

Talent Primair

Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek

Bestuursverslag en Jaarrekening 2017

Definitieve versie: 20 juni 2018

INHOUDSOPGAVE

1	VOORWOORD	4
2	BESTUUR	5
2.1	Belangrijkste zaken in 2017	5
2.2	Missie	7
2.3	Kernwaarden	9
2.4	Visie	11
3	TOEZICHT EN MEDEZEGGENSCHAP	14
3.1	Raad van Toezicht	14
3.2	Regiegroep Primair Onderwijs Gooi en Vechtstreek	16
3.3	Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad	17
4	ORGANISATIE	19
4.1	Juridische structuur	19
4.2	Governance	19
4.3	Organisatiestructuur	19
4.4	Bestuursbureau, managementteam en ondersteuning	20
4.5	Scholen	20
4.6	Onderwijsresultaten	21
4.7	Klachten en klachtenafhandeling	22

5	PERSONEEL	23
5.1	Bestuursformatieplan	23
5.2	Ziekteverzuim	25
5.3	Prognose leerlingenaantallen	25
5.4.	Nieuwe ontwikkelingen	26
6	FINANCIËN	27
6.1	Financieel beleid	27
6.2	Exploitatieresultaat: realisatie + begroting	28
6.3	Toelichting op de balans activa	29
6.4	Toelichting op de financiële kengetallen	33
6.5	Treasury verslag	34
6.6	Analyse van het resultaat	35
7.	CONTINUÏTEITS- EN TOEKOMSTPARAGRAAF	38
7.1	Meerjarenbeleid	38
7.2	Meerjarenbegroting	39
7.3	Personele bezetting	40
7.4	Ontwikkeling van de meerjarenbalans	40
8.	RISICOPARAGRAAF	42
9.	JAARREKENING	45

1. Voorwoord

Talent Primair (Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek) presenteert hiermee het jaarverslag 2017. Het bestaat uit het bestuursverslag en de jaarrekening 2017

Vanuit onze kernwaarden, missie, visie en meerjarenbeleid zijn er in 2017 weer mooie stappen gemaakt. Veel van wat we ons in het vierjarenbeleidsplan voornamen, hebben we al gerealiseerd. Nu is het tijd om voor de nieuwe beleidsperiode 2019-2023 te gaan inventariseren waarin we nog verder willen groeien in die periode.

De onderwijskwaliteit blijft op orde: anno 2018 hebben we twee excellente scholen en alle andere scholen in een positief inspectie arrangement. Van goed naar beter blijft ons voortdurend streven!

De samenwerking en onderling vertrouwen zijn weer verder gegroeid. Talent Primair is inmiddels een sterke organisatie. De waardering voor en het vertrouwen van de belanghebbenden bij onze organisatie groeit. Tijd om ons als merk sterker te positioneren.

De stichting verantwoordt zich graag verticaal en horizontaal voor haar beleid, de uitvoering daarvan en de behaalde resultaten in 2017. 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 Ouders, Raad van Toezicht, betrokken gemeenten, medezeggenschapsorganen en eigen medewerkers met dit verslag inzicht in onze bedrijfsvoering. Tevens blikken we in de toekomst-paragraaf vooruit. In de risicoparagraaf stellen we vast wat ons huidige risicoprofiel is.

Ook de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) leveren een eigen bijdrage met hun bevindingen uit 2017 in dit verslag.

Vanaf hoofdstuk 6 komen alle financiële zaken aan de orde in drie onderdelen. U kunt zien dat Talent Primair een positief exploitatieresultaat heeft over 2017. Doordat onze financiële kengetallen hiermee versneld op orde zijn gekomen, ontstaat er wederom ruimte om vol te investeren in de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Dat resulteert onder meer in een 0-begroting voor 2018. Daarmee worden zo veel mogelijk middelen ingezet voor het primair onderwijsproces.

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.

Jules van Brecht,
Directeur-bestuurder
Huizen, juni 2018

2. Bestuur

2.1 Belangrijkste zaken in 2017

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 missie opdracht gelegen is in talentontwikkeling in brede zin.

Organisatiebreed zien we ook in 2017 grote inzet op het bereiken van onze doelstellingen in het meerjarenbeleid. Veel van onze doelen hebben we inmiddels gerealiseerd. Verdere borging is voor 2018 de opdracht. Daarnaast zullen we voor de nieuwe beleidsperiode 2019-2023 onze nieuwe doelen stichtingsbreed gaan definiëren.

Onderwijskwaliteit

De onderwijsinspectie oordeelt als externe auditor positief over onze scholen en stichting. Alle scholen hebben minimaal een voldoende kwalificatie gekregen. We hebben begin 2018 met de Dr. Maria Montessori en de OBB in Blaricum ook twee excellente scholen in ons midden.

Ook ons eigen kwaliteitszorgsysteem blijft onverkort gemiddeld positieve oordelen opleveren. We herhaalden in 2017 op onze scholen de tevredenheidsmetingen onder ouders, leerlingen en personeel. Deze leveren in de PDCA cyclus nieuwe aanknopingspunten voor actie op bovenschools en/of schoolniveau.

Door dit alles bieden onze scholen onderwijs dat opbrengstgericht en passend 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 meer op de leerling afgestemd, gewerkt. De samenwerking met de twee samenwerkingsverbanden Unita en Passenderwijs is daarbij constructief.

Structuur en verantwoordelijkheid

Het digitale handboek van Talent Primair werd in 2017 opnieuw aangevuld met nieuwe beleidsdocumenten op de beleidsterreinen personeel, organisatie, kwaliteit en financieel/faciliteir.

Scholen hebben zicht op en verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering. Schooldirecties vergroten hun autonomie en maken in dialoog met het bestuur meer strategische keuzes voor de inzet van hun financiën.

2017 stond ook in het teken van beleidsvoorbereiding op de nieuwe topstructuur voor de stichting. Overgang naar een tweehoofdig College van Bestuur en clustering in de directievoering van de scholen worden in 2018 verder uitgevoerd.

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 2017 werd dit zichtbaar in onder meer:

- 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.

Personeel

Onze medewerkers bepalen in de belangrijkste mate onze onderwijskwaliteit. Op P&O niveau zijn in 2017 enkele nieuwe beleidsstukken vastgelegd in ons handboek. Op een aantal terreinen wordt nog e.e.a. ontwikkeld of bestaand beleid wordt geëvalueerd en aangepast. Ook zijn er een aantal pilots in het kader van werkdrukverlaging in gang gezet.

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.

De eigen vervangingspool en daarop aangesloten externe regionale vervangingspool kregen verder vorm. Personeelskrachte is steeds sterker te merken. Het werven van personeel zal ons in de komende jaren voor meer uitdagingen stellen. We pakken dit vol op.

De samenwerking met de PABO van de Hogeschool Utrecht is in 2017 nog 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. Inmiddels hebben al meer dan 10 gecertificeerde schoolopleiders en 4 gecertificeerde opleidingsscholen in onze stichting.

Het ziekteverzuim van Talent Primair gedurende 2017 eindigt op 4,8%. Dit is lager dan de landelijke gemiddelden in het onderwijs. In 2017 is ook besloten om over te gaan op het EigenRisicoDragerschap (ERD) voor de vervangingskosten. Dit is op 1 januari 2018 ingegegaan en van intern beleid voorzien. Het geeft in ieder geval meer bewegingsvrijheid voor de scholen en mogelijk ook financieel voordeel.

Professionalisering

Voortdurende professionalisering van ons personeel is één van de hoofdthema's in ons meerjarenbeleid. Alle professionaliseringsactiviteiten, waar mogelijk in samenhang met school- en stichtingsdoelen, worden gecoördineerd in onze digitale Talent Academie. Samenwerking, inzet van intern aanwezige kwaliteit bij ons personeel, onderlinge communicatie en voordelige inkoop van scholing 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 master- en certificeer trajecten van onze personeelsleden. Professionaliseringstrajecten spelen ook een rol bij verwezenlijking van de landelijke streefdoelen in het kader van de functiemix. In 2017 maakten we weer vorderingen, maar bereikten we de landelijke streefdoelen nog niet volledig. Dit is in lijn met de landelijke percentages.

Leerlingenaantallen / Vestigingsbeleid

In 2017 is de leerlingenkrimp van de afgelopen jaren op de teldatum nagenoeg tot een eind gekomen.

In de kernen Weesp en Muiden ontstaan in de komende jaren nieuwe woonwijken 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 belangstellingspercentages te komen.

Ons vestigingsbeleid, inclusief kleine scholen beleid is in 2017 vastgesteld. 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 blijven 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 professionaliserings vraagstuk.

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 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 2017 had. Door goede begrotingsdiscipline op alle niveaus en meevallende inkomsten werd het jaar afgesloten met een resultaat van € 812.230 bij een begrotingsdoelstelling van € 0. Daarbij constateren we wel verschillen tussen de scholen. Aan de inkomstenkant zijn we wederom verrast door hoge extra inkomsten, met name vanuit het rijk (+631K), gemeenten (+26K) en overige (+324k). Deze extra inkomsten hebben geleid tot extra uitgaven (+153 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. We willen echter ook vasthouden aan onze begrotingsregel dat we inkomsten en uitgaven die nog niet zeker zijn, ook niet begroten.

Onze financiële kengetallen hebben zich in de afgelopen twee jaar in rap tempo verbeterd en voldoen geheel aan onze eigen streefwaarden. De landelijke gemiddeld benchmark ligt in enkele gevallen hoger.

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!



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

In onze kernwaarden geven we aan hoe we te werk gaan bij het realiseren van onze missie en visie.



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.



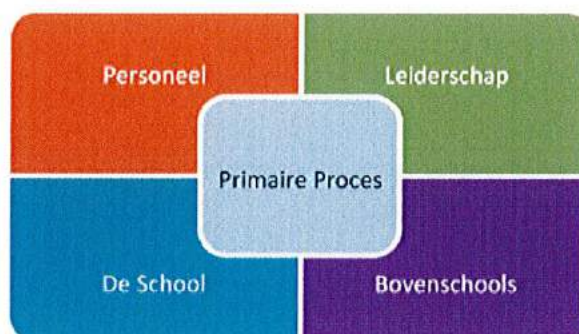
Verantwoordelijkheid

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 2015-2019

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 onderwijs-leerproces. 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 medeverantwoordelijk 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 functieboek 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 dienste 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. 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 acht gemeenten, waarin de openbare basisscholen van Talent Primair gevestigd zijn (georganiseerd in de Regiegroep van de Gemeenten waar onze scholen gevestigd zijn).

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 en het College van Bestuur zijn verantwoordelijk voor de governance structuur van Talent Primair, evenals op de naleving van de branchecode governance (Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs, vastgesteld door PO-Raad in 2010) die door hen zijn onderschreven. Bedoelde governance codes en – structuur zijn uitgangspunt voor het doen en laten van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur en vormen tevens het beoordelingskader.

De Raad van Toezicht laat zich waar nodig adviseren door de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2017 uit zes personen in de volgende samenstelling:

De heer drs. M.P. Angenent MPA (voorzitter)

Mevrouw mr. M.L. 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 voorzitter noch de leden van de Raad bekleden functies of nevenfuncties waardoor belangenverstrengeling met de activiteiten van de Raad van Toezicht kan optreden. Een actueel overzicht van de nevenwerkzaamheden van de Raadsleden is op de website van de stichting opgenomen.

Werkwijze

De Raad komt minimaal vier maal per jaar bij elkaar. De vergaderingen bestaan uit een besloten en een openbaar deel. Bij de tweede helft van het besloten deel sluit de directeur-bestuurder aan, evenals bij het openbare deel. 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 toezicht- en 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

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

De Raad van Toezicht kwam in 2017 zes maal (inclusief de zelfevaluatie) in vergadering bijeen. Vijf hiervan waren reguliere bijeenkomsten.

Zo besteedde de Raad in overleg met de directeur-bestuurder specifiek aandacht aan de vormgeving van een toekomstige topstructuur van de stichting, besprak zij de jaarrekening met de accountant en kwam zij met de Raad van Toezicht van Stichting Klasse bijeen om te reflecteren op het thema 'onderwijskwaliteit'. Haar zelfevaluatie over 2016 heeft de Raad begin 2017 gehouden.

Verder namen leden van de Raad deel aan een vergadering van de GMR, van de Directeurenraad en van de Regiegroep Gemeenten.

De Raad heeft in 2017 de volgende besluiten genomen:

- RvT gaat akkoord met het beleidsstuk "Topstructuur"
- RvT gaat akkoord met het "Inkoopbeleid"
- RvT gaat akkoord met kostenstijging accountants inzake extra controle bestuursverslag.
- Advies Topstructuur wordt door de RvT geaccordeerd.
- ICT Innovatieplan wordt positief beoordeeld.
- Goedkeuring bestuursverslag en jaarrekening 2016
- Goedkeuring plan van aanpak Topstructuur.

Talent Primair geeft in het kader van *corporate governance* openheid over de bruto-salariskosten van de directeur-bestuurder. Zijn salariering vindt plaats conform de CAO Bestuurders PO op salarisschaal B5, salarisnummer 9 en gaat vergezeld van een afzonderlijke kostenregeling. Op 3 april 2017 is een beoordelingsgesprek met de heer Van Brecht gevoerd.

Honorering leden Raad van Toezicht

De leden van de Raad van Toezicht zijn vrijwilligers die hun kennis op grond van hun maatschappelijke betrokkenheid inzetten om toezicht te houden op de onderwijs- en bedrijfsvoering-processen 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 30 januari 2017 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. Ook concludeerde de Raad dat de voortvarende wijze waarop ontwikkelingen in de stichting zich de laatste jaren ten positieve gekeerd hebben met zich meebrengt dat de Raad extra alert en kritisch wil zijn in haar taken als toezichthouder en op haar eigen functioneren.

Deskundigheidsbevordering

De Raad van Toezicht stimuleert de (al dan niet gezamenlijke) deelname van haar leden aan bijscholing. In 2016 heeft een inventarisatie van scholingsbehoeften van de raadsleden plaatsgevonden op grond waarvan de Raad in 2017 een scholingsplan heeft vormgegeven. Leden van de Raad van Toezicht hebben zich in 2017 verder geschoold o.a. door het volgen van symposia, zoals over 'De meerwaarde van intern toezicht' en het jaarcongres van de VTOI bezocht.

Alle leden van de Raad zijn lid van de VTOI.

Rooster van aftreden:

Naam	Datum toetreding	Datum Herbenoeming	Datum aftreding	Herbenoembaar Ja/nee	Gremium
Dhr. M. Angenent	01.06.2011	01.06.2015	01-06-2019	Nee	GO
Mw. M. Hendriks	01.06.2011	01.06.2015	01-06-2019	Nee	ABTVO
Dhr. P. Sijm	01.10.2011	01.10.2015	01.10.2019	Nee	GO
Mw. M. Daarnhouwer-Beers	11.06.2012	11.06.2016	11.06.2020	nee	GMR
Dhr. J. van der Waals	11.06.2012	11.06.2016	11.06.2020	Nee	GMR
Dhr. A. Najib	24.09.2012	24.09.2016	24.09.2020	Nee	GMR

3.2. Regiegroep Primair Onderwijs Gooi en Vechtstreek

Sinds 1 mei 2017 is de Regiegroep d.m.v. een samenwerkingsovereenkomst met de colleges van Burgemeester en wethouders van de gemeente Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Huizen, Laren, Stichtse Vecht, Weesp en Wijdmeren samen te noemen de 'deelnemende gemeenten' ontstaan.

De Regiegroep kwam in 2017 2x bijeen.

D.m.v. prestatieafspraken met de Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek wordt de kwaliteit van het onderwijs in de gaten gehouden.

Met de stichting worden in ieder geval over de volgende aspecten afspraken gemaakt.

1. Voor wat betreft de inhoud van het onderwijs van de stichting:
 - de opbrengsten van de scholen;
 - de oordelen over de kwaliteit door de onderwijsinspectie;
 - tevredenheidspeilingen onder ouders.
2. Voor wat betreft de financiën van de stichting:
 - de liquiditeit;
 - de solvabiliteit;
 - het weerstandsvermogen en de
 - risicoparagraaf.

Deelnemers regiegroep in 2017:

Bestuurlijk: mevrouw S. van Rijkom (Wijdmeren), de heer P. Eijking (Weesp), de heer L. van der Pols (Laren), de heer B. Lüken (Blaricum) de heer P. de Groene (Stichtse Vecht), mevrouw M. Verhage (Huizen), de heer H. Boland (Gooise Meren), de heer J. den Dunnen (Eemnes).

Ambtelijk: mevrouw M. de Greef, mevrouw D. Lansberg (Stichtse Vecht), de heer A. Beijen (Weesp), de heer D. Ligter (BEL), de heer J. Weijns (Wijdmeren), de heer F. de Groot (Gooise Meren).

Onderwijs: de heer J. van Brecht (directeur-bestuurder Talent Primair)

In september 2017 en na instemming van de gemeenteraad van de gemeente waarin de school waar openbaar onderwijs wordt gegeven, gevestigd is (artikel 17, lid 6 Wpo) zijn de statuten van de stichting bij de notaris gepasseerd.

3.3 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Algemeen

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Talent Primair wordt gevormd door afgevaardigden van de medezeggenschapsraden van de basisscholen van Talent Primair. Deze afvaardiging bestaat uit een ouderlid (OGMR) of een personeelslid (PGMR) vanuit de betreffende MR, maar kan ook een ouder of teamlid van de betreffende school zijn. Alle scholen zijn vertegenwoordigd in de GMR.

Bijeenkomsten

De GMR is in de eerste maanden van 2017 (schooljaar 2016-2017) vier keer bijeen geweest voor een overlegvergadering. Ook zijn er enkele bijeenkomsten geweest van de werkgroepen binnen de GMR, voorafgaand aan de GMR-vergaderingen. In de tweede helft van 2017 (schooljaar 2017-2018) heeft de GMR drie keer een overlegvergadering belegd en is een opstart-werkvergadering georganiseerd. Ook hebben de drie commissies hun werkplan besproken en een jaarplanning opgesteld. Daarnaast vond op 14 november de GMR-cursus voor startende en ervaren GMR-leden plaats, verzocht door de AOB.

Taakverdeling

De GMR heeft in geheel 2017 een voltallig Dagelijks Bestuur, bestaande uit:

- Dick Does, personeelslid van de Larense Montessorischool, is voorzitter
- Rudolph Donkers, ouderlid van de Godelindeschool, is vicevoorzitter
- Thijs Elderenbosch, ouderlid van de Hobbedob, is algemeen lid
- Carin Smits, extern notulist, is benoemd als ambtelijk secretaris en is geen stemgerechtigd lid van de GMR.

Begroting en realisatie

De GMR is in kalenderjaar 2017 binnen de geraamde begroting van €29.100 gebleven. Deze kosten worden gedragen door het bevoegd gezag (Talent Primair). Onderstaande figuur geeft het overzicht van de bestedingen van de GMR in 2017. Verreweg de grootste uitgaven deed de GMR op de post Ambtelijk Secretaris.

De GMR hecht er grote waarde aan dat alle leden zich tijdens de vergadering optimaal met de inhoud bezig kunnen houden. De ambtelijk secretaris zorgt voor een uitgebreide verslaglegging en het opstellen van de GMR-besluiten. Ook neemt ze administratieve taken uit handen van het dagelijks bestuur.

Post	Begroot 2017	Besteed	Resterend
Compensatie voor ieder personeelslid in de DB GMR	€ 10.000,00		€ 10.000,00
Scholingsbijeenkomsten/ trainingen	€ 2.500,00	€ 945,68	€ 1.554,32
Reiskosten GMR-leden	€ 1.000,00		€ 1.000,00
Eindejaarsactiviteit voor GMR-leden	€ 800,00	€ 105,00	€ 695,00
Vergaderkosten/ huur	€ 500,00	€ 156,51	€ 343,49
Adviseur inhuren bij geschil en/of meelesen GMR stukken	€ 3.000,00		€ 3.000,00
Ambtelijk secretaris	€ 10.000,00	€ 8.870,84	€ 1.129,16
Lidmaatschappen en abonnementen	€ 500,00		€ 500,00
Communicatie richting MR achterban	€ 800,00		€ 800,00
Totaal	€ 29.100,00	€ 10.078,03	€ 19.021,97

Het resterende bedrag van € 19.021,97 vloeit terug in de algemene middelen van Talent Primair.

Activiteiten

Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van het verder professionaliseren van de GMR en het optimaliseren van de informatievoorziening naar de GMR. De GMR werkt met een vierkoppig DB en drie thematische commissies. Omdat bijna de helft van de GMR-leden halverwege het schooljaar is vervangen, is het van belang ervaring op langer lopende dossiers te borgen. Verder is een GMR-cursus georganiseerd voor startende en ervaren GMR-leden.

In 2017 hebben we tweemaal overlegd met de voorzitter en enkele leden van de Raad van Toezicht. De notulen van de vergaderingen worden uitgewisseld, zodat we wederzijds op hoofdlijnen op de hoogte zijn van het reilen en zeilen.

De commissies en ad hoc-werkgroepen

Gedurende het gehele jaar waren de drie commissies actief: een Financiële commissie, een Commissie Personeel en Organisatie en een Commissie Kwaliteit van onderwijs. De GMR kan met deze commissies proactief aanhaken bij de betreffende binnenkringen van Talent Primair en kan zo in het voortraject van beleidsontwikkeling meedenken. Er zijn in september veel nieuwe GMR-leden gestart, met deels een andere achtergrond en interesse, die zich inmiddels hebben aangesloten bij een commissie.

Daarnaast is de mogelijkheid opengehouden om tijdelijke commissies of werkgroepen in het leven te roepen als de voorliggende advies- of instemmingstrajecten dit vragen. Zo was de Tijdelijke Commissie Eigenrisicodragerschap ook in de eerste helft van 2017 betrokken bij het beoordelen van de deelname aan Transvita.

Onderwerpen waarop instemming of advies is verleend

Januari 2017

- MZ-reglement (instemming)
- Invoering overlegmodel (advies)

Maart 2017

- Mobiliteitsbeleid (instemming)
- ICT-innovatieplan (advies)
- Bestuursformatieplan 2017-2018 (instemming PGMR/advies OGMR - positief, voorwaarden)
- Topstructuur bestuur en management 2016-2019 (instemming, met voorwaarden)

April 2017

- Inkoopbeleid (advies)
- MZ-statuuat (instemming)
- Vestigingsbeleid (advies ja mits, met voorwaarden)

Juni 2017

- Jaarrekening 2016 (advies, met aandachtspunten)
- Statuten Talent Primair versie 3 (advies)

Oktober 2017

- Vervangingsbeleid (instemming, met aandachtspunten)

December 2017

- Meerjarenbegroting en Begroting 2018 (positief advies)
- Risicoanalyse (positief advies, gevraagd om planning met concrete resultaten).

4. Organisatie

4.1 Juridische structuur

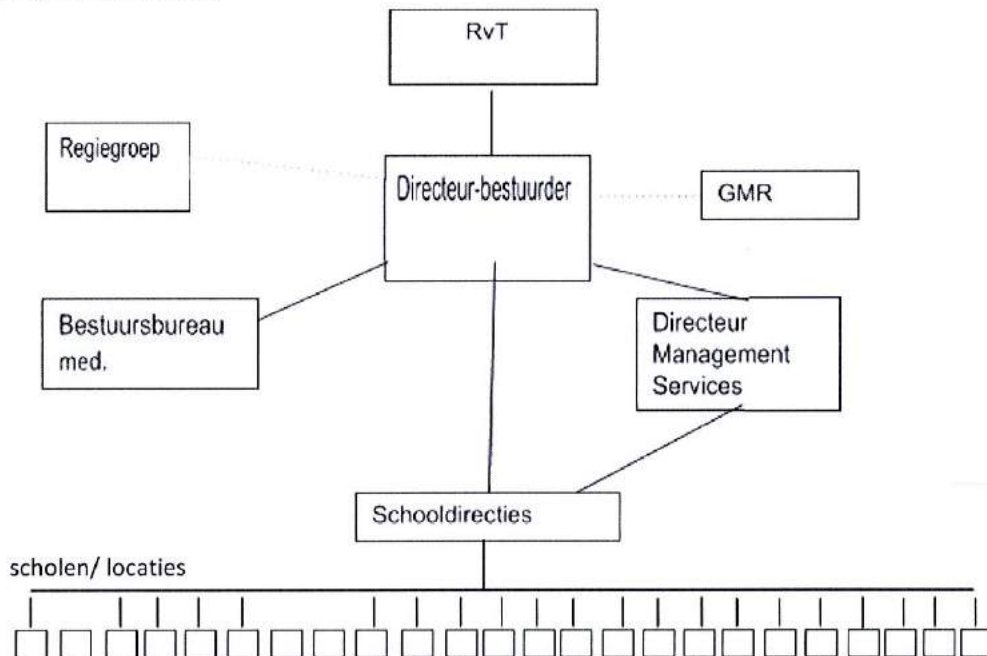
De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is vormgegeven in de Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek Onze stichting is op 1 september 2010 ontstaan door een samenvoeging van twee stichtingen. De stichting staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 32095223.

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. Organisationsstructuur

Organogram Talent Primair



RvT interne toezichthouder Raad van Toezicht
Regiegroep 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 bestuursbureau, 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 2017 stonden er 4.698 leerlingen op deze scholen ingeschreven.

Wat de onderwijsresultaten betreft voldeden in 2016 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'. OBS Blaricum heeft in januari 2017 het predicaat Excellente school 2017-2019 ontvangen.

Toezichtarrangement Onderwijsinspectie

Brinnr.	School	Locatie	Lln. aantal	Extern Toezicht
04HM	Sterrenwachter	Loosdrecht	165	Basis
04HM01	Sterrenwachter	Hilversum	107	Basis
05WK	Larense Mont.	Laren	246	Basis
05ZS	Zuidwend	Eemnes	206	Basis
06BO	Curtevenne	Kortenhoef	221	Basis
08FE	Vinkenbaan	Muiderberg	109	Basis
	PC Hooft	Muiden	63	Basis
08JZ	Dr. Maria Mont.	Huizen	326	Excellent
09JV	Tweede Mont.	Huizen	183	Basis
10BE	Graaf Floris	Loenen a.d. Vecht	229	Basis
10DA	Triangel	Weesp	226	Basis
11AY	Godelinde	Naarden	620	Basis
11NU	Comenius	Naarden	90	Basis
11OB	Gouden Kraal	Huizen	143	Basis
11UH	Hobbedob	Weesp	136	Basis
12RE	Kamperfoelie	Huizen	85	Basis
18ED	Mr. Kremer	Nederhorst d. Berg	116	Basis
18GF	Tweemaster	Nigtevecht	72	Basis
18IC	Bijvanck	Blaricum	164	Basis
18KB	OB Blaricum	Blaricum	417	Excellent
18KI	Catamaran	Loosdrecht	78	Basis
18LT	De Linde	Loosdrecht	112	Basis
18MA	Kon. Emma	Bussum	378	Basis
19JJ	De Ploeg	Laren	206	Basis

4.6. Onderwijsresultaten

18 scholen/locaties namen in 2017 deel aan de CITO eindtoets, 2 scholen namen deel aan de IEP toets en 4 scholen gebruikten de toets Route 8. In 2017 scoorde 1 school onvoldoende, 2 scholen voldoende en 21 scholen goed.

CITO eindtoets resultaten Talent Primair

	Onvoldoende(= < ondergrens LG)	Voldoende(= > ondergrens LG en < bovengrens LG)	Goed (= of > bovengrens LG)
2017: 24 scholen	1 school	2 scholen	21 scholen
2016: 24 scholen		3 scholen	21 scholen

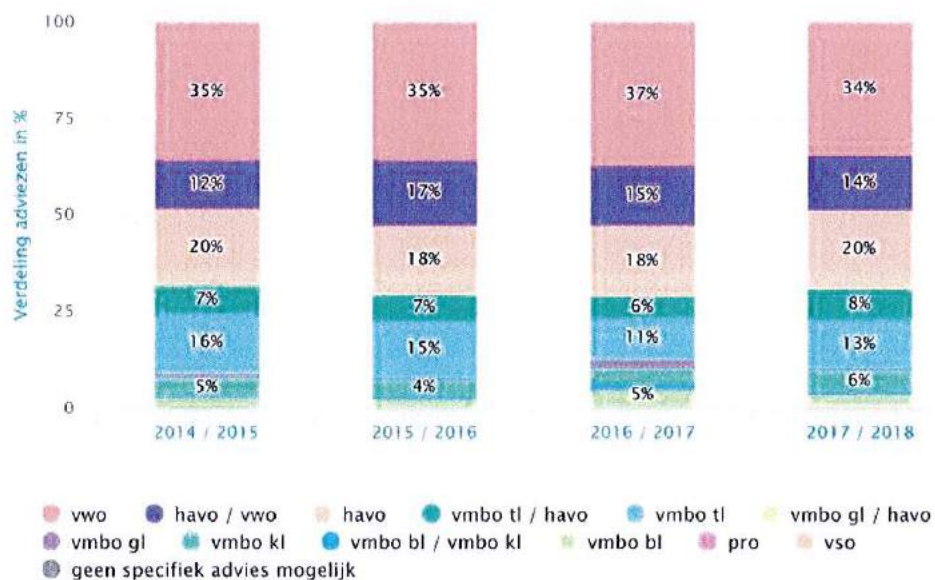
Vanaf 2015 nemen alle basisscholen de verplichte eindtoets tussen 15 april en 15 mei af. Maar zij hebben vóór 1 maart al een schooladvies gegeven. Middelbare scholen laten leerlingen op basis van dit schooladvies toe tot een van de schooltypen in het voortgezet onderwijs.

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 2016-2017 zijn de volgende adviezen gegeven:

Schooladvies per schooljaar



4.7. Klachten en klachtenafhandeling

De begrippen 'melding' en 'klacht' blijken in de praktijk door elkaar te worden gebruikt of zijn soms moeilijk van elkaar te onderscheiden. Soms loopt een melding uit op een klacht. Ook de meldcode die van toepassing is op kindermishandeling en huiselijk geweld kan verwarring van terminologie in de hand werken.

Daarnaast is de aanduiding 'officiële klacht' gangbaar, een term die over het algemeen wel eenduidig wordt gehanteerd. We hanteren deze onderscheidingen omdat ze de school en het bestuur aanwijzingen kunnen geven voor toekomstig beleid, en definiëren ze als volgt.

- We spreken over een *melding* wanneer er ongerustheid is over een situatie die anderen dan de melder betreft. De melding is gedaan aan icp, directielid of evp. De melding kan ook een adviesvraag betreffen, waarbij de melder advies vraagt voor het eigen handelen.
- We spreken over een *klacht* wanneer er sprake is van ongenoegen dat de klager zelf betreft, en dit ongenoegen is alleen nog op schoolniveau en/of bij de evp bekendgemaakt. De zaak is (nog) niet aanhangig gemaakt bij het bestuur of bij een externe instantie.
- We spreken over een *officiële klacht* wanneer de kwestie formeel aan het bestuur of aan een externe klachtencommissie wordt voorgelegd, er aangifte wordt gedaan, of de zaak voor de rechter wordt gebracht omdat men er op schoolniveau niet uitkomt.

In de verslagen van de interne contactpersonen van de scholen is in de meeste gevallen sprake van meldingen en klachten die op schoolniveau zijn afgehandeld. Daarmee is voorkomen dat zaken zijn geëscaleerd tot officiële klacht. Bij die afhandelingen werden door de interne contactpersonen interventies in handen gelegd van binnen en buiten de school aanwezige professionals, zoals leerkracht, mentor, directeur, schoolarts, maatschappelijk werk, Jeugdzorg, Veilig thuis of andere instellingen.

Er zijn in 2017 totaal 8 meldingen, 2 klachten en 1 officiële klacht geweest.

5. Personeel

Dit hoofdstuk gaat over het personeel van Talent Primair. Hier 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

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.

Per kalenderjaar 2017 is hier de functie van IB-er (Intern Begeleider) aan toegevoegd.

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 aantal personeelsleden per salarisschaal

Schaal	31-12-2016	31-12-2017
LA	263	298
LB	63	74
LC	1	1
DA	7	6
DB	10	9
DC	4	7
AB	3	2
B5	1	1
1 - 5	21	28
6 - 8	3	3
9 - 14	3	3
Totaal	379	432

Leeftijd en geslacht

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

Er werken veel vrouwen in het basisonderwijs. Dat geldt ook voor Talent Primair, 84% van alle medewerkers van onze stichting is een vrouw. In de totale opbouw van ons personeelsbestand zien we naar leeftijdscategorie het volgende beeld:

Leeftijdscategorie	Totaal
15 – 25	7
25 – 35	82
35 – 45	89
45 – 55	107
55 – 65	141
65 - >	6
Totaal	432

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 loopt Talent Primair iets voor op 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 1-10-2017	School	GGL 1-10-2017
Tweemaster	34,69	Mr. Kremer	43,81
Hobbedob	37,96	Catamaran	41,70
Zuidwend	40,00	De Ploeg	43,02
Triangel	36,10	Godelinde	43,44
OB Blaricum	39,01	Comenius	44,31
Sterrenwachter	41,49	Curtevenne	45,12
Vinkenbaan	38,15	Gouden Kraal	45,38
Kamperfoelie	40,99	2e Mont.	43,88
Graaf Floris	42,85	Bijvanck	46,12
Dr. Maria Mont.	42,96	Kon. Emma	44,66
Larense Mont.	43,06	De Linde	45,37

Gemiddelde gewogen leeftijd Talent Primair = 42,00
Landelijke gemiddelde = 40,40

5.2. Ziekteverzuim

Het gemiddelde verzuim van Talent Primair gedurende 2017 is : 4,8 %. Het landelijke verzuimpercentage voor 2016 is 6,2 % (voor 2017 is dit nog niet gepubliceerd).

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

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. In 2017 is het vervangingsbeleid geschreven waarin het eigenrisicodragerschap is opgenomen en uitgewerkt. Vanaf 1 januari 2018 wordt dit verder in werking gezet.

5.3 Prognose leerlingenaantallen

De prognoses leerlingenaantallen voor de komende jaren stabiliseren, vanaf 2019 verwachten wij zelfs een lichte stijging.

De verwachte leerlingenaantallen zien er als volgt uit:

		2016	2017	2018	2019	2020
04HM-C1	Sterrenwachter L'drecht	150	165	175	180	182
04HM-C2	Sterrenwachter H'sum	119	107	105	105	105
05WK	Larense Montessori	235	246	230	237	232
05ZS	Zuidwend	208	206	198	198	200
06BO	Curtevenne	221	221	208	200	200
08FE-C1	Vinkenbaan de	113	109	102	100	100
08FE-C2	PC Hooft	63	63	62	75	100
08JZ	Dr. Maria Montessori	324	326	320	320	320
09JV-C1	2e Montessori	194	183	192	190	190
11OB	Gouden Kraal	150	143	145	150	153
10BE	Graaf Floris	237	229	230	230	230
10DA	Triangel	227	226	229	225	225
11AY	Godelinde	630	620	620	620	620
11NU	Comenius	119	90	91	88	85
11UH	Hobbedob	128	136	138	140	130
12RE	Kamperfoelie	91	85	93	100	110
18ED	Meester Kremer	119	116	115	118	110
18GF	Tweemaster	76	72	78	76	76
18IC	Bijvanck	151	164	165	165	170
18KB	Blaricum	401	417	416	416	416
18KI	Catamaran	78	78	78	75	74
18LT	Linde	110	112	110	106	103
18MA	Koningin Emma	376	378	380	385	385
19JJ	Ploeg	207	206	205	203	203
		4727	4698	4685	4702	4719

De jaren 2016 t/m 2017 zijn werkelijke aantallen en 2018 t/m 2020 zijn prognoses.

5.4 Nieuwe Ontwikkelingen

In het afgelopen jaar hebben we al veel stappen gezet in het verder 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 ontwikkelijnen: betere verbinding van school en omgeving, gezonde kinderen die meer bewegen, doorgaande leerlijnen PO-VO.

We zijn in het afgelopen jaar bezig geweest om het beleid verder vorm te geven of uit te bouwen. Naast dat we een eigen vervangingspool hebben en ons hebben aangesloten bij een bovenbestuurlijke vervangingspool, ligt er nu een vervangingsbeleid die de stap gaat maken naar eigenrisicodragerschap. Dit betekent dat we niet meer gekoppeld zijn aan het vervangingsfonds, maar dat we de kosten van de vervanging gezamenlijk gaan dragen. Deze stap maakt dat we ons meer bewust gaan worden van de vervanging van zieke leerkrachten en hoe we dit zo goed mogelijk kunnen gaan doen.

Vorig jaar werden we geconfronteerd met de Wet Werk en Zekerheid waarin geregeld werd dat er maar 6 maal vervangen mocht worden en daarna had iemand recht op een vast dienstverband. Nu staat deze wet weer helemaal op losse schroeven en wachten we op het moment dat dit weer wordt teruggedraaid.

We beginnen de krapte op de arbeidsmarkt te merken. Vooral als het gaat om het vervanging van ziekte en ander verlof. Naar verwachting neemt dit tekort aan leerkrachten toe in de komende jaren en gaan we ook problemen krijgen met het invullen van reguliere vacatures. De komende periode zal dus vooral in het teken gaan staan van het naar binnen halen van goede gekwalificeerde leerkrachten. We zijn ons al aan het richten op werving en selectie, zowel op het proces, de procedure als ook op de zichtbaarheid en de presentatie. We gaan ons richten op zij-instroom, begeleiding van stagiaires en deze aan ons binden. En interne mobiliteit blijft een belangrijk onderwerp, zodat leerkracht niet naar elders vertrekken, maar intern een andere werkplek zoeken. Het blijven werken aan een goede werkgever zijn is hierbij essentieel. In het volgende bestuursverslag worden de resultaten hiervan kenbaar gemaakt.

6. Financiën

De in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening 2017 is opgesteld door Dyade Utrecht. Deze jaarrekening is gecontroleerd door accountantskantoor EY.

6.1 Financieel beleid

Het jaar 2017 wordt wederom met een positief jaarresultaat afgesloten. De positieve ontwikkeling van de rentabiliteit in de afgelopen jaren heeft bijgedragen aan een structurele verbetering van onze vermogenspositie. Ons weerstandsvermogen voor 2017 is 13.3 %. 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. Voor de komende jaren 2018 t/m 2021 begroten we dan ook zonder een positief exploitatieresultaat. In de komende jaren verwachten wij op basis van de laatste prognoses een geringere terugloop van het aantal IIn, dit in tegenstelling tot eerdere prognoses. Deels is dit te danken aan de toestroom van nieuwe IIn in Weesp en Muiden. Volgens de meest recente gemeentelijke opheffingsnormen zijn we, vooralsnog, niet verplicht om 1 brinnr in te leveren. Overigens leidt de omvang van de bestaande kleine scholen wel tot een extra druk op de beschikbare financiële middelen van de stichting.

Financiële beleidsplan

In het financiële beleidsplan 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.

Schoolse reserves

Over de afgelopen jaren hebben een aantal scholen extra reserves opgebouwd. In overleg met de scholen willen we hiervan de omvang gaan maximaliseren. Een opbouw van de reserve per school ad 5% van de rijksinkomsten achten wij voldoende, het meerdere dient de school op de middellange termijn alsnog in te zetten voor extra personeel en/of aanvullende investeringen in activa, huisvesting etc. Enkele scholen met een negatieve reserve hebben een taakstellende opdracht gekregen om de ontstane tekorten in te gaan lopen in de komende jaren.

Risicoanalyse

In 2017 hebben we een nieuwe risicoanalyse opgesteld.

In goed overleg met onze stakeholders hebben we de bestaande risico's zo goed mogelijk in beeld gebracht. Gebleken is dat met name in het domein 'onderwijs en identiteit' en ICT de risico's hier nog extra aandacht verdienen. Inmiddels hebben we aangegeven hoe we deze risico's willen gaan oplossen c.q. beheersen. Een groot knelpunt blijft echter de werving van nieuwe personeel. Inmiddels hebben we hiervoor een 'plan de campagne' opgesteld.

Huisvestingsplan

In 2017 is dit plan opgesteld. In dit plan is naast het grote onderhoud ook gekeken naar de kwaliteit van de gebouwen, toekomstige ruimtebehoefte en de inzet van energetische zaken, zowel voor de bestaande als de nieuwe gebouwen, voor de komende jaren. In dit beleidsplan zijn we voornemens om in de komende jaren ruim 9 ton te gaan investeren in klimaat en energiebeheersing.

6.2 Exploitatieresultaat: realisatie 2017 en begroting

	Realisatie	Begroot	Verschil
	2017	2017	
Baten			
Rijksbijdragen OCW	24.967.590	24.336.115	631.475
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	191.011	164.814	26.197
Overige baten	959.738	635.337	324.401
Totaal baten	26.118.339	25.136.266	982.073
Lasten			
Personeelslasten	20.209.652	20.599.752	-390.100
Afschrijvingen	518.108	513.161	4.947
Huisvestingslasten	2.397.974	2.267.368	130.606
Overige lasten	2.190.564	1.782.474	408.090
Totaal lasten	25.316.298	25.162.755	153.543
Saldo baten en lasten	802.041	-26.489	828.530
Financiële baten en lasten	10.189	26.489	-16.300
Resultaat	812.230	0	812.230

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

- Hogere inkomsten	€	982.073
- Hogere lasten	€	- 153.543
- Afname van de financiële baten	€	- 16.300

Toename van het resultaat

€ 812.230

6.3 Toelichting op de balans activa

Activa	12/31/2017	12/31/2016	Vershil
Gebouwen en terreinen	93.088	92.004	1.084
Overige materiële activa	2.498.298	2.565.053	-66.755
Financiële vaste activa		31.950	-31.950
Vaste Activa	2.591.386	2.689.007	-97.621
Vorderingen	2.155.885	1.684.460	471.425
Liquide middelen	6.797.559	6.091.737	705.822
Vlottende activa	8.953.444	7.776.197	1.177.247
Totaal balans	11.544.830	10.465.204	1.079.626

Vaste activa

Ten opzichte van 2016 zijn de mutaties als volgt:

- toename gebouwen & terreinen:	€	1.084
- afname overige materiële activa: leermiddelen, ICT, meubilair en overige apparaten:	€	-66.755
- aflossing waarborgsommen ICT/Snappet:	€	-31.950

Afname € -97.621

Specificatie vorderingen balans

	2017	2016	verschil
Debiteuren	178.074	168.721	9.353
OCW	1.243.985	1.271.478	-27.493
Overige	733.826	244.261	489.565
	2.155.885	1.684.460	471.425

Totale toename van de uitstaande vorderingen is € 471.425 Dit is voornamelijk tot stand gekomen door een toename in de overige vordering ad € 489.565: overlopende activa ad.1.192,- en een toename vorderingen gemeenten, voorfinanciering verbouw c.q. nieuwbouw en diversen € 488.373.

Liquide middelen: staat herkomst en bestedingen naar kasstroom activiteiten (operationele, investeringen en financiering)

Staat herkomst en bestedingen	2017	2016	mutaties
Resultaat (ex financiële baten)	802.041	691.145	110.896
Afschrijvingen	518.108	489.125	28.983
Mutaties voorzieningen	22.129	349.853	-327.724
Vorderingen	-471.425	-90.010	-381.415
Kortlopende schulden	306.388	67.095	239.293
Ontvangen interest	10.189	24.100	-13.911
Betaalde bankkosten		-4.688	4.688
Kasstroom uit operationele activiteiten	1.187.430	1.526.620	-339.190
Investeringen in materiële vaste activa	-452.437	-539.718	87.281
Overige investeringen in financiële vaste activa	31.950		31.950
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-420.487	-539.718	119.231
			0
Investeringssubsidies		105.253	-105.253
Aflossing langlopende schulden	-61.121	-32.646	-28.475
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-61.121	72.607	-133.728
			0
			0
			0
Jaarlijkse kasstromen	705.822	1.059.509	-353.687
Stand liquide middelen per 1-1	6.091.737	5.032.228	1.059.509
Jaarlijkse kasstromen	705.822	1.059.509	-353.687
Saldo balans per ultimo	6.797.559	6.091.737	705.822

We zien per saldo een afname van de jaarlijkse kasstroom mutaties 2017<>2016 ad € -/353.687-
Echter de totale kasstroom over 2017 blijft positief ad € 705.822.

Toelichtingen op de balans passiva

Passiva	12/31/2017	12/31/2016	Vershil
<i>Algemene reserve</i>	5.040.723	4.203.319	837.404
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>	565.026	590.201	-25.175
<i>Bestemmingsreserve (privaat)</i>	315.106	315.106	0
Eigen vermogen	5.920.855	5.108.626	812.229
Voorzieningen	2.159.447	2.137.317	22.130
Langlopende schulden	324.793	385.914	-61.121
Kortlopende schulden	3.139.735	2.833.347	306.388
Totaal balans	11.544.830	10.465.204	1.079.626

Opbouw reserves scholen per ultimo 2017

Toelichting

Reserves scholen	t/m 2016	mutatie 2017	per ultimo 2017	rijks-inkomsten	rijksink*5%	surplus reserve
Comenius	29.055	2.227	31.282	489.648	24.482	6.800
Zuidwend	42.241	44.890	87.131	737.951	36.898	50.233
OBB	-2.218	-52.557	-54.775	1.362.541	68.127	-122.902
LMS	51.310	44.146	95.456	853.207	42.660	52.796
Tweemaster	-48.599	-11.549	-60.148	345.977	17.299	-77.447
Linde	5.604	-13.463	-7.859	526.893	26.345	-34.204
GK	63.773	4.324	68.097	649.711	32.486	35.611
Sterrenwachter H.	-86.284	-17.544	-103.828	487.375	24.369	-128.197
Hobbedob	59.885	21.779	81.664	494.610	24.731	56.934
Vinkenbaan/PC	47.024	-30.350	16.674	769.694	38.485	-21.811
Godelinde	170.658	32.466	203.124	2.383.171	119.159	83.965
Catamaran	-38.035	6.459	-31.576	353.424	17.671	-49.247
Meester Kremer	72.004	8.802	80.806	560.328	28.016	52.790
Graaf Floris	80.777	44.840	125.617	904.619	45.231	80.386
Bijvanck	95.785	-14.439	81.346	641.726	32.086	49.260
Ploeg	61.196	36.645	97.841	805.480	40.274	57.567
Curtevenne	70.524	57.905	128.429	869.192	43.460	84.969
Kamperfoelie	43.163	3.839	47.002	500.080	25.004	21.998
DMS	85.589	23.408	108.997	1.191.037	59.552	49.445
Triangel	145.991	44.594	190.585	821.013	41.051	149.534
2e Monte.	101.158	62.327	163.485	795.794	39.790	123.695
Kon. Emma	114.987	-53.162	61.825	1.476.646	73.832	-12.007
Sterrenwachter L.	63.143	46.376	109.519	570.522	28.526	80.993
Totaal	1.228.731	291.963	1.520.694	18.590.639	929.532	591.162

Toelichting

Het saldo van de opgebouwde schoolreserves bedraagt per ultimo 2017: € 1.520.694

Gewenst is echter een opbouw met maximaal 5% van de rijksinkomsten scholen: € 929.532

Saldo surplus € **591.162**

De op te bouwen reserve wordt per school gemaximaliseerd tot 5% van de jaarlijkse rijksinkomsten. Scholen met een substantieel surplus dienen deze gelden in de komende 3 jaren alsnog te besteden aan:

- extra inzet personeel
- aanvullende investeringen in activa (leermiddelen, ICT, meubilair) en/of huisvesting.

Noot

Opnames vanuit de schoolreserves, mogen alleen gedaan worden na toestemming van de directeur-bestuurder. Mede vanuit eigen kracht en met solidariteit van de stichting dient een negatieve reserve van een school binnen 3 jaar te worden teruggebracht naar een positief saldo.

De huidige financiële kaders omtrent de omvang en de opnames van de reserves zijn opgenomen in het financiële beleidsplan.

Voorzieningen

Voorzieningen	1/1/2017	dotatie	onttrekking	*vrijval	12/31/2017
Jubilea	476.889		44.004	162.600	270.285
Professionalisering		78.200			78.200
Transitievergoedingen	155.000				155.000
Groot onderhoud	1.505.428	744.178	593.644		1.655.962
Totaal	2.137.317	822.378	637.648	162.600	2.159.447

**Vrijval jubilea ad 162.600,- door een bijstelling van de gemiddelde vertrekkers, nu gebaseerd op een landelijke benchmark

Toelichting

De totale voorziening is toegenomen met 22.130,- per ultimo 2017

De opgebouwde personele voorziening ad 1,55 ton heeft betrekking op betalingen aan voorziene transitievergoedingen voor enkele werknemers. Voor de scholing van onze directeurs is een bedrag ad 78.200,- voor 'professionalisering' opgenomen.

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.

Solvabiliteit	2017	2016	Vershil
Eigen vermogen	5.920.855	5.108.626	812.229
Voorzieningen	2.159.447	2.137.317	22.130
Totaal vermogen	11.544.830	10.465.204	1.079.626
1e Solvabiliteit excl. voorziening	51,29%	48,82%	2,47
2e Solvabiliteit incl. voorziening	70,0%	69,2%	0,75

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

Liquiditeit

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 2,85 geeft aan dat de vorderingen en de liquide middelen bijna 3* keer zo groot zijn t.o.v. de kortlopende schuld, hetgeen dus ruim voldoende is.

	2017	2016	Vershil
Vorderingen	2.155.885	1.684.460	471.425
Liquide middelen	6.797.559	6.091.737	705.822
Kortlopende schulden	3.139.735	2.833.347	306.388
Liquiditeit	2,85	2,74	0,11

Weerstandsvermogen

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

	2017	2016	Vershil
Eigen Vermogen	5.920.855	5.108.626	812.229
Materiële vaste activa	2.591.386	2.657.057	-65.671
Rijksbijdrage OCW	24.967.590	24.717.335	250.255
Weerstandsvermogen	13,34%	9,92%	3,42%

Het weerstandsvermogen van Talent Primair is in 2017 gestegen naar 13,34 %. Landelijk ligt de norm tussen de 5 à 20%. De hoogte van het na te streven weerstandsvermogen is mede afhankelijk van de gewenste dekking op de toekomstige risico's. Hierbij verwijzen wij naar de risicoparagraaf in de meerjarenbegroting. 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 minimaal 10%. In 2017 is onze integrale risico analyse (stichtingsbreed) opnieuw uitgevoerd.

6.5 Treasuryverslag

Het treasurybeleid vindt plaats binnen het kader van de regeling beleggen, lenen en derivaten van OCW 2016. De aanwezige 'overtollige' kasmiddelen worden thans weggezet op deposito's ad +/- 0 - 0.5%.

6.6 Analyse van het resultaat

Inkomsten en begroting 2017

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Afwijking	In%
Baten				
Rijksbijdragen OCW	24.967.590	24.336.115	631.475	2,59
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	191.011	164.814	26.197	15,9
Overige baten	959.738	635.337	324.401	51,1
Totaal baten	26.118.339	25.136.266	982.073	3,91

De gerealiseerde inkomsten 2017 zijn 3,91% hoger uitgevallen dan is begroot. Deze toename laat zich als volgt verklaren:

Rijk: deelbudgetten	realisatie	begroot	verschil
Reguliere salaris inkomsten	17.134.902	16.769.584	365.318
Personeel en arbeidsmarktbeleid	2.751.967	2.652.944	99.023
Prestatiebox	873.249	714.228	159.021
Samenwerkingsverband UNITA+PW	598.884	609.897	-11.013
Materiële vergoedingen	3.608.588	3.589.462	19.126
Totaal rijk	24.967.590	24.336.115	631.475
Overige baten			
Aanvullende zorggelden rugzak In, Visio/Auris	76.756	20.000	56.756
Verhuur	412.610	388.128	24.482
Ouderbijdragen	171.309	68.000	103.309
Detacheringen	50.600	62.251	-11.651
Diversen *	248.463	96.958	151.505
Totaal overige	959.738	635.337	324.401

Noot* Inclusief teruggave loonbelastingen 2010-2011 ad. € 49.873.

Toelichting uitgaven

	Realisatie	Begroting	Afwijking	In%
	2017	2017		
Lasten				
Personeelslasten	20.209.652	20.599.752	-390.100	-1,9
Afschrijvingen	518.108	513.161	4.947	1,0
Huisvestingslasten	2.397.974	2.267.369	130.605	5,8
Overige lasten	2.190.564	1.782.474	408.090	22,9
Totaal lasten	25.316.298	25.162.756	153.542	0,6

De totale lasten zijn met € 153.542 gestegen t.o.v. de begroting.

Personele lasten

De totale salariskosten zijn met € 390.100 lager uitgevallen dan begroot.

	2017 realisatie	2017 begroot	verschil
Directe salarissen	19.634.561	19.831.621	-197.060
Dotaties voorzieningen	-84.399		-84.399
Indirecte salarissen	659.490	768.131	-108.641
Totale salariskosten	20.209.652	20.599.752	-390.100

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 4.947 hoger dan begroot.

Huisvestingslasten

Ten opzichte van de begroting zijn de huisvestingslasten gestegen met € 130.605 (zie specificatie paragraaf 4.3.) Grotendeels is deze stijging ontstaan door eenmalige leges gelden verbouwing en bouwadviezen voor de nieuwbouw van de Godelinde.

Huisvestingsratio

	2017	2016	Vershil
Huisvestingslasten	2.397.974	2.317.378	80.596
Afschrijving gebouwen en terreinen	7.582	7.655	-73
Totale huisvestingslasten	2.405.556	2.325.033	80.523
Totale lasten	25.316.298	25.066.604	249.694
Huisvestingslasten in % totale lasten	9,50	9,28	0,23

We zien in 2017 een lichte stijging ad 0.23% t.o.v. 2016.

Overige lasten

Overige lasten	realisatie	begroting	verschil
	2017	2017	
Admin. en beheer	382.975	397.661	-14.686
Inventaris en apparatuur	28.178	20.119	8.059
Leer en hulpmiddelen	838.187	697.971	140.216
Algemene lasten	941.224	666.723	274.501
Totaal overige lasten	2.190.564	1.782.474	408.090

De totale overige lasten zijn met € 408.090 gestegen t.o.v. de begroting. In de onderstaande tabel is opgenomen een specificatie van de algemene kosten van € 941.224,-

Specificatie van de algemene lasten

	realisatie 2017	begroting 2017
Abonn./lectuur/tijdschriften	30.110	30.431
Reproductiekosten/Drukwerk	284.547	209.172
Werving/ Advertentiekosten	9.799	0
Toetsen en testen	35.934	36.210
Culturele vorming	108.106	101.047
Kosten bijzondere activiteiten	74.257	53.000
Kantinekosten	39.113	40.407
Tussen-/Naschoolse opvang	180	4.100
Kosten t.b.v. ouderbijdragen	46.475	3.000
Kosten (G)MR/ OR	20.817	13.251
Algemene kosten	105.386	82.862
Contributies	21.399	20.000
Verzekeringen	13.736	13.100
Representatiekosten	91.467	45.144
Kosten Public Relations	59.898	15.000
Totaal	941.224	666.723

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 in de komende jaren 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.

Vorbereiding, 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 daarboven. 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. Veel van de doelstellingen van ons meerjarenbeleid zijn gerealiseerd. Aan enkele werken we nog volop. In de periode 2018-2019 inventariseren we de doelen die we voor de nieuwe beleidsperiode 2019-2023 willen gaan vaststellen.

Financieel meerjarenbeleid

In deze meerjarenbegroting 2018-2021 begroten we zonder een exploitatieoverschot. Thans achten we ons weerstandsvermogen voldoende om de meeste risico's op te vangen. Talent Primair neemt m.i.v. 1 januari 2018 afscheid van het Vervangingsfonds en wordt eigenrisicodragers. We vinden dat de huidige reserves voldoende zijn om dit risico zelf te gaan dragen. De stichting is voornemens om in de komende jaren meer te gaan investeren in klimaats- en energie verbeteringen in de scholen (zie het huisvestingsplan 2017).

Ondanks de komende leerlingen dalingen zetten we ons maximaal in voor zoveel mogelijke handen voor de klas. We verwachten dan ook dat de scholen, bij de allocatie van de budgetten voor de komende jaren, hier maximaal op zullen inzetten.

7.2. Meerjarenbegroting

Jaarbegrotingen	2018	2019	2020	2021
Rijksbijdragen OCW	24.291.749	24.094.618	23.807.498	23.603.492
Gemeenten	195.000	100.000	100.000	100.000
Overige	666.387	636.977	569.534	548.234
Totaal baten	25.153.136	24.831.595	24.477.032	24.251.726
Directe personele lasten	19.719.535	19.535.249	19.240.882	19.083.122
Indirecte personele lasten	736.575	715.000	715.000	715.000
Onvoorzien	0	0	0	0
Totale personele lasten	20.456.110	20.250.249	19.955.882	19.798.122
Afschrijvingen	613.285	610.773	592.381	529.074
Huisvestingslasten	2.306.655	2.284.955	2.284.755	2.285.755
Leermiddelen / ICT	765.135	763.460	753.960	750.460
Overige lasten	1.032.546	943.408	909.108	904.608
Totale materiële lasten	4.717.621	4.602.596	4.540.204	4.469.897
Totaal lasten	25.173.731	24.852.845	24.496.086	24.268.019
Saldo baten en lasten	-20.596	-21.250	-19.054	-16.293
Financiële baten	20.596	21.250	19.054	16.293
Resultaat	0	0	0	0

7.3. Personele bezetting in FTE

Personele bezetting in FTE gedurende 2017	Werkelijk 2017	Begroting '18	Begroting '19	Begroting '20
Management / Directie	21,90	22,00	21,50	21,00
Onderwijzend personeel	258,00	254,93	250,11	243,55
Overige medewerkers	19,30	19,00	19,00	19,00
Directe inzet	299,20	295,93	290,61	283,55
Inzet ter vervanging via Vervangingsfonds (wordt miv 2018 ERD)	11,80	12,00	12,00	12,00
Totale inzet *	311,00	307,93	302,61	295,55

Noot*.

Extra inkomsten niet meegenomen in bovenstaande tabel:

2018: werkdrukvermindering etc: 3,5 ton

2019: werkdrukvermindering 7,3 ton

2020: werkdrukvermindering 7,3 ton

7.4. Ontwikkeling van de meerjarenbalansen

	<i>realisatie</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>
B/L	2017	2018	2019	2020
MVA	2.591.386	2.623.425	2.595.110	2.386.152
Vorderingen	2.155.885	1.700.000	1.700.000	1.700.000
Liquide middelen	6.797.559	6.892.339	7.050.409	6.487.655
TOTAAL ACTIVA	11.544.830	11.215.764	11.345.519	10.573.807
Eigen vermogen	5.920.855	5.920.855	5.920.855	5.920.855
Voorzieningen	2.159.447	2.136.909	2.291.664	1.544.952
Langlopende schuld	324.793	258.000	233.000	208.000
Kortlopende schuld	3.139.735	2.900.000	2.900.000	2.900.000
TOTAAL PASSIVA	11.544.830	11.215.764	11.345.519	10.573.807

Groot onderhoud.

In het jaar 2020 verwachten we extra onttrekking uit de voorziening groot onderhoud.
(Vervanging installaties etc. conform het meerjaren onderhoudsplan)

Langlopende lening en extra aflossing.

De openstaande schuld aan de gemeente Weesp wordt in 2018 afgelost

8. Risicoparagraaf

In 2017 is er een nieuwe risicoanalyse opgesteld in samenwerking met de schooldirecteuren en overige belanghebbenden. In dit actuele beleidsdocument is vastgesteld dat het aantal risico's ten opzichte van de vorige analyse van 2013, aanzienlijk is verminderd. Het gaat hierbij om de risico's voor de domeinen: onderwijs en identiteit, bestuur en organisatie, financiën, huisvesting, ICT en facilitair. Talent Primair heeft inmiddels hiervoor een weerstandsvermogen opgebouwd. Desondanks blijven er restrisico's over die een mogelijke financiële impact kunnen hebben. Op basis van een 'globale inschatting' hebben we nader vastgesteld of de totale som van deze risico's in voldoende mate zijn afgedekt door ons weerstandsvermogen.

Huisvesting meerjarenonderhoudsplan (MOP)

Risico: geen voldoende dekking door verkeerde constructies gebouwen, onzichtbare gebreken en mogelijk te lage dotaties voorziening groot onderhoud. Beheersing: de MOP wordt om de 4 jaar geactualiseerd, wordt in 2018 opnieuw opgesteld. Financiële impact: 10- 20% van de jaarlijkse dotaties: € 50.000 – € 150.000.

ICT

Risico: ICT infrastructuur wordt nog niet overal optimaal gebruikt, te weinig kennis van ICT op sommige scholen. Enkele scholen hebben onvoldoende inzicht in te de verwachten kosten van het ICT-gebruik.

Financiële impact afwijking op het jaarbudget ICT 5-10%, budget € 800.000: €40.000 - € 80.000.

Personeel

Risico: hogere kosten eigenrisicodragerschap (ERD) t.o.v. het Vervangingsfonds, arbeidsconflicten & transitie vergoedingen, nabetalingen Participatiefonds na ontslag, vervanging directeuren en deels hogere kosten inhuur interim, arbeidsschaarste nieuw personeel en mogelijk hogere kosten, opschalen lonen & functiemix: financiële impact: € 200.000 - € 500.000.

Inkoopbeleid

In samenwerking met Contractables is het inkoopbeleid aangepast op de Europese aanbestedingen. Afgerond zijn de aanbesteding kopieerkosten aan Toshiba en leermiddelen aan de Rolf-groep. Begin 2018 afronding schoonmaakkosten en aanschaf ICT (devices en digi screens). Overigens is onze energie al Europees aanbesteed (DVEP en Eneco).

Inkomsten

Inkomsten risico korte termijn: verkeerde inschatting door opgave van te hoge leerlingenaantallen, beheersing door de financiering te laten lopen via (T-1), lees actueel kalenderjaar is financiering op basis van gerealiseerde leerlingenaantallen.

Inkomsten risico op de middellange termijn: school gaat uit van te gunstige leerlingenaantallen voor de komende jaren, beheersing, dekking via de eigen schoolse reserve, echter enkele scholen hebben een negatieve reserve.

Meerjarenbegroting

Inschattingsfouten scholen bij het opstellen van het eigen schoolse formatieplan en materiële begroting.

Risico omvang bovenstaande is:

te lage personele lasten 0.5 à 1% van de jaarlijkse directe salariskosten: € 100.000 - € 200.000

te lage materiële lasten, ex dotatie zie bovenstaande: € 50.000 - € 150.000

Samenvatting omvang risico's:

Aanwezige risico's	ondergrens	bovengrens
Huisvesting	50.000	150.000
ICT	40.000	80.000
Personeel	200.000	500.000
Begrotingsrisico	150.000	350.000
Totale inschatting risico's	440.000	1.080.000

De door ons ingeschatte gemiddelde huidige risico's bedragen € 760.000.
Het totale aanwezige kapitaal minus privaat vermogen en gebouwen is € 11.136.636

Benodigde kapitaal

Voor de instandhouding van materiële activa is nodig € 3.209.018. en voor de reguliere transacties € 3.139.735 en ter afdekking van de bovenstaande risico € 760.000. Het aanwezige kapitaal is dus ruim voldoende om om alle risico's maximaal af te dekken.

JAARREKENING

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

Activa en passiva, met uitzondering van het vermogen, 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.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur.

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	5	20	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

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten. Vorderingen worden gewaardeerd tegen de actuele waarde, indien deze op de balansdatum lager is dan de verkrijgingsprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves.

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

Omschrijving	Doel	EUR
- Reserve Personeels- en	Personele doeleinden	482.496
- Reserve nulmeting	afschrijvingskosten	82.530
- Algemene reserve privaat		315.106

Voorzieningen

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

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. Voor de berekening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt.

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde van de voor de afwikkeling van de voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven. De opgebouwde voorziening betreft een personele voorziening welke betrekking heeft op betalingen aan voorziene transitievergoedingen voor enkele werknemers.

Langlopende schulden

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

Onder deze post valt onder meer vooruitontvangen investeringssubsidies. Deze subsidies moeten 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.

Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen Staat van Baten en lasten

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

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

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

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

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Personeelsbeloningen

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

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

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

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

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2017 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2017 104,40%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.
Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

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

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

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

BALANS PER 31 DECEMBER 2017
- na verwerking resultaatbestemming -

		31-12-2017		31-12-2016	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
1.1	Vaste activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	2.591.386		2.657.057	
1.1.3	Financiële vaste activa	-		31.950	
	<i>Totaal vaste activa</i>		<u>2.591.386</u>		<u>2.689.007</u>
1.2	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen	2.155.885		1.684.460	
1.2.4	Liquide middelen	6.797.559		6.091.737	
	<i>Totaal vlottende activa</i>		<u>8.953.444</u>		<u>7.776.197</u>
	TOTAAL ACTIVA		<u>11.544.830</u>		<u>10.465.204</u>
2	PASSIVA				
2.1	Eigen vermogen	5.920.855		5.108.626	
2.2	Voorzieningen	2.159.447		2.137.317	
2.3	Langlopende schulden	324.793		385.914	
2.4	Kortlopende schulden	3.139.735		2.833.347	
	TOTAAL PASSIVA		<u>11.544.830</u>		<u>10.465.204</u>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2017

	2017		Begroot 2017		2016	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	24.967.590		24.336.115		24.717.335	
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	191.011		164.814		264.210	
3.5 Overige baten	959.738		635.337		776.204	
<i>Totaal baten</i>		<u>26.118.339</u>		<u>25.136.266</u>		<u>25.757.749</u>
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	20.209.652		20.599.752		20.242.008	
4.2 Afschrijvingen	518.108		513.161		489.125	
4.3 Huisvestingslasten	2.397.974		2.267.369		2.317.378	
4.4 Overige lasten	2.190.564		1.782.474		2.018.093	
<i>Totaal lasten</i>		<u>25.316.298</u>		<u>25.162.756</u>		<u>25.066.604</u>
<i>Saldo baten en lasten *</i>		<u>802.041</u>		<u>-26.490</u>		<u>691.145</u>
6 Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	10.189		26.490		24.100	
6.2 Financiële lasten	-		-		4.688	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		<u>10.189</u>		<u>26.490</u>		<u>19.412</u>
Totaal resultaat		<u><u>812.230</u></u>		<u><u>-</u></u>		<u><u>710.557</u></u>

*(- is negatief)

Bestemming van het resultaat

Een bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten.

KASSTROOMOVERZICHT 2017

Ref.	2017		2016		
	€	€	€	€	
Kasstroom uit operationele activiteiten					
		802.041		691.145	
<i>Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>					
- Afschrijvingen	4.2	518.108		489.125	
- Mutaties voorzieningen	2.2	22.129		349.853	
Totaal van aanpassingen voor aansluiting met het bedrijfsresultaat		540.237		838.978	
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>					
- Vorderingen	1.2.2	-471.425		-90.010	
- Kortlopende schulden	2.4	306.388		67.095	
Totaal van aanpassingen in werkkapitaal		-165.037		-22.915	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.177.241		1.507.208	
Ontvangen interest	6.1.1	10.189		24.100	
Betaalde interest	6.2.1	-		4.688	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.187.430		1.526.620	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investeringen in materiële vaste activa	1.1.2	-452.437		-539.718	
Overige desinvesteringen in financiële vaste activa	1.1.3	31.950		-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-420.487		-539.718	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Nieuw opgenomen leningen	2.3	-		105.253	
Aflossing langlopende schulden	2.3	-61.121		-32.646	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-61.121		72.607	
Kasstroom uit overige balansmutaties					
Mutatie liquide middelen	1.2.4		705.822	1.059.509	
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:					
		2017		2016	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		6.091.737		5.032.228	
Mutatie boekjaar liquide middelen		705.822		1.059.509	
Stand liquide middelen per 31-12			6.797.559		6.091.737

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1.1.2 Materiële vaste activa	1.1.2.1 Gebouwen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	Totaal materiële vaste activa
	€	€	€	€
Stand per 01-01-2017				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	208.021	3.963.163	1.418.978	5.590.162
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	116.017	2.105.724	711.364	2.933.105
Materiële vaste activa per 01-01-2017	92.004	1.857.439	707.615	2.657.057
Verloop gedurende 2017				
Investerings	-	356.466	95.971	452.437
Desinvesteringen	-	-	-	-
Afschrijvingen	7.582	368.356	142.170	518.108
Mutatie gedurende 2017	7.582-	11.891-	46.199-	65.671-
Stand per 31-12-2017				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	208.021	4.319.629	1.514.950	6.042.599
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	123.599	2.474.081	853.534	3.451.213
Materiële vaste activa per 31-12-2017	84.422	1.845.548	661.416	2.591.386

Gebouwen

De door de Stichting beheerde schoolgebouwen zijn juridisch wel, doch economisch geen eigendom van de Stichting. Deze gebouwen zijn volledig gesubsidieerd en dienen, 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.

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1.1.3	Financiële vaste activa	Boek- waarde 1-1-2017	Investe- ringen 2017	Desinves- teringen 2017	Waarde- verandering 2017	Resultaat 2017	Boek- waarde 31-12-2017
		€	€	€	€	€	€
1.1.3.8	Overige vorderingen	31.950	-	31.950	-	-	-
	Totaal Financiële vaste activa	31.950	-	31.950	-	-	-

1.2 Vlottende activa

1.2.2	Vorderingen	31-12-2017		31-12-2016	
		€	€	€	€
1.2.2.1	Debiteuren	178.074		168.721	
1.2.2.2	OCW	1.243.985		1.271.478	
1.2.2.3	Gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	576.543		88.170	
1.2.2.10	Overige vorderingen	88.117		38.006	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		2.086.719		1.565.375
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	15.484		42.962	
1.2.2.14	Te ontvangen interest	4.239		9.737	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	49.443		65.365	
	<i>Overlopende activa</i>		69.166		118.084
	Totaal Vorderingen		2.155.885		1.684.459

Alle vorderingen genoemd onder 1.2.2 hebben een looptijd korter dan een jaar.

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2017		31-12-2016	
		€	€	€	€
1.2.4.1	Kasmiddelen	28		407	
1.2.4.2	Tegoceden op bankrekeningen	6.797.531		6.091.330	
	Totaal Liquide middelen		6.797.559		6.091.737

Tegoceden op bankrekeningen

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen	Stand per 01-01-2017	Resultaat 2017	Overige mutaties	Stand per 31-12-2017
	€	€	€	€
2.1.1 Eigen vermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve	4.203.273	837.404	45	5.040.723
2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	590.201	-25.175	-	565.026
2.1.1.3 Bestemmingsreserves (privaat)	315.106	-	-	315.106
Totaal Eigen vermogen	5.108.625	812.229	-	5.920.855

2.1.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	Stand per 01-01-2017	Resultaat 2017	Overige mutaties	Stand per 31-12-2017
	€	€	€	€
2.1.1.2.4 Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	482.496	-	-	482.496
2.1.1.2.10 Reserve nulmeting	107.706	-25.175	-	82.530
Totaal bestemmingsreserves publiek	590.201	-25.175	-	565.026

2.2 Voorzieningen	Stand per 01-01-2017	Dotatie 2017	Onttrekking 2017	Vrijval 2017	Stand per 31-12-2017	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1 Personele voorzieningen	631.889	155.200	44.004	239.600	503.485	227.000	214.200	62.285
2.2.3 Voorzieningen voor groot onderhoud	1.505.428	744.178	593.644	-	1.655.961	717.537	938.424	-
Totaal Voorzieningen	2.137.317	899.378	637.648	239.600	2.159.446	944.537	1.152.624	62.285

Voor verdere informatie verwijzen wij u naar de grondslagen.

2.2.1 Personele voorzieningen	Stand per 01-01-2017	Dotatie 2017	Onttrekking 2017	Vrijval 2017	Stand per 31-12-2017	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2 Voorziening professionalisering	-	78.200	-	-	78.200	-	78.200	-
2.2.1.4 Jubileum-voorziening	476.889	-	44.004	162.600	270.285	72.000	136.000	62.285
2.2.1.7 Voorziening transitievergoeding	155.000	77.000	-	77.000	155.000	155.000	-	-
Totaal personele voorzieningen	631.889	155.200	44.004	239.600	503.485	227.000	214.200	62.285

2.3 Langlopende schulden	Stand per 01-01-2017	Aangegane lening in 2017	Aflossing in 2017	Stand per 31-12-2017	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rente per- centage
	€	€	€	€	€	€	
2.3.7.1 Leningen o/g	286.708	-	36.161	250.547	36.161	214.386	0,000%
2.3.7.5 Vooruitontvangen investeringsubsidies	99.206	-	24.960	74.246	24.960	49.286	0,000%
Totaal overige langlopende schulden	385.914	-	61.121	324.793	61.121	263.672	

2.4 Kortlopende schulden	31-12-2017		31-12-2016	
	€	€	€	€
2.4.8 Crediteuren	508.538		440.225	
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	871.583		885.675	
2.4.10 Schulden terzake van pensioenen	237.172		202.599	
2.4.12 Overige kortlopende schulden	91.311		97.551	
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>		<i>1.708.604</i>		<i>1.626.050</i>
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW	145.638		135.174	
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	34.408		-	
2.4.17 Vakantiegeld	639.410		640.542	
2.4.19 Overige overlopende passiva	611.676		431.581	
<i>Overlopende passiva</i>		<i>1.431.132</i>		<i>1.207.297</i>
Totaal Kortlopende schulden		3.139.736		2.833.347

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 Baten		2017		Begroot 2017		2016	
		€	€	€	€	€	€
3.1	Rijksbijdragen						
3.1.1	Rijksbijdragen						
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	23.495.457		22.920.013		23.602.790	
	Totaal Rijksbijdragen		23.495.457		22.920.013		23.602.790
3.1.2	Overige subsidies						
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	873.249		806.205		606.649	
	Totaal Rijksbijdragen		873.249		806.205		606.649
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV		598.884		609.897		507.896
	Totaal Rijksbijdragen		24.967.590		24.336.115		24.717.335
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden						
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden						
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en Gemeenschappelijke Regelingen - bijdragen en -subsidies	191.011		164.814		264.210	
	Totaal Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		191.011		164.814		264.210
	Totaal overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		191.011		164.814		264.210
3.5	Overige baten						
3.5.1	Verhuur	412.612		388.128		375.929	
3.5.2	Detachering personeel	50.800		62.251		72.455	
3.5.4	Sponsoring	-		-		1.967	
3.5.5	Ouderbijdragen	171.309		68.000		72.801	
3.5.10	* Overige	325.217		116.958		253.252	
	Totaal overige baten		959.738		635.337		776.204

* In 2017 is er een teruggave loonheffing van €49.873 geweest welke betrekking heeft op eerdere jaren.

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2017		Begroot 2017		2016	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	15.291.776		19.916.549		14.946.365	
4.1.1.2	Sociale lasten	2.071.394		-		2.030.440	
4.1.1.3	Premies Participatiefonds	518.227		-		470.527	
4.1.1.4	Premies Vervangingsfonds	646.162		-		825.480	
4.1.1.5	Pensioenpremies	2.063.614		-		1.715.811	
	Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		20.591.173		19.916.549		19.988.623
4.1.2	Overige personele lasten						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	-84.399		-		249.996	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	22.550		16.725		29.832	
4.1.2.3	Overig	636.942		751.406		713.398	
	Totaal overige personele lasten		575.093		768.131		993.226
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.2	Uitkeringen van het Vervangingsfonds	770.609		80.087		615.338	
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	186.003		4.841		124.503	
	Af: Ontvangen uitkeringen personeel		956.612		84.928		739.841
	Totaal personele lasten		20.209.654		20.599.752		20.242.008

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 443 in 2017 (2016: 436). Hiervan zijn 0 medewerkers buiten Nederland werkzaam. Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

	2017	2016
Bestuur / Management	27	26
Personeel primair proces	384	381
Ondersteunend personeel	32	29
Totaal gemiddeld aantal werknemers	<u>443</u>	<u>436</u>

4.2	Afschrijvingen	2017		Begroot 2017		2016	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	518.108		513.161		489.125	
	Totaal afschrijvingen		518.108		513.161		489.125
4.2.2.1	Gebouwen	7.582		-		7.655	
4.2.2.3	Inventaris en apparatuur	510.520		-		481.431	
4.2.2.4	Overige materiële vaste activa	6		513.161		39	
	Totaal afschrijvingen		518.108		513.161		489.125

4.3	Huisvestingslasten	2017		Begroot 2017		2016	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	109.087		90.060		110.187	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)		311.579		170.900		225.919
4.3.4	Energie en water	474.619		516.600		479.258	
4.3.5	Schoonmaakkosten	658.431		636.250		643.765	
4.3.6	Belastingen en heffingen	71.289		72.631		65.805	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	736.678		744.178		754.133	
4.3.8	Overige	36.291		36.750		38.311	
	Totaal huisvestingslasten		<u>2.397.974</u>		<u>2.267.369</u>		<u>2.317.378</u>

4.4	Overige lasten	2017		Begroot 2017		2016	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	382.975		397.661		411.002	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	28.178		20.119		19.827	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	838.187		697.971		835.258	
4.4.5	Overige	941.224		666.723		752.006	
	Totaal overige lasten		<u>2.190.564</u>		<u>1.782.474</u>		<u>2.018.093</u>

Separate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria (reeds onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

	2017		Begroot 2017		2016	
	€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	27.370		-		21.634
4.4.1.1.2	Andere controlewerkzaamheden	-		-		-
4.4.1.1.3	Fiscale advisering	-		-		-
4.4.1.1.4	Andere niet-controlediensten	-		-		-
			<u>27.370</u>		<u>-</u>	<u>21.634</u>

Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor in het huidige en/of vorig boekjaar.

Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Bovenstaande totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening heeft betrekking op de totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar waarop de jaarrekening betrekking heeft, ongeacht of de werkzaamheden door de externe accountant en de accountants-organisatie reeds gedurende dat boekjaar zijn verricht.

6 Financiële baten en lasten

6.1 Financiële baten

	2017		Begroot 2017		2016	
	€	€	€	€	€	€
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten		10.189		26.490		24.100
Totaal financiële baten		<u>10.189</u>		<u>26.490</u>		<u>24.100</u>

6.2 Financiële lasten

	2017		Begroot 2017		2016	
	€	€	€	€	€	€
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten		-		-		4.688
Totaal financiële lasten		<u>-</u>		<u>-</u>		<u>4.688</u>

BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

		<u>Resultaat 2017</u>		
		€	€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)			837.404
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>			
2.1.2.10	Reserve nulmeting	-25.175		
2.1.2	Totaal bestemmingsreserves publiek		-25.175	
	<u>Totaal bestemmingsreserves</u>			-25.175
	Totaal resultaat			<u><u>812.229</u></u>

Statutaire bestemming van het resultaat

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

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

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

VERBONDEN PARTIJEN

Verbonden partij

Statutaire naam	Juridische vorm 2017	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname percentage
Unita samenwerkingsverband passend onderwijs	Stichting	Hilversum	4	0%
Stichting Passenderwijs	Stichting	Woerden	4	0%

VERANTWOORDING SUBSIDIES

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule
(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EZ regelingen betrekking hebbend op de EZ subsidies)

G1-A Beknopt gespecificeerd

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie afgerond?
	Kenmerk	Datum	
Lerarenbeurs	2016/2/246926	20-09-2016	Nee
Lerarenbeurs	2017/2/541192	20-09-2017	Nee

WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria te weten:

- (a) de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- (b) het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten, en
- (c) het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren.

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

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

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:	2017
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	10
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 141.000

WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Leidinggevend topfunctionaris met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling en gewezen topfunctionaris

De volgende leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling en gewezen topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Bestuurder	
Dienstbetrekking	Ja
Aanhef	De heer
Voorletters	W.J.J.
Tussenvoegsel	van
Achtemaam	Brecht

Functievervulling in 2017	
Functie(s)	Directeur-bestuurder
Aanvang functie in verslagjaar	01-01
Afloop functie in verslagjaar	31-12
Taakomvang (fte)	1,000
Gewezen topfunctionaris	Nee

Bezoldiging 2017	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	122.543
Beloningen betaalbaar op termijn	17.116
Subtotaal bezoldiging	139.659
Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	-
Totale bezoldiging	139.659
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	141.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.

Gegevens 2016	
Aanvang functie vorig verslagjaar	01-01
Afloop functie vorig verslagjaar	31-12
taak omvang vorig verslagjaar (fte)	1,000
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding in vorig verslagjaar	120.779
Beloningen betaalbaar op termijn in vorig verslagjaar	14.699
Totale bezoldiging in vorig verslagjaar	135.478

Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking maand 1 - 12 van de functievervulling

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking maand 1- 12 van de functievervulling.

WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Toezichthoudend topfunctionaris

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Toezichthouder						
Dienstbetrekking	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Aanhef	De heer	De heer	De heer	Mevrouw	Mevrouw	De heer
Voorletters	M.P.	J.K.	A.	M.S.J.	M.L.	P.N.M.
Tussenvoegsel		van der				
Achternaam	Angenaet	Waals	Najib	Hendriks Vettehen	Daarnhouwer-Beers	Sijm
Funcievervulling in 2017						
Funciecatégorie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie in verslagjaar	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie in verslagjaar	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging 2017						
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	9.156	6.119	6.119	6.119	6.119	6.119
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0	0	0
Sublotaal bezoldiging	9.156	6.119	6.119	6.119	6.119	6.119
Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	-	-	-	-	-	-
Totale bezoldiging	9.156	6.119	6.119	6.119	6.119	6.119
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	21.150	14.100	14.100	14.100	14.100	14.100
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2016						
Aanvang functie vorig verslagjaar	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01
Afloop functie vorig verslagjaar	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen in vorig verslagjaar	9.110	6.073	6.073	6.073	6.073	6.073
Beloningen betaalbaar op termijn in vorig verslagjaar	-	-	-	-	-	-
Totale bezoldiging in vorig verslagjaar	9.110	6.073	6.073	6.073	6.073	6.073

Niet-topfunctionarissen boven de norm

Niet van toepassing, er zijn geen niet-topfunctionarissen boven de norm.

NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Rechten

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

Verplichtingen

De volgende niet uit balans blijkende verplichtingen worden hieronder toegelicht.

Vlg Nr.	Omschrijving	Periode van t/m		Loop- tijd Mdn	Bedrag per	Bedrag	Bedrag	Bedrag	Bedrag	Bedrag
					maand	verslag-jaar	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar	totaal
					€	€	€	€	€	€
1	Dyade	1-1-2016	31-12-2018	36	19.691	236.292	236.292	-	-	236.292
2	Toshiba	1-2-2018	1-2-2023	60	4.696	-	56.352	225.418	-	281.770

Op 12 december 2017 is een negatieve beslissing van het Participatiefonds ontvangen betreffende het vergoedingsverzoek d.d. 28 juni 2017 inzake een voormalig werknemer. Talent Primair heeft tijdig een bezwaarschrift ingediend. Het bezwaar richt zich tegen het oordeel dat niet is voldaan aan de inspanningsverplichting. Talent Primair kan zich niet verenigen met de inhoud van de beslissing en verzoekt de beslissing te vernietigen en te bepalen dat de uitkeringskosten die voortvloeien uit beëindiging van het dienstverband van de voormalig werknemer per 1 oktober 2012 ten laste van het Participatiefonds worden gebracht.

Er is nog geen uitspraak op het bezwaarschrift.

ONDERTEKENING DOOR BESTUURDERS EN TOEZICHTHOUDERS

Plaats:
datum:
Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek

Bestuurder:

Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek
Amersfoortsestraatweg 180C
1272RR Huizen

OVERIGE GEGEVENS

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam: Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek

Adres: Amersfoortsestraatweg 180C, 1272RR Huizen

Telefoon: 035-5257578

E-mailadres: info@talentprimair.nl

Internetsite: www.talentprimair.nl

Bestuursnummer: 41376

KVK nummer: 32095223

Contactpersoon: Cor Buin
Telefoon: 05-6925856
E-mailadres: c.buin@talentprimair.nl

BRIN-nummers:

04HM	Sterrenwachter (Lindelaan)
04HM	Sterrenwachter (Meent)
05WK	Larese Montessorischool
05ZS	OBS Zuidwend
06BO	Curteveneschool
08FE	Vinkenbaan
08FE	Vinkenbaan (PC Hoofd)
08JZ	Dr. Maria Montessorischool
09JV	Tweede Montessorischool
11OB	Montessorischool Gouden Kraal
10BE	Graaf Florisschool
10DA	De Triangel
11AY	Godelindeschool
11NU	Comeniuschool
11UH	De Hobbedob
12RE	OBS Kamperfoelie
18ED	Meester Kremerschool
18GF	De Tweemaster
18IC	OBS Bijvanck
18KB	OBS Blaricum
18KI	De Catamaran
18LT	De Linde
18MA	Koningin Emmaschool

BIJLAGEN

OCW-BIJLAGE

1.2.2.2 Ministerie van OCW

Overlopende post lumpsum	Bekostigings	Bedrag	Toegerekend	Ontvangen	Te vorderen
	jaar	beschikking	t/m jaar 2017	t/m jaar 2017	31-12-2017
		€	€	€	€
Personeel	2017/2018	16.612.911	6.922.046	5.739.761	1.182.285
impulsgebieden	2017/2018	18.440	7.683	6.371	1.312
bijz. bekostiging asielzoekers	2017/2018	9.970	5.237	9.970	-4.733
Prestatiebox	2017/2018	807.277	336.365	271.245	65.120
Totaal OCW		17.448.598	7.271.332	6.027.347	1.243.985