

## Colleges van B&W en Gemeenteraden van gemeenten waarvoor Talent Primair actief is.

Nr. 3 September 2017

### Inleiding

Met de wethouder/portefeuillehouders van de betrokken gemeentes in Gooi en Vechtstreek is in het Gemeenschappelijk Orgaan (GO) afgesproken om tweemaal per jaar vanuit het bestuur van Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek (Talent Primair) te berichten met informatie waarop de gemeenteraden wettelijk recht hebben. Daarnaast willen we ook breder communiceren met jullie als onze stakeholders.

Het feit dat de bestuurlijke verantwoordelijkheid formeel is overgedragen aan Talent Primair en de gemeenten daarmee meer op afstand zijn gekomen, doet hier voor ons niets aan af. Gemeenteraden blijven immers een wettelijke medeverantwoordelijkheid dragen voor het openbaar onderwijs in de eigen gemeente.

Met dit bulletin willen we invulling geven aan deze afspraak.

In dit nummer:

- Jaarverslag en jaarrekening
- Statuten en van Gemeenschappelijk Orgaan naar Regiegroep
- Convenant eerste opvang onderwijs
- Nieuwbouwwaken in de stichting

Jules van Brecht, directeur-bestuurder Talent Primair



## Jaarverslag / Jaarrekening 2016

Onlangs publiceerden we ons jaarverslag en jaarrekening op onze website ([www.talentprimair.nl](http://www.talentprimair.nl)). Dit jaar voor het eerst in een verkorte publieksversie

Link: <http://www.talentprimair.nl/Verslag2016/index.html>

Onderaan in het voorwoord vindt u ook de link naar de officiële goedgekeurde versie.

### De belangrijkste zaken uit 2016:

Begin 2015 stelden we onze kernwaarden, missie, visie en een meerjarenbeleid 2015-2019 vast. De nieuwe werknaam van onze stichting werd toen ook gelanceerd: TALENT PRIMAIR!

Deze naam kozen we vanuit het besef dat onze centrale missieopdracht gelegen is in talentontwikkeling in brede zin.

Organisatie breed zien we ook in 2016 grote inzet op het bereiken van onze doelstellingen in het meerjarenbeleid. Veel van onze meerjaren beleidsdoelen hebben we dan ook in de eerste twee jaar van ons meerjarenbeleidsplan bereikt. Verdere borging en realisatie van de overgebleven doelen zijn nu onze opdrachten voor de komende jaren.

### Onderwijskwaliteit

De onderwijsinspectie oordeelt als externe auditor positief over onze scholen en stichting. Alle scholen hebben minimaal een voldoende kwalificatie gekregen. We hebben begin 2017 met de Dr. Maria Montessori en de OBB in Blaricum zelfs twee excellente scholen in ons midden. Dat op een totaal van 68 basisscholen in Nederland met dit predicaat. Iets wat niet veel onderwijsorganisaties met in totaal ruim 7000 basisscholen in Nederland gegeven is.

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. Onder meer met de uitbouw van een kwaliteitsdashboard, verdere professionalisering rond het gebruik van onderwijsdata uit ons gezamenlijke leerlingenvolgsysteem, de keuze voor Integraal als kwaliteits-instrument en halfjaarlijkse kwaliteitsgesprekken tussen bestuur en schooldirectie met vaste managementrapportages bleven we in 2016 alert. In dit kader herhalen we in 2017 op alle scholen de tevredenheidsmetingen onder ouders, leerlingen en personeel. 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.

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

### Structuur en verantwoordelijkheid

Het digitale handboek van Talent Primair werd in 2016 aangevuld met nieuwe beleidsdocumenten op de beleidsterreinen personeel, organisatie, kwaliteit en financieel/facilitair.

In de afgelopen periode hebben we onze aandacht gericht op de interne werkprocessen en verbetering van samenhang met het administratiekantoor. Processen van personeels- en financiële planning worden daarmee tijdiger en meer in meerjarenperspectief gepland en uitgevoerd. We zijn daarmee meer in control gekomen.

Scholen kregen 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 samenspraak met het bestuurskantoor meer zelf bepalen.

2016 stond ook in het teken van verkenning en beleidsvoorbereiding op de nieuwe topstructuur voor de stichting. Het beleid hierop zal in de jaren 2017 en 2018 verder uitgevoerd gaan worden. Meer samenhang en samenwerking tussen scholen onderling en bestuursbureau vormen hierbij de kern.

## Samenwerking

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

In 2016 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 directie raad 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 directie raad, 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 zijn in 2016 diverse nieuwe beleidstukken vastgelegd in ons handboek. Op een aantal terreinen wordt nog e.e.a. ontwikkeld of bestaand beleid wordt geëvalueerd en aangepast.

In 2016 werd een nieuwe CAO van kracht. Een aantal zaken daarin zetten ons aan tot aanpassingen en nieuw beleid. De uitwerkingen van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) stelt ons voor personele knelpunten.

Talent Primair voert een werkgelegenheidsbeleid dat inhoudt dat we ontslagen zo veel als mogelijk voorkomen en ons uitgangspunt is om medewerkers de mogelijkheid te bieden om binnen Talent Primair hun werkzaamheden zo lang mogelijk uit te voeren. Echter in sommige gevallen is dit laatste niet mogelijk en ontslag onvermijdelijk, denk hierbij bijvoorbeeld aan ontslag op grond van langdurige ziekte.

Deze zaken, ontslag op grond van langdurige ziekte, zijn ruim van te voren te bepalen en de hoogte van de ontslagvergoedingen hiervoor zijn goed vast te stellen. Voor deze zaken wordt tijdig een voorziening opgenomen.

Alle overige ontslagzaken worden dusdanig afgehandeld dat hierbij niet meer dan een bedrag voor outplacement van rond en nabij de € 5000,- per zaak noodzakelijk is.

De eigen vervangingspool en daarop aangesloten externe regionale vervangingspool kregen verder vorm. In 2016 begonnen we de eerste tekenen van personeelskrapte te merken. Het werven van personeel zal ons in de komende jaren voor meer uitdagingen stellen.

De samenwerking met de PABO van de Hogeschool Utrecht is in 2016 verder versterkt. Opleiden in School is daarmee binnen Talent Primair op de kaart gekomen. Voor de coördinatie hiervan is één van onze nieuw opgeleide schoolopleiders aangesteld. Startende leerkrachten zijn in een aantal bijeenkomsten door onze schoolopleiders begeleid.

Het ziekteverzuim van Talent Primair gedurende 2016 is 5,1%. Naar verwachting zal dit lager zijn dan de landelijke trend. Dit cijfer is echter nog niet bekend.

### Professionalisering

Voortdurende professionalisering van ons personeel is één van de hoofdthema's in ons meerjarenbeleid. Om dit stichting breed goed te organiseren, zijn we in 2016 van start gegaan met onze Talent Academie. 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 van scholing zijn bijkomende doelen hierbij. Gesprekkencyclus en bekwaamheids-dossiers 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 2016 maakten we vorderingen, maar bereikten we de landelijke streefdoelen nog niet volledig. We zetten hier met een aangepast beleidsstuk vol op in.

### Leerlingenaantallen / Vestigingsbeleid

In 2016 liep het aantal leerlingen wat sterker terug dan de landelijke en regionale trend tot 4727 leerlingen op 1 oktober. Met een krimp van ruim 3% verdubbelde het krimpnummer ten opzichte van 2015.

We hebben duidelijke prognoses per school en kern, die we voortdurend actualiseren. Tot 2018-2019 verwachten we zonder nieuwbouw en wijzigingen in leerlingstromen nog een totale krimp van 1% of minder per jaar. Daar staat tegenover dat er voornamelijk in de kernen Weesp en Muiden in de komende jaren nieuwe woonwijken gaan ontstaan waar Talent Primair ook leerlingengroei kan gaan realiseren. Onze verwachting is dat we daarmee vanaf 2020 weer een lichte groei van de leerlingenaantallen gaan zien.

Inzet op marketing en PR zijn daarbij wel geboden om tot minimaal behoud van onze belangstellings-percentages te komen.

Ons vestigingsbeleid, inclusief kleine scholenbeleid is in 2016 voorbereid. Ook samenwerking met andere partners zal ervoor moeten zorgen dat we goed onderwijs kunnen blijven leveren in onze scholen. Kritische ondergrenzen voor onze kleine scholen moeten we daarbij bewaken.

## ICT

Eén van de speerpunten in ons meerjarenbeleid is ICT. In 2016 zijn we daar verder mee aan de slag gegaan. Een binnenkring ICT is daarbij de centrale motor. Netwerkbijeenkomsten voor en met de school ICT-ers en directies zijn uitgevoerd. Optimale inzet van ICT ten dienste van het leren van de kinderen is daarbij steeds het centrale professionaliseringsvraagstuk.

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

De overgang naar een serverloze school en werken in de cloud en met meerdere devices is in 2016 bijna geheel voltooid in onze stichting.

Ook werd er weer flink geïnvesteerd in digitale middelen voor de scholen.

## Financiën

In hoofdstuk 6 in dit jaarverslag wordt uitgebreid ingegaan op het financiële reilen en zeilen van de stichting. Op deze plek kan gesteld worden dat de stichting een goed financieel 2016 had. Door goede begrotingsdiscipline op alle niveaus en meevallende inkomsten werd het jaar afgesloten met een resultaat van € 710.557 bij een begrotingsdoelstelling van 150 k.

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 is de onderwijskwaliteit niet gediend.

Onze financiële kengetallen hebben zich in de afgelopen twee jaar in rap tempo verbeterd en voldoen voor het eerst geheel aan onze eigen streefwaarden.

## Convenant Eerste opvang

Op 13 juli ondertekende Talent Primair met de andere grote schoolbesturen en de betrokken wethouders in de Regio Gooi en Vechtstreek het convenant Eerste Opvang Onderwijs. Ook het samenwerkingsverband Unita is hierbij betrokken. In onderlinge samenwerking en benutting van elkaars specifieke expertise liggen er nu goede afspraken om nieuwkomers in dit land nu en in de toekomst in onze regio snel en goed onderwijs te geven.

## Statuten Talent Primair

Inmiddels hebben alle gemeentes waarvoor Talent Primair het openbaar onderwijs verzorgt, ingestemd met onze nieuwe statuten. Daarmee hebben we onder meer de nieuwe wetgeving rond de rol van de gemeentes inzake openbaar onderwijs en een aantal andere zaken geactualiseerd.

In de nieuwe teksten is onder meer het Gemeenschappelijk Orgaan vervangen door de Regiegroep. Deze groep van wethouders en ambtenaren van de betrokken gemeente oefenen naast de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van onze stichting het wettelijk toezicht uit.

## Nieuwbouw

Talent Primair is op dit moment in een aantal gemeenten bezig met plannen rond nieuwbouw en verbouw. Verschillende nieuwe gemeentelijke Integrale Huisvestingsplannen spelen hierbij een rol.

De Raad van State heeft op 19 juli positief over het nieuwe bestemmingsplan beschikt, we gaan in 2018 met onze Emmaschool naar een nieuwe locatie in Bussum.

Voor de Godelinde starten we binnenkort met de aanbesteding van de nieuwbouw van een unilocatie voor de school, die nu nog op twee locaties is gehuisvest.

In Muiden gaan we samen met ASKO en SKBNM vorm geven aan een nieuw Integraal Kid Centrum in het grote nieuwbouwwaard op het voormalig KSF terrein. Daar komen straks naar verwachting ruim 500 leerlingen te wonen.

In Weesp gaan we samen met ASKO en Spirit voor een nieuw complex met twee basisscholen, sporthal en kinderopvang in het gebied Bloemendalerpolder. Op de top van deze nieuwe wijgaard het om een kleine 1100 nieuwe leerlingen.

In Huizen zijn we heel blij met een motie van de gemeenteraad om sneller dan het concept IHP aangeeft aandacht te besteden aan de zeer matige huisvesting van onze excellente Dr. Maria Montessorischool. We gaan daar voor een ambitieus duurzaam landelijk concept van vernieuwbouw, die 40 jaar mee moet kunnen en voldoet aan de toekomstige eisen van duurzaamheid en energieneutraliteit. Deze laatste genoemde aspecten zullen vanaf 2020 voor alle gemeentes en schoolbesturen.

Voor de verdere toekomst zijn er ook nog ambities voor Muiderberg en Weesp.

Kortom veel inspanningen van onze kant en de gemeentes om onze leerlingen goed en voorbereid op nieuwe onderwijsconcepten te huisvesten.

## Volgende info bulletin

Ons volgende informatiebulletin zal in maart 2018 verschijnen

