



Jaarverslag 2022

Stichting Basisonderwijs
Gooi en Vechtstreek

Talent
Primair 

Inhoud

Inleiding	4
1. Wie zijn we?	5
1.1 Missie, visie en kernwaarden	5
1.2 Beleid	8
1.3 Organisatie	10
2. Waar werkten we aan in 2022?	14
2.1 Onderwijs en kwaliteit	15
2.1.1 Doelen en resultaten jaarplan	15
2.1.2 Onderwijsresultaten	16
2.1.3 Sociale veiligheid	18
2.1.4 Passend onderwijs en onderwijs aan nieuwkomers	19
2.1.5 Klachten	23
2.1.6 Visitaties	24
2.2 Personeel en professionalisering	24
2.2.1 Doelen en resultaten jaarplan	24
2.2.2 Uitkering na ontslag	26
2.2.3 Passende werkplek	27
2.2.4 Werkdruk en sociale veiligheid	27
2.2.5 Professionalisering en begeleiding starters	27
2.3 Huisvesting en facilitaire zaken	28
2.3.1 Voortgang integraal huisvestingsplan	28
2.4 Financieel beleid	30
2.4.1 Doelen en resultaten jaarplan	30
2.4.2 Nationaal Programma Onderwijs	31
2.4.3 Subsidies	33
2.4.4 Opstellen meerjarenbegroting	35
2.4.5 Treasury	36
2.5 Overig	37
3. Continuïteitsparagraaf	38
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	38
3.2 Meerjarenbegroting	39
3.3 Financiële positie	41
3.4 Risicobeheersing	41



4. Wat zijn de toekomstige ontwikkelingen?	45
4.1 Onderwijs en kwaliteit	45
4.2 Personeel en professionalisering	45
4.3 Financiën	46
5. Rapportage toezichthoudend orgaan	48
Jaarverslag raad van toezicht 2022	48
Jaarverslag gemeenschappelijke medezeggenschapsraad 2022	54
Jaarrekening	61
1. Verantwoording beleid	62
2. Financiën	63
2.1 Kengetallen	63
2.2 Financieel beleid	64
3. Jaarrekening	69
3.1. Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	69
3.2. Balans per 31 december 2022	80
3.3 Staat van baten en lasten	81
3.4 Kasstroomoverzicht 2022	82
3.5 Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	83
3.6 Gebeurtenissen na balansdatum	90
3.7 Verbonden partijen (Model E)	90
3.8 Model G	91
3.9 WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen	92
3.10 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	97
3.11 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	98
4. Overige gegevens	99
4.1 Statutaire bestemming van het resultaat	99
4.2 Gegevens over de rechtspersoon	100
4.3 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	101

Inleiding

Het bestuursverslag van Talent Primair is een van de manieren om ons als bestuur te verantwoorden over onze opdracht: het verzorgen van goed onderwijs aan de kinderen in de basisschoolleeftijd in de regio Gooi en Vechtstreek. In dit document bespreken we op hoofdlijnen de plannen en doelen van Talent Primair.

Het kalenderjaar 2022 was een druk jaar voor het basisonderwijs. Corona en het personeelstekort hebben veel invloed gehad op het primaire onderwijsproces. Ondanks die forse belemmeringen hebben we de samenwerking tussen onze scholen kunnen versterken, waardoor we onze scholen als leer- en werkomgeving hebben kunnen verbeteren voor onze leerlingen en collega's.

Dit bestuursverslag geeft een terugblik op het kalenderjaar 2022 voor het onderwijs en de organisatie binnen Talent Primair (hoofdstuk 2 en 3). Daarnaast kijken we vooruit naar wat er het komende jaar te verwachten valt (hoofdstuk 4). We vertellen over de doelen die we als Talent Primair hadden voor 2022 en in hoeverre we die behaald hebben. We lichten de volgende maatschappelijke thema's verder toe:

- Strategisch personeelsbeleid
- Passend onderwijs
- Nationaal Programma Onderwijs
- Sociale veiligheid
- Allocatie van middelen
- Onderwijsachterstanden

In de jaarrekening geven we weer hoe het afgelopen jaar financieel verlopen is en benoemen we de belangrijkste risico's voor 2023.

Roel Hoogendoorn & Fije Hooglandt
College van bestuur Talent Primair



Reageren op het bestuursverslag?

Wij stellen uw vragen en reacties op prijs. U kunt reageren via info@talentprimair.nl.

1. Wie zijn we?

1.1 Missie, visie en kernwaarden

Missen en visie: Talent staat Primair!

Vier fundamentele elementen vormen het gemeenschappelijk draagvlak van onze missie:



Talenten ontwikkelen

Wij bieden kinderen ervaringen, kennis en vaardigheden om hun talenten te ontwikkelen en hun eigen plek in de maatschappij in te nemen. Vanuit een positief zelfbeeld bieden we leerlingen kansen en mogelijkheden om hun eigen talenten te verkennen, te ontwikkelen en in te zetten. We zetten daarbij in op brede ontwikkeling. De landelijk vastgestelde kerndoelen voor het primair onderwijs maken we op maat van het kind.

We stimuleren creatief denkvermogen zodat leerlingen ook buiten bestaande paden kunnen denken en handelen. Hierdoor kunnen ze in toenemende mate zelfstandig vraagstukken oplossen. Op onze scholen is veel aandacht voor het leren leren, het kunnen zien van samenhang in informatie en het kunnen maken van keuzes hierin.

Voortdurend innoveren we ons aanbod gericht op vaardigheden die in deze eeuw van belang zijn. We leren daarbij van en voor de toekomst. Zo verwerven kinderen functionele kennis en vaardigheden en kunnen zij op een ontspannen manier een ongewisse toekomst tegemoet treden.

Ons onderwijs boeit en maakt kinderen nieuwsgierig naar de wereld om hen heen. We gaan daarbij voor blijvende verwondering en inspiratie voor alle kinderen. Passend onderwijs is voor ons geen landelijke wetgeving, maar een kans om elk kind tot leren te brengen.

Het beste voor de omgeving

We maken het verschil voor onze naasten, onze leefomgeving en onze aarde. Dit leren we onze kinderen en laten we als stichting ook zelf zien. Medewerkers en leerlingen hebben oog hebben voor elkaar en dragen gezamenlijk zorg voor de wereld waarin wij leven en voor het behoud van onze aarde. Wij zien het als onze maatschappelijke opdracht om onze scholen breed toegankelijk te houden. Vanuit historisch en statutair perspectief richten we ons op het in stand houden en bevorderen van openbaar en bijzonder neutraal onderwijs (Montessori-, Dalton- en Jenaplan-onderwijs).

Autonomie in verbondenheid

Toenemende autonomie van leerlingen is zowel een middel als een doel. Hierbij hoort een gezond zelfvertrouwen, dat bijdraagt aan de weerbaarheid, sociale verbondenheid en het vermogen tot samenwerken. Zo leggen we een goede basis voor de motivatie tot levenslange, persoonlijke en sociale ontwikkeling.

Ook onze medewerkers werken vanuit autonomie in verbondenheid. Zij stellen hun bezieling, passie en vakmanschap in dienst van onderwijs dat de kinderen boeit. Met een professionele autonomie en binnen gemeenschappelijke kaders. We werken vanuit een systemische benadering hecht samen op basis van openheid, respect en vertrouwen.

Goed werk

We zijn gedreven om het goede te doen. We zijn nieuwsgierig en zoeken samen naar de beste manier om aan die opgave te werken. Goed onderwijs is ons vertrekpunt, beter onderwijs is ons doel. Vakmanschap en passie zijn nodig voor onderwijs dat boeit en hoge opbrengsten oplevert. Data en observaties zijn voor ons voortdurend 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 we dit uitgangspunt toe. Zo staat de leerling daadwerkelijk centraal en hebben we betekenis voor elke leerling.



Vertrouwen

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

Samenwerking

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

Creatief en nieuwsgierig

Talent Primair biedt leerlingen volop mogelijkheden om buiten bestaande kaders te denken. We stimuleren creatief en nieuwsgierig denken, zodat verrassende nieuwe oplossingen binnen bereik komen. We bereiden onze leerlingen voor op hun rol in een wereld die steeds in beweging is. Ze ontwikkelen de vaardigheden om adequaat te anticiperen en zo een positieve bijdrage te leveren aan die wereld.



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

Enthousiasme

Vanuit diepe innerlijke betrokkenheid bieden we samen boeiend onderwijs, waarin kinderen graag werken en spelen. Optimisme, doorzettingsvermogen en werkplezier staan centraal, zowel voor medewerkers als kinderen.

Verantwoordelijkheid

Bij Talent Primair leggen we verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. We vinden het van groot belang dat kinderen en volwassenen zorg hebben voor elkaar. Op basis van sociaal bewustzijn en solidariteit dragen we samen bij aan een betere wereld.



1.2 Beleid

Onze missie en visie hebben we vertaald in beleid. Hieronder beschrijven we dat beleid in hoofdlijnen op de gebieden 'onderwijs en kwaliteit' en 'personeel en professionalisering'.

Onderwijs en kwaliteit

Hoe definiëren wij onderwijskwaliteit bij Talent Primair?

Vanuit autonomie en een positief zelfbeeld 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. Het onderwijs boeit ze en daagt ze uit. Wij gaan uit van de motivatie van kinderen om te leren. De leerkracht helpt ze via een doordachte mix van materiaal, leeromgeving, instructie en werkvormen naar 'het punt' waar het leren kan plaatsvinden. Leren vindt meestal plaats via momenten van ongemak, het 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. Zo stimuleren we bij onze kinderen de passie voor levenslang leren. 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. Ook helpt het ze bij het ontwikkelen van sociale vaardigheden en zelfsturing.

Leraren geven motiverend les en doen dit op basis van een goede analyse van waar de kinderen staan ten opzichte van de leerlijn. Bovendien weten zij hun lessen aan te passen aan specifieke onderwijsbehoeften. Kinderen krijgen steeds stimulerende feedback, zodat ze zelf weten wat de volgende stap in het 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 en de bijbehorende kwaliteitsvereisten. Die wet schrijft bovendien voor dat scholen hun eigen ambities hebben. Die ambities zijn te vinden in onze schoolplannen.



Hoe bewaken wij onderwijskwaliteit en sociale veiligheid?

Onze scholen zijn zelf verantwoordelijk voor het bereiken van hoge onderwijskwaliteit en voor de sociale veiligheid. Ze verantwoorden zich hier jaarlijks over met een geëvalueerd jaarplan en een schoolscan. In deze schoolscan staan onder andere de uitkomsten van de veiligheidsbeleving van de kinderen en de leraren. Wij stimuleren onze scholen om die waardering te baseren op zoveel mogelijk feitelijke data en om deze data samen met het team te duiden.

Daarnaast hebben wij eigen gegevens over de scholen in het zogenaamde dashboard. Dit geeft ons inzicht in leerresultaten, ziekteverzuim, schoolklimaat, sociale veiligheid en tevredenheid van ouders en leerlingen. Wij gebruiken die gegevens om scholen kritisch te bevragen.

Het jaarplan (inclusief het 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 en op de sociale veiligheid op de scholen en geven suggesties voor verbetering. Daarnaast leggen wij gedurende het jaar twee schoolbezoeken af. Dan bespreken we onder andere de ontwikkelingen op de m-toetsen, de sociale veiligheid en de voortgang van het jaarplan van de school. Ook gaan we met het team in gesprek.

Maken we ons op basis van deze verantwoording zorgen over de kwaliteit van de school, dan kijken we intensiever mee. We noemen de betreffende school dan een 'aandachtschool'. Soms laten we een verdiepende analyse uitvoeren door een externe onderzoeker om beter zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit. We volgen de school nauwgezet in de stappen naar verbetering. Onze kwaliteitsmedewerker ondersteunt daarbij.

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

Personeel en professionalisering

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 kernwaarden sturen we op de kwaliteit van ons personeelsbeleid.

Binnen Talent Primair streven wij ernaar om autonome professionals aan het werk te 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 vragen te stellen op zoek gaan naar verbinding en vernieuwing. Een startende of nieuwe medewerker voelt zich welkom. We introduceren onze visie en doelen.

We staan niet stil en blijven zoeken naar de best aansluitende mogelijkheden. We stimuleren de nieuwsgierige instelling van onze medewerkers gedurende de hele loopbaan. Dit maakt ons een aantrekkelijke werkgever waar mensen zich gezien en gewaardeerd voelen.

Om onze doelen te bereiken zoeken we commitment en verbinding met alle betrokken partijen. Daarom werken we 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.

1.3 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 22 scholen (22 locaties, 21 brinnummers).

Brinnummer	School
04HM	Jenaplanschool De Sterrenwachter
04QD	Bussumse Montessorischool
05WK	Schoolvereniging De Larense Montessorischool
05ZS	Openbare Basisschool De Zuidwend
06BO	Curtevenne-Basisschool
08JZ	Dr Maria Montessorischool
09JV	Gooische Montessorischool
10BE	Graaf Florisschool
10DA	Openbare Basisschool De Triangel
11AY	Godelindeschool
11NU	Comeniuschool voor Basisonderwijs
11OB	Montessorischool Gouden Kraal

11UH	Basisschool de Wisperweide
12RE	Openbare Basisschool Kamperfoelie
18ED	Meester Kremerschool
18IC	Basisschool Bijvanck
18KB	Basisschool Dorp
18KI	Samenwerkingschool De Catamaran
18LT	De Linde
18MA	Basisschool Koningin Emma
19JJ	Basisschool De Ploeg

Organisatiestructuur

De gemeenschappelijk medezeggenschap

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van Talent Primair wordt gevormd door afgevaardigden van de medezeggenschapsraden van de basisscholen van Talent Primair. Dit zijn bij voorkeur ouderleden of personeelsleden uit de MR'en, maar 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.

Horizontale dialoog

Bij Talent Primair hechten we waarde aan samenwerking op alle niveaus van de organisatie. We leggen de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie, van leerling tot bestuur. Dit vanuit subsidiariteit: nabijheid en dienstbaarheid van en aan de ander. Systemisch denken en samenwerking zijn cruciaal voor het op nog hoger peil brengen van de onderwijskwaliteit.

In 2022 werd dit onder meer zichtbaar in:

- Netwerken op functie en taak: interne begeleiders en ICT'ers komen een aantal keren per jaar bijeen voor gezamenlijke professionalisering.
- De directeuren zetten binnen en buiten de 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 IKC's.

Verbonden partijen

Organisatie of groep	Omschrijving
Regiegroep gemeenten	De gemeenten waar de scholen van Talent Primair 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. Talent Primair 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	Talent Primair en Hogeschool Utrecht zijn partners in opleiding voor voltijd-, deeltijd- en zij-instromende studenten.

Samenwerkingsverband	Omschrijving
Unita	22 onderwijslocaties vallen onder het samenwerkingsverband Unita. Talent Primair neemt hierin deel aan verschillende projectgroepen.
Passenderwijs	Eén onderwijslocatie valt onder het samenwerkingsverband Passenderwijs. Talent Primair neemt deel aan de directeurenbijeenkomsten en de intern begeleiders nemen deel aan inhoudelijke werkgroepen.

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.

Code goed bestuur

In de 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers. Het college van bestuur werkt volgens deze code. Er zijn geen afwijkingen geweest met betrekking tot de code goed bestuur.

De betrokken gemeenten van de onderwijslocaties van Talent Primair hebben ook hun toezichthoudende rol vastgelegd in de statuten van de regiegroep waarin de gemeenten zich verenigd hebben. Bekijk [hier](#) het managementstatuut van de stichting.

De raad van toezicht en het college van bestuur zijn verantwoordelijk voor de governance-structuur van Talent Primair en voor de naleving van de branchecode governance.

De governance-codes en -structuur zijn het uitgangspunt voor de handelswijze van de raad van toezicht en het college van bestuur en vormen het beoordelingskader. De raad van toezicht laat zich waar nodig adviseren door de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI-NVTK).

Bestuur

Binnen Talent Primair houdt een raad van toezicht, bestaande uit vijf leden, toezicht op het college van bestuur. Het huidige bestuur, aangesteld door de raad van toezicht, bestaat uit:

- de heer R. Hoogendoorn, voorzitter college van bestuur
- mevrouw F.H. Hooglandt, lid college van bestuur




2. Waar werkten we aan in 2022?

In ons koersplan beschrijven we waar we tijdens de koersperiode 2020 - 2024 aan werken. We onderscheiden daarin acht thema's. Per thema geven we aan waar we aan het einde van de koersperiode willen staan. Dit is onze gedroomde werkelijkheid. Op basis daarvan formuleren we onze kerndoelen. Vervolgens geven we bij elk thema aan hoe we de kerndoelen gaan realiseren. Het hele koersplan vind je op onze [website](#). Of bekijk [deze video](#).

Dit zijn de acht thema's uit ons koersplan:

- **Passend onderwijs:** de basis op orde, de basisondersteuning nog passender
- **Toekomstgericht onderwijs:** burgerschap uitbouwen, digitale leeromgeving, onderwijs anders organiseren
- **Zorg voor ons personeel:** binden, boeien en stimuleren
- **Communicatie:** delen wat ons enthousiast en trots maakt
- **Onderdeel in de keten:** bouwen aan de doorgaande lijn in de ontwikkeling van kinderen; de overgang van voorschoolse educatie naar basisonderwijs naar voortgezet onderwijs
- **ICT:** leuk, handig en noodzakelijk voor nu en de toekomst
- **Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur:** een reflectieve dialoog; scherpe doelen, ambitieus, goede gegevens, iedereen doet mee
- **Financieel beheer:** geld en gebouwen; borgen gezonde financiële huishouding, brin = bron en duurzame schoolgebouwen.

Onze koers hebben we vertaald naar jaardoelen. In dit hoofdstuk beschrijven we aan welke doelen we in 2022 hebben gewerkt en in hoeverre we deze gehaald hebben. We doen dit aan de hand van de volgende iconen:


-  ja
-  deels
-  nee

Daarnaast verantwoorden we ons in dit hoofdstuk over wat we met elkaar hebben bereikt op het gebied van onderwijs en kwaliteit, personeelsbeleid, huisvesting en financieel beleid.

2.1 Onderwijs en kwaliteit

2.1.1 Doelen en resultaten jaarplan

In 2022 hebben we aan de volgende doelen gewerkt:

Thema: Burgerschap	
Waarom werkten we aan dit thema?	Burgerschap is één van de acht speerpunten uit onze koers. Daarnaast is sinds de zomer van 2021 de nieuwe wet op burgerschap van kracht. We hebben dit onderwerp eerder geagendeerd tijdens schoolbezoeken.
Wat was ons doel?	<p>We formuleren een bovenschoolse visie op burgerschap en duurzaamheid die richting geeft en ook ruimte laat voor scholen voor hun eigen invulling. We geven de scholen vervolgens de opdracht om het onderwerp in hun jaarplan op te nemen. Zo wordt duidelijk wanneer de scholen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hun visie op burgerschap binnen de kaders van Talent Primair concreet hebben gemaakt (en zich eigen hebben gemaakt); • invulling geven aan de leerlijn; • burgerschap hebben opgenomen binnen hun systeem van kwaliteitszorg. <p>Gedurende het jaar stimuleren en voeden wij scholen op dit onderwerp op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door scholing en door in gesprek te gaan over de rubrics.</p>
Hebben we dat bereikt?	 <p>We hebben de visie op burgerschap geformuleerd en beschreven in het werkdocument burgerschap. Hierop aansluitend hebben we een ambitiekaart burgerschap opgesteld. Deze documenten zijn gepresenteerd op een directeurenraad. De rubrics uit de ambitiekaart zijn op alle scholen besproken.</p> <p>We hebben onderzocht welke systemen ondersteunend kunnen zijn voor de borging van de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs. Daaruit is één systeem naar voren gekomen als best passend. De expertgroep burgerschap gaat de clusters waar nodig verder ondersteunen.</p>

Thema: Kwaliteitszorg en -cultuur	
Waarom werkten we aan dit thema?	<p>In onze koers staat ons kwaliteitsdenken centraal. We sturen vanuit een Rijnlands model. We laten dus zoveel mogelijk uit de teams zelf komen. Dat betekent wel dat in die teams goed gereflecteerd moet worden op de eigen kwaliteit. Uit onze evaluatie bleek dat die reflectieve dialoog vooral versterkt moet worden in de teams en bij de intern begeleiders. Daarnaast zien we dat we de clusters ook nog beter kunnen inzetten binnen ons kwaliteitsdenken en -handelen.</p> <p>Binnen goede kwaliteitszorg is het van belang dat organisatieroutines helder zijn. We merken dat ons handboek verouderd is. Bovendien is het moeilijk toegankelijk. We geloven erin dat het rust brengt om te werken vanuit heldere kaders en afspraken.</p>
Wat was ons doel?	We zijn tevreden als we een reflectieve dialoog op alle niveaus binnen onze organisatie voeren die gericht is op constante verbetering. En als we onze procedures en kaders helder hebben vastgelegd en scholen daar veel gebruiksgemak van ervaren.
Hebben we dat bereikt?	 <p>We merken dat de reflectieve dialoog op gang is gekomen tussen scholen en ook <i>binnen</i> scholen. We hebben dit niet gemeten. Wel merken we dat er op tal van plekken (clusters, netwerken, audits, spontane uitwisseling) kennis en kunde wordt gedeeld.</p> <p>Ons oude en nauwelijks geraadpleegde handboek hebben we vertaald naar beleidsnotities met daarbij kwaliteitskaarten. In die kwaliteitskaarten staan onze routines handzaam beschreven. De kaarten zijn dit jaar (vertraagd) afgerond en op internet gedeeld. Nog niet iedereen heeft z'n weg ernaartoe gevonden. We moeten er meer reclame voor maken. Dus de laatste doelstelling 'scholen moeten er veel gebruikersgemak van ervaren' is nog niet bereikt.</p>

Er zijn bij Talent Primair geen werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling.

2.1.2 Onderwijsresultaten

Leerresultaten op het leerlingvolgsysteem

Twee keer per jaar nemen onze scholen landelijke toetsen af als onderdeel van het zogenaamde leerlingvolgsysteem. Zo houden we bij of onze leerlingen voldoende leren tijdens hun schoolperiode. In januari 2022 merkten we dat leerlingen met name in de middenbouw leerachterstanden hadden. Deze zijn in het tweede halfjaar goed ingelopen, zo blijkt uit de toetsen van juni 2022.

Kijken we over de breedte van de schoolvakken, dan zien we in vrijwel alle leerjaren dat leerlingen voldoende hebben geleerd en dat achterstanden uit het eerste halfjaar zijn ingehaald. Bij groep 4 en 6 zijn de verschillen in de tweede helft van het schooljaar het meest verkleind.

Dat is een mooie ontwikkeling. Concluderend kunnen we stellen dat we goed op weg zijn om opgelopen leerachterstand door corona in te lopen. Dat is heel positief, want ook voor de tweede helft van schooljaar 2021-2022 geldt dat de onrust rondom corona van invloed is geweest. Geen lockdowns, maar wel uitval door ziekte bij onderwijspersoneel of leerlingen die door de pandemie thuis hebben gezeten. Ook in deze periode heeft onderwijspersoneel, dat aangesteld was vanuit NPO-gelden, ziektevervanging gerealiseerd om te voorkomen dat groepen leerlingen thuis kwamen te zitten.

Eindtoets

De leerresultaten van leerlingen worden afgezet tegen zogenaamde referentieniveaus: 1F is het laagste niveau en 2F/1S het hogere niveau. Voor beide niveaus zijn wettelijk minimale signaleringswaarden vastgesteld. Als een school daar over drie jaar genomen gemiddeld onder zit, scoort een school onvoldoende. De scores op de referentieniveaus worden gemeten aan de hand van de zogenaamde eindtoets die kinderen in groep 8 maken.

Op basis van de eindtoets van het schooljaar 2022 hebben vier scholen onder de signaleringswaarde gescoord. Bij één school is er zowel op 1F als op 2F/1S onder deze waarde gescoord. De overige scholen hebben boven de signaleringswaarden gescoord. Op basis van het driejaarsgemiddelde op 1F scoort geen enkele school onvoldoende. We zien de rode scores van de eindtoets 2022 dus vooral als een waarschuwing.

Twee scholen scoren op het driejaarsgemiddelde bij niveau 2F/1S onvoldoende. De dalende resultaten bij beide scholen waren ons bekend. Op de ene school is de afgelopen jaren volop bijgestuurd. Veel kwaliteitsverbeteringen zien we van onderop, dus vanaf de kleuters tot stand komen. De bovenbouwgroepen hebben daar helaas nog onvoldoende van kunnen profiteren. Hierin zit ook een corona-effect. De tweede school is eind schooljaar 2021-2022 overgedragen aan een ander bestuur, namelijk ASKO.

De overige scholen scoren voldoende. Zeven scholen scoorden zelfs boven het landelijk gemiddelde van scholen met een vergelijkbare leerlingpopulatie. Wij willen dat minstens de helft van onze scholen dat doet, dus minimaal elf scholen. Hierna geven we een duiding waarom onze leerresultaten weliswaar voldoende zijn, maar best hoger kunnen.

Duiding van de leerresultaten

Onze scholen laten een solide beeld zien op 1F. Ze weten bijna alle kinderen op het basale niveau van 1F te krijgen. Via een goede zorgstructuur trekken ze leerlingen mee voor wie het niveau 1F moeilijk is. De uitdaging voor scholen ligt op het hogere niveau 1S/2F. We verklaren dat uit een tamelijk traditionele aanpak, waarbij leraren hun lessen vanuit methodes aanbieden. Die methodes zijn niet altijd uitdagend genoeg voor het niveau 1S/2F. Leerlingen krijgen dus nog te weinig leerstof en instructie op dit niveau. De afgelopen drie jaar zijn we daarom bezig om scholen bewuster te maken van het verschil tussen 1F en 2F/1S.







Ook hebben nagenoeg alle scholen zichzelf doelen gesteld op de referentieniveaus en analyseren zij het verschil tussen hun doelen en de behaalde resultaten. Deze kennis moet nog beter bij de leraren zelf belanden.







De laatste twee jaar gaat helaas ook het begrijpend lezen achteruit. Zowel op niveau 1F als 2F daalt het aantal scholen dat boven het gemiddelde van de scholengroep scoort ten opzichte van 2019, vóór corona. Het is lastig geweest om hier goed onderwijs in te bieden op afstand. Dit is een landelijk beeld. Taalverzorging blijft daarentegen goed op niveau.

Op scholen die op de grenzen van het minimum balanceren, zijn we kwaliteitstrajecten begonnen. Dit levert nog niet altijd de gehoopte leerwinst op. De coronaperiode en het lerarentekort zorgen voor vertraging in kwaliteitsontwikkeling. Soms is zelfs sprake van achteruitgang.

2.1.3 Sociale veiligheid

In grote lijnen kunnen we stellen dat onze leerlingen een veilig en positief sociaal klimaat ervaren op onze scholen. Zowel de leerkrachten als zijzelf dragen eraan bij om dit zo te houden en zo mogelijk verder uit te bouwen. Hieronder een weergave in successcores (een successcore is een acht of hoger) afgezet tegen een landelijk gemiddelde. Uit de tabel blijkt dat de sociale veiligheid die onze leerlingen ervaren, hoger ligt dan het landelijk gemiddelde.

Domein	Vraag	Landelijk gemiddelde	Successcore TP-scholen
Schoolklimaat	Hoe is het welbevinden van kinderen?	 77%	 80%
	Hoe is het contact met de leerkracht?	 73%	 72%
	Hoe is de sfeer in de groep?	 56%	 58%

Domein	Onderdeel	Landelijk gemiddelde	Successcore TP-scholen
Veiligheid	Kinderen voelen zich veilig in de groep	 81%	 86%
	Kinderen voelen zich veilig op het plein	 82%	 85%
	Kinderen ervaren de leerkracht als eerlijk	 77%	 81%

2.1.4 Passend onderwijs en onderwijs aan nieuwkomers

Samenwerkingsverbanden

Talent Primair werkt samen binnen twee samenwerkingsverbanden (SWV). Eén school, de Graaf Floris in Loenen aan de Vecht, maakt onderdeel uit van SWV Passenderwijs. Alle overige scholen werken binnen SWV Unita.

Talent Primair binnen het samenwerkingsverband Passenderwijs

SWV Passenderwijs hanteert voor toekenning van middelen een model gebaseerd op elementen uit het 'schoolmodel' en het 'expertisemodel'. In dit eerste model worden de middelen verdeeld op basis van het aantal leerlingen. In het tweede model richt Passenderwijs een netwerk van voorzieningen in en regelt het de aard, omvang en bekostiging van die voorzieningen.

De scholen van Passenderwijs krijgen € 230 per leerling. De Graaf Floris zet deze extra financiële middelen in voor:

- RT-leesondersteuning in groepen 3/4 en eventueel groep 5 (kinderen die bezig zijn in traject ED)
- RT voor NT2-leerlingen woordenschat algemeen / rekenen specifiek (onder- middenbouw) en begripend lezen (bovenbouw)
- Ondersteuning door klassenassistent in combinatiegroepen

De Graaf Floris beoordeelt de samenwerking met Passenderwijs met 'goed'. Passenderwijs is goed bereikbaar, reageert vlot en heeft een vaste contactpersoon om mee te denken over leerlingen met extra zorgbehoeften. Leerlingen, groepen en leerkrachten kunnen op aanvraag gebruik maken van de expertise van Passenderwijs.

Passenderwijs deelt uit eigen beweging minder expertise in de vorm van trainingen dan Unita doet. Het is prettig dat de school wel gebruik mag maken van de trainingen van SWV Unita.

Er zijn verder geen belangrijke ontwikkelingen bij het samenwerkingsverband te verwachten.

Talent Primair binnen het samenwerkingsverband Unita

SWV Unita hanteert een werkwijze die meer past bij het expertisemodel dan het schoolmodel.

Bij SWV Unita zijn experts in dienst met expertise op verschillende gebieden. Scholen kunnen een aanvraag indienen voor extra hulp, begeleiding en advies. Daarnaast krijgen scholen € 155 per leerling om passend onderwijs te realiseren op school. Dit bedrag is in september met terugwerkende kracht verhoogd naar € 175.

Dit budget besteden scholen aan:

- het realiseren van onderwijsaanbod op ondersteuningsniveau 3
- scholing van teams
- extra ondersteuning in en buiten de klas

In dit onderdeel kijken we naar de aantallen hulpvragen, op basis van de kengetallen vanuit Unita. Om de cijfers goed te kunnen begrijpen, is het handig om iets meer te weten over de context van de samenwerking tussen Unita en haar scholen. Als een school handelingsverlegen wordt, dan kan zij daarvoor een hulpvraag stellen bij het loket van Unita. Met toestemming van ouders opent het loket een groeidocument, waarin de hulpvraag en nodige achtergrondinformatie wordt beschreven (door school én ouders). Iedere week worden de ingezonden groeidocumenten bij Unita besproken. Waar nodig wordt een trajectbegeleider toegewezen die met school en ouders een kennismakingsgesprek plant en de vraagstukken behandelt. Hieruit kunnen verschillende arrangementen voortkomen.

In 2022 zijn 230 hulpvragen uitgezet door onze scholen en zijn 428 arrangementen toegekend (er kunnen per hulpvraag meerdere arrangementen worden toegekend).

De afhandeling van de aanvragen door het loket van Unita hebben onze scholen beoordeeld met een gemiddelde van een 8. De samenwerking tussen onze scholen en het samenwerkingsverband is hierdoor 'goed' te noemen.

Wat opvalt is dat er in maart/april en juni een hogere inzet van expertise vanuit Unita te zien is, die ook aanzienlijk hoger is dan in 2021. Als we dit vergelijken met het totaalbeeld binnen Unita is dit vergelijkbaar met de andere scholen. Het overgrote deel van de arrangementen dat wordt toegekend zijn verkennende consultaties. Ook dit is passend bij het totaalbeeld van Unita.

Ten opzichte van 2021 zijn er dit jaar 7% meer hulpvragen bij het loket van Unita ingediend en 13% meer arrangementen toegekend. In 2021 hadden we nog structureel te maken met corona en de daarbij behorende beperkingen. Na de lockdowns bleek er sprake van een inhaalslag in zorgbehoefte. De stijging van 7% op de aanvragen is vergelijkbaar met de tendens binnen het samenwerkingsverband, qua toekenning van arrangementen zit Talent Primair iets lager dan het totaal bij Unita.

	Talent Primair			Unita		
	2021	2022	verschil	2021	2022	verschil
Aantal hulpvragen	138	147	+ 7%	961	1027	+ 7%
Aantal arrangementen	220	248	+ 13%	1423	1701	+ 20%

De gemiddelde leeftijd van leerlingen voor wie een hulpvraag wordt gesteld is tussen de 7 en 9,5 jaar oud, dus het gaat in de regel om leerlingen in de midden- of bovenbouw. Deze leeftijdscategorie is eveneens zichtbaar wanneer we kijken naar de gegevens van het totaal binnen Unita: de meeste leerlingen zijn daar tussen de 7 en 8,5 jaar oud.

In het aantal toelaatbaarheidsverklaringen (TLV's) zien we sinds 2020 een behoorlijk stabiel beeld: dit betreft ongeveer 20 leerlingen per jaar op een totaal van 4.731 leerlingen. Het leerlingaantal kan afwijken doordat de peildatum binnen het dashboard Unita op 1 oktober 2021 is gezet. In 2022 zijn onze leerlingen uitgestroomd naar SBO of naar SO4 en niet naar andere vormen van speciaal (basis)onderwijs. Dit verschilt van het totaalbeeld van Unita: daar ligt het aantal verwijzingen verhoudingsgewijs hoger en stromen de leerlingen vaker uit naar SO3 (ZML). Ook het aantal TLV's voor SBO is opvallend lager dan bij de andere scholen binnen het samenwerkingsverband.

Voor één leerling is geen passend onderwijsaanbod gevonden binnen ons samenwerkingsverband, maar wel bij een ander samenwerkingsverband.

Wij stellen ons ten doel dat wij op het gemiddelde van Unita zitten qua aanvragen en type arrangementen. Daarnaast streven we ernaar dat wij met de verwijzingen (TLV's) onder het gemiddelde van Unita blijven, dus 2% of lager. Dit is eveneens onder het landelijk gemiddelde.

Ons verwijzingspercentage naar speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs is onder de 2% gebleven. Hieruit blijkt dat onze scholen in staat zijn om passend onderwijs te bieden.

Er zijn verder geen belangrijke ontwikkelingen bij het samenwerkingsverband te verwachten.

Doorgaande lijn 2 tot 6

We bieden leerlingen graag een doorgaande ontwikkelingslijn. Hiervoor is het van belang dat vanaf de start van de basisschool bekend is welk ondersteuningsaanbod een leerling nodig heeft. En of die ondersteuning het best geboden kan worden door de betreffende school of door een andere school. Een zorgvuldig aannamebeleid is belangrijk om die afweging goed te kunnen maken. Op die manier kunnen we voldoen aan onze zorgplicht en handelen we in het belang van de leerling.

In 2022 heeft de binnenkring passend onderwijs de hele procedure van aanname en overdracht herzien. Deze is in een kwaliteitskaart beschreven en van nieuwe formulieren en instrumenten voorzien.

Schoolondersteuningsprofielen (SOP)

De scholen hebben hun doelen en hun aanbod op drie ondersteuningsniveaus beschreven in hun schoolondersteuningsprofiel (SOP). Alle scholen hebben in schooljaar 2021-2022 voor het eerste jaar met een nieuwe versie van hun SOP gewerkt en in schooljaar 2022-2023 voor het tweede jaar. Vanaf 2024 worden de schoolondersteuningsprofielen een onderdeel van het schoolplan en de schoolgids. Zo kunnen schoolbesturen jaarlijks beoordelen of het ondersteuningsaanbod nog voldoet en stimuleren we scholen om hierover regelmatig het gesprek te voeren in het team. Door deze jaarlijkse evaluatie borgen we de passende ondersteuning voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.

In 2023 vindt er een evaluatie plaats van de huidige SOP's op de scholen en worden deze waar nodig aangepast.

Inzet onderwijsachterstandsmiddelen (OAB)

De Rijksoverheid geeft besturen van basisscholen ieder jaar geld om achterstanden te voorkomen en tegen te gaan. De hoogte van dit bedrag is gekoppeld aan het gewicht van de scholen. De onderwijsachterstandsmiddelen zijn met name bedoeld om leerlingen in de onderbouw extra onderwijs te kunnen bieden om hun achterstanden te minimaliseren.

Elf van onze scholen ontvangen onderwijsachterstandsmiddelen, variërend van € 1000 tot € 135.000. In totaal gaat het om 1,3 miljoen euro. Op onze scholen zetten we in de onderbouw extra in op taalontwikkeling in de vorm van ondersteuning door een onderwijsassistent, kleinere groepen en een aanbod gericht op de taalontwikkeling en voorbereidende reken- en taalvaardigheden.

Onderwijs aan nieuwkomers

De Kamperfoelieschool biedt onderwijs aan nieuwkomers, oftewel leerlingen die korter dan een jaar in Nederland zijn. Dit onderwijs vindt plaats in de vorm van taalklassen, waarin leerlingen een deel van de week een aanvullend onderwijsaanbod krijgen om snel de Nederlandse taal te leren.

Op 24 februari 2022 begon de oorlog in Oekraïne. Door deze oorlog kwamen ouders, voornamelijk moeders, met hun kinderen naar Nederland. De schoolbesturen in onze regio hebben samen met de gemeenten en het samenwerkingsverband gezocht naar manieren om de groep leerlingen uit Oekraïne een passend onderwijsaanbod te kunnen bieden per regio. Voor kinderen in de regio Huizen-Laren heeft De Kamperfoelieschool haar aanbod uitgebreid met twee nieuwkomersklassen op de school en drie klassen op de tijdelijke onderwijsvoorziening De Satelliet.

Tot de zomervakantie hebben de leerlingen onderwijs gehad van Oekraïense leerkrachten en werden de lessen Nederlands gegeven door vrijwilligers. Deze vrijwilligers waren gepensioneerde leerkrachten en schooldirecteuren die met veel enthousiasme de lessen hebben verzorgd. Na de zomervakantie is het onderwijs aan de Oekraïense leerlingen op De Satelliet verzorgd door Nederlandse leerkrachten met ondersteuning van drie Oekraïense onderwijsassistenten.

Het onderwijsaanbod is erop gericht om deze leerlingen na één of twee jaar nieuwkomersonderwijs te laten instromen in regulier Nederlandstalig onderwijs.

In januari 2023 heeft de Inspectie van het Onderwijs de tijdelijke onderwijsvoorziening De Satelliet bezocht en geen tekortkomingen in het aanbod geconstateerd.

2.1.5 Klachten

Talent Primair is aangesloten bij de landelijke commissie onderwijsgeschillen en beschikt over een klachtenregeling. In deze regeling staat de procedure rond de afhandeling van klachten beschreven en wordt de rol van de interne contactpersonen en de externe vertrouwenspersoon toegelicht. Het uitgangspunt van Talent Primair is dat klachten zoveel mogelijk op schoolniveau worden afgehandeld.

De klachtenregeling is in het najaar van 2022 geëvalueerd en herzien en door de GMR goedgekeurd.

In 2022 zijn er vier klachten bij het bestuur binnengekomen en deze zijn alle vier behandeld door de klachtencommissie van Talent Primair. In drie van de vier gevallen zijn klagers alsnog naar de Onderwijsgeschillencommissie gestapt. Van deze drie klachten is er één klacht door de klager teruggetrokken. De Onderwijsgeschillencommissie heeft voor twee klachten een uitspraak gedaan:

- Eén klacht is in zijn geheel ongegrond verklaard
- En één klacht is op vrijwel alle punten ongegrond verklaard

2.1.6 Visitaties

In februari heeft de Dr. Maria Montessorischool een bestuurlijke visitatie van de PO-raad ontvangen, waarbij de school het eindoordeel 'goed' heeft ontvangen.


Op de volgende scholen hebben audits en/of visitaties plaatsgevonden:


- Bussumse Montessorischool: visitatie van de Nederlandse Montessori Vereniging
- Larense Montessorischool: interne collegiale visitatie
- Zuidwend: interne audit
- Graaf Floris: interne collegiale visitatie
- Godelindeschool: interne audit
- Comeniusschool: interne audit
- Kamperfoelieschool: interne audit
- Bijvanck: interne audit
- Sterrenwachter Loosdrecht / De Linde: interne audit

2.2 Personeel en professionalisering


2.2.1 Doelen en resultaten jaarplan

In 2022 hebben we op het gebied van strategisch personeelsmanagement gewerkt aan de volgende thema's:

Thema: Vernieuwing gesprekkencyclus	
Waarom werkten we aan dit thema?	Talent Primair heeft het doel om zich te ontwikkelen tot een professionele leergemeenschap. Daarbij hoort een gesprekkencyclus waarbij de individuele medewerker in samenwerking met het team aan het roer staat van de eigen ontwikkeling.
Wat was ons doel?	Naast de pilots uit 2021 meer scholen meenemen in een nieuwe pilotronde.
Hebben we dat bereikt?	 <p>In 2022 zijn in totaal 12 van de 22 scholen met de nieuwe vorm aan het werk.</p>

Thema: Versterken duurzame inzetbaarheid medewerkers	
Waarom werkten we aan dit thema?	We zien het belang van het binden van onze huidige medewerkers. Talent Primair wil een werkgever zijn waar mensen graag werken. Medewerkers weten wat ze kunnen verwachten en welke aanvullende arbeidsvoorwaarden er zijn.
Wat was ons doel?	Het ontwikkelen van verschillende producten voor de verbetering van de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.
Hebben we dat bereikt?	 <p>We hebben het generatiepact ingevoerd. In dat kader zijn met acht medewerkers gesprekken gevoerd, waarvan er vijf deelnemen aan de nieuwe regeling. Met 15 medewerkers zijn gesprekken gevoerd over een andere invulling van de werkzaamheden tot aan het pensioen, met negen medewerkers zijn individueel passende afspraken gemaakt.</p> <p>We hebben een start gemaakt om een praatplaat te introduceren. Daarin wordt voor de medewerker duidelijk wat Talent Primair aan arbeidsvoorwaarden biedt. We verwachten de praatplaat in 2023 in te kunnen voeren.</p>

Thema: Professionalisering	
Waarom werkten we aan dit thema?	Als Talent Primair willen we medewerkers ondersteunen in de ontwikkeling. Daarbij vinden we de professionele en reflectieve dialoog belangrijk. Onze schoolleiders zien wij als belangrijke schakel in dit proces. Leiderschapsontwikkeling is daarom essentieel.
Wat was ons doel?	<ul style="list-style-type: none"> • Het inrichten van een online tool om de medewerkers te stimuleren en richting te geven bij het vinden van passende professionalisering. • Inzetten op leiderschapsontwikkeling en herregistratie in het schoolleidersregister van onze leidinggevenden met het High Performing Schools-traject (HPS) via Academica, of onderzoek via Fontys Hogescholen.
Hebben we dat bereikt?	 <p>We hebben een online academie opgezet. Hierin komen vraag en aanbod rond professionalisering samen, afgestemd op onze koers. Vier scholen zijn gestart met het High Performing Schools-traject. Binnen twee jaar ontwikkelen de deelnemende scholen zich tot een HPS-organisatie.</p>

Thema: Samen opleiden en inductie	
Waarom werkten we aan dit thema?	We zien 'samen opleiden' als één van de belangrijkste onderdelen om de onderwijskwaliteiten te verhogen en het lerarentekort tegen te gaan. Daarom is dit een belangrijk speerpunt in onze koers.
Wat was ons doel?	<ul style="list-style-type: none"> • We willen bereiken dat alle studenten die bij Talent Primair stage lopen, worden gezien als 'collega's in opleiding'. Door deze nieuwe benadering ontstaat er meer eigenaarschap in het samen opleiden van onze nieuwe collega's. • We willen een doorlopende lijn in de ontwikkeling van studenten naar leerkrachten. De reguliere pabo-opleiding beschouwen we als zevenjarig: een vierjarige opleiding gevolgd door een driejarig inductietraject. Alle medewerkers weten welke rollen en verantwoordelijkheden ze hierin hebben. • We willen meer doelgroepen naar het onderwijs trekken en hen daar goed voorbereid aan de slag laten gaan, denk aan zij-instromers, mbo-studenten en mensen die tijdelijk hun steun willen geven in het onderwijs. • We willen al ons nieuwe personeel goed introduceren binnen Talent Primair en hen actief ondersteunen om zich tot de professionals te ontwikkelen die we nodig hebben binnen Talent Primair.
Hebben we dat bereikt?	 <p>Studenten zijn systemisch beter gekoppeld aan de scholen. Het eerste jaar van de inductie zit erop, er worden vijf starters gevolgd op dit moment (eind 2022). Er is structuur aangebracht in de subsidieaanvragen. De coaches voor de startende leerkrachten waren helpend, hier gaan we mee door. Er zijn eveneens bijeenkomsten voor startende intern begeleiders en directeuren georganiseerd. Deze zijn zeer positief ontvangen. De kweekvijvers worden doorgezet naar 2023.</p>

2.2.2 Uitkering na ontslag

We blijven aandacht besteden aan de beheersing van de kosten bij ontslag. Als werkgever in het onderwijs is Talent Primair eigenrisicodragend. Sinds 1 augustus 2022 zijn de regels van het participatiefonds gewijzigd. Toegekende uitkeringen komen in de regel voor 50% ten laste van de werkgever. Alleen in specifieke situaties kan een vergoedingsverzoek voor verlaging van de bijdrage naar 10% worden ingediend. In 2022 zijn geen gevallen bekend waar door toekenning van een ww-uitkering de kosten daarvan voor rekening van Talent Primair komen.

2.2.3 Passende werkplek

Door het lerarentekort is binnen de scholen veel vacatureruimte. Als een medewerker niet op de ene school past, onderzoeken wij of een andere school binnen het bestuur een passende werkplek kan bieden. Mocht het desondanks voorkomen dat een medewerker vanuit een aanstelling de ww instroomt, dan ondersteunt Talent Primair (ex-)medewerkers actief met een traject van werk naar werk. Hierin zoeken wij ondersteuning en samenwerking met het participatiefonds.

Tijdens de loopbaan binnen Talent Primair kunnen medewerkers deelnemen aan een loopbaantraject ter ondersteuning van ambities voor de toekomst en persoonlijke voorkeuren en wensen.

2.2.4 Werkdruk en sociale veiligheid

In 2022 is een quickscan onder het personeel afgenomen in het kader van de vierjaarlijkse risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). We hebben hiervoor de tool van het participatiefonds Arbomeester ingezet. De respons lag gemiddeld op 70%, we zien dit als representatief voor Talent Primair. Talent Primair scoort in de regel op de onderwerpen 'leidinggevende', 'personeelsbeleid' en 'belastende factoren in het werk' boven de door deskundigen gestelde norm.

Het onderwerp werkdruk is in het onderwijs een blijvend punt van aandacht. Vanuit een klankbordgroep is aandacht voor werkdruk. Zo zijn er tips gegeven voor een betere werk-privébalans, duidelijkheid omtrent arbeidsvoorwaarden en een logische opbouw in de vindbaarheid van informatie voor medewerkers.

2.2.5 Professionalisering en begeleiding starters

Wij geven vorm aan een leven lang leren door aandacht te geven aan de professionalisering van al onze medewerkers. Blijven leren werkt inspirerend en enthousiasmerend.

Het vakmanschap van de leraar is cruciaal. Ons beleid is erop gericht om dit vakmanschap goed te onderhouden en te ontwikkelen. Dit doen we door scholing, maar ook door professionele aandacht. We werken met leernetwerken om kennis te versterken en te delen.

In onze online academie delen we intern expertise en kennis. Ook brengen we trainingen, podcasts en e-learnings onder de aandacht, veelal passend bij onze koers.

Onze scholen werken met een professionaliseringsparagraaf in het jaarplan. Daarin houden ze rekening met de schoolbrede ontwikkeling en individuele opleidingswensen van het team.

We geven volop steun aan startende professionals die nog veel te ontwikkelen hebben in hun vakmanschap. Dit doen we vanuit het team én vanuit het bestuursbureau. Samen zijn we een lerende organisatie. Voor startende leraren hebben we een driejarig traject ontwikkeld dat aansluit op de pabo. In de eerste drie jaar van de loopbaan worden deze medewerkers ondersteund en begeleid om zich tot een vakbekwame leraar te ontwikkelen.

Onze startende directeuren en intern begeleiders begeleiden wij met een speciaal voor deze groep ontwikkeld traject. Hierbij is aandacht voor kennisdeling, elkaar leren kennen en het leren kennen van afspraken en processen binnen het onderwijs en Talent Primair.

2.3 Huisvesting en facilitaire zaken

2.3.1 Voortgang integraal huisvestingsplan

Het onderdeel huisvesting en facilitaire zaken is opgenomen in het integraal huisvestingsplan (IHP) van Talent Primair. In dit hoofdstuk beschrijven we de voortgang van dit IHP. We beschrijven hoe de nieuwbouwtrajecten verlopen, hoe het binnenklimaat verbeterd wordt en hoe verduurzaming plaatsvindt.

Talent Primair wil duurzame, kwalitatief goede, functionele en flexibele gebouwen voor haar scholen, zoals beschreven in het Integraal Huisvestingsplan (2021). Onze uitgangspunten hierbij zijn:

- **IKC / brede school:** nieuwbouw faciliteert samenwerking
- **Passend onderwijs:** de huisvesting is geschikt voor passend onderwijs
- **Binnenklimaat:** een goed binnenklimaat op alle scholen (op termijn)
- **Verduurzaming:** alle scholen verduurzamen en aardgasvrij maken (op termijn)

Deze uitgangspunten hebben ook een maatschappelijke dimensie. Talent Primair wil goed onderwijs geven en daarnaast inclusief zijn en bijdragen aan de maatschappij. Bovendien hebben we een verantwoordelijkheid voor het klimaat.

Nieuwbouw van (brede) scholen

In 2022 zijn geen nieuwbouwprojecten opgeleverd. Wel lopen er nieuwbouwprojecten voor de Wisperweide (Weesp) en De Sterrenwachter/Linde (Loosdrecht). De planning is deze brede scholen in 2023 aan te besteden. Bij het ontwerp is bijzondere aandacht voor binnenklimaat en duurzaamheid (met name de beperking van CO₂-uitstoot). Het gebouw van Wisperweide wordt zelfs circulair ontworpen.

Daarnaast zijn we in gesprek over (ver)nieuwbouw voor De Kamperfoelieschool (Huizen), De Ploeg en Larense Montessorischool (Laren), De Curtevenne (Kortenhoef) en De Meester Kremerschool (Nederhorst den Berg). Bij veel gemeenten komen de plannen voor nieuwbouw of renovatie van scholen moeizaam tot stand. Dat heeft te maken met een groot personeelstekort, financiële beperkingen van gemeenten en grote stijging van bouwkosten. Trajecten hebben daardoor een lange doorlooptijd en worden soms een periode stilgelegd. Voorbeelden hiervan zijn de huisvestingsplannen voor Stichtse Vecht, Wijdemeren en Laren.

Binnenklimaat

Bij de Zuidwend (Eemnes), Bijvanck (Blaricum) en Triangel (Weesp) is mechanische ventilatie aangebracht om het binnenklimaat te verbeteren. In 2023 zal ook bij de Larense Montessorischool mechanische ventilatie worden aangebracht. Het Rijk en de gemeente betalen mee aan deze investeringen. Bij de overige gebouwen van Talent Primair is de ventilatie op orde.

Verder pakken we het hitteprobleem in de bestaande schoolgebouwen aan. In 2022 hebben we CO₂-/temperatuurmeters aangebracht in alle klaslokalen. Met deze meters kunnen we het CO₂-gehalte monitoren en de hitteoverlast in de lokalen inventariseren.

Verduurzaming



Talent Primair heeft één gasloze school. Drie van de 24 scholen hebben nu zonnepanelen. Dat aantal willen we uitbreiden. Hiervoor hebben we in 2022 een plan opgesteld: bij elf scholen gaan we zonnepanelen aanbrengen. Daarnaast krijgen waarschijnlijk vijf scholen over een aantal jaar nieuwbouw (gasloos en met zonnepanelen). De overige scholen hebben daken die ongeschikt zijn voor zonnepanelen. We onderzoeken verder de mogelijkheid om zonnepanelen aan te brengen in combinatie met een warmtepomp bij scholencluster Het Dorp (Blaricum). Hierover zijn we in gesprek met de gemeente en de Alberdingk Thijm-scholen.

Voor het verduurzamen van de bestaande gebouwen zetten we verder in op het aanbrengen van LED-verlichting, dubbelglas en het isoleren van de daken.

2.4 Financieel beleid

2.4.1 Doelen en resultaten jaarplan

In 2022 hebben we binnen het domein financiën gewerkt aan de volgende doelen. We beschrijven de voortgang van de doelen en in hoeverre deze behaald zijn.

Thema: Doorontwikkeling financiële sturing	
Waarom werkten we aan dit thema?	<p>In het proces van de (meerjaren)begroting 2022-2025 hebben we een aantal verbeterpunten geconstateerd. Er is een plan van aanpak opgesteld waarin de volgende vragen worden beantwoord:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Is belangrijke informatie tijdig beschikbaar, zodat tijdig actie kan worden ondernomen op het bestuursbureau en op de scholen? 2. Is het financiële proces zo georganiseerd dat financiële analyses het cvb ondersteunen bij het vinden van concrete oplossingen? 3. Welke informatie hebben de scholen nodig om een gezond financieel beleid te voeren? Hoe is de rol van de scholen in het financiële proces georganiseerd?
Wat was ons doel? (1)	Het opstellen van een plan van aanpak voor het financiële proces en de organisatiestructuur.
Hebben we dat bereikt?	
Wat was ons doel? (2)	Het uitwerken van het financiële proces in een planning & control-cyclus.
Hebben we dat bereikt?	 <p>Er is een heldere financiële jaarplanning die zorgt voor goede besluitvorming en medezeggenschap. De rapportages worden besproken met de binnenkring financiën en het advies wordt waar noodzakelijk verwerkt in de rapportages.</p>

Wat was ons doel? (3)	Het opstellen van een nieuwe risicoanalyse voor Talent Primair.
Hebben we dat bereikt?	 De risicoanalyse is uitgesteld en opgenomen in het jaarplan voor 2023.
Wat was ons doel? (4)	Het opstellen en in gebruik nemen van een set aan financiële kengetallen.
Hebben we dat bereikt?	 Met behulp van externe deskundigheid hebben we de financiële kengetallen opgesteld en in gebruik genomen.
Wat was ons doel? (5)	Het herschrijven van het financieel beleidsplan.
Hebben we dat bereikt?	 Het financieel beleidsplan is met behulp van externe deskundigheid geschreven, maar niet conform de planning.
Wat was ons doel? (6)	Het organiseren van een workshop beleidsrijk begroten voor directeuren.
Hebben we dat bereikt?	 In september hebben alle directeuren een verplichte training beleidsrijk begroten gevolgd. Verder hebben alle scholen begrotingsgesprekken gevoerd binnen hun cluster en onder begeleiding van de externe deskundige van Infinite gevoerd. Hierdoor is het begrotingsproces soepel verlopen.

2.4.2 Nationaal Programma Onderwijs

In 2022 hebben alle scholen afzonderlijk plannen geschreven voor de inzet van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). In het schooljaar 2022-2023 zijn de activiteiten die uit de middelen van het NPO bekostigd kunnen worden, geïntegreerd in de jaarplannen. De activiteiten konden daardoor beter aansluiten op de eerder geschreven schoolplannen en pasten beter bij de kwaliteitsontwikkeling van de scholen zelf.

Scholen hebben interventies gekozen uit de 'menukaart NPO' van de overheid. Deze interventies zijn in verschillende categorieën ondergebracht. De scholen hebben gekozen voor de volgende interventies:

Interventie	Aantal scholen	Voorbeelden bij Talent Primair
A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	2	<ul style="list-style-type: none"> • Extra onderwijstijd • Aanbod afstemmen met peuterspeelzaal
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	18	<ul style="list-style-type: none"> • Veel scholen zetten het effectieve directe instructiemodel (EDI) in.
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	12	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuwe methoden sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschap • Rots & water-training • Betrokkenheid leerlingen vergroten door coöperatieve werkvormen
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	7	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerkend leren • Aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	10	<ul style="list-style-type: none"> • Extra leerkrachten en onderwijsassistenten in de scholen voor ondersteuning in de klas • Kleinere groepen • Remedial teaching
F. Faciliteiten en randvoorwaarden	12	<ul style="list-style-type: none"> • ICT-divisies voor alle leerlingen • Scholing om de ouderbetrokkenheid te versterken.

De afzonderlijke medezeggenschapsraden hebben ingestemd met de plannen voor de inzet van de middelen van het NPO. Met de uitvoering van de interventies verloopt het goed. Opvallend is dat in verschillende clusters scholingsdagen en onderwerpen met de verschillende teams samen worden opgepakt.

Bovenschools zijn middelen van het NPO ingezet voor een programma om begrijpend lezen te versterken (B) en extra personeel (E) binnen de scholen mogelijk te maken. Dit doen we via trajecten voor zij-instromers die we bovenschools aanstellen. De GMR heeft met deze plannen ingestemd (begrijpend lezen 2021, zij-instromers 2022).

De interventie begrijpend lezen kon in 2022 niet plaatsvinden in verband met de gezondheid van de externe deskundige. Deze interventie is verplaatst naar 2023, met de start van de boekenclub jeugdliteratuur. Vijftien leerkrachten van verschillende scholen nemen hieraan deel.

Het opleiden van zij-instromers verloopt volgens plan. Er zijn twaalf nieuwe collega's op de verschillende scholen begonnen.

2.4.3 Subsidies

Extra hulp voor de klas

Talent Primair heeft in 2022 in totaal € 413.074 aan subsidie ontvangen. De ontvangen middelen zijn volledig ingezet om zij-instromers extra ondersteuning en begeleiding te bieden. De vorm van begeleiding en ondersteuning is beschreven in het projectplan voor zij-instroom bij Talent Primair.

Werkdrukmiddelen

De middelen die we in 2022 van de Rijksoverheid hebben ontvangen, 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 is door het college van bestuur tijdens de kwaliteitsgesprekken met de verschillende schoolleiders besproken en geëvalueerd. Hieruit kwam naar voren dat het werkverdelingsplan en de inzet van de werkdrukmiddelen een positief effect op de beleefde werkdruk hebben. Deze deelbudgetten zijn goedgekeurd via de MR-geledingen van onze scholen.

Voor schooljaar 2022-2023 is het budget voor verlaging van de werkdruk op € 268,52 per leerling gesteld (2021-2022: € 252,78 per leerling).

Doorstroom subsidie po-vo

In 2022 is € 147.227 ontvangen aan subsidie doorstroomprogramma's po-vo. Leerlingen van praktijkopgeleide ouders krijgen bij dezelfde eindtoetsscore gemiddeld een lager schooladvies dan klasgenoten van hoogopgeleide ouders. Ook blijken leerlingen van praktijkopgeleide ouders in het voortgezet onderwijs gemiddeld minder goed te presteren. Met de subsidie doorstroomprogramma's po-vo voor gelijke kansen kunnen scholen de overgang van de basisschool naar de middelbare school voor deze leerlingen verbeteren. De subsidie is bedoeld voor leerlingen die op een hoger niveau kunnen presteren, maar minder ondersteuning of hulpbronnen hebben dan hun klasgenoten. Door deelname aan een doorstroomprogramma vergroten zij hun kennis en vaardigheden, zodat ze op het juiste niveau kunnen doorstromen.

Subsidie zij-instromers

In 2022 is € 120.000 ontvangen aan subsidie zij-instromers. Met deze subsidie wordt Talent Primair in staat gesteld om zij-instromers binnen twee jaar hun bevoegdheid te laten halen. De subsidie zij-instroom bedraagt € 25.000,- per zij-instromer.

Verbetering basisvaardigheden

Voor drie scholen is de subsidie basisvaardigheden toegekend. In totaal bedraagt de subsidie € 418.035:

School	Brin	Subsidiebedrag
OBS De Linde	18LT00	€ 128.774
OBS de Bijvanck	18IC00	€ 185.473
OBS De Kamperfoelieschool	12RE00	€ 103.788

De subsidie is aan het eind van 2022 toegekend, dus de middelen zijn nog niet (volledig) besteed. Wel hebben de scholen activiteitenplannen ingediend. Naar aanleiding van signalen uit het veld heeft de minister besloten de activiteitenperiode van de subsidieregeling te verlengen. Daardoor is er meer tijd om de subsidiegelden uit te geven. De nieuwe einddatum is 31 juli 2024. Voor die datum moeten alle geplande activiteiten zijn afgerond.

NPO-middelen

In totaal heeft Talent Primair € 5,8 miljoen aan NPO-middelen toegekend gekregen. Een deel hiervan (€ 1,5 miljoen) wordt uitbetaald in 2023.

Bekostigingsonderwerp	2021-2022	2022-2023
Aanvullende bekostiging leerlingen met risico onderwijsachterstand i.v.m. NPO	€ 178.670	€ 385.874
Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	€ 439.896	€ 195.541
Aanvullende bekostiging	€ 3.423.063	€ 2.417.500

In 2022 is in totaal aan NPO een bedrag besteed van € 1.547.540.720, te verdelen naar:

- Inzet eigen personeel € 1.055.101 (68%)
- Inkopen derden (PNIL) € 81.307 (5%)
- Afschrijvingskosten investeringen (ICT) € 84.570 (5%)
- Overig* € 326.562 (21%)

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

Er is geen sprake van ontvangen subsidies NWO en ZonMw.

2.4.4 Opstellen meerjarenbegroting

Inleiding

Het begrotingsproces is dit jaar eerder gestart dan voorheen. Dit heeft geleid tot een betere planning en afstemming van de verschillende deelbegrotingen binnen de organisatie. Het heeft er bovendien toe geleid dat de raad van toezicht en de GMR tijdig geïnformeerd konden worden. Ook nieuw is dat per 2023 de vereenvoudigde bekostigingssystematiek ingaat. Dit betekent voor Talent Primair de komende jaren een teruggang in de bekostiging, omdat in deze nieuwe bekostiging de gemiddelde leeftijd van het personeel geen parameter meer is. Onderwijsinstellingen met een personeelsbestand met een gemiddelde leeftijd die hoger is dan het landelijk gemiddelde (zoals Talent Primair) gaan erop achteruit (ca. € 850.000). Deze wijziging is voor Talent Primair vooralsnog geen aanleiding om de verdeling van de middelen over de scholen aan te passen.

Allocatie van middelen op schoolniveau

De gelden binnen onze stichting worden verdeeld op basis van de vastgestelde kaders in het financiële beleidsplan. Hierin hebben we ook aangegeven hoe we deze gelden binnen de bestaande begrotingscyclus verdelen. 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.

Voor de financiering van de bovenschoolse kosten dragen de scholen een percentage van hun rijksbekostiging af (het afdrachtpercentage). Dit percentage wordt jaarlijks vastgesteld in de begroting. Talent Primair heeft in de afgelopen jaren een gemiddelde overhead van zo'n 3%. De kosten voor de overhead bestaan voornamelijk uit de kosten voor de huur van het pand en de salarissen van de medewerkers van het bestuursbureau.

De gemeenschappelijke kosten zijn onder andere: afschrijvingen, kosten voor het administratiekantoor, accountantskosten, kosten voor pr, groot onderhoud en kosten voor representatie.

De scholen krijgen op basis van de bovenstaande verdelingssystematiek een eigen budget toegewezen. De 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 moet rekening worden gehouden met de bestaande reserves van de school. Scholen dienen 5% van hun totale jaarlijkse rijksinkomsten aan te houden als reserve. De omvang hiervan wordt in het jaarverslag gepubliceerd.

Gewenste omvang eigen vermogen

Voor het identificeren van bovenmatige vermogens heeft de Inspectie van het Onderwijs de signaleringswaarde voor bovenmatig publiek vermogen geïntroduceerd. Deze signaleringswaarde wordt hoofdzakelijk bepaald door de hoogte van de materiële vaste activa, de waarde van gebouwen en de totale inkomsten. Komt een onderwijsinstelling boven deze waarde, dan is dit voor de Inspectie van het Onderwijs de start van een gesprek. Talent Primair hanteert deze waarde voorsnog als richtlijn voor de gewenste hoogte van het eigen vermogen. Voor Talent Primair is deze signaleringswaarde € 6.081.273. Het publiek eigen vermogen bedraagt € 7.023.085. Dit betekent een ratio eigen vermogen van 1,15. Een deel van dit vermogen betreft NPO-gelden die nog in de komende jaren uitgegeven worden. Dit is terug te zien in de meerjarenbegroting opgenomen in paragraaf 2.3: de jaren 2023 - 2025 laten negatieve financiële resultaten zien. In de nieuwe meerjarenbegroting 2024 – 2026 zal meer aandacht worden besteed aan het verloop van de nog te besteden NPO-gelden.

De NPO-subsidies en de vereenvoudiging van de bekostiging leiden tot fluctuaties in de bekostiging en bijbehorend uitgavenpatroon. Het is lastiger geworden om de kosten en baten van de komende jaren te voorspellen. Daarom is besloten om voortaan minder ver vooruit te begroten: we begroten nu voor drie in plaats van vier jaar.

2.4.5 Treasury

Het Ministerie van OCW stelt als uitgangspunt voor beleggingen dat publiek geld wordt besteed aan het primaire proces van onderwijsinstellingen: het verzorgen van onderwijs en onderzoek. Het financiële beleid en het beheer van de instellingen is gericht op het realiseren van de publieke doelstellingen, waarbij financiële continuïteit en transparantie vooropstaan. Dit proces mag niet in gevaar worden gebracht door het aangaan van financiële risico's.

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. In het treasurystatuut zetten we het beleid uiteen en geven we een beschrijving van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasuryfunctie. Het treasurystatuut heeft de volgende doelen:

- Sturing geven aan de treasuryfunctie
- Risico's beperken
- Expliciteren volgens welke procedures besluiten tot stand komen
- Expliciteren aan welke richtlijnen de betrokken personen zich moeten houden

Het treasurybeleid van Talent Primair vindt plaats binnen de kaders van de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten' (Ministerie van OCW, 2016) en de in december 2018 geactualiseerde wet- en regelgeving met betrekking tot treasury (d.d. 19 december 2018). Ons treasurybeleid heeft primair als doel het beheren van de financiële risico's en secundair het reduceren van de financieringskosten. 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 de liquiditeit en de solvabiliteit voldoende zijn gewaarborgd.

Voor gelden die niet direct nodig waren in het kader van de doelstelling heeft Talent Primair gedurende het grootste deel van 2022 uitsluitend gebruik gemaakt van bankrekeningen. Dit om de tijdelijk overtollige middelen tegen een aanvaardbare en marktconforme vergoeding en met minimaal risico en maximale opnamevrijheid te kunnen wegzetten.

Talent Primair heeft geen derivaten. De leningen bestaan uit renteloze leningen van de gemeente Gooise Meren en gemeente Stichtse Vecht.

2.5 Overig

In 2022 is onze basisschool De Vinkenbaan in Muiderberg gefuseerd met de Oranje Nassauschool in Muiderberg. Stichting Florente heeft het brinnummer van de school overgenomen. De Vinkenbaan had ook een nevenvestiging in Muiden, de PC Hoofschool. Deze nevenvestiging voerde al een jaar de werknaam KC Muiderkring. Met de overgang van De Vinkenbaan naar Florente hebben we ook de nevenvestiging PC Hoofschool gesloten. KC Muiderkring valt nu in het geheel onder het bestuur van ASKO. In Weesp heeft ook een fusie plaatsgevonden. Basisschool De Terp van stichting Florente is gefuseerd met onze school De Hobbedob. De nieuwe fusieschool heet vanaf 1 augustus De Wisperweide en vaart nu onder de vlag van Talent Primair.

3. Continuïteitsparagraaf

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

We begroten op basis van het aantal leerlingen. De verwachte ontwikkeling van het leerlingaantal in de komende jaren is als volgt:

	2022	2023	2024	2025
Verwachte aantal leerlingen	4.917	5.021	4.992	5.029

Toelichting

In het afgelopen jaar hebben we er één school bijgekregen: De Terp. Deze is samen met De Hobbedob opgegaan in de nieuwe school De Wisperweide. Daarnaast zijn er twee scholen per 31 augustus 2022 gesloten: de Muiderkring en de Vinkenbaan. Na een kleine krimp van het aantal leerlingen verwachten we dat het aantal leerlingen licht zal gaan groeien.

Personele bezetting in fte

Het aantal fte is als volgt verdeeld naar functiecategorieën (voor de jaren 2023-2025 zijn dit verwachtingen):

	2021	2022	2023	2024	2025
fte directies en college van bestuur	29,1	26,2	24,8	24,8	24,8
fte onderwijzend personeel	280,7	272,2	264,5	255,5	254,1
fte onderwijsondersteunend personeel	42,9	59,0	55,8	50,8	50,3
totaal fte	352,7	357,4	345,0	331,0	329,2

We zien in de komende jaren een relatieve afname van het onderwijzend en ondersteunend personeel. Dit hangt samen met de huidige extra tijdelijke inzet van de NPO-gelden en de aanvullende EHK-gelden (extra handen voor de klas).

3.2 Meerjarenbegroting

Jaarbegrotingen	2022	2023	2024	2025
Rijksbijdragen Ministerie van OCW	37.366.998	36.723.978	34.596.999	34.602.944
Gemeenten	337.555	192.455	190.598	190.598
Overige	1.535.677	758.305	764.305	764.805
Totale baten	39.240.229	37.674.738	35.551.902	35.558.347
Personeelslasten	30.917.839	31.293.753	30.040.652	29.723.977
Afschrijvingen	955.766	814.100	737.484	643.667
Huisvestingslasten	2.720.455	3.000.643	2.885.243	2.890.603
Overige lasten	2.068.130	1.510.791	1.385.062	1.383.465
Leer- en hulpmiddelen	1.246.885	1.132.900	1.047.400	1.027.400
Totale lasten	37.909.075	37.752.187	36.095.844	35.669.112
Totale fin. baten en lasten	-24.223		0	0
Resultaat	1.306.931	-77.449	-543.942	-110.765

Balans

	werkelijk	begroting	begroting	begroting
	2022	2023	2024	2025
Activa				
Materiële vaste activa	4.333.523	4.369.419	4.079.346	3.633.840
Vorderingen	207.091	373.000	384.190	395.716
Liquide middelen	9.160.777	7.176.624	6.973.317	7.530.411
Totaal activa	13.701.391	11.919.043	11.436.853	11.559.966
Passiva				
Algemene reserve	4.255.872	4.929.932	5.760.061	5.589.295
Publieke bestemmingsreserve	2.797.213	1.374.071	0	
Private bestemmingsreserve	344.632	344.632	344.632	344.632
Eigen vermogen	7.367.717	6.648.635	6.104.693	5.993.927
Voorzieningen	1.805.663	1.611.961	1.591.961	1.740.961
Langlopende schuld (lening)	115.626	183.382	160.882	138.382
Kortlopende schuld	4.412.385	3.475.065	3.579.317	3.686.696
Totaal passiva	13.701.391	11.919.043	11.436.853	11.559.966

3.3 Financiële positie

Als we de ontwikkeling van de financiële positie van Talent Primair bekijken, vallen twee zaken op:

- Een forse daling van de vorderingen in 2022 ten opzichte van 2021. Dit is veroorzaakt doordat bij de invoering van de basisbekostiging, die van schooljaar naar kalenderjaar is gegaan, de vordering op het Ministerie van OCW per einde jaar is verdwenen. Doordat het betalingsritme van het Ministerie van OCW bij de schooljaarbekostiging minder was dan 5/12 van de schooljaarbekostiging, ontstond er een vordering op het Ministerie van OCW. Nu de bekostiging is aangepast naar kalenderjaar bestaat er geen vordering meer op het Ministerie van OCW. Voor Talent Primair was de vordering op het Ministerie van OCW ultimo 2021 € 1,4 miljoen. Op dit moment loopt er een beroepsprocedure tegen het Ministerie van OCW door verschillende schoolbesturen, waaronder Talent Primair, in verband met de onvolledige bekostiging over de laatste vijf maanden van 2022.
- Het eigen vermogen neemt door de negatieve resultaten met € 0,7 miljoen af in de komende jaren. Dit komt met name dat er ultimo 2022 nog € 1,6 miljoen aan nog niet uitgegeven NPO-middelen in het vermogen zit dat de komende jaren wordt uitgegeven.

3.4 Risicobeheersing

Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

Talent Primair kent, als onderdeel van het managementbeheersysteem, een adequate planning & controlcyclus. Deze bestaat onder andere uit:

- managementcontracten en -rapportages;
- taakstellende (deel)begrotingen en budgetten;
- meerjarenbegrotingen;
- controle- en borgingsdocumenten PSA;
- periodieke rechtmatigheidstoets op bestedingen exploitatie;
- maandelijkse uitputtingsrapportages (in formatie en in geld);
- periodieke rapportage met eindejaarsprognose en risicoanalyse;
- regelmatig monitoren prognose leerlingaantallen.

Om risico's voor de organisatie zoveel mogelijk te beperken, hanteert Talent Primair deze planning & control-cyclus waarbij het college van bestuur de (financiële) prestaties monitort en hier periodiek verantwoording over aflegt aan het toezichthoudend orgaan. Periodiek zijn er management-rapportagegesprekken tussen de controller (na afstemming met het college van bestuur) en de schooldirecteuren.

Voorafgaand aan ieder jaar stelt de directie de meerjarenbegroting op, die 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. De hoogte van deze buffer is gebaseerd op de gewenste verhouding tussen het eigen vermogen minus materiële vaste activa ten opzichte van het eigen vermogen.

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

Periodiek worden de risico's beoordeeld en geactualiseerd. Beheersmaatregelen worden geanalyseerd op werking en beheersbaarheid. Vanaf 2023 gaat risicomanagement stapsgewijs integraal onderdeel uitmaken van de planning & controlcyclus en wordt periodiek gerapporteerd in de managementrapportage. In dit jaarverslag gebeurt dit nog op de 'oude' wijze.

Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

De risicoanalyse heeft twee belangrijke functies: (1) de belangrijkste risico's voor Talent Primair onderscheiden en (2) een groter risicobewustzijn in de organisatie creëren. Directeuren, schoolleiders, managers op het bestuurskantoor, de GMR en het cvb vullen een risicolijst in, waarbij het risico een score krijgt door kans en impact te combineren. Deze scores worden gecorrigeerd naar het aantal medewerkers. Lopende het jaar worden de risico's besproken in het directeurenoverleg en wordt er gewerkt aan mogelijke oplossingen op de risico's beter te beheersen.

Voor 2022 is de risicoanalyse met behulp van het bureau Infinite Financieel uitgezet. Het definitieve rapport is nog niet gereed, maar de uitkomsten van de analyse van de vragenlijsten zijn gepresenteerd. Uit de door deelnemers ingevulde risicolijsten zijn risico's gefilterd en deze zijn naast andere informatiebronnen gelegd. Dit heeft geleid tot een lijst met risico's die hieronder is weergegeven:

	Risico	Korte toelichting
1	Personeelstekort, hoge werkdruk	De regio Gooi en Vechtstreek staat net achter de G5 met het hoogste percentage voor het lerarentekort. Ook het schoolleiderstekort neemt de aankomende jaren toe.

2	Prestatiemaatschappij (veeleisende ouders, druk op scholen)	Er wordt binnen de scholen van Talent Primair een grote prestatiedruk van ouders ervaren. Dit legt druk op de scholen om de druk te weerstaan, uit te leggen en om te vormen naar positieve betrokkenheid.
3	Wispelturige overheid	De overheid zwenkt in financiële stimulans, met enerzijds subsidiemaatregelen in financiering en anderzijds meer centrale aansturing vanuit het Ministerie van OCW. Dit maakt het lastig voor scholen om zelf regie te voeren.
4	Concurrentie en krimp (kleine scholen)	In de regio Gooi en Vechtstreek ervaren de scholen concurrentie van scholen van andere besturen.
5	Uitholling van onze samenleving (democratie en milieu)	Het opvoeden van kinderen, het uitdragen van de uitgangspunten van de democratische maatschappij en het grootbrengen van duurzame burgers komt steeds meer op het bord van de scholen te liggen.
6	Cybersecurity	De beveiliging van data en vertrouwelijke gegevens is in toenemende mate een risico voor Talent Primair.
7	Nieuwe pandemie	De coronapandemie ligt nog vers in het geheugen. Een nieuwe pandemie is en blijft een risico.
8	Verouderde gebouwen, binnenklimaat	De gebouwen van Talent Primair zijn goed onderhouden. De temperatuur in de lokalen loopt op een aantal plekken te hoog op. De leeftijd en bouwkundige staat van sommige gebouwen bemoeilijkt het inpassen van klimaatsystemen.
9	Veranderkundige draagkracht	Om het personeelstekort tegen te gaan is er veerkracht nodig om het onderwijs anders te organiseren.

Als we kijken naar de uitkomsten van de verschillende groepen (directeuren, bestuurskantoor (incl. CvB), GMR) dan zien we geen grote verschillen tussen de risico's. Tijdens een workshop met de deelnemers aan de vragenlijst is een eerste aanzet gemaakt voor het ontwikkelen van beheersmaatregelen. Komende maanden zal Talent Primair hiermee verder aan de slag gaan.

De belangrijkste beheersmaatregelen zullen in ieder geval plaatsvinden op de domeinen:

- **Risico 1 → Lerarentekort**

Beheersmaatregel: strategisch HRM

Talent Primair staat binnen de regio bekend als een goede werkgever. Dit zullen we moeten onderhouden en uitdragen. We doen dit door, waar mogelijk, ons personeelsbeleid strategisch aan te laten sluiten bij de behoeften binnen de arbeidsmarkt en op de manier ook vraaggestuurd te werken.

- **Risico 4 → Wispelturige overheid**

Beheersmaatregel: vroegtijdig anticiperen op de grillige bekostiging

Dit is het geval bij ontoereikende indexering van de bekostiging. Te denken valt aan salarismaatregelen en premie-effecten die niet of niet volledig worden gecompenseerd. Ook andere kosten, waaronder energie en onderhoud aan gebouwen, stijgen harder dan de indexering van de materiële instandhouding. Talent Primair neemt deel aan verscheidene landelijke overlegtafels om vroegtijdig informatie te ontvangen over op handen zijnde (financiële) ontwikkelingen.

- **Risico 6 → Cybersecurity**

Beheersmaatregel: beveiliging continu optimaliseren en bewustwording vergroten

Het is voor Talent Primair van groot belang om onze data te beschermen. Met alle partijen waar onze data in de systemen staat zijn verwerkersovereenkomsten gesloten. Echter, er kan natuurlijk altijd 'ingebroken' worden en dat blijft een risico. De beveiliging van de systemen is aan de aanbieder en daar heeft Talent Primair geen invloed op. De zwakke schakel bij Talent Primair is de gebruiker. Hier wordt periodiek aandacht aan besteed om de bewustwording bij de gebruiker te vergroten. Er worden trainingen georganiseerd om de kennis en vaardigheden op dit onderwerp te vergroten. Het blijft een onderwerp, dat voortdurend onder de aandacht gebracht moet blijven worden.

Zodra het rapport van Infinite gereed is kan er ook een koppeling gemaakt worden met de benodigde hoogte van het weerstandsvermogen. Dit kan als input worden gebruikt voor de nieuwe meerjarenbegroting 2024 - 2026.

4. Wat zijn de toekomstige ontwikkelingen?

4.1 Onderwijs en kwaliteit

Het grootste risico is het tekort aan leraren. Het zet de kwaliteit van het onderwijs ernstig onder druk. We zullen naar out of the box-oplossingen moeten zoeken om hier een antwoord op te vinden: regionale samenwerking en vormen van anders organiseren. In dat laatste zit ook een kans, omdat het mooie innovaties met zich mee kan brengen.

Een andere (landelijke) uitdaging is het leesniveau van kinderen. De ontlezing maakt dat het steeds moeilijker wordt om ervoor te zorgen dat alle leerlingen met een voldoende leesniveau de basisschool verlaten. Ook bij Talent Primair moeten we daar alert op zijn.

De toenemende stroom aan nieuwkomers is een derde belangrijke ontwikkeling. Lastig is vooral dat gemeenten niet van tevoren weten om hoeveel nieuwkomers het gaat. Zo gaan wij in 2023 onze taalschool voor Oekraïners afbouwen, terwijl er wellicht een nieuwe stroom gaat komen. Door goede samenwerking met Unita en collega-bestuurders en door goede crisis-projectvoering proberen wij aan het schoolrecht van deze kinderen tegemoet te komen.

Een laatste ontwikkeling is de aanhoudende zorg over het milieu. Aandacht voor duurzaamheid is al een ontwikkelpunt in onze koers, maar gezien de grootte van het probleem moeten we daar meer bewustzijn voor creëren bij teams en kinderen.

4.2 Personeel en professionalisering

Een van onze grootste uitdagingen voor de toekomst is de personeelsbezetting van onze scholen. Het lerarentekort loopt binnen de regio enorm op. We vinden het daarom belangrijk om onze huidige medewerkers door goede arbeidsvoorwaarden aan ons te binden.

Regelmatig zijn klassen onbemand of wordt op scholen gewerkt met noodoplossingen: parttimers werken extra dagen, onderwijsassistenten staan deels voor een klas. Dat eist zijn tol bij de zittende teams. Daardoor dreigt uitval door overbelasting.

Het ziekteverzuim is en blijft een groot aandachtspunt. We zetten in op ziekteverzuimpreventie. Het is essentieel om dreigend verzuim te signaleren en daarop adequaat te reageren.

Goede en snel in gang gezette begeleiding bij uitval zien wij als belangrijke schakel in de re-integratie van een uitgevallen medewerker.

Naast het lerarentekort zien wij als grote uitdagingen voor de toekomst de uitstroom in verband met pensionering binnen onze organisatie. We zetten actief mogelijkheden in om onze medewerkers te ondersteunen, waardoor zij op een goede manier tot pensioenleeftijd kunnen blijven werken. De werkdruk behapbaar houden en daardoor het werkplezier verhogen is essentieel.

Een bijzondere ontwikkeling is de oprichting van de zogenaamde RATO's (regionale aanpak toekomstige arbeidsmarkt). Het gaat hier om een verplicht overleg om regionaal een antwoord te vinden op het lerarentekort. Dit kan bijvoorbeeld inhouden dat beginnende leraren niet meer zelf kunnen kiezen voor een school, maar in dienst komen bij de RATO en een school krijgen toegewezen. Op die wijze moet een eerlijke verdeling ontstaan van de schaarse middelen over de scholen. Dit zal uiteraard grote gevolgen hebben voor ons eigen personeelsbeleid.

4.3 Financiën

De financiële positie van Talent Primair is solide. Er zijn enkele ontwikkelingen in de bekostiging en verslagleggingsregels die in de nabije toekomst effect kunnen hebben op resultaten en vermogenspositie.

Nieuwe regels voor verslaglegging

Al jaren bestaat er discussie over hoe de nieuwe regels voor verslaglegging van groot onderhoud voor het onderwijs moeten worden uitgevoerd. De richtlijn zegt dat groot onderhoud aan gebouwen die in bezit zijn van een organisatie moet worden geactiveerd en afgeschreven.

In het funderend onderwijs (po en vo) is de gemeente juridisch eigenaar en de onderwijsinstelling economisch eigenaar. In de praktijk betekent dit dat de onderwijsinstelling verantwoordelijk is voor het onderhoud aan het gebouw. Hierdoor ontstaat discussie: onderwijsinstellingen moeten onderhoud plegen aan gebouwen die zij niet op de balans hebben staan of in bezit hebben.

Tot de invoer van de nieuwe regels was het voor onderwijsinstellingen gebruikelijk om voor het groot planmatig onderhoud een voorziening te treffen. Deze (egalisatie)voorziening is gebaseerd op de verwachte gemiddelde onderhoudskosten per jaar.

Recentelijk heeft de Raad voor de Jaarverslaglegging meer duidelijkheid gegeven over de wijze waarop schoolorganisaties de kosten van groot onderhoud moeten verwerken in de jaarcijfers.

Schoolorganisaties hebben twee opties voor het verwerken van groot onderhoud:

1. Voorziening groot onderhoud
2. Activeren op de balans en jaarlijks afschrijven

Beide hebben effect op het vermogen van Talent Primair.

Bij de keuze voor optie 1 wordt de voorziening bepaald op basis van de componentenmethode. Elke component (bijvoorbeeld het dak van een school) kent een eigen levensduur. Een voorziening zal per component moeten worden opgebouwd, rekening houdend met de betreffende levensduur. Dit zal waarschijnlijk leiden tot hogere kosten voor de voorziening.

Bij de keuze voor optie 2, activeren en afschrijven, wordt het groot onderhoud per component geactiveerd en afgeschreven. De voorziening zal dan op de balans geheel vrijvallen, ten gunste van het vermogen. Een nadeel van deze keuze is dat de afschrijvingskosten aan het begin, wanneer er nog geen of relatief weinig investeringen zijn, laag zijn.

Ontwikkelingen in de bekostiging

Minister Wiersma wil structureel investeren in de basisvaardigheden. Scholen in het primair onderwijs krijgen vanaf 2025 extra bekostiging voor de basisvaardigheden, boven op de lumpsum. Alle scholen krijgen een basisbedrag en scholen waar de prestaties van leerlingen rondom de basisvaardigheden achterblijven, krijgen een aanvullend bedrag. Helaas maakt de brief van de minister niet duidelijk wat dit voor individuele scholen betekent. Er wordt nog niets gezegd over de verdeling, hoogte en criteria, terwijl scholen continuïteit, stabiliteit en zekerheid nodig hebben, zeker in deze turbulente tijd.

Een andere ontwikkeling is de aanpak van bovenmatige reserves in het onderwijs. Voor de samenwerkingsverbanden heeft de minister al korting op de bekostiging aangekondigd. Een aanpak voor bovenmatige vermogens voor onderwijsinstellingen is ook in de maak. Aangezien de vermogenspositie van Talent Primair niet structureel boven de signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen van de Inspectie van het Onderwijs zit, zal deze ontwikkeling waarschijnlijk geen gevolgen voor ons hebben (mits we in de verwerking rekening houden met bijvoorbeeld niet-structurele middelen die meerjarig kunnen worden uitgegeven, zoals NPO-gelden en subsidies basisvaardigheden).

De beleidsregel 'financiële sancties bij bekostigde onderwijsinstellingen' is aangepast. De herziene beleidsregel biedt per 1 januari 2023 meer ruimte aan de Inspectie van het Onderwijs om sneller in te grijpen bij tekortkomingen van schoolorganisaties. Er wordt voortaan direct overgegaan tot inhouding van bekostiging, zonder dat er eerst wordt opgeschort. Het gaat bij dit soort tekortkomingen bijvoorbeeld over het niet of te laat insturen van de jaarstukken of de bekostigingsgegevens, het niet naleven van de wettelijke regels rondom de vrijwillige ouderbijdrage of het niet hebben van een schoolgids of ander wettelijk voorgeschreven document. Na overleg tussen de PO-Raad en het Ministerie van OCW is er nog wel sprake van een hersteltermijn voor het aanleveren van het jaarverslag.

5. Rapportage toezichthoudend orgaan

Jaarverslag raad van toezicht 2022

Inleiding

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

De leden van de raad worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar en kunnen eenmaal herbenoemd worden. De raad kiest uit zijn midden een voorzitter en een vicevoorzitter. In 2022 hebben er geen wijzigingen in de samenstelling van de raad plaatsgevonden.

De raad van toezicht heeft als kerntaak: integraal toezicht houden op het beleid en de strategie van het college van bestuur en op de uitvoering van dit beleid binnen Talent Primair. De raad van toezicht en het college van bestuur zijn verantwoordelijk voor de governance-structuur van Talent Primair, evenals voor de naleving van de branchecode governance (Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs, vastgesteld door PO-Raad in 2020) die door hen zijn onderschreven. De governance-codes en -structuur zijn het uitgangspunt voor de handelswijze van de raad van toezicht en het college van bestuur en vormen het beoordelingskader. De raad van toezicht laat zich waar nodig adviseren door de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI-NVTK).

Het bestuur volgt de code goed bestuur en de raad van toezicht heeft geen afwijkingen geconstateerd.

Kwaliteit van onderwijs

De raad van toezicht heeft als belangrijke taak toe te zien op de kwaliteit van onderwijs. Dit doet de raad aan de hand van informatie die het bestuur verstrekt in de vorm van kwartaalrapportages en inspectierapporten. In het daaruit voortvloeiende gesprek kan het bestuur zijn handelen toelichten en kan de raad daarover zijn oordeel uitspreken en desgevraagd advies geven aan het college van bestuur. De raad is blij om te zien dat er veel aandacht is voor de kwaliteit van onderwijs binnen Talent Primair en dat daar op adequate wijze op wordt gestuurd. De raad wil graag zijn waardering uitspreken voor het vele werk dat het onderwijzend personeel en de verdere medewerkers van Talent Primair doen.

Doelmatigheid

De raad van toezicht toetst de relatie tussen de ingezette middelen en de (onderwijs-)opbrengsten die met de ingezette middelen worden behaald. Onderwijs is doelmatig als de doelen tegen zo laag mogelijke kosten worden gehaald of als het geld tot zo hoog mogelijke prestaties leidt. Voor zover beoordeeld kan worden vanuit de toezichthoudende rol, worden de onderwijsmiddelen doelmatig ingezet. De raad van toezicht blijft erop toezien dat het college van bestuur maatregelen neemt die de doelmatigheid bevorderen.

Samenstelling raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2022 uit vijf personen:

Naam	Functie	In rvt sinds
Mw. drs. G.H.H. Vaes	Voorzitter rvt Lid remuneratiecommissie	01-08-2019
Dhr. dr. ing. C.J. Brouwer	Vicevoorzitter rvt Lid remuneratiecommissie Lid commissie Personeel en professionalisering	01-08-2019
Dhr. drs. H.J. Spronk	Lid rvt Lid commissie onderwijs	01-01-2020
Mw. M.C.J. Dijkman	Lid rvt Lid auditcommissie	01-01-2020
Mw. drs. C.P.M. van Oorschoot	Lid rvt Lid auditcommissie	01-09-2020

De voorzitter noch de leden van de raad bekleden functies of nevenfuncties waardoor belangenverstrengeling met de activiteiten van de raad van toezicht kan optreden. Er is daarom geen sprake van tegenstrijdige belangen. Een actueel overzicht van de nevenwerkzaamheden van de raadsleden is hieronder opgenomen.

Naam	Nevenfunctie
Mevrouw drs. G.H.H. Vaes	<ul style="list-style-type: none"> · Lid Raad van Advies INHOLLAND Haarlem · Lid Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden
De heer dr. ing. C.J. Brouwer	<ul style="list-style-type: none"> · Managing director CJ Brouwer Consultancy (*) · Lid Raad van Toezicht Home Run Industries · Lid Raad van Advies E-wise (*) · Lid Raad van Advies Esti · Voorzitter Borgingscommissie One Planet Research Centre (onkostenvergoeding)

De heer drs. H.J. Spronk	<ul style="list-style-type: none"> · Lid van Raad van Toezicht Stichting Onderwijsgeschillen · Lid bestuur VKBBO (Vereniging kwaliteitsbevordering bestuurders beroepsonderwijs) · Lid bestuur MBOe (MBO Excellentie) · Lid Board Economic Board Utrecht · Lid sectorkamer Techniek en Gebouwde Omgeving Samenwerkingsorganisatie BeroepsonderwijsBedrijfsleven · Lid Bestuur MAKE Center
Mevrouw drs. C.P.M. van Oorschot	<ul style="list-style-type: none"> · Bestuurslid en voorzitter Depositogarantiefonds · Bestuurslid en voorzitter Stichting Beleggers Compensatiefonds · Lid Stichtingsraad Netspar · Lid Adviesraad Erasmus Platform for sustainable value creation · Lid van de programmacommissie Impact door Groei (binnen de commissie verricht Cindy nevenwerkzaamheden voor Stichting FondsNutsOhra (FNO))
Mevrouw M.C.J. Mulder RA Dijkman	<ul style="list-style-type: none"> · Lid raad van toezicht MBO Amersfoort

(*) bezoldigd

Honorering en scholing leden raad van toezicht

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

Met het oog op scholing worden individuele leden uitgenodigd om gebruik te maken van het scholingsaanbod dat de VTOI jaarlijks aanbiedt. Individuele leden maken hier op onderdelen gebruik van. Alle leden van de raad zijn lid van de VTOI.

Werkwijze en commissies

De raad is in 2022 zeven keer fysiek bij elkaar gekomen. Het betrof vijf reguliere vergaderingen bestaande uit twee delen, waarbij het college van bestuur aansloot bij het tweede gedeelte. Twee vergaderingen zijn gewijd aan het opstellen van een toezichtvisie en een toezichtkader. In dit laatste is het stelsel van toetsingsinstrumenten vastgesteld, waarmee het toezicht van de raad op het college van bestuur wordt geobjectiveerd.

De werkwijze van de raad is vastgelegd in een aantal documenten, zodat de raad zijn taken optimaal kan uitvoeren. Dit wordt ook gerealiseerd doordat binnen de raad van toezicht een aantal commissies actief is, die onder verantwoordelijkheid van de raad belast zijn met een onderwerp dat tot de bevoegdheid van de raad behoort.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie heeft ook dit jaar haar werkgeversrol op zich genomen, door met de beide bestuursleden een evaluatiegesprek te houden. Daarnaast heeft zij de honorering voor de raadsleden vastgesteld. Jaarlijks vindt er een door de remuneratiecommissie voorbereide zelfevaluatiebijeenkomst plaats, waarin alle belangrijke thema's van functioneren de revue passeren die verband houden met de drieledige rol van de raad (toezicht, klankbord en werkgever). In 2022 zijn deze evaluatiebijeenkomsten gewijd aan het opstellen van een toezichtvisie en een toezichtkader. Talent Primair geeft in het kader van corporate governance openheid over de bruto-salariskosten van de voorzitter en het lid van het college van bestuur. Salarisering vindt plaats volgens de cao Bestuurders PO op respectievelijk salarisschaal B5, salarisnummer 9, B4 nummer 7 en B4 nummer 3 en gaan vergezeld van afzonderlijke kostenregelingen.

Auditcommissie

De raad van toezicht stuurt actief op het toezicht houden op het rechtmatig en doelmatig besteden van de onderwijsmiddelen. Daartoe heeft de raad een auditcommissie ingericht waar twee van de leden in hebben plaatsgenomen. Deze commissie vergadert enkele weken voorafgaand aan de geplande vergadering met de bestuurder en de (interim-)controller. Tijdens deze vergaderingen bespreekt zij de kwartaalrapportages, de begroting, de jaarrekening en het accountantsverslag. In 2022 is er expliciet aandacht geweest voor het verbeterplan voor de financiële kolom binnen Talent Primair.

De auditcommissie onderhoudt namens de raad het contact met de accountant. Voor 2022 is dit Flynth accountants.

Commissie Personeel en professionalisering

In 2022 is deze commissie met het bestuur in gesprek geweest over de professionalisering van het personeelsbeleid.

Commissie Kwaliteit

Deze commissie is eenmaal bijeengekomen vanuit haar expertise op kwaliteit.

Verslag van werkzaamheden

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

De raad van toezicht wint in zijn hoedanigheid van intern toezichthouder proactief informatie in bij de organisatie, om inzicht te houden in de doelmatige en rechtmatige aanwending van de publieke middelen. Hiervoor is de raad in 2021 gestart met schoolbezoeken. Twee keer per jaar bezoeken raadsleden in tweetallen een van de Talent Primair-scholen.

Ondersteuning en advisering over beleidsvraagstukken vindt enerzijds plaats door de thematisch ingestelde commissies. Anderzijds vindt het plaats door in de reguliere rvt-vergaderingen specifieke thema's te agenderen die in gezamenlijkheid door bestuur en raad zijn bepaald.

Thema's die dit jaar aan de orde zijn gekomen:

- *Nationaal Programma Onderwijs en de besteding van de gelden*
De raad heeft erop toegezien dat deze gelden op de juiste wijze in de (meerjaren)begroting zijn opgenomen.
- *Basisscholen met klein aantal leerlingen*
Binnen Talent Primair zijn enkele basisscholen met een beperkt aantal leerlingen. De raad adviseerde het bestuur in haar afwegingen hieromtrent.
- *Mogelijke fusies*
Het bestuur heeft tweemaal een fusie-effect-rapportage bij de raad ingebracht voor het fuseren van twee basisscholen. Hierbij was het streven van de raad om steeds een goede afweging te maken, omdat elke casus uniek is. Bovendien heeft een besluit gevolgen voor Talent Primair en haar organisatie en ook voor leerlingen, ouders en onderwijzend personeel.
- *Mogelijke cyberaanval*
Naar aanleiding van het advies van de raad is het college van bestuur in de tweede helft van 2022 aan de slag gegaan met het uitvoeren van verbetermaatregelen.
- *Jaarrekening*
De raad besprak de jaarrekening 2021 met de accountant.

Over de volgende onderwerpen is goedkeuring gegeven of heeft besluitvorming plaatsgevonden:

- Statutenwijziging naar aanleiding van veranderende wetgeving
- Jaarverslag en jaarrekening 2021
- Fusie de Terp en de Hobbedob in Weesp
- Fusie van de Vinkenbaan en de Oranje – Nassauschool in Muiderberg
- Begroting 2023 en meerjarenbegroting 2023- 2025

Overleg GMR

Tijdens het overleg in april was de voorzitter van de GMR aanwezig. Er is uitgebreid van gedachten gewisseld over onder andere de financiën. Daarnaast heeft er een gezamenlijke bijeenkomst plaatsgevonden met de GMR en de rvt over het thema 'anders organiseren'.

Vooruitblik 2023

Om 2023 goed te starten wil de raad eerst terugblikken op zijn functioneren in 2022. Hiertoe is in januari 2023 een zelfevaluatiebijeenkomst gepland.

Verder wil de raad zich verdiepen in de groei van zowel medewerkers als leerlingen. Voor leerlingen benoemt de raad daarbij de leergroei, persoonlijke groei en de sociaal-emotionele groei. Voor medewerkers blijft het behoud van personeel een uitdaging in de huidige tijd met een groot aantal vacatures binnen het onderwijs.

Andere thema's die de raad in 2023 nauwlettend zal blijven volgen, zijn de verbetermaatregelen op het gebied van cyber en de voortgang van de implementatie van de financiële kolom.

Jaarverslag gemeenschappelijke medezeggenschapsraad 2022

Algemeen

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van Talent Primair wordt gevormd door afgevaardigden van de medezeggenschapsraden van de basisscholen van Talent Primair. Dit zijn bij voorkeur ouderleden of personeelsleden uit de MR'en, maar 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.

Helaas waren net als voorgaande jaren ook in 2022 niet alle scholen in staat om een afgevaardigde te vinden voor de GMR. Het is goed om te merken dat het medezeggenschapswerk op alle Talent Primair-scholen de aandacht heeft en het aantal GMR-leden stabiel is. De aangesloten basisscholen zijn OBS Kamperfoelie, Dr. Maria Montessorischool, Montessorischool De Gouden Kraal en Gooische Montessorischool (Huizen), OBS Blaricum en OBS Bijvanck (Blaricum), OBS Comenius en OBS de Godelinde (Naarden), OBS Wisperweide en OBS de Triangel (Weesp), Bussumse Montessorischool en OBS Koningin Emma (Bussum), SWS de Catamaran en OBS de Linde (Loosdrecht), Larense Montessorischool en OBS De Ploeg (Laren), OBS Curtevenne (Kortenhoef), OBS Graaf Floris (Loenen aan de Vecht), OBS Meester Kremer (Nederhorst den Berg), OBS de Vinkenbaan/OBS PC Hoofd (Muiderberg/Muiden), OBS de Zuidwend (Eemnes) en Jenaplanschool De Sterrenwachter (Loosdrecht/Hilversum).

De Vinkenbaan/PC Hoofd is per 1 augustus 2022 geen onderdeel meer van Talent Primair. Deze school is overgegaan naar ASKO (Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Interconfessioneel Onderwijs).

Bijeenkomsten en activiteiten

In de eerste maanden van 2022 waren nog verschillende coronamaatregelen van kracht. De GMR-vergadering van februari moest hierdoor digitaal plaatsvinden. In de toekomst blijft er ruimte voor digitale vergaderingen als de agenda zich daarvoor leent, maar bij zwaardere dossiers, adviesaanvragen en instemmingsverzoeken heeft een fysieke gedachtewisseling de voorkeur van de GMR. Fysieke ontmoeting is daarnaast goed voor de onderlinge betrokkenheid.

De GMR is in de eerste helft van 2022 (schooljaar 2021-2022) drie keer bijeen geweest voor een overlegvergadering. In de tweede helft van 2022 (schooljaar 2022-2023) heeft de GMR twee keer een overlegvergadering belegd en is in september een opstart-werkvergadering georganiseerd. Verder hebben de drie commissies hun werkplan besproken en een jaarplanning opgesteld.

Om de basiskennis over het financiële reilen en zeilen van scholen te vergroten is door de financieel adviseur van Talent Primair in oktober weer de workshop (G)MR-financiën gegeven. In november hebben we de jaarlijks terugkerende GMR-cursus voor startende en ervaren (G)MR-leden georganiseerd. Deze cursusavond is verzorgd door een trainer van de Vereniging Openbaar Onderwijs. Gezien de goede ervaring met de gecombineerde GMR-cursus voor startende én ervaren GMR-leden is de cursus ook dit jaar opengesteld voor nieuwe MR-leden van de aangesloten scholen. Het is goed om kennis over het medezeggenschapswerk te borgen en te verdiepen.

In 2022 hebben we tweemaal overlegd met de raad van toezicht. In maart is een afvaardiging van de GMR aanwezig geweest bij de vergadering van de raad van toezicht en in oktober hebben afvaardigingen van de GMR en van de raad van toezicht deelgenomen aan de thema-avond 'Anders organiseren', georganiseerd door het college van bestuur. Daarnaast worden de notulen van de vergaderingen uitgewisseld, zodat we wederzijds op hoofdlijnen op de hoogte zijn 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 RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) en het daaruit voortvloeiende actieplan.

Taakverdeling

De GMR had in de eerste helft van 2022 een voltallig dagelijks bestuur. Dit bestond in schooljaar 2021-2022 uit:

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

Per juli ontstond met het vertrek van Cornelia Voorink de vacature vicevoorzitter, die per november is ingevuld door Bas Iliohan, ouder van De Triangel.

De commissies en ad hoc-werkgroepen

Gedurende heel 2022 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. Er is in september weer een aantal nieuwe GMR-leden gestart, met deels andere achtergronden en interesses, die zich inmiddels hebben aangesloten bij een commissie. Daarnaast is de mogelijkheid opengehouden om tijdelijke commissies of werkgroepen in het leven te roepen als de voorliggende advies- of instemmingstrajecten dit vragen.

Aandachtspunten en resultaten

De GMR heeft voor het schooljaar 2021-2022 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:

- *Pr van de (G)MR*
Om de achterban te informeren publiceert de GMR na iedere vergadering een korte update op Social Schools en in de oudernieuwsbrieven van alle scholen. Er zijn sinds september 2022 nog drie openstaande GMR-plekken.
- *Talent Primair als lerende organisatie: onderwijskwaliteit en professionalisering*
Het college van bestuur heeft inmiddels de kwartaalrapportagecyclus verrijkt met een kwartaalrapportage kwaliteit en personeel. Hierin wordt steeds een ander aspect van professionalisering en de schoolorganisatie uitgewerkt. De GMR is blij met deze rapportages en bevraagt het college van bestuur op de effecten van beleid in de klas.
- *Opvangen en wegwerken gevolgen corona*
Inmiddels is de situatie op alle scholen teruggekeerd naar een nieuw normaal, zonder coronamaatregelen maar met een krappe personeelsbezetting. Er wordt ingezet op het wegwerken van leerachterstanden, waar mogelijk met behulp van NPO-budget.
- *Monitoren financiële situatie Talent Primair*
Aandachtspunten in het monitoren van de financiële situatie van Talent Primair zijn: negatief resultaat, nieuwe bekostigingssystematiek en Nationaal Programma Onderwijs. Aan de hand van de kwartaalrapportages, de jaarrekening en de meerjarenbegroting volgt de financiële commissie de ontwikkelingen op de voet. Indien nodig wordt ongevraagd advies uitgebracht. De meerjarenbegroting is sowieso adviesplichtig.
- *Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt*
We streven naar een kwalitatief goede, gezonde lerarenpopulatie. Aandachtspunten zijn: bezetting, verzuim, takenpakket en werkdruk (belangrijke risicofactor). De combinatie van 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.

De GMR heeft voor het schooljaar 2022-2023 de volgende speerpunten/thema's benoemd:

Thema	Uitwerking
Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Streven: kwalitatief goede, gezonde lerarenpopulatie • Aandachtspunten: bezetting, verzuim, takenpakket, werkdruk (belangrijke risicofactor), 'anders organiseren'
Talent Primair als lerende organisatie: onderwijskwaliteit en professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan binnenkring professionalisering • Themavergadering professionalisering • Kwaliteit van onderwijs: 4 x per jaar op agenda bij bespreken • Kwartaalrapportage kwaliteit • Volgen voortgang ontwikkeling en gebruik kwaliteitskaarten • Volgen ontwikkeling High Performing Schools
Contact/samenwerking GMR en rvt	<ul style="list-style-type: none"> • Bepalen nieuwe vorm voor overleg, ieder kwartaal • Uitdiepen relevante onderwerpen zoals het 'anders organiseren van het onderwijs' en de mate van autonomie van scholen binnen Talent Primair
Clusterstructuur Talent Primair (taken en verantwoordelijkheden, verschillen)	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in stand van zaken per cluster • Aandachtspunten NPO, bezetting, autonomie, solidariteit, governance • Evaluatie clusterstructuur

In de laatste vergadering van het schooljaar en in het volgende jaarverslag van de GMR wordt geëvalueerd wat de GMR hiervan heeft kunnen realiseren.

De GMR-vergaderingen hebben een vaste agenda-indeling, met de blokken 'stand van zaken arbeidsmarkt en personeel', 'stand van zaken bestuurlijke ontwikkelingen' en 'stand van zaken financiën Talent Primair'. De actuele onderwerpen worden hierin ondergebracht en in samenhang besproken. Verder wordt in themavorm regelmatig een dossier uitgediept. Zo heeft de GMR in 2022 met het college van bestuur gesproken over de ontwikkeling en kwaliteit van het hybride onderwijs, de inzet van de NPO-gelden, de implementatie van de AVG, het thema werkbeleving (aan de hand van de RI&E's (risico-inventarisatie en -evaluatie), de quickscans en de evaluatie personeelsbeleid) en de samenwerkingsstructuur (voorheen topstructuur) binnen Talent Primair. De samenwerking met het college van bestuur is uitstekend. De GMR complimenteert de bestuurders met de mate van transparantie die zij de GMR bieden.

Onderwerpen waarop instemming of advies is verleend

februari 2022

- In deze vergadering is uitgebreid gesproken over het evaluatieverslag Bovenschoolse sturing 2021, het Jaarplan Talent Primair 2022 en de financiële situatie van Talent Primair. Er lagen geen dossiers voor ter instemming of advies.

april 2022

- *Bestuursformatieplan 2022-2023 (instemming PGMR/positief advies OGMR)*
De GMR benoemt de krapte op de arbeidsmarkt en het behouden en duurzaam inzetten van medewerkers als belangrijk aandachtspunt. Talent Primair heeft een goed en stevig personeelsbeleid. De GMR is blij met initiatieven als het zij-instroomtraject en de aandacht voor werkdrukbeleving, maar vraagt het college van bestuur om de stand van zaken nauwgezet te monitoren.
- *Generatiepact 2022 (instemming)*
De GMR is blij met initiatieven om medewerkers te behouden en om ze in staat te stellen hun werk enthousiast te blijven doen. Ook is de GMR voorstander van beleid dat zich richt op het verminderen van het ziekteverzuim en de daarbij horende extra belasting op de collega's en de hoge kosten voor de scholen.

juni 2022

- *Voorgenomen besluit bovenschoolse inzet middelen NPO 2022-2023 (instemming)*
De GMR agendeert de monitoring en evaluatie van de effectiviteit van het nieuwe zij-instroomtraject voor de GMR-vergaderingen in december 2022 en juni 2023. Ook gaat de GMR ervan uit dat de bovenschoolse afroming in alle MR'en is besproken.
- Gezien de duidelijke toelichting naar aanleiding van de vragen over het Jaarverslag 2021 en de kwartaalrapportage zonder verrassingen was het niet nodig om een ongevraagd advies uit te brengen over het Jaarverslag 2021 of de eerste kwartaalrapportage 2022.

oktober 2022

- *Klachtenregeling Talent Primair (instemming)*
De GMR kan unaniem instemmen met de Klachtenregeling Talent Primair en hecht eraan de vierjaarlijkse evaluatie met de interne contactpersonen in te plannen en uit te voeren.
- *Gedragscode Talent Primair (instemming PGMR/positief advies OGMR)*
De meldplicht voor relaties op de werkvloer en een verruiming over contacten tussen leerkrachten en ouders worden in de gedragscode opgenomen.

- *Corona-scenario's/COVID-19-draaiboek Talent Primair (instemming)*
Zowel het college van bestuur als de GMR onderschrijft het doel van de scenario's: het doen van het maximale om de scholen open te houden. De GMR benadrukt het belang van goede, tijdige en herhaalde communicatie richting ouders. Aandachtspunten in dit proces zijn de wijze waarop de opvolgende fases door de minister worden aangekondigd, de voorbereiding op de snelle omschakeling naar hybride of volledig digitaal onderwijs (binnen één werkdag) en de richtlijn voor cruciale beroepen van ouders voor de opvang van kinderen.
- Inzake de stand van zaken rond de uitnutting van NPO-gelden en tweede kwartaalrapportage 2022 was de GMR tevreden over de toelichting van het college van bestuur. De GMR heeft hierover geen ongevraagd advies uitgebracht.

december 2022

- *Update medezeggenschapsstatuut en GMR-reglement (instemming)*
Dit betreft slechts de actualisatie van de namen van de aangesloten scholen.
- *Begroting 2023 en meerjarenbegroting 2023-2026 (positief advies met een aantal aandachtspunten)*
De GMR vraagt aandacht voor het normaliseren van de cijfers in alle rapportages, het voorkómen van bovenmatig eigen vermogen, het effect van het inzetten van de NPO-gelden in negatieve begrotingen en de dotatie voor groot onderhoud.

Begroting en realisatie

De GMR is in kalenderjaar 2022 binnen de geraamde begroting van € 28.600 gebleven. Deze kosten worden gedragen door het bevoegd gezag (Talent Primair). Onderstaande figuur geeft het overzicht van de bestedingen van de GMR in 2022.

Verreweg de grootste uitgaven deed de GMR op de post 'ambtelijk secretaris'. De GMR hecht er grote waarde aan dat alle leden zich tijdens de vergadering met de inhoud bezig kunnen houden. De ambtelijk secretaris zorgt voor verslaglegging van de vergaderingen en het opstellen van de GMR-besluiten. Ook neemt ze administratieve taken uit handen van het dagelijks bestuur, zoals het plannen en voorbereiden van voorbesprekingen met het college van bestuur, communicatie met de GMR-leden, het bewaken van de voortgang van advies- en instemmingstrajecten en het schrijven van columns voor Social Schools en de schoolnieuwsbrieven.

Post	Begroot in 2022	Besteed	Beschikbaar
Compensatie voor ieder personeelslid in de DB GMR	€ 10.000,00	-	€ 10.000,00
Scholingsbijeenkomsten/trainingen	€ 2.500,00	1.195,66	€ 1.304,34
Reiskosten GMR-leden	€ 1.000,00	€ 27,25	€ 972,75
Attenties voor GMR-leden	€ 800,00	€ 593,41	€ 206,59
Vergaderkosten/huur	€ 500,00	-	€ 500,00
Adviseur inhuren bij geschil en/of meelesen GMR-stukken	€ 2.500,00	-	€ 2.500,00
Ambtelijk secretaris	€ 10.000,00	€ 8.422,89	€ 1.577,11
Lidmaatschappen en abonnementen	€ 500,00	-	€ 500,00
Communicatie richting MR-achterban	€ 800,00	-	€ 800,00
Totaal	€ 28.600,00	€ 10.239,21	€ 18.360,79

Het resterende bedrag van € 18.360,79 vloeit terug in de algemene middelen van Talent Primair.

Juni 2023

GMR Talent Primair

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 2022 verwijzen we naar het bestuursverslag 2022. Tevens verwijzen we naar het bestuursformatieplan ('23-'24) en het financiële beleidsplan en de kwaliteitskaarten.

Jaarresultaat 2022

Het gerealiseerde exploitatieresultaat is in 2022: positief 1.306.931 euro. Begroot is -/- 1.400.000 euro. We zien dan ook in de specificatie van de rijksinkomsten dat deze toename nogal divers is. Deze toename is mede tot stand gekomen doordat er in 2022 meer NPO-gelden (1.744.455 euro) zijn ontvangen dan zijn uitgegeven. Door de scholen zijn plannen gemaakt om deze gelden uit te geven. Voor een toelichting van de uitgegeven NPO-middelen verwijzen we naar paragraaf 2.4.2.

2. Financiën

2.1 Kengetallen

In onderstaande tabel zijn de kengetallen opgenomen. Als 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 Onderwijs.

Jaar	2022	2021	Signaleringswaarde
Liquiditeit	2,12	1,88	>0,75
Solvabiliteit incl. voorziening	67	67	>30%
Weerstandsvermogen (eigen vermogen / tot baten)	18,78	17,62	>5%
Ratio signaleringswaarde bovenmatig vermogen	1,15	0,94	> 1,0

We constateren dat de meeste gerealiseerde kengetallen ruimschoots boven de signaleringswaarden (Inspectie) liggen. Ultimo 2022 is het publiek eigen vermogen 7.023.085 euro, terwijl de signaleringswaarde normatief bovenmatig vermogen op 6.081.273 euro uitkomt. Hierdoor is de ratio van de signaleringswaarde voor bovenmatig vermogen boven de 1,0 gekomen. Bij een signaleringswaarde van boven de 1,0 is er sprake van bovenmatig vermogen. Uit de meerjarenbegroting zie hiervoor ook continuïteitsparagraaf blijkt dat het vermogen zal afnemen door de verwachte negatieve resultaten de komende jaren. Als we het eigen vermogen corrigeren voor de nog uit te geven middelen NPO en basisvaardigheden van in totaal 2,1 miljoen euro, dan komt het publiek eigen vermogen onder de signaleringswaarde.

2.2 Financieel beleid

Financiële positie op balansdatum

De volgende tabel geeft de balans aan per 31 december 2022 in vergelijking met 31 december 2021. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Activa	2022	2021	Mutatie '22-'21	Passiva	2022	2021	Mutatie '22-'21
MVA	4.333.523	4.678.420	-344.897	Eigen vermogen	7.367.717	6.060.785	1.306.932
Vorderingen	207.091	1.822.778	-1.615.687	Voorzieningen	1.805.663	1.520.951	284.712
Liquide middelen	9.160.777	4.865.452	4.295.325	Langlopende schulden	115.626	228.382	-112.756
				Kortlopende schulden	4.412.385	3.556.532	855.853
Totaal activa	13.701.391	11.366.650	2.334.741	Totaal passiva	13.701.391	11.366.650	2.334.741

Materiële vaste activa (MVA) afname -/- 344.897

Het mutatiesaldo is als volgt te verklaren:

	2022	2021	Mutatie B/L
BB per 1/1/	4.678.420	4.721.426	-43.006
Investeringen	610.868	807.635	-196.767
Afschrijvingen	-955.766	-850.641	-105.125
BL 31/12	4.333.522	4.678.420	-344.898

Investeringen	2022	2021
Gebouwen & installaties	29.752	38.794
ICT	392.414	412.608
Leermiddelen	144.707	148.522
Huish. App	2.122	10.936
Meubilair	160.207	195.514
Overige		1.261
	729.201	807.635

We zien een afname in de investeringen in 2022. Vooral nog 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 2023 en 2024.

Vorderingen

	2022	2021	Mutatie
Debiteuren	70.435	204.018	-133.583
OCW	0	1.456.967	1.456.967
Overige			
			-
Lopende debiteuren	70.435	1.660.985	1.590.550
Vooruitbetaalde kosten	73.602	54.215	19.387
Te ontvangen interest			
Overige overlopende activa	63.054	107.578	-44.524
Overlopende activa	136.656	161.793	-25.137
			-
Totaal vorderingen	207.091	1.822.778	1.615.687

Door de overgang van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging is per 31 december 2022 geen vordering OCW opgenomen. Dit is de belangrijkste reden van de daling van de post vorderingen. In hoofdstuk 3 van het bestuursverslag wordt hier uitgebreid op ingegaan.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn toegenomen met € 4.865.452

Naar de verdeling in kasstroom en is het als volgt te verklaren:

- Operationele kasstroom (werkkapitaal) € 5.043.171
- Investeringsactiviteiten € -610.868
- Financieringsactiviteiten € -112.755

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 middelen, onder andere NPO en subsidie basisvaardigheden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is toegenomen met 1.306.931 euro.

Voorzieningen

De verdere specificatie staat beschreven in paragraaf 2.2.

Langlopende schulden saldo '22 ad. 115.626

Langlopende schulden saldo '22 van 115.626 bestaat ultimo 2022 enkel uit renteloze leningen van de gemeente Gooise Meren en gemeente Stichtse Vecht.

Kortlopende schulden

Zie tabel 2.4.

Toelichting overzicht exploitatie 2022

Jaarbegroting	Begroting	Realisatie	Afwijking	Afwijking%
	2022	2022		
Baten				
Rijksbijdragen OCW	33.306.745	37.366.998	4.060.253	12,2%
Gemeenten	182.000	337.555	155.555	85,5%
Overige baten	676.840	1.535.677	858.837	126,9%
Totaal baten	34.165.585	39.240.229	5.074.644	14,9%
Lasten				
Lonen en salarissen	-28.056.470	-28.336.842	-280.372	1,0%
Overige pers. lasten	-1.590.290	-2.580.997	-990.707	62,3%
Totale personele lasten	-29.646.760	-30.917.839	-1.271.079	4,3%
Afschrijvingen	-812.843	-955.766	-142.923	17,6%
Huisvestingslasten	-2.818.637	-2.720.455	98.182	-3,5%
Leermiddelen / ICT	-940.600	-909.698	30.902	-3,3%
Overige lasten	-1.346.745	-2.405.317	-1.058.572	78,6%
Totale materiële lasten	-5.918.825	-6.991.236	-1.072.411	18,1%
Totaal lasten	-35.565.585	-37.909.075	-2.343.490	6,6%
Saldo baten en lasten	-1.400.000	1.331.154	2.731.154	-195,1%
Financiële lasten	0	-24.223	-24.223	
Resultaat	-1.400.000	1.306.931	2.706.931	-193,4%

Rijk: deelbudgetten	Begroting	Realisatie	Verschil	Afwijking%
Reguliere salarisinkomsten	20.085.861	21.041.790	955.929	0,05
Personeel en arbeidsmarktbeleid	5.105.801	5.836.519	730.718	0,14
Groeibekostiging	170.000	534.197	364.197	2,14
Prof. startende schoolleiders	461.258	477.352	16.094	0,03
Samenwerkingsverbanden UNITA+PW	858.580	1.137.511	278.931	0,32
Materiële vergoeding	4.027.659	4.013.219	-14.441	0,00
Extra Handen in de Klas	179.567		233.507	1,30
Doorstroom PO -> VO	0	147.227	147.227	
OAB-gelden	417.869	463.340	45.471	0,11
NPO	2.963.384	3.004.078	40.694	0,01
Bekostiging nieuwkomers/asielzoekers	12.000	338.491	326.491	27,21
Overig	-975.235	373.274	1.348.509	-1,38
Totaal Rijk	33.306.745	37.366.998	4.473.328	0,13
Subsidie gemeente	182.000	337.554	155.554	0,85
Overige baten	Begroting	Realisatie	Verschil	Afwijking%
Aanvullende zorggelden rugzakleerlingen, Visio/Auris	39.000	42.625	3.625	0,09
Extra Handen in de Klas		413.074	413.074	
Verhuur	414.492	369.279	-45.213	-0,11
Ouderbijdragen	21.700	170.334	148.634	6,85
Detacheringen	108.148	268.539	160.391	1,48
Diversen	93.500	271.826	178.326	1,91
Totaal overige	676.840	1.535.677	858.837	1,27
Totaal	34.165.585	39.240.229	5.487.719	0,16

Toelichting rijksinkomsten

We zien een toename in de bovenstaande inkomsten ten opzichte van de begroting van 5.487.719 euro. Dit werd met name veroorzaakt door een bijstelling van de reguliere bekostiging (regulier salaris en personeel en arbeidsmarktbeleid) naar aanleiding van het nieuwe cao-akkoord waarbij de salarissen in het po zijn gelijkgetrokken met het vo (effect + €1,7 mln). € 1,4 mln wordt verklaard hoe door de afboeking OCW die als correctie op de omzet is begroot. Met ingang van 1 januari 2023 is de bekostiging in het po per kalenderjaar in plaats van per schooljaar.

Omdat OCW in de oude situatie voor de periode 1 augustus tot en met 31 december niet 5/12 van het jaarbedrag overmaakte maar minder boekte schoolbesturen ultimo het kalenderjaar een vordering op van het verschil tussen 5/12 van de jaarbeschikking en wat er daadwerkelijk was overgemaakt.

Nu er op kalenderjaar wordt beschikt is van een dergelijke vordering geen sprake. In de begroting is de afname van de vordering als negatieve opbrengst onder overig geboekt. In de praktijk is deze afboeking niet via het resultaat gegaan maar is de bekostiging lager geworden. Op dit moment loopt er een beroepsprocedure tegen OCW door verschillende schoolbesturen, waaronder Talent Primair, in verband met de onvolledige bekostiging over de laatste vijf maanden van 2022. Andere opvallende verschillen in de rijksinkomsten zijn de bekostiging voor nieuwkomers en asielzoekers en de subsidie basisvaardigheden die zijn ontvangen maar niet begroot.

Gemeentelijke inkomsten (+/+ 155.957 euro)

De gemeentelijke inkomsten zijn met name hoger door de bijdrage van de gemeente Huizen voor de bekostiging van Oekraïense kinderen.

Overige baten (+/+ 858.837 euro)

Toename van de ouderbijdragen (+/+ €149K) doordat deze voorzichtig was begroot. Daarnaast was de subsidie ten behoeve van het bevorderen van de doorstroom po naar vo niet begroot (+/+ €147K). Ook waren er in 2022 meer detacheringen dan verwacht (+/+ €160K).

In 2022 is de laatste tranche van de subsidie Extra Handen in de Klas ontvangen van €413K. Deze was begroot voor €180K onder rijksinkomsten.

Financiële baten

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

Investerings en financieringsbeleid

Het beleid van de stichting is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van die investeringen waarvoor geen subsidie van derden wordt ontvangen. De investeringsruimte van de stichting is in dit verband, gezien de liquiditeitsratio van 2,41 goed te noemen. Er is derhalve geen aanleiding voor het aantrekken van vreemd vermogen. De investeringen van 2022 zijn dan ook met eigen middelen gefinancierd. Als we de reserve NPO-middelen ad. €2,1 mln aftrekken van het saldo liquide middelen komt de liquiditeitsratio uit op 1,65.

3. Jaarrekening

3.1. Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

Algemene grondslagen voor opstelling van de jaarrekening

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

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

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

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

Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek (Talent Primair) is opgericht in 2003. De stichting staat bekend onder bestuursnummer 41376. Er is een scheiding aangebracht in toezicht en bestuur (two-tier bestuursmodel) en bestaat uit een raad van toezicht en een college van bestuur. Bij de Kamer van Koophandel staat Talent Primair ingeschreven als Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek te Gemeente Huizen onder nummer 32095223.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Tevens worden rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen aangemerkt als verbonden partij. Hetzelfde geldt voor statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en passiva en van baten en lasten.

Schattingen hebben betrekking op:

- de waardering van materiële vaste activa, waaronder de gehanteerde afschrijvingstermijnen;
- de verwachte onderhoudsuitgaven bij bepaling van de voorziening onderhoud;
- de bepaling van personele voorzieningen.

De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Vergelijking met voorgaand boekjaar

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

De jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

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.

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

Categorie	Afschrijvingstermijnen in jaren	Afschrijvingspercentages per jaar	Activeringsgrens in €
Leermiddelen	9	11	500
<u>ICT</u>			
Computers/stand alone/ laptops	5	20	500
Servers	4	25	500
Digi-/ smartboards	5	20	500
Printers etc.	4	25	500
Aanleg netwerk	10	10	500
<u>Meubilair</u>			
Leerlingensets	20	5	500
Stoelen docenten	10	10	500
Meubilair personeel	20	5	500
Kasten	40	2,5	500
Overige	20	5	500
<u>Overige</u>			
Installaties	15	7	500
Huishoudelijke apparatuur	5	20	500
Audiovisuele apparatuur	5	20	500

Bijzondere waardeverminderingen van 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 uitgaven 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 reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten en bestemmingsreserves. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen. Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders vermeld in de toelichting op de balans.

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserves en bestemmingsreserves. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bestuur/de scholen en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de werkelijke gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserves worden gevormd met als doel deze in de toekomst aan te wenden voor een specifiek doel. Bestemmingsreserves zijn gevormd op basis van een besluit van het bevoegd gezag. Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserves komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan. In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) ontvangen onderwijsinstellingen extra bekostiging. Deze regeling eindigt (voor zover nu bekend) op 31 juli 2025. Het bestuur heeft besloten om voor de bedragen die per 31 december van het jaar nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve genaamd Nationaal Programma Onderwijs (NPO) te vormen.

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

Omschrijvingen	Doel	Beperkingen	EUR
Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	Personele doeleinden		201.405
Reserve nulmeting	Afschrijvingskosten	Dekking afschrijvingskosten	10.351
Algemene reserve privaat	Algemeen	Inzet door stichting	344.632
Nationaal Programma Onderwijs	Algemeen	Inzet door de stichting	2.585.457

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 in eerste aanleg gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

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

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 van 0%.

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

De instelling is eigen risicodragers 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.

Langlopende schulden

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

Onder deze post valt onder meer vooruit ontvangen 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 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-geormerkte 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.

Geormerkte 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.

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

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

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

- Pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- Er heeft in 2022 geen indexatie plaatsgevonden
- De dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2022: 110,9%
- Overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing. De instelling betaalt op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. 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 pensioenpremie's.

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 die in het verslagjaar gerealiseerd zijn. Het saldo van baten en lasten wordt gecorrigeerd met de lasten door afschrijvingen, dotatie en vrijval van voorzieningen en 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 die voortvloeien uit het respectievelijk aankopen en verkopen van duurzame middelen.

Financieringsactiviteiten

Inkomsten en uitgaven die 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 2022

En vergelijkende cijfers 2021, na verwerking resultaatbestemming

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
1 ACTIVA		
1.1 Vaste activa		
1.1.2 Materiële vaste activa	<u>4.333.523</u>	<u>4.678.420</u>
Totaal vaste activa	4.333.523	4.678.420
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen	207.091	1.822.778
1.2.4 Liquide middelen	<u>9.160.777</u>	<u>4.865.452</u>
Totaal vlottende activa	9.367.868	6.688.230
TOTAAL ACTIVA	<u><u>13.701.391</u></u>	<u><u>11.366.650</u></u>
2 PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen	7.367.717	6.060.786
2.2 Voorzieningen	1.805.663	1.520.951
2.3 Langlopende schulden	115.626	228.381
2.4 Kortlopende schulden	<u>4.412.385</u>	<u>3.556.532</u>
TOTAAL PASSIVA	<u><u>13.701.391</u></u>	<u><u>11.366.650</u></u>

3.3 Staat van baten en lasten

En vergelijkende cijfers 2021

	2022	Begroot 2022	2021
	€	€	€
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	37.366.998	33.306.745	33.475.404
Overheidsbijdragen en subsidies overige			
3.2 overheden	337.555	182.000	135.613
3.3 Overige baten	<u>1.535.677</u>	<u>676.840</u>	<u>778.706</u>
<i>Totaal baten</i>	39.240.229	34.165.585	34.389.723
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	30.917.839	29.646.760	27.910.140
4.2 Afschrijvingen	955.766	812.843	850.641
4.3 Huisvestingslasten	2.720.455	2.818.637	2.784.097
4.4 Overige lasten	<u>3.315.015</u>	<u>2.287.345</u>	<u>2.580.397</u>
<i>Totaal lasten</i>	37.909.075	35.565.585	34.125.275
<i>Saldo baten en lasten</i>	<u>1.331.154</u>	<u>-1.400.000</u>	<u>264.448</u>
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	0	0	29
5.2 Financiële lasten	<u>-24.223</u>	<u>0</u>	<u>-1.369</u>
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>	<u>-24.223</u>	<u>0</u>	<u>-1.340</u>
Resultaat (na belasting)	<u>1.306.931</u>	<u>-1.400.000</u>	<u>263.108</u>

3.4 Kasstroomoverzicht 2022

		2022		2021	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Saldo baten en lasten			1.331.154		264.448
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:					
Afschrijvingen	4.2	955.766		850.641	
Mutatie reserveprojecten overige	2.1.1.2.9	-		0	
Mutatie voorzieningen	2.2	284.712		-78.574	
			1.240.478		772.067
Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat					
Vorderingen	1.2.2	1.615.687		-11.053	
Kortlopende schulden	2.4	855.852		659.006	
			2.471.539		647.952
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal			5.043.171		1.684.467
Kasstroom uit bedrijfsoperaties					
Ontvangen/betaalde rentes		-24.223		-1.340	
			-24.223		-1.340
Kasstroom uit operationele activiteiten			5.018.948		1.683.127
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
(Des)investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-610.868		-807.635	
(Des)investerings in financiële vaste activa	1.1.3	0		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-610.868		-807.635
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Nieuw opgenomen / vrijval leningen	2.3	-85.231		6.561	
Aflossing langlopende schulden	2.3	-27.524		-22.157	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			-112.755		-15.595
Mutatie geldmiddelen	1.2.4		4.295.325		859.898
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:					
		2022		2021	
Stand liquide middelen per 1-1		4.865.452		4.005.554	
Mutatie boekjaar liquide middelen		4.295.325		859.898	
Stand liquide middelen per 31-12			9.160.777		4.865.452

3.5 Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

1.1 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
1.1.2 Materiële vaste activa				
Stand per 01-01-2022	€	€	€	€
Verrijgings- of waarderingsprijs	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	821.559	4.678.420
Verloop gedurende 2022				
Investerings	29.752	554.743	144.707	729.202
Desinvesterings	-137.202	-177.776	-88.877	-403.855
Afschrijvingen	-61.168	-680.642	-213.955	-955.766
Afschrijvingen op desinvesterings	18.869	177.776	88.877	285.522
Totaal	-149.749	-125.899	-69.249	-344.897
Stand per 31-12-2022				
Verrijgings- of vervaardigingsprijs	1.330.122	5.347.499	2.043.249	8.720.870
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-259.251	-2.837.157	-1.290.938	-4.387.347
Totaal	1.070.871	2.510.342	752.310	4.333.523

1.2 Vlottende activa		31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.1	Debiteuren	70.435		204.018	
1.2.2.2	OCW	0		1.456.967	
	Subtotaal vorderingen		70.435		1.660.985
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	73.602		54.216	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	63.054		107.577	
	Overlopende activa		136.656		161.793
	Totaal vorderingen		207.091		1.822.778
1.2.4	Liquide middelen				
1.2.4.1	Tegoeden op kasmiddelen	0		0	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	9.160.777		4.865.452	
			9.160.777		4.865.452
2	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	Stand per	Resultaat	Stand per	
		1-1-2022	2022	31-12-2022	
		€	€	€	
2.1.1	Eigen vermogen Algemene reserve	4.657.776	-431.904	4.225.872	
2.1.1.1	reserve				
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	1.058.378	1.738.835	2.797.213	
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	344.632	0	344.632	
	Totaal eigen vermogen	6.060.786	1.306.931	7.367.717	

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserves (publiek)

De bestemmingsreserves zijn toegenomen door het resultaat op de nulmeting en de resultaten op de schoolbanken.

2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	Stand per	Resultaat	Stand per
		1-1-2022	2022	31-12-2022
		€	€	€
2.1.1.2.9	Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	201.405	0	201.405
2.1.1.2.10	Bestemmingsreserve nulmeting	15.971	-5.620	10.351
2.1.1.2.12	Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	841.002	1.744.455	2.585.457
Totaal bestemmingsreserve publiek		1.058.378	1.738.835	2.797.213

2.1.1.3	Bestemmingsreserve privaat	Stand per	Resultaat	Stand per
		1-1-2022	2022	31-12-2022
		€	€	€
2.1.1.3.1	Bestemmingsreserve privaat	344.632	0	344.632
Totaal bestemmingsreserve privaat		344.632	0	344.632

2.2	Vorzieningen	Stand per	Dotatie 2022	Onttrekking 2022	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar
		01-01-2022				31-12-2022	€	€	€
		€	€	€		€	€	€	
2.2.1	Personele voorzieningen	690.951	285.578	-150.882	-27.866	0	797.781	317.942	479.839
2.2.3	Voorziening voor groot onderhoud	830.000	1.000.000	-822.118	0	0	1.007.882	123.599	884.283
Totaal voorzieningen		1.520.951	1.285.578	-973.000	-27.866	0	1.805.663	441.541	1.364.122

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per	Dotatie 2022	Onttrekking 2022	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar
		01-01-2022				31-12-2022	€	€	€
		€	€	€		€	€	€	
2.2.1.1	Voorziening langdurig zieken	219.737	99.535	-112.272	0	0	207.000	207.000	0
2.2.1.5	Jubileum uitkeringen	228.880	60.992	-38.610	0	0	251.262	86.365	164.897
2.2.1.6	ERD WIA/WGD	214.468	125.051	0	0	0	339.519	24.577	314.942
2.2.1.7	Voorz. WW/PF	27.866	0	0	-27.866	0	0	0	0
Totaal personele voorz.		690.951	285.578	-150.882	-27.866	0	797.781	317.942	479.839

Bij het opstellen van de jaarrekening 2022 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 2022	Onttrekking 2022	Vrijval 2022	Stand per 31-12-2022	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.3.7	Overige langlopende schulden	228.381	0	-27.524	-85.231	115.626	36.161	79.465
		228.381	0	-27.524	-85.231	115.626	31.161	79.465

2.3.7	Overige langlopende schulden	Stand per 01-01-2022	Dotatie 2022	Onttrekking 2022	Vrijval 2022	Stand per 31-12-2022	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€
2.3.7.4	Leningen o/g	143.150	0	-27.524	0	115.626	36.161	79.465
2.3.7.5	Vooruit ontvangen investeringssubsidies	85.231	0	0	-85.231	0	0	0
	Totaal overige langlopende schulden	228.381	0	-27.524	-85.231	115.626	36.161	79.465

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren	605.771		700.895	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.258.608		996.823	
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	371.736		364.924	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	240.265		187.506	
	Subtotaal kortlopende schulden		2.476.380		2.250.148
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW	577.320		375.574	
2.4.17	Vakantiegeld	912.949		847.338	
2.4.18	Bezoldiging RvT	33.750		33.750	
2.4.19	Overige overlopende passiva	411.987		49.722	
	Overlopende passiva		1.936.006		1.306.384
	Totaal Kortlopende schulden		4.412.385		3.556.532

3 Baten

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen						
Rijksbijdrage OCW	<u>37.366.998</u>		<u>33.306.745</u>		<u>33.475.404</u>	
Totaal Rijksbijdrage		37.366.998		33.306.745		33.475.404
3..2 Overige overheidsbijdragen						
Overige overheidsbijdragen	<u>337.555</u>		<u>182.000</u>		<u>135.613</u>	
		337.555		182.000		135.613
3.5 Overige baten		1.535.677		676.840		778.706
Totaal Inkomsten		<u><u>39.240.229</u></u>		<u><u>34.165.585</u></u>		<u><u>34.389.723</u></u>

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
3.5 Overige baten						
Verhuur	369.279		414.492		424.654	
Detachering personeel	268.539		108.148		104.462	
Ouderbijdragen	170.334		21.700		98.901	
Overige	<u>727.525</u>		<u>132.500</u>		<u>150.689</u>	
Totaal overige baten		<u><u>1.535.677</u></u>		<u><u>676.840</u></u>		<u><u>778.706</u></u>

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	20.702.327		20.497.493		18.343.575	
4.1.1.2	Sociale lasten	2.895.755		2.867.104		2.665.430	
4.1.1.3	Premies Participatiefonds	294.320		291.408		587.855	
4.1.1.4	Premies Vervangingsfonds	7.906		7.828		7.266	
4.1.1.5	Pensioenpremies	<u>4.436.534</u>		<u>4.392.638</u>		<u>4.450.949</u>	
	Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		28.336.842		28.056.470		26.055.087
4.1.2	Overige personele lasten						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	106.830		0		59.616	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	799.455		327.084		607.988	
4.1.2.3	Overig	<u>1.963.407</u>		<u>1.513.206</u>		<u>1.457.467</u>	
	Totaal overige personele lasten		2.869.692		1.840.290		2.125.071
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	<u>288.695</u>		<u>250.000</u>		<u>270.018</u>	
	Af: Ontvangen uitkeringen personeel		288.695		250.000		270.018
	Totaal personele lasten		<u>30.917.839</u>		<u>29.646.760</u>		<u>27.910.140</u>

Het gemiddeld aantal fte's bedraagt 357,4 (2021: 352,7).

In de begroting van 2022 zijn de sociale lasten en pensioenpremies niet apart begroot, maar maken onderdeel uit van de lonen en salarissen.

4.2	Afschrijvingen	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
	Afschrijvingen op materiele vaste activa						
4.2.2		<u>955.766</u>		<u>812.843</u>		<u>850.641</u>	
	Totaal afschrijvingen		<u>955.766</u>		<u>812.843</u>		<u>850.641</u>
4.3	Huisvestingslasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	149.695		210.407		146.267	
4.3.3	Onderhoudskosten (klein onderhoud)	253.632		238.200		279.765	
4.3.4	Energie en water	411.421		506.180		453.993	
4.3.5	Schoonmaakkosten	764.333		693.100		761.395	
4.3.6	Belastingen en heffingen	42.897		57.300		44.046	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	1.000.000		1.000.000		989.876	
4.3.8	Overige huisvestingskosten	<u>98.476</u>		<u>113.450</u>		<u>108.753</u>	
	Totaal huisvestingslasten		<u>2.720.455</u>		<u>2.818.637</u>		<u>2.784.097</u>
4.4	Overige lasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	430.676		310.000		347.351	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	0		100		110	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	909.698		940.600		854.243	
4.4.5	Overige	<u>1.974.641</u>		<u>1.036.645</u>		<u>1.378.693</u>	
	Totaal overige lasten		<u>3.315.015</u>		<u>2.287.345</u>		<u>2.580.397</u>

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

4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
		<u>36.880</u>		<u>25.000</u>		<u>32.761</u>	
			<u>36.880</u>		<u>25.000</u>		<u>32.761</u>

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.

Bovenstaande accountantshonoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel.

5 Financiële baten en lasten

5.1 Financiële baten	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
5.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	0		0		29	
Totaal financiële baten	0		0		29	

5.2 Financiële lasten	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
5.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	24.223		0		1.369	
Totaal financiële lasten	24.223		0		1.369	

3.6 Gebeurtenissen na balansdatum

Niet van toepassing.

3.7 Verbonden partijen (Model E)

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

Verbonden partijen

Statutaire naam	Juridische vorm 2021	Statutaire zetel	Code Activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat jaar 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
Passenderwijs	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*
Studieverlof	1279018	08-2022	Nee
Studieverlof	1279129	08-2022	Nee
Studieverlof	1279152	08-2022	Nee
Studieverlof	1278027	08-2022	Nee
Zij-instroom	1279315	08-2022	Nee
Zij-instroom	1253422	05-2022	Nee
Zij-instroom	1255020	06-2022	Nee
Zij-instroom	1253429	05-2022	Nee
Zij-instroom	1255189	06-2022	Nee
Zij-instroom	1308433	12-2022	Nee
doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22066	08-2022	Nee
doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22067	09-2022	Nee
doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22068	09-2022	Nee
doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22063	09-2022	Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-2030	11-2022	Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3131	11-2022	Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3132	11-2022	Nee
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210121	11-2021	Nee

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 totale baten uit 2020 (t-2);
- (b) het aantal leerlingen, deelnemers of studenten op 1 oktober 2020;
- (c) het aantal gewogen 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 normering topinkomens OCW-sectoren](#).

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria	2022
Totale baten (t-2)	6
Aantal leerlingen, deelnemers of studenten per 1/10/22	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	10 =====
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 168.000

Het bezoldigingsmaximum is door de RvT goedgekeurd op 8 september 2022.

Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2022.

De WNT is van toepassing op Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek . Het voor Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 168.000.

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 2022

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	0,870
Dienstbetrekking	ja	ja

Bezoldiging 2022		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	113.016	113.573
Beloningen betaalbaar op termijn	20.391	20.082
Bezoldiging	133.406	133.655
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	168.000	145.600
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 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
Omvang dienstverband (in fte)	31-12	31-12
Omvang dienstverband (in fte)	1,000	0,900
Dienstbetrekking	ja	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

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

Niet van toepassing.

1C. Toezichhoudende topfunctionarissen

De volgende toezichhoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Gegevens 2022					
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

Funcievervulling in 2022					
Funcie categorie	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 2022					
Totale bezoldiging	11.250	7.500	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasseljk bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	16.800	16.800	16.800
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 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	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-sep
Afloop functie	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec

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.

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.

1D. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

Niet van toepassing.

1E. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800

Niet van toepassing.

1F. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing.

1G. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Niet van toepassing.

3. Bezoldiging niet-topfunctionarissen

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 blijvende rechten die hier moeten worden toegelicht.

Verplichtingen

De volgende niet uit balans blijvende verplichtingen worden hieronder toegelicht.

Vlg Nr.	Omschrijving	Periode van t/m	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	9.392	0	0	65.744

Talent Primair heeft geen voorziening PB (duurzame inzetbaarheid) getroffen. Minimaal jaarlijks bespreekt de directeur deze mogelijkheid met de medewerkers. Ieder jaar wordt geïnventariseerd of er dergelijke afspraken met medewerkers zijn.

Bij Talent Primair nemen vijf medewerkers deel aan het generatiepact. Gezien de beperkte omvang is geen voorziening voor getroffen.

4. Overige gegevens

4.1 Statutaire bestemming van het resultaat

	Resultaat 2022		
	€	€	€
2.1.1 Algemene reserve (publiek)			-431.904
2.1.2 <u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>			
2.1.2.10 Bestemmingsreserve nulmeting		-5.620	
2.1.2.12 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)		<u>1.744.455</u>	
2.1.2 Totaal bestemmingsreserve publiek		1.738.835	
<u>Totaal bestemmingsreserves</u>			1.738.835
Totaal resultaat			<u><u>1.306.931</u></u>

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
08JZ	Dr Maria Montessorischool
09JV	Gooische Montessorischool
10BE	Graaf Florisschool
10DA	Openbare Basisschool De Triangel
11AY	Godelindeschool
11NU	Comeniusschool voor Basisonderwijs
11OB	Montessorischool Gouden Kraal
11UH	Basisschool Wisperweide
12RE	Openbare Basisschool Kamperfoelie
18ED	Meester Kremer-School
18IC	Basisschool Bijvanck
18KB	Basisschool Dorp
18KI	Samenwerkingsschool De Catamaran
18LT	De Linde
18MA	Basisschool Koningin Emma
19JJ	Basisschool De Ploeg