

# JAARVERSLAG

2023



Talent  
Primair

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
	<b>Bestuursverslag</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Waar werkten we aan in 2023?</b>	<b>6</b>
	2.1 Onderwijs en kwaliteit	7
	2.1.1 Doelen en resultaten jaarplan	7
	2.1.2 Onderwijsresultaten	9
	2.1.3 Sociale veiligheid	11
	2.1.4 Passend Onderwijs/Onderwijs aan nieuwkomers	12
	2.1.5 Klachten	13
	2.1.6 Visitaties	14
	2.2 Personeel en professionalisering	14
	2.2.1 Doelen en resultaten jaarplan	14
	2.2.2 Uitkering na ontslag	16
	2.2.3 Werkdruk en sociale veiligheid	16
	2.2.4 Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	16
	2.3 Huisvesting en facilitaire zaken	16
	2.4 Financieel beleid	18
	2.4.1 Doelen en resultaten jaarplan	18
	2.4.2 Nationaal Programma Onderwijs	19
	2.4.3 Subsidies	20
	2.4.4 Opstellen meerjarenbegroting	22
	2.4.5 Treasury	24
	2.5 Risicoanalyse	24
	2.6 Overig	25
<b>3.</b>	<b>Verantwoording van de financiën</b>	<b>26</b>
	3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	26
	3.2 Balans en Staat van baten en lasten	28
	3.3 Meerjarenbegroting en – balans, inclusief kengetallen	30
	3.4 Financiële positie	33
	3.5 Risicobeheersing	34
<b>4.</b>	<b>Wat zijn de toekomstige ontwikkelingen?</b>	<b>36</b>
	4.1 Onderwijs en kwaliteit	36
	4.2 Personeel en professionalisering	36
	4.3 Financiën	37
	4.4 Onderzoek	37
	4.5 ICT	38
	4.6 Onderwijshuisvesting	38
	4.7 Risicobeheersingssysteem	39
<b>5.</b>	<b>Organisatie</b>	<b>40</b>
	5.1 Gegevens over de rechtspersoon	40
	5.2 Organisatiestructuur	41

<b>Bijlage I: Rapportage toezichthoudend orgaan en Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad</b>	<b>43</b>
Jaarverslag raad van toezicht 2023	43
Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad 2023	48
<b>Bijlage II: Wie zijn we? (het schoolbestuur)</b>	<b>53</b>
1. Missie, Visie en kernwaarden	53
2. Beleid	55
2.1 Onderwijs en kwaliteit	55
2.2 Personeel en Professionalisering	56
<b>Jaarrekening</b>	<b>57</b>
<b>Bijlage III – 3. Jaarrekening</b>	<b>58</b>
3.1 Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	58
3.2 Balans per 31 december 2023	66
3.3 Staat van baten en lasten 2023	67
3.4 Kasstroomoverzicht	69
3.5 Toelichting op de balans	70
3.6 Toelichting op de staat van baten en lasten	74
3.7 Bestemming van het resultaat	80
3.8 Gebeurtenissen na balansdatum	80
3.9 Model E: Verbonden partijen	80
3.10 Model G	81
3.11 WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN	82
3.12 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	84
3.13 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	86
<b>Overige gegevens</b>	<b>87</b>
<b>4. Overige gegevens</b>	<b>87</b>
4.1 Statutaire regeling voor winstbepaling	87
4.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	87

## Beste ouders, leerlingen, collega's en andere betrokkenen bij Talent Primair,

Wij nodigen iedereen graag uit om het jaarverslag van 2023 van Talent Primair te lezen. Een jaar waarin alle medewerkers zich weer volledig hebben ingezet voor goed onderwijs aan de kinderen in de regio Gooi en Vechtstreek.

In dit verslag werpen we een blik op de plannen en doelen die we als Talent Primair hebben gesteld en geven we een overzicht van onze inspanningen gedurende het afgelopen jaar. Net als voorgaande jaren was ook 2023 een jaar vol uitdagingen voor het basisonderwijs. De schaduw van Corona zien we nog terug in sommige processen en het aanhoudende personeelstekort beïnvloedt ons onderwijsproces steeds heviger. Ondanks deze obstakels zijn we er trots op te kunnen melden dat de samenwerking tussen onze scholen is versterkt, wat heeft bijgedragen aan een verbeterde leer- en werkomgeving voor zowel leerlingen als collega's.

Het jaar 2023 was ook het laatste jaar van ons koersplan. Er is vanaf maart, met vereende krachten, hard gewerkt aan het nieuwe koersplan 2024-2028. De nieuwe koers borduurt voort op het vorige koersplan en omvat kort samengevat vier pijlers:

- Wij zijn onderzoekend!
- Wij zijn ontwikkelaars!
- Wij versterken elkaar!
- Wij zien de wereld om ons heen!

Het is een mooi vooruitzicht om hier samen aan te mogen werken in de aankomende vier jaar. In hoofdstuk 2 werpen we een terugblik op het kalenderjaar 2023 en in hoofdstuk 3 en 4 analyseren we de ontwikkelingen binnen Talent Primair. Daarnaast nemen we een vooruitblik in hoofdstuk 4 op wat het komende jaar voor ons in petto heeft. We gaan dieper in op de doelen die we voor 2023 hadden gesteld en evalueren in hoeverre we deze hebben weten te bereiken.

Een bijzondere focus ligt op maatschappelijke thema's die van invloed zijn op ons onderwijs. In dit verslag worden de volgende onderwerpen nader toegelicht:

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

In de jaarrekening, die ook in dit verslag is opgenomen, werpen we een financiële blik op het afgelopen jaar en benoemen we de belangrijkste risico's waar we ons in 2024 op richten.

Wij nodigen jullie van harte uit om opmerkingen, vragen en reacties met ons te delen. Jullie input is waardevol en helpt ons om ons onderwijs steeds verder te verbeteren. Jullie kunnen reageren via [info@talentprimair.nl](mailto:info@talentprimair.nl).

Met vriendelijke groet,

Roel Hoogendoorn & Fije Hooglandt  
College van Bestuur Talent Primair

# Bestuursverslag

## 2. Waar werkten we aan in 2023?

In ons koersplan 2020–2024 staat omschreven waar we gedurende die periode werken. We onderscheiden acht thema's. Per thema beschrijven we waar we aan het einde van de koersperiode staan. Dit is onze gedurfde en gedroomde werkelijkheid. Op basis daarvan formuleren we onze kerndoelen. Daarna geven we bij elk thema aan hoe we gaan werken om die kerndoelen te realiseren.

Hieronder zijn de acht thema's kernachtig samengevat:

Passend Onderwijs: de basis op orde, de basisondersteuning nog passender

Toekomstgericht Onderwijs: burgerschap uitbouwen, digitale leeromgeving, en onderwijs anders organiseren.

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

Onze koers hebben we vertaald naar jaardoelen. In dit hoofdstuk beschrijven wij aan welke doelen we in 2023 hebben gewerkt en in hoeverre we deze doelen gehaald hebben. We doen dit aan de hand van de volgende iconen:

	ja
	deels
	nee

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

### 2.1 Onderwijs en kwaliteit

#### 2.1.1 Doelen en resultaten jaarplan

In 2023 hebben wij aan onderstaande doelen gewerkt.

<b>Thema: Anders Organiseren</b>	
Waarom werkten we aan dit thema?	Onze regio staat op de zevende plek van regio's waar het lerarentekort knelt. Daar komt bij dat we te maken hebben met een zogenaamde 'grijze uitstroom'. Alle hens aan dek dus om vindingrijk te zoeken naar oplossingen voor dit personeelstekort.
Wat was ons doel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op minimaal drie scholen is een start gemaakt met een organisatievorm die bijdraagt aan efficiëntere inzet van personeel.</li> <li>• Er ligt een noodscenario klaar als de school de formatie niet meer rond krijgt.</li> <li>• Op zes scholen werkt een onderwijsambassadeur.</li> </ul>
Hebben we dat bereikt?	 Dit item blijkt weerbarstig in de praktijk. Lerarenteams zien niet zomaar de voordelen van het 'anders organiseren'. We moeten meer acties gaan inzetten om hierop beweging te krijgen. Er is een noodscenario gemaakt en daar is helaas ook al gebruik van gemaakt. Er zijn drie onderwijsambassadeurs aan de slag gegaan.

<b>Thema: Toekomstgericht onderwijs: digitale geletterdheid, burgerschap/duurzaamheid</b>	
Waarom werkten we aan dit thema?	We willen onze leerlingen voorbereiden op uitdagingen waarvoor onze kinderen komen te staan als het gaat om technologische ontwikkelingen en het leefbaar houden van de aarde, zowel vanuit het perspectief van burgerschap als dat van duurzaamheid.
Wat was ons doel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Burgerschap en duurzaamheid hebben een vaste, goed geborgde plek op 19 scholen. De overige scholen hebben het opgenomen in hun jaarplan voor 2023-2024.</li> <li>• De scholen zetten Digitale geletterdheid in hun jaarplan zodat duidelijk wordt hoe en wanneer de scholen hieraan werken.</li> </ul>
Hebben we dat bereikt?	 Burgerschap, duurzaamheid en digitale geletterdheid krijgen steeds meer een stevige voet in de scholen. Toch is er ook nog werk aan de winkel: de verschillen tussen de scholen zijn nog groot. Het prioriteitsgevoel leeft ook nog niet overal. We nemen hierbij de verantwoordelijkheid om scholen hier meer bij te gaan ondersteunen en begeleiden. Onze scholen werken planmatig aan de ontwikkeling van digitale geletterdheid in hun aanbod.

<b>Thema: Kwaliteitszorg en -cultuur: reflectieve dialoog</b>	
Waarom werkten we aan dit thema?	We kunnen ons kwaliteitssysteem nog beter voor ons laten werken; zo min mogelijk een papieren ballast waarin we verantwoordingslast ervaren en zo veel mogelijk een reflectieve dialoog waarin we elkaar op alle niveaus versterken. Met andere woorden: een kwaliteitscultuur gericht op voortdurend onderzoek en verbetering. Kwaliteitszorg vindt op alle niveaus plaats, dus ook in klassen en teams.
Wat was ons doel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We zijn tevreden als de dashboards van Synaxion in gebruik genomen worden en werken zoals beoogd: dat verschillende gebruikers op het bestuur en op de scholen kennis hebben van het gebruik, hier wegwijs in worden (gemaakt), dat de juiste data opgehaald wordt en dat de inhoud van de dashboards bijdraagt aan de kwaliteit van de analyses en de reflectieve dialoog.</li> <li>• Leerkrachten leren reflecteren op de data van de digitale systemen.</li> <li>• Eind 2023 heeft 90% van de scholen een datamuurvergadering op niveau 3 gehouden.</li> </ul>
Hebben we dat bereikt?	 De reflectieve dialoog vindt steeds meer plaats tussen directeuren en intern begeleider, ook school doorbroken. 65% van onze directeuren heeft een reflectieve dialoog met een andere school gevoerd. Op de laag van de leerkrachten is nog winst te behalen. Het dashboard loopt door verschillende omstandigheden (soms aan onze kant en soms buiten onze macht) vertraging op.

<b>Thema: Koers en meerjarenplan</b>	
Waarom werkten we aan dit thema?	Het huidige koersplan loopt tot eind 2023. Komend jaar zal dus gewerkt worden aan de herijking van deze koers, die per 2024 in zal gaan.
Wat was ons doel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een bijgestelde koers inclusief meerjarenplanning voor de periode 2024-2028.</li> </ul>
Hebben we dat bereikt?	 Het proces van het ontwikkelen van de nieuwe koers is voorspoedig verlopen. De koers heeft een heldere richting en biedt veel kansen tot mooie ontwikkelingen. De koers is feestelijk gelanceerd tijdens een studiedag voor alle medewerkers begin 2024.

### 2.1.2 Onderwijsresultaten

#### Resultaten van het leerlingvolgsysteem

Twee keer per jaar nemen onze scholen landelijke toetsen af als onderdeel van het zogenaamde leerlingvolgsysteem. Zo houden we bij of onze leerlingen voldoende leren tijdens hun schoolperiode. Al met al zien we mooie en positieve ontwikkelingen op de vakgebieden. Het lijkt een trend te zijn dat leerlingen aan het einde van het jaar hoger scoren op de E-toetsen dan halverwege het jaar bij de M-toetsen. Directeuren geven aan dat dit komt omdat onderdelen die getoetst worden bij de M-toetsen soms pas aan de orde komen of beter inge oefend worden in het tweede half jaar. Ook is de effectieve onderwijstijd van het eerste half jaar korter, dit komt mede door de tijd die scholen besteden aan het vormen van een goed pedagogisch klimaat in de eerste weken. Het leren komt dus wat langzamer op gang om vervolgens tot goede effectiviteit te komen. De scholen die nog minder sterk ontwikkelen, zijn in ons vizier en zullen wij ook in het nieuwe schooljaar blijven ondersteunen als aandachtsschool.

De dip in leerresultaten bij spelling in groep 6 herkennen de directeuren als een steeds terugkomende dip. Het heeft ermee te maken dat alle regels dan zo langzamerhand zijn aangeboden en dat leerlingen al die regels dan tegelijkertijd moeten kunnen toepassen. Dit is lastig voor kinderen en vraagt meer oefening en automatisering.

#### Resultaten van de eindtoets

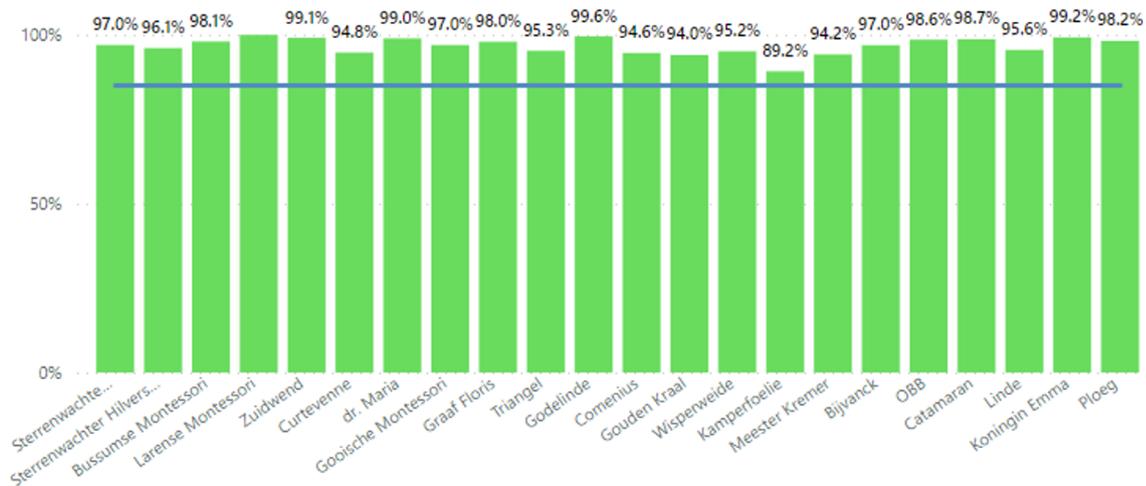
De leerresultaten van leerlingen worden afgezet tegen zogenaamde referentieniveaus: 1F is het laagste niveau en 2F/1S het hogere niveau. Voor beide niveaus zijn wettelijk minimale signaleringswaarden vastgesteld. Van onze scholen wordt verwacht dat minstens 85% van de leerlingen niveau 1F haalt, dit is de landelijke signaleringswaarde. Daarnaast moet een groot aantal leerlingen ook het hogere niveau 2F/1S behalen. Hoe hoog dat percentage is, hangt af van de sociaaleconomische status (ses) van de leerlingen op de betreffende school. Op basis van het percentage lage ses-leerlingen wordt gekeken wat het minimale percentage leerlingen is dat het 2F/1S niveau moet halen. Dat verschilt dus per school. Als een school daar over drie jaar gemiddeld genomen onder zit, scoort een school onvoldoende. De scores op de referentieniveaus worden gemeten aan de hand van de zogenaamde eindtoets die kinderen in groep 8 maken. In 2024 wordt de eindtoets vervangen door de doorstroomtoets.

In de eindtoets van het jaar 2023 zien we een overwegend positief beeld waarbij -op één school na- het referentieniveau 1F stabiel blijft en er drie scholen zelfs behoorlijk zijn gestegen. Op het 1S/2F-niveau zijn vier scholen stabiel gebleven, zijn er vijftien gestegen en zijn er drie gedaald op dit niveau, waarvan één ook onder de signaleringswaarde.

In het driejaarsgemiddelde van de eindtoets zien we dat al onze scholen stabiel blijven op het 1F-niveau. Op het gebied van 1S/2F is deze continuïteit ook te zien; vijftien scholen blijven stabiel, zes scholen zijn gestegen, één school is gezakt.

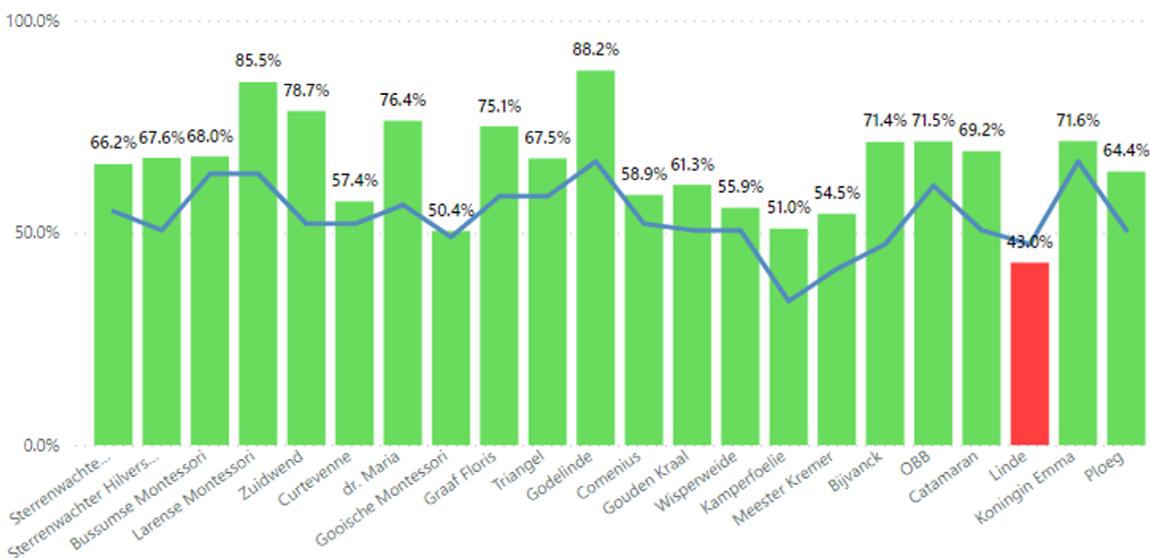
## 2. Waar werkten we aan in 2023?

### Driejaarsgemiddelde referentieniveau 1F



Tabel driejaarsgemiddelde Eindtoets 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 referentieniveau 1F.

### Driejaarsgemiddelde referentieniveau 2F/1S



Tabel driejaarsgemiddelde Eindtoets 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 referentieniveau 2F/1S (op basis van schoolweging).

Al met al kunnen we tevreden zijn over de ontwikkeling en stabiliteit die de scholen laten zien. We wijken niet-significant af van de landelijke ontwikkelingen die passen bij de gewogen schoolweging.

### 2.1.3 Sociale veiligheid

De vragenlijst Sociale Veiligheid laat een wat wisselend beeld zien. Leerlingen gaan niet meer of minder dan landelijk gemiddeld graag naar school en de sfeer in de groep wordt als prima beoordeeld. Het gevoel dat iedereen erbij hoort en dat je aardig doet tegen elkaar is lager gescoord. Leerlingen voelen zich wel heel veilig in de groep en zijn ook blij met hun klas. Veel van de scores zijn echter wel lager dan de vorige keer dat de vragenlijst is ingevuld. Het is wel vergelijkbaar met de landelijke trend. Sinds 2021 zijn er weer meer fysieke contactmomenten tussen leerlingen en draait het schoolse systeem weer meer als “vanouds”. Op de scholen wordt opgemerkt dat leerlingen gedragsmatig meer opvallendheden laten zien en meer moeite lijken te hebben met de sociale structuur en omgangsvormen. Dit kan een uitwerking zijn van de corona-periode waarin leerlingen minder fysiek sociaal gedrag hebben kunnen oefenen. Directeuren geven aan dat zij zien dat kinderen soms ook moeilijker tot spelen komen.

Sociale veiligheidsbeleving leerlingen Talent Primair (gemiddelde score)			
Domein	Vraag	Landelijk gemiddelde	Successcore TP-scholen
Schoolklimaat	Hoe is het welbevinden van kinderen?	77%	78%
	Hoe is het contact met de leerkracht?	73%	71%
	Hoe is de sfeer in de groep?	57%	56%

Sociale veiligheidsbeleving leerlingen Talent Primair (gemiddelde score)			
Domein	Onderdeel	Landelijk gemiddelde	Successcore TP-scholen
Veiligheid	Kinderen voelen zich veilig in de groep	80%	81%
	Kinderen voelen zich veilig op het plein	81%	84%
	Kinderen ervaren de leerkracht als eerlijk	77%	78%

De Successcore is het percentage van leerlingen dat een 8 of hoger heeft gescoord op het gevraagde item.

Tijdens de kwaliteitsgesprekken is er met alle scholen gesproken over de uitkomsten en inspanningen rond sociale veiligheid. Scholen besteedden hier aandacht aan via hun jaarplan en door de uitkomsten van de Succes! Spiegel met het team te bespreken.

### 2.1.4 Passend Onderwijs/Onderwijs aan nieuwkomers

De doelen op het gebied van passend onderwijs 2023 zijn hieronder beschreven. De doelen zijn tot stand gekomen door vragen van de scholen en analyse van de binnenkring Passend Onderwijs.

Thema: <b>Onderdeel van de keten</b>	
Waarom werkten we aan dit thema?	We zien dat steeds meer vierjarigen al een zorgbehoefte hebben.
Wat was ons doel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een aannamebeleid voor kleuters waardoor er een soepele overgang is voor hen vanaf de voorschool/peuterspeelzaal;</li> </ul>
Hebben we dat bereikt?	 De doelen van dit item zijn behaald. De samenwerking met andere besturen (PO/VO) wordt nog verder doorontwikkeld vanaf dit punt. Ook is er een betere doorgaande lijn tussen voorschools en basisschool tot stand gekomen en is er door middel van de kwaliteitskaart aanname beleid vastgelegd hoe dergelijke processen verlopen.

Thema: <b>Onderdeel van de keten</b>	
Waarom werkten we aan dit thema?	Binnen ons samenwerkingsverband is het aanbod voor HB-leerlingen nog niet volledig dekkend.
Wat was ons doel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We hebben een bovenschools aanvullend aanbod voor HB-leerlingen in samenwerking met Unita;</li> </ul>
Hebben we dat bereikt?	 Het aanbod voor (hoog)begaafde leerlingen is herzien en beschreven in de kwaliteitskaart (hoog) begaafdheid. Het aanbod voor de afdeling voltijds hoogbegaafdheid op De Comenius is herzien en beschreven in hun schoolplan. De voorziening 'Day a Week School' in samenwerking met Unita is tot stand gekomen. De eerste pilot is succesvol van start gegaan.

### Schoolondersteuningsprofielen SOP

Alle scholen hebben hun schoolondersteuningsprofiel geëvalueerd en herzien en gekeken of verbetering op ondersteuningsniveaus 1, 2 en 3 nodig was voor het onderwijsaanbod op het gebied van de basisvaardigheden en sociale-emotionele ontwikkeling. Via de inzet van IB-ers en onderwijsassistenten wordt geborgd dat het ondersteuningsaanbod op papier aansluit met de praktijk.

De middelen die wij van de samenwerkingsverbanden (Unita en Passenderwijs) krijgen om passend onderwijs op onze scholen te realiseren, worden besteed aan het aanbod zoals de scholen in het schoolondersteuningsprofiel hebben beschreven. De middelen worden voornamelijk ingezet voor de ondersteuningsstructuur, extra interne begeleiding, remedial teaching, ambulante inzet van leerkrachten en onderwijsassistenten en deskundigheidsbevordering.

Het netwerk van intern begeleiders van Talent Primair is verstevigd. De bijeenkomsten worden goed bezocht. Er is veel onderling contact in clusters en via Whatsapp worden vragen snel beantwoord. Daarnaast volgen intern begeleiders intervisiebijeenkomsten met Ulrike Uriot van SWV Unita.

### Kweekvijver IB

Om leerkrachten de mogelijkheid te bieden te onderzoeken of het beroep van intern begeleider iets voor hen is, zijn wij begonnen met de IB Kweekvijver. Aan de kweekvijver IB hebben acht leerkrachten deelgenomen. Zij hebben na de zomer IB-taken overgenomen en een deel van hen volgt nu een IB opleiding. In schooljaar 2023-2024 is een tweede groep IB Kweekvijver gestart.

### De eigen orthopedagoog/psycholoog van Talent Primair

Voor één dag per week is een eigen orthopedagoog/psycholoog van Talent Primair begonnen in maart 2023. Dit is een pilot om te onderzoeken of hier behoefte aan was.

De reden hiervan is tweeledig. Wij willen onze orthopedagogen en psychologen, die als leerkracht of intern begeleider bij ons werken, een uitdaging geven passend bij hun kennis en expertise. Daarnaast was er behoefte van scholen om snel met een deskundige te sparren en onderzoek te laten verrichten als dat nodig was. Tot op heden verloopt deze pilot erg succesvol.

### Nieuwkomers

OBS De Kamperfoelie in Huizen is onze school voor nieuwkomers. Op de Kamperfoelie (hoofdlocatie) zijn twee taalklassen voor nieuwkomers, daarnaast hebben we op tijdelijke opvang voorziening voor Oekraïense leerlingen op de Jan van Galenstraat (de satelliet). De meerderheid leerlingen die in schooljaar 2022-2023 onderwijs hebben gekregen in de satelliet van OBS De Kamperfoelie zijn na de zomer naar de hoofdlocatie gegaan om extra taalaanbod te krijgen en te integreren in de reguliere groepen. Een kleine groep, die net vanuit Oekraïne kwam, is op de Satelliet locatie gebleven om een aanbod van eerstejaars nieuwkomers te kunnen krijgen.

### Verwijzingen SBO en SO

In het schooljaar 2022-2023 zijn 140 van onze leerlingen verwezen naar het speciaal basisonderwijs (SBO). Dat is 1,6% van alle leerlingen. In schooljaar 2022-2023 zijn 45 leerlingen verwezen naar een school voor speciaal onderwijs (SO). Dat is 1,0 % van onze leerlingen. Met een verwijzing naar het SBO of SO van 2,6 % van onze leerlingen blijven wij ruim onder de 4% van het landelijk gemiddelde.

Talent Primair heeft alleen reguliere basisonderwijs kinderen binnen haar instellingen en biedt derhalve geen speciaal (basis)onderwijs aan.

### 2.1.5 Klachten

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

In 2023 zijn er vier klachten bij het bestuur binnengekomen. Drie hiervan zijn teruggelegd bij de school. Twee van deze klachten zijn samen met school en bestuur opgelost. De derde klacht is nooit geformaliseerd tot een officiële klacht, hoewel de klager in kwestie ook een klacht heeft ingediend bij de Onderwijsgeschillencommissie. Klager heeft echter nooit gereageerd op aanvullende vragen of informatie van het bestuur en de Onderwijsgeschillencommissie. Beiden hebben dit dossier gesloten. De vierde klacht is door de klachtencommissie van Talent Primair behandeld en grotendeels gegrond verklaard. Dit was voor klager niet voldoende en heeft dezelfde klacht alsnog naar de Onderwijsgeschillencommissie gestuurd. Zij hebben de originele klacht alsook het daarna ingediende bezwaar ongegrond verklaard, omdat de klacht al grotendeels gegrond was verklaard door het bestuur.

### 2.1.6 Visitaties

In november heeft de dr. Maria Montessorischool een visitatie van de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV) gehad, waarbij de school het Montessori predicaat heeft geprolongeerd.

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

- OBB: audit op 25 januari;
- Curtevenne: audit op 6 maart;
- Triangel: audit op 7 maart;
- Koningin Emma: audit op 12 april;
- De Ploeg: audit op 7 juni;
- Larense Montessori: audit op 19 oktober;
- Bussumse Montessori: audit op 20 november.

## 2.2 Personeel en professionalisering

### 2.2.1 Doelen en resultaten jaarplan

In 2023 hebben we op het gebied van strategisch personeelsbeleid gewerkt aan de volgende thema's. Veelal vindt voorbereiding van thema's plaats op het bestuurskantoor, waarna het wordt besproken met het bestuur en de GMR en wordt voorgelegd aan de RvT. Hierna volgt bestuurlijke besluitvorming.

Thema: Vernieuwing gesprekkencyclus	
Waarom werkten we aan dit thema?	Talent Primair heeft het doel om zich te ontwikkelen tot een professionele leergemeenschap. Daarbij hoort een gesprekkencyclus waarbij de individuele medewerker in samenwerking met het team aan het roer staat van de eigen ontwikkeling.
Wat was ons doel?	Invoering van de nieuwe gesprekkencyclus per 1 augustus 2023 voor heel Talent Primair.
Hebben we dat bereikt?	 We hebben meer tijd nodig om alle scholen aan te laten haken. We hebben inzichtelijk op welke manier bijsturen nodig is en hebben daarvoor een plan van aanpak geschreven.

Thema: Praatplaat arbeidsvoorwaarden Talent Primair	
Waarom werkten we aan dit thema?	Medewerkers geven aan regelmatig zoekende te zijn naar de mogelijkheden die het werken bij Talent Primair biedt. Een "praatplaat" waarin dit inzichtelijk wordt, biedt snel en makkelijke informatie.
Wat was ons doel?	Ontwikkelen en verspreiden van een "praatplaat" voor alle medewerkers.
Hebben we dat bereikt?	 De plaat "Vaar je eigen koers bij Talent Primair" is klaar. We hebben alle medewerkers op de hoogte gesteld en de plaat is duidelijk aanwezig op de website en ons intranet.

<b>Thema: Invoering van Klassewerkplek binnen Talent Primair</b>	
Waarom werkten we aan dit thema?	Talent Primair heeft het doel om een goede werkgever te zijn voor medewerkers en sollicitanten. We werken door het vergroten van het werkgeluk aan het binden en werven van medewerkers. De erkenning van scholen als Klassewerkplek maakt dat zichtbaar.
Wat was ons doel?	Nulmeting op het thema werkgeluk voor alle scholen met de vragenlijst van Klassewerkplek in januari 2024.
Hebben we dat bereikt?	 Alle scholen doen in januari 2024 mee aan de meting via Klassewerkplek.

<b>Thema: Een leven lang leren: binden boeien en stimuleren</b>	
Waarom werkten we aan dit thema?	We hebben nu onze Academie met een rijk aanbod. Dat aanbod gaan we nog beter laten aansluiten bij onze koers. Daarnaast staat de lerende en onderzoekende cultuur als hoge prioriteit in onze koers. Daar willen we dus blijvend op investeren, dat is sowieso altijd nodig en soms echt urgent omdat op sommige scholen vooral een familiecultuur heerst. Onze begeleiding van studenten, startende leraren en startende directeuren is goed ontwikkeld. Toch is het nodig om dit steeds te evalueren, bij te stellen en te borgen.
Wat was ons doel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wij kunnen academische leerkrachten en studenten een duurzame plek bieden op onze scholen;</li> <li>• Op onze scholen werken schoolleider en schoolopleider gezamenlijk aan een doordacht gevulde professionalisering paragraaf (in het jaarplan) voor het gehele team;</li> <li>• Vijf nieuwe scholen nemen deel aan het HPS traject;</li> <li>• Minimaal vier leidinggevenden nemen deel aan het Fontys-traject;</li> <li>• We hebben kweekvijvers voor intern begeleiders en schoolleiders;</li> <li>• De bovenschoolse begeleiding van startende directeuren en leraren is onderdeel van ons beleid en geborgd.</li> </ul>
Hebben we dat bereikt?	 Dit item heeft zowel successen als aandachtspunten. De successen zijn dat de kwaliteitsverbetering 'samen opleiden en professionaliseren' een mooie ontwikkeling heeft gemaakt en dat er een heldere taakverdeling is wat betreft dit onderwerp. De volgende stap is dit vast te leggen in een visie. Ook de kartrekkers en de kweekvijvers laten mooie resultaten zien. Het is ons nog niet gelukt om een actieve start met de primoraten te maken. We zien echter wel een kans om dit met de nieuwe koers een tweede start te geven. Het doel om meer HPS-scholen op te leiden is vooralsnog niet gelukt. Het HPS-traject spreekt niet alle scholen aan en door een verkeerd imago hebben een aantal scholen ook weerstand tegen het traject. Ons doel is om voor 2024 de menukaart voor scholen verder uit te breiden met andere kwaliteitsaanpakken naast HPS.

### 2.2.2 Uitkering na ontslag

We blijven aandacht besteden aan de beheersing van de kosten bij ontslag. Als werkgever in het onderwijs is Talent Primair eigenrisicodragend. Toegekende uitkeringen komen in de regel voor 50% ten laste van de werkgever. Alleen in enkele specifieke situaties kan een vergoedingsverzoek voor verlaging van de bijdrage naar 10% worden ingediend. In 2023 is een nieuwe uitkerings situatie ontstaan waarvan Talent Primair 50% van de WW-kosten draagt.

### 2.2.3 Werkdruk en sociale veiligheid

In 2023 is verder uitwerking gegeven aan de resultaten van de tweejaarlijkse quickscan uit 2022. Werkdruk blijft een punt van aandacht. Voor de duidelijkheid over arbeidsvoorwaarden is een praatplaat gecreëerd die gedeeld is met alle medewerkers. Ook is de informatie makkelijk te vinden op onze website en het intranet. Verhogen van het werkgelek van onze medewerkers is belangrijk voor ons. Om dat te meten werken we met Klassenwerkplek.

### 2.2.4 Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Er is in 2023 een totaalbedrag van € 503.000 ontvangen via de regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders. Via vastgesteld allocatiebeleid worden deze gelden rechtstreeks toegekend aan de scholen. De besteding wordt hieronder verder toegelicht.

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

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

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

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

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

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

## 2.3 Huisvesting en facilitaire zaken

### Doelen huisvesting

Het huisvestingsdoel is volgens het Integraal Huisvestingsplan (juni 2021):

“Talent Primair wil duurzame, kwalitatief goede, functionele en flexibele gebouwen voor haar scholen.”

De uitgangspunten daarbij zijn:

- IKC/brede school
- Passend Onderwijs
- Binnenklimaat
- Verduurzaming
- Nieuwbouw faciliteert samenwerking.
- De huisvesting is geschikt voor passend onderwijs.
- Een goed binnenklimaat op alle scholen (op termijn).
- (Op termijn) alle scholen verduurzamen en aardgasvrij maken.

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

### Nieuwbouw van scholen / brede scholen

In 2023 zijn geen nieuwbouwprojecten opgeleverd. Wel lopen er nieuwbouwprojecten voor de Wisperweide (Weesp) en De Sterrenwachter/Linde (Loosdrecht). Beide scholen zullen in het schooljaar 2024-2025 worden gebouwd. De Wisperweide is inmiddels aanbesteed. Bij het ontwerp is bijzondere aandacht voor binnenklimaat en duurzaamheid (beperking CO<sub>2</sub>-uitstoot). Het gebouw van Wisperweide wordt zelfs circulair ontworpen.

Bij veel gemeenten komen de plannen voor nieuwbouw/renovatie van scholen moeizaam tot stand. Dat heeft te maken met een groot personeelsverloop/-tekort en financiële beperkingen van gemeenten en grote bouwkostenstijgingen. Trajecten hebben daardoor een lange doorlooptijd en worden soms ook een periode stilgelegd.

Voor planvorming is 2023 echter een positief en actief jaar geweest. Met de gemeenten Amsterdam (vastgesteld), Huizen, Gooise Meren, Laren, Huizen, Stichtse Vecht en Wijdemeren zijn de huisvestingsplannen in 2023 geactualiseerd. De gemeenteraden moeten deze plannen in 2024 nog wel vaststellen. De huisvestingsplannen voorzien in nieuwbouw/verduurzaming voor de volgende negen scholen:

1. De Kamperfoelie (2024-27, verduurzaming gebouw)
2. De Gooise Montessori (2024-27, nieuwbouw)
3. Larense Montessorischool (2025, renovatie en nieuwbouw)
4. De Bussumse Montessori (2026, renovatie/vernieuwbouw)
5. De Comeniusschool (2027, nieuwbouw)
6. De Mr. Kremer (2027, nieuwbouw)
7. De Ploeg (2028, nieuwbouw)
8. De Curtevenne (2031, nieuwbouw)
9. De Gouden Kraal (nieuwbouw, 2032-35).

Voor 2024 zal bij veel van deze scholen een start worden gemaakt met planvorming en onderzoeken.

### Binnenklimaat

Bij de Larense Montessorischool (LMS) is mechanische ventilatie aangebracht om de ventilatie te verbeteren. Het rijk en de gemeente hebben meebetaald aan deze investering. Bij de overige gebouwen van Talent Primair is de ventilatie op orde.

We willen het hitteprobleem in de bestaande schoolgebouwen gaan aanpakken. Dit probleem doet zich voor bij tien scholen. Om bij deze scholen het hitteprobleem op te lossen hebben we een meerjarenplan opgesteld. In 2023 gaan we de eerste drie scholen aanpakken: De Zuidwend (Eemnes), De Godelindeschool (Naarden) en de Graaf Floris (Loenen aan de Vecht).

### Verduurzaming

Talent Primair heeft één gasloze school, de dr. Maria Montessorischool in Huizen. In 2023 zijn bij De Zuidwend (Eemnes) en de Bijvanck (Blaricum) zonnepanelen aangebracht. Daarmee hebben nu vier van de 22 scholen zonnepanelen. Dat aantal willen we in 2024 uitbreiden naar negen. Vier scholen hebben daken die niet geschikt zijn voor zonnepanelen. De overige negen scholen verwachten we binnen vijf jaar nieuwbouw/renovatie, waarbij ook een slag wordt geslagen met verduurzaming (gasloos en met zonnepanelen).

Voor het verduurzamen van de bestaande gebouwen zetten we verder in op het aanbrengen van LED-verlichting, dubbelglas en het isoleren van de daken. Het grootste gedeelte van de schoolgebouwen heeft daardoor LED-verlichting en dubbelglas. Daken worden bij vervanging extra geïsoleerd.

### 2.4 Financieel beleid

#### 2.4.1 Doelen en resultaten jaarplan

De Planning & Controlcyclus (P&C) is verbeterd. Met de komst van de nieuwe business controller (BC) zal dit nog verder worden geoptimaliseerd. Het werven van een nieuwe BC is succesvol gerealiseerd. Dit was de grootste kwaliteitsslag die er gemaakt is in het afgelopen jaar. Met zijn komst zijn de administratieve processen verbeterd en de rapportages naar een hoger niveau getild. Het nieuwe jaar worden er kwaliteitskaarten opgesteld die ondersteunend moeten zijn voor de directeuren bij het uitvoeren van het financieel beleid.

<b>Thema: Uitvoering plan van aanpak bedrijfsvoering.</b>	
Waarom werkten we aan dit thema?	In 2023 is het plan om de bedrijfsvoering en de inrichting van de financiële kolom te verbeteren uitgevoerd.
Wat was ons doel?	We willen ons financieel beleid borgen en vertalen naar praktische instructies voor de directeuren.
Hebben we dat bereikt?	 Doel is grotendeels behaald: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een soepel lopende en sluitende P&amp;C cyclus</li> <li>- Werving van een nieuwe business controller</li> <li>- Kengetallen in Q-rapportage en financieel beleidsplan zijn doorontwikkeld.</li> <li>- Rapportages zijn inhoudelijk verbeterd.</li> <li>- Begrotingsmodellen zijn ontwikkeld en verbeterd.</li> <li>- Administratieve processen zijn verbeterd.</li> </ul>

<b>Thema: Uitwerken financieel beleid in werkprocedures (kwaliteitskaarten)</b>	
Waarom werkten we aan dit thema?	Om te komen tot een solide bedrijfsvoering zijn werkprocedures noodzakelijk. Deze werkprocedures werken we bij Talent Primair uit in kwaliteitskaarten.
Wat was ons doel?	De kwaliteitskaarten zijn de praktische vertaling van het financieel beleid. De kwaliteitskaarten moeten de gebruikers helpen om in stappen uitvoering te geven aan het financieel beleid. Door de praktische vertaling van het financieel beleid in kwaliteitskaarten krijgen de gebruikers meer inzicht in de financiën en financiële sturing.
Hebben we dat bereikt?	 Dit doel is enigszins behaald. <p>Wat goed is gegaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbeteringen in de planning en control cyclus</li> <li>- Communicatie met directeuren</li> <li>- Het houden van workshops</li> <li>- Evaluatie en borging van financieel beleid</li> </ul> <p>Wat in 2024 beter moet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het ontwikkelen van kwaliteitskaarten</li> </ul>

### Contractactiviteiten en zogeheten derdenactiviteiten

Talent Primair voert in principe geen contractactiviteiten uit. Dit is de verzamelnaam voor een opdracht die een onderwijsinstelling op commerciële basis uitvoert voor een onderneming. In sommige gevallen kan er sprake zijn van het uitvoeren van een derdenactiviteit. Dit kan zijn een test voor een leerling, observatie van een leerling of een cursus. Hiervoor worden kosten in rekening gebracht, die nooit hoger mogen zijn dan de kostprijs. Met andere woorden: er is in geen van de gevallen sprake van een winst-oogmerk.

Naast het voorgenoemde is sprake van verhuur of detachering, zogenoemde contractactiviteiten. Jaarlijks worden de tarieven voor medegebruik vastgesteld. Detachering vindt plaats tegen de werkelijke loonkosten, waardoor ook hier geen sprake is van een commerciële activiteit.

### 2.4.2 Nationaal Programma Onderwijs

In schooljaar (2022-2023) zijn de activiteiten, die uit de beschikbare middelen van het NPO bekostigd kunnen worden, geïntegreerd in de jaarplannen van de scholen en hebben de afzonderlijke medezeggenschapsraden instemming verleend aan de uitvoering van de plannen.

De activiteiten die bekostigd zijn uit de NPO middelen sloten meer aan op de eerder geschreven schoolplannen en passen beter bij de kwaliteitsontwikkeling van de scholen zelf.

Scholen hebben in voorgaande jaren interventies gekozen uit de menukaart NPO van de overheid. Deze interventies zijn gebaseerd op wetenschappelijk bewezen effectieve interventies. We zien op de scholen dat er meer gewerkt wordt met evidence informed interventies.

Interventie	Aantal scholen	Inzet bij Talent Primair
A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	2	- Extra onderwijstijd - Aanbod afstemmen met peuterspeelzaal
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	18	- Veel scholen zetten het effectieve directe instructiemodel (EDI) in.
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	12	- Nieuwe methoden sociaal- emotionele ontwikkeling en burgerschap - Rots & watertraining - Betrokkenheid leerlingen vergroten door coöperatieve werkvormen
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	7	- Samenwerkend leren - Aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	10	- Extra leerkrachten en onderwijsassistenten in de scholen voor ondersteuning in de klas - Kleinere groepen - Remedial teaching
F. Faciliteiten en randvoorwaarden	12	- ICT-divisies voor alle leerlingen - Scholing om de ouderbetrokkenheid te versterken.

Tabel: Inzet interventies vanuit de middelen NPO op schoolniveau.

Alle scholen hebben ingezet op effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Bij veel scholen wordt het Effectieve Directe Instructie Model (EDI) ingezet bij instructie. Veel scholen hebben ingezet om de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen te bevorderen door te gaan werken met nieuwe methoden sociale -emotionele ontwikkeling en burgerschap.

### 2.4.3 Subsidies

#### Werkdrukmiddelen

De middelen die we in 2023 van de Rijksoverheid hebben ontvangen, zijn aan de scholen ter beschikking gesteld. Het bedrag voor werkdrukvermindering maakt deel uit van de basisbekostiging (bedrag per leerling). De scholen hebben binnen de eigen teams gesproken over verdeling van de middelen. Dit is ook continu onderwerp van gesprek tijdens het werkverdelingsplan op de scholen. Inzet van de middelen is door het college van bestuur tijdens de kwaliteitsgesprekken met de verschillende schoolleiders besproken en geëvalueerd. Hieruit kwam naar voren dat het werkverdelingsplan en de inzet van de werkdrukmiddelen een positief effect op de beleefde werkdruk hebben. Deze deelbudgetten zijn goedgekeurd via de MR-geledingen van onze scholen.

Voor werkdrukvermindering is het bedrag voor 2023 vastgesteld op € 274,90 per leerling in het basisonderwijs.

#### Onderwijsachterstandsmiddelen

Deze middelen worden rechtstreeks aan de school toegekend op basis van de CBS-scores. Er is in 2023 in totaal € 224.000 ontvangen, waarmee onder andere voorschoolse educatie, taalonderwijs en kleinere groepen gefinancierd worden. Hiermee komen leerlingen zoveel mogelijk op het niveau waar het hoort.

#### Subsidie doorstroom PO-VO

In 2023 is € 147.227 ontvangen aan subsidie doorstroomprogramma's po-vo. Leerlingen van praktijkopgeleide ouders krijgen bij dezelfde eindtoetsscore gemiddeld een lager schooladvies dan klasgenoten van hoogopgeleide ouders. Ook blijken leerlingen van praktijkopgeleide ouders in het voortgezet onderwijs gemiddeld minder goed te presteren. Met de subsidie doorstroomprogramma's po-vo voor gelijke kansen kunnen scholen de overgang van de basisschool naar de middelbare school voor deze leerlingen verbeteren. De subsidie is bedoeld voor leerlingen die op een hoger niveau kunnen presteren, maar minder ondersteuning of hulpbronnen hebben dan hun klasgenoten. Door deelname aan een doorstroomprogramma vergroten zij hun kennis en vaardigheden, zodat ze op het juiste niveau kunnen doorstromen. Talent Primair verzorgt het penvoerderschap voor deze subsidie.

#### Subsidie zij-instromers

In 2023 is ruim € 93.000 subsidie voor zij-instromers ontvangen. Met deze subsidie wordt Talent Primair in staat gesteld om zij-instromers binnen twee jaar hun onderwijsbevoegdheid te laten halen. De subsidie zij-instroom bedraagt € 25.000 per zij-instromer en wordt verantwoord in het model G1.

#### Subsidie lerarenbeurs (studieverlof)

In 2023 is ruim € 75.000 verantwoord aan subsidie studieverlof. Met deze regeling wordt Talent Primair in staat gesteld om medewerkers bepaalde uren van de week met behoud van salaris afwezig te zijn voor de opleiding aan de PABO. Met de subsidie kan dan een vervanger worden aangesteld. Voor een master geldt een maximum van 320 uren vergoeding. Bij een deeltijdaanstelling wordt naar rato vergoed. Ook deze subsidie wordt verantwoord in het model G1.

#### Subsidie verbetering basisvaardigheden

Het Masterplan basisvaardigheden heeft als doel om scholen met de ontwikkeling van deze vaardigheden te ondersteunen, en daarmee de resultaten op taal, rekenen en wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid aantoonbaar te verbeteren. Binnen Talent Primair zijn er 7 scholen die deze subsidie hebben ontvangen, waarbij toekenning heeft plaatsgevonden in 2 tranches, die elk hun eigen bestedingstermijn hebben. In onderstaande tabel zijn de toegekende budgetten, de inhouding, realisatie en het nog te besteden bedrag op 31 december 2023 weergegeven. Er is een bovenschoolse reservering aangehouden van 5% voor eventuele toekomstige personele verplichtingen.

## 2. Waar werkten we aan in 2023?

Totaaloverzicht subsidie basisvaardigheden										
KSTPL	BRIN	sector	best.nr.	Schoolnaam	1e Tranche (2022)	2e Tranche (2023)	Inhouding 5%	Budget	Uitgaven 2023	Nog te besteden
8	09JV	bao	41376	Ze Mont.school	€ -	€ 208.000	€ 10.400	€ 197.600	€ 159.767	€ 37.833
25	11OB	bao	41376	Gouden Kraal	€ -	€ 156.000	€ 7.800	€ 148.200	€ 27.349	€ 120.851
15	12RE	bao	41376	Obs Kamperfoelie	€ 103.788	€ -	€ 5.189	€ 98.599	€ 73.606	€ 24.993
16	18ED	bao	41376	Meester Kremer-School	€ -	€ 99.000	€ 4.950	€ 94.050	€ 33.753	€ 60.297
18	18IC	bao	41376	BS Bijvanck	€ 185.473	€ -	€ 9.274	€ 176.199	€ 60.890	€ 115.194
21	18LT	bao	41376	De Linde	€ 128.774	€ -	€ 6.439	€ 122.335	€ 39.744	€ 82.591
23	19JJ	bao	41376	BS De Ploeg	€ -	€ 179.000	€ 8.950	€ 170.050	€ 104.641	€ 65.409
97				Bovenschoolse kosten	€ -	€ -		€ 53.002	€ 115	€ 52.887
<b>TOTAAL</b>					<b>€ 418.035</b>	<b>€ 642.000</b>		<b>€ 1.060.035</b>	<b>€ 499.865</b>	<b>€ 560.055</b>

Tabel: Overzicht budget en realisatie van de subsidie basisvaardigheden.

### NPO-middelen

De afgelopen twee schooljaren (2021-2022 en 2022-2023) heeft Talent Primair € 6,4 miljoen aan NPO-middelen toegekend gekregen. Het laatste deel van 7 maanden bekostiging is in 2023 ontvangen. Dit betreft een uitbetaald bedrag van € 1,634 miljoen. Het niet bestede deel wordt jaarlijks geplaatst in een bestemmingsreserve, waarbij de bestedingstermijn loopt tot 1 augustus 2025. In 2023 zijn de volgende uitgaven op stichtingsniveau gerealiseerd. Naast reguliere uitgaven is er ruim € 325.000 besteed aan opleidingstrajecten zij-instroom die vervolgens extra handen in de klas met zich meebrengen. Deze budgetverschuiving is met goedkeuring van de GMR uitgevoerd, evenals de eerdere plannen.

Totaaloverzicht uitgaven subsidie NPO				
Omschrijving	Uitgaven 2023	Uitgaven zij-instroom 2023	Totaal uitgaven 2023	Uitgaven in %
Inzet eigen personeel	€ 679.098	€ 323.037	€ 1.002.135	54,25%
Kosten ingehuurd personeel (PNIL)	€ 148.943	€ -	€ 148.943	11,90%
Overige personele lasten (scholing)	€ 152.966	€ 1.751	€ 154.717	12,22%
Afschrijvingslasten (ICT)	€ 136.540	€ -	€ 136.540	10,91%
Onderhoud gebouw	€ 12.302	€ -	€ 12.302	0,98%
Overige instellingslasten	€ 122.016	€ 509	€ 122.525	9,75%
(o.a. licenties, leermiddelen, culturele vorming)	€ -	€ -	€ -	0,00%
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 1.251.864</b>	<b>€ 325.297</b>	<b>€ 1.577.161</b>	<b>100,00%</b>

Tabel: Overzicht uitgaven NPO 2023 in geld en verhoudingspercentages.

Naast behaalde leerwinst is breed ingezet op de verbetercultuur, waarin het lerarenteam en de schoolleiding intensief samenwerken aan onderwijs en doelgericht het onderwijs beter en beter maken door effectief in te zetten op de interventies uit de NP Onderwijs - 'menukaart' van het ministerie.

### Subsidie open leermateriaal

Er is een subsidie 'Open leermateriaal' toegekend voor het schooljaar 2023-2024 van bijna € 60.000 door Kennisnet. Het penvoerderschap voor deze subsidie ligt bij Talent Primair. Met deze subsidie bundelen Hogeschool Utrecht en Talent Primair hun krachten om een impuls te geven aan de ontwikkeling en het benutten van open leermateriaal. De subsidieregeling heeft als doel de kwaliteit van het funderend onderwijs te verhogen door te investeren in de kwaliteit van open (digitaal) leermateriaal, aanvullend op commercieel materiaal. Hiermee kunnen leraren inspelen op de talenten en behoeften van hun leerlingen.

### Subsidie 'Day a Week School'

In 2023 zijn de voorbereidingen met het project Day a Week School (DWS) gestart, gericht op cognitief talentvolle leerlingen, die één dag per week passend onderwijs krijgen in de regio. Het DWS-programma is ontwikkeld en afgestemd op de interesses van deze cognitief talentvolle leerlingen. Het daagt hen uit en ontwikkelt intellectuele, emotionele en sociale vaardigheden. Het penvoerderschap is belegd bij Talent Primair en draagt zorg voor de administratie. De implementatiekosten & ontwikkelkosten worden betaald door Unita voor een bedrag van ± € 50.000. Momenteel zijn er naast Talent Primair nog een tweetal besturen (Rooms-Katholiek Onderwijs Huizen en Vereniging Flevoschool Huizen) die participeren in het project.

### 2.4.4 Opstellen meerjarenbegroting

De totstandkoming van de (meerjaren)begroting (MJB) is een coproductie van de verschillende afdelingen van het bestuursbureau en de schooldirecteuren van Talent Primair.

#### Proces

Om een beleidsrijke begroting op te stellen zijn er verschillende fases in het proces doorlopen. Vooraf is de begrotingscyclus gestart met het opstellen van een kaderbrief. Deze kaderbrief is zowel informatief als kaderstellend voor de schooldirecteuren en dient als leidraad bij het invullen van de (meerjaren) begroting per school en bij het opstellen van de bovenschoolse deelbegrotingen. In deze bovenschoolse kosten zitten onder andere de salariskosten van de medewerkers van het bestuursbureau, de kosten voor het ziekteverzuim en de kosten voor het voeren van strategisch personeelsbeleid (professionalisering, innovatieve projecten, secundaire arbeidsvoorwaarden) voor alle personeelsleden.

Ten derde hebben alle directeuren voorafgaand aan de begrotingsgesprekken twee trainingen aangeboden gekregen met als onderwerp 'beleidsrijk begroten' en 'financieel sturen voor schooldirecteuren'. Tenslotte, zijn alle begrotingen tijdens deze gesprekken, zoveel mogelijk beleidsrijk gevuld door de schooldirecteuren. Deze gesprekken zijn per cluster georganiseerd, zodat iedereen ook weer met en van elkaar kon leren tijdens het begrotingsproces.

### Allocatie van middelen (afdracht scholen)

De gelden binnen onze stichting worden verdeeld op basis van de vastgestelde kaders in het financiële beleidsplan. Hierin hebben we ook aangegeven hoe we deze gelden binnen de bestaande begrotingscyclus verdelen. De financiële kaderstelling wordt elk jaar opnieuw beoordeeld en eventueel bijgesteld. Dit gebeurt in overleg met de betrokkenen van de scholen. De toegepaste verdelingssystematiek is op basis van de 'brin=bron'-methode voor onze scholen, onder inhouding van de overhead en de gemeenschappelijke bovenschoolse kosten. De berekening van deze inhouding wordt nader toegelicht in de meerjarenbegroting.

Voor de financiering van de bovenschoolse kosten dragen de scholen een percentage van hun Rijksbestoelking af (het afdrachtpercentage). Dit percentage wordt jaarlijks vastgesteld in de begroting. Talent Primair heeft in de afgelopen jaren een gemiddelde overhead van zo'n 3%. De kosten voor de overhead bestaan voornamelijk uit de kosten voor de huur van het pand en de salarissen van de medewerkers van het bestuursbureau. De gemeenschappelijke kosten zijn onder andere: afschrijvingen, dotaties voor voorzieningen, kosten voor het administratiekantoor, accountantskosten, kosten voor pr, groot onderhoud en kosten voor representatie.

De scholen krijgen op basis van de bovenstaande verdelingssystematiek een eigen budget toegewezen. De schooldirecteur is hier integraal voor verantwoordelijk. Uiteindelijk worden de budgetten beschikbaar gesteld na goedkeuring van het college van bestuur. Bij de verdeling van deze middelen moet rekening worden gehouden met de bestaande reserves van de school. Scholen dienen 5% van hun totale jaarlijkse rijksinkomsten aan te houden als reserve. De omvang hiervan wordt in het jaarverslag gepubliceerd.

De opgetelde bovenschoolse kosten hebben geleid tot een herallocatie van de ontvangen Rijksbijdragen (totaal bijna 39 miljoen euro) met 6,3 miljoen euro. Deze afdracht is, ondanks de hogere kosten, hetzelfde gebleven als voorgaand jaar. Op de training beleidsrijk begroten is deze afdracht aan alle directeuren voorgelegd en verder toegelicht.

### Vereenvoudiging bekostiging

Per 1 januari 2023 is de vereenvoudiging van de bekostiging voor het primair onderwijs doorgevoerd. Voor Talent Primair heeft dit met name een nadelig effect op de bekostiging van de salariskosten. In het oude systeem kreeg een school met een hoger gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) compensatie voor de hogere salariskosten van de oudere personeelsleden. Deze extra compensatie is weggevallen. In de nieuwe bekostiging wordt er gerekend met een landelijk gemiddelde leeftijd. Voor Talent Primair betekent dit een nadelig effect. Dit nadelig effect wordt gedurende drie kalenderjaren deels opgevangen door de toepassing van een overgangsregeling. Het negatief effect wordt trapsgewijs verrekend door het verschil tussen de oude en de nieuwe bekostiging (deels) te compenseren (1e jaar 75%, 2e jaar 50% en het 3e jaar 25%). Na deze drie jaren moet Talent Primair het nadelige effect zelf kunnen dragen.

### Ontwikkeling leerlingenaantal

Het leerlingaantal is de basis voor de bekostiging vanuit het Rijk. Met de vereenvoudiging van de bekostiging is ook de teldatum voor de leerlingaantallen gewijzigd naar één februari van elk voorgaand bekostigingsjaar. De telling geschiedt hiermee op basis van t-11 maanden. Het leerlingaantal van Talent Primair is redelijk stabiel.

### Ziekteverzuim

De daling van het ziekteverzuim binnen Talent Primair heeft in 2023 doorgezet. In januari 2023 hebben we onze norm op 6% gesteld, het landelijk gemiddelde. Tot november bedraagt het verzuimcijfer 5,7%. We blijven actief inzetten op preventie, waarmee we langdurige uitval zoveel mogelijk willen voorkomen. Daarnaast bieden wij snelle ondersteuning via onze bedrijfsarts, dat verhoogt de kans om een lange uitval te verminderen.

### Energie

Talent Primair was aangesloten bij DVEP (De Vrije Energie Producent). DVEP is een inkoopcollectief voor 80% van alle scholen en 30% van alle gemeenten in Nederland. Voor 2023 is 92% van alle energie tegen vastgestelde tarieven ingekocht. Begin van het kalenderjaar heeft DVEP aangegeven te stoppen per einde 2023. Via Hellemans Consultancy is een nieuwe aanbesteding gerealiseerd. Daaropvolgend is een raamovereenkomst met Engie afgesloten voor de levering van elektriciteit en aardgas. Hierdoor is de continuïteit voor levering gewaarborgd. Zijdelijks loopt er nog een compensatieregeling met DVEP en is het inkoopcollectief voor scholen (EVS) bezig met het opzetten van een methode om alle deelnemers correct het juiste compensatiebedrag toe te delen. Er wordt een prijsstijging verwacht van 15%.

### Tijdig en betrouwbaar begrotingsproces

Het begrotingsproces is dit jaar eerder gestart dan voorheen. Dit heeft geleid tot een betere planning en afstemming van de verschillende deelbegrotingen binnen de organisatie. Het heeft ertoe geleid, dat zowel de raad van toezicht (rvt) als de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) tijdig geïnformeerd konden worden.

### 2.4.5 Treasury

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

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

- sturing geven aan de treasuryfunctie;
- risico's beperken;
- expliciteren volgens welke procedures besluiten tot stand komen;
- expliciteren aan welke richtlijnen de betrokken personen zich moeten houden.

Het treasurybeleid van Talent Primair vindt plaats binnen de kaders van de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten' (Ministerie van OCW, 2016) en de in december 2018 geactualiseerde wet- en regelgeving met betrekking tot treasury (d.d. 19 december 2018). Ons treasurybeleid heeft primair als doel het beheer van de financiële risico's en secundair het reduceren van de financieringskosten. Binnen het treasurybeleid wordt geen onderscheid gemaakt tussen publieke middelen en overige middelen enerzijds en niet-publieke middelen anderzijds. Talent Primair heeft ter dekking van mogelijke risico's reserves opgebouwd. Deze reserves zijn grotendeels in de vorm van liquide middelen aanwezig. Talent Primair beheert de beschikbare overheidsmiddelen op zodanige wijze dat de liquiditeit en de solvabiliteit voldoende zijn gewaarborgd. Het treasurywet- en verordeningstatuut zal in 2024 opnieuw worden geactualiseerd en vastgesteld. In het afgelopen jaar is gehandeld volgens het statuut. Op dit moment heeft Talent Primair, in overeenstemming met de statuten, geen beleggingen, derivaten en leningen. Voor de komende jaren is geen behoefte aan het aantrekken van externe financiering. Talent Primair beschikt op de peildatum 31-12-2023 over € 8.331.771 aan liquide middelen. Alle liquide tegoeden per einde boekjaar staan op rekeningen die direct opvraagbaar zijn. De liquide middelen zijn in 2023 afgerond met € 829.000 afgenomen ten opzichte van 2022, het gevolg van een positief exploitatieresultaat, verhoogde investeringen, extra uitgaven subsidie NPO en extra uitgaven onderhoud.

Voor gelden die niet direct nodig waren in het kader van de doelstelling heeft Talent Primair gedurende het grootste deel van 2023 uitsluitend gebruik gemaakt van bankrekeningen. Dit om de tijdelijk overtoollige middelen tegen een aanvaardbare en marktconforme vergoeding en met minimaal risico en maximale opnamevrijheid te kunnen wegzetten. Talent Primair heeft geen derivaten. De leningen bestaan uit renteloze leningen van de gemeente Gooise Meren en de gemeente Stichtse Vecht en hebben een looptijd van 20 jaar. Het saldo van deze leningen is op 31-12-2023 € 100.229.

## 2.5 Risicoanalyse

In opdracht van Talent Primair heeft Infinite Financieel, in samenwerking met diverse medewerkers van Talent Primair, een uitgebreide risicoanalyse uitgevoerd. Het doel was het identificeren van de belangrijkste risico's, het starten met het beheersen ervan, het vergroten van risicobewustzijn binnen de organisatie, en het inzichtelijk maken van financiële consequenties voor de meerjarenbegroting en de risico-buffer.

### Belangrijkste risico's

Na zorgvuldige analyse, waarbij deelnemers uit verschillende lagen van de organisatie betrokken waren, zijn de volgende belangrijkste risico's naar voren gekomen:

- Een tekort aan personeel (vacatures/verzuim): Mogelijke impact op onderwijskwaliteit.
- Huisvesting - Structurele leegstand of ruimtegebrek: Impact op onderwijsambities.
- Huisvesting - Belemmeringen voor onderwijsambities, beperkende leeromgeving.
- Schommelingen in OCW-financiering: Onverwachte financiële variaties.
- Stijgend ziekteverzuim: Gevolgen voor eigen risicodragerschap.
- Onvoldoende bekendheid medewerkers met protocollen: Risico op datalekken.
- Belemmeringen in vernieuwingsprocessen: Mogelijkheid van stagnatie in innovatie.
- Kwetsbaarheid in bezetting cruciale functies op het bestuursbureau: Risico voor continuïteit.
- Groot verloop onder personeel: verlies van cruciale kennis en expertise.

### Beheersmaatregelen

Tijdens werksessies met diverse deelnemers zijn beheersmaatregelen besproken en vastgesteld. Drie belangrijke thema's zijn naar voren gekomen:

- Veranderbereidheid en kennis van veranderkunde: Focussen op het vermogen van de organisatie om veranderingen effectief te implementeren.
- Benutten van potentieel binnen Talent Primair: Actief delen van kennis en ervaringen.
- Het opstellen van een gedegen planning en control cyclus. Prioriteiten stellen en keuzes maken: Planning, monitoring en bijsturing (PDCA) als leidraad.

De betrokkenheid van medewerkers bij de risicoanalyse heeft het risicobewustzijn vergroot en heeft geleid tot waardevolle inzichten.

### Doelen voor 2024

De documentstudie heeft aanvullende inzichten opgeleverd, met name op het gebied van financiën. Er wordt geadviseerd om meer integraliteit en verbinding tussen beleid en middelen vast te leggen, evenals duidelijke sturingsinformatie. Een stevigere brug tussen verschillende domeinen en meer nadruk op monitoring en bijsturing worden aanbevolen. Concreet gesteld is er verbetering nodig op de (meerjaren)investeringsbegroting. De (meerjaren)investeringsplannen van de scholen dienen beleidsrijk opgesteld te worden. Het advies over de doelen wordt overgenomen door Talent Primair en in 2024 verder uitgevoerd.

In de continuïteitsparagraaf (paragraaf 3.4) wordt het risicobeheersings- en controlesysteem nader toegelicht en zijn ook de financiële risico's opgenomen.

## 2.6 Overig

In 2023 is het besluit genomen om de Sterrenwachter Hilversum in fases te gaan sluiten. Het leerlingenaantal neemt af, waardoor er op termijn onvoldoende financiën zijn om goed onderwijs te geven. En het onderwijs met zo'n klein team is kwetsbaar. De afgelopen drie jaar hebben we met het team hard gewerkt aan een doorstart met de school en het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Helaas zijn we toch tot de conclusie gekomen dat we de school moeten sluiten. Het schooljaar '23-'24 wordt door groep 8 afgemaakt in de eigen school. De overige kinderen hebben op andere scholen een plek gekregen. De school zal per 1 augustus 2024 definitief sluiten.

### 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

We begroten voornamelijk op basis van het aantal leerlingen. Daarmee is het meest waarschijnlijke scenario in de continuïteitsparagraaf opgenomen. Onderstaande tabel geeft de realisatie weer op teldatum 1 februari 2022 en 2023 en de verwachte ontwikkeling voor de daaropvolgende jaren.

Op teldatum	Realisatie		Prognose				Totaal verloop
	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025	1-2-2026	1-2-2027	
<b>Boekjaar</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	
Leerlingaantal	5.101	5.009	4.980	4.966	4.989	5.025	
Verloop t.o.v. voorgaand jaar	198	-92	-29	-14	23	36	<b>165</b>

Tabel: Overzicht leerlingaantal 2023-2028 op teldatum 1 februari.

#### Toelichting ontwikkeling leerlingaantal 2023-2028

In 2022 is de Wisperweide tot stand gekomen door de gerealiseerde fusie met De Terp en onze eigen school De Hobbedob. In dat jaar zijn ook twee scholen gesloten: de Muiderkring en de Vinkenbaan. In 2024 worden De Linde en Sterrenwachter Loosdrecht samengevoegd. Vanaf 2023 wordt een kleine krimp voorzien tot 2028, waarbij de verwachting is dat vanaf 2028 het aantal leerlingen weer licht zal groeien. Ook worden demografische ontwikkelingen over bevolkingsgroei, nieuwbouw en mogelijke samenvoegingen besproken op gemeentelijk niveau en met omliggende besturen.

#### Personele bezetting in fte's 2023-2028

Onderstaande tabel geeft de realisatie in fte's van Talent Primair weer op functiecategorie van de personele bezetting 2023 en de verwachte personele bezetting 2024-2028.

Categorie	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
FTE DIR en CvB	23,71	23,49	22,08	21,70	21,70	21,70
FTE OP	272,55	272,72	255,61	241,09	241,47	241,57
FTE OOP	62,71	60,35	54,96	51,79	51,79	51,74
<b>FTE totaal</b>	<b>358,97</b>	<b>356,56</b>	<b>332,65</b>	<b>314,58</b>	<b>314,96</b>	<b>315,01</b>
Verloop fte's	1,96	-2,41	-23,92	-18,07	0,38	0,05
Aantal medewerkers	588	546	510	501	500	497

Tabel: Overzicht realisatie in fte's personele bezetting 2023 en de prognose 2024-2028.

#### Toelichting personele bezetting in fte's 2023-2028

De presentatie van de gemiddelde inzet fte's betreft de inzet van personeel, inclusief vervanging en verlof. De looptijd voor de inzet van NPO-middelen is met twee jaar verlengd tot het einde van schooljaar 2024-2025. Daar is in het verloopoverzicht volledig rekening mee gehouden. Afhankelijk van de tranche van toekenning bij de subsidie basisvaardigheden is de uiterste bestedingstermijn 31-7-2024 (1e tranche) of 31-12-2025 (2e tranche). Vanaf het kalenderjaar 2024 is sprake van een stevig personeelsverloop tot 2027. Dit verloop wordt merendeels verklaard door de inzet van NPO en basisvaardigheden over 2024 en 2025. De verwachte afname inzet fte's is in 2025 afgerond 24 fte en in 2026 18 fte. Begin 2024 zijn bijeenkomsten georganiseerd met bestuur en beleidsmedewerkers om de strategische personeelsplanning uit te zetten op schoolniveau. Hiermee is elke schooldirecteur bewust gemaakt voor het verwachte verloop en wordt zoveel mogelijk bewerkstelligd dat bovenformatief personeel wordt behouden door herplaatsing op een (verborgen) vacature of via aanbod van een opleiding tot leraar.

	Realisatie	Prognose	
	2023	2024	2025
<b>Extra inzet NPO</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
FTE NPO	9,65	13,14	4,43
FTE NPO-Zij-instroom	4,37	7,93	4,70
	<b>14,02</b>	<b>21,07</b>	<b>9,13</b>
<b>Extra inzet Basisvaardigheden</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
FTE Basisvaardigheden	4,26	5,07	1,77
	<b>4,26</b>	<b>5,07</b>	<b>1,77</b>
<b>Totaal</b>	<b>18,28</b>	<b>26,14</b>	<b>10,90</b>

Tabel: Overzicht realisatie personele inzet NPO en basisvaardigheden in fte's en de prognose 2024-2025.

Om de personele inzet goed te monitoren wordt gebruikgemaakt van enkele (interne) ratio's.

Verhouding inzet personeel	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Streefpercentage
Percentage Personele lasten van de Rijksbijdrage	87%	90%	88%	86%	86%	87%	85%
Percentage Personele lasten van de Totale baten	84%	87%	85%	84%	84%	84%	82%
Percentage Personele lasten van de Totale lasten	83%	84%	85%	84%	84%	84%	80%-83%

Tabel: Overzicht personele ratio's 2023-2028.

#### Toelichting personele ratio's

Het valt op dat de personele inzet vrij hoog is ten opzichte van het streefpercentage. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door inzet op NPO en basisvaardigheden. Deze verhoogde inzet kan exploitatiedruk met zich meebrengen, wanneer onvoldoende wordt geanticipeerd op het subsidieverloop.

## 3.2 Balans en Staat van baten en lasten

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de staat van baten en lasten en balans 2023.

### Balans per 31 december 2023

En vergelijkende cijfers 2022, na verwerking van de resultaatbestemming.

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
<b>1 ACTIVA</b>		
<b>Vaste activa</b>		
1.2 Materiele vaste activa	4.396.584	4.333.523
Totaal vaste activa	4.396.584	4.333.523
<b>Vlottende activa</b>		
1.5 Vorderingen	696.442	207.091
1.7 Liquide middelen	8.331.771	9.160.777
Totaal vlottende activa	9.028.213	9.367.868
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>13.424.797</b>	<b>13.701.391</b>
<b>2 PASSIVA</b>		
2.1 Eigen vermogen	7.651.017	7.367.717
2.2 Voorzieningen	1.163.488	1.805.663
2.3 Langlopende schulden	100.229	115.626
2.4 Kortlopende schulden	4.510.063	4.412.385
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>13.424.797</b>	<b>13.701.391</b>

### Toelichting balans

De balanspositie is licht afgenomen door enkele verschuivingen. Voor kasstromen en het investeringsbeleid wordt verwezen naar de toelichting op de balans (MVA) en het kasstroomoverzicht.

Aan de activazijde neemt de boekwaarde van de materiële vaste activa toe door met name uitgevoerde investeringen van meubilair, devices en touchscreens en nieuwe methodes bij diverse scholen.

De vlottende activa laten gesaldeerd een daling zien. De toename van de vorderingen wordt voornamelijk veroorzaakt door de vooruitbetaalde bedragen nieuwbouw Wisperweide en icc Loosdrecht (De Linde & De Sterrenwachter), afrekening van Complex Blaricum en Complex Eemnes en vooruitbetaalde bedragen die betrekking hebben op het boekjaar 2024.

De liquide middelen zijn afgenomen door de vooruitbetaling van diverse uitgaven nieuwbouw, extra uitgaven groot onderhoud en de extra inzet op de subsidies NPO en basisvaardigheden.

Het balanstotaal aan de passivazijde is gedaald door enerzijds toevoeging van het (positief) resultaat aan het eigen vermogen, anderzijds een afname van de voorzieningen. Voor de specificatie van de resultaatverdeling en het verloop van het eigen vermogen wordt verwezen naar de desbetreffende paragrafen.

De mutatie personeelsvoorzieningen laat een toename zien en de voorziening groot onderhoud een afname, hetgeen resulteert in een gesaldeerde afname.

De kortlopende schulden laten een stijging zien. De grootste veroorzakers zijn een afname crediteuren, vooruitontvangen incidentele subsidies OCW overige kortlopende schulden en een toename reservering vakantiegeld en afdrachten belastingen en premies sociale verzekeringen (10% stijging loonkosten cao). Voor het lezen van de details wordt verwezen naar de toelichting verderop in het verslag.

### STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2023

En vergelijkende cijfers 2022

	2023		Begroot 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
<b>3 Baten</b>						
3.1 Rijksbijdragen OCW Overheidsbijdragen en	39.535.219		36.723.978		37.366.998	
3.2 subsidies overige overheden	241.461		192.455		337.555	
3.5 Overige baten	1.335.059		758.305		1.535.659	
<i>Totaal baten</i>		<b>41.111.739</b>		<b>37.674.738</b>		<b>39.240.211</b>
<b>4 Lasten</b>						
4.1 Personeelslasten	34.034.510		31.564.353		31.189.096	
4.2 Afschrijvingen	813.220		814.100		955.766	
4.3 Huisvestingslasten	2.924.396		3.000.943		2.729.593	
4.4 Overige lasten	3.068.861		2.359.541		3.026.096	
<i>Totaal lasten</i>		<b>40.840.988</b>		<b>37.738.937</b>		<b>37.900.550</b>
<i>Saldo baten en lasten</i>		<b>270.752</b>		<b>-64.199</b>		<b>1.339.660</b>
<b>5 Financiële baten en lasten</b>						
5.1 Financiële baten	22.151		0		-6.803	
5.2 Financiële lasten	-9.603		-13.250		-25.926	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		<b>12.548</b>		<b>-13.250</b>		<b>-32.729</b>
<b>Resultaat (na belasting)</b>		<b>283.300</b>		<b>-77.449</b>		<b>1.306.931</b>

#### Toelichting staat van baten en lasten

De staat van baten en lasten laat in 2023 een positief resultaat zien van € 283.300. De afwijking ten opzichte van de begroting wordt voornamelijk veroorzaakt door herziening van de onderhoudsplannen, waardoor de dotatie voor de voorziening groot onderhoud afnam. Daarnaast zijn de baten en ook de lasten stuk hoger dan begroot door de invoering van de nieuw cao (loonstijging 10% en incidentele uitkering).

De Rijksbijdragen overstijgen de begroting 2023 en realisatie 2022 door met name de prijscompensatie voor de eenmalige uitkeringen en de loonstijgingen die voortkomen uit de implementatie van de nieuwe cao. Ook is er een toename van de baten asielzoekers en vreemdelingen door tijdelijke uitbreiding van de regeling. Daarentegen zijn er baten NPO ontvangen over de eerste 7 maanden van 2023 en in 2022 over het gehele boekjaar en is sprake van een afname inkomsten arrangementen SWV.

De gemeentelijke bijdragen zijn ten opzichte van vorig boekjaar afgenomen door minder inkomsten gemeente Huizen voor de opvang van Oekraïense kinderen en lagere omzet onderwijs subsidies gemeente Amsterdam. In 2023 zijn niet alle ontvangsten begroot.

De overige baten laten een veelvoud van over- en onderschrijdingen zien. De afname in vergelijking met vorig jaar wordt voornamelijk veroorzaakt door het wegvallen van de subsidie 'Extra handen in de klas' en minder inzet van uitgaande detacheringen (ASKO).

De gerealiseerde personeelslasten zijn hoger dan begroot, voornamelijk veroorzaakt door de invoering van de nieuwe cao en daarmee gepaard gaande salarisverhogingen, inhuur derden en extra inzet regulier personeel op de verschillende incidentele projectsubsidies en via NPO (Nationaal Programma Onderwijs). De stijging van de loonkosten wordt volledig gedekt door de geïndexeerde Rijksbijdrage.

De realisatie afschrijvingslasten is in lijn met het begroot bedrag en valt lager uit dan voorgaand boekjaar. Dit is het gevolg van later geplande of niet volledige vervanging van investeringen ICT.

Gesaldeerd lopen de huisvestingslasten achter bij het begroot bedrag. De dotatie aan de onderhoudsvoorziening viel lager uit en er is een opboeking gemaakt voor het voorbereidingskrediet van nieuwbouwproject ikc Loosdrecht. Vergelijk met vorig boekjaar laat naast voorgenoemde een gesaldeerde stijging zien door enerzijds een lagere dotatie voorziening groot onderhoud en anderzijds een toename van de lasten van huur en medegebruik, onderhoudslasten, energie en schoonmaak.

Per saldo is sprake van meer uitgaven 'overige lasten' dan begroot, verdeeld over meerdere posten. De meest omvangrijke afwijkingen betreffen hogere uitgaven deskundigenadvies, kosten onderwijsleerpakket, licenties en de afrekening met ASKO i.v.m. een overname.

Door wijziging van de rentetarieven en de bankkosten is gesaldeerd sprake van een positief saldo baten en lasten in vergelijking met de begroting en- vorig boekjaar.

### 3.3 Meerjarenbegroting en – balans, inclusief kengetallen

In deze paragraaf worden de meerjarenbegroting, de meerjarenbalans en de kengetallen gepresenteerd.

#### Meerjarenbegroting

In onderstaande tabel wordt de realisatie over 2023 en de meerjarenbearotina aepresenteerd.

Talent Primair - Meerjarenbegroting						
EFJ-Code - Omschrijving	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
	€	€	€	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen	39.535.219	38.684.590	37.334.465	36.218.986	36.349.795	36.548.619
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	241.461	203.800	196.400	196.400	196.400	196.400
3.5 Overige baten	1.335.059	1.086.900	897.100	803.500	808.900	825.150
<b>3 Opbrengsten</b>	<b>41.111.739</b>	<b>39.975.290</b>	<b>38.427.965</b>	<b>37.218.886</b>	<b>37.355.095</b>	<b>37.570.169</b>
4.1 Personeelslasten	34.034.510	34.782.280	32.831.876	31.269.367	31.363.378	31.615.278
4.2 Afschrijvingen	813.220	841.912	843.546	808.364	786.163	795.775
4.3 Huisvestingslasten	2.924.396	2.139.478	2.101.729	2.108.079	2.121.579	2.135.579
4.4 Overige lasten	3.068.861	3.649.004	3.011.439	2.896.841	2.917.191	2.907.059
<b>4 Kosten</b>	<b>40.840.988</b>	<b>41.412.674</b>	<b>38.788.590</b>	<b>37.082.651</b>	<b>37.188.311</b>	<b>37.453.691</b>
<b>6 Financiële baten en lasten</b>	<b>12.548</b>	<b>-7.800</b>	<b>-7.550</b>	<b>-7.650</b>	<b>-7.750</b>	<b>-7.850</b>
<b>1 Resultaat</b>	<b>283.300</b>	<b>-1.445.184</b>	<b>-368.175</b>	<b>128.586</b>	<b>159.035</b>	<b>108.628</b>
<b>Correctie voor dekking uit de bestemmingsreserve:</b>						
NPO-gelden, incl. inzet zij-instroom (nog te besteden)		1.877.700	867.000			
<b>Resultaat, na correctie bestemmingsreserve</b>	<b>283.300</b>	<b>432.516</b>	<b>498.825</b>	<b>128.586</b>	<b>159.035</b>	<b>108.628</b>
<b>Leerlingaantal (T-11 vanaf 2023)</b>	<b>5.101</b>	<b>5.009</b>	<b>4.980</b>	<b>4.966</b>	<b>4.989</b>	<b>5.025</b>

Tabel: Meerjarenbegroting 2024-2028, inclusief de realisatie 2023

#### Toelichting meerjarenbegroting 2023-2028

Het positief jaarresultaat 2023 van € 283.300 wordt verderop in het verslag nader toegelicht. Voor het boekjaar 2024 en 2025 wordt een behoorlijk negatief resultaat verwacht. Dit wordt merendeels veroorzaakt door de realisatie van nog te besteden gelden NPO. Vanaf 2026 worden er weer positieve resultaten voorspeld.

#### Meerjarenbalans

In de volgende tabel wordt de meerjarenbalans weergegeven. De meerjarenbalans sluit niet volledig aan met de werkelijke begroting omdat de realisatie van 2023 als start is gebruikt. Hierdoor wijken onder andere de langlopende schulden en de publieke reserves af.

Door de beoogde intrede van activering van groot onderhoud per 1 januari 2024 vinden er in 2024 enkele verschuivingen plaats in de vermogenspositie van de stichting.

Talent Primair - Meerjarenbalans						
EFJ-code - Omschrijving	2023	2024	2025	2026	2027	2028
<b>ACTIVA</b>	€	€	€	€	€	€
	<b>Realisatie</b>	<b>Begroting</b>	<b>Begroting</b>	<b>Begroting</b>	<b>Begroting</b>	<b>Begroting</b>
<b>Vaste activa</b>						
<i>Materiele vaste activa</i>	4.396.584	4.834.843	5.367.698	5.657.834	5.729.671	5.686.896
<b>Vlottende activa</b>						
<i>Vorderingen</i>	696.442	202.200	201.600	202.500	204.000	209.500
<i>Liquide middelen</i>	8.331.771	5.038.500	4.217.400	4.095.900	4.203.100	4.364.500
<b>Totaal activa</b>	<b>13.424.797</b>	<b>10.075.543</b>	<b>9.786.698</b>	<b>9.956.234</b>	<b>10.136.771</b>	<b>10.260.896</b>
<b>PASSIVA</b>	€	€	€	€	€	€
<b>Eigen vermogen</b>	7.651.017	6.205.833	5.837.658	5.966.243	6.125.278	6.233.905
- <i>Algemene reserve</i>	4.807.314	4.137.428	5.081.253	5.505.838	5.673.873	5.782.500
- <i>Bestemmingsreserve publiek</i>	2.843.703	2.068.405	756.405	460.405	451.405	451.405
- <i>Bestemmingsreserve privaat</i>	344.632	344.632	344.632	344.632	344.632	344.632
<i>Bestemmingsreserve publiek</i>						
TP - Reserve Personeel	201.405	201.405	201.405	201.405	201.405	201.405
TP - Nulmeting	0	0	0	0	0	0
TP - NPO	2.642.298	867.000	0	0	0	0
TP - Eigen bijdrage nieuwbouw	0	750.000	305.000	9.000	0	0
TP - Reserve Huisvesting	0	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
<i>Bestemmingsreserve privaat</i>						
TP - Bestemmingsreserve privaat	344.632	344.632	344.632	344.632	344.632	344.632
<b>Voorzieningen</b>	1.163.488	1.037.800	1.077.800	1.097.800	1.107.800	1.117.800
<b>Langlopende schulden</b>	100.229	85.300	70.400	55.500	40.600	25.700
<b>Kortlopende schulden</b>	4.510.063	2.746.610	2.800.840	2.836.691	2.863.093	2.883.491
<b>Totaal passiva</b>	<b>13.424.797</b>	<b>10.075.543</b>	<b>9.786.698</b>	<b>9.956.234</b>	<b>10.136.771</b>	<b>10.260.896</b>

Tabel: Meerjarenbalans 2024-2028, inclusief de realisatie 2023

#### Toelichting meerjarenbalans 2023-2028

De balanspositie van Talent Primair vertoont een relatief stabiel beeld, gecorrigeerd voor het verloop van NPO. De komende jaren worden er geen majeure investeringen verwacht en/of volledige doordecentralisatie van de huisvesting. De stichting is financieel gezond te noemen.

#### ACTIVA

De activa stijgen met name door de activering groot onderhoud, de eigen bijdrage in nieuwbouwprojecten en investeringen ICT. Daarnaast wordt er momenteel gewerkt aan een representatief meerjareninvesteringsplan. De omvang van de boekwaarde MVA is een belangrijk aandachtspunt in relatie tot de ontwikkeling van het eigen vermogen en de beschikbare liquiditeit.

De vorderingen bestaan voornamelijk uit vooruitbetaalde bedragen nieuwbouw Wisperweide, waarvoor nog geen voorbereidingskrediet is ontvangen.

De liquide middelen zijn behoorlijk hoog doordat de ontvangen middelen voor NPO en basisvaardigheden de komende jaren ingezet worden.

#### PASSIVA

Het eigen vermogen wordt gevormd door een algemene reserve en bestemmingsreserves. Het nog te besteden bedrag NPO zal worden besteed in de jaren 2024 en 2025. De bestemmingsreserve 'Eigen bijdrage' is gevormd ter dekking van eigen bijdragen in nieuwbouwprojecten. Ook is per 2024 een bestemmingsreserve huisvesting aangemaakt ter dekking van onvoorziene lasten boven op het meerjarenonderhoudsplan huisvesting.

In 2024 heeft de vermogenspositieverschuiving voor groot onderhoud plaatsgevonden. Hierdoor resteren nog slechts de personele voorzieningen.

Op de langlopende schulden wordt jaarlijks afgelost (renteloos) aan de deelnemende gemeenten.

De kortlopende schulden laten een stijging zien, welke voornamelijk wordt veroorzaakt door vooruit ontvangen subsidies en stijging van de hoogte van afdrachten door loonsverhogingen. De komende jaren daalt het saldo gestaag door afname van genoemde subsidies.

#### Kengetallen

De kengetallen 2024-2028, inclusief realisatie 2023, zijn hieronder af te lezen en bestaan uit de ratio's voor liquiditeit, solvabiliteit, het weerstandsvermogen en huisvesting. Er volgt een korte uitleg.

Talent Primair - Kengetallen							
Omschrijving kengetallen	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Norm inspectie
<b>Liquiditeit</b>							
<u>Vlottende activa</u>	2,0	1,9	1,6	1,5	1,5	1,6	<b>minimaal 0,75</b>
Kortlopende schulden							
<b>Solvabiliteit 2</b>							
<u>(Eigen vermogen + Voorzieningen) x 100%</u>	65,7 %	71,9 %	70,7 %	71,0 %	71,4 %	71,6 %	<b>minimaal 30%</b>
Totaal passiva							
<b>Weerstandsvermogen (cf inspectiekader)</b>							
<u>Eigen vermogen x 100%</u>	18,6 %	15,5 %	15,2 %	16,0 %	16,4 %	16,6 %	<b>minimaal 5%</b>
Totale baten							
<b>Huisvestingsratio</b>							
<u>(Huisv.lasten + afschr. geb. &amp; terreinen) x 100%</u>	7,3 %	5,3 %	5,7 %	6,1 %	6,3 %	6,4 %	<b>maximaal 10%</b>
Totale lasten							

Tabel: Kengetallen 2024-2028, inclusief de realisatie 2023.

### Toelichting kengetallen 2023-2028

#### Liquiditeit

Bij liquiditeit gaat het erom of het bevoegd gezag in staat is om op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen te voldoen. Talent Primair blijft boven de ondergrens van 0,75.

#### Solvabiliteit

Bij de solvabiliteit gaat het erom in hoeverre een bevoegd gezag op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Talent Primair blijft de komende jaren ruimschoots boven de streefwaarde van 30%.

#### Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van het risicomanagement voor de stichting. Bekeken wordt in hoeverre de stichting zich een tekort kan permitteren in relatie tot de opgebouwde reserves. Talent Primair zit ook hier ruim boven de gestelde minimumnorm van 5%.

#### Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft de verhouding aan tussen de huisvestingslasten en de totale lasten. Talent Primair blijft ruim onder de norm van maximaal 10%, hetgeen ook noodzakelijk is, i.v.m. de verwachte toename van de afschrijvingslasten gebouwen. Dit is het gevolg van de activering van groot onderhoud.

## 3.4 Financiële positie

Talent Primair staat er per eind 2023 financieel goed voor, in de zin dat er een gezond eigen vermogen is dat voor het grootste deel veroorzaakt wordt door positieve resultaten in voorgaande periodes. De oorzaak daarvan is dat een deel van de rijksbijdragen niet direct werd uitgeven aan onderwijs. Het grootste deel van vorige positieve resultaten en daarmee ook de toename van de reserves van Talent Primair, kan worden verklaard uit het feit dat het geld uit NPO en basisvaardigheden niet geheel kon worden ingezet in 2022 en 2023. De bestedingstermijn is verlengd tot einde van het schooljaar 2024-2025.

Gezien de grote verschillen tussen begrotingen en realisaties op schoolniveau is het verbeteren van het begrotingsproces een onverminderd aandachtspunt voor Talent Primair en haar scholen.

Zowel de Rijksbekostiging als de personeelslasten zijn harder gestegen dan begroot. De stijging is twee keer zo hoog als in 2022. De stijging betreft vooral de prijs- en loonbijstelling in verband met de cao-afspraken voor 2023. De beschikbare capaciteit van goed personeel blijft ook de komende jaren naar verwachting een grote uitdaging

De kengetallen van Talent Primair laten een stabiel beeld zien van een financieel gezonde organisatie. Door de stelselwijziging van de verantwoording van groot onderhoud is het noodzakelijk om het meerjarenperspectief voor beoogde investeringen goed te monitoren.

Vanaf 2024 zal groot onderhoud geactiveerd worden. Ook zal er extra aandacht zijn voor de eigen bijdrage in nieuwbouwprojecten en de verantwoording ervan.

Kengetal	2023	2022	Signaleringswaarde
Liquiditeit	2,0	2,1	min. 0,75
Solvabiliteit 2	65,7%	67,0%	min. 30%
Weerstandsvermogen	18,6%	18,8%	min. 5%
Huisvestingsratio	7,3%	7,3%	max. 10%
Bovenmatig vermogen	1,17	1,15	max. 1

Tabel: Kengetallen 2022 en 2023 in relatie tot de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs.

Door de positieve resultaten in voorgaande jaren en een positief resultaat 2023 stijgt de ratio voor bovenmatige reserves licht tot 1,17. Verwachting is dat deze gaat dalen, wanneer de nog te besteden middelen vanuit NPO en basisvaardigheden worden ingezet over 2024 en 2025. OCW werkt ook aan een wetsvoorstel dat onderwijsbesturen verplicht bovenmatige reserves af te bouwen, hetgeen zal bijdragen aan de tijdige besteding van (mogelijk) bovenmatige reserves. Gecorrigeerd voor de nog te besteden middelen NPO van € 2.642.298 komt de ratio uit op 0,74 en is geen sprake meer van bovenmatigheid.

Tenslotte streeft Talent Primair naar een goede inrichting en aansturing van hun bedrijfsvoering. Door het standaardiseren van producten en diensten, het inzichtelijk maken en versimpelen van processen en het bewerkstelligen van een gedragsverandering bij medewerkers. Het draagt daarmee bij aan een doelmatige inzet van Rijksmiddelen en zorgt voor optimale ondersteuning van het primaire proces.

### 3.5 Risicobeheersing

Risicobeheersing kenmerkt zich door de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem. Talent Primair kent, als onderdeel van het managementbeheersysteem, een adequate planning & controlcyclus. Deze bestaat onder andere uit:

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

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

Voorafgaand aan ieder jaar stelt de directie de meerjarenbegroting op, die ter flattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zoveel mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Voor het opvangen van risico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt het college van bestuur in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer.

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

Periodiek worden de risico's beoordeeld en geactualiseerd. Beheersmaatregelen worden geanalyseerd op werking en beheersbaarheid. In 2023 is een start gemaakt zodat risicomangement stapsgewijs integraal onderdeel gaat uitmaken van de planning & controlcyclus en wordt periodiek gerapporteerd in de managementrapportage.

#### Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

Met behulp van de uitgevoerde risicoanalyse door Infinite (zie paragraaf 2.5) zijn de functies van de risicoanalyse verder vorm gegeven. Hierbij gaat het om het onderscheiden van de belangrijkste risico's

voor Talent Primair (1) en het creëren van een groter risicobewustzijn in de organisatie (2). Wij kiezen ervoor om een risicobuffer van 3% te hanteren. Belangrijkste reden is om enige ruimte te scheppen voor het investeringsniveau en om scherp aan de wind te zeilen met aanwezige reserves. Om risicomanagement goed te integreren in de P&C cyclus is het raadzaam om een stevigere brug te slaan tussen de verschillende domeinen binnen Talent Primair, om daarmee het integrale karakter te versterken. Met het identificeren van risico's en het opstellen van beheersmaatregelen is een goede eerste stap gezet. Een volgende stap is het cyclisch karakter ontwikkelen binnen de P&C cyclus. Hierbij is het belangrijk om met de implementatie van het nieuwe SBP het risicoprofiel van de organisatie aan te laten sluiten bij de nieuwe context.

Voor 2023 zijn de uitkomsten van het onderzoek van Infinite en een aanvullend addendum met financiële

Nr.	Domein	Risico top 6	Gemiddelde risicoscore
1	O	Een tekort aan personeel (vacatures / verzuim) en het ontstaan van moeilijk vervulbare vacatures gaat ten koste van de kwaliteit van onderwijs. <i>Beheersmaatregelen</i> - Inzet van een recruiter en ICT onderwijsprogramma's - Veranderd leefklimaat, organiseren van kweekvijvers - Intensiveren en professionaliseren van interne en externe communicatie	21,5
2	FA	Huisvesting - De schoolgebouwen en pleinen belemmeren de realisatie van de onderwijsambities, naast gebrek aan ruimte of leegstand. <i>Beheersmaatregelen</i> - Actief verhuurbeleid - Proactief acteren vanuit het bestuur richting de gemeenten - Beschikbare subsidies optimaal aanwenden	16,1
3	P	Het ziekteverzuim stijgt boven het landelijk gemiddelde, wat onder meer gevolgen heeft voor het eigen risicodragerschap. <i>Beheersmaatregelen</i> - Een vangnetconstructie organiseren via een beschikbare bestemmingsreserve - Trainingen organiseren voor leidinggevenden - Bovenschoolse ondersteuning met inzet bedrijfsarts of snelle interventies via 'Zorg van de Zaak'	13,5
4	P	Beperkte capaciteit om doelstellingen en kwaliteitsverbeteringen vanuit de koers te realiseren. <i>Beheersmaatregelen</i> - Implementatie nieuwe gesprekscyclus - Doorontwikkelen van een passend instrumentarium - Formele vastlegging met een verplicht karakter van gespreksverslagen in het personeelsdossier	11,6
5	FA	Het bereiken van het investeringsplafond (o.a. eigen bijdrage in nieuwbouw, activering groot onderhoud, digitale geletterdheid), waardoor ratio's zich buitenproportioneel ontwikkelen. <i>Beheersmaatregelen</i> - Jaarlijks opstellen en actualiseren van de meerjareninvesteringsbegroting - Opstellen interne kengetallen/sturingsindicatoren i.s.m. de binnenkring financiën en het bestuur - Inventariseren van mogelijkheden om de eigen bijdrage in nieuwprojecten te verantwoorden als kosten in de FA	10,9
6	FA	Onvoldoende kwaliteit van de bestuurlijke gemeenschap (bestuur, schooldirecteuren en beleidsmedewerkers) om met effectieve bedrijfsvoering optimaal bij te dragen aan de onderwijskwaliteit. <i>Beheersmaatregelen</i> - Organiseren van workshops en masterclasses om kennis te versterken - Verbeteren van de onderlinge samenwerking tussen bestuur, schooldirecteuren en business control - Opname doelstelling in het jaarplan en schoolplan en hierop (bij)sturen	10,8

risico's vertaald in een shortlist met zes risico's en bijbehorende beheersmaatregelen.

Tabel: Grootste risico's (top 6) met beheersmaatregelen.

#### Toelichting resultaten risicomanagement

De eerste resultaten zijn zichtbaar geworden bij de ingezette beheersmaatregelen. Risicomanagement integraal onderdeel laten uitmaken van de bedrijfsvoering krijgt extra aandacht in 2024 en kan nog verbeterd worden. Het lukt nog steeds om vacatures te vervullen, maar ook hier wordt telkens meer de krapte op de arbeidsmarkt ervaren. Ook blijft het ziekteverzuim nog redelijk laag. Voor de kwaliteitsontwikkeling vanuit het nieuwe koersplan worden in 2024 nieuwe resultaten verwacht met de inzet van nieuw instrumentarium vanuit het dashboard. Resultaten op het beheer van investeringen worden verwacht vanaf 2024 met de inzet van een meerjareninvesteringsplan en het toepassen van interne streefgetallen. Kwaliteits- en kennisontwikkeling van schooldirecteuren, bestuur en beleidsmedewerkers is een continu proces. Met het organiseren van diverse workshops zijn de eerste resultaten zichtbaar. Zichtbare bewustwording met beter zicht op financiën en formatie is een beginnend resultaat.

### 4.1 Onderwijs en kwaliteit

Er is natuurlijk één hele grote bedreiging voor de kwaliteit van ons onderwijs: het leraren- en schoolleiderstekort. Het leraren- en schoolleiderstekort in Nederland blijft een van onze grootste uitdagingen. De tekorten blijven oplopen en de kwaliteit van het onderwijs komt onder druk te staan. Op sommige scholen lukt het ons niet meer om voldoende leraren te vinden. Het betekent dat we ook in de toekomst:

- soms leerlingen alternatieve vormen van onderwijs moeten bieden, zoals thuisonderwijs;
- vaker onbevoegden voor de klas hebben staan;
- extra beroep moeten blijven doen op ons zittende personeel.

Het lerarentekort brengt ook met zich mee dat onze schoolleiders veel tijd kwijt zijn met het dichten van gaten in hun formatie of het zoeken naar vormen van anders organiseren. Het geeft hun onnodige werkdruk.

Een andere ontwikkeling is de teruglopende leesvaardigheid van kinderen in Nederland. Ook wij zullen een antwoord moeten vinden op de uitdaging dat kinderen thuis steeds minder lezen; het begrijpend leesonderwijs vaak 'saai' en kennisarm is geworden én we zullen een antwoord moeten vinden op het inzicht dat methodes te weinig rijke teksten aanbieden.

Tegelijkertijd zien we een toenemende prestatiedruk op kinderen. Ouders willen het beste en het hoogste voor hun kinderen en leggen druk op zowel leraren als hun kinderen. Dit komt een gezonde pedagogische relatie niet altijd ten goede.

Als laatste kans (alook bedreiging) noemen we het landelijk onderwijsbeleid. Onze overheid geeft vaak kwaliteitsimpulsen via aanvullende subsidies. Dat is enerzijds een kans omdat we dan extra middelen hebben om bijvoorbeeld extra ondersteuning in de klassen in te zetten. Het is tegelijkertijd een bedreiging om de volgende redenen: die extra ondersteuning is vanwege het lerarentekort gewoonweg niet altijd zinvol in te zetten én het zijn steeds incidentele impulsen waar je niet structureel op kunt voortbouwen.

### 4.2 Personeel en professionalisering

De uitstroom in verband met pensionering is ook een groot vraagstuk binnen onze organisatie. We zetten in op ondersteuning gedurende het laatste stuk van de loopbaan om onze medewerkers in staat te stellen het zware beroep als leraar vitaal vol te houden tot aan de pensioenleeftijd.

Samen met andere besturen uit de regio wordt gewerkt aan het oprichten van de onderwijsregio Midden-Nederland (PO). We werken hierin regionaal samen aan arbeidsmarkt vraagstukken in het onderwijs. Het doel is om bestaande samenwerkingen te versterken en verbinding te zoeken met andere partners. Om uiteindelijk tot een effectieve invulling te komen van werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren.

Naast onze uitdagingen rond lerarentekorten en alle daarmee samenhangende problematiek, uitstroom en regionale samenwerkingsverbanden verwachten wij dat het vernieuwde pensioenstelsel in Nederland in de toekomst voor kansen en tegelijkertijd uitdagingen zorgt. Op dit moment weten we dat medewerkers in het nieuwe stelsel duidelijker inzicht krijgen in de pensioenopbouw en de resultaten van de beleggingen. Doordat de latere uitkeringen niet meer gegarandeerd zijn maar afhankelijk van de beleggingsresultaten, zal een pensioenuitkering in de toekomst meebewegen met de economische groei. De intentie is dat iedereen door de veranderingen erop vooruitgaat. Aan de andere kant is de pensioendoelstelling niet meer zeker van een bepaalde uitkering levenslang. Uiteraard leggen pensioenfondsen reserves aan om grote tegenvallers op te kunnen vangen. Voor medewerkers kan dat betekenen dat ze het lastiger vinden om een weloverwogen keuze over het pensioen te kunnen maken. In samenwerking met het ABP zorgen wij voor goede voorlichting en communicatie.

### 4.3 Financiën

In het publiek bekostigde onderwijs is de overheid de belangrijkste financier van scholen. Scholen zorgen ervoor dat zij het beschikbare geld zo effectief mogelijk inzetten voor kwalitatief goed onderwijs. In 2023 hebben scholen minder geld uitgegeven dan ze ontvingen. Onder meer het lerarentekort en tijdelijke extra middelen zorgden ervoor dat het geld niet volledig kon worden besteed, waardoor ook reserves toenamen. De PO-Raad dringt aan op meer structurele bekostiging en het vervangen van losse subsidies door duidelijke financiële vooruitzichten, om schoolorganisaties in staat te stellen hun financiën beter te plannen. Bovendien roepen we op tot een nieuw perspectief op bekostiging vanuit OCW.

Wij streven naar scholen die toekomstbestendig zijn en die in staat zijn financieel hun eigen broek op te houden. Dat stelt eisen aan een bepaalde omvang en vraagt waar nodig om nauwe samenwerking met andere schoolbesturen in hetzelfde voedingsgebied om keuzes te maken die uiteindelijk het beste zijn voor het onderwijs aan leerlingen in een bepaald voedingsgebied.

Wij borgen een slagvaardig, daadkrachtig en professioneel bestuurskantoor met adequate ondersteuning voor de scholen op de relevante aandachtsgebieden.

Zoals eerder vermeld is de financiële positie van Talent Primair gezond te noemen. De kengetallen zijn op peil en er is de komende jaren volop ruimte om extra te investeren in de kwaliteit van het onderwijs. Daarbij blijft de focus op zogenaamde diepte-investeringen: investeringen die ook op de lange termijn waarde toevoegen aan onze organisatie en aan de ambities die wij stellen in ons nieuwe koersplan. Er is volop ruimte voor innovatie en ontwikkeling. Het financieel beleid zal in 2024, in combinatie met het opstellen van kwaliteitskaarten, geactualiseerd en afgestemd worden op de huidige situatie. Hierbij is extra aandacht voor schoolse reserves en de stelselwijziging groot onderhoud. Ook dragen schooldirecteuren continu zorg voor een juist gecodeerde bezettingslijst personeel en wordt aandacht gegeven aan het meerjareninvesteringsplan.

Wij werken vanuit een heldere Planning & Controlcyclus en een transparante governance structuur, waarbij verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden belegd. In de komende planperiode willen wij de kennis en kunde en het eigenaarschap van schoolleiders versterken op het gebied van bedrijfsvoering, zodat zij op onderdelen meer inzicht en regie hebben over financiële keuzes gekoppeld aan hun jaarplan en dat zij beter in staat zijn om beleidsrijk te begroten en hun schoolspecifieke exploitatie adequaat kunnen bewaken.

Wij zullen de schoolleiders hierbij ondersteunen en alle handvatten meegeven, zodat zij hiermee uit de voeten kunnen.

### 4.4 Onderzoek

Er is ruimte ontstaan voor verdiepend leren en de versteviging van het professionele vakmanschap van de leerkracht, onder andere door middel van wetenschappelijk onderzoek. De aanzet voor de onderzoekende houding is er; men weet de vragen te stellen maar nog niet altijd het antwoord op deze vragen te vinden. We kunnen nog beter gebruikmaken van onze data. We kunnen nog nieuwsgieriger zijn naar hoe we daadwerkelijk lesgeven en ons bewust worden van blinde vlekken. De bewuste bekwaamheid willen we nog groter maken. Iedere school onderzoekt de voor haar geldende actuele en relevante thema's die het onderwijs naar het sterkste niveau tillen en waar de leerlingen optimaal van profiteren. We stellen elkaar vragen, luisteren met aandacht en werken evidence informed. Dat betekent dat innovaties worden gekenmerkt door een combinatie van data, onderzoek en intuïtieve expertise van de betrokken onderwijsprofessionals. Deze drie bronnen worden gebruikt om beslissingen te nemen die aansluiten bij de specifieke context waarin het leren en ontwikkelen plaatsvindt. Data en observaties zijn voor ons

voortdurend het startpunt voor reflectie, analyse en verbetering. Over vier jaar is de honger naar data en observaties door middel van heel veel lesbezoeken vergroot. Vijf lesbezoeken per jaar vinden we normaal en nodig. Het ontwikkelde dashboard is een structurele bron voor informatie. We durven elkaar goede en scherpe vragen te stellen. Dat voelt niet als kritiek, maar juist als professionele aandacht. Deze vragen hebben, na onderzoek en spiegeling aan wetenschappelijke kennis, geleid tot concrete en kwalitatieve verbeterstappen op de scholen. Onderzoek door middel van een open en nieuwsgierige houding is structureel aanwezig in de hele organisatie. Dit geeft ook plezier, want het wordt als inspirerend en leerzaam ervaren om je ontdekkingstocht te kunnen delen.

### 4.5 ICT

Talent Primair benadrukt het belang van ICT en digitale geletterdheid in het onderwijs, versterkt door recente pandemische uitdagingen. We focussen op de ontwikkeling en integratie van technologieën zoals Artificial Intelligence (AI) om onderwijsprocessen te vereenvoudigen en gepersonaliseerd leren te verbeteren.

1. Digitale Geletterdheid en AI: We verbreden en verdiepen het aanbod rond digitale geletterdheid, inclusief de integratie van AI om onderwijsprocessen en gepersonaliseerd leren te verbeteren.
2. Samenwerkingsverbanden: We werken samen met Hogeschool Utrecht en lokale stichtingen zoals STIP en STO (Sterk Techniek Onderwijs) om een kennisnetwerk te bouwen dat ons onderwijs ondersteunt.
3. Duurzame ICT-Inzet: We onderzoeken hoe ICT kan helpen bij het duurzaam (anders) organiseren om tekorten van onderwijspersoneel op te vangen en ons onderwijs duurzaam te organiseren.
4. Professionalisering: De professionalisering van i-Coaches en medewerkers is essentieel. We meten hun vaardigheden en bieden gerichte trainingen aan.
5. Financieel Beheer: We implementeren een nauwkeuriger financieel beheer voor onze ICT-uitgaven om beter te sturen op technologie-investeringen van nu en in de toekomst.

Deze strategieën zullen Talent Primair positioneren als een voorloper in zowel traditioneel als technologisch geavanceerd onderwijs.

### 4.6 Onderwijshuisvesting

In 2024 worden vanuit de integrale huisvestingsplannen van de verschillende gemeentes projectplannen per school opgesteld. De huisvestingsplannen van de verschillende gemeenten voorzien in nieuwbouw/verduurzaming voor de volgende negen scholen:

1. De Kamperfoelie (2024-27, verduurzaming gebouw)
2. De Gooise Montessori (2024-27, nieuwbouw)
3. Larense Montessorischool (2025, renovatie en nieuwbouw)
4. De Bussumse Montessori (2026, renovatie/vernieuwbouw)
5. De Comeniusschool (2027, nieuwbouw)
6. De Mr. Kremer (2027, nieuwbouw)
7. De Ploeg (2028, nieuwbouw)
8. De Curtevenne (2031, nieuwbouw)
9. De Gouden Kraal (nieuwbouw, 2032-35).

Voor 2024 zal bij veel van deze scholen een start worden gemaakt met planvorming en onderzoeken. Daarnaast worden in 2024 de meerjarenonderhoudsplannen opnieuw opgesteld volgens de zogenoemde componentenmethode.

### 4.7 Risicobeheersingssysteem

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

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

Periodiek worden de risico's beoordeeld en geactualiseerd. Beheersmaatregelen worden geanalyseerd op werking en beheersbaarheid. Vanaf 2024 gaat risicomangement stapsgewijs integraal onderdeel uitmaken van de planning & controlcyclus en wordt periodiek gerapporteerd in de management-rapportage. Dit start met het houden van workshops voor schooldirecteuren en het opnemen van een risicoparagraaf in het jaarplan van de scholen. Ook wordt de auditcommissie raad van toezicht hierbij betrokken. Voor de presentatie van de grootste risico's en de behaalde resultaten wordt verwezen naar paragraaf 3.5.

De conclusie is dat Talent Primair de basis van de planning & control afdoende heeft ingericht. Risico's worden onderkend, waardoor beïnvloedbare maatregelen in gang kunnen worden gezet om deze tot een minimum te beperken. Verdere doorontwikkeling van managementrapportages is een basis om de risico's vroegtijdig te onderkennen, naast de integratie van de risicoanalyse c.q. impactmanagement in de planning & controlcyclus. De inherente risico's met betrekking tot personeel en onderwijs, onder andere veranderende wet- en regelgeving en politieke invloed op de bekostiging, blijven een continu aandachtspunt. Het college van bestuur is zich bewust van het belang en de noodzaak van risicomangement en de continue bewaking en monitoring van de herkende risico's.

### 5.1 Gegevens over de rechtspersoon

Naam: Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek  
Adres: Amersfoortsestraatweg 180c, 1272 RR Huizen  
Telefoon: 035 525 7578  
E-mailadres: info@talentprimair.nl  
Website: www.talentprimair.nl  
Bestuursnummer: 41376

Contactpersoon: Dhr. R. de Nekker  
Telefoon: 035 525 7578  
Emailadres: info@talentprimair.nl

#### Contactgegevens bestuurskantoor

- Talent Primair
- Bestuursnummer: 41367
- Amersfoortsestraatweg 180C, 1272 RR Huizen
- 035 - 5257578
- info@talentprimair.nl
- www.talentprimair.nl

#### Overzicht scholen

De meeste scholen binnen onze stichting zijn openbare basisscholen. Daarnaast hebben we vijf Montessorischolen en twee Jenaplanscholen. Talent Primair is het bevoegd gezag van 22 scholen (21 locaties, 20 brinnummers).

#### Brinnummer School

04HM	Jenaplanschool De Sterrenwachter
04QD	Bussumse Montessorischool
05WK	Schoolvereniging De Larensse Montessorischool
05ZS	Openbare Basisschool De Zuidwend
06BO	Curtevenne-Basisschool
08JZ	Dr. Maria Montessorischool
09JV	Gooische Montessorischool
10BE	Graaf Florisschool
10DA	Openbare Basisschool De Triangel
11AY	Godelindeschool
11NU	Comeniusschool voor Basisonderwijs
11OB	Montessorischool Gouden Kraal
11UH	Basisschool de Wisperweide
12RE	Openbare Basisschool Kamperfoelie
18ED	Meester Kremer-School
18IC	Basisschool Bijvanck
18KB	Basisschool Dorp
18KI	Samenwerkingschool De Catamaran
18LT	De Linde
18MA	Basisschool Koningin Emma
19JJ	Basisschool De Ploeg

## 5.2 Organisatiestructuur

### De gemeenschappelijk medezeggenschap

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Talent Primair wordt gevormd door afgevaardigden van de medezeggenschapsraden van de basisscholen van Talent Primair. Dit zijn bij voorkeur ouderleden of personeelsleden uit de MR'en, maar een MR kan ook een ouder of leerkracht van de school afvaardigen die geen MR-lid is. In dat geval worden duidelijke afspraken gemaakt over de interne informatie-uitwisseling. Alle scholen binnen de stichting mogen een GMR-lid leveren.

### Horizontale dialoog en verbonden partijen

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

In 2023 werd dit onder meer zichtbaar in:

- Netwerken op functie en taak: interne begeleiders en ICT'ers komen een aantal keren per jaar bijeen voor gezamenlijke professionalisering.
- De directeuren zetten binnen en buiten de directeurenraad in op samenwerking en uitwisseling. Scholen werken samen in clusters van 3 tot 5 scholen.
- Werken met binnen- en buitenkringen: op een aantal terreinen functioneren binnenkringen. In een mix van directies, leraren, bureaumedewerkers en GMR-leden wordt beleid voorbereid en geëvalueerd. Buitenkringen, directeurenraad, GMR en bestuur toetsen het werk van deze binnenkringen en gaan er verder mee aan de slag.
- Samenwerking met partijen buiten Talent Primair: met verschillende besturen hebben we samenwerkingsovereenkomsten om te komen tot samenwerkingsscholen of IKC's.

### Verbonden partijen

Organisatie of groep	Omschrijving
Regiegroep gemeenten	De gemeenten waar de scholen van Talent Primair gesitueerd zijn hebben zich verenigd in een regiegroep (gemeente Blaricum, Eemnes, Laren, Huizen, Hilversum, Gooise Meren, Wijde Meren, Stichtse Vecht, Huizen en Weesp).
RTC Transvita	RTC Transvita is een Regionaal Transfercentrum (RTC), zoals uitgewerkt in het Sectorplan PO. RTC Transvita is van en voor aangesloten schoolbesturen die willen samenwerken op het vlak van strategisch personeelsmanagement, personeelsmobiliteit en duurzame inzetbaarheid.
RAL / RAP	Regionale Aanpak Lerarentekort / Personeelstekort. Talent Primair neemt deel aan deze verzameling van regionale besturen om gezamenlijk het lerarentekort tegen te gaan. Er is een gezamenlijke subsidie ontvangen om dit vorm te geven.
Hogeschool Utrecht	Talent Primair en Hogeschool Utrecht zijn partners in opleiding voor voltijd-, deeltijd- en zij-instromende studenten.

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

### Juridische structuur

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

### Code goed bestuur

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

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

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

### Bestuur

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

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

### Nevenfuncties van de bestuursleden

R. Hoogendoorn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gastdocent AVS (bezoldigd)</li> <li>• Gastdocent Dyade (bezoldigd)</li> <li>• Gastdocent September Onderwijs (bezoldigd)</li> <li>• Lid accreditatiepanel Aequi (bezoldigd)</li> <li>• Lid Raad van Advies VB&amp;T (bezoldigd)</li> </ul>
F. H. Hooglandt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lid Platform Perspectief Jongeren (bezoldigd)</li> <li>• Lid CvT Unita (bezoldigd)</li> </ul>

## Jaarverslag raad van toezicht 2023

### Inleiding

De raad van toezicht van Talent Primair bestaat uit maximaal zes leden. De leden worden benoemd op voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en op voordracht van de acht gemeenten, waarin de openbare basisscholen van Talent Primair gevestigd zijn. Deze zijn georganiseerd in de regiegroep van die gemeenten.

De leden van de raad worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar en kunnen eenmaal herbenoemd worden. De raad kiest uit zijn midden een voorzitter en een vicevoorzitter. In 2023 hebben er geen wijzigingen in de samenstelling van de raad plaatsgevonden.

De raad van toezicht heeft als kerntaak: het integraal toezicht houden op het beleid en strategie van het college van bestuur en op de uitvoering van dit beleid binnen Talent Primair. De raad van toezicht en het college van bestuur zijn verantwoordelijk voor de code structuur van Talent Primair, evenals voor de naleving van de branchecode governance (Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs, vastgesteld door PO-Raad in 2010) die door hen zijn onderschreven. De governance codes en -structuur zijn het uitgangspunt voor het doen en laten van de raad van toezicht en het college van bestuur en vormen het beoordelingskader. De raad van toezicht laat zich waar nodig adviseren door de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI-NVTK).

### Kwaliteit van onderwijs

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

### Benoeming accountant

Voor de zomervakantie heeft Talent Primair een opzegbrief ontvangen van de accountant wegens capaciteitsproblemen. Daaropvolgend is geschakeld met Flynth. Zij hebben een voorstel dienstverlening opgesteld met een nieuw controleteam. Dit voorstel is voorgelegd aan de raad van toezicht. Dit voorstel is besproken en door de raad van toezicht goedgekeurd.

### Doelmatigheid

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

### Samenstelling van de Raad van Toezicht

De raad van toezicht bestond in 2023 uit vijf personen.

Naam	Functie	In RvT sinds	Hoofdfunctie	Nevenfunctie
Mw. drs. G.H.H. Vaes <i>Op voordracht van de acht gemeenten</i>	Voorzitter Lid remuneratie commissie	01.08.2019	Voorzitter Raad van Bestuur IRIS-CVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorzitter Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden</li> <li>Lid Raad van Advies Inholland Haarlem</li> <li>Lid Raad van Toezicht HSV – Haagsche Schoolvereniging</li> <li>Secretaris Stichting Werkkring</li> </ul>
Dhr. dr. ing. C.J. Brouwer MSc <i>Op voordracht van de acht gemeenten</i>	Vicevoorzitter Lid remuneratie commissie, Lid commissie onderwijs & personeel	01.08.2019	Managing director Brouwer Consultancy	<ul style="list-style-type: none"> <li>Managing director CJ Brouwer Consultancy (*)</li> <li>Lid Raad van Toezicht Home Run Industries</li> <li>Lid Raad van Advies E-wise (*)</li> <li>Lid Raad van Advies Esti</li> <li>Voorzitter Borgingscommissie One Planet Research Centre (onkostenvergoeding)</li> <li>Voorzitter KBO Wijdemeren</li> <li>Lid kerngroep MBO2030 Ministerie van OCW (*)</li> </ul>
Dhr. drs. H.J. Spronk	Lid commissie onderwijs & personeel	01.01.2020	Voorzitter College van Bestuur ROC Midden Nederland	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid van Raad van Toezicht Stichting Onderwijsgeschillen</li> <li>Lid bestuur MBOe (MBO Excellentie)</li> <li>Lid Board Economic Board Utrecht</li> <li>Lid sectorkamer Techniek en Gebouwde Omgeving Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven</li> <li>Lid Bestuur MAKE Center</li> </ul>
Mw. M.C.J. Dijkman	Lid auditcommissie	01.01.2020	Directeur Risk Management ASM International	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lid Raad van Toezicht MBO Amersfoort</li> </ul>
Mw. drs. C.P.M. van Oorscot <i>Op voordracht van de GMR</i>	Lid auditcommissie	01.09.2020	Directeur Pension Supervision & Sustainability bij De Nederlandsche Bank	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestuurslid en voorzitter Deposito-garantiefonds</li> <li>Bestuurslid en voorzitter Stichting Beleggers Compensatiefonds</li> <li>Lid Stichtingsraad Netspar</li> <li>Lid Adviesraad Erasmus Platform for sustainable value creation</li> <li>Lid van de programmacommissie Impact door Groei (binnen de commissie verricht mw. Van Oorscot nevenwerkzaamheden voor Stichting FondsNutsOhra (FNO))</li> </ul>

De voorzitter noch de leden van de raad bekleden functies of nevenfuncties waardoor belangenverstrengeling met de activiteiten van de raad van toezicht kan optreden. Er is daarom geen sprake van tegenstrijdige belangen.

### Honorering en scholing leden Raad van Toezicht

De leden van de raad van toezicht willen 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. Het betreft brutobedragen waarover nog belasting moet worden betaald. Onkosten (zoals telefoon- en reiskosten) worden niet gedeclareerd. De vergoedingen, zowel als het totaal ervan over enig jaar, zijn vermeld in de jaarrekening van de stichting.

Met het oog op scholing worden individuele leden uitgenodigd om gebruik te maken van het scholingsaanbod zoals dit jaarlijks door de VTOI wordt verstrekt. Op onderdelen wordt hiervan door individuele leden gebruikgemaakt. Alle leden van de raad zijn lid van de VTOI.

### Werkwijze en commissies

De raad is in 2023 zes keer fysiek bij elkaar gekomen. Het betrof vijf reguliere vergaderingen bestaande uit twee delen, waarbij het college van bestuur aansloot bij het tweede gedeelte. Tijdens één vergadering heeft de raad haar eigen handelen geëvalueerd.

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.

### Remuneratiecommissie

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

### Auditcommissie

De raad van toezicht stuurt actief op het toezicht houden op het rechtmatig en doelmatig besteden van de onderwijsmiddelen. Daartoe heeft zij een auditcommissie ingericht waar twee van haar leden in hebben plaatsgenomen. Deze commissie vergadert enkele weken voorafgaand aan de geplande vergadering met de bestuurder en de controller. Tijdens deze vergaderingen bespreekt zij de kwartaalrapportages, de begroting, de jaarrekening en het accountantsverslag. In 2023 is er expliciet aandacht geweest voor de inzet van de gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs. Ook de verbetering van de financiële kolom is gedurende 2023 veelvuldig aan de orde geweest. De auditcommissie is tevreden over de stappen die daarin zijn gezet, waaronder de aanstelling van een nieuwe controller.

### Commissie onderwijs en personeel

De commissie onderwijs en personeel is in januari 2023 ontstaan door het samenvoegen van de commissie personeel en professionalisering met de commissie kwaliteit. Deze commissie is in 2023 drie keer bij elkaar gekomen. In de vergaderingen zijn de beleidsnotitie kwaliteitszorg en de beleidsnotitie personeelsbeleid besproken met als doel de werking van het kwaliteitszorgsysteem te kennen en een beeld te krijgen waar Talent Primair met het personeelsbeleid staat. Tijdens twee vergaderingen zijn de kwartaalrapportages kwaliteit en personeel besproken.

De besprekingen zijn enerzijds bedoeld om een verheldering en verdieping van de verantwoording te geven en anderzijds een verdieping van de reflectie van het bestuur door commissieleden. In de derde vergadering is de evaluatie van het jaarplan behandeld, waarbij de commissie is geïnformeerd over de mate waarin de verbeterdoelen van 2023 zijn bereikt. Hier is ook de meerjarenplanning koers besproken, waarin de raad van toezicht wordt geïnformeerd hoe het college van bestuur de komende vier jaar wil werken aan de strategische doelen.

Afgelopen jaar zijn daarnaast twee bijzondere onderwerpen besproken:

- **Klassewerkplek:** een voornemen om met het keurmerk 'Klassewerkplek' te gaan werken.
- **Beschikbaarheidsregeling:** een nieuw initiatief om incidentele vervanging te regelen, het werkplezier te verhogen en de werkdruk te verlagen.

### Verslag van werkzaamheden

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

De raad van toezicht wint in haar hoedanigheid als intern toezichthouder proactief informatie in bij de organisatie om inzicht te houden in de doelmatige en rechtmatige aanwending van de publieke middelen. Hiervoor is de raad in 2021 gestart met het voeren van schoolbezoeken. Twee keer per jaar bezoeken raadsleden in tweetallen een van de Talent Primair scholen. Ook in 2023 zijn meerdere scholen bezocht waarin de raad met eigen ogen heeft gezien hoe kinderen binnen Talent Primair worden begeleid. Tijdens deze bezoeken viel het de raad op dat leerkrachten, leerlingen, intern begeleiders en directeuren hetzelfde consistente verhaal vertellen. De raad ervaart deze schoolbezoeken als nuttig en leerzaam.

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

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

Het nationaal programma onderwijs en de besteding van de gelden. De raad heeft erop toegezien dat deze gelden op de juiste wijze in de (meerjaren)begroting zijn opgenomen.

Met het oog op de nieuwe koers heeft de raad tijdens meerdere vergaderingen actief meegedacht hoe deze het beste vorm kan worden gegeven. De raad is te spreken over de insteek met vier statements en de gedegen en inspirerende manier waarop de koers 2024–2028 is geformuleerd.

Verder heeft de raad van toezicht met het college van bestuur gesproken over haar samenwerkingspartners en hoe het beste invulling aan de samenwerking kan worden gegeven.

Tot slot besprak de raad de jaarrekening met de accountant.

Op de volgende onderwerpen is goedkeuring gegeven dan wel heeft besluitvorming plaatsgevonden in 2023:

- De herbenoeming van vier leden van de raad. Te weten mevrouw Vaes, de heer Brouwer, de heer Spronk en mevrouw Dijkman.
- Een investering van €444.650 in zonnepanelen op 10 scholen.
- Opdrachtverstrekking aan HEVO voor de nieuwbouw van een Integraal Kind Centrum in Loosdrecht.
- De jaarrekening en het jaarverslag 2022.
- De meerjarenbegroting Talent Primair 2024–2028.
- De koers Talent Primair 2024–2028.

### Contact met GMR

Tijdens het overleg in april waren de voorzitter en enkele leden van de GMR aanwezig. Er is gesproken over het thema 'prestatiedruk en life skills'. Tijdens deze bespreking was er aandacht voor wat een kind moet kunnen om onderdeel te zijn van deze samenleving. De input uit de bespreking heeft het bestuur verwerkt in de koers 2024-2028. Daarnaast heeft een delegatie van de raad van toezicht in het najaar met de gehele GMR gesproken. Tijdens deze bespreking stond het lerarentekort centraal. Eerst is gekeken naar de dilemma's die hieruit voortkomen en daarna was er aandacht voor de kansen om te komen tot concrete initiatieven, die effectief kunnen zijn. Met input uit deze bespreking kan het bestuur verder in haar aanpak van het lerarentekort.

De raad hecht veel waarde aan het regelmatige contact met de GMR en ziet het als haar taak om samen de leerlingen en medewerkers van Talent Primair bij te staan in het ontwikkelen en tot bloei laten komen van hun talenten.

### Vooruitblik 2024

Om 2024 goed te starten wil de raad eerst terugblikken op haar functioneren in 2023. Hiertoe heeft zij in januari 2024 een zelfevaluatiebijeenkomst gepland.

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

Andere thema's die de raad in 2024 nauwlettend blijft volgen, zijn de uitwerking van de koers 2024-2028, de verbetering van de financiële kolom en de inzet van de gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs.

## Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad 2023

### Algemeen

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Talent Primair wordt gevormd door afgevaardigden van de medezeggenschapsraden van de basisscholen van Talent Primair. Dit zijn bij voorkeur ouderleden of personeelsleden uit de MR'en, maar een MR kan ook een ouder of leerkracht van de school afvaardigen die geen MR-lid is. In dat geval worden duidelijke afspraken gemaakt over de interne informatie-uitwisseling. Alle scholen binnen de stichting mogen een GMR-lid leveren.

Gelukkig waren in 2023 veel scholen in staat om een afgevaardigde te vinden voor de GMR. Het is goed om te merken dat het medezeggenschapswerk op de Talent Primair-scholen de aandacht heeft en het aantal GMR-leden stabiel is. De aangesloten basisscholen zijn OBS Blaricum (Blaricum), OBS Bijvanck (Blaricum), BS de Catamaran (Loosdrecht), OBS Comenius (Naarden), OBS Curtevenne (Kortenhoef), OBS de Godelinde (Naarden), OBS Graaf Floris (Loenen aan de Vecht), BS Wisperweide (Weesp), OBS Kamperfoelie (Huizen), OBS Koningin Emma (Bussum), OBS de Linde (Loosdrecht), OBS Meester Kremer (Nederhorst den Berg), OBS De Ploeg (Laren), OBS de Triangel (Weesp), OBS de Zuidwend (Eemnes), Bussumse Montessorischool (Bussum), Larense Montessorischool (Laren), Dr. Maria Montessorischool (Huizen), Montessorischool De Gouden Kraal (Huizen), Gooische Montessorischool (Huizen) en Jenaplan-school De Sterrenwachter (Loosdrecht/Hilversum). De Sterrenwachter Hilversum heeft per augustus 2023 alleen nog een groep 8. Deze vestiging wordt na het schooljaar 2023-2024 opgeheven.

### Bijeenkomsten en activiteiten

De GMR is in de eerste helft van 2023 (schooljaar 2022-2023) drie keer bijeengewees voor een overlegvergadering. In de tweede helft van 2023 (schooljaar 2023-2024) heeft de GMR twee keer een overlegvergadering belegd en is voorafgaand aan de oktobervergadering een opstart-werkvergadering gepland. De bijeenkomsten bieden de GMR-leden gelegenheid om op basis van alle aanwezige expertise met de andere GMR-vertegenwoordigers van gedachten te wisselen over de voorliggende dossiers en versterken de onderlinge betrokkenheid.

Om de basiskennis over het financiële reilen en zeilen van scholen te vergroten is door de nieuwe controller van Talent Primair in oktober de workshop (G)MR-financiën gegeven. In november is vanwege gebrek aan animo voor het eerst in jaren geen cursus voor startende en ervaren (G)MR-leden georganiseerd. Deze cursusavond wordt altijd verzorgd door een trainer van de Vereniging Openbaar Onderwijs. De GMR beziet de mogelijkheden om deze cursus in het voorjaar van 2024 alsnog aan te bieden, gezien de goede ervaring met de gecombineerde GMR-cursus voor startende én ervaren GMR-leden. De cursus is ook toegankelijk voor nieuwe MR-leden van de aangesloten scholen. Het is goed om kennis over het medezeggenschapswerk te borgen en te verdiepen.

In 2023 hebben we tweemaal overlegd met de Raad van Toezicht. In maart was een afvaardiging van de GMR aanwezig bij de vergadering van de Raad van Toezicht en in december waren drie RvT-leden te gast bij de GMR.

De GMR is vertegenwoordigd in verschillende binnenkringen (onder andere Professionalisering, Passend Onderwijs, Personeel, Arbeidsmarkt en Kwaliteit) en de Arbo-commissie van Talent Primair. Deze commissie is in het leven geroepen om gevraagd en ongevraagd advies te geven over arbo-gerelateerde zaken en stelt onder andere het Sociaal Jaarplan van de stichting op. Ook buigt de commissie zich over de uitkomsten van de RI&E en het daaruit voortvloeiende actieplan.

### Taakverdeling

De GMR had in 2023 een voltallig Dagelijks Bestuur. Dit bestond in schooljaar 2022-2023 uit:

- Rudolph Donkers, ouder van de Godelindeschool, als voorzitter
- Bas Iliohan, ouder van De Triangel, als vicevoorzitter
- Judith van den Boom, leerkracht op De Zuidwend, als algemeen lid
- Carin Smits, extern notulist, als ambtelijk secretaris. Zij is geen stemgerechtigd lid van de GMR.

Per juli ontstond met het vertrek van Judith een vacature. Deze is ingevuld door Sonja Looman, leerkracht op de Comenius. Daarmee is ook voor schooljaar 2023-2024 de bezetting van het DB geborgd.

### De commissies en ad hoc-werkgroepen

Gedurende heel 2023 waren drie commissies actief: de Financiële commissie, de Commissie Personeel en Organisatie en de Commissie Kwaliteit van onderwijs. De GMR kan met deze commissies proactief aanhaken bij de betreffende binnenkringen van Talent Primair en kan zo in het voortraject van beleidsontwikkeling meedenken. Er is in september weer een aantal nieuwe GMR-leden gestart, met deels 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.

### Aandachtspunten en resultaten

De GMR heeft voor het schooljaar 2022-2023 een aantal aandachtspunten benoemd. Het is goed om de impact van het medezeggenschapswerk uit te dragen door te monitoren wat de GMR in beweging heeft gebracht op deze dossiers:

- **Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt (het streven is een kwalitatief goede, gezonde lerarenpopulatie; aandachtspunten: bezetting, verzuim, takenpakket, werkdruk (belangrijke risicofactor), "anders organiseren".** Het aanhoudende en groeiende lerarentekort in combinatie met verzuim en het gebrek aan vervangers maakt dit een belangrijk dossier. Met initiatieven voor zijinstromers en een vervangingspool, maar ook met extra wervings- en behoud-inspanningen probeert Talent Primair een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. De GMR volgt met belangstelling de inzet en nieuwe initiatieven van het College van Bestuur op dit dossier.
- **Talent Primair als lerende organisatie: onderwijskwaliteit en professionalisering.** De GMR neemt deel aan de Binnenkring Professionalisering en is blij met de cyclus van kwartaalrapportages, waarin naast de financiële rapportages ook de rapportages over kwaliteit en personeel vast onderdeel zijn. De GMR bevraagt het College van Bestuur op de effecten van beleid op de scholen.
- **Contact/samenwerking GMR/RvT.** De GMR en de RvT zoeken naar nieuwe vormen van overleg, om relevante onderwerpen zoals het "anders organiseren van het onderwijs" en de mate van autonomie van scholen binnen Talent Primair uit te diepen. Dit kan op een thema-avond, maar in ieder geval op de twee reguliere gespreksmomenten. Daarnaast worden de notulen van de vergaderingen uitgewisseld, zodat we wederzijds op hoofdlijnen op de hoogte zijn van de gang van zaken.
- **Clusterstructuur Talent Primair: taken, verantwoordelijkheden, verschillen.** De GMR wil het eigen inzicht in organisatiestructuur van Talent Primair vergroten aan de hand van de aandachtspunten NPO-middelen, bezetting, autonomie, solidariteit en governance-afspraken. Bij verschillende vaste onderdelen in de jaarcyclus (in ieder geval de begroting en het bestuursformatieplan) wordt hier aandacht aan besteed. Er is immers verschil tussen de kleinere en grotere scholen binnen de stichting. Het College van Bestuur benadrukt steeds de autonomie van de scholen, waarbij de GMR de onderlinge solidariteit, en de eventuele grenzen daaraan, ook onderwerp van gesprek vindt.

De GMR heeft voor het schooljaar 2023-2024 de volgende speerpunten/thema's benoemd. Deze zijn grotendeels gelijk aan die van vorig schooljaar, om de focus op deze belangrijke thema's vast te houden:

Thema	Uitwerking
Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Streven is kwalitatief goede, gezonde lerarenpopulatie</li> <li>• Aandachtspunten: bezetting, verzuim, takenpakket, werkdruk (belangrijke risicofactor), "anders organiseren"</li> </ul>
Anders organiseren	Hoe kan Talent Primair op duurzame wijze inspelen op het huidige lerarentekort?
TP als lerende organisatie: onderwijskwaliteit en professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deelname aan Binnenkring Professionalisering</li> <li>• Themavergadering Professionalisering</li> <li>• Kwaliteit van onderwijs: 4x per jaar op agenda bij bespreken Kwartaalrapportage Kwaliteit</li> <li>• Volgen voortgang ontwikkeling en gebruik Kwaliteitskaarten</li> <li>• Volgen ontwikkeling High Performing Schools</li> </ul>

Beleidsstukken worden vanuit deze thema's bezien (welke keuzes zijn gemaakt over professionalisering of personeelskrapte?) en in de reacties en adviezen van de GMR dienen de thema's als kapstok. Ook geeft het CvB in iedere memo een update over deze dossiers.

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

De GMR-vergaderingen hebben een vaste agenda-indeling, met de blokken "Stand van zaken arbeidsmarkt en personeel", "Stand van zaken bestuurlijke ontwikkelingen" en "Stand van zaken financiën Talent Primair". De actuele onderwerpen worden hierin ondergebracht en in samenhang besproken. Verder wordt in themavorm regelmatig een dossier uitgediept. Zo heeft de GMR in 2023 met het College van Bestuur gesproken over de ontwikkeling en kwaliteit van het hybride onderwijs (aan de hand van de kwartaalrapportages Kwaliteit en Personeel), de inzet van de NPO-gelden, het zij-instroomprogramma, de implementatie van de AVG en verdere professionalisering, met onder andere verschillende kwaliteitskaarten.

De samenwerking met het College van Bestuur is uitstekend. De GMR complimenteert de bestuurders met de mate van transparantie die zij de GMR bieden.

Om leerkrachten en ouders binnen Talent Primair te informeren over het medezeggenschapswerk publiceert de GMR na iedere vergadering een bericht op Social Schools en in de schoolnieuwsbrieven.

### Onderwerpen waarop instemming of advies is verleend

#### Februari 2023

- In deze vergadering is gesproken over het Jaarplan Talent Primair (evaluatie van plan 2022 en toelichting op plan 2023) en de Beleidsnotitie Personeel (ter vervanging van de betreffende onderdelen van het handboek). Er lagen geen dossiers voor ter instemming of advies.

#### April 2023

- Bestuursformatieplan 2023-2024 (instemming PGMR/positief advies OGMR): de GMR benoemt de krapte op de arbeidsmarkt en het behouden en duurzaam inzetten van medewerkers als belangrijk en doorlopend aandachtspunt. Talent Primair heeft een goed en stevig personeelsbeleid en de GMR is blij met initiatieven als het zijinstroomtraject en de aandacht voor werkdrukbeleving, maar vraagt het College van Bestuur om de stand van zaken nauwgezet te monitoren.
- Kwaliteitskaart Verplichte mobiliteit (instemming): de toevoegen van de onmisbaarheidsclausule aan het mobiliteitsbeleid als onderdeel van het afspiegelingsbeginsel geeft directeuren meer ruimte. De GMR benadrukt dat in het proces van het aanwijzen van een onmisbare medewerker subjectiviteit zo veel mogelijk moet worden voorkomen.

## Rapportage toezichthoudend orgaan en Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

- Nieuwe strategische Koers Talent Primair (ter informatie): de GMR heeft input geleverd op de thema's voor de nieuwe koers.

### Juni 2023

- Kwaliteitskaart Vierdaagse lesweek (instemming O(G)MR): de kwaliteitskaart Vierdaagse schoolweek is opgesteld ter voorbereiding op mogelijke scenario's rond personeelstekorten. Als een school moet overgaan tot een vierdaagse schoolweek, moet dit plan worden besproken met het team en de MR. De PMR heeft in zo'n geval instemmingsrecht. De kwaliteitskaart geeft de spelregels voor deze oplossingen aan.
- De GMR stelt voor op alle scholen nu al na te denken over de hoofdlijnen van passende scenario's, omdat duidelijk is dat het lerarentekort alleen maar toeneemt
- Kwaliteitskaart Met Pensioen (instemming P(G)MR): de GMR is voorstander van alle initiatieven om ervaren leerkrachten langer te behouden
- Amsterdam-toelage Wisperweide (instemming PGMR): de GMR beschouwt het voorstel voor het toekennen van een Amsterdam-toelage aan het personeel van de Wisperweide als wettelijke verplichting
- Gezien de duidelijke toelichting naar aanleiding van de vragen over het Jaarverslag 2022 en de kwartaalrapportage zonder verrassingen was het niet nodig om een ongevraagd advies uit te brengen over het Jaarverslag 2022 of de Eerstekwartaalrapportage 2023.

### Oktober 2023

- Koersplan 2024-2028 (advies): het Koersplan 2024-2028 is een inspirerend en duidelijk
- Document, dat wel goed moet worden gecommuniceerd naar ouders en leerkrachten. Het thema Anders organiseren komt op verschillende plekken terug in de koers
- Voorgenomen besluit afroaming NPO-gelden voor zijinstromers (instemming): de GMR is groot voorstander van de mogelijkheden die dit programma biedt om nieuwe leerkrachten aan te nemen en het NPO-geld een zinvolle bestemming te geven. Het is goed dat het voorstel zo breed is gedeeld en wordt gedragen binnen de organisatie. Wel vraagt de GMR aandacht voor de NPO-plannen op de afzonderlijke scholen. De MR'en hebben hier instemmingsrecht op.

### December 2023

- Begroting 2024 en Meerjarenbegroting 2025-2028 (positief advies): aandachtspunten voor 2024 zijn de uitgaven van de NPO-gelden die in 2023 zijn ontvangen, waardoor de operationele exploitatie "verliesgevend" wordt, en het effectueren van de wijziging in de verslagleggingsregels over de voorziening groot onderhoud. De GMR steunt het voornemen van het College van Bestuur om de komende jaren realistischer te begroten volgens de verwachte ontvangsten en het zoeken van alternatieve bestedingen als duidelijk is dat het budget niet wordt uitgenut. Hierdoor neemt het effect van onverwacht grote extra's in de Rijksbaten en in niet bestede posten af.

### Begroting en realisatie

De GMR is in 2023 binnen de geraamde begroting van €28.350,00 gebleven. Deze kosten worden gedragen door het bevoegd gezag (Talent Primair). Onderstaande figuur geeft het overzicht van de bestedingen van de GMR in 2023.

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

## Rapportage toezichthoudend orgaan en Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Daarnaast zijn in 2023 eenmalig de medezeggenschapstrainingen die door VOO zijn gegeven op verschillende scholen voor rekening van de GMR gekomen.

Post	Begroot 2023	Besteed	Beschikbaar
Compensatie personeelslid in DB GMR	€ 7.500,00	€ 0	€ 7.500,00
Scholingsbijeenkomsten/trainingen	€ 5.000,00	€ 4.027,45	€ 972,55
Reiskosten GMR-leden	€ 1.000,00	€ 147,12	€ 852,88
Attenties voor GMR-leden	€ 850,00	€ 814,00	€ 36,00
Vergaderkosten/huur	€ 500,00	€ 47,55	€ 452,45
Adviseur inhuren bij geschil en/of meelesen GMR-stukken	€ 2.500,00	€ 0	€ 2.500,00
Ambtelijk secretaris	€ 10.000,00	€ 8.251,86	€ 1.748,14
Lidmaatschappen en abonnementen	€ 500,00	€ 219,27	€ 280,43
Communicatie richting MR-achterban	€ 500,00	€ 0	€ 500,00
Totaal	€ 28.350,00	€ 13.507,25	€ 14.842,45

Het resterende bedrag van € 14.842,45 vloeit terug in de algemene middelen van Talent Primair.

### 1. Missie, Visie en kernwaarden

Hieronder beschrijven we onze missie, visie en kernwaarden.

#### Missie en visie: Talent staat primair!

Vier fundamentele elementen vormen het gemeenschappelijk draagvlak van onze missie: talenten ontwikkelen, het beste voor de omgeving, autonomie in verbondenheid en goed werk.

#### Talenten ontwikkelen

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

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

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

Ons onderwijs boeit en maakt kinderen nieuwsgierig naar de wereld om hen heen. We gaan daarbij voor blijvende verwondering en inspiratie voor alle kinderen!

Passend onderwijs is voor ons geen landelijke wetgeving maar een kans om elk kind tot leren te brengen.

#### Het beste voor de omgeving

We maken het verschil voor onze naaste(n), onze leefomgeving en onze aarde. Dit leren we onze kinderen, maar doen we ook zelf. Een van de grootste verantwoordelijkheden is dat kinderen en volwassenen zorg voor elkaar hebben, voor de wereld waarin wij leven en het behoud van onze aarde.

Vanuit onze maatschappelijke opdracht zorgen we ervoor dat onze scholen breed toegankelijk zijn.

Vanuit historisch en statutair perspectief zorgen we in ieder

geval voor het in stand houden en bevorderen van openbaar en bijzonder neutraal onderwijs (Montessori-, Dalton- en Jenaplan- onderwijs).

#### Autonomie in verbondenheid

Toenemende autonomie van de leerlingen is een middel en een doel, evenals het vanuit een gezond zelfvertrouwen streven naar weerbaarheid, samenwerken en sociale verbondenheid. Zo leggen we een goede basis voor de motivatie tot levenslange, persoonlijke en sociale ontwikkeling.

Ook onze medewerkers werken vanuit autonomie in verbondenheid. Medewerkers stellen hun bezieling, passie en vakmanschap in dienst van onderwijs dat de kinderen boeit. Zij werken daarin vanuit een professionele autonomie en binnen gemeenschappelijke kaders.

Intern leren we vooral samen in het werk. We werken vanuit een systemische benadering hecht samen.

Wij werken vanuit openheid, respect en vertrouwen.

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.

## Wie zijn we? (het schoolbestuur)

### Goed werk

We zijn gedreven het goede te doen. We zijn nieuwsgierig en samen zoekend hoe die opgave in te vullen. 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 en observaties zijn voor ons voortdurend het startpunt voor reflectie, analyse en verbetering.

Kwaliteitszorg is een opdracht aan alle betrokkenen.

## Onze kernwaarden

In onze missie en visie verwoorden we waar we voor staan: de reden van bestaan van de scholen van Talent Primair. In onze kernwaarden geven we aan wat men in ons handelen mag verwachten bij het realiseren van onze missie en visie.

### Het belang van het kind centraal

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



**Wij...**

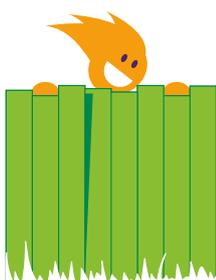
zien ieder kind en met elkaar  
de wereld om ons heen.

### Vertrouwen

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

### Samenwerking

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



**Wij...**

zien voortdurend nieuwsgierig  
naar vernieuwing en verbetering.

### Creatief en nieuwsgierig

Om te kunnen leren, vernieuwen en ondernemen biedt Talent Primair volop mogelijkheden voor denken buiten bestaande kaders; door het stimuleren van creatief en nieuwsgierig 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 en veranderende 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

Bij Talent Primair liggen verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. 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. Beleid

Onze missie en visie hebben we vertaald in beleid. Hieronder beschrijven we in hoofdlijnen dat beleid op drie gebieden:

- Onderwijs en kwaliteit
- Personeelsbeleid
- Financiën.

#### 2.1 Onderwijs en kwaliteit

##### Hoe definiëren wij onderwijskwaliteit bij TP?

Onze visie op onderwijs luidt als volgt: vanuit een positief zelfbeeld en autonomie ontwikkelt elk kind de eigen talenten. Talent Primair biedt daarvoor de juiste pedagogische mix van autonomie, relatie en competentie. De kinderen verkeren in de scholen in een veilige leeromgeving: ze worden uitgedaagd door onderwijs dat hen boeit. Wij gaan ervan uit dat kinderen willen leren. De leerkracht helpt hen via een doordachte mix van materiaal, leeromgeving, instructie en werkvormen naar 'het punt' waar het leren kan gebeuren. Leren vindt meestal plaats via momenten van ongemak en kost moeite. Leerkrachten weten dat en helpen en motiveren leerlingen om toch naar dat 'punt van moeite' te gaan. Zij zorgen voor een zo groot mogelijke kans op succes. Dat succes maakt leren leuk. Door dit onderwijs wordt bij de kinderen de passie voor levenslang leren gestimuleerd omdat kinderen weten hoe zij zich door momenten van 'niet meer weten' kunnen slaan en hoe belonend dat is.

Voor de definitie van onderwijskwaliteit betekent dit dat het leerstofaanbod is gericht op een ononderbroken ontwikkeling, het past dus bij de leerbehoefte van leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs en helpt hen bij het ontwikkelen van sociale vaardigheden en zelfsturing.

Leraren geven motiverend les, zij doen dit op basis van een goede analyse van waar de kinderen zich bevinden ten opzichte van de leerlijn.

Bovendien weten zij hun lessen aan te passen aan specifieke onderwijsbehoeften. Kinderen krijgen steeds stimulerende feedback zodat zij zelf weten wat de volgende stap in hun leerproces is. Dit alles leidt tot in ieder geval voldoende leerresultaten.

Kinderen voelen zich veilig en gezien. De school is een samenleving waarin zorg voor elkaar is en voor de buitenwereld.

Onze scholen voldoen uiteraard aan de wet primair onderwijs, dus ook aan de kwaliteitsvereisten die daar genoemd staan. Die wet schrijft bovendien voor dat scholen hun eigen ambities hebben (opgeschreven in het schoolplan).

##### Hoe bewaken wij onderwijskwaliteit bij TP?

Onze scholen zijn zelf verantwoordelijk voor het bereiken van hoge onderwijskwaliteit. Zij verantwoorden zich hierover. Dit doen zij per schooljaar door middel van een geëvalueerd jaarplan en een schoolscan. Wij stimuleren de scholen om die waardering te baseren op zoveel mogelijk feitelijke evaluatieve data en om deze data samen met hun team te duiden.

Daarnaast hebben wij een eigen verzameling van gegevens over de scholen, het zogenaamde dashboard. Op basis hiervan krijgen wij inzicht in de leerresultaten, het ziekteverzuim, schoolklimaat en veiligheid en de tevredenheid van ouders en leerlingen.

Het jaarplan en de terugblik daarop en de schoolscan bespreken wij met twee scholen tegelijkertijd. Wij noemen dat de zogenaamde 'kampvuurgesprekken over onderwijs'. We reflecteren op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen en geven suggesties voor verbetering. Een half jaar later leggen wij een

### Wie zijn we? (het schoolbestuur)

schoolbezoek af. Dan bespreken we onder andere de ontwikkelingen op de m-toetsen en de voortgang van het jaarplan van de school. Ook gaan we met het team in gesprek.

Als wij ons op basis van deze verantwoording zorgen maken over de kwaliteit van de school dan gaan we intensiever meekijken. We noemen dit onze aandachtsscholen. Soms laten we een verdiepende analyse door een externe onderzoeker uitvoeren om beter zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit. Vervolgens volgen wij de school nauwgezet in de stappen die zij zetten naar verbetering. Onze kwaliteitsmedewerker ondersteunt daarbij.

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

## 2.2 Personeel en Professionalisering

Ons personeelsbeleid is afgestemd op onze koers. We zetten de leerkracht én het kind centraal. Ons doel is om de talenten van kinderen te laten groeien en de kinderen te helpen het beste in zichzelf te ontdekken.

Vanuit onze vastgelegde kernwaarden sturen we op de kwaliteit van ons personeelsbeleid.

Binnen Talent Primair streven wij ernaar om autonome professionals aan het werk te hebben die zich volop kunnen richten op de inhoud van hun werk. De randvoorwaarden zijn aantrekkelijk, helder en duidelijk. Dit geeft onze leerkrachten ondersteuning bij het dagelijks uitvoeren van de werkzaamheden.

Wij zijn op zoek naar nieuwsgierige leerkrachten die door middel van vragen stellen op zoek gaan naar verbinding en vernieuwing. Een startende/nieuwe medewerker voelt zich welkom. We introduceren onze visie en doelen.

Wij staan niet stil en blijven zoeken naar de best aansluitende mogelijkheden. We willen bereiken dat de nieuwsgierige instelling van onze medewerkers gedurende de hele loopbaan behouden blijft en ondersteund is. Dit maakt ons een aantrekkelijke werkgever waar mensen graag werken en zich gezien en gewaardeerd voelen.

Om onze doelen te bereiken zoeken we commitment en verbinding met alle betrokken partijen. Daarom werken wij met binnen- en buitenkringen. Hierin participeren leden van de schooldirecties, leraren en leden van de GMR. Een meerscholendirecteur is voorzitter van de binnenkring. We creëren proeftuinen om de juiste aansluiting te vinden.

# Jaarrekening

## JAARREKENING

### 3.1. Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

#### Algemene grondslagen voor opstelling van de jaarrekening

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

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

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

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

Indien nodig zijn de vergelijkende cijfers geherrubriceerd ten behoeve van de vergelijkbaarheid.

De jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

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

#### Vergelijking met voorgaand boekjaar

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

### Grondslagen Balans

#### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

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

Categorie	Afschrijvings-termijnen in jaren	Afschrijvings- percentage per jaar (AFGEROND OP HELE %)	Activerings- grens in €
<b><u>Gebouwen</u></b>			
Gebouwen - groot onderhoud	7 tot 60	2% tot 14%	500
Verbouwingen	20 en 40 jaar	3% en 5%	500
Installaties	5 en 20 jaar	5% en 20%	500
<b><u>Inventaris en apparatuur</u></b>			
Meubilair personeel	3 tot 40 jaar	3% tot 33%	500
Inventaris & apparatuur	4 tot 20 jaar	5% tot 25%	500
Hard- & Software ICT	3 tot 15 jaar	7% tot 33%	500
Meubilair leerlingen	5 tot 40 jaar	3% tot 20%	500
ICT devices en mobiele telefoons	5 jaar	20%	500
Apparatuur & inventaris	4 tot 25 jaar	4% tot 25%	500
<b><u>Overige materiële vaste activa</u></b>			
Leermiddelen	4 jaar tot 20 jaar	5% tot 25%	500
Overige MVA	5 tot 45 jaar	20%	500

Tabel: Afschrijvingstermijnen

### Toelichting materiële vaste activa

Voor vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfs-waarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroom genererende eenheid) geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingverlies voor het actief (of kasstroom genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

### Gebouwen

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Voor de toekomstige uitgaven van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Bij de bepaling van de voorziening groot onderhoud is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling volgens RJO-artikel 4, Lid 1c.

#### Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde van de tegenprestatie en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst- en verliesrekening gebracht.

Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

#### Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter vrije beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden.

#### Eigen Vermogen

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

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

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bestuur/de scholen en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de werkelijke gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

#### Bestemmingsreserves

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

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

Omschrijvingen	Doel	Beperkingen	EUR
Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	Personele doeleinden		201.405
Reserve nulmeting	Afschrijvingskosten	Dekking afschrijvingskosten	0
Private middelen	Algemeen	Inzet door stichting	344.632
Nationaal Programma Onderwijs	Algemeen	Inzet door de stichting	2.642.298

Tabel: Bestemmingsreserves

### 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 contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

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

### Voorziening jubilea

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileumgratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Daarbij wordt rekening gehouden met een variabele blijfkans en een discontovoet van 2,37%.

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

De instelling is eigen risicodragers voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste twee jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor die instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen tegen nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor deze medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

De voorziening langdurig zieken wordt niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de waarde van de impact daarvan te verwaarlozen is.

### Voorziening ERD WGA

Dit betreft een voorziening voor verwachte uitgaven over tien jaar voor medewerkers die vanwege de WIA/WGA door Talent Primair worden betaald. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

### Voorziening WW-uitkeringen

De voorziening WW is een voorziening gevormd voor de ingeschatte te betalen WW- en bovenwettelijke uitkeringen voor ex-medewerkers in de toekomstige jaren, rekening houdend met de kans dat de ex-medewerkers weer aan het werk gaan. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

### Voorziening groot onderhoud

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

### Langlopende schulden

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

### Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

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

### Grondslagen voor bepaling van het resultaat

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

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

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

### Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie van OCW. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-geoormerkte Ministerie van OCW-subsidies (subsidiën die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte Ministerie van OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (GI-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden naar rato van de voortgang (%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies Ministerie van OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geormerkte Ministerie van OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies Ministerie van OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door Ministerie van Ministerie van OCW)

#### Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

#### Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

#### Personeelsbeloningen

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

De stichting heeft de toegezegde pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor de toegezegde bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basispremies 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

Talent Primair heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. De verplichtingen zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Talent Primair betaalt hiervoor premies waarvan ongeveer 2/3 door de werkgever wordt betaald en 1/3 door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, als en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

#### 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 2023 geen indexatie plaatsgevonden
- De dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2023: 110,5%
- Overige kenmerken zijn te vinden op [www.abp.nl](http://www.abp.nl)

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basispremies 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.

De instelling is niet verplicht tot dekking van pensioentekort anders dan door hogere toekomstige pensioenpremie's.

### Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Als een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

### Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

### Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

### Financiële baten en lasten

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

### Grondslagen kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

### Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

### Operationele activiteiten

Onder de operationele activiteiten is het saldo van de baten en lasten opgenomen welke in het verslagjaar gerealiseerd zijn. Het saldo van baten en lasten wordt gecorrigeerd met de lasten door afschrijvingen, dotatie en vrijval van voorzieningen die in het saldo van de baten en lasten wordt ook gecorrigeerd met de fluctuaties van kortlopende vorderingen en schulden gedurende het verslagjaar. Ontvangsten en uitgaven uit rente gedurende het verslagjaar zijn ook opgenomen onder de operationele activiteiten.

### Investeringsactiviteiten

Uitgaven en inkomsten welke voortvloeien uit het respectievelijk aankopen en verkopen van duurzame middelen.

### Financieringsactiviteiten

Inkomsten en uitgaven welke voortvloeien uit het respectievelijk aangaan of aflossen van leningen.

#### Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

#### Verbonden partijen

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

#### Gebruik van schattingen

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

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

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

### 3.2 Balans per 31 december 2023

En vergelijkende cijfers 2022, na verwerking van de resultaatbestemming

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
<b>1 ACTIVA</b>		
<b>Vaste activa</b>		
1.2 Materiele vaste activa	4.396.584	4.333.523
Totaal vaste activa	4.396.584	4.333.523
<b>Vlottende activa</b>		
1.5 Vorderingen	696.442	207.091
1.7 Liquide middelen	8.331.771	9.160.777
Totaal vlottende activa	9.028.213	9.367.868
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>13.424.797</b>	<b>13.701.391</b>
<b>2 PASSIVA</b>		
2.1 Eigen vermogen	7.651.017	7.367.717
2.2 Voorzieningen	1.163.488	1.805.663
2.3 Langlopende schulden	100.229	115.626
2.4 Kortlopende schulden	4.510.063	4.412.385
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>13.424.797</b>	<b>13.701.391</b>

#### Toelichting balans

De balanspositie is licht afgenomen door enkele verschuivingen. Aan de activazijde neemt de boekwaarde van de materiële vaste activa toe door met name uitgevoerde investeringen van meubilair, devices en touchscreens en nieuwe methodes bij diverse scholen.

De vlottende activa laten gesaldeerd een daling zien. De toename van de vorderingen wordt voornamelijk veroorzaakt door de vooruitbetaalde bedragen nieuwbouw Wisperweide en ikc Loosdrecht (De Linde & De Sterrenwachter), afrekening van Complex Blaricum en Complex Eemnes en vooruitbetaalde bedragen die betrekking hebben op het boekjaar 2024.

De liquide middelen zijn afgenomen door de vooruitbetaling van diverse uitgaven nieuwbouw, extra uitgaven groot onderhoud en de extra inzet op de subsidies NPO en basisvaardigheden.

Het balanstotaal aan de passivazijde is gedaald door enerzijds toevoeging van het (positief) resultaat aan het eigen vermogen, anderzijds een afname van de voorzieningen. Voor de specificatie van de resultaatverdeling en het verloop van het eigen vermogen wordt verwezen naar de desbetreffende paragrafen.

De mutatie personeelsvoorzieningen laat een toename zien en de voorziening groot onderhoud een afname, hetgeen resulteert in een gesaldeerde afname.

De kortlopende schulden laten een stijging zien. De grootste veroorzakers zijn een afname crediteuren, vooruitontvangen incidentele subsidies OCW overige kortlopende schulden en een toename reservering vakantiegeld en afdrachten belastingen en premies sociale verzekeringen (10% stijging loonkosten cao). Voor het lezen van de details wordt verwezen naar de toelichting verderop in het verslag.

### 3.3 Staat van baten en lasten 2023

En vergelijkende cijfers 2022, na verwerking van de resultaatbestemming

	2023		Begroot 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
<b>3 Baten</b>						
3.1 Rijksbijdragen OCW	39.535.219		36.723.978		37.366.998	
Overheidsbijdragen en						
3.2 subsidies overige overheden	241.461		192.455		337.555	
3.5 Overige baten	1.335.059		758.305		1.535.659	
<i>Totaal baten</i>		41.111.739		37.674.738		39.240.211
<b>4 Lasten</b>						
4.1 Personeelslasten	34.034.510		31.564.353		31.189.096	
4.2 Afschrijvingen	813.220		814.100		955.766	
4.3 Huisvestingslasten	2.924.396		3.000.943		2.729.593	
4.4 Overige lasten	3.068.861		2.359.541		3.026.096	
<i>Totaal lasten</i>		40.840.988		37.738.937		37.900.550
<i>Saldo baten en lasten</i>		270.752		-64.199		1.339.660
<b>5 Financiële baten en lasten</b>						
5.1 Financiële baten	22.151		0		-6.803	
5.2 Financiële lasten	-9.603		-13.250		-25.926	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		12.548		-13.250		-32.729
<b>Resultaat (na belasting)</b>		<b>283.300</b>		<b>-77.449</b>		<b>1.306.931</b>

#### Toelichting staat van baten en lasten

De staat van baten en lasten laat in 2023 een positief resultaat zien van € 283.300, voornamelijk veroorzaakt door herziening van de onderhoudsplannen, waardoor de dotatie voor de voorziening groot onderhoud afnam. Daarnaast zijn de baten en ook de lasten stuk hoger dan begroot door de invoering van de nieuw cao (loonstijging 10% en incidentele uitkering).

De Rijksbijdragen overstijgen de begroting 2023 en realisatie 2022 door met name de prijscompensatie voor de eenmalige uitkeringen en de loonstijgingen die voortkomen uit de implementatie van de nieuwe cao. Ook is er een toename van de baten asielzoekers en vreemdelingen door tijdelijke uitbreiding van de regeling. Daarentegen zijn er baten NPO ontvangen over de eerste zeven maanden van 2023 en in 2022 over het gehele boekjaar en is sprake van een afname inkomsten arrangementen SWV.

De gemeentelijke bijdragen zijn ten opzichte van vorig boekjaar afgenomen door minder inkomsten gemeente Huizen voor de opvang van Oekraïense kinderen en lagere omzet onderwijs subsidies gemeente Amsterdam. In 2023 zijn niet alle ontvangsten begroot.

De overige baten laten een veelvoud van over- en onderschrijdingen zien. De afname in vergelijk met vorig jaar wordt voornamelijk veroorzaakt door het wegvallen van de subsidie 'Extra handen in de klas' en minder inzet van uitgaande detacheringen (ASKO).

De gerealiseerde personeelslasten zijn hoger dan begroot, voornamelijk veroorzaakt door de invoering van de nieuwe cao en daarmee gepaard gaande salarisverhogingen, inhuur derden en extra inzet regulier personeel op de verschillende incidentele projectsubsidies en via NPO (Nationaal Programma Onderwijs).

De realisatie afschrijvingslasten is in lijn met het begroot bedrag en valt lager uit dan voorgaand boekjaar. In 2022 zijn er veel extra uitgaven ICT gepleegd vanuit NPO-middelen.

Gesaldeerd lopen de huisvestingslasten achter bij het begroot bedrag. De dotatie aan de onderhoudsvoorziening viel lager uit en er is een opboeking gemaakt voor het voorbereidingskrediet van nieuwbouwproject ikc Loosdrecht. Vergelijk met vorig boekjaar laat naast voorgenoemde een gesaldeerde stijging zien door enerzijds een lagere dotatie voorziening groot onderhoud en anderzijds een toename van de lasten van huur en medegebruik, onderhoudslasten, energie en schoonmaak.

Per saldo is sprake van meer uitgaven 'overige lasten' dan begroot, verdeeld over meerdere posten. De meest omvangrijke afwijkingen betreffen hogere uitgaven deskundigenadvies, kosten onderwijsleerpakket, licenties en de afrekening met ASKO in verband met een overname.

Door wijziging van de rentetarieven en de bankkosten is gesaldeerd sprake van een positief saldo baten en lasten in vergelijking met de begroting en vorig boekjaar.

### 3.4 Kasstroomoverzicht

		2023		2022	
		€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>					
<b>Saldo baten en lasten</b>			<b>270.752</b>		<b>1.331.154</b>
<b>Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:</b>					
Afschrijvingen	4.2	813.220		955.766	
Mutatie Reserve projecten Overige	2.1.1.2	-		0	
Mutatie voorzieningen	2.2	-642.175		284.712	
			171.045		1.240.478
<b>Veranderingen in werkkapitaal</b>					
vorderingen	1.5	-489.351		1.615.687	
Kortlopende schulden	2.4	97.677		855.852	
			-391.674		2.471.539
<b>Totaal van veranderingen in werkkapitaal</b>			<b>50.123</b>		<b>5.043.170</b>
<b>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>					
Ontvangen/betaalde rentes	5	12.548		-24.223	
			12.548		-24.223
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>			<b>62.672</b>		<b>5.018.947</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>					
(Des)investeringen in materiele vaste activa	1.2	-876.281		-610.868	
(Des)investeringen in financiële vaste activa	1.2	0		0	
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>			<b>-876.281</b>		<b>-610.868</b>
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>					
Nieuw opgenomen leningen	2.3	0		-85.231	
Aflossing langlopende schulden	2.3	-15.396		-27.524	
<b>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>			<b>-15.396</b>		<b>-112.754</b>
<b>Mutatie geldmiddelen</b>	1.2.4		<b>-829.006</b>		<b>4.295.325</b>
<b>Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:</b>					
		2023		2022	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		9.160.777		4.865.452	
Mutatie boekjaar liquide middelen		-829.006		4.295.325	
<b>Stand liquide middelen per 31-12</b>			<b>8.331.771</b>		<b>9.160.777</b>

#### Toelichting kasstroomoverzicht

De mutatie liquide middelen laat een daling zien van afgerond € 829.000, gespecificeerd in bovenstaand overzicht.

### 3.5 Toelichting op de balans

1.2	Materiele vaste activa	Gebouwen	Inventaris en apparatuur	Overige materiele vaste activa	Boekwaarde materiele vaste activa
	<b>Stand per 01-01-2023</b>	€	€	€	€
	Verkrijgings- of waarderingsprijs	1.330.122	5.728.915	1.661.833	8.720.870
	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	247.481	3.266.480	873.385	4.387.347
	<b>Boekwaarde</b>	<b>1.082.640</b>	<b>2.462.435</b>	<b>788.448</b>	<b>4.333.523</b>
	<b>Verloop gedurende 2023</b>				
	Investeringsen	59.891	653.478	162.912	876.281
	Afschrijvingen	62.778	539.998	210.445	813.221
	<b>Boekwaarde</b>	<b>-2.887</b>	<b>113.480</b>	<b>-47.533</b>	<b>63.060</b>
	<b>Stand per 31-12-2023</b>				
	Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.390.013	6.382.393	1.824.745	9.597.151
	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	310.259	3.806.478	1.083.830	5.200.568
	<b>Boekwaarde</b>	<b>1.079.754</b>	<b>2.575.914</b>	<b>740.915</b>	<b>4.396.584</b>

#### Toelichting MVA

De boekwaarde MVA is gestegen met ruim € 63.000. Dit is het gesaldeerde effect van uitgevoerde investeringen in meubilair, devices en touchscreens en nieuwe methodes bij diverse scholen, verminderd met de cumulatieve afschrijvingslast.

1.5	Vorderingen	31-12-2023			31-12-2022	
		€	€	€	€	€
1.5.1	Debiteuren	99.880			70.435	
1.5.6	Overige overheden	12.936			0	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		112.816			70.435
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	202.171			73.602	
1.5.8.2	Vooruitbetaalde bedragen nieuwbouw	327.981			0	
1.5.8.3	Overige overlopende activa	53.473			63.054	
1.5.8	<i>Overlopende activa</i>		583.626			136.656

### Toelichting vorderingen

De toename van de vorderingen ten opzichte van voorgaand boekjaar van ruim € 489.000 wordt voornamelijk veroorzaakt door vooruitbetaalde bedragen nieuwbouw Wisperweide en icc Loosdrecht (De Linde & De Sterrenwachter), afrekening van het Complex Blaricum en Complex Eemnes en vooruitbetaalde bedragen die betrekking hebben op boekjaar 2024. Ook is het debiteurensaldo toegenomen door openstaande posten van stichting Kinderopvang SKBNM. De vordering op gemeenten is separaat verantwoord voor een bedrag van bijna € 13.000. Onder overige overlopende activa zijn nog te ontvangen bedragen van de energieleverancier DVEP verantwoord van ruim € 43.000 en te ontvangen rente van de charitas rekening bij de ABN-AMRO voor € 5.000. Het resterend deel betreft nog enkele verrekeningen met gemeenten voor een bedrag van afgerond € 6.000.

1.7	Liquide middelen	31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
	Tegoeden op				
1.7.2	bankrekeningen	8.331.771		9.160.777	
			<b>8.331.771</b>		<b>9.160.777</b>

### Toelichting liquide middelen

De liquide middelen zijn in totaal afgenomen met € 829.000. De middelen zijn toegenomen door het positief resultaat en afgenomen door gedane investeringen mva, de vooruitbetaling van diverse uitgaven nieuwbouw, extra uitgaven groot onderhoud (o.a. Gouden Kraal) en de inzet op de subsidies NPO en basisvaardigheden.

2.1	Eigen vermogen	Stand per	Resultaat	Stand per
		1-1-2023	2023	31-12-2023
		€	€	€
2.1.1	Algemene reserve	4.225.872	236.809	4.462.681
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	2.797.213	46.491	2.843.704
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	344.632	0	344.632
	<b>Totaal Eigen vermogen</b>	<b>7.367.717</b>	<b>283.300</b>	<b>7.651.017</b>

2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	Stand per	Resultaat	Stand per
		1-1-2023	2023	31-12-2023
		€	€	€
2.1.2.1	Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	201.405	0	201.405
2.1.2.2	Bestemmingsreserve nulmeting	10.351	-10.351	0
2.1.2.3	Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	2.585.457	56.842	2.642.299
	<b>Totaal bestemmingsreserve publiek</b>	<b>2.797.213</b>	<b>46.491</b>	<b>2.843.704</b>

2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	Stand per	Resultaat	Stand per
		1-1-2023	2023	31-12-2023
		€	€	€
2.1.3.1	Algemene reserve privaat	344.632	0	344.632
	<b>Totaal bestemmingsreserve privaat</b>	<b>344.632</b>	<b>0</b>	<b>344.632</b>

### Toelichting eigen vermogen

De algemene reserve is met € 236.809 toegenomen door toevoeging van het resultaat € 283.300, gecorrigeerd voor de mutatie in de bestemmingsreserves van de nog te besteden gelden NPO van € 56.842 en de afboeking nulmeting -/- € 10.351.

2.2	Vorzieningen	Stand per 01-	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per	Bedrag < 1	Bedrag 1 t/m	Bedrag > 5
		01-2023	2023	2023		31-12-2023	jaar	5 jaar	jaar
		€	€	€			€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	797.781	358.704	49.193	63.713	1.043.579	409.340	543.777	90.462
2.2.3	Voorziening groot onderhoud	1.007.882	535.000	1.422.973	0	119.909	119.909	0	0
<b>Totaal voorzieningen</b>		<b>1.805.663</b>	<b>893.704</b>	<b>1.472.166</b>	<b>63.713</b>	<b>1.163.488</b>	<b>529.249</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per 01-	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per	Bedrag < 1	Bedrag 1 t/m	Bedrag > 5
		01-2023	2023	2023		31-12-2023	jaar	5 jaar	jaar
		€	€	€			€	€	€
2.2.1.1	Voorziening langdurig zieken	207.000	47.500	0	63.713	190.787	126.700	64.087	0
2.2.1.2	Jubileum uitkeringen	251.262	3.671	49.193	0	205.740	30.357	84.921	90.462
2.2.1.3	ERD WIA/WGD	339.519	274.727	0	0	614.246	219.477	394.769	0
2.2.1.4	Voorz. WW/PF	0	32.806	0	0	32.806	32.806	0	0
<b>Totaal personele voorz.</b>		<b>797.781</b>	<b>358.704</b>	<b>49.193</b>	<b>63.713</b>	<b>1.043.579</b>	<b>409.340</b>	<b>543.777</b>	<b>90.462</b>

### Toelichting voorzieningen

De voorziening laat op totaalniveau een daling zien van afgerond € 642.000. De personele voorziening laat een stijging zien van € 246.000, terwijl de voorziening groot onderhoud daalt met € 888.000.

De mutatie langdurig zieken is opnieuw gevormd na de intrede van het eigenrisicodragerschap (ERD) voor ziektevervangende en geactualiseerd voor de stand op 31-12-2023 met een vrijval van afgerond € 64.000. Daarnaast is een dotatie opgenomen van € 47.500 voor de financiële gevolgen die voortkomen uit de getekende vaststellingsovereenkomst van een personeelslid die vervroegd zal uittreden per april 2024.

Actualisering van de voorziening jubilea heeft met de gebruikelijke rekenregels plaatsgevonden via periodieke dotaties voor in totaal afgerond € 56.000 en er zijn jubilea-uitkeringen uitgekeerd in 2022 voor ruim € 49.000. Hierdoor is sprake van een lage dotatie.

Bureau Synck heeft een betrouwbare schatting berekend voor werknemers met een verwachte instroom in WGA die ultimo 2023 42 weken of langer ziek zijn, alsmede werknemers die zijn ingestroomd in de WGA. Deze doorrekening leidt tot een extra dotatie van € 275.000, doordat sprake is van een toename instroom van 6 werknemers (2022) naar 10 medewerkers (2023).

Ook is er een nieuwe voorziening WW/PF gevormd voor een tweetal medewerkers die (tijdelijk) gebruik maken van de uitkering werkloosheidswet (WW) via het Participatiefonds (PF). Dit betrof een dotatie van afgerond € 33.000.

Voor de berekening van de voorziening groot onderhoud voor de komende jaren is rekening gehouden met een jaarlijkse dotatie van € 535.000.

Het saldo personele voorzieningen is hiermee € 1.043.579 en onderverdeeld in < 1 jaar (€ 473.427), 1 t/m 5 jaar (€ 479.690) en > 5 jaar (€ 90.462). De voorziening onderhoud is volledig kortlopend (< 1 jaar).

Bij het opstellen van de jaarrekening 2023 zijn er geen aanspraken duurzame inzetbaarheid opgebouwd (volgens artikel 8a CAO Primair Onderwijs). Om deze reden is er geen voorziening gevormd. Talent Primair maakt gebruik van het overgangsrecht voor de voorziening groot onderhoud.

2.3	Langlopende schulden	Stand per 01-01-2023	Dotatie 2023	Aflossing 2023	Stand per				
					Vrijval 2023	31-12-2023	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1 t/m 5 jaar	Bedrag > 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	
2.3.5	Overige langlopende schulden	115.626	0	15.396	0	100.229	21.693	78.537	0
		<b>115.626</b>	<b>0</b>	<b>15.396</b>	<b>0</b>	<b>100.229</b>	<b>21.693</b>	<b>78.537</b>	<b>0</b>

### Toelichting langlopende schulden

Talent Primair heeft enkele renteloze langlopende leningen lopen bij gemeenten. De start aflossing betrof 1-12-2008 en hebben een looptijd van 20 jaar. Ultimo 2023 is het openstaand saldo € 100.229.

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
2.4.3	Crediteuren	552.763		605.771	
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.434.760		1.258.608	
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	411.983		371.736	
2.4.9	Overige kortlopende schulden	399.756		240.265	
	<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>		2.799.261		2.476.380
2.4.10.1	Vooruitontvangen subsidies OCW	560.459		577.320	
2.4.10.5	Vakantiegeld	1.033.287		912.949	
2.4.10.8	Bezoldiging RvT	0		33.750	
2.4.10.8	Overige overlopende passiva	117.057		411.987	
2.4.10	<i>Overlopende passiva</i>		1.710.802		1.936.006
	<b>Totaal Kortlopende schulden</b>		<b>4.510.063</b>		<b>4.412.385</b>

### Toelichting kortlopende schulden

De kortlopende schulden stijgen gesaldeerd met afgerond € 98.000.

De stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename van de afdrachten belastingen en premies sociale verzekeringen, pensioenen en de reservering vakantiegeld. Deze toename is voornamelijk het gevolg van de stijging van salarissen personeel door de invoering van de nieuw cao. Gesaldeerd betreft dit een toename van € 337.000.

De crediteuren nemen af met - € 53.000. Dit is het gevolg van het uitvoeren van extra betalingen in de kerstvakantie van 2023.

De overige kortlopende schulden stijgen met € 159.000, voornamelijk het gevolg van opgenomen verplichtingen oudergelden.

De vooruitontvangen subsidies laten min of meer een gelijk saldo zien.

Vorig jaar was de bezoldiging van de leden RvT te laat ingediend, waardoor een schuld is opgenomen.

De overlopende passiva laten een daling zien door het wegvallen van een schuld aan ASKO van € 213.000 en door de reservering bindingstoelage van € 117.000.

### 3.6 Toelichting op de staat van baten en lasten

	2023		Begroot 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>						
<b>3.1.1 Rijksbijdragen</b>						
3.1.1 Rijksbijdrage OCW/EZ	36.927.072		35.584.379		35.838.051	
3.1.2 Overige subsidies OCW/EZ	1.585.889		218.364		391.436	
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdr. SWV	1.022.258		921.235		1.137.511	
<b>Totaal Rijksbijdrage</b>		<b>39.535.219</b>		<b>36.723.978</b>		<b>37.366.998</b>

#### Toelichting Rijksbijdragen

Per 1 januari 2023 heeft de vereenvoudigde bekostiging zijn intrede gedaan. Scholen krijgen een basisbedrag per leerling en per school. De teldatum van leerlingen gaat van 1 oktober naar 1 februari (van voorgaand kalenderjaar). Voor de eerste 3 jaren (1e jaar 75% - 2e jaar 50% - 3e jaar 25%) is er een overgangsregeling. Hierdoor krijgen scholen de tijd om hun uitgaven aan te passen aan de nieuwe situatie en wordt de compensatie (verschil tussen oude en nieuwe bekostiging) in drie jaar afgebouwd.

De Rijksbijdragen (3.1) zijn op totaalniveau € 2.811.000 gestegen t.o.v. de begroting door;

- Prijsindexatie (cao) en volumewijziging van het leerlingaantal € 595.000
- Verhoogde inkomsten vreemdelingen en asielzoekers € 699.000
- Overgangsbekostiging vanaf 2023 € 748.000
- Toename subsidie basisvaardigheden en studieverlof/zij - instroom € 668.000
- Daling basiszorgbekostiging en afname arrangementen SWV € 101.000

Vergelijk met de realisatie 2022 levert merendeels dezelfde argumenten op voor het verschil van € 2.168.000, naast de ontvangst van de subsidie basisvaardigheden in 2023 van € 500.000 en subsidie studieverlof/zij instroom van € 98.000.

	2023		Begroot 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
<b>3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies</b>						
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	241.461		192.455		337.555	
<b>Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>		<b>241.461</b>		<b>192.455</b>		<b>337.555</b>

#### Toelichting overige overheidsbijdragen en -subsidies

De overige subsidies laten een stijging van € 49.000 zien ten opzichte van de begroting en een daling van € 96.000 in vergelijking met voorgaand boekjaar. Door fluctuaties in toegekende (incidentele) subsidies ontstaan de verschillen. De grootste veroorzakers zijn:

- In 2022 hogere ontvangsten gemeente Huizen voor de opvang van Oekraïense kinderen
- Meer ontvangsten in 2022 vanuit gemeente Blaricum voor de uitvoer van vakonderwijs
- Hogere onderwijssubsidiebeschikkingen in 2022 vanuit de gemeente Amsterdam
- In 2023 zijn niet alle ontvangsten begroot

3.5	Overige baten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur	451.006		407.457		369.279	
3.5.2	Detachering personeel	96.723		108.148		268.539	
3.5.5	Ouderbijdragen	289.321		95.200		170.334	
3.5.10	Overige	498.009		147.500		727.508	
<b>Totaal overige baten</b>		<b>1.335.059</b>		<b>758.305</b>		<b>1.535.659</b>	

### Toelichting overige baten

De overige baten zijn te laag begroot en overstijgen de begroting met € 576.000. Vergelijk met voorgaand boekjaar laat een daling zien van afgerond € 201.000. De highlights zijn:

- De inkomsten uit verhuur zijn gestegen door toename van het medegebruik en inkomsten uit incidentele verhuur. Ook zijn de prijzen geïndexeerd in 2023.
- De inkomsten detacheringen laten een daling zien, omdat minder personeel elders is geplaatst.
- De vrijwillige ouderbijdragen vallen behoorlijk hoger uit, doordat het aantal buitenschoolse activiteiten weer is toegenomen.
- De post overig valt hoger uit t.o.v. de begroting door inkomsten uit overige subsidies (onder andere flanksubsidie zij-instroom, vergoedingen voor opleiden in de school, vergoeding maaltijden). In 2022 werd nog een grote subsidie ontvangen voor 'Extra handen in de klas' die het verschil naast voornoemde merendeels verklaard.

4.1	Personeelslasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
<b>4.1.1</b>	<b>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</b>						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	23.647.784		25.745.546		21.756.181	
4.1.1.2	Sociale lasten	3.152.793		3.086.075		2.924.742	
4.1.1.3	Premies Participatiefonds	511.645		0		294.320	
4.1.1.4	Premies Vervangingsfonds	2		0		8.002	
4.1.1.5	Pensioenpremies	3.428.302		0		3.238.236	
	<i>Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	<i>30.740.527</i>		<i>28.831.621</i>		<i>28.221.480</i>	
<b>4.1.2</b>	<b>Overige personele lasten</b>						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	294.990		0		106.830	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.242.831		376.584		1.251.483	
4.1.2.3	Overig	1.943.900		2.382.240		1.898.015	
	<i>Totaal overige personele lasten</i>	<i>3.481.721</i>		<i>2.758.824</i>		<i>3.256.329</i>	
<b>4.1.3</b>	<b>Ontvangen uitkeringen personeel</b>						
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	187.738		26.092		288.713	
	<i>Af: Ontvangen uitkeringen personeel</i>		<i>187.738</i>		<i>26.092</i>		<i>288.713</i>
	<b>Totaal personele lasten</b>	<b>34.034.510</b>		<b>31.564.353</b>		<b>31.189.096</b>	
	<b>Gemiddeld aantal werknemers</b>	<b>2023</b>		<b>2022</b>			
	De gemiddeld inzet fte's bedraagt	358,97		356,67			

### Toelichting personele lasten

De lonen & salarissen laten een behoorlijke stijging zien. Dit is merendeels het gevolg van het ondertekende cao-akkoord voor primair onderwijs voor 2023-2024, naast een lichte stijging van de inzet fte's met 2,3 fte. Met de nieuwe cao krijgen de medewerkers in het primair onderwijs een loonstijging van 10% vanaf 1 juli 2023. Daarnaast hebben medewerkers in november een eenmalige uitkering ontvangen. Deze was hoger voor werknemers in de lagere salarisschalen. Op basis van een voltijds dienstverband bedroeg de eenmalige uitkering € 1.000,- voor werknemers in de salarisschalen 1 tot en met 5, € 600,- voor werknemers in de salarisschalen 6 tot en met schaal 9, en € 350,- voor overige werknemers. Dit verklaart zowel het verschil ten opzichte van de begroting alsook ten opzichte van voorgaand boekjaar.

In de begroting van 2023 zijn de pensioenpremies en de premies participatiefonds niet apart begroot, maar maken onderdeel uit van de lonen en salarissen.

De overige personele lasten overschrijden afgerond de begroting met € 723.000 door:

- Niet begrote lasten voor de dotaties van personele voorzieningen € 295.000
- Verhoogde inzet van inhuur derden door personeelstekorten € 866.000
- Onder overig zijn onvoorzien salariskosten begroot, waarop niet is gerealiseerd en zijn er enkele posten samengevoegd onder overige personele lasten die niet volledig is gerealiseerd. -/- € 438.000

Het verschil van € 225.000 tussen realisatie 2022 en 2023 wordt voornamelijk veroorzaakt door de toename dotaties personele voorzieningen.

De uitkeringen personeel overschrijden het begroot bedrag met € 162.000 en dalen in vergelijking met de realisatie 2022 met € 101.000. Het verschil wordt met name veroorzaakt door:

- niet begrote inkomsten van uitkeringen zwangerschap UWV;
- toename declaraties van transitievergoedingen bij het UWV;
- op de uitkeringen in mindering gebrachte lasten ERD WGA vanuit het UWV.

De afname in 2023 wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere uitkeringen zwangerschap en minder lasten ERD WGA in 2022.

De gemiddelde inzet fte's laat een lichte stijging zien van 2,3 fte, met name het gevolg van personele inzet op de subsidie basisvaardigheden.

4.2 Afschrijvingen	2023		Begroot 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
4.2.2 Afschrijvingen op materiele vaste activa	813.220		814.100		955.766	
<b>Totaal afschrijvingen</b>		<b>813.220</b>		<b>814.100</b>		<b>955.766</b>

### Toelichting afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn gerealiseerd op begrotingsniveau. In 2022 zijn er veel extra uitgaven ICT gepleegd vanuit NPO-middelen. Dit verklaart het verschil tussen de realisatie 2023 en 2022.

4.3 Huisvestingslasten	2023		Begroot 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
4.3.1 Huur	306.211		210.663		149.695	
4.3.2 Verzekeringen	29.977		16.250		15.684	
4.3.3 Onderhoudskosten (klein onderhoud)	292.117		328.850		254.138	
4.3.4 Energie en water	628.325		580.730		447.772	
4.3.5 Schoonmaakkosten	816.988		714.700		764.333	
4.3.6 Belastingen en heffingen	6.249		0		0	
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	535.000		1.000.000		1.000.000	
4.3.8 Overige huisvestingskosten	309.528		149.750		97.971	
<b>Totaal huisvestingslasten</b>		<b>2.924.396</b>		<b>3.000.943</b>		<b>2.729.593</b>

### Toelichting huisvestingslasten

De kosten huur en medegebruik zijn met € 96.000 toegenomen door doorgevoerde prijsstijgingen. Naast indexering zijn in 2022 de kosten van Muiderkring geëlimineerd i.v.m. een overgang naar ASKO, totaal € 61.000.

De verzekeringen zijn in 2022 voor een deel gecrediteerd bij AON. In 2023 is de onderwijspakketpolis geprolongeerd met uitbreiding van de bestuurdersaansprakelijkheid, zonnepanelen en een inventarisverzekering vanuit gemeente Huizen. Dit verklaart de € 14.000 toename ten opzichte van de begroting en de realisatie 2022.

De onderhoudslasten zijn € 37.000 lager dan begroot, doordat meer groot onderhoud is gepleegd en minder regulier onderhoud. Dit geldt ook voor vergelijk met vorig boekjaar.

De energielasten laten een stijging zien van € 48.000 door stijging verbruik en tarifiering ten opzichte van begroting en voorgaand jaar € 181.000.

De schoonmaaklasten zijn met € 102.000 toegenomen door uitbreiding schoonmaak en indexering van de prijzen. In 2022 lagen de kosten € 53.000 lager om dezelfde reden.

Belastingen en heffingen betreft de in rekening gebrachte rioolheffing van ruim € 6.000. Door herrubricering worden deze kosten apart verantwoord.

De dotatie onderhoudsvoorziening valt € 465.000 lager uit dan begroot en gerealiseerd in 2022, doordat de onderhoudsplannen zijn herzien volgens de componentenmethode.

De overige huisvestingslasten laten een hogere realisatie zien van gesaldeerd € 160.000 dan begroot.

Merendeels is dit het gevolg van een doorgevoerde correctie die heeft plaatsgevonden voor gemeente Wijdmeren voor de nieuwbouw van ikc Loosdrecht van afgerond € 189.000. Daarnaast is sprake van hogere lasten beveiligingskosten gebouwen en afvalstoffenverwerking, totaal € 31.000. De begrote kosten van € 53.500 voor de inzet beheerscommissie complexen zijn verantwoord onder de loonkosten.

Naast voorgenoemde lagen de beveiligingskosten gebouwen in 2022 € 19.000 lager dan in 2023.

4.4	Overige lasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	1.087.808		816.115		1.034.314	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	57.909		33.050		28.843	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	1.625.977		1.347.026		1.506.157	
4.4.5	Overige	297.167		163.350		456.782	
	<b>Totaal overige lasten</b>		<b>3.068.861</b>		<b>2.359.541</b>		<b>3.026.096</b>

### Toelichting overige instellingslasten

De overige instellingslasten overschrijden de begroting met ruim € 709.000 en laten een lichte stijging zien van de uitgaven met € 43.000 in vergelijk met het boekjaar 2022. Per rubriek worden alleen de grootste posten die het verschil veroorzaken benoemd en toegelicht.

#### Administratie en beheer

In 2023 zijn ten opzichte van de begroting de uitgaven gestegen met afgerond € 272.000. Dit is onder andere het gevolg van:

- Toename van de inhuur deskundigenadvies en juridisch advies € 133.000
- Toename contributies bestuurlijk orgaan (18K), abonnementen (13K), vergaderkosten (18K), accountantskosten (12K), TSO (10K) totaal € 70.000
- Incidentele stijging van de kosten uitbesteding administratie met i.v.m. inhuur interim controller en extra inzet administratiekantoor FA; € 66.000

In 2022 was sprake van minder uitgaven deskundigenadvies (88K) en minder uitgaven uitbesteding administratie (- 42K), hetgeen het verschil van € 53.000 merendeels verklaard.

#### Inventaris en apparatuur

In totaal zijn er voor € 25.000 meer kosten gerealiseerd dan begroot, hetgeen wordt veroorzaakt door:

- Stijging uitgaven reparatie en aanschaf ICT-middelen < € 2.500, totaal € 17.000
- Meer uitgaven klein inventaris & apparatuur € 8.000

Voor 2022 geldt grotendeels voorgenoemde om het verschil van € 29.000 te verklaren.

### Leer- en hulpmiddelen

De leer- en hulpmiddelen laten in vergelijking met de begroting een overschrijding zien van bijna € 279.000.

De grootste veroorzakers zijn:

- Stijging uitgaven boven de begroting van het verbruiksmateriaal (147K) en licenties (54K), totaal € 201.000
- Meer uitgaven buitenschoolse activiteiten (21K) en testen en toetsen (23K) totaal € 43.000
- Meer uitgaven overige lasten ICT € 30.000

In 2022 gelden op hoofdlijnen dezelfde argumenten. Toegevoegd met minder uitgaven ICT en muziek. Samenvattend wordt daarmee de stijging van € 120.000 verklaard.

### Overige

De post overig laat gesaldeerd een overschrijding zien van het begroot bedrag van € 134.000. De grootste veroorzakers zijn:

- Stijging kosten vrijwillige ouderbijdrage € 106.000  
Gesaldeerd meer uitgaven algemene kosten (- 4K) en overige
- Onderwijskosten (48K), totaal € 44.000
- Minder uitgaven sponsoring (- 9K) en bibliotheek (- 10K), totaal -/- € 19.000

In 2022 lagen de uitgaven aanmerkelijk hoger door de opname van de afrekening ASKO voor € 213.000 en lagere lasten ouderbijdrage - € 77.000. Dit verklaart merendeels het verschil van € 159.000.

In het betreffende boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria (onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

	2023		Begroot 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
4.4.1.1. Controle van de jaarrekening	36.905		25.000		32.761	
		36.905		25.000		32.761

### Toelichting accountantshonoraria

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor in het huidige en/of vorig boekjaar. Vanaf medio 2023 is er een nieuw controleteam ingezet. Dit heeft geleid tot een kostenstijging van € 12.000 t.o.v. begroting en is ook het verschil tussen de nieuw afgesloten dienstverleningsovereenkomst met Flynth en de vorige overeenkomst. In 2022 zijn deels activiteiten, die betrekking hebben op 2021, verantwoord.

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

Bovenstaande accountantshonoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel.

### 5 Financiële baten en lasten

	2023		Begroot 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
5.1 Financiële baten						
5.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten						
	22.151		0		0	
<b>Totaal financiële baten</b>		<b>22.151</b>		<b>0</b>		<b>0</b>
5.5 Financiële lasten						
5.5.1 Rentelasten en soortgelijke lasten						
	9.603		13.250		24.223	
<b>Totaal financiële lasten</b>		<b>9.603</b>		<b>13.250</b>		<b>24.223</b>

### Toelichting financiële baten en lasten

Door wijziging van de rentetarieven en tarifiering bankkosten is gesaldeerd sprake van hogere opbrengsten dan begroot in 2023 en gerealiseerd in 2022.

### 3.7 Bestemming van het resultaat

		Resultaat 2023		
		€	€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)			236.809
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>			
2.1.2.2	Bestemmingsreserve nulmeting	-10.351		
2.1.2.3	Nationaal Programma onderwijs (NPO)	56.842		
2.1.2	Totaal bestemmingsreserve publiek		46.491	
	<u>Totaal bestemmingsreserves</u>			46.491
	<b>Totaal resultaat</b>			<b>283.300</b>

### Toelichting resultaatverdeling 2023

Talent Primair heeft een positief resultaat in 2023 behaald van € 283.300.

Via de resultaatverdeling wordt:

- De Algemene Reserve vermeerderd met € 236.809;
- De bestemmingsreserve nulmeting neemt af met - € 10.351 en is volledig afgeboekt;
- De bestemmingsreserve NPO neemt toe met € 56.842, het gesaldeerde deel van ontvangen baten over de periode januari t/m juli, waarop de kosten NPO voor 2023 op in mindering zijn gebracht.

### 3.8 Gebeurtenissen na balansdatum

Op de peildatum 1 oktober 2023 is Talent Primair onder de gemiddelde schoolgrootte terechtgekomen. Hierdoor is Talent Primair genooddaakt om een Brinnummer in te leveren, om daarmee weer boven de norm uit te komen. Met het naar voren halen, per 1 augustus 2024, van de al geplande fusie tussen de Sterrenwachter en De Linde zit Talent Primair weer boven de gestelde norm voor de gemiddelde schoolgrootte, te weten op 244 leerlingen.

### 3.9 Model E: Verbonden partijen

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

Model E: Verbonden partijen

Statutaire naam	Juridische vorm 2023	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2023	Resultaat jaar 2023	Omzet 2023	Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Deelname percentage	Consolidatie ja/nee
				€	€	€			
Unita SWV									
Passend									
Onderwijs	Stichting	Hilversum	4	-	-	-	Nee	0%	Nee
Passenderwijs	Stichting	Woerden	4	-	-	-	Nee	0%	Nee
				-	-	-			

Code activiteiten: 1. Contractonderwijs, 2. Contractonderzoek, 3. Onroerende zaken, 4. Overige

### 3.10 Model G

#### Model G. Verantwoording subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
			Status
Studieverlof	1279018	aug-22	*
Studieverlof	1279129	aug-22	*
Studieverlof	1279152	aug-22	*
Studieverlof	1278027	aug-22	*
Studieverlof	1350442	aug-23	*
Studieverlof	1350480	aug-23	*
Studieverlof	1350214	aug-23	*
Zij-instroom	1279315	aug-22	*
Zij-instroom	1253422	mei-22	*
Zij-instroom	1255020	jun-22	*
Zij-instroom	1253429	mei-22	*
Zij-instroom	1255189	jun-22	*
Zij-instroom	1308433	dec-22	*
Zij-instroom	1350808	aug-23	*
Zij-instroom	1350825	aug-23	*
Zij-instroom	1350846	aug-23	*
Zij-instroom	1350832	aug-23	*
Zij-instroom	1351815	sep-23	*
Zij-instroom	1355952	okt-23	*
Zij-instroom	1350835	aug-23	*
doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22066	aug-22	*
doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22067	sep-22	*
doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22068	sep-22	*
doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22063	sep-22	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-2030	nov-22	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3131	nov-22	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3132	nov-22	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3698	mei-23	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3746	mei-23	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4327	mei-23	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5335	mei-23	*

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Deze was niet van toepassing.

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Deze was niet van toepassing.

### 3.11 WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

#### Indeling en bezoldigingsklasse

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

- (a) de totale baten uit 2021 (t-2);
- (b) het aantal leerlingen, deelnemers of studenten op 1 oktober 2021;
- (c) het aantal gewogen onderwijssoorten of sectoren.

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

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

#### Complexiteitspunten

<b>Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria</b>	2023
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
	----
<b>Totaal aantal complexiteitspunten</b>	<b>10</b>
	====
<b>Bezoldigingsklasse</b>	<b>D</b>
<b>Bezoldigingsmaximum</b>	<b>€ 173.000</b>

Het bezoldigingsmaximum is door de RvT goedgekeurd op 9 oktober 2023.

#### Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2023.

**De WNT is van toepassing op Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek. Het voor Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 € 173.000.**

**1A. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling, alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.**

<b>Gegevens 2023</b>		
<b>Bedragen x € 1</b>	<b>R. Hoogendoorn</b>	<b>F.H. Hooglandt</b>
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	0,9
Dienstbetrekking?	ja	ja
<b>Bezoldiging 2023</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	120.032	116.422
Beloningen betaalbaar op termijn	20.955	20.310
<i>subtotaal</i>	<i>140.987</i>	<i>136.732</i>
<b>Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum</b>	<b>173.000</b>	<b>155.700</b>
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>140.987</b>	<b>136.732</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

<b>Gegevens 2022</b>		
<b>Bedragen x € 1</b>	<b>R. Hoogendoorn</b>	<b>F.H. Hooglandt</b>
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	0,87
Dienstbetrekking	ja	Ja
<b>Bezoldiging 2022</b>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	113.016	113.573
Beloningen betaalbaar op termijn	20.391	20.082
<i>Subtotaal</i>	<i>133.406</i>	<i>133.655</i>
<b>Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum</b>	<b>168.000</b>	<b>145.600</b>
<b>Bezoldiging</b>	<b>133.406</b>	<b>133.655</b>

### Toelichting WNT bestuurders

Beide bestuurders worden bezoldigd binnen het bezoldigingsmaximum van de bezoldigingsklasse D.

### 1C. Toezichthoudende topfunctionarissen.

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen.

Gegevens 2023					
Bedragen x € 1	G.H.H. Vaes	C.J. Brouwer	H.J. Spronk	M.C.J. Dijkman	C.P.M. van Oorschot
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12
Bezoldiging					
Bezoldiging	11.250	7.500	7.500	7.500	7.500
<b>Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum</b>	<b>25.950</b>	<b>17.300</b>	<b>17.300</b>	<b>17.300</b>	<b>17.300</b>
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>11.250</b>	<b>7.500</b>	<b>7.500</b>	<b>7.500</b>	<b>7.500</b>

Gegevens 2022					
Bedragen x € 1	G.H.H. Vaes	C.J. Brouwer	H.J. Spronk	M.C.J. Dijkman	C.P.M. van Oorschot
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12	01-01 / 31-12
Bezoldiging					
Bezoldiging	11.250	7.500	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	16.800	16.800	16.800

### Toelichting WNT toezichthouders

De voorzitter en de leden van de raad van toezicht worden bezoldigd binnen het geldende bezoldigingsmaximum van de bezoldigingsklasse D.

## 3.12 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

### Rechten

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

### Verplichtingen

De volgende niet uit balans blijvende verplichtingen worden hieronder toegelicht.

Volgnr.	Omschrijving	Periode			Looptijd (in mnd)	Bedrag (per mnd)	Saldo vorig boekjaar '22	Bedrag (per maand)	Saldo huidig boekjaar '23	Bedrag < 1 jaar	Bedrag 1-5 jaar	Bedrag > 5 jaar	Bedrag totaal
		van	-	t/m									
1	Stichting Viso Foundation - huur BB	1-1-2024	t/m	30-6-2026	30	€ 5.537	€ 66.442	€ 6.016	€ 72.193	€ 72.193	€ 108.290	€ -	€ 180.483
2	Toshiba - kopieermachines	1-3-2024	t/m	31-3-2029	60	€ 4.696	€ 56.352	€ 6.770	€ 81.242	€ 55.720	€ 210.896	€ -	€ 266.615

### Toelichting NIBRV

Talent Primair heeft bij een enkele crediteur een meerjarige afnameverplichting.

In 2024 zijn de kopieermachines opnieuw aanbesteed voor een periode van 60 maanden. Het 'oude' contract liep tot 02-2023 en heeft nog doorgelopen tijdens de periode van de gehouden aanbesteding. Per 03-2024 is het opnieuw gegund aan Toshiba.

Het nieuwe contract heeft een contractwaarde van 60 maanden x € 4.217,91 = € 253.075.

Bij de verplichting < 1 jaar zijn de eerste twee maanden van 2024 opgeteld volgens het 'oude' tarief van € 6.016 per maand.

Het bestuurskantoor van Talent Primair is gevestigd op de Amersfoortsestraatweg 180c, Huizen. De huurverplichting betreft 24 maanden en wordt in 2024 weer verlengd. Omdat sprake is van een opzegtermijn van een jaar wordt het contract automatisch verlengd op 1 juli 2024 voor de periode van twee jaar. De contractwaarde is op 31 december 2023 € 108.483 (looptijd 30 maanden x € 6.016).

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

Bij Talent Primair nemen vier medewerkers deel aan het generatiepact, hier is geen voorziening voor getroffen.

#### **Beroepsprocedure vordering OCW**

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetwijziging vereenvoudigd en is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Bij de overgang van de oude naar de nieuwe systematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100 procent aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek ongeveer 93 procent voor het schooljaar 2022/23. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa zeven procent gekort op hun bekostiging. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen. Voor voorgenoemde wordt via de PO-Raad een beroepsprocedure gelopen. Er wordt per 14 juni 2024 een uitspraak verwacht.

### 3.13 Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Opgesteld door het bestuur van Stichting Basisonderwijs Gooi- en Vechtstreek te Huizen op 17 juni 2024.

.....  
Dhr. R. Hoogendoorn  
Voorzitter college van bestuur

.....  
Mevr. F.H. Hooglandt  
Lid college van bestuur

Vastgesteld op 17 juni 2024 door de Raad van Toezicht

**Naam:**

**handtekening:**

Mevr. G.H.H. Vaes

.....

Dhr. C.J. Brouwer

.....

Dhr. H.J. Spronk

.....

Mevr. M.C.J. Dijkman

.....

### 4.1 Statutaire regeling voor winstbepaling

Talent Primair heeft geen statutaire regeling omtrent de bestemming van het resultaat.

### 4.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Talent  
Primair