

Informatiebulletin



Voor Colleges van B&W en Gemeenteraden van gemeenten
waarvoor Talent Primair openbaar onderwijs realiseert.

Nr. 4: juli 2018

Inleiding

Het openbaar onderwijs is door de gemeenten in Gooi en Vechtstreek op afstand geplaatst. Het bestuur over de openbare scholen is in handen gegeven van de Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek (Talent Primair).

Tot voor kort was er sprake van een Gemeenschappelijk Orgaan van de betrokken gemeenten. Dit orgaan bestond uit de wethouders en ambtenaren met onderwijs in hun portefeuille. Dat orgaan was door wetwijzigingen niet meer mogelijk. De gemeenten wilden echter wel graag vanuit hun toezichhoudende rol op Talent Primair met het bestuur van Talent Primair bijeen blijven komen. Sinds vorig jaar is om die reden de regiegroep ingesteld met dezelfde deelnemers die in een frequentie van tweemaal per jaar bijeen komt. De regiegroep behoudt ook het recht om te participeren bij de benoeming van leden van het CvB en de Raad van Toezicht van Talent Primair. Een en ander is vastgelegd in onze nieuwe statuten die de instemming hebben gekregen van alle betrokken gemeenteraden. De regiegroep heeft daarbij een eigen reglement opgesteld voor de uitvoering van haar taken.

Daarbij is tevens afgesproken de informatie, waarop de betrokken gemeenteraden in ieder geval wettelijk recht hebben, in een tweemaal per jaar uit te geven informatiebulletin te delen. Dit betreft dan met name de begroting en de jaarrekening. Talent Primair informeert ook graag over andere zaken die het openbaar onderwijs raken.

Met deze uitgave geven we invulling aan deze afspraak.

In dit nummer blikken we vooral terug op 2017. Het volledige bestuursverslag en de jaarrekening over dit jaar worden gelijktijdig aangeboden aan de raden. Bespreking hiervan heeft al plaatsgevonden in de regiegroep van 20 juni jl. De financiële commissie heeft de jaarcijfers doorgenomen en besproken met de controller van Talent Primair

Verder kijken we terug op de afspraken die gemaakt waren voor het afgelopen jaar en geven de afspraken die we voor het lopende jaar hebben gemaakt weer.

De ontwikkelingen in de topstructuur van Talent Primair geven we eveneens weer.

Talent Primair heeft een flink aantal nieuwe huisvestingszaken onder handen. Ook daarover berichten we.

Voor vragen en opmerking zijn we altijd in: info@talentprimair.nl

Jules van Brecht, directeur-bestuurder Talent Primair

Terugblik op Talent Primair in 2017

Tegelijk met dit informatiebulletin bieden we de Colleges van B&W en de leden van de gemeenteraden in ons werkgebied het bestuursverslag en de jaarrekening 2017 aan.

De belangrijkste zaken daaruit geven we hierna weer:

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/facilitair.

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. Verderop in dit bulletin meer hierover.

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 directieurenraad 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 directorenraad, 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. Personeelskrapte 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 € 799.629 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). Naast extra inkomsten waren er ook 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.

Afspraken van Talent Primair met de regiegroep voor

Talent Primair kent vanuit haar meerjarenbeleid haar eigen doelstellingen. De Raad van Toezicht houdt zicht op het realiseren hiervan.

In samenhang daarmee maakt het bestuur jaarlijks een beperkte set van afspraken met de Regiegroep.

In de laatste bijeenkomst met de regiegroep in 2017 hebben we vastgesteld dat de prestatieafspraken voor dat jaar gerealiseerd zijn. De prestatieafspraken betreffen financiële streefcijfers, kwaliteitsafspraken omtrent het onderwijs en de aanpassing van de statuten van de stichting.

Tegelijk met dit informatiebulletin wordt het document "Prestatieafspraken Talent Primair 2018" aangeboden. Deze zijn met de Regiegroep op 20 juni vastgesteld.

Kort en krachtig komen de afspraken daarin met de regiegroep op het volgende neer:

Onderwijsinhoudelijke doelen

Talent Primair heeft in de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Een gedegen kwaliteitssystem is daarvoor ontwikkeld.

Vastgesteld kan worden dat de stichting geen zwakke scholen meer heeft naar de normen van de inspectie. Er zijn inmiddels zelfs twee excellente scholen in de stichting. Hoewel geen streefdoel, wel een prachtig aantal op de landelijk 68 basisscholen met dit predicaat van de onderwijsinspectie. Onderwijsopbrengsten zijn gemiddeld op een hoger niveau gekomen.

Voor 2018 streven we de volgende zaken na:

- De opbrengsten van de scholen zijn op voldoende niveau conform inspectienormen.
- Tevredenheidspeilingen onder ouders, leerlingen en personeel zijn afgenomen op alle scholen. Ze zijn geanalyseerd en van vervolgcacties voorzien op school/ en/of bovenschools niveau. Onder andere de werkdruk voor het personeel is hierin meegenomen.
- Externe oordelen over de kwaliteit door de onderwijsinspectie zijn voldoende.
- Borging en uitbouw van het kwaliteitssysteem dat voldoet aan de inspectienormen.
- Verdere inzet op een gedifferentieerd functiehuis voor de leraren van Talent Primair. Concreet: Eind 2018 willen we een percentage van 30% van het personeel in een salarisschaal I-11 of hoger hebben benoemd.

Financiële doelen op stichtingsniveau

De huidige kengetallen zijn op orde en Talent Primair blijft streven naar de volgende kengetallen:

Onderwerp	Frequentie Rapportage	Streefdoel Talent Primair	Rapportage
Liquiditeit	Kwartaal	>1	Kwartaalrapportage / jaarrekening
Solvabiliteit	Kwartaal	>30	Kwartaalrapportage / jaarrekening
Weerstandvermogen	Kwartaal	>10%	Kwartaalrapportage / jaarrekening
Risicoparaagraaf	Tweejaarlijks	Talent Primair geeft aan welke risico's er zijn voor de stichting en op welke wijze die risico's worden beheerst en wat de mate / hoogte van de benoemde risico is. Talent Primair verwerkt in de meerjarenbegroting op welke wijze de financiële consequenties van de risico's worden gedekt.	Begroting/ Meerjarenbegroting/ Jaarrekening

Ontwikkeling leerlingenaantallen

Voor de scholen van Talent Primair wordt gestreefd naar minimaal stabilisatie van het leerlingenaantal op het totaal van 2017 (4697 leerlingen) op 1 oktober 2018.

Waar nodig zal met individuele gemeenten tijdig overleg plaatsvinden over de beste toekomstscenario's inzake voldoende openbaar onderwijs.

Minimaal tot 1 augustus 2019 garandeert Talent Primair blijvende instandhouding van de huidige openbare leslocaties.

Bouwactiviteiten Talent Primair

Voor een flink aantal van onze scholen zijn we bezig met ambitieuze bouwplannen, waarvoor de betrokken gemeenten financiële middelen beschikbaar stellen:

Bussum

Na vele jaren op twee inferieure locaties gehuisvest te zijn geweest trekt onze Koningin Emmaschool na de zomervakantie in haar nieuwe onderkomen aan de Fortlaan. De school is dan eindelijk adequaat onder één dak gehuisvest met haar 400 kinderen. Als Kindcentrum Koningin Emma zoekt het daarbij samen met SKBNM naar integratie met de buitenschoolse opvang.

Naarden

Ook de Godelindeschool in Naarden gaat naar verwachting na de komende herfstvakantie van twee naar één schoollocatie. De noodlokalen waar de bovenbouwgroepen jarenlang in waren ondergebracht wordt dan verruild voor een unilocatie die momenteel aan het bestaande hoofdgebouw wordt gebouwd. Zo'n 650 leerlingen kunnen dan weer echt één school vormen.

Muiden

In Muiden wordt naar verwachting in 2020 een nieuw Integraal Kindcentrum opgeleverd op het voormalige KNSF terrein. In een unieke samenwerking tussen ASKO, Talent Primair en SKBNM gaan we daar samen onderwijs en kinderopvang verzorgen voor zo'n 500 leerlingen. Onze PC Hoofschool verhuist daarbij naar het nieuwe pand.

Weesp

In Weesp participeert Talent Primair in een groot project in de Bloemendalerpolder dat ook naar verwachting in 2020 wordt opgeleverd. Samen met Spirit gaat Talent Primair een schoolgebouw met zo'n 20 lokalen betrekken. Dit gebouw maakt onderdeel uit van een groter schoolcomplex dat nog eens 20 lokalen omvat voor Asko, die haar huidige school naar deze plek verhuist. Een grote sporthal en kinderopvang ruimtes van Kind en Co. Voor naar verwachting zo'n 1000 leerlingen op de top van deze wijk gaan we ook voor een goed samenwerkend Integraal Kindcentrum daar.

Na oplevering van deze locatie heeft de gemeente Weesp in haar IHP de ambitie voor vernieuwbouw van onze Hobbedobschool in de wijk Aetsveld opgenomen. Ook de (ver)nieuwbouw daar willen we samen met Spirit gaan oppakken.

Nieuw Loosdrecht

Voor onze scholen de Linde en de Sterrenwachter Loosdrecht hebben we samen met de gemeente Wijdemeren ook gekozen voor nieuwbouw. Op deze plek werken we samen met kinderopvangorganisatie Eigen & Wijzer. Onze twee scholen gaan vanaf 2021 samen wonen in een nieuwbouwpand op het terrein van de slopen Sterrenwachter. Daarbij wordt ook het tegenover de Sterrenwachter gelegen gebouw de Pinkenstal van Eigen en Wijzer betrokken. Op die wijze kunnen we de verhuizing uit twee oude schoolpanden naar een nieuw onderkomen ook hier combineren met het doorgroeien naar een integraal kindcentrum

Muiderberg

Na gereedkoming van het Kindcentrum in Muiden heeft de gemeente Gooise Meren in haar IHP de ambitie uitgesproken om ook voor de kern Muiderberg te komen tot een Integraal Kindcentrum. Talent Primair zal daarbij samenwerken met Soirit en kinderopvangorganisatie SKBNM.

Huizen

Voor onze Dr Maria Montessorischool in Huizen heeft de gemeenteraad krediet beschikbaar gesteld voor vernieuwbouw van deze school. Dit grote project willen we in 2019 proberen aan te besteden.

Duurzaamheid

Voor alle hiervoor genoemde projecten gaan we voor zo duurzaam mogelijke uitvoering. In bijna alle gevallen is de norm Bijna Energie Neutraal Bouwen het uitgangspunt. Deze norm zal voor alle schoolgebouwen vanaf 2021 verplicht worden. Op dit punt heeft Talent Primair de samenwerking met de gemeenten nodig.

Topstructuur Talent Primair

In 2017 heeft Talent Primair besloten om haar topstructuur aan te passen.

Per 1 september 2018 gaan we verder met een tweehoofdig College van Bestuur i.p.v. de solo directeur-bestuurder van nu. De voorheen tweekoppige management tussenlaag met directeuren management service komt daarmee definitief te vervallen.

Voor de positie van voorzitter College van Bestuur blijft de heer Jules van Brecht, thans directeur-bestuurder aan. Mevrouw drs. Fije Hooglandt komt als lid van het CvB Talent Primair versterken. Zij werkt nu in de landelijke onderwijsinspectie top.

Zij gaat de portefeuilles Onderwijs & Kwaliteit en Personeel voor rekening nemen. Beide leden van het CvB nemen de bestuurlijke aansturing van ieder de helft van de Talent Primair scholen voor hun rekening.

Op schoolniveau vindt een clustering van de schooldirecties plaats. Twee of drie schooldirectie leden nemen de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de directievoering van hun scholen. Daarbij ontstaan de volgende clusters die per 1-8-18 als zodanig functioneren:

- Comeniuschool en Godelindeschool in Naarden.
- Koningin Emmaschool in Bussum en de Sterrenwachter Hilversumse Meent.
- Openbare Basisschool Blaricum en de Bijvanck in Blaricum.
- De Curtevenne en de Meester Kremer in Kortenhoef en Nederhorst.
- De Vinkenbaan en de PC Hooft in Muiden/Muiderberg.
- De Hobbedob en de Triangel in Weesp.
- De Dr. Maria Montessori, de Gouden Kraal en de Kamperfoelie in Huizen.

In het komend schooljaar wordt dan de verdere clustering voorbereid. Dit betreft dan nog:

- De Zuidwend in Eemnes en de Ploeg en de Larense Montessorischool in Laren.
- Bij de vorming van het IKC in Loosdrecht zullen de Linde en De Sterrenwachter in één directiestructuur komen.
- Op dat moment zal ook de Graaf Floris in samenhang komen met de Catamaran en de Tweemaster.
- De Tweede Montessorischool zal verdere aansluiting zoeken bij het cluster in Huizen.

Met de nieuwe topstructuur verwacht Talent Primair een steviger besturing en schoolmanagement te realiseren. Dit in termen van meer samenhang en samenwerking, betere continuïteit in directievoering, effectiviteit en efficiëntie.

Daarbij dient aangetekend dat met deze operatie kostenbesparing geen doelstelling is. Inzet is om deze kostenneutraal door te voeren.