestemmingsreserve publiek	224.217	834.160	1.058.377

2.1.1.3	Bestemmingsreserve privaat	Stand per 1-1-2021	Resultaat 2021	Stand per 31-12-2021
		€	€	€
2.1.1.3.1	Algemene reserve privaat	344.632	0	344.632
	Totaal bestemmingsreserve privaat	344.632	0	344.632

Tabel 21: Voorziening 2.2

2.2	Voorzieningen	Stand per 01-01-2021	Dotatie 2021	Onttrekking 2021	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2021	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar
		€	€	€			€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	631.335	256.362	24.637	172.109	0	690.951	358.545	332.406
2.2.3	Voorziening voor groot onderhoud	968.190	989.876	1.128.066	0	0	830.000	123.599	706.401
	Totaal voorzieningen	**1.599.525**	**1.246.238**	**1.128.066**	**172.109**	**0**	**1.520.951**	**482.144**	**1.038.807**

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per 01-01-2021	Dotatie 2021	Onttrekking 2021	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2021	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar
		€	€	€			€	€	€
2.2.1.1	Voorziening langdurig zieken	391.846	0	0	172.109	0	219.737	219.737	0
2.2.1.5	Jubileum uitkeringen	239.489	14.028	24.637	0	0	228.880	86.365	142.515
2.2.1.6	ERD WIA/WGD	0	214.468	0	0	0	214.468	24.577	189.891
2.2.1.7	Voorz. WW/PF	0	27.866	0	0	0	27.866	27.866	0
	Totaal personele voorz.	**631.335**	**256.362**	**24.637**	**172.109**	**0**	**690.951**	**358.545**	**332.406**

Bij het opstellen van de jaarrekening 2021 zijn er geen aanspraken duurzame inzetbaarheid opgebouwd (conform artikel 8a CAO Primair Onderwijs), om deze reden is geen voorziening gevormd.

2.3	Langlopende schulden	Stand per 01-01-2021	Dotatie 2021	Onttrekking 2021	Vrijval 2021	Stand per 31-12-2021	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.3.7	Overige langlopende schulden	243.977	6.561	22.157	-	228.382	61.121	167.261
		243.977	6.561	22.157	-	228.382	61.121	167.261

2.3.7	Overige langlopende schulden	Stand per 01-01-2021	Dotatie 2021	Onttrekking 2021	Vrijval 2021	Stand per 31-12-2021	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.3.7.4	Leningen o/g	165.307	-	22.157	-	143.150	36.161	106.989
2.3.7.5	Vooruitontvang-en investe-ringssubsidies	78.670	6.561	-	-	85.231	24.960	60.271
	Totaal overige langlopende schulden	**243.977**	**6.561**	**22.157**	**-**	**228.382**	**61.121**	**167.261**

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2021		31-12-2020	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren	700.895		548.348	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	996.823		1.056.723	
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	364.924		338.435	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	187.506		13.856	
	Subtotaal kortlopende schulden		2.250.148		1.957.362
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies EHK	375.574		-	
2.4.17	Vakantiegeld	847.338		896.006	
2.4.18	Bezoldiging RvT	33.750		-	
2.4.19	Overige overlopende passiva	49.722		44.158	
	Overlopende passiva		1.306.384		940.164
	Totaal Kortlopende schulden		**3.556.532**		**2.897.526**

3 Baten

	2021		Begroot 2021		2020	
Rijksbijdragen	€	€	€	€	€	€
Rijksbijdragen						
Rijksbijdrage OCW	33.452.702		31.231.832		30.157.681	
Totaal Rijksbijdrage		33.452.702		31.231.832		30.157.681
Gemeenten	135.613		170.000		153.397	
		135.613		170.000		153.397
Overige inkomsten		801.409		641.340		771.420
Totale inkomsten		**34.389.723**		**32.041.107**		**31.082.498**

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Overige baten						
Verhuur	424.654		286.658		423.392	
Detachering personeel	104.462		106.340		84.854	
Ouderbijdragen	98.901		100.200		131.618	
Overige	150.689		148.142		131.556	
Totaal overige baten		**778.706**		**641.340**		**771.420**

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1	**Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten**						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	18.951.575		25.543.296		18.218.378	
4.1.1.2	Sociale lasten Premies	2.665.430				2.519.316	
4.1.1.3	Participatiefonds Premies	587.855				753.900	
4.1.1.4	Vervangingsfonds	7.266				22.048	
4.1.1.5	Pensioenpremies	4.450.948				4.204.738	
	Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		26.663.074		25.543.296		25.718.380
4.1.2	**Overige personele lasten**						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	59.616		-		138.715	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.457.467		1.291.000		1.030.941	
4.1.2.3	Overig		1.517.083		1.291.000		1.169.656
	Totaal overige personele lasten						
4.1.3	**Ontvangen uitkeringen personeel**						
4.1.3.2	Uitkeringen vervangingsfonds	270.018		-		186.431	
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel						
			270.018		-		186.431
	Af: Ontvangen uitkeringen personeel						
	Totaal personele lasten		**27.910.140**		**26.834.296**		**26.701.605**

Noot

Gemiddeld aantal werknemers.
Het gemiddeld aantal fte's bedraagt 350,66 (2020: 338,40)
In de begroting van 2021 zijn de sociale lasten en de pensioenpremies niet apart begroot, maar maken onderdeel uit van de lonen en salarissen.

4.2	Afschrijvingen	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	850.641		788.185		721.193	
	Totaal afschrijvingen		**850.641**		**788.185**		**721.193**

4.3	Huisvestingslasten	2021		Begroot 2021		2020	
			€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	146.267		130.519		171.125	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	279.765		197.950		152.880	
4.3.4	Energie en water	453.993		448.500		502.508	
4.3.5	Schoonmaakkosten	761.395		705.840		698.426	
4.3.6	Belastingen en heffingen	44.046		71.150		47.248	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	989.876		970.000		840.550	
4.3.8	Overige huisvestingskosten	108.753		76.041		118.727	
	Totaal huisvestingslasten		**2.784.097**		**2.600.000**		**2.531.464**

4.4	Overige lasten	2021		Begroot 2021		2020	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	347.351		300.000		359.641	
4.4.2	Inventaris en apparatuur					960	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	1.057.480		920.000		923.329	
4.4.5	Overige	1.175.566		1.083.626		1.104.224	
	Totaal overige lasten		2.580.397		2.303.626		2.388.154

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria (reeds onderdeel van 4.4.1.1) ten laste van het resultaat gebracht:

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
Controle van de jaarrekening	32.761		25.000		20.479	
		32.761		25.000		20.479

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor in het huidig en/of vorig boekjaar. Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

6 Financiële baten en lasten

6.1	**Financiële baten**	**2021**		**Begroot 2021**		**2020**	
		€	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	29		0		6.040	
	Totaal financiële baten		**29**		**0**		**6.040**

6.2	**Financiële lasten**	**2021**		**Begroot 2021**		**2020**	
		€	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**
6.1.1	Rentelasten en soortgelijke lasten	1.369		15.000		6.965	
	Totaal financiële baten		**1.369**		**15.000**		**6.965**

3.6 Gebeurtenissen na balansdatum

Per 01-08-2022 zal de Vinkenbaan gaan sluiten. Dit betreft een verlieslatende school met 260 leerlingen. De overdracht zal dan ook geen negatieve financiële invloed hebben.

3.7 Verbonden partijen

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

Statutaire naam	Juridische vorm 2021	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat 2021	Omzet 2021	Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Deelname-percentage	Consolidatie ja/nee
				€	€	€			
Unita SWV Passend Onderwijs	Stichting	Hilversum	4	-	-	-	Nee	0%	Nee
Passender-wijs	Stichting	Woerden	4	-	-	-	Nee	0%	Nee
				-	-	-			

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

3.8 Model G

Model G. Verantwoording subsidies

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Subsidie zij-instroom	1183665	11-21	Ja
Subsidie zij-instroom	1183714	11-21	Ja
Studieverlof	1165345	08-21	Ja
Studieverlof	1183456	11-21	Ja
Studieverlof	1165396	08-21	Ja
Studieverlof	1177385	09-21	Ja
Studieverlof	1165757	08-21	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma	IOP-41376-PO	07-20	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma	IOP2-41376-PO	10-20	Ja

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar. Deze was niet van toepassing.

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar. Deze was niet van toepassing.

3.9 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 functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

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

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria	**2021**
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
	___
Totaal aantal complexiteitspunten	10
	====
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	**€ 163.000**

Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2021.

De WNT is van toepassing op Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek . Het voor Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 163.000.

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 2021

Leidinggevende topfunctionaris		
Aanhef	De heer	Mevrouw
Voorletters	R.	F.H.
Tussenvoegsel		
Achternaam	Hoogendoorn	Hooglandt

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

Bezoldiging 2021		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	103.826	111.563
Beloningen betaalbaar op termijn	9.692	12.419
Bezoldiging	113.518	123.982
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	163.000	146.700
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2020

Leidinggevende topfunctionaris		
Aanhef	De heer	Mevrouw
Voorletters	R.	F.H.
Tussenvoegsel		
Achternaam	Hoogendoorn	Hooglandt

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

Bezoldiging 2020		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	102.178	104.853
Beloningen betaalbaar op termijn	16.858	18.423
Bezoldiging	119.036	123.276
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	157.000	141.300

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 2021					
Aanhef	Mevrouw	De heer	De heer	Mevrouw	Mevrouw
Voorletters	G.H.H.	C.J.	H.J.	M.C.J.	C.P.M
Tussenvoegsel					van
Achternaam	Vaes	Brouwer	Spronk	Mulder	Oorschot

Functievervulling in 2021					
Functiecategorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12

Bezoldiging in 2021					
Totale bezoldiging	11.250	7.500	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	24.450	16.300	16.300	16.300	16.300

Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Bezoldiging	11.250	7.500	7.500	7.500	7.500

Het bedrag van de overschrijding en 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.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling
n.v.t. n.v.t. n.v.t. n.v.t. n.v.t.

Gegevens 2020							
Aanhef	Mevrouw	De heer	De heer	Mevrouw	Mevrouw	De heer	Mevrouw
Voorletters Tussenvoegsel Achternaam	G.H.H. Vaes	C.J. Brouwer	H.J. Spronk	M.C.J. Mulder	C.P.M van Oorschot	A. Najib	M.L. Daarnhouwers-Beers

Functievervulling in 2020							
Functiecategorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie Afloop functie	01-01 31-12	01-01 31-12	01-01 31-12	01-01 31-12	01-09 31-12	01-01 30-09	01-01 30-06

Bezoldiging in 2020							
Totale bezoldiging	11.250	7.500	7.500	7.500	2.500	5.625	3.543
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	23.550	15.700	15.700	15.700	5.233	11.754	7.807
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.

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.
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.

1D. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder.

Dit is niet van toepassing.

1E. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700

Dit is niet van toepassing.

1F. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

Dit is niet van toepassing.

1G. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

Dit is niet van toepassing.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Dit is niet van toepassing.

3. Bezoldiging niet-topfunctionarissen

Dit is niet van toepassing

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hier voorafgaand vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

3.10 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Rechten

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

Verplichtingen

De volgende niet uit balans blijkende verplichtingen worden hieronder toegelicht.

Vlg 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	4.696	56.352	56.352	56.352	0	169.056

3.11 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Plaats, datum

Stichting Basisonderwijs Gooi- en Vechtstreek

Dhr. R. Hoogendoorn
Voorzitter college van bestuur

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

4. Overige gegevens

4.1 Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat

		Resultaat 2021		
		€	€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)			-584.736
2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)			
2.1.2.9	Reserve projecten Overige	6.842		
2.1.2.10	Nationaal Programma onderwijs (NPO)	841.002		
2.1.2	Totaal bestemmingsreserve publiek		847.844	
	Totaal bestemmingsreserves			847.844
	Totaal resultaat			**263.108**

4.2 Gegevens over de rechtspersoon

Naam:	Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek
Adres:	Amersfoortsestraatweg 180c, 1272 RR Huizen
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

Brinnummer	School
04HM	Jenaplanschool De Sterrenwachter
04QD	Bussumse Montessorischool
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 Kamperfoelie
18ED	Meester Kremer-School
18GF	De Tweemaster
18IC	Basisschool Bijvanck
18KB	Basisschool Dorp
18KI	Samenwerkingschool De Catamaran
18LT	De Linde
18MA	Basisschool Koningin Emma
19JJ	Basisschool De Ploeg