Talent Primair

Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek

Bestuursverslag
en
Jaarrekening 2015

Definitieve versie:

31 mei 2016

INHOUDSOPGAVE

1 VOORWOORD 1

2 BESTUUR 2

2.1 Belangrijkste zaken in 2015 2

2.2 Missie 5

2.3 Kernwaarden 7

2.4 Visie 9

3 TOEZICHT EN MEDEZEGGENSCHAP 13

3.1 Raad van Toezicht 13

3.2 Gemeenschappelijk Orgaan 15

3.3 Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad 15

4 ORGANISATIE 17

4.1 Juridische structuur 17

4.2 Governance 17

4.3 Organisatiestructuur 17

4.4 Bestuursbureau, managementteam en ondersteuning 17

4.5 Scholen 18

4.6 Onderwijsresultaten 18

4.7 Klachten en klachtenafhandeling 20

5 PERSONEEL 21

5.1 Bestuursformatieplan 21

5.2 Ziekteverzuim 22

5.3 Prognose leerlingenaantallen 23

5.4. Nieuwe ontwikkelingen 24

6 FINANCIEN 25

6.1 Financieel beleid 25

6.2 Exploitatieresultaat: realisatie+ begroting 26

6.3 Toelichting op de balans activa 27

6.4 Toelichting op de financiele kengetallen 31

6.5 Treasury verslag 32

6.6 Analyse van het resultaat 32

6.7. Verdeling van het resultaat 34

7. CONTINUITEITS- EN TOEKOMSTPARAGRAAF 36

7.1 Meerjarenbeleid 36

7.2 De verwachte meerjaren inkomsten en uitgaven 37

7.3 Personele bezetting 38

7.4 Ontwikkeling van de meerjaren balans 38

8. RISICOPARAGRAAF 39

9. JAARREKENING 43

1. Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2015 van Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek, kortweg Talent Primair genoemd. Het bestaat uit het bestuursverslag en de jaarrekening 2015

Er is organisatie breed heel hard gewerkt. In een toenemende systemische samenwerking zijn vanuit het vastgestelde beleidsplan mooie stappen voorwaarts gezet. Een nieuwe gezamenlijke richting is met de vaststelling van een nieuwe missie, visie en meerjarenbeleid ingezet.
In kwaliteit, structuur en cultuur maken we mooie stappen. De waardering voor en het vertrouwen van de belanghebbenden bij onze organisatie groeit. Daar mag iedere medewerker trots op zijn. Hier gaan we samen mee verder. Van goed naar beter blijft ons kwaliteitsdevies!

De stichting verantwoordt zich graag verticaal en horizontaal voor haar beleid, de uitvoering daarvan en de behaalde resultaten in 2015. We leggen verticaal verantwoording af aan de overheid over de kwaliteit van het onderwijs en de besteding van de middelen. En horizontaal aan de belanghebbenden en belangstellenden over het functioneren van de Talent Primair scholen en de bijdrage daaraan van het bevoegd gezag.

We geven overheden, ouders, Raad van Toezicht (RvT), GO en onderliggende gemeenteraden, medezeggenschapsorganen en eigen medewerkers hiermee inzicht in onze bedrijfsvoering. Tevens blikken we in de toekomstparagraaf vooruit. In de risicoparagraaf stellen we vast dat we ons verbeterden in ons risicoprofiel.

Ook de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) leveren een eigen bijdrage met hun bevindingen uit 2015.

Vanaf hoofdstuk 6 komen alle financiële zaken aan de orde in drie onderdelen. U kunt zien dat Talent Primair een prima exploitatieresultaat heeft over 2015. Doordat onze financiële kengetallen hiermee versneld op orde komen, ontstaat er weer meer ruimte om vol te investeren in de kwaliteit van het onderwijs op de scholen.

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

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

Reacties: Hebt u bij het lezen van dit jaarverslag vragen, opmerkingen of suggesties, dan kunt u ons bereiken via info@talentprimair.nl. Wij stellen uw reacties op prijs en staan er als lerende organisatie open voor.

Jules van Brecht,
Directeur-bestuurder
Huizen, juni 2016

2. Bestuur

2.1 Belangrijkste zaken in 2015

Op 21 januari 2015 was 't Spant in Bussum de hele dag bevolkt met van energie bruisende personeelsleden. Op die professionaliseringsdag gaven we het startsein voor onze nieuwe missie, visie en een meerjarenbeleid 2015-2019. De nieuwe werknaam van onze stichting werd daar gelanceerd: TALENT PRIMAIR!
Deze naam kozen we vanuit het besef dat ons centrale missieopdracht gelegen is in talentontwikkeling in brede zin. We committeerden ons daar met alle gremia aan de nieuwe koers voor onze jonge club. In de toekomstparagraaf van hoofdstuk 8 geven we onze speerpunten voor deze beleidsperiode aan.

De medewerkers van Talent Primair zijn daar met grote inzet mee aan de slag gegaan. Vooral daardoor is 2015 in veel opzichten een goed jaar geweest voor Talent Primair. Op alle centrale beleidsonderdelen zijn daarbij belangrijke stappen gezet.

Onderwijskwaliteit

De onderwijsinspectie oordeelt inmiddels positief over onze stichting en onze scholen. Van verscherpt toezicht is geen sprake meer. Alle scholen hebben minimaal een voldoende kwalificatie gekregen. We hebben met de Dr. Maria Montessori in Huizen zelfs een school die tot 2017 tot het zeer selecte gezelschap excellente scholen in Nederland behoort. Bewust en consequent hebben we de volle aandacht gericht op het onderwijsproces en de kwaliteit daarvan. In onze scholen wordt onze kwaliteit steeds zichtbaar. Goed zijn we, maar de focus ligt nu op voortdurend beter worden. Dit streven hebben we vastgelegd in ons kwaliteitsbeleid. In dit beleid voerden we ook een aantal zaken nieuw in. Onder meer met de uitbouw van een kwaliteitsdashboard, verdere professionalisering rond het gebruik van onderwijsdata uit ons gezamenlijke leerlingenvolgsysteem, de keuze voor Integraal als kwaliteitsinstrument en halfjaarlijkse kwaliteitsgesprekken tussen bestuur en schooldirectie met vaste managementrapportages. In 2015 zijn er ook op alle scholen tevredenheidsmetingen onder ouders, leerlingen en personeel uitgevoerd. Ook deze leveren in de PDCA cyclus nieuwe aanknopingspunten voor actie op bovenschools en/of schoolniveau.

Door dit alles bieden onze scholen onderwijs dat steeds opbrengstgerichter en passender is voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Een belangrijke uitdaging ligt er rond het onderwijs aan meer begaafde leerlingen. In 2015 brachten we onze fulltime voorziening hiervoor vanuit OBS de Werf onder bij de OB Blaricum. Doorontwikkeling hiervan is in 2015 ter hand genomen. Hier blijft de focus ook in de komende periode op gericht.

Ook op het gebied van Passend Onderwijs zijn onze scholen goed op weg. In samenwerking met de twee samenwerkingsverbanden wordt steeds meer handelingsgerichter, dat wil zeggen meer op de leerling afgestemd, gewerkt.

Structuur en verantwoordelijkheid

Het digitale handboek van Talent Primair werd in 2015 aangevuld met nieuwe beleidsdocumenten op de beleidsterreinen personeel, organisatie, kwaliteit en financieel/facilitair.

Op bestuursniveau zijn zaken tegen het licht geëvalueerd. Dit heeft geleid tot herijking van taken, workflows en verbetering van samenhang met het administratiekantoor. Van betekenis in dit kader is de doorvoering van een gezamenlijk instrument voor planning en control. Scholen krijgen daarmee meer zicht op en verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering. Tevens kunnen ze hun autonomie vergroten en in dialoog met het bestuur strategische keuzes maken en financiën en onderwijskundige doelstellingen in de toekomst meer zelf gaan samenbrengen. De directies van scholen zijn hierin geschoold. Processen van personeels- en financiële planning worden daarmee tijdiger en meer in meerjarenperspectief gepland. Daarnaast zijn we tot op schoolniveau bijna realtime beter in financiële control gekomen.

Samenwerking

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

In 2015 werd dit nog meer zichtbaar in onder meer:

- Netwerken van scholen met School aan Zet: kenniskringen rond een aantal onderwijsthema's. Ondersteund met landelijke subsidiebegeleiding door externe experts.
- 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 steeds meer koers op samenwerking en uitwisseling.
- Werken met binnen- en buitenkringen: Op een aantal terreinen functioneren binnenkringen. In een mix van directies, leraren, bureaumedewerkers en GMR-leden wordt mede beleid voorbereid en geëvalueerd. Buitenkringen als directeurenraad, GMR en bestuur toetsen het werk van deze binnenkringen en gaan er verder mee aan de slag.

Dit alles maakt Talent Primair als professioneel lerende organisatie steeds sterker.

Personeel

Onze medewerkers bepalen in de belangrijkste mate onze onderwijskwaliteit.
Op P&O niveau is in 2015 nieuw beleid vastgelegd in ons handboek en op een aantal terreinen wordt dit nog ontwikkeld of bestaand beleid geëvalueerd en aangepast.

We sloten met ons nieuwe beleid van professionalisering en de gesprekkencyclus aan op waar ook de cao zich voor inzet; kwalitatief goed onderwijzend personeel dat de leerlingen goed les geeft, adequaat ondersteunt in hun groei- en leerproces en zo veel als mogelijk uit iedere individuele leerling weet te halen wat voor die leerling mogelijk is.

Per juli 2016 verwachten we een nieuwe cao. Deze is voornamelijk gericht op de implementatie van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Door deze wet worden we gedwongen om naar structurele oplossingen te zoeken voor medewerkers die anders op tijdelijke basis losse dagen in vallen. Dat laatste mag dan namelijk niet meer. De nieuwe cao gaat dit verder onderbouwen en komt met de nodige oplossingen en handvaten.

We hebben in 2015 een vervangingspool opgericht en zijn aangesloten bij een externe regionale vervangingspool. Hiermee willen we de scholen ontzorgen om snel en kwalitatief goede medewerkers voor de klas te hebben en houden. Met onze vervangingspool kunnen we ook ruimte creëren om nieuwe medewerkers aan ons te binden en medewerkers vast te houden in tijden dat er geen vacatures zijn. We kunnen hiermee ook de formatieve terugloop, veroorzaakt door krimp, opvangen. Tevens hebben we ook in het kader van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) behoefte aan een pool van medewerkers die flexibel inzetbaar zijn en bij ons op deze manier in vaste dienst komen of blijven.

De samenwerking met de PABO van de Hogeschool Utrecht is in 2015 met een convenant bekrachtigd. Opleiden in School is daarmee binnen Talent Primair op de kaart gekomen. Voor de coördinatie hiervan is één van onze nieuw opgeleide schoolopleiders aangesteld.

De verzuimcijfers van onze medewerkers gingen in 2015 gemiddeld in kleine stapjes omlaag. Daarmee komen we steeds verder onder de gemiddelde landelijke verzuimlijn.

Professionalisering

Voortdurende professionalisering van ons personeel is één van de hoofdthema's in ons meerjaren-beleid. Om dit stichtingsbreed goed te organiseren, zijn we eind 2015 in zee gegaan met een partner die met ons de Talent Academie opbouwt. Alle professionaliseringsactiviteiten, waar mogelijk in samenhang met school- en stichtingsdoelen, worden hierin gecoördineerd.

Samenwerking, inzet van intern aanwezige kwaliteit bij ons personeel, onderlinge communicatie en voordelige inkoop zijn bijkomende doelen hierbij. Gesprekkencyclus en bekwaamheidsdossiers worden in samenhang hiermee uitgevoerd en ingevoerd.

Landelijke ontwikkelingen van schoolleidersregister en lerarenregister ondersteunen en faciliteren we. Hetzelfde geldt voor mastertrajecten en certificeertrajecten van onze personeelsleden. Professionaliseringstrajecten spelen ook een rol bij verwezenlijking van de landelijke streefdoelen in het kader van de functiemix. In 2015 bereikten we deze doelstellingen nog niet volledig.

We investeerden in 2015 ook in de opleidingen in het kader van Opleiden in School. Een tiental medewerkers werden gecertificeerd schoolopleider voor de begeleiding van stagiaires en startende leraren.

Leerlingenaantallen / Vestigingsbeleid

In 2015 liep het aantal leerlingen met de landelijke en regionale trend terug tot 4980 leerlingen op 1 oktober. Met een krimp van 1,6% halveerde het krimpcijfer ten opzichte van 2014. In relatie tot belangstellingspercentages doen onze scholen het in de meeste vestigingskernen beter dan in het verleden.

We hebben nu duidelijke prognoses per school en kern, die we voortdurend actualiseren. Tot 2018-2019 verwachten we zonder nieuwbouw en wijzigingen in leerlingenstromen nog een totale krimp van zo'n 300 leerlingen. Daar staat tegenover dat er voornamelijk in de kernen Weesp en Muiden in de komende jaren nieuwe woonwijken gaan ontstaan met in totaal naar verwachting en potentieel van zo'n 1700 nieuwe leerlingen. Talent Primair pakt in die plaatsen zijn rol. Beleidsmatig zijn we met deze gegevens aan de slag gaan in 2015. Omdat er verschillen per school zijn, vraagt dit maatwerk op lokaal niveau. In een flink aantal gemeenten zijn we hierover in gesprek gegaan met de betrokken wethouders, ambtenaren en waar wenselijk collega besturen. Nieuwe en aan te passen schoolgebouwen worden daarbij in de mogelijkheden meegenomen.

Vestigingsbeleid, inclusief kleine scholenbeleid is in 2015 voorbereid en zal in 2016 worden vastgesteld. Samenwerking met andere partners zal ervoor moeten zorgen dat we goed onderwijs kunnen blijven leveren in onze scholen.
In 2015 stootten ons gebouw van De Werf in Huizen af. De hoogbegaafdenafdeling daar verplaatsten per 1-8-15 naar de OB Blaricum.

ICT

Eén van de speerpunten in ons meerjarenbeleid is ICT. In 2015 zijn we daar verder mee aan de slag gegaan. Een binnenkring ICT is warm gedraaid. Netwerkbijeenkomsten voor en met de school ICT-ers uitgevoerd. Optimale inzet van ICT ten dienste van het leren van de kinderen is daarbij steeds het centrale professionaliseringsvraagstuk.

De binnenkring, bestaande uit directieleden, school ICT-ers en een extern begeleider ontwikkelde een kwaliteitskaart ICT. De invulling daarvan op schoolniveau gaf een goede nulmeting en duiding van de belangrijkste thema's voor de komende periode.
Een concept IC plan kwam gereed en wordt begin 2016 vastgesteld om richting te geven aan de ICT inzet in de komende jaren.

De trend naar een serverloze school en werken in de cloud en met meerdere devices zette zich voort. Mooi was een flinke extra investeringsronde in 2015 met vrijvallende middelen die veel scholen benutten om devices te vervangen en uit te bereiden.

Financiën

In hoofdstuk 6 in dit jaarverslag wordt uitgebreid ingegaan op het financiële reilen en zeilen van de stichting. Op deze plek kan gesteld worden dat de stichting een goed financieel 2015 had. Door goede begrotingsdiscipline op alle niveaus en meevallende inkomsten werd het jaar afgesloten met een resultaat van ruim € 800.000 bij een begrotingsdoelstelling van € 250.000.

Met betrekking tot de begrotingsdiscipline is het zaak om die in de komende jaren enerzijds vast te houden, anderzijds een te grote voorzichtigheid voorkomen als dit zou leiden tot blijvende grote exploitatieresultaten. Daarmee zou de onderwijskwaliteit niet gediend zijn.

We bestemmen het resultaat 2015 voor € 300.000 naar de individuele schoolreserves. Deze zijn in de jaarrekening bij dit bestuursverslag voor het eerst zichtbaar. Het resterende bedrag bestemmen we ter versterking van onze algemene reserve, de voorziening personeel en de voorziening voor groot onderhoud van onze gebouwen voor de komende jaren.

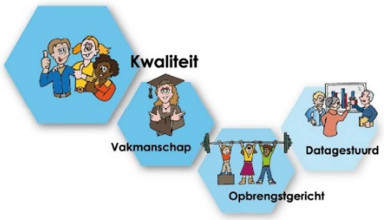
Onze financiële kengetallen hebben zich in de afgelopen twee jaar in rap tempo verbeterd en zijn op orde. Alleen het kengetal voor het weerstandsvermogen willen we in de komende jaren wat verder in de richting van 10% brengen.

2.2 Missie

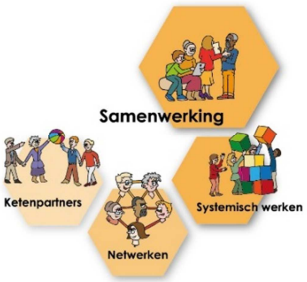
Alle betrokkenen bij Talent Primair zijn het erover eens dat zes fundamentele elementen voor de periode 2015 – 2019 het gemeenschappelijk draagvlak vormen van onze missie: Talent Primair!

De missie nader verklaard

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



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



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

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

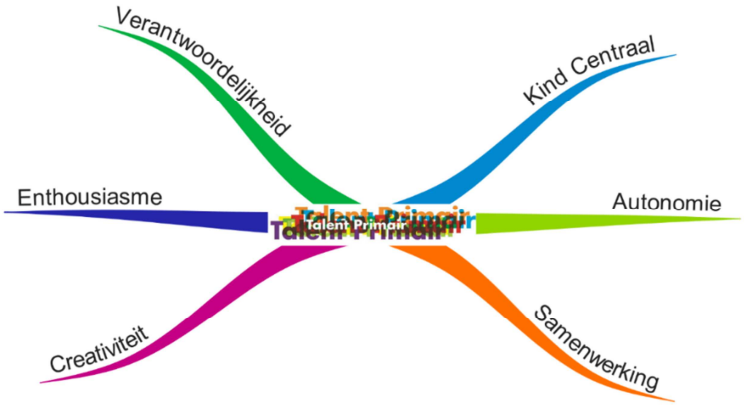
Toenemende autonomie van de leerlingen is een middel en een doel, evenals het vanuit een gezond zelfvertrouwen streven naar weerbaarheid. Zo leggen we een goede basis voor de motivatie tot levenslange, persoonlijke ontwikkeling. Medewerkers stellen hun bezieling, passie en vakmanschap in dienst van onderwijs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

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

2.3 Kernwaarden

Onze kernwaarden als basis voor missie en visie

In onze missie verwoorden we waar we voor staan: de reden van bestaan van de scholen van Talent Primair. In onze kernwaarden geven we aan hoe we daarbij te werk gaan, wat men in ons handelen, mag verwachten bij het realiseren van onze missie en visie.
In een mindmap samengevat:



Het Kind Centraal

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

Autonomie

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

Samenwerking

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

Creativiteit

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

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

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

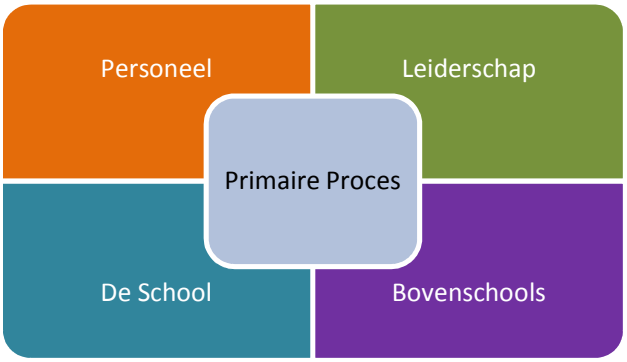
2.4 Visie

Onze Visie 2015-2019
Wat wil Talent Primair in en met de gehele organisatie bereiken? Hoe wil Talent Primair er over vier jaar uit zien?

De in voorgaande hoofdstukken geformuleerde missie en kernwaarden zijn leidend bij het formuleren van de visie.

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

Schematisch bij elkaar gezet:



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

Het primaire proces

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

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

Personeel

De leerkracht doet er toe! Hij/zij is de belangrijkste factor voor de onderwijskwaliteit die Talent Primair biedt. Elk personeelslid voelt zich verantwoordelijk en weet dat hij/zij het verschil kan maken voor het kind. Dat betekent dat elk personeelslid bijdraagt aan goed en boeiend onderwijs met hoge opbrengsten. Vanuit het concept handelingsgericht werken stemmen leerkrachten het eigen pedagogisch didactisch handelen af op de mogelijkheden van het kind.

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

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

Talent Primair richt zich op voortdurende aandacht voor de eigen ontwikkeling van leerkrachten door bijvoorbeeld gebruik te maken van wetenschappelijk bewezen kennis over leren. Excellence wordt versterkt als leerkrachten de kwaliteit bezitten op zoek te gaan naar de optimale mogelijkheden van elk kind: handelingsgericht werken. Van belang zijn ook een open houding voor samenwerking, voor samen leren. Elk personeelslid voelt zich daarom verantwoordelijk voor het geheel en zal openstaan voor ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie en daarop afstemmen. Professionalisering van onze medewerkers is een belangrijk onderdeel in ons beleid waarop we vol investeren.

De school

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

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

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

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

Leiderschap

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

Bovenschools

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

Naast voortdurende focus op interne kwaliteit, is onze blik is ook naar buiten gericht: nieuwe ontwikkelingen en kennis worden meegenomen en externe deskundigheid wordt ingeschakeld. Talent Primair heeft een structuur die ontwikkeling mogelijk maakt, ruimte biedt en tot leren uitdaagt; op die wijze worden organisatiedoelen gerealiseerd en is persoonlijke ontwikkeling mogelijk. Talent Primair wil groepen mensen samenbrengen en faciliteren om samen te communiceren en met mensen daarbuiten een belang, een vraagstuk of een passie voor een bepaald onderwerp delen en die kennis en expertise op dit gebied verdiepen. Succesvolle werkvormen in binnenkringen worden uitgebreid. Behalve persoonlijke ontmoetingen worden hiervoor ook de mogelijkheden van de informatie- en communicatietechnologie in toenemende mate ingezet.

Personeel

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

Kwaliteit

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

Faciliteren

Uitgangspunt voor het financiële beleid is de kwaliteit van het onderwijs. Het financieel beleid staat hier geheel ten diensten van. De kwaliteit van onderwijs en leermiddelen zijn op alle scholen gelijk en op hoogwaardig niveau. Effectieve en efficiënte inzet van de middelen is daarbij regel. Centraal waar beter, lokaal waar nodig. De financiële kengetallen zullen in 2019 beter zijn. Solidariteit tussen de scholen is op financieel vlak geboden. Versterkte inzet van ICT is een kernpunt in ons meerjarenbeleid.

3. Toezicht en Medezeggenschap

3.1. Raad van Toezicht

Inleiding
De Raad van Toezicht van Talent Primair bestaat uit maximaal 7 leden. Drie leden worden benoemd op voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Een lid op voordracht van de stichting Algemeen Bijzonder Traditioneel Vernieuwend Onderwijs (ABTVO). Drie leden op voordracht van de elf gemeenten, waarin de openbare basisscholen van Talent Primair gevestigd zijn (georganiseerd in het Gemeenschappelijk Orgaan Primair Onderwijs (GO)).

De Raad heeft naar aanleiding van de opheffing van de stichting SBMJO vooralsnog geen wijzigingen in haar samenstelling aangebracht. In de in 2016 aan te passen statuten van Talent Primair wordt de SBMJO in de statuten vervangen door haar opvolger, Stichting ABTVO.

De leden van de Raad worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar en kunnen eenmaal herbenoemd worden. De Raad kiest uit zijn midden een voorzitter en een vicevoorzitter. De Raad van Toezicht werkt volgens de Code Goed Bestuur zoals vastgesteld door de PO-Raad en laat zich waar nodig adviseren door de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen.

Samenstelling van de Raad van Toezicht
De Raad van Toezicht bestond in 2015 uit zes personen in de volgende samenstelling:
De heer drs. M.P. Angenent MPA (voorzitter)
Mevrouw mr. M.J. Daarnhouwer-Beers (personeel, juridische zaken)
Mevrouw M. Hendriks MBA (personeel, onderwijs)
De heer drs. A. Najib (financiën, bedrijfsvoering)
De heer P. Sijm MBA (financiën, bedrijfsvoering)
De heer dr. J.K. van der Waals (vicevoorzitter, onderwijs)

De heer Angenent, mevrouw Hendriks, en de heer Sijm werden in 2015 door de Raad herbenoemd voor een tweede termijn. De heer Angenent werd opnieuw in zijn rol als voorzitter herbevestigd.

De voorzitter noch de leden van de Raad bekleden functies of nevenfuncties waardoor belangenverstrengeling met de activiteiten van de Raad van Toezicht kan optreden.

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

Verslag van werkzaamheden
Het jaar 2015 stond voor de Raad van Toezicht in het teken van een verdere consolidatie van haar toezichthoudende functie die met het aantreden per 1 februari 2014 van de directeur-bestuurder, de heer W.J.J. van Brecht, kon worden ingezet. Met de directeur-bestuurder heeft de Raad resultaatafspraken gemaakt die in beoordelingsgesprekken worden geëvalueerd. De Raad laat zich via de directeur-bestuurder voortdurend op de hoogte stellen van ontwikkelingen binnen de stichting, maar heeft daartoe ook buiten hem directe contacten, zoals met het GO, de GMR, en de DR (directeurenraad). Ook houdt de Raad zelf relevante externe ontwikkelingen bij, zoals bijvoorbeeld op het gebied van onderwijskwaliteit.

De Raad van Toezicht kwam in 2015 vijf maal in vergadering bijeen. Leden van de Raad waren verder aanwezig bij de nieuwjaarsbijeenkomst met het personeel, namen deel aan de vergadering van de GMR en van het GO en bezochten de vergadering van de DR.

De Raad heeft de Missie / Visie / Kernwaarden en het strategisch beleidsplan evenals het jaarverslag en –in aanwezigheid van de accountant van Ernst en Young– de jaarrekening 2014 en met het bestuursformatieplan 2015-2016 ingestemd, evenals met de begroting 2016 en de meerjarenbegroting 2016-2019.

Talent Primair geeft in het kader van *corporate governance* openheid over de bruto-salariskosten van de directeur-bestuurder. De heer Van Brecht geniet een aanstelling voor bepaalde tijd tot 1 februari 2018 met de mogelijkheid tot verlenging en een salariëring conform de CAO Bestuurders PO op niveau van B5, trede 10. De Raad heeft een afzonderlijke kostenregeling met hem afgesproken.

Honorering leden Raad van Toezicht

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

Evaluatie van het eigen functioneren van de Raad van Toezicht

Op 2 september 2015 heeft de Raad van Toezicht haar eigen functioneren besproken, mede aan de hand van enige daartoe opgestelde evaluatiepunten van de directeur-bestuurder.
De belangrijkste elementen tijdens deze evaluatie waren het samenspel van de Raad en de directeur-bestuurder, de teameffectiviteit van de Raad, de beoordeling van de individuele leden onderling, en de beoordeling van de voorzitter.

Deskundigheidsbevordering

De Raad van Toezicht stimuleert de (al dan niet gezamenlijke) deelname van haar leden aan bijscholing. De Raad van Toezicht heeft in 2015 de volgende opleidingsactiviteiten verricht:

- Deelname VTOI-congres Nieuwegein 17 april (voorzitter RvT, mw. Daarnhouwer).
- Studiebijeenkomst Lid worden of zijn van een Raad van Toezicht: handvatten en lessons learned, Breda 18 november (voorzitter RvT)
- Toezicht, financiële bedrijfsvoering en risicomanagement op 2 november, Utrecht, (voorzitter RvT)

Alle leden van de Raad zijn lid van de VTOI; de voorzitter heeft deelgenomen aan de algemene ledenvergadering van de VTOI van 16 november.

Rooster van aftreden:

Naam	**Datum toetreding**	**Datum aftreding**	**Herbenoembaar Ja/nee**	**Gremium**
Dhr. M. Angenent	01.06.2015	01.06.2019	Nee	GO
Mw. M. Hendriks	01.06.2015	01.06.2019	Nee	ABTVO
Dhr. P. Sijm	01.10.2015	01.10.2019	Nee	GO
Mw. M. Daarnhouwer-Beers	11.06.2012	11.06.2016	Ja	GMR
Dhr. J. van der Waals	11.06.2012	11.06.2016	Ja	GMR
Dhr. A. Najib	24.09.2012	24.09.2016	Ja	GMR

3.2. Gemeenschappelijk Orgaan

Volgens onderwijswetgeving houden de gemeenteraden toezicht op openbare stichtingen. Voor een zo soepel mogelijk verloop van het toezicht is het van belang dat de gemeenten tot onderlinge afstemming komen en streven naar eensluidende standpunten. Daarom wordt toezicht gecoördineerd via het Gemeenschappelijk Orgaan. Per 1 januari 2016 zal de fusie tussen de gemeenten Naarden, Bussum en Muiden gerealiseerd zijn, de nieuwe naam wordt dan voor deze gemeenten: Gemeente Gooise Meren.

Het Gemeenschappelijk Orgaan bestaat uit 10 wethouders van de 10 gemeenten die het openbaar onderwijs hebben overgedragen aan Talent Primair.
Leden zijn:

- De heer M. Adriani (voorzitter) — Gemeente Naarden
- Mevrouw A. van den Berg - van Bart — Gemeente Bussum
- De heer P. de Groene — Gemeente Stichtse Vecht
- Mevrouw M. Verhage-van Kooten — Gemeente Huizen
- De heer B.H.E. Lüken — Gemeente Blaricum
- De heer N.L. Rood — Gemeente Eemnes
- De heer L.C. van der Pols — Gemeente Laren
- Mevrouw S. van Rijkom — Gemeente Wijdemeren
- De heer P.J.M. Eijking — Gemeente Weesp
- Mevrouw H. Timmermans — Gemeente Muiden

Het Gemeenschappelijk Orgaan vergaderde 4 keer in 2015.

3.3 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Algemeen
De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Talent Primair wordt gevormd door de vertegenwoordigers die zijn gekozen door de medezeggenschapsraden van de basisscholen van Talent Primair. Deze vertegenwoordiging bestaat uit een ouderlid (OGMR) of een personeelslid (PGMR). Alle scholen zijn vertegenwoordigd in de GMR.

Bijeenkomsten
De GMR is dit jaar vijf keer bijeen geweest voor een overlegvergadering en heeft daarnaast een opstartwerkvergadering georganiseerd na de zomervakantie. Ook zijn er bijeenkomsten geweest van de werkgroepen en commissies binnen de GMR.

Taakverdeling
Het voorzitterschap was in schooljaar 2014-2015 in handen van mevrouw K. de Koning-de Gooijer, personeelslid van de Openbare Basisschool Blaricum. In deze periode waren de interne vacatures voor secretaris en vicevoorzitter nog vacant. De secretaristaken werden in deze periode waargenomen door de notulist, mevrouw C.E.L. Smits, extern ingehuurd. Zij is secretaris en geen stemgerechtigd lid van de GMR. In de tweede helft van 2015 (schooljaar 2015-2016) is een voltallig Dagelijks Bestuur benoemd door de GMR:

- De heer D.D. Does, personeelslid van de Larense Montessorischool, benoemd als voorzitter
- Mevrouw J. Klein Kromhof, personeelslid van de Graaf Floris en de Curtevenne, benoemd als vicevoorzitter
- De heer W.B. de Haan, ouderlid namens De Triangel, is benoemd als lid
- Mevrouw C.E.L. Smits, extern notulist, is benoemd als ambtelijk secretaris.

Begroting
De GMR is in 2015 binnen de geraamde begroting gebleven.

Activiteiten

Het afgelopen jaar heeft vooral in het teken gestaan van het professionaliseren van de GMR. Ook hierin is een knip te maken in de eerste en de tweede helft van het jaar. Het werken met vier werkgroepen gedurende schooljaar 2014-2015 is in de zomer geëvalueerd en heeft geleid tot het opzetten van drie commissies in het schooljaar 2015-2016.
In de tweede vergadering van het schooljaar 2015-2016 hebben we de kennismaking met de Raad van Toezicht hernieuwd. Er is wederom afgesproken dat de notulen van de vergaderingen uitgewisseld worden, zodat we wederzijds op hoofdlijnen op de hoogte zijn van het reilen en zeilen.
De GMR Quick start-cursus is door omstandigheden van oktober verschoven naar januari 2016.

De commissies (per 1 augustus 2015)

In de eerste helft van 2015 waren vier werkgroepen actief:
Financiën, Huisvesting en ICT, Personeel en Organisatie, Zorg en Welzijn.
In de tweede helft van het jaar zijn de werkgroepen omgevormd tot drie nieuwe commissies. Dit was een logische stap, omdat de GMR met deze commissies proactief kan aanhaken bij de betreffende binnenkringen van Talent Primair en zo in het voortraject van beleidsontwikkeling kan meedenken
Sinds september heeft de GMR een Financiële Commissie, een Commissie Personeel en Organisatie en een Commissie Kwaliteit in onderwijs.
Daarnaast is de mogelijkheid opengehouden tijdelijke commissies in het leven te roepen als de voorliggende advies- of instemmingsaanvragen dit vragen.

Onderwerpen waarop positieve instemming/advies is gegeven

Maart 2015	Bestuursformatieplan 2015-2016
	Verzuimbeleid
	Bestuur- en managementstatuut
Juni 2015	Jaarrekening 2014
	Jaarverslag 2014
	Verzuimbeleid
	Professionaliseringsbeleid
September 2015	Financieel beleidsplan (positief advies)
	Communicatieplan en onderliggende stukken
December 2015	Meerjarenbegroting en Begroting 2016

Namens Dagelijks Bestuur GMR, D.D. Does, voorzitter

4. Organisatie

4.1. Juridische structuur

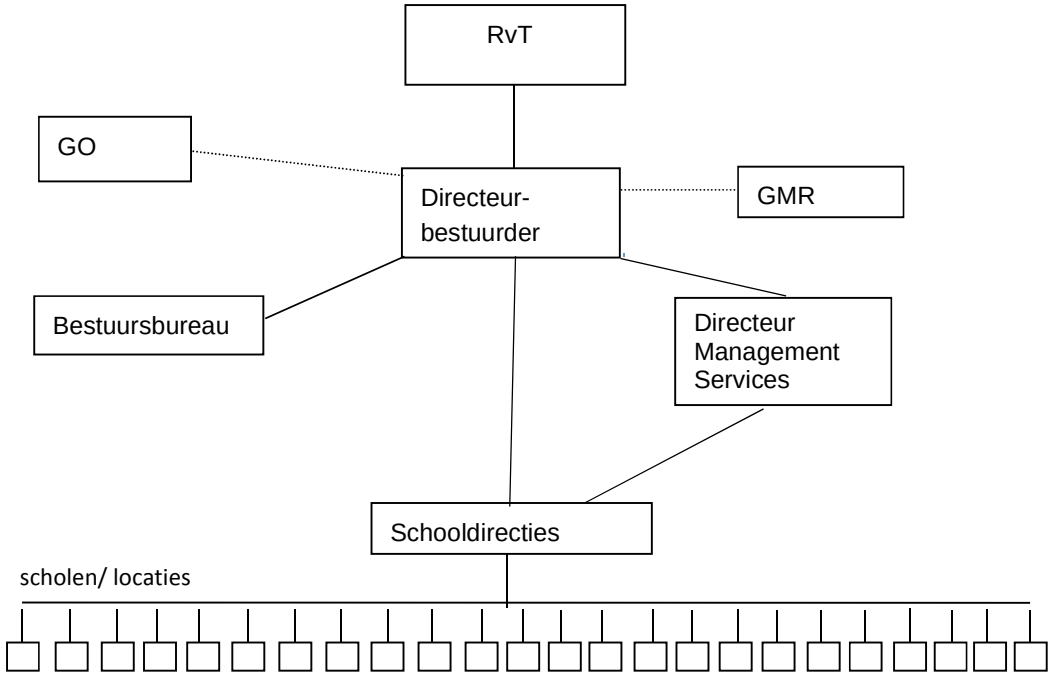
De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een stichting. Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek is op 1 september 2010 ontstaan door een samenvoeging van twee stichtingen. De stichting staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 32095223.

4.2. Governance

Binnen Talent Primair houdt een Raad van Toezicht, bestaande uit 6 leden, toezicht op een in beginsel eenhoofdig College van Bestuur, de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder, de heer W.J.J. van Brecht, is aangesteld door de Raad van Toezicht.

4.3. Organisatiestructuur

Organogram Talent Primair



RvT	interne toezichthouder Raad van Toezicht
GO	externe toezichthouder voor de gemeentelijke organen
GMR	gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

4.4 Bestuursbureau, managementteam en ondersteuning

Voor bestuur en management op bovenschools niveau, maar altijd in systemische samenhang, werkt de stichting met een bestuursbureau. Onder leiding van de directeur-bestuurder onderscheiden we in de staf een afdeling personeel met een hoofd personeel en twee HR-medewerkers, verder een financieel-facilitaire afdeling met een controller. De sturingslijn naar de scholen wordt verzorgd door een directeur management services en de directeur-bestuurder.

De directiebestuurssecretaris zorgt voor de bestuurlijke ondersteuning en is het centrale communicatiepunt.
In samenspraak met de GMR is gekozen voor een zodanige maximale omvang van het bestuurs-bureau, dat dit binnen 3,8 % van de totale omzet blijft.

4.5. Scholen

Talent Primair is het bevoegd gezag van 24 scholen (26 locaties en 22 brinnummers). Op 1 oktober 2015 stonden er 4.980 leerlingen op deze scholen ingeschreven.
Wat de onderwijsresultaten betreft voldeden in 2015 alle scholen van Talent Primair aan de normen van de inspectie.
Dr. Maria Montessorischool ontving op 18 januari 2016 het predicaat 'Excellente school 2015-2017'.

Toezicht arrangement Onderwijsinspectie

Brinnr.	School	Locatie	Lln. aantal	Extern Toezicht
04HM	Sterrenwachter	Loosdrecht	157	Basis
04HM01	Sterrenwachter	Hilversum	130	Basis
05WK	Larense Mont.	Laren	226	Basis
05ZS	Zuidwend	Eemnes	215	Basis
06BO	Curtevenne	Kortenhoef	245	Basis
08FE	Vinkenbaan	Muiderberg	128	Basis
	PC Hooft	Muiden	68	Basis
08JZ	Dr. Maria Mont.	Huizen	327	Excellent
09JV	Tweede Mont.	Huizen	216	Basis
10BE	Graaf Floris	Loenen a.d. Vecht	244	Basis
10DA	Triangel	Weesp	224	Basis
11AY	Godelinde	Naarden	681	Basis
11NU	Comenius	Naarden	113	Basis
11OB	Gouden Kraal	Huizen	170	Basis
11UH	Hobbedob	Weesp	121	Basis
12RE	Kamperfoelie	Huizen	126	Basis
18ED	Mr. Kremer	Nederhorst d. Berg	139	Basis
18GF	Tweemaster	Nigtevecht	77	Basis
18IC	Bijvanck	Blaricum	157	Basis
18KB	OB Blaricum	Blaricum	393	Basis
18KI	Catamaran	Loosdrecht	76	Basis
18LT	De Linde	Loosdrecht	127	Basis
18MA	Kon. Emma	Bussum	402	Basis
19JJ	De Ploeg	Laren	218	Basis

4.6. Onderwijsresultaten

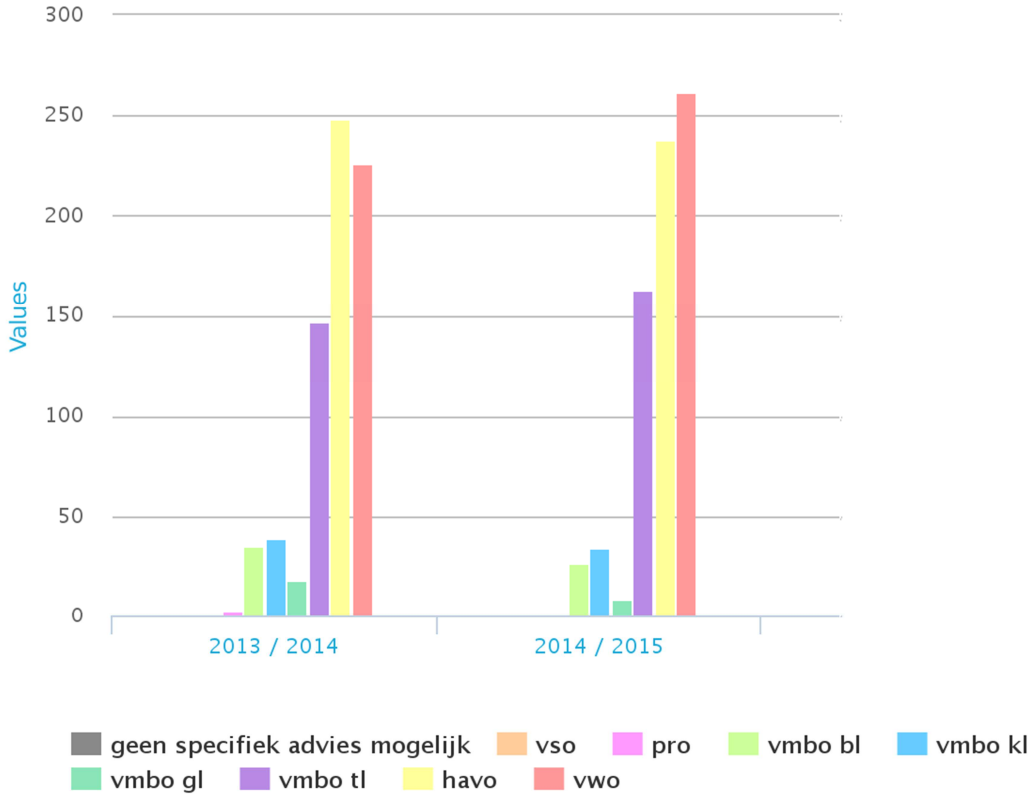
24 scholen/locaties namen deel aan de CITO eindtoets 2014-2015, 1 school + locatie gebruikte andersoortige toetsing.
Onze scholen scoorden in 2015 meer goed dan voldoende, slechts een school behaalde een onvoldoende.

CITO eindtoets resultaten Talent Primair

	Onvoldoende (= < ondergrens LG)	Voldoende (= > ondergrens LG en < bovengrens LG)	Goed (= of > bovengrens LG)
2015: 24 scholen	1 school	5 scholen	18 scholen
2014: 24 scholen	3 scholen	8 scholen	13 scholen

Vanaf 2015 nemen alle basisscholen de verplichte eindtoets tussen 15 april en 15 mei af. Maar zij hebben vóór 1 maart al een schooladvies gegeven. Middelbare scholen laten leerlingen op basis van dit schooladvies toe tot een van de schooltypen in het voortgezet onderwijs.
Als een leerling de eindtoets beter maakt dan verwacht, moet de basisschool het schooladvies heroverwegen. De basisschool kan ervoor kiezen het schooladvies aan te passen.
Is het resultaat minder goed dan verwacht? Dan past de basisschool het schooladvies niet aan. Leerlingen krijgen dan de kans om in het voortgezet onderwijs te laten zien dat ze het geadviseerde schooltype aankunnen.

In schooljaar 2014-2015 zijn de volgende adviezen gegeven:



4.7. Klachten en klachtenafhandeling

In 2015 is er 1 klacht de Landelijke Commissie Onderwijs ingediend. Deze klacht is door de indiener ingetrokken. Een klacht die in 2014 is ingediend en nog niet was afgesloten, daarvan heeft de klager ook de klacht ingetrokken.

5. Personeel

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

5.1. Bestuursformatieplan

Totalen
Totaal werkelijk verbruik FTE's was in 2015 301,2 FTE.

Verdeling naar functie
De functies van Talent Primair worden grofweg onderverdeeld in: Directie (6%), Onderwijzend Personeel (87,5%) en Onderwijs Ondersteunend Personeel (6,5%). Onder OOP-functies verstaan we de medewerkers die geen directiefunctie of lesgevende functie hebben. Voorbeelden hiervan zijn conciërges en administratieve medewerkers en tevens de medewerkers op het bestuurskantoor.

Salarisopbouw
In de CAO Primair Onderwijs is een salarissysteem afgesproken dat gekoppeld is aan de bestaande functies. In onderstaande tabel is de verdeling van alle medewerkers over de salarisschalen weergegeven. De schalen 1 t/m 14 behoren bij het Onderwijs Ondersteunend Personeel, de salarisschalen LA en LB behoren bij het Onderwijzend Personeel. De directie is ingeschaald in DA, DB, DC. Deze inschaling van de directie is mede afhankelijk van het aantal leerlingen per school. De LC-schaal betreft locatiedirecteuren en de AB-schaal de adjunct-directeuren.

Overzicht van personeelssterkte per salarisschaal (vaste krachten)

Schaal	1-1-2015	31-12-2015
LA	311	307
LB	64	64
LC	2	2
DA	4	5
DB	12	10
DC	4	5
AB	3	3
B5	1	1
1 - 5	22	22
6 - 8	3	3
9 - 14	4	3
Totaal	**430**	**425**

Leeftijd en geslacht
Talent Primair acht een heterogene samenstelling van de personeelsopbouw op scholen van groot belang, wat betreft leeftijdsopbouw en geslacht.

Er werken relatief veel vrouwen in het basisonderwijs. Dat geldt ook voor Talent Primair 85% van alle medewerkers van onze stichting is vrouw. Op directieniveau zien wij een omgekeerd beeld, daar zijn 13 mannen en 5 vrouwen directeuren. Er zijn 5 vrouwen benoemd als adjunct-directeuren of locatieleiders en 1 man.

Aantal medewerkers per leeftijd categorie per 31-12-15.

Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 – 25	8	0	8
25 – 35	61	8	69
35 – 45	88	11	98
45 – 55	92	12	104
55 – 65	121	24	145
65 - >	0	1	1
Totaal	**369**	**56**	**425**

In dit overzicht valt de ruime vertegenwoordiging van de leeftijdscategorie van >55 jaar op. Meer dan de helft van de medewerkers van Talent Primair is 45 jaar of ouder. Hiermee volgt Talent Primair de landelijke trend.

De volgende tabel geeft inzicht in de gemiddelde leeftijden op de scholen van Talent Primair.

Gemiddeld Gewogen Leeftijd (GGL) per school

School	GGL 1-10-2014	School	GGL 1-10-2014
Zuidwend	37,37	Godelinde	43,06
Tweemaster	36,78	Mr. Kremer	41,73
OB Blaricum	39,74	Sterrenwachter	42,03
Hobbedob	39,00	Comenius	43,42
Curtevenne	42,53	Kon. Emma	45,23
Dr. Maria Mont.	41,36	Catamaran	42,44
De Linde	45,85	Bijvanck	46,20
Graaf Floris	41,87	Gouden Kraal	45,38
Triangel	40,13	Vinkenbaan	42,83
Larense Mont.	42,52	2e Mont.	45,43
De Ploeg	43,67	Kamperfoelie	43,16

Gemiddelde gewogen leeftijd Talent Primair = 42,42
Landelijke gemiddelde = 40,43

5.2. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimcijfer (exclusief zwangerschap) van Talent Primair was begin 2015: 6,31%, eind 2015 bedroeg het percentage 5,4%. Gemiddeld was het percentage over het jaar 2015: 5,7%. Dit is iets lager dan het landelijk gemiddelde voor het Primair Onderwijs (6%).

Een goed verzuimbeleid is mede afhankelijk van de manier waarop de zieken worden begeleid. Alle beschikbare instrumenten en middelen worden ingezet om het zo snel mogelijk laten re-integreren van de verzuimende medewerker en het “de-medicaliseren” van ziektegevallen.

Het Vervangingsfonds is zijn taken aan het versoberen en treedt meer en meer terug. Het fonds geeft zelf aan dat het tussen 2018 en 2020 niet meer zal bestaan. Het is al van groot belang om onze zieke medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden in hun re-integratie. Als het Vervangingsfonds langzamerhand terugtreedt, komt hier ook nog een financiële prikkel bij. Bij het wegvallen van het Vervangingsfonds komen de kosten voor de vervanging van ziekte voor eigen rekening van de stichting. Belangrijk om hier in de komende jaren een oplossing voor te gaan vinden.

5.3 Prognose leerlingenaantallen

De prognoses leerlingenaantallen voor de komende jaren laten tot en met 2019 een verdere krimp zien, die in lijn is met de landelijke daling van het aantal leerlingen. We verwachten niet dat hiervoor opnieuw een sociaal plan moet worden opgesteld.

De verwachte leerlingenaantallen zien er als volgt uit:

					Prognoses				
		2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
04HM-C1	Sterrenwachter Ldrecht	148	153	158	157	158	155	155	155
04HM-C2	Sterrenwachter Hsum	119	116	136	130	130	130	130	130
05WK	Larense Montessori	226	218	213	226	221	215	210	210
05ZS	Zuidwend	225	225	219	215	205	200	200	200
06BO	Curtevenne	286	289	266	245	226	235	230	225
08FE-C1	Vinkenbaan de	261	165	146	128	120	115	110	105
08FE-C2	PC Hooft		77	77	68	68	68	67	66
08JZ	Dr. Maria Montessori	323	327	325	327	325	320	320	320
09JV-C1	2e Montessori	208	206	214	216	200	194	190	190
11OB	Gouden Kraal	162	162	186	170	158	148	140	140
10BE	Graaf Floris	224	231	240	244	240	235	235	230
10DA	Triangel	197	214	218	224	225	231	230	225
11AY	Godelinde	705	685	686	681	662	650	640	630
11NU	Comenius	159	140	126	113	113	110	110	110
11UH	Hobbedob	90	111	114	121	118	118	118	118
12RE	Kamperfoelie	186	176	155	126	125	120	120	120
18ED	Meester Kremer	166	161	168	139	135	130	130	130
18GF	Tweemaster	68	72	69	77	75	78	75	75
18IC	Bijvanck	158	157	159	157	155	150	145	140
18KB	Blaricum	470	402	357	393	375	360	355	350
18KI	Catamaran	87	82	74	76	75	75	75	70
18LT	Linde	137	141	137	127	112	96	86	85
18MA	Koningin Emma	509	479	417	402	400	396	395	390
19JJ	Ploeg	199	205	205	218	205	200	200	200
*=incl. Werf 114 lln.		**5313**	**5194**	***5065**	**4980**	**4826**	**4729**	**4666**	**4614**

Schooljaar	Natuurlijk verloop
2014-2015	6
2015-2016	4
2016-2017	5,4
2017-2018	11

5.4 Nieuwe Ontwikkelingen

In het afgelopen jaar hebben we al veel stappen gezet in de richting van het bereiken van onze gestelde doelen. Op basis van onze visie, missie en meerjarenbeleid zijn deze doelen als volgt vastgesteld voor de periode 2015-2019.

Deze doelstellingen zijn vastgelegd in een viertal actielijnen:

1. Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs: versterkte inzet van ICT, talentontwikkeling voor elk kind.
2. Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering; versterkt ingezet kwaliteitsbeleid.
3. Professionele scholen; versterken van didactische vaardigheden, meer inzet van kennis en onderzoek, versterking kwaliteit leraren en schoolleiders.
4. Doorgaande ontwikkellijnen: betere verbinding van school en omgeving, gezonde kinderen die meer bewegen, doorgaande leerlijnen PO-VO.

Op P&O niveau dragen wij een belangrijk aandeel bij om deze doelen waar te maken. Hiervoor is al veel beleid vastgelegd en op een aantal terreinen wordt deze nog ontwikkeld of bestaand beleid geëvalueerd. Van groot belang in de komende jaren is de borging en implementatie van dit beleid, zodat het niet alleen is vastgelegd, maar gaat leven en dat we hierdoor de doelen die we gesteld hebben bereiken.

We sluiten met ons nieuwe beleid van professionalisering en de gesprekkencyclus aan op waar ook de cao zich voor inzet; kwalitatief goed onderwijzend personeel dat de leerlingen goed les geeft, adequaat ondersteunt in hun groei- en leerproces en zo veel als mogelijk uit iedere individuele leerling weet te halen wat voor die leerling mogelijk is.

Per juli 2016 verwachten we een nieuwe cao. Deze is voornamelijk gericht op de implementatie van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Door deze wet worden we gedwongen om naar structurele oplossingen te zoeken voor medewerkers die anders op tijdelijke basis losse dagen in vallen. Dat laatste mag dan namelijk niet meer. De nieuwe cao gaat dit verder onderbouwen en komt met de nodige oplossingen en handvaten.

We hebben in de afgelopen periode een vervangingspool opgericht en zijn aangesloten bij een externe vervangingspool. Hiermee willen we de scholen ont-zorgen om snel en kwalitatief goede medewerkers voor de klas te hebben en houden. Met onze vervangingspool kunnen we ook ruimte creëren om nieuwe medewerkers aan ons te binden en medewerkers vast te houden in tijden dat er geen vacatures zijn. We kunnen hiermee ook de formatieve terugloop, veroorzaakt door krimp, opvangen. Tevens hebben we ook in het kader van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) behoefte aan een pool van medewerkers die flexibel inzetbaar zijn en bij ons op deze manier in vaste dienst komen of blijven.

6. Financiën

De in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening 2015 is opgesteld door Dyade Amersfoort. Deze jaarrekening is gecontroleerd door accountantskantoor Ernst & Young.

6.1 Financieel beleid

Het jaar 2015 wordt wederom met een hoger dan begroot jaarresultaat afgesloten. De positieve ontwikkeling van de rentabiliteit in de afgelopen jaren heeft bijgedragen aan een structurele verbetering van onze vermogenspositie. Ons weerstandsvermogen voor 2015 is 7,3%. Hierbij realiseren wij ruimschoots onze financiële hoofddoelstelling: '*een betere beheersing van de risico's en de aanwezigheid van voldoende reserves om mogelijke toekomstige financiële tegenvallers op te kunnen vangen'*. Daarnaast maakt het ons mogelijk om kleinere begrotingsoverschotten te begroten en minder voor onvoorziene uitgaven opzij te houden in de jaarbegrotingen. Als gevolg daarvan bestemmen we een groter deel van onze totale inkomsten aan de schoolbegrotingen voor de komende jaren.

In het nieuwe financiële beleidsplan 2015 hebben wij aangegeven hoe wij in de komende jaren de financiën gaan beheren en welke kaders wij hierbij gaan toepassen. Talent Primair wil in de komende jaren bereiken dat de scholen op basis van een 'actief budgethouderschap' de onderwijsdoelen van de school en de stichting gaan vertalen in een meerjarenbegroting. De scholen stellen vervolgens een eigen begroting op in lijn met het schoolplan en de veranderingsparagraaf daarin. Dit schoolplan is dan tevens de basis voor de meerjarenplanning van de formatie, investeringen en de opbouw van de eigen schoolse reserves. Van de schooldirecteur verwachten wij een visie op de inzet van de middelen. Worden de bestaande middelen op de meest efficiënte wijze ingezet? Worden met de gemaakte keuzes de onderwijsdoelen gerealiseerd op de korte en langere termijn?

Voor het schooljaar 2015-2016 zijn wij begonnen met de invoering van de P&C tool voor de scholen. Wij krijgen hierdoor een beter inzicht in de toekomstige ontwikkeling van de inkomsten en kosten van de school. Tevens kan de school bijna real time de financiële exploitatie volgen en waar nodig bijsturen. Door de invoering van de inkomstenverdeling op basis van 'brin is bron' verwachten wij dat er meer transparantie ontstaat tussen de eigen inkomsten van de school en de daarbij behorende uitgaven. De eigen inkomsten van de school worden in de nieuwe situatie niet meer vooraf herverdeeld op basis van gemeenschappelijke verdeelsleutels, maar vinden plaats door toekenning op basis van de eigen schoolse inkomsten. Deze rechtstreekse omzetting gebeurt nu in euro's (voorheen fte's).

6.2 Exploitatieresultaat: realisatie 2015 en begroting

	Realisatie 2015	Begroot 2015	Verschil 2015
Baten			
Rijksbijdragen OCW	24.586.605	24.052.007	534.598
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	129.173	125.000	4.173
Overige baten	864.664	1.057.090	-192.426
Totaal baten	25.580.442	25.234.097	346.345
Lasten			
Personeelslasten	19.744.824	20.118.548	-373.724
Afschrijvingen	471.524	501.504	-29.980
Huisvestingslasten	2.736.794	2.687.160	49.634
Overige lasten	1.848.710	1.710.190	138.520
Totaal lasten	24.801.852	25.017.402	-215.550
Saldo baten en lasten	778.590	216.695	561.838
Financiële baten en lasten	29.101	33.307	-4.206
Resultaat	**807.691**	**250.002**	**557.632**

In de bovenstaande tabel is de afwijking op het begrote resultaat € 557.632 positief. Dit bedrag is tot stand gekomen door:

-	Toename van de inkomsten	€	346.345
-	Daling van de lasten	€	215.550
-	Afname van de financiële baten	€	4.206 -/-

	Totale toename resultaat	€	557.632

6.3 Toelichting op de balans activa

Wij lichten in deze paragraaf de financiële kengetallen toe aan de hand van de balans.

Activa	**31-12-2015**	**31-12-2014**	**verschil**
Gebouwen en terreinen	99.659	111.461	-11.802
Overige Materiele activa	2.506.805	2.258.040	248.765
Financiële vaste activa	31.950	0	31.950
Vaste Activa	***2.638.414***	***2.369.501***	268.913
Vorderingen	1.594.450	1.880.890	-286.440
Effecten	0	0	
Liquide middelen	5.032.228	3.512.009	1.520.219
Vlottende activa	***6.626.678***	***5.392.899***	1.233.779
Totaal vermogen	**9.265.092**	**7.762.400**	1.502.692

Materiele vaste activa

T.o.v. 2014 zijn de mutaties als volgt:

-gebouwen & terreinen*, daling:	€	11.802 -/-
-overige materiele activa*, leermiddelen, ICT & computers, meubilair en overige apparaten, toename	€	248.765
-financiële activa, borgstelling Snappet devices, toename	€	31.950

Toename	€	268.913

Vorderingen balans

	2015	**2014**	**verschil**
Debiteuren	184.037	321.475	-137.438
OCW	1.280.443	1.403.935	-123.492
Overige	127.913	155.480	-27.567
	1.594.450	1.880.890	-286.440

Totale afname van de uitstaande vorderingen is -/- € 286.440. Deze daling is voornamelijk tot stand gekomen door lagere vorderingen van de lopende debiteuren (-/- € 137.438) o.a. op de gemeente (door afname voorfinanciering huisvesting) en lagere vordering op het ministerie OCW (-/- € 123.492).

De overige vorderingen zijn afgenomen met -/- € 27.567.

Liquide middelen

Staat herkomst en bestedingen	2015	2014	mutaties
Resultaat (ex financiële baten)	778.590	800.849	--22.259
Afschrijvingen	471.524	445.711	25.813
Mutaties voorzieningen	612.640	-24.403	637.043
Vorderingen	286.439	-215.835	502.274
Kortlopende schulden	142.182	-306.672	-164.490
Ontvangen interest	34.874	34.326	548
Betaalde bankkosten	-5.773	-2.881	-2.892
Kasstroom uit operationele activiteiten	**2.320.476**	**731.095**	**1.589.381**
Investeringen in materiële vaste activa	-708.489	-396.644	-311.845
Overige investeringen in financiële vaste activa	-31.950		-31.950
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	**-740.439**	**-396.644**	**-343.795**
Nieuw opgenomen leningen			
Aflossing langlopende schulden	-59.811	-28.176	-4.104
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	**-59.811**	**-28.176**	**-4.104**
Afronding	**-7**	0	
Jaarlijkse kasstromen	**1.520.219**	**306.275**	**1.241.476**
Stand liquide middelen per 1-1	3.512.009	3.205.734	306.275
Jaarlijkse kasstromen	1.520.219	306.275	1.213.944
Saldo balans per ultimo	**5.032.228**	**3.512.009**	**1.520.219**

Toelichting op de mutaties van 2015 t.o.v. 2014.
De liquide middelen zijn in 2015 toegenomen met € 1.520.219 t.o.v. 2014.

Investeringen

Deze kasstroom is daarentegen gedaald met € 343.795 door hogere uitgaven voor de investeringen t.o.v. 2014. Er zijn in 2015 aanvullende gelden beschikbaar gesteld (50 euro p/lln.) voor investeringen in ICT en leermiddelen.

Toelichtingen op de passiva

Passiva	31-12-2015	31-12-2014	verschil
Algemene reserve	3.486.135	2.676.124	810.011
Bestemmingsreserve (publiek)	616.196	647.733	-31.537
Bestemmingsreserve (privaat)	295.740	266.533	29.207
Eigen vermogen	**4.398.071**	**3.590.390**	807.681
Voorzieningen	1.787.462	1.174.822	612.640
Langlopende schulden	313.307	373.118	-59.811
Kortlopende schulden	2.766.252	2.624.070	142.182
Totaal vermogen	**9.265.092**	**7.762.400**	1.502.692

Eigen Vermogen

	Reserve: per 1-1-2015	Resultaat 2015	Reserves: per 31-12-15	Materieel '15	Salarissen '15
Comenius	6.728	16.334	23.062	3.862	12.472
Zuidwend	11.985	11.878	23.863	8.432	3.446
OBB	21.042	31.444	52.486	15.126	16.318
LMS	12.226	26.320	38.546	6.520	19.800
**Tweemaster	4.139	-21.877	-17.738	-15.718	-6.159
Linde	8.048	11.062	19.110	1.405	9.657
Gouden Kraal	9.284	21.756	31.040	6.566	15.190
**Sterrenwachter H.	6.952	-12.842	-5.890	5.243	-18.085
Hobbedob	6.506	26.179	32.685	25.428	751
Vinkenbaan/PCHooft	13.965	29.073	43.038	19.227	9.846
Godelinde	38.103	41.833	79.936	3.833	38.000
**Catamaran	4.898	-22.052	-17.154	1.405	-23.457
Meester Kremer	9.597	19.628	29.225	1.537	18.091
Graaf Floris	13.844	21.025	34.869	-15.201	36.226
Bijvanck	9.514	32.723	42.237	32.723	0
Ploeg	12.368	35.527	47.895	12.161	23.366
Curtevenne	17.709	36.985	54.694	15.141	21.844
Kamperfoelie	10.953	24.856	35.809	-6.242	31.098
DMS	20.082	37.484	57.566	18.890	18.594
Triangel	13.371	41.477	54.848	18.444	23.033
2e Montessori	12.992	27.588	40.580	68	27.520
Kon. Emma	29.666	29.600	59.266	615	28.985
Sterrenwachter L.	9.909	12.361	22.270	-13.421	25.782
Totaal	**303.881**	**478.362**	***782.243**	**146.044**	**332.318**

**Noot: Opnames vanuit de schoolreserves, mogen alleen gedaan worden na toestemming van de directeur-bestuurder.*
***Noot: Mede vanuit eigen kracht en met solidariteit van de stichting dient het negatieve resultaat binnen 4 jaar teruggebracht naar een positief resultaat.*

Voorzieningen

	1-1-2015	mutaties	31-12-2015
Jubilea	272.062	-10.461	261.601
Voorziening personeel algemeen	-	150.000	150.000
Groot onderhoud	902.760	473.101	1.375.861
Totaal	**1.174.822**	**612.640**	**1.787.462**

Toelichting

De totale voorziening is toegenomen met € 612.640.
De personele voorziening ad 1,5 ton heeft betrekking op de nabetalingen aan het Participatie fonds.De toename van de groot onderhoud voorziening ad € 473.101* bestaat o.a. uit de extra dotaties door de overdracht van het grote onderhoud van de gemeenten naar Talent primair.

Opbouw saldo voorziening groot onderhoud

Stand: 1-1-2015	902.760
Dotatie*	1.060.196
Onttrekking*	-587.095
saldo 31-12-15	1.375.861

6.4 Toelichting op de financiële kengetallen

Solvabiliteit
De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen ten opzichte van het totale vermogen. Het kengetal verschaft daarmee inzicht in de financieringsopbouw van Talent Primair en geeft aan in hoeverre wij aan de verplichtingen op langere termijn kunnen voldoen. Als ondergrens geldt dat de 1^{e} solvabiliteit minimaal 30% moet zijn om aan de lange termijn verplichtingen te kunnen voldoen. Thans is dit ruim voldoende.

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

Solvabiliteit	**2015**	**2014**	**Verschil**
Eigen vermogen	4.398.071	3.590.390	807.681
Voorzieningen	1.787.462	1.174.822	612.640
Totaal vermogen	**9.265.092**	**7.762.400**	1.502.692
1e Solvabiliteit excl. voorziening	47,47%	46,25%	1,22
2e Solvabiliteit incl. voorziening	66,8%	61,4%	5,37

Liquiditeit	**2015**	**2014**	**Verschil**
Vorderingen	1.594.450	1.880.890	-286.005
Liquide middelen	5.032.228	3.512.009	1.520.219
Kortlopende schulden	2.766.252	2.624.070	142.182
Liquiditeit	2,40	2,06	0,34

De liquiditeit geeft aan in hoeverre op korte termijn aan de betalingsverplichtingen kan worden voldaan. Liquiditeit wordt gedefinieerd als: de verhouding tussen de vlottende activa (som van de liquide middelen en de vorderingen) enerzijds en gedeeld door de kortlopende schulden anderzijds. Een liquiditeit groter dan 1 wordt gekwalificeerd als voldoende, omdat dan tegenover de snel vervallende schulden ten minste evenveel liquide middelen en vorderingen staan.
Het verhoudingsgetal ad 2,40 geeft aan dat de vorderingen en de liquide middelen bijna 2,5 keer zo groot zijn t.o.v. de kortlopende schuld, wat dus ruim voldoende is.

Weerstandvermogen

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

	2015	2014	Verschil
Eigen Vermogen	4.398.071	3.590.390	807.681
Materiele vaste activa	2.606.464	2.369.501	236.963
Rijksbijdrage OCW	24.586.605	24.121.267	465.338
Weerstandsvermogen	7,29%	5,06%	2,23%

Het weerstandvermogen van Talent Primair is in 2015 gestegen naar 7,29%. Landelijk ligt de norm tussen de 5 à 20%. De hoogte van het weerstandvermogen is mede afhankelijk van de gewenste dekking op de toekomstige risico's. Hierbij verwijzen wij naar de risicoparagraaf in de meerjaren-begroting. Op dit moment is Talent Primair in staat om de meeste risico's financieel op te vangen. Het financiële beleid is erop gericht om in de komende jaren te sturen op 10%.

6.5 Treasury verslag

Het treasury-beleid vindt plaats binnen het kader van de regeling van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen van 16 september 2009. De aanwezige 'overtollige' kasmiddelen worden thans weggezet op deposito's ad +/- 1%.

6.6 Analyse van het resultaat

Inkomsten en begroting 2015

	Realisatie 2015	Begroting 2015	Verschil €	Verschil %
Baten				
Rijksbijdragen OCW	24.586.605	24.052.007	534.598	2,22
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	129.173	125.000	4.173	3,3
Overige baten	864.664	1.057.090	-192.426	-18,2
Totaal baten	**25.580.442**	**25.234.097**	**346.345**	**1,37**

De gerealiseerde inkomsten 2015 zijn 1,37% hoger uitgevallen dan is begroot. Deze toename laat zich als volgt verklaren:

Rijksbijdragen OCW Toename: € 534.598

Toename door overheveling van de inkomsten SVW: € 561.856 (deze inkomsten, hier alleen de 3e en 4e categorie zorgleerlingen, waren deels begroot onder de overige, zijn naderhand rijksinkomsten geworden voor het gedeelte van de vaste basisvergoeding p/lln via het SVW).

Daling rijk overige is: -/- € 27.258

Gemeenten: toename € 4.173

Overige inkomstendaling -/- € 192.426

-daling SVW gelden categorie 3 en 4	€ 561.856 -/-	(overheveling naar rijksinkomsten)
-toename overige SVW (rugzakleerlingen)	€ 214.959	
-toename ouderbijdragen	€ 31.837	
-toename opbrengsten verhuur	€ 6.590 -/-	
-overige toename	€ 129.224	

Deze overige inkomsten zijn deels variabel en worden derhalve niet voor de volle 100% begroot.

Toelichting materiele uitgaven

	Realisatie 2015	Begroting 2015	Verschil €	Verschil %
Lasten				
Personeelslasten	19.744.824	20.118.550	-373.726	-1,9
Afschrijvingen	471.524	501.504	-29.980	-6,0
Huisvestingslasten	2.736.794	2.687.160	49.634	1,8
Overige lasten	1.848.710	1.710.190	138.520	8,1
Totaal lasten	**24.801.552**	**25.017.404**	**-215.552**	**-0,9**

De totale lasten zijn met € 215.552 gedaald t.o.v. de begroting, dat is bijna 1%. Dit wordt vooral zichtbaar in de daling van de personeel uitgaven ad € 373.726.

Specificatie naar gerealiseerde directe- en indirecte salariskosten

	2015 werkelijke	2015 begroot	verschil
Directe salarissen	19.030.495	19.185.589	-155.094
Onvoorzien		252.341	-252.341
PO-raad akkoord		200.000	-200.000
Dotaties voorzieningen	187.044	0	187.044
Indirecte salarissen	527.285	480.620	46.665
Totale salariskosten	**19.744.824**	**20.118.550**	**-373.726**

Personele lasten
De totale salariskosten zijn € 373.726 lager uitgevallen dan begroot. Dit is mede tot stand gekomen omdat de post onvoorzien (2,52 ton voor o.a. niet vergoede premiestijgingen rijk etc.) en de gelden van het bestuursakkoord (2 ton) niet volledig zijn ingezet voor de aanvullende salarisbestedingen. In onze tussentijdse rapportages hebben wij aangegeven om deze beschikbare gelden deels elders in te zetten voor ICT, professionalisering etc. Overigens is bij de toekenning van de fte's vastgehouden aan de bestaande gemiddelde groepsopvang ad +/- 27 lln. waardoor er relatief minder formatie is ingezet. Voor het nieuwe schooljaar 2016-2017 krijgen de scholen meer ruimte om het personele budget zelf in te vullen op basis van een eigen budget in euro's via P&C. Overigens zijn de scholen hierbij wel gebonden aan de financiële kaders die zijn opgenomen in het nieuwe formatie- en het financiële beleidsplan.

Voorzieningen toename: € 187.044
De post ad € 187.044 bestaat uit de dotatie aan de jubilea € 37.044 en € 150.000 nabetalingen aan het Participatiefonds.

Indirecte salariskosten toename: € 46.665
Dit zijn de uitgaven voor scholing en leerlingenzorg, arbo, kosten RVT en overige. De kosten voor arbozorg zijn € 69.772 lager uitgevallen dan begroot, mede door een effectiever verzuimbeleid, toename in de kosten voor scholing en overige zijn € 116.437.

Afschrijvingen
De afschrijvingen zijn € 29.980 lager dan begroot. Tussentijds zijn er extra investeringen gedaan, zie onze rapportages

Huisvestingslasten
Ten opzichte van de begroting zijn de huisvestingslasten gestegen met € 49.634, zie specificatie. paragraaf 4.3.

Overige lasten

		realisatie 2015	begroting 2015	verschil
admin. telef. & porti, kantoor		414.044	429.247	**-17.203**
leermiddelen en ICT		777.163	630.904	**146.259**
representatie, contributies & abonn.				
repro, MR, cult. educ, verzek. en overige		659.503	650.039	**9.464**
Totaal overige lasten		**1.848.710**	**1.710.190**	**138.520**

De overige lasten zijn met € 138.520 gestegen t.o.v. de begroting (zie tevens paragraaf4.4 van de jaarrekening). Deels zijn de extra investeringsuitgaven voor ICT hier debet aan en niet begrote extra uitgaven van de scholen door de overgang naar de cloud.

6.7 Verdeling van het resultaat

Bestemming van het resultaat 2015:

Naar algemene reserve	€	839.228	
Nulmeting reserve mutatie	€	31.537	-/-

Resultaat	€	807.691	

Reserve beleid

Talent Primair streeft ernaar om in de komende jaren het eigen vermogen structureel te laten groeien met als doel om het weerstandvermogen te versterken naar minimaal 10%. Dit ter dekking van onze risico's, met verwijzing naar de bijlage "continuïteitsparagraaf".
Doordat we de ondergrens van 5% weerstandvermogen al ultimo 2014 hebben bereikt, kunnen we bij het opstellen van de meerjarenbegrotingen gaan rekenen met lagere jaarresultaten dan eerder nodig geacht. Hierdoor kan er naar verwachting meer geld naar de schoolbegrotingen.

7 Continuïteits- en toekomstparagraaf

Volgens de richtlijnen van de RJO op de verslaggeving geven wij een toelichting op de ontwikkeling van:

7.1. Meerjarenbeleid

Aan het begin van 2015 zijn een nieuwe missie, visie en meerjarenbeleid vastgesteld. Missie en visie zijn in voorgaande hoofdstukken in beeld gebracht. De hoofdlijnen van het meerjarenbeleid 2015-2019 zien er als volgt uit:

Vanuit de gekozen kernwaarden, missie- en visie elementen hebben we ons strategisch beleid hanteerbaar gemaakt in een aantal centrale thema's. In de beleidsperiode is onze aandacht specifiek gericht op de volgende zaken:

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

Deze thema's worden uitgewerkt in deelthema's. Vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid en systeemdenken wordt ieder binnen en buiten onze organisatie uitgenodigd om een bijdrage te leveren. De verantwoordelijkheid leggen we daarbij laag en breed in de organisatie.

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

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

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

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

In de (meerjaren) begrotingen zal steeds ruimte worden gezocht om onze ambities op de gekozen thema's mogelijk te maken.

Financieel meerjarenbeleid
In financiële zin laat onze meerjarenbegroting 2016-2019 een beeld zien, waarbij we met een jaarlijks realiseerbaar begrotingsoverschot de verdere financiële gezondmaking kunnen voltooien. Daarbij wordt geanticipeerd op een verwachte verdere daling van het aantal leerlingen met 300 leerlingen tot 2019.

Binnen de begrote financiële meerjaren ontwikkeling is het van belang om belangrijke investeringen te blijven doen. We achten het bij een goede begrotingsdiscipline mogelijk om de daarbij behorende afschrijvingslasten te kunnen dragen. De directeur-bestuurder wil daarbij de autonome positie van de school versterken en de school meer als centrale begrotingseenheid benaderen. School gebonden reserves worden dan ook vanaf dit jaarverslag zichtbaar gemaakt. Opdracht daarbij is om de solidariteitsgedachte van onze stichting zo veel als nodig overeind te houden.

7.2. De verwachte meerjaren inkomsten en uitgaven

Jaarbegrotingen	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Rijksbijdragen OCW	24.557.098	24.151.272	23.734.653	23.270.364	22.953.077
Gemeenten	125.000	175.000	50.000	50.000	50.000
Overige	552.000	837.078	651.795	651.795	628.295
Totaal baten	**25.234.098**	**25.163.350**	**24.436.448**	**23.972.159**	**23.631.372**
Directe personele lasten	19.185.590	19.433.350	19.015.690	18.624.094	18.336.505
Indirecte personele lasten	480.620	685.009	661.949	635.449	631.949
PO-raad akkoord 2015	200.000	0	0	0	0
Onvoorziene	252.341	150.000	100.000	100.000	100.000
Totale personele lasten	**20.118.551**	**20.268.359**	**19.777.639**	**19.359.543**	**19.068.454**
Afschrijvingen	501.504	472.031	483.002	495.342	470.810
Huisvestingslasten	2.687.160	2.380.927	2.358.045	2.334.795	2.334.295
Leermiddelen / ICT	616.774	751.755	745.450	729.650	715.650
Overige lasten	1.093.416	1.189.259	1.023.070	1.005.721	997.471
Totale materiële lasten	**4.898.854**	**4.793.972**	**4.609.567**	**4.565.508**	**4.518.226**
Totaal lasten	**25.017.405**	**25.062.331**	**24.387.206**	**23.925.051**	**23.586.680**
Saldo baten en lasten	**216.693**	**101.019**	**49.242**	**47.108**	**44.692**
Financiële baten	**33.307**	**48.981**	**50.758**	**52.892**	**55.308**
Resultaat	**250.000**	**150.000**	**100.000**	**100.000**	**100.000**

7.3. Personele bezetting in FTE

Personele bezetting in FTE	Werkelijk 2015	Begrote 2016	Begrote 2017	Begrote 2018
- Management / Directie	22,15	22,15	21,65	21,15
- Onderwijzend personeel	260.05	261,70	256,68	251,57
- Overige medewerkers	19,00	19,00	18,50	18,00
Totale FTE inzet	301,20	302,85	296,83	290,72

7.4. Ontwikkeling van de meerjaren balans

	werkelijk	*begroting*	*begroting*	*begroting*
B/L	***2015***	**2016**	***2017***	**2018**
MVA	2.638.414	2.630.351	2.598.555	2.544.883
Vorderingen	1.594.450	1.700.000	1.700.000	1.700.000
Liquide middelen	5.032.228	4.932.933	5.369.652	5.328.011
TOTAAL ACTIVA	**9.265.092**	**9.263.284**	**9.668.207**	**9.572.894**
Eigen vermogen	4.398.071	4.559.013	4.659.013	4.759.013
Voorzieningen	1.787.462	1.788.433	2.118.356	1.948.043
Langlopende schuld	313.307	315.838	290.838	265.838
Kortlopende schuld	2.766.252	2.600.000	2.600.000	2.600.000
TOTAAL PASSIVA	**9.265.092**	**9.263.284**	**9.668.207**	**9.572.894**

8. Risicoparagraaf

Directeur-bestuurder, bestuursbureau en op onderdelen een aantal schooldirecteuren hebben begin 2015 met behulp van het risicomanagement model van de PO-Raad, analyses van accountant Ernst & Young en een eigen risico inschatting een risicoanalyse vast gesteld. Daaraan gekoppeld is een scan van de vermogenspositie gemaakt waarin uitspraken over de huidige vermogenspositie van de stichting zijn gedaan.

Niet alle risico's zijn eenvoudig in financiële termen te vertalen. Zo is onderwijskwaliteit, waarop de stichting sterk inzet, niet goed in euro's te vertalen. Desondanks doen we in de tabel verderop hiertoe wel een poging. We schatten op dit moment in dat bij gelijktijdig optreden van alle risico's het weerstandsvermogen nog niet helemaal toereikend zou kunnen zijn. Prikkel voor ons om de komende jaren zorg te dragen voor verdere toename van ons weerstandsvermogen. We zijn daarmee de afgelopen twee jaar al goed op weg.

ICT

Aan de hand van een enquête hebben wij de behoeftes van de scholen op ICT-gebied in beeld gebracht. Een aantal scholen willen extra ondersteuning bij de uitvoering van het schoolse ICT-beleid. In de binnenkring ICT is naar voren gekomen dat de huidige omvang van het aantal taakuren per ICT-er op de school te beperkt is. De inzet van de ICT-ers dient door te groeien naar een volwaardige ICT taak of functie. Dit betekent dat er bij de toekenning van de formatie meer uren beschikbaar moeten komen. Overigens is er een parttime bovenschools ICT-er aangesteld voor de coördinatie en ondersteuning aan de scholen.
In toenemende mate besluiten onze scholen om over te gaan naar de cloud. Hiervoor zijn de Wi-Fi-systemen opnieuw ingericht om aan de vereiste internet snelheid te kunnen voldoen. Wij hebben vaste afspraken gemaakt met enkele beheerpartners die het systeem verder gaan inrichten (google- of windows omgeving). Bovendien beschikt elke school nu over een kwaliteitskaart die dient als borging voor een succesvolle uitvoering van het ICT beleid op de school en omgezet gaat worden naar het ICT-beleid voor de komende jaren.
In 2015 hebben we extra gelden beschikbaar gesteld (50 euro p/lln) die door de scholen aanvullend konden worden ingezet voor ICT en/of overige aanvullende bestedingen in lijn met onze centrale doel 'sturing op resultaten'.
In augustus 2015 zijn we gestart met de invoering van de planning en control tool van Dyade. Het uitgangspunt hierbij is dat de school nu zelf de begrote omvang bepaalt van de in te zetten formatie, op basis van de beschikbare euro's. De totale meerjaren inkomsten van de scholen zijn door ons vooraf ingebracht in de tool. De school kan nu vervolgens zelf bepalen hoe de uitgaven worden ingevuld (wel binnen de vastgestelde kaders 81% salarissen en 19% materieel). Wij verwachten dat er een transparantere aansturing ontstaat met betrekking tot de te behalen resultaten per school. Bovendien geeft deze werkwijze ons een beter inzicht in de lange termijn effecten van de meerjaren personeelsplanning.

Algemeen

Van de belangrijkste 52 risico's die de (onderwijskundige)doelstellingen van Talent Primair kunnen bedreigen, zijn op basis van onze inschatting, 6 risico's bestempeld als urgent en 31 risico's bestempeld als middelgroot. Op basis van onze verwachtingswaarde van de risico's en onze beoordeling in hoeverre deze risico's adequaat zijn afgedekt, is 49% van deze urgente en middelgrote risico's adequaat afgedekt. Uitgangspunt in het model is dat een instelling minimaal 60% van haar urgente en middelgrote risico's adequaat afgedekt moet hebben. Bij de inschatting hiervan is gebruik gemaakt van panels in de organisatie. Een aantal van deze risico's kan financiële consequenties met zich meebrengen. In totaal zijn dat 7 benoemde risico's: 4 op het domein onderwijs, 2 op het domein financiën en 1 op het domein personeel. Die op het domein financiën achten we voldoende financieel afgedekt.

Op basis van de uitkomsten van het risicomanagement model van de PO-Raad kan geconcludeerd worden dat stichting begin 2015 nog niet alle risico's voldoende heeft afgedekt. Ze zijn nu wel onderkend en worden meegenomen in de jaarlijkse planvorming met begrotingen en jaarplannen.

Ook onze accountant speelt hierin een belangrijke rol.
Begin 2016 hebben we de tabel naar de situatie per eind 2015 bijgesteld.
In algemene zin kan gesteld worden dat op een flink aantal onderdelen actie is gezet. Dit resulteert in een verbeterd risicoprofiel voor de stichting.

Aan de hand van de bevindingen zijn er door ons maatregelen genomen waarbij de aansturing van de administratieve organisatie en interne controle is aangescherpt. De accountants hebben hierop aangegeven, dat de stichting zich in 2015 heeft verbeterd.
Meer en meer is sprake van een overgang van een activiteiten gestuurde organisatie naar een proces gestuurde organisatie waarbij het beheersen van risico's centraal staat.
In de meest recente analyse van onze accountants is duidelijk gemaakt dat we inmiddels ook dat niveau aan het ontstijgen zijn en al meer op realisatie van inhoudelijk doelstellingen sturen.

In de domeinen Onderwijs en Personeel is nog het meeste werk te doen.

Eind 2015 schatten we onze risico's in zoals aangegeven in de hierna volgende tabel op een schaal van 1 tot 5. Daarbij geeft 1 aan dat het risico nog steeds groot is.

Begin 2017 zullen we een nieuwe risico analyse gaan maken.

Risico's in financiële termen vertaald

Huisvesting
Risico 1 à 2 % van de gemiddelde jaarlijkse dotatie (9 ton): € 90.000 - € 180.000

Risico	Score	Ingezette middelen
De doordecentralisatie van het buitenonderhoud vraagt aandacht, verborgen constructie fouten bij de overdracht.	Van 3 Naar 4	Contractering expertise Meerjarenonderhoudsplan Dotatieplanning, nulmetingen Doordecentralisatie, risico opslag voorzieningen, actualisering MOP

De hoogte van de onderhoudsvoorziening dekt voor ruim 80% de kosten zoals in ons meerjaren-onderhoudsplan voor de komende 20 jaar voorzien. Het zou goed zijn dit percentage omhoog te brengen. Met inzet van extern Bureau Bos en aansturing vanuit onze afdeling financiën en directeur bestuurder blijkt dat we het gebouwbeheer na de doorcentralisatie voldoende onder controle hebben.

Inkoop
Totale inkopen: € 4.500.000 - € 5.000.000, niet gerealiseerde schaalvoordelen 0-3%, maximale besparingen € 150.000

Risico	Score	Ingezette middelen
Het inkoopbeleid kan op onderdelen sterker.	Van 2 Maar 3	Gezamenlijke inkoop op onderdelen energie, kopiëren etc. Extern onderzoek naar andere onderdelen, Europese aanbestedingen & inkoop via branche organisatie

In 2015 zijn op een aantal onderdelen nieuwe contracten afgesloten voor onder meer energie, administratiekantoor, Talent Academie en ICT beheer. Dit leverde flinke kostenbesparing op
Voor schoonmaak is onderzoek verricht. Op basis daarvan hebben we vastgesteld dat centrale inkoop hier nu niet opportuun is. Het lopende centrale kopieercontract blijkt goedkoper te kunnen.
Andere mogelijkheden worden begin 2016 verder met een externe organisatie onderzocht.

Personeel & communicatie
Inschatting financiële impact onderstaande risico's: € 250.000 (globale inschatting)

Risico	Score	Ingezette middelen
Het personeelsbeleid is onvoldoende geformaliseerd	Van 3 naar 4	Handboek in volle opbouw met beleidsstukken
Ondoelmatige inzet personeelsinstrumenten	Van 2 Naar 3	Handboek in volle opbouw met beleidsstukken
In het ziekteverzuim kunnen nog slagen gemaakt worden	Van 2 naar 3	Bijgesteld verzuimbeleid 1-8-2015
Gebrek aan duurzame inzetbaarheid, preventief beleid (werkdruk, kwaliteit etc.)	2	Invoering nieuwe cao Beleid in handboek
Ontevreden belanghebbenden	Van 3 naar 4	Kwaliteitsverbetering ingezet PR/Communicatie
Taakstelling Functiemix nog niet behaald	Van 2 naar 3	Voortgang met benoemingen in LB
Passend Onderwijs.	Van 2 Naar 3	Participatie in SWV Professionalisering

In 2015 is een belangrijk aantal beleidstukken vastgesteld of in concept gereed gekomen. Ons handboek geeft daarmee steeds meer houvast voor het personeelsbeleid.
De tevredenheid van belanghebbenden over onze stichting lijkt stevig toegenomen. Het vertrouwen wordt regelmatig uitgesproken. Ten aanzien van de functiemix hebben weer een aantal in de LB schaal plaatsgevonden. De landelijke streefdoelen zijn echter nog niet gehaald.
De scholen slaagden erin, in het eerste jaar van de nieuwe wetgeving in toenemende mate in om de doelstellingen van Passend Onderwijs binnen de samenwerkingsverbanden waar te maken. Verdere groei is in de komende jaren echter geboden.

Begrotings- en P&C risico's
Totaal maximale risico's: € 1.150.000

Risico	Score	Ingezette middelen
Ontoereikende leerlingenadministratie	Van 3 naar 4	Bovenschoolse bewaking ingezet
In- en doorstroom van personeel is onvoldoende in balans en control	Van 3 naar 4	Planning en Control instrument ingevoerd
Personeelsformatie is nog niet voldoende planmatig	Van 3 naar 4	Planning en Control instrument ingevoerd
Opbouw en beheer van personele dossiers is nog niet optimaal	Van 3 naar 4	Optimaliseren keten Dyade, School, bureau
Leerlingenkrimp in de komende jaren	Van 2 naar 3	Prognoserapport / PR en marketing Samenwerking gemeenten en besturen
Tussentijdse kortingen en extra bijdragen vanuit de rijksoverheid	3	Op dit moment geen bezuinigingen vanuit rijksoverheid, wel vanuit gemeenten

ParnasSys functioneert als administratiepakket inmiddels naar behoren. Ook de bovenschoolse module wordt hierbij gebruikt. De kwaliteitsschil Integraal van dit programma is in 2015 goed ingevoerd.

Door scholing van directies in Planning en Control is er organisatie breed meer en tijdiger overzicht op gewenste in- en doorstroom van personeel. Planmatigheid over meerdere jaren is sterk verbeterd hierbij. Gedwongen ontslagen bleven mede daardoor uit in 2015.

De personeelsdossiers zijn door het administratiekantoor geautomatiseerd en daarmee beter toegankelijk. De opbouw van dossiers bij minder goed functioneren van personeelsleden laat nog regelmatig te wensen over. Dat geeft financiële risico's bij ontslaguitkeringen. De leerlingenkrimp zet zich in een afnemend tempo voort. Met de juiste prognosecijfers wordt hierop geanticipeerd. In de meerjarenbegrotingen wordt dit meegenomen.

Beleid en Visie

Risico	Score	Ingezette middelen
Een beleidsrijke meerjarenbegroting ontbreekt	Van 3 naar 4	Meerjarenbegroting 15-19 eerste stap in juiste richting/samenhang
Gebrekkige ICT toepassing in het onderwijs.	Van 2 naar 3	Binnenkring ICT en start Kwaliteitskaart / ICT beleid

In de (meerjaren)begroting wordt in toenemende mate op school- en bovenschools niveau de beleidsdoelstellingen meegenomen bij de verdeling over de posten. Dit gebeurt ook in de investeringsplannen vanuit de meer jaren investeringsplanning.

Vermogenspositie

De vermogenspositie van de stichting is in de afgelopen drie jaar sterk verbeterd. Zelfs bij samenloop van optreden van onze risico's is er sprake van een behoorlijke financiële dekking.
We hanteren daarbij het kengetal van het weerstandsvermogen vooral als graadmeter. Deze is vanaf 2014 van -4,5 naar ruim 6 procent in de plus gestegen.
Dit percentage willen we de komende 4 jaar geleidelijk naar zo'n 10 procent brengen door te werken met begrotingsresultaten van zo'n € 100.000 per jaar.

Dat geeft in de komende periode ook voldoende ruimte om te investeren in het verkleinen van hiervoor genoemde risico's en in de onderwijskwaliteit in brede zin.

JAARREKENING

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

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

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

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 geschatte toekomstige gebruiksduur.

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

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

Vlottende activa

Vorderingen
Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie.

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

Eigen vermogen
Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserves en bestemmingsreserves.

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

Omschrijving	Doel	EUR
- Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	personele doeleinden	482.496
- Reserve nulmeting	afschijvingskosten	133.700
- Algemene reserve privaat		295.695

Voorzieningen

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

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

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

Voorziening jubilea
De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening Onderhoud
Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen 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.

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde.

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

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.
Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Baten en lasten

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

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

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

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

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

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

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte basis premies aan pensioenfondsen. 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.

Afschrijvingen op materiële vaste activa
Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Financiële baten en lasten

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

Toelichting kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.
Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

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

BALANS PER 31 DECEMBER 2015, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2014
(na verwerking resultaatbestemming)

1	Activa	31-12-2015		31-12-2014	
		€	€	€	€
	VASTE ACTIVA				
1.2	**Materiële vaste activa**				
1.2.1.1	Gebouwen	99.659		111.461	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	1.848.785		1.690.434	
1.2.3.1	Leermiddelen	648.588		566.886	
1.2.3.2	Overige materiële vaste activa	9.432		720	
			2.606.464		2.369.501
1.3	**Financiële vaste activa**				
1.3.7	Overige vorderingen	31.950		-	
			31.950		-
	TOTAAL VASTE ACTIVA		***2.638.414***		***2.369.501***
	VLOTTENDE ACTIVA				
1.5	**Vorderingen**				
1.5.1	Debiteuren	184.037		321.475	
1.5.2	OCW	1.280.443		1.403.935	
1.5.6	Gemeenten en Gemeentelijke regelingen	2.057		6.141	
1.5.7	Overige vorderingen	74.594		73.263	
1.5.8	Overlopende activa	53.319		76.075	
			1.594.450		1.880.889
1.7	**Liquide middelen**		5.032.228		3.512.009
	TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA		***6.626.678***		***5.392.898***
	TOTAAL ACTIVA		9.265.092		7.762.400

2	Passiva	31-12-2015		31-12-2014	
		€	€	€	€
	VERMOGEN				
2.1	**Eigen vermogen**				
2.1.1	Algemene reserve	3.486.135		2.676.124	
2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	616.196		647.733	
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	295.695		266.488	
2.1.8	Overige reserve	45		45	
			4.398.071		3.590.390
2.2	**Voorzieningen**				
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	411.601		272.062	
2.2.3	Overige voorzieningen	1.375.861		902.760	
			1.787.462		1.174.822
2.3	**Langlopende schulden**				
2.3.5.1	Overige schulden	293.468		348.530	
2.3.5.2	Vooruitontvangen investeringssubsidies	19.839		24.588	
			313.307		373.118
2.4	**Kortlopende schulden**				
2.4.3	Crediteuren	405.076		304.557	
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	981.677		900.919	
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	208.422		246.392	
2.4.9	Overige kortlopende schulden	82.929		87.524	
2.4.10	Overlopende passiva	1.088.148		1.084.678	
			2.766.252		2.624.070
	TOTAAL PASSIVA		9.265.092		7.762.400

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2015, VERGELIJKENDE CIJFERS 2014

		2015		Begroot 2015		2014	
		€	€	€	€	€	€
3	**Baten**						
3.1	Rijksbijdragen OCW	24.586.605		24.052.007		24.121.267	
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	129.173		125.000		254.107	
3.5	Overige baten	864.664		1.057.090		1.319.331	
	Totaal baten		25.580.442		25.234.097		25.694.705
4	**Lasten**						
4.1	Personeelslasten	19.744.824		20.118.548		20.189.298	
4.2	Afschrijvingen vaste activa	471.524		501.504		445.711	
4.3	Huisvestingslasten	2.736.794		2.687.160		2.346.360	
4.4	Overige lasten	1.848.710		1.710.190		1.912.487	
	Totaal lasten		24.801.852		25.017.402		24.893.856
	Saldo baten en lasten		778.590		216.695		800.849
5	Financiële baten en lasten		29.101		33.307		31.445
	Nettoresultaat		807.691		250.002		832.294

KASSTROOMOVERZICHT 2015, VERGELIJKENDE CIJFERS 2014

	2015		2014	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		778.590		800.849
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	471.524		445.711	
- Mutaties voorzieningen	612.640		-24.403	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	286.439		-215.835	
- Kortlopende schulden	142.182		-306.672	
		1.512.785		-101.199
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	34.874		34.326	
Betaalde bankkosten	-5.773		-2.881	
		29.101		31.445
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		2.320.476		731.095
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	-708.489		-396.644	
Overige investeringen in financiële vaste activa	-31.950		-	
		-740.439		-396.644
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-740.439		-396.644
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden	-32.280		-28.176	
		-59.811		-28.176
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-59.811		-28.176
Kasstroom uit overige balansmutaties				
Mutatie liquide middelen		1.520.219		306.275

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	2015		2014	
	€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1	3.512.009		3.205.734	
Mutatie boekjaar liquide middelen	1.520.219		306.275	
Stand liquide middelen per 31-12		**5.032.228**		**3.512.009**

TOELICHTING OP DE ONDERSCHEIDEN POSTEN VAN DE BALANS

1 Activa

1.2 Materiële vaste activa

Schoolgebouwen
De door de Stichting beheerde schoolgebouwen zijn juridisch wel, doch economisch geen eigendom van de Stichting.

Deze gebouwen zijn volledig gesubsidieerd en diennen, wanneer ze niet meer conform de bestemming worden gebruikt, om niet te worden overgedragen aan de Gemeente.
Voor een overzicht van de onder ons bestuur staande scholen verwijzen wij naar het bestuursverslag.

		Aanschaf-prijs 1-1-2015	Afschrij-vingen 1-1-2015	Boek-waarde 1-1-2015	Investe-ringen 2015	Boekwaarde desinves-teringen 2015	Afschrij-vingen 2015	Aanschaf-prijs 31-12-2015	Afschrij-vingen 31-12-2015	Boek-waarde 31-12-2015
		€	€	€	€	€	€	€	€	€
1.2.1.1	Gebouwen	202.954	100.159	111.461	5.067	-	8.202	208.021	108.362	99.659
1.2.2.1	Inventaris en apparatuur	5.871.551	4.181.116	1.690.434	476.514	-	318.163	6.348.064	4.499.279	1.848.785
1.2.3.1	Leermiddelen	2.929.826	2.362.940	566.886	226.139	-	144.436	3.155.965	2.507.377	648.588
1.2.3.2	Ov. materiële vaste activa	31.552	22.167	720	769	-	723	32.322	22.889	9.432
	Totaal materiële vaste activa	9.035.883	6.666.382	2.369.501	708.489	-	471.524	9.744.372	7.137.907	2.606.464

1.3 Financiële vaste activa

		Boek-waarde 1-1-2015	Verstrekte leningen 2015	Aflossingen 2015	Boek-waarde 31-12-2015
1.3.7	**Overige vorderingen**	€	€	€	€
1.3.7.3	Waarborgsommen	-	31.950	-	31.950
	Totaal financiële vaste activa	-	31.950	-	-

Vlottende activa

1.5 Vorderingen

		31-12-2015		31-12-2014	
1.5.1	**Debiteuren**	€	€	€	€
1.5.1	Debiteuren	184.037		321.475	
	Totaal debiteuren		**184.037**		**321.475**

		31-12-2015		31-12-2014	
1.5.2	**OCW**	€	€	€	€
1.5.2.1	Personeel	1.280.443		1.403.935	
	Totaal OCW		**1.280.443**		**1.403.935**

		31-12-2015		31-12-2014	
1.5.6	**Gemeenten en Gemeentelijke regelingen**	€	€	€	€
1.5.6.2	OZB en heffingen	-		6.141	
1.5.6.3	Additionele aanvragen	2.057		-	
	Totaal Gemeenten en Gemeentelijke regelingen		**2.057**		**6.141**

1.5.7	**Overige vorderingen**	**31-12-2015**		**31-12-2014**	
		€	€	€	€
1.5.7.3	Vervangingsfonds	74.594		73.263	
	Totaal personeel		**74.594**		**73.263**
	Totaal overige vorderingen		**74.594**		**73.263**

1.5.8	**Overlopende activa**	**31-12-2015**		**31-12-2014**	
		€	€	€	€
1.5.8.1	Vooruitbetaalde posten	25.631		25.285	
	Totaal vooruitbetaalde kosten		**25.631**		**25.285**
1.5.8.3	Nog te ontvangen posten	27.688		50.790	
	Totaal overige overlopende activa		**27.688**		**50.790**
	Totaal overlopende activa		**53.319**		**76.075**

1.7 Liquide middelen

		31-12-2015		**31-12-2014**	
		€	€	€	€
1.7.1	Kasmiddelen	446		22	
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	5.031.782		3.511.987	
	Totaal liquide middelen		**5.032.228**		**3.512.009**

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

2.1.1	Algemene reserve	Stand per 1-1-2015	Resultaat 2015	Overige mutaties	Stand per 31-12-2015
		€	€	€	€
2.1.1	Algemene reserve	2.676.124	810.021	-	3.486.135
	Totaal algemene reserve	**2.676.124**	**810.021**	**-**	**3.486.135**

2.1.2	Bestemmingsreserves publiek	Stand per 1-1-2015	Resultaat 2015	Overige mutaties	Stand per 31-12-2015
		€	€	€	€
2.1.2.4	Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	482.496	-	-	482.496
2.1.2.10	Reserve nulmeting	165.237	-31.537	-	133.700
	Totaal bestemmingsreserves publiek	**647.733**	**-31.537**	**-**	**616.196**

2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	Stand per 1-1-2015	Resultaat 2015	Overige mutaties	Stand per 31-12-2015
		€	€	€	€
2.1.3.1	Algemene reserve privaat	266.488	29.207	-	295.695
	Totaal bestemmingsreserve privaat	**266.488**	**29.207**	**-**	**295.695**

2.1.8 Overige reserve

2.1.8	Statutaire reserve	Stand per 1-1-2015	Resultaat 2015	Overige mutaties	Stand per 31-12-2015
		€	€	€	€
2.1.8	Statutaire reserve	45	-	-	45
	Totaal statutaire reserve	45	-	-	45
	Totaal overige reserve	**45**	**-**	**-**	**45**

	Stand per 1-1-2015	Resultaat 2015	Overige mutaties	Stand per 31-12-2015
	€	€	€	€
Totaal eigen vermogen	**3.590.390**	**807.691**	**-**	**4.398.071**

2.2 Voorzieningen

		Stand per 1-1-2015	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2015	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.1	**Personeelsvoorzieningen**							
		€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.5	Voorziening Jubilea	272.062	37.044	47.505	-	261.601	27.265	234.336
2.2.1.1	Voorziening personeel algemeen	-	150.000	-	-	150.000	50.000	100.000
	Totaal personeelsvoorzieningen	**272.062**	**187.044**	**47.505**	**-**	**411.601**	**77.265**	**334.336**

		Stand per 1-1-2015	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2015	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.3	**Overige voorzieningen**							
		€	€	€	€	€	€	€
2.2.3.1	Voorziening Onderhoud	902.760	1.060.196	587.095	-	1.375.861	77.324	1.298.537
	Totaal overige voorzieningen	**902.760**	**1.060.196**	**587.095**	**-**	**1.375.861**	**77.324**	**1.298.537**

	Stand per 1-1-2015	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2015	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
	€	€	€	€	€	€	€
Totaal voorzieningen	**1.174.822**	**1.247.240**	**634.600**	**-**	**1.787.462**	**154.589**	**1.632.873**

2.3 Langlopende schulden

		Stand per 1-1-2015	Aangegane lening in 2015	Aflossingen in 2015	Stand per 31-12-2015	Looptijd < 1 jaar	Looptijd > 1 jaar	Rente percentage
2.3.5.1	**Overige schulden**							
		€	€	€	€	€	€	
2.3.5.1.1	Leningen o/g	348.530	-27.531	27.531	293.468	27.531	265.937	0,000%
	Totaal overige schulden	**348.530**	**-27.531**	**27.531**	**293.468**	**27.531**	**265.937**	

		Stand per 1-1-2015	Ontvangen investerings subsidies	Toegerekende subsidies -/-	Stand per 31-12-2015	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar
2.3.5.2	**Vooruitontvangen investeringssubsidies**						
		€	€	€	€	€	€
2.3.5.2.3	Vooruitontv. investeringssubs. Overige	24.588	-	4.749	19.839	4749	15.090
	Totaal vooruitontvangen investeringssubsidies	24.588	-	4.749	19.839	4.749	15.090

	Stand per 1-1-2015	Aangegane lening in 2015	Aflossingen in 2015	Stand per 31-12-2015	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€
Totaal langlopende schulden	**373.118**	**-27.531**	**32.280**	**313.307**	**32.280**	**281.027**

2.4 Kortlopende schulden

2.4.3 Crediteuren

		31-12-2015		31-12-2014	
		€	€	€	€
2.4.3	Crediteuren	405.076		304.557	
	Totaal Crediteuren		**405.076**		**304.557**

2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen

		31-12-2015		31-12-2014	
		€	€	€	€
2.4.7.1	Loonheffing	845.947		763.383	
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	135.730		137.536	
	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen		**981.677**		**900.919**

2.4.8 Schulden terzake pensioenen

		31-12-2015		31-12-2014	
		€	€	€	€
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	208.422		246.392	
	Totaal schulden terzake van pensioenen		**208.422**		**246.392**

2.4.9 Overige kortlopende schulden

		31-12-2015		31-12-2014	
		€	€	€	€
2.4.9.1	Rekeningen courant	48.273		70.326	
2.4.9.4	Netto salarissen	7.310		17.198	
2.4.9.7	Huur en medegebruik	27.346		-	
	Totaal overige kortlopende schulden		**82.929**		**87.524**

2.4.10 Overlopende passiva

		31-12-2015		31-12-2014	
		€	€	€	€
2.4.10.2	Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	110.859		59.369	
2.4.10.3	Vakantiegeld en -dagen	607.736		632.756	
2.4.10.9	Vooruitontvangen subsidies Gemeente	219.013		116.674	
2.4.10.10	Vooruitonvangen subsidies Overige	33.494		24.694	
2.4.10.11	Overige overlopende passiva	117.046		251.185	
	Totaal overlopende passiva		**1.088.148**		**1.084.678**

VERANTWOORDING SUBSIDIES

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

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

G1-A Beknopt gespecificeerd

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie afgerond
	Kenmerk	Datum	Ja / Nee
Lerarenbeurs	DL/B/110284	17-08-2015	ja

TOELICHTING OP DE ONDERSCHEIDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 Baten

3.1	Rijksbijdragen	2015		Begroot 2015		2014	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	23.497.409		23.722.904		23.037.478	
	Totaal Rijksbijdrage OCW		23.497.409		23.722.904		23.037.478
3.1.2.1.3	Niet-geoormerkte subsidies OCW	527.340		329.102		944.621	
	Totaal overige subsidies OCW		527.340		329.102		944.621
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		561.856		-		139.168
	Totaal Rijksbijdragen		**24.586.605**		**24.052.006**		**24.121.267**

3.2	Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	2015		Begroot 2015		2014	
		€	€	€	€	€	€
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en Gemeentelijke regelingen, bijdragen en subsidies *	129.173		125.000		254.107	
	Totaal Overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden		129.173		125.000		254.107
	Totaal overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden		**129.173**		**125.000**		**254.107**

3.5	Overige baten	2015		Begroot 2015		2014	
		€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur	420.410		427.000		501.281	
3.5.2	Detachering personeel	72.008		-		69.399	
3.5.4	Sponsoring	1.000		-		-	
3.5.5	Ouderbijdragen	81.837		50.000		89.144	
3.5.6.2	Overige	289.409		580.090		659.507	
	Totaal overige baten		**864.664**		**1.057.090**		**1.319.331**
	Totaal baten		**25.580.442**		**25.234.096**		**25.694.705**

	werkelijk 2015	werkelijk 2014
3.5.6.2 Overige		
Premiedifferentiatie	19.807	19.704
Verg. Sal.kst. overigen	26.197	17.000
LGF via derden	158.193	42.696
Verg. loonkosten SWV e.d.	-	223.549
Overige personeelgebondenopbr.	46.039	257.560
Vrijval subs. egalisatie Ov	4.749	3.179
Donaties en giften	425	1.000
Overige vergoedingen	33.999	94.820
	289.409	**659.507**

* Voor een nadere specificatie verwijzen wij u naar Bijlage D3.

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2015		Begroot 2015		2014	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	14.708.552		19.747.404		14.918.867	
4.1.1.2.1	Sociale lasten	1.891.750		-		2.023.904	
4.1.1.2.2	Premies Participatiefonds	583.430		-		520.309	
4.1.1.2.3	Premies Vervangingsfonds	834.171		-		1.052.798	
4.1.1.3	Pensioenpremies	1.797.731		-		2.133.979	
	Totaal lonen en salarissen		19.815.634		19.747.404		20.649.857
4.1.2.1	Mutaties personele voorzieningen	187.044		-		-4.992	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	22.775		-		11.219	
4.1.2.3	Overig *	504.510		480.620		584.633	
	Totaal overige personele lasten		714.329		480.620		590.860
4.1.3.2	Uitkeringen van het Vervangingsfonds	-634.307		-109.476		-843.974	
4.1.3.3	Overige uitkeringen	-150.832		-		-207.445	
	Af: Uitkeringen		-785.139		-109.476		-1.051.419
	Totaal personele lasten		**19.744.824**		**20.118.548**		**20.189.298**

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2015 waren gemiddeld 303 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2014: 308).
Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2015 (2014: 0).

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 425 in 2015 (2014: 429).

4.2	Afschrijvingen	2015		Begroot 2015		2014	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2.1	Gebouwen en terreinen	8.202		8.000		7.686	
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	318.163		350.000		298.550	
4.2.2.3	Leermiddelen en Overige materiële vaste activa	145.159		143.504		139.475	
	Totaal afschrijvingen		**471.524**		**501.504**		**445.711**

4.3	Huisvestingslasten	2015		Begroot 2015		2014	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	115.022		124.728		283.792	
4.3.3	Klein onderhoud en exploitatie	221.078		157.946		216.364	
4.3.4	Energie en water	551.297		609.016		564.100	
4.3.5	Schoonmaakkosten	648.486		632.837		652.871	
4.3.6	Heffingen	70.493		72.201		65.887	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	1.060.196		947.869		500.359	
4.3.8.1	Tuinonderhoud	1.698		-		2.924	
4.3.8.2	Bewaking/beveiliging	38.026		35.923		47.629	
4.3.8.3	Overige huisvestingslasten	30.498		106.640		12.434	
	Totaal huisvestingslasten		**2.736.794**		**2.687.160**		**2.346.360**

* Voor een nadere specificatie verwijzen wij u naar Bijlage D3.

4.4	Overige lasten	2015		Begroot 2015		2014	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1	Administratie en beheer *	343.236		359.297		387.452	
4.4.1.2	Reis- en verblijfkosten	2.309		2.400		612	
4.4.1.3	Telefoon- en portokosten	53.404		50.850		61.704	
4.4.1.4	Kantoorartikelen	13.095		16.700		10.742	
	Totaal administratie- en beheerslasten		412.044		429.247		460.510
4.4.2.1	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	775.331		630.904		704.489	
4.4.2.2	Bibliotheek/mediatheek	1.832		-		809	
	Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen		777.163		630.904		705.298
4.4.4.1	Wervingskosten	-		-		29.937	
4.4.4.2	Representatiekosten	51.928		32.500		46.635	
4.4.4.3	Huishoudelijke kosten	576		-		-	
4.4.4.5	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	14.090		-		2.321	
4.4.4.7	Contributies	25.180		25.000		38.208	
4.4.4.8	Abonnementen	46.517		35.850		43.151	
4.4.4.9	Medezeggenschapsraad	15.411		19.602		10.214	
4.4.4.10	Verzekeringen	12.297		12.750		13.076	
4.4.4.11	Overige *	191.285		179.968		216.368	
4.4.4.12	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	215.338		215.950		255.453	
4.4.4.13	Toetsen en testen	32.636		35.850		40.166	
4.4.4.14	Culturele vorming	54.245		92.569		51.150	
	Totaal overige		659.503		650.039		746.679
	Totaal overige lasten		**1.848.710**		**1.710.190**		**1.912.487**

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

		2015		Begroot 2015		2014	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.a	Controle van de jaarrekening	23.197		-		18.862	
			23.197		-		18.862

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.

Totaal Lasten	**24.801.852**	**25.017.402**	**24.893.856**

* Voor een nadere specificatie verwijzen wij u naar Bijlage D3.

5	Financiële baten en lasten	2015		Begroot 2015		2014	
		€	€	€	€	€	€
5.1	Rentebaten	34.874		-		34.326	
5.4	Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	-		33.307		-	
5.5	Bankkosten	-5.773		-		-2.881	
	Totaal financiële baten en lasten		29.101		33.307		31.445
	Resultaat na belasting		**807.691**		**250.001**		**832.294**
	Nettoresultaat		**807.691**		**250.001**		**832.294**

VERBONDEN PARTIJEN

Er zijn geen verbonden partijen die hier moeten worden toegelicht.

WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Leidinggevend topfunctionaris

Dienstbetrekking in verslagjaar 2015									Bezoldiging							Ontslagvergoeding					
Echte of fictieve dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussen-voegsel	Achternaam	Functie(s)	Aanvang functie in verslag-jaar	Afloop functie in verslag-jaar	Taak-omvang (fte)	Beloning	Belastbare onkosten-vergoeding	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Herrekend WNT maximum	Motivering overschrijding bezoldigings-norm	Toelichting overschrijding bezoldigingsnorm	Uitkering wegens beëindiging dienst-verband	Herrekend WNT maximum ontslag-vergoeding	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienst-verband	Motivering overschrijding ontslag-vergoedingsnorm	Toelichting overschrijding ontslagvergoedingsnorm
									€	€	€	€	€			€	€				
Ja, (fictieve) dienstbetrekking	De heer	W.J.J.	van	Brecht	lid college van bestuur	01-01	31-12	1,00	116.007	0	15.141	131.148	165.901	Niet van toepassing							

Dienstbetrekking in verslagjaar 2014									Bezoldiging							Ontslagvergoeding					
Echte of fictieve dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussen-voegsel	Achternaam	Functie(s)	Aanvang functie in verslag-jaar	Afloop functie in verslag-jaar	Taak-omvang (fte)	Beloning	Belastbare onkosten-vergoeding	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Herrekend WNT maximum	Motivering overschrijding bezoldigings-norm	Toelichting overschrijding bezoldigingsnorm	Uitkering wegens beëindiging dienst-verband	Herrekend WNT maximum ontslag-vergoeding	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienst-verband	Motivering overschrijding ontslag-vergoedingsnorm	Toelichting overschrijding ontslagvergoedingsnorm
									€	€	€	€	€			€	€				
Ja, (fictieve) dienstbetrekking	De heer	W.J.J.	van	Brecht	lid college van bestuur	01-02	31-12	1,00	96.031	0	17.033	113.064	151.811	Niet van toepassing							

Toezichthoudend topfunctionaris

Dienstbetrekking in verslagjaar 2015									Bezoldiging							Ontslagvergoeding					
Echte of fictieve dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussen-voegsel	Achternaam	Functiecategorie	Aanvang functie in verslag-jaar	Afloop functie in verslag-jaar		Beloning	Belastbare onkosten-vergoeding	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Herrekend WNT maximum	Motivering overschrijding bezoldigings-norm	Toelichting overschrijding bezoldigingsnorm	Uitkering wegens beëindiging dienst-verband	Herrekend WNT maximum ontslag-vergoeding	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienst-verband	Motivering overschrijding ontslag-vergoedingsnorm	Toelichting overschrijding ontslagvergoedingsnorm
									€	€	€	€	€			€	€				
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	De heer	M.P.		Angenent	Voorzitter	01-01	31-12		9.110	0	0	9.110	24.885	Niet van toepassing							
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	De heer	P.N.M.		P.N.M. Sijm	Lid	01-01	31-12		6.073	0	0	6.073	16.590	Niet van toepassing							
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	Mevrouw	M.S.J.		Hendriks Vettehen	Lid	01-01	31-12		6.073	0	0	6.073	16.590	Niet van toepassing							
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	De heer	J.K.	van der	Waals	Lid	01-01	31-12		6.073	0	0	6.073	16.590	Niet van toepassing							
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	Mevrouw	M.L.		Daarnhouwer-Beers	Lid	01-01	31-12		6.073	0	0	6.073	16.590	Niet van toepassing							
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	De heer	A.		Najib	Lid	01-01	31-12		6.073	0	0	6.073	16.590	Niet van toepassing							

Dienstbetrekking in verslagjaar 2014									Bezoldiging							Ontslagvergoeding					
Echte of fictieve dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussen-voegsel	Achternaam	Functiecategorie	Aanvang functie in verslag-jaar	Afloop functie in verslag-jaar		Beloning	Belastbare onkosten-vergoeding	Beloning betaalbaar op termijn	Totale bezoldiging	Herrekend WNT maximum	Motivering overschrijding bezoldigings-norm	Toelichting overschrijding bezoldigingsnorm	Uitkering wegens beëindiging dienst-verband	Herrekend WNT maximum ontslag-vergoeding	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienst-verband	Motivering overschrijding ontslag-vergoedingsnorm	Toelichting overschrijding ontslagvergoedingsnorm
									€	€	€	€	€			€	€				
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	De heer	M.P.		Angenent	Voorzitter	01-01	31-12		6.000	0	0	6.000	12.443	Niet van toepassing							
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	De heer	P.N.M.		P.N.M. Sijm	Lid	01-01	31-12		4.840	0	0	4.840	8.295	Niet van toepassing							
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	Mevrouw	M.S.J.		Hendriks Vettehen	Lid	01-01	31-12		4.000	0	0	4.000	8.295	Niet van toepassing							
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	De heer	J.K.	van der	Waals	Lid	01-01	31-12		4.000	0	0	4.000	8.295	Niet van toepassing							
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	De heer	A.		Najib	Lid	01-01	31-12		4.000	0	0	4.000	8.295	Niet van toepassing							
Nee, 1 of meer contracten, langer dan 6 maanden uit 18 maanden	Mevrouw	M.L.		Daarnhouwer-Beers	Lid	01-01	31-12		4.840	0	0	4.840	8.295	Niet van toepassing							

Gewezen Topfunctionaris

Niet van toepassing, geen gewezen topfunctionarissen met een echte of fictieve dienstbetrekking.

WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Niet-topfunctionarissen boven de norm

Niet van toepassing, geen niet-topfunctionarissen boven de norm

NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN
Duurzame inzetbaarheid:

In de cao PO, artikel 8A.1, is in het kader van de duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid opgenomen om met ingang van 1 oktober 2014 uren op te sparen. Voor de gespaarde uren dient, indien deze in uren of in geld opgenomen zullen worden, een voorziening gevormd te worden.
Hiertoe dienen tussen werknemer en werkgever individuele afspraken gemaakt te worden. In verband met het tijdstip van het bekend worden van de cao-afspraken was het niet mogelijk om voor ultimo 2014 deze afspraken te maken.

De voorziening Duurzame Inzetbaarheid Ouderen kan pas per 01-08-2016 definitief worden vastgesteld.
Op dit moment is er alleen zicht op de ouderen die gebruik maken van deze regeling. Daarvoor is geen voorzien noodzakelijk.
De ouderen die hier wel recht op hebben, maar (nog) geen gebruik van maken, en dus de mogelijkheid hebben tot sparen, worden op dit moment geïnventariseerd.
In de normjaartaakgesprekken, die per medewerker gevoerd worden, zal dit onderwerp van gesprek zijn.
Dan worden de verlofuren in de jaarplanning opgenomen of wordt een voorziening getroffen voor de gespaarde uren.

OVERIGE GEGEVENS

(VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

(Voorstel) Bestemming van het resultaat

		Resultaat 2015		
		€	€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)			810.021
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)			
2.1.2.10	Reserve nulmeting	-31.537		
2.1.2	Totaal bestemmingsreserve publiek		-31.537	
	Totaal bestemmingsreserve			-2.330
	Totaal resultaat			807.691

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier dienen te worden toegelicht.

Building a better working world

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek te Huizen

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de jaarrekening 2015 van Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek te Huizen gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2015 en de staat van baten en lasten over 2015 met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur van de stichting is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en resultaat getrouw dient weer te geven, alsmede voor het opstellen van het jaarverslag, beide in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor de financiële rechtmatigheid van de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming dienen te zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. Het bestuur is voorts verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle, als bedoeld in artikel 2 van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2015. Dit vereist dat wij voldoen aan voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten.

Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opmaken van de jaarrekening en voor het getrouwe beeld daarvan alsmede in het kader van de financiële rechtmatigheid voor de naleving van die relevante wet- en regelgeving, gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden. Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting. Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en van de redelijkheid van de door het bestuur van de stichting gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om een onderbouwing voor ons oordeel te bieden.

Oordeel betreffende de jaarrekening

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek per 31 december 2015 en van het resultaat over 2015 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2015 in alle van materieel belang zijnde aspecten voldoen aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat de bedragen in overeenstemming zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2015.

Verklaring betreffende overige bij of krachtens de wet gestelde eisen

Ingevolge artikel 2:393 lid 5 onder e en f van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek vermelden wij dat ons geen tekortkomingen zijn gebleken naar aanleiding van het onderzoek of het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, overeenkomstig de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.3 Jaarverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2015 is opgesteld, en of de in artikel 2:392 lid 1 onder b tot en met h van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek vereiste gegevens zijn toegevoegd. Tevens vermelden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening zoals vereist in artikel 2:391 lid 4 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Utrecht, 23 juni 2016

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. M.A. Brandhorst MSc RA

BIJLAGEN

OCW-BIJLAGE

1.5.2 Ministerie van OCW

Overlopende post lumpsum	Bekostigings jaar	Bedrag beschikking	Toegerekend t/m jaar 2015	Ontvangen t/m jaar 2015	Te vorderen 31-12-2015
		€	€	€	€
Personele bekostiging regulier	2015/2016	17.190.402	7.162.667	5.939.877	1.222.790
Bijz. bek. 1ste opvang vreemdeli	2015/2016	7.447	3.103	1.551	1.551
Prestatiebox	2015/2016	416.684	173.618	117.516	56.102
Totaal OCW		17.614.532	7.339.388	6.058.945	1.280.443

Bijlage D3: Specificatie balans en exploitatie posten

	werkelijk 2015	Mutatie 2015	werkelijk 2014
1.7 Liquide middelen			
01/ABN 59.92.14.309	1.080.256	813.046	267.210
04/ABN 52.98.66.412 STERRENWACHTEr	39.736	15.297	24.439
05/ABN 62.31.47.629 BESTUURSB	908	-222	1.130
10/RABO 3837.81.477	44.065	37.195	6.870
15/ABN AMRO 60.26.05.334	3.257.131	822.560	2.434.571
16/RABO 3152.494.688	63.596	-139.162	202.758
18/RABO MK 3837.86.126	235	-4.222	4.457
19/RABO HOBBEDOB 3837.86.088	1.432	461	971
20/RABO COMENIUS 3437.16.178	991	212	779
21/RABO GODELINDE 3837.84.115	255	-199	454
22/RABO TRIANGEL 3837.85.979	-93	-3.628	3.535
23/RABO CURTEVENNE 3837.85.790	2.336	-2.962	5.298
24/RABO GF 3722.16.625	276	-113	389
25/RABO CATAMARAN 3837.81.922	351	-735	1.086
26/RABO KONIGIN EMMA 3837.90.360	442	-2.773	3.215
27/RABO TWEEMASTER 3722.16.617	436	167	269
28/RABO VINKEBAAN 3837.86.134	470	-277	747
29/RABO KONIGIN EMMA 3837.84.220	6.504	-4.136	10.640
30/RABO LINDE 3837.81.957	1.433	413	1.020
33/ABN 43.76.67.375 VERM.SPAAR	5.500	-	5.500
35/ING 5186362 TWEEMASTER	2.022	0	2.022
36/RABO 3369.53.356 VERENIGINGSRE	6.825	1.080	5.745
37/RABO 1387.30.199 LOOSDR OVERB	11.772	-1.608	13.380
38/RABO 3369.04282 HSUM KAMP	4.030	1.602	2.428
40/RABO 123752736 HSUM OVERB	23.715	-825	24.540
41/RABO 1280.28.831 OUDERBIJDRAGE	5.133	-8.983	14.116
42/DIVERSE BANKEN DERDENGELDEN	*48.273*	*-22.053*	*70.326*
43/RABO 3084.42.369 OBB	3.840	-5.008	8.848
44/ING 724178 DE WERF	39.621	14.469	25.152
45/ING 3932656 DMS	3.232	-2.210	5.442
46/ING 260823 GOUDEN KRAAL	991	-1.789	2.780
47/RABO 1050.65.021 KAMPERFOELIE	1.327	-722	2.049
49/RABO 1545.79.181 2E MONT	366	165	201
50/ABN 50.64.56.404 DE PLOEG	6.774	2.314	4.460
51/RABO 3084.05.536 LMS	8.024	6.633	1.391
52/MON@YOU 58.54.68.192	356.064	3.989	352.075
53/RABO 3084.09.396 OBS BIJVANCK	1.990	296	1.694
54/RABO 174934033 BIJDR OUDER LMS	1.526	1.526	-
48/KAS KAMPERFOELIESCHOOL	51	29	22
55/KAS BESTUURSBUREAU	395	395	-
	5.032.228	**1.520.219**	**3.512.009**

2.4.9.1 Rekeningen courant

		werkelijk 2015	werkelijk 2014
Dr. Maria Montessorischool			
ING schoolkamprek	3974861	8.763	4.948
Montessorischool de Gouden Kraal			
ING kamprekening	152629	318	2.206
OBS Kamperfoelie			
RABO OR rekening	3299,25,962	1.207	116
RABO OR Spaarrekening	3299,150,162	70	18.653
OBS Bijvanck			
RABO Schoolkamp	1535.61.556	3.369	3.369
RABO, MR Rekening	3084,54,650	2.267	2.267
RABO, MR spaarrekening	3456,276,168	3.250	3.250
OBS Blaricum			
Rabo Complex rek.	3349,57,133	327	327
Rabo schoolrek	3349,96,554	18.722	18.722
Rabo Oud papier	3084,42,369	-	8.848
De Linde			
Rabo overblijfgelden	1717,96,721	9.980	7.618
		48.273	**70.326**

3.2.2 Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies

	werkelijk 2015	werkelijk 2014
Verg salariskst gemeente pers	39.640	-
Subsidie Gemeente personeel	20.927	136.584
Subsidie Gemeente materieel	56.701	117.523
Overige vergoedingen materieel	11.904	-
	129.173	**254.107**

	werkelijk 2015	werkelijk 2014
4.1.2.3 Overig		
Kosten BGZ en Arbo zorg	35.227	62.853
(Na)scholing	296.814	287.500
Overige kosten PAB	2.937	30.492
Kosten uitbestedingen derden	26.247	135.144
Schoolbegeleiding	43.783	8.438
Overige pers gerelateerde kstn	99.501	60.207
	504.510	**584.633**

	werkelijk 2015	werkelijk 2014
4.4.1.1 Administratie en beheer		
Uitbesteding administratie	287.770	293.155
Acc.kst Contr.jaarrekening	23.197	18.862
Bestuurs/managementondersteun	18.050	59.538
Vergaderkosten	9.720	13.893
Scholing algemeen	4.499	1.953
Overige ABB kosten	-	52
	343.236	**387.452**

	werkelijk 2015	werkelijk 2014
4.4.4.11 Overige		
Leerlingbegeleiding	1.051	972
Leerlingenvervoer	1.540	
Schoolgids	-	633
Kantinekosten	39.387	39.544
Tussen-/Naschoolse opvang	6.369	18.473
Ambulante begeleiding	483	399
Kosten t.b.v. ouderbijdragen	33.415	28.999
Donaties en giften	-	50
Overige algemene kosten	103.800	118.875
Kosten Public Relations	5.241	8.424
	191.285	**216.368**