

JAARVERSLAG 2024



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	1
Bestuursverslag	3
1. Inleiding.....	4
2. Waar werkten we aan in 2024?	5
2.1 <i>Onderwijs en kwaliteit.....</i>	5
2.1.1 Doelen en resultaten jaarplan.....	5
2.1.2 Onderwijsresultaten	7
2.1.3 Sociale veiligheid.....	10
2.1.4 Passend Onderwijs/Onderwijs aan nieuwkomers.....	10
2.1.5 Klachten.....	11
2.1.6 Visitaties.....	11
2.2 <i>Personeel en professionalisering.....</i>	12
2.2.1 Doelen en resultaten jaarplan.....	12
2.2.2 Uitkering na ontslag	12
2.2.3 Werkdruk en sociale veiligheid.....	13
2.2.4 Banenafpraak.....	13
2.2.5 Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders.....	13
2.2.6 Verantwoording Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).....	14
2.3 <i>Huisvesting en facilitaire zaken.....</i>	14
2.4 <i>Financieel beleid</i>	16
2.4.1 Doelen en resultaten jaarplan.....	16
2.4.2 Nationaal Programma Onderwijs	17
2.4.3 Subsidies	18
2.4.4 Opstellen meerjarenbegroting	21
2.4.5 Treasury.....	23
2.4.6 Europese aanbestedingen en investeringsbeleid	24
2.5 <i>Risicobeheersing</i>	25
2.5.1 Het risicobeheersingssysteem.....	25
2.5.2 Informatiebeveiliging en privacy	27
2.6 <i>Overig.....</i>	27
3. Verantwoording van de Financiën.....	29
3.1 <i>Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....</i>	29
3.2 <i>Staat van baten en lasten en balans</i>	31
3.3 <i>Meerjarenbegroting en – balans, inclusief kengetallen.....</i>	34
3.4 <i>Financiële positie.....</i>	39
3.5 <i>Risicoanalyse.....</i>	40
4. Wat zijn de toekomstige ontwikkelingen?	42
4.1 <i>Onderwijs en kwaliteit.....</i>	42

4.2 Personeel en professionalisering.....	42
4.3 Financiën	43
Bijlage 1: verslag intern toezicht	45
Inleiding.....	45
Kwaliteit van onderwijs.....	45
Doelmatigheid.....	46
Samenstelling van de raad van toezicht tot 1 september 2024.....	46
Samenstelling van de raad van toezicht vanaf 1 september 2024	47
Werkwijze en commissies	48
Verslag van werkzaamheden	49
Vooruitblik 2025.....	50
GMR Talent Primair - Jaarverslag 2024.....	51
Algemeen.....	51
Bijeenkomsten en activiteiten	51
Taakverdeling	52
De commissies en ad hoc-werkgroepen.....	52
Aandachtspunten en resultaten	52
Onderwerpen waarop instemming of advies is verleend.....	54
Begroting en realisatie	55
Bijlage 2: Wie zijn we? (het schoolbestuur)	56
1 Missie, Visie en kernwaarden	56
Wij zijn onderzoekend!	56
Wij zijn ontwikkelaars!	56
Wij versterken elkaar!	56
Wij zien de wereld om ons heen!	57
Hoe werken wij aan onze opdracht?	57
‘De leerkracht doet er toe’	57
‘De school is de werkplaats’	57
De schoolleider is een belangrijke schakel	57
Het bestuursbureau biedt ondersteuning	57
2 Beleid	58
2.1 Onderwijs en kwaliteit.....	58
2.2 Personeel en Professionalisering.....	59
2.3 Financieel beleid.....	59
3 Organisatie	60
Jaarrekening.....	64
Bijlage 3: Jaarrekening	65
Overige gegevens.....	96

Bestuursverslag

1. Inleiding

Voor u ligt onze terugblik op het jaar 2024. In dit verslag verantwoorden wij ons over de kwaliteit van ons onderwijs, over ons personeelsbeleid, onze financiële positie én over wat we bereikten van onze verbeterplannen.

We zijn 2024 gestart met de aftrap van een nieuwe koers. Deze koers hebben we in 2023 gezamenlijk opgesteld en is voor ons een inspirerende doorontwikkeling op hetgeen we in de vorige koersperiode hebben bereikt. Kort gezegd leggen we in deze koers nadrukkelijk het accent op het versterken van de rol van de leraar en de collectieve bekwaamheid.

Gedurende het kalenderjaar lijkt er een tijdelijke luvte te zijn gekomen in de storm van het lerarentekort die ons onderwijs zo teistert. Deze luvte is landelijk. Hierdoor is het schooljaar '24-'25 goed gestart en komen de scholen beter toe om hun onderwijskwaliteit verdergaand te ontwikkelen: het leren van en met elkaar komt goed tot z'n recht. Wij als bestuur zien onszelf hierin als stimulerende makelaar.

Het jaar kenmerkt zich ook door het aflopen van belangrijke subsidies zoals die van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Scholen merken dat behoorlijk in hun begroting. Zij moeten soms pijnlijke beslissingen nemen om tot sluitende meerjarenbegrotingen te komen. We ervaren daarmee aan den lijve welke onrust de zogenaamde 'subsidiespaghetti' geeft in de scholen.

Dit jaar was bijzonder voor ons vanwege een wisseling in het bestuur. Met het vertrek van Roel Hoogendoorn verloren wij een bestuurder die geliefd was binnen de organisatie vanwege zijn vermogen om verbindend en nabij te zijn. Daarmee heeft hij veel bijgedragen aan een cultuur waarin scholen van elkaar leerden.

We hebben zeer succesvol en snel een opvolger kunnen vinden. Sinds november is Cordula Rooijendijk de nieuwe bestuursvoorzitter.

Al met al is de bestuurswissel heel soepel verlopen met weinig verstoring in de continuïteit van beleid. Dat geeft vertrouwen in de veerkracht van onze organisatie.

Dit jaarverslag is als volgt opgebouwd: In hoofdstuk 2 en 3 blikken wij terug op het afgelopen jaar, waarbij hoofdstuk 3 de financiële verantwoording bevat. In hoofdstuk 4 blikken we juist vooruit: wat staat ons te wachten? In de bijlage beschrijven wij wie wij zijn en welke beleid wij voeren.

Wij nodigen u van harte uit om opmerkingen, vragen en reacties met ons te delen. Uw input is waardevol en helpt ons om ons onderwijs steeds verder te verbeteren. U kunt reageren via info@talentprimair.nl.

2. Waar werkten we aan in 2024?

In ons koersplan staat omschreven waar we de komende vier jaar aan willen werken. We onderscheiden vier thema's. Per thema beschrijven we waar we over vier jaar willen 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. Het hele koersplan vind je op onze [website](#).

Hieronder zijn de vier thema's kernachtig samengevat:

- **Wij zijn onderzoekend:** *de reflectieve houding als basis voor goed onderwijs*
- **Wij zijn ontwikkelaars:** *doelgericht ontwerpen creëert kansen*
- **Wij versterken elkaar:** *blijven ontplooiën als leidraad*
- **Wij zien de wereld om ons heen:** *de toekomst speelt nu*

Onze koers hebben we vertaald naar jaardoelen. In dit hoofdstuk beschrijven wij aan welke doelen we in 2024 hebben gewerkt en in hoeverre deze doelen gehaald zijn.

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 2024 hebben wij aan onderstaande doelen gewerkt.

Thema: Wij zijn onderzoekend! <i>De reflectieve houding als basis voor goed onderwijs.</i>		
Waarom werkten we aan dit thema?	We hebben de afgelopen vier jaar een solide systeem van kwaliteitszorg neergezet. We willen dieper inzicht krijgen in hoe we de kwaliteitszorg beter kunnen laten werken voor een verbetercultuur op de scholen.	
Wat was ons doel?	Onze scholen kunnen steeds diepgaander en cyclischer onderzoeken wat hun sterke en wat hun ontwikkelpunten zijn, met behulp van interne en externe bronnen. De rol van leerkrachten wordt hierbij steeds groter en actiever.	
Hebben we dat bereikt?		We hebben de kwaliteitszorg op al onze scholen geëvalueerd (door bevraging aan de hand van een kader). Daaruit blijkt dat scholen goed zicht houden op hun kwaliteit. Ze reflecteren op hun resultaten aan de hand van ambities, ze bespreken die met elkaar

		in datamuurvergaderingen én er worden steeds meer lesbezoeken gedaan. We hebben ons nog te verbeteren in het betrekken van wetenschappelijk onderzoek. Ook kan de kwaliteit van het onderwijs toch nog diepgaander met het team besproken worden waardoor zij beter zicht krijgen op juiste verbeter interventies zijn.
--	--	---

Thema: Wij zijn ontwikkelaars! <i>Doelgericht ontwerpen creëert kansen.</i>		
Waarom werkten we aan dit thema?		We zien een lerende cultuur als de sleutel naar steeds beter onderwijs én als een antwoord op het lerarentekort. Daarvoor zetten we het lerarenteam centraal. We willen het lerarenteam meer ruimte bieden om in gezamenlijkheid onderwijskwaliteit te ontwikkelen en te onderhouden. We willen het accent verschuiven van 'uitvoerder' naar 'zelf creëren'. Hiermee maken we het beroep interessanter. Daarvoor moeten we wel wat doen aan de arbeidsorganisatie in onze scholen. Hiermee willen we ook de inzet vergroten om mee te werken aan vormen van anders organiseren. Omdat we merken dat schoolteams nu nog vaak andere prioriteiten stellen (dus ook niet alleen lerarenteams, want de directeur hoort zoiets aan te sturen).
Wat was ons doel?		We hebben inspiratie en kennis binnengehaald en gedeeld, waardoor ontwerpprocessen inhoudsvol worden. Dit deden we op de volgende gebieden: lessenreeksen, arbeidsorganisatie binnen scholen (teamgericht werken) en veranderkundig leiderschap.
Hebben we dat bereikt?		We hebben kennis en inspiratie op dit onderdeel binnengehaald en gedeeld (scholingen, workshops, reflectie zie ook de geëvalueerde acties hieronder). Op lesniveau zien we steeds meer teams werken met blokplannen of vergelijkbare formats om hun lessen goed te ontwerpen. Vooral zorgniveau 2 wordt hierdoor (nog) beter. Daarnaast ontstaan er steeds meer leerteams en wordt er bewust tijd vrij geroosterd om samen lessen voor te bereiden. Op schoolniveau zien we dat veel scholen hun verbeteronderwerpen doelgericht hebben ontworpen (70 procent). Dat is zichtbaar in hun jaarplannen. Directeuren zoeken met elkaar en hun teams naar mogelijkheden om hun onderwijs anders te organiseren. We delen kennis en inspiratie.

Thema: Wij zien de wereld om ons heen! <i>De toekomst speelt nu.</i>		
Waarom werkten we aan dit thema?		We zagen het hybride werken na corona weer wegzakken, terwijl het een oplossing kan bieden om het onderwijs duurzaam te organiseren als er te weinig leraren zijn. Dit geldt ook voor de nieuwe ontwikkelingen op het gebied van Artificial Intelligence (AI). Ook het aanbod rond digitale geletterdheid staat nog in de kinderschoenen. De meeste scholen geven

	veel aandacht aan de basisvaardigheden rond burgerschap. Zij doen dit vaak als onderdeel van andere vakken. Een doordachte leerlijn is daarmee soms nog onvoldoende uitgewerkt. De kinderen van nu zullen beter met de aardse bronnen moeten omgaan dan wij doen. Op onze scholen is dat niet alleen onderwerp van bewustwording en gesprek, de school is ook een oefenplaats. Duurzaamheid verdient nog een grotere plek in onze organisatie.	
Wat was ons doel?	- Onze scholen voldoen aan burgerschapsvereisten (inspectiekader). - Alle scholen weten wat zij moeten doen om te voldoen aan vereisten rond digitale geletterdheid en zij werken hier planmatig aan. - We weten wat ons te doen staat om onze schoolgebouwen te verduurzamen.	
Hebben we dat bereikt?	  	Alle scholen hebben hun burgerschapsaanbod beschreven. Sommige scholen zijn nog wel bezig met de uitwerking van de laatste paragraaf waarin het aanbod op detailniveau is uitgewerkt. De professionalisering rond digitale geletterdheid heeft vertraging opgelopen door technische problemen en tijdelijke kleinere capaciteit bij ICT. We hebben zicht op onze verduurzamheidsopgave in de gebouwen.

2.1.2 Onderwijsresultaten

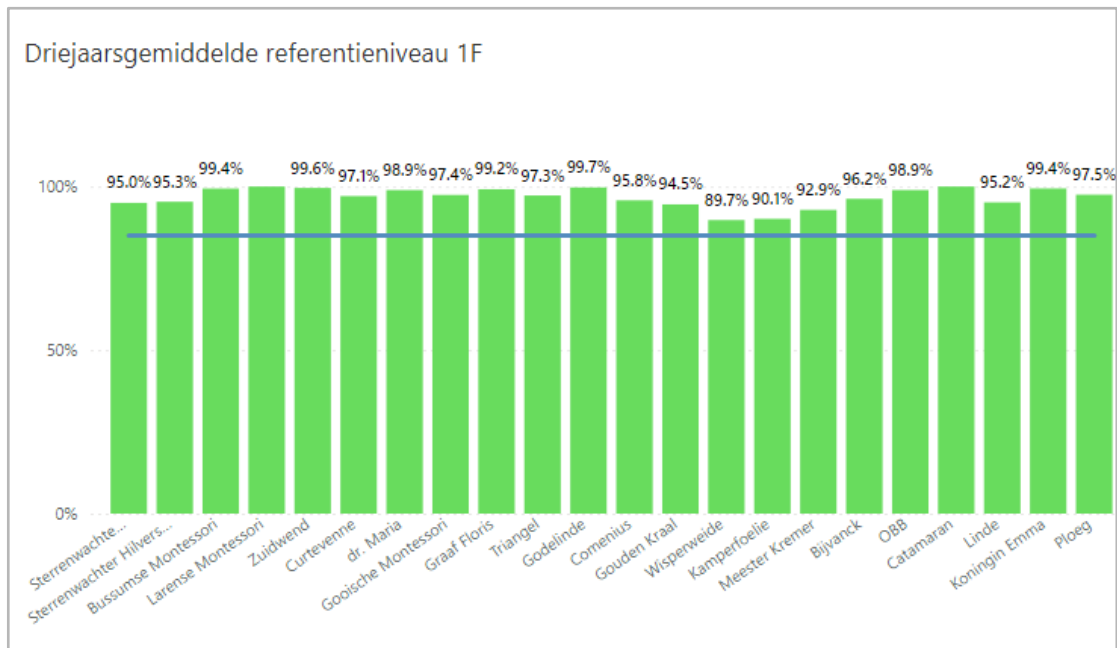
Resultaten van het leerlingvolgsysteem

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 en blijven de meeste scholen zich stabiel ontwikkelen. De eerder waargenomen trend waarbij de scholen op de middentoetsen minder hoog scoren dan bij de eindtoetsen was ook in 2024 zichtbaar. Directeuren geven aan dat dit komt omdat onderdelen die getoetst worden bij de M-toetsen soms pas aan de orde komen of beter ingeoefend 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. Daarbij moesten de twaalf scholen die met Cito werkten per januari 2024 collectief overstappen op het nieuwe systeem van Leerling in Beeld. De normering en werkwijze was voor leerkrachten en leerlingen anders en het systeem werkte bij het afnemen van de midden-toetsen nog niet altijd even goed. De scholen waren hier beter op voorbereid bij de E-toetsen. De scholen die nog minder sterk ontwikkelen, zijn in ons vizier en zullen wij ook in het nieuwe schooljaar blijven ondersteunen als aandachtsschool.

Resultaten van de doorstroomtoets

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. In onderstaande grafiek is te zien hoe onze scholen gescoord hebben op de driejaarsgemiddelden 1F.

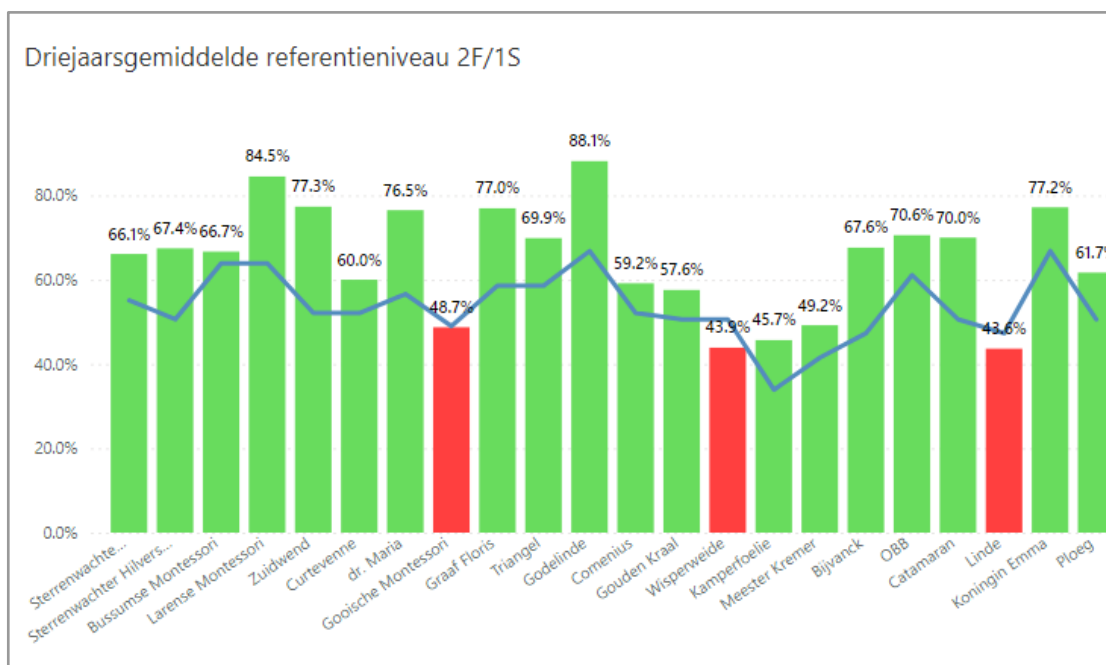


Driejaarsgemiddelde eind- en doorstroomtoets 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 referentieniveau 1F

Al onze scholen scoren voldoende tot goed op 1F. De leerlingen worden, al dan niet met behulp van passend onderwijs, meegenomen in de lesstof en gaan nagenoeg allemaal met kennis op het 1F-niveau richting het VO.

Daarnaast moet een groot aantal leerlingen ook het hogere niveau 2F/1S behalen. Hoe hoog dat percentage is, hangt af van de sociaal-economische 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, de zogenaamde signaleringswaarde. Die waarde verschilt dus per school. Als een school daar over drie jaar gemiddeld genomen onder zit, scoort een school onvoldoende.

In onderstaande grafiek is te zien hoe de leerlingen van de verschillende scholen scoorden op het driejaarsgemiddelde op het hogere 1S/2F-niveau.



Driejaarsgemiddelde eind- en doorstroomtoets 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 referentieniveau 2F/1S (op basis van schoolweging)

Uit bovenstaande grafiek is af te lezen dat drie scholen onder de signaleringswaarde hebben gescoord die geldt voor hun leerlingpopulatie (blauwe lijn). In deze grafiek is echter niet de correctiewaarde¹ wegens Corona meegenomen die nog geldt in 2024. Tellen we die mee, dan scoren al onze scholen voldoende. Scholen die laag scoren begeleiden wij intensief om tot verbetering te komen.

Als we de resultaten van alle leerlingen binnen Talent Primair tezamen bezien, dan zien we het volgende beeld:

- De resultaten in 2024 liggen zowel voor 1F als 2F/1S ruim boven de signaleringswaarde;
- De resultaten in 2024 liggen net een fractie onder het landelijk gemiddelde van een vergelijkbare leerlingpopulatie;
- De gemiddelde resultaten van de afgelopen drie jaar liggen net iets boven het landelijk gemiddelde van een vergelijkbare leerlingpopulatie.

	Gewogen gemiddelde 1F			Gewogen gemiddelde 1S/2F			Gewogen gem. schoolweging
	TP	Landelijk	Signaleringswaarde	TP	Landelijk	Signaleringswaarde	TP
Gewogen gemiddelde schooljaar 2024	96,80%	97,40%	85%	65,88%	66,90%	56,2%	24,93
Gewogen driejaars gemiddelde	97,41%	97,40%	85%	68,70%	66,90%	56,2%	24,40

Resultaten van alle leerlingen tezamen afgezet tegen de signaleringswaarden 1F en 2F/1S en afgezet tegen het landelijk gemiddelde van scholen met een vergelijkbare leerlingpopulatie.

¹ In het schooljaar 2023-2024 houden we nog rekening met het gegeven dat de resultaten in schooljaar 2020-2021 zijn beïnvloed door corona en het feit dat er in 2021 sprake is van normeringsverschillen tussen de eindtoetsen.

2.1.3 Sociale veiligheid

De vragenlijst Sociale Veiligheid laat zien dat onze scholen dicht rondom het landelijk gemiddelde zitten en overwegend net iets daaronder. De vragenlijsten zijn ingevuld door iets meer dan 2000 leerlingen van onze 20 scholen.

Sociale veiligheidsbeleving leerlingen Talent Primair (gemiddelde score)			
Domein	Vraag	Landelijk gemiddelde	Successcore TP-scholen
Schoolklimaat	Hoe is het welbevinden van kinderen?	76%	75%
	Hoe is het contact met de leerkracht?	72%	68%
	Hoe is de sfeer in de groep?	57%	52%

Domein	Onderdeel	Landelijk gemiddelde	Successcore TP-scholen
Veiligheid	Kinderen voelen zich veilig in de groep	80%	78%
	Kinderen voelen zich veilig op het plein	81%	82%
	Kinderen ervaren de leerkracht als eerlijk	76%	74%

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. De meeste percentages liggen iets lager dan het landelijk gemiddelde. Het contact met de leerkracht en de sfeer in de groep zijn de twee items die het meeste opvallen met 4% verschil ten opzichte van het landelijke gemiddelde. Echter is het wel zo dat 68% en 52% nog steeds de score 8 of hoger geeft en slechts een minimaal percentage een score van 5 of lager. Dit betekent dat een ruime meerderheid een goede score (>8) geeft en een groot gedeelte een voldoende score (>6). 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

Bijna al onze scholen werken samen met het samenwerkingsverband Unita, behalve De Graaf Floris die vanwege de geografische ligging samenwerkt met Passenderwijs. We maken zinvol gebruik van de expertise van SWV Unita en Passenderwijs om tot goede diagnostiek te komen. We houden met de zogenaamde arrangementen kinderen binnen onze scholen en hoeven daardoor minder kinderen te verwijzen. Verhoudingsgewijs verwijzen wij binnen Talent Primair minder kinderen naar het speciaal (basis) onderwijs dan andere scholen binnen Unita: binnen Unita als geheel kreeg 0.63 procent een toelatingsverklaring (TLV) voor het speciaal (basis) onderwijs terwijl dat bij ons slechts voor 0,34 procent van onze leerlingen geldt. We blijven ook ruim onder het landelijk gemiddelde.

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.

Van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator: 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 worden zij steeds meer betrokken in de kwaliteitszorg van de scholen. Zij deden mee tijdens twee studiedagen met de directeuren om de reflectiekracht binnen de scholen te vergroten.

Kweekvijver IB: Om leerkrachten de mogelijkheid te bieden te onderzoeken of het beroep van intern begeleider iets voor hen is, is voor het derde jaar de kweekvijver IB aangeboden waar zes leerkrachten in zijn begonnen.

De eigen orthopedagoog/psycholoog van Talent Primair

De pilot om bij ons bestuur een eigen orthopedagoog te hebben verloopt goed. Per schooljaar worden er rond de twintig onderzoeken afgenomen en wordt de orthopedagoog vaak geraadpleegd voor advies bij complexe hulpvragen door intern begeleiders.

Nieuwkomers

OBS De Kamperfoelie in Huizen is dé school voor nieuwkomers in de gemeenten Huizen, Blaricum, Laren en Eemnes. Op de Kamperfoelie zijn twee taalklassen voor nieuwkomers. Daarnaast deelt De Kamperfoelie binnen Talent Primair kennis en expertise over onderwijs aan tweedejaars nieuwkomers op onze scholen.

2.1.5 Klachten

We zijn als Stichting aangesloten bij de landelijke commissie onderwijsgeschillen en beschikken over een klachtenregeling. In deze regeling wordt de procedure rond de afhandeling van klachten beschreven en wordt de rol van de interne contactpersonen en de externe vertrouwenspersoon toegelicht. Ons uitgangspunt is dat klachten zoveel mogelijk op schoolniveau worden afgehandeld.

In 2024 zijn er vier klachten bij het bestuur binnengekomen. Drie klachten zijn door de interne klachtencommissie in behandeling genomen en grotendeels gegrond verklaard. Een van de klachten is vervolgens alsnog naar de Onderwijsgeschillencommissie gegaan, omdat klager het niet eens was met de uitkomst. De klacht is door de Onderwijsgeschillencommissie niet meer inhoudelijk behandeld, omdat de klacht al voldoende inhoudelijk behandeld was door onze interne klachtencommissie. Het dossier is door alle partijen gesloten. De vierde klacht heeft het bestuur ontvangen via de onderwijsinspectie. De school heeft die klacht opgelost tot tevredenheid van klager.

2.1.6 Visitaties

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

- | | | |
|------------------|-----------------|---|
| • Catamaran | 4 maart 2024 | interne audit |
| • Meester Kremer | 3 juni 2024 | interne audit |
| • Gouden Kraal | 15 oktober 2024 | interne audit |
| • dr. Maria | 17 oktober 2024 | arbeidsinspectie onderzoek (steekproef) |

Alle drie de scholen hebben een rapportage ontvangen met daarin conclusies en aanbevelingen ter versterking van het proces. De scholen die de audit voor de zomervakantie hadden, hebben de input

meegenomen in hun jaarplannen. Twee van de bezochte scholen waren aandachtsscholen, een van deze scholen was dit aan het einde van het kalenderjaar 2024 niet meer.

2.2 Personeel en professionalisering

Op het gebied van strategisch personeelsbeleid hebben wij in 2024 gewerkt aan de volgende thema's.

2.2.1 Doelen en resultaten jaarplan

Thema: Vernieuwing gesprekkencyclus		
Waarom werkten we aan dit thema?	We hebben als Talent Primair het doel om ons 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?	De nieuwe vorm gesprekkencyclus vaststellen als algemeen geldend beleid voor Talent Primair.	
Hebben we dat bereikt?		Vanaf 1 augustus 2024 is de nieuwe gesprekkencyclus geldend beleid voor alle scholen. Alle scholen binnen Talent Primair zijn aangesloten en zijn gestart met de nieuwe vorm.

Thema: Klassewerkplek		
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?	Eerste deelname door alle scholen voor een nulmeting in januari 2024.	
Hebben we dat bereikt?		Alle scholen van Talent Primair hebben de vragenlijsten uitgezet in januari 2024. Drie van onze scholen ontvingen het predicaat Klassewerkplek. De andere scholen zijn aan de slag gegaan met de verbeterpunten die uit de vragenlijst naar voren kwamen.

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 eigenrisicodragers. 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. Ons streven is interne mobiliteit voor onze medewerkers, dit zorgt voor een passende plek voor elke medewerker en verhoogt de tevredenheid.

Daarnaast verlagen we op deze manier het risico op instroom in de Werkloosheidswet (WW). Voor medewerkers van wie een tijdelijke aanstelling niet verlengd kan worden en voor wie we geen passende plek intern hebben gevonden, zetten wij een werk-naar-werk traject via Transvita in. Op die manier willen we de instroom in een uitkeringssituatie zo veel mogelijk beperken.

2.2.3 Werkdruk en sociale veiligheid

In 2024 is door alle scholen de vragenlijst van Klassewerkplek uitgezet. Drie van onze scholen ontvingen het predicaat Klassewerkplek 2024. Scholen hebben een plan van aanpak opgesteld om het werkgelek binnen de teams te verhogen. We blijven onze medewerkers informeren over arbeidsvoorwaarden via ons intranet en een praatplaat.

2.2.4 Banenafspraken

De overheid wil dat mensen met een arbeidsbeperking, die vaak lastiger werk weten te vinden, een baan krijgen bij een “gewone werkgever”. Samen met organisaties voor werkgevers en werknemers zijn daarom afspraken gemaakt om deze groep aan het werk te helpen, dat is de banenafspraken. Wij zijn ervan overtuigd dat een diverse samenstelling van teams in een school belangrijk is. Op die manier weerspiegelt de school de samenstelling van de maatschappij.

Wij hebben nog geen afspraken over de banenafspraken. In 2024 hebben wij een start gemaakt door te inventariseren op welke manier wij hier verder aan bij kunnen dragen. Dit doen wij in samenwerking met het Vervangingsfonds/Participatiefonds (Vf/Pf).

Er zal in de komende jaren nadrukkelijk op ingezet worden om mensen met een arbeidsbeperking een baan te bieden binnen Talent Primair. Vanuit onze identiteit voelen we ons verantwoordelijk om ook op deze wijze bij te dragen aan inclusiviteit in het primair onderwijs.

2.2.5 Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

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.

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 én vanuit het bestuursbureau. Samen zijn we een lerende organisatie.

Voor startende leraren hebben we sinds dit jaar een nieuw inductietraject ontwikkeld dat aansluit op de pabo. Bevoegde starters worden twee dagen in het jaar vrijgeroosterd om samen onder leiding van meerdere professionals aan de slag te gaan met de onderwerpen waar men zich nog in dient te ontwikkelen. Het feit dat deze bijeenkomsten verplicht zijn en dat het een hele dag is, komt de kwaliteit van de begeleiding en groepsvorming van de starters enorm ten goede.

Daarnaast zijn er speciale externe coaches werkzaam bij Talent Primair die medewerkers op persoonlijk vlak kunnen begeleiden met hun hulpvragen.

In 2024 is er een pilot gestart om onderwijsassistenten die interesse hebben in het vak van leerkracht te helpen bij het maken van een keuze voor de pabo. Door middel van enkele sessies onder leiding van professionals komen de twijfels van onderwijsassistenten aan de orde en krijgt men meer inzicht in het vak en de opleiding. Bij het succesvol doorlopen van dit traject kunnen wij het collegegeld betalen van de onderwijsassistenten die de opleiding tot leerkracht gaan volgen.

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.

We realiseren ons dat onze ambities in relatie tot het huidige lerarentekort veel vragen van ons personeel. Tijdens de directieraad in mei sluiten de schoolopleiders daarom aan om samen met de schoolleiders in gesprek te gaan over de afstemming van hun takenpakket op het gebied van samen opleiden, begeleiden en professionaliseren. Door hier meer zicht op te krijgen, verwachten we dat de kwaliteit omhoog zal gaan.

2.2.6 Verantwoording Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

De controle op de VOG's is verwijderd uit het Onderwijsaccountantsprotocol van 2024. Dit betekent dat de accountant het rechtmatigheidskader van VOG's niet meer hoeft te controleren. Wel moeten wij rapporteren over de VOG's. In onderstaande tabel laten wij de resultaten zien over 2024.

Talent Primair stuurt actief op tijdige aanlevering van de VOG. Nieuwe medewerkers mogen niet aan de slag voordat er een geldige VOG is ontvangen. In 2024 is voor alle 74 in dienst treders een VOG aangevraagd, waarvan 73 op tijd waren en één VOG te laat was door een invoerfout bij het administratiekantoor. Er zijn geen aangevraagde VOG's geweigerd door Justis.

Voor personeel niet in loondienst (PNIL) heeft Talent Primair nog geen flankerend beleid. In 2025 zal dit beleid worden opgesteld. Daarom kan er over 2024 niet op de aanwezigheid van VOG's voor PNIL gerapporteerd worden.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren.

VOG's in 2024	Geldige VOG op 1e dag in dienst	Geldige VOG te laat aanwezig	Geen geldige VOG
Nieuwe medewerkers in loondienst	73	< 5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	n.v.t. (zie toelichting)	n.v.t. (zie toelichting)	n.v.t. (zie toelichting)

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. Wij zorgen ervoor dat onze kinderen en medewerkers in een goede, gezonde en duurzame omgeving kunnen leren en werken.”

De uitgangspunten daarbij zijn:

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

Deze uitgangspunten hebben ook een maatschappelijke dimensie. We willen 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 2024 zijn er geen nieuwbouwprojecten opgeleverd. Wel lopen er nieuwbouwprojecten voor de Wisperweide (Weesp) en KC De Haven (Loosdrecht). De bouw van beide scholen is of wordt gestart in schooljaar 2024 2025. Bij het ontwerp van het nieuwe gebouw voor de Wisperweide is bijzondere aandacht voor binnenklimaat en duurzaamheid (beperking CO₂-uitstoot). Het wordt zelfs circulair ontworpen.

Binnen onze gemeenten liepen nieuwbouwplannen vertraging op door onder andere verloop van en/of tekort aan personeel, financiële beperkingen en de veelheid aan betrokken partijen bij onderwijshuisvestingsplannen. Voor planvorming is 2024 een positief en actief jaar geweest. Met de gemeenten Amsterdam, Huizen, Gooise Meren, Laren, Huizen, Stichtse Vecht en Wijdmeren zijn de huisvestingsplannen in 2024 geactualiseerd. De gemeenteraden hebben deze plannen merendeels in 2024 vastgesteld. De huisvestingsplannen voorzien in nieuwbouw/verduurzaming voor de volgende negen scholen (waarbij de jaartallen nog kunnen verschuiven als bijvoorbeeld gemeenten anders beslissen):

1. De Kamperfoelie (IHP 2024-27, verduurzaming gebouw)
2. De Gooise Montessori (IHP 2024-27, nieuwbouw)
3. Larense Montessorischool (2025, renovatie en nieuwbouw)
4. De Comeniuschool (2027, nieuwbouw)
5. De Mr. Kremer (2027, nieuwbouw)
6. De Ploeg (2028, nieuwbouw)
7. De Bussumse Montessori (2029, renovatie/vernieuwbouw)
8. De Curtevenne (2031, nieuwbouw)
9. De Gouden Kraal (IHP 2032-35, nieuwbouw)

In 2024 is bij enkele van deze scholen een start gemaakt met planvorming en onderzoeken.

Binnenklimaat

Bij de Zuidwend is de mechanische ventilatie geoptimaliseerd. 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 2025 pakken we de volgende scholen aan: De Zuidwend (Eemnes), De Godelindeschool (Naarden) en de Graaf Floris (Loenen aan de Vecht). Hiervoor zijn in het begin van 2025 opdrachten verstrekt.

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. In 2024 hebben we dit gedaan bij De Godelindeschool (Naarden), Gooische Montessorischool (Huizen) en de Curtevenneschool (Kortenhoef). Daarmee hebben nu zeven van de 22 scholen zonnepanelen. Dat aantal willen we in 2025 uitbreiden naar tien. Vier scholen hebben daken die niet geschikt zijn voor zonnepanelen. De overige tien 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 dubbel glas. Daken worden bij vervanging extra geïsoleerd.

2.4 Financieel beleid

2.4.1 Doelen en resultaten jaarplan

Thema: Uitvoering doorontwikkeling bedrijfsvoering		
Waarom werkten we aan dit thema?	Bedrijfsvoering draagt direct en indirect bij aan de verbetering van onderwijskwaliteit op de scholen. In 2024 is het plan om de doorontwikkeling van bedrijfsvoering en de inrichting van de financiële bronsystemen te verbeteren uitgevoerd.	
Wat was ons doel?	We willen ons financieel beleid borgen, de systemen optimaal inrichten en vertalen naar praktische instructies voor de directeuren.	
Hebben we dat bereikt?		Het doel is grotendeels behaald: - Een soepel lopende en sluitende P&C cyclus - Overstap van het financiële systeem Exact Online naar AFAS. - Overstap naar het administratiekantoor Merces voor ondersteuning afdeling financiën. - Herimplementatie van de begrotings- en rapportagetool (Capisci) en inkoopfactuurverwerking (SpendCloud) - Rapportages zijn inhoudelijk verbeterd. - Begrotingsmodellen zijn doorontwikkeld en verbeterd. - Administratieve processen zijn verbeterd. - Workshops voor schooldirecteuren (onder andere risicomanagement, meerjareninvesteringsbegroting, beleidsrijk begroten).

Thema: Opstellen financieel beleid en uitwerken in werkprocedures (kwaliteitskaarten)		
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?	Primair is het herschrijven van het financieel beleid dat aansluit bij het nieuwe koersplan. 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 deels behaald. Wat goed is gegaan: - Doorontwikkeling van de planning en control cyclus. - Communicatie met en ondersteuning van directeuren. - Het houden van workshops. - Er is een start gemaakt met het herschrijven van het financieel beleid en het Treasurystatuut (oplevering begin 2025). Wat kan in 2025 beter: - Het opstellen van kwaliteitskaarten

2.4.2 Nationaal Programma Onderwijs

De activiteiten, die uit de beschikbare middelen van het NPO bekostigd kunnen worden, zijn 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.

Daarnaast is een deelbudget NPO ingezet voor het begeleiden van zij-instromers.

2.4.3 Subsidies

Werkdrukmiddelen

De middelen die we in 2024 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 bijvoorbeeld 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 2024 vastgesteld op € 289,37 per leerling in het basisonderwijs.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Deze middelen worden rechtstreeks aan de school toegekend op basis van de CBS-scores. Er is in 2024 in totaal € 768.500 ontvangen, waarmee onder andere voorschoolse educatie, taalonderwijs en kleinere groepen gefinancierd worden. Hiermee komen leerlingen zoveel mogelijk op het niveau waar het hoort.

Subsidie 'zij-instromers'

In 2024 is bijna € 121.000 subsidie verantwoord voor zij-instromers. Met deze subsidie worden we 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 2024 is afgerond € 57.000 verantwoord aan subsidie studieverlof. Met deze regeling worden we in staat gesteld om medewerkers bepaalde uren van de week met behoud van salaris afwezig te laten 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 'doorstroom po-vo'

In 2024 is € 91.500 verantwoord 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. Wij verzorgen het penvoerderschap voor deze subsidie. Alle lopende projecten zijn afgerond en verantwoord in 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 diverse scholen die deze subsidie hebben ontvangen, waarbij toekenning heeft plaatsgevonden in drie 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 2024 weergegeven. De toekenningsbeschikkingen zijn opgenomen in model G1.

BRIN	Naam school	Ontvangen bedragen t/m 2024	Ontvangen bedragen t/m 2025	Gemaakte kosten t/m 31-12-24	Nog te besteden 31-12-24
06BO	Curtevenne	€ 37.366	€ 157.000	€ 21.665	€ 15.701
09JV	2e Mont.school	€ 208.000	€ 208.000	€ 208.000	€ -
11NU	Comenius	€ 33.082	€ 139.000	€ 18.433	€ 14.649
11OB	Gouden Kraal	€ 156.000	€ 156.000	€ 101.819	€ 54.181
12RE	Obs Kamperfoelie	€ 103.788	€ -	€ 103.788	€ -
18ED	Meester Kremer-School	€ 99.000	€ 99.000	€ 73.976	€ 25.024
18IC	BS Bijvanck	€ 185.473	€ -	€ 185.473	€ -
18LT	De Linde	€ 128.774	€ -	€ 128.774	€ -
18LT	KC De Haven (STW)	€ 57.358	€ 241.000	€ 90.834	€ -33.476
19JJ	BS De Ploeg	€ 179.000	€ 179.000	€ 164.294	€ 14.706
TOTAAL		€ 1.187.841	€ 1.179.000	€ 1.097.056	€ 90.785

Overzicht van de subsidie basisvaardigheden.

Subsidie 'NPO'

Voor de twee schooljaren (2021-2022 en 2022-2023) hebben we € 6,4 miljoen aan NPO-middelen toegekend gekregen. Het niet bestede deel wordt jaarlijks geplaatst in een bestemmingsreserve, waarbij de bestedingstermijn loopt tot 1 augustus 2025. Naast reguliere uitgaven is er ruim € 618.000 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. In onderstaande tabel zijn de gemaakte uitgaven op stichtingsniveau gepresenteerd.

Totaaloverzicht uitgaven subsidie NPO				
Omschrijving	Uitgaven NPO 2024	Uitgaven NPO zij-instroom 2024	Totaal uitgaven 2024	Uitgaven in %
Inzet eigen personeel	€ 976.012	€ 680.447	€ 1.656.459	77,66%
Kosten ingehuurd personeel (PNIL)	€ 168.163	€ -	€ 168.163	13,38%
Overige personele lasten (scholing)	€ 63.006	€ 6.857	€ 69.863	5,01%
Afschrijvingslasten (ICT)	€ 14.193	€ -	€ 14.193	1,13%
Overige instellingslasten (o.a. licenties, leermiddelen, culturele vorming)	€ 35.368	€ 997	€ 36.365	2,81%
TOTAAL	€ 1.256.741	€ 688.301	€ 1.945.041	100,00%

Overzicht uitgaven NPO (boekjaar 2024) in geld en verhoudingspercentages.

Subsidie 'open leermateriaal'

Er is een subsidie 'open leermateriaal' toegekend voor het schooljaar 2023-2024 (€ 59.000) en 2024-2025 (€ 65.000) 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 2024 is 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 wij dragen zorg voor de administratie. De implementatiekosten en 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. In 2025 wordt het programma ook opgestart in Weesp en sluiten er enkele scholen van twee schoolbesturen (ASKO en Florente) aan uit de regio.

Subsidie 'School en omgeving 2023-2025'

Kinderen en jongeren kunnen hun talenten het beste ontwikkelen in een stimulerende omgeving. De subsidieregeling 'School en omgeving 2023-2025' heeft als doel meer leerlingen een buitenschools aanbod aan te bieden. Dit aanbod moet passen bij de lokale behoefte en omgeving, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen, ongeacht hun thuissituatie of omgeving. Daarnaast helpt het hen om vaardigheden te ontwikkelen voor meer kansengelijkheid in het onderwijs en een gelijkwaardige deelname aan de maatschappij. De subsidie is aangevraagd namens de lokale coalitie gemeente Huizen en toegekend aan de Kamperfoelie. Er wordt onder andere ingezet op huiswerkbegeleiding met een kopklas en lessen op de X-Wall, het ontwikkelen van muzikale vaardigheden samen met de muziekschool en middels sport via de X-Wall. Ook is er aandacht voor de sociale ontwikkeling door elkaar binnen een veilige omgeving op een andere manier te ontmoeten. In model G1 is de toekenning opgenomen.

Subsidie 'Brugfunctionaris'

Niet alle kinderen kunnen goed meedoen op school. Bijvoorbeeld doordat er thuis vragen of zorgen over financiën of zorg zijn. Om de verbinding met ouders en leerlingen te versterken en het schoolteam hierin te ondersteunen, kunnen scholen iemand aanstellen met een brugfunctie. Twee scholen (Kamperfoelie en KC De Haven) hebben de subsidie van € 120.000 toegewezen gekregen voor drie schooljaren vanaf 2024-2025. De functionaris ondersteunt laagdrempelig en preventief de ouders en leerlingen bij vragen en signalen die niet direct onderwijsgerelateerd zijn. Er wordt hen de weg gewezen naar andere instanties en professionals in de buurt en er wordt ingezet op het versterken van betrokkenheid van ouders bij school. Ook wordt ingezet op het verbeteren van het contact en de samenwerking tussen school en de instanties in de buurt. De gemeente en het samenwerkingsverband zijn nauw betrokken bij het project. De toekenning is terug te zien in model G1.

Subsidie 'Ontwikkelkracht 2024-2025'

De subsidieregeling 'Ontwikkelkracht 2024/2025' is bedoeld om de kwaliteit van het primair onderwijs en voortgezet onderwijs duurzaam te verbeteren. Met deze subsidie voor schooljaar 2024/2025 kunnen leraren en schoolleiders de ontwikkeling van hun leerlingen en hun eigen vakmanschap versterken. Dit gebeurt via het programma Ontwikkelkracht, dat de kracht van de onderwijspraktijk verbindt met inzichten uit onderzoek.

Het programma Ontwikkelkracht bestaat uit vier pijlers:

- Het opzetten en versterken van een **onderzoeks- en verbetercultuur** op scholen.
- **Kennisdeling** door wat uit onderwijsonderzoek al bekend is beter vindbaar te maken en beter te benutten.
- Het ontwikkelen van kansrijke werkwijzen voor de grote onderwijsknelpunten in **co-creatielabs** samen met onderzoekers en onderwijsprofessionals.
- De ontwikkeling van een netwerk van **expertscholen** met expertschoolleiders en expertleraren. Expertscholen helpen andere scholen met het vinden van oplossingen voor knelpunten in het onderwijs door evidence-informed te werken.

Er is € 34.980 (per school) voor het programma Ontwikkelkracht toegekend aan zes scholen (De Ploeg, Gooische Montessorischool, Kamperfoelie, KC De Haven, OB Blaricum en Wisperweide). Vijf scholen zetten in op een transformatieve school en één school op groeikracht, gericht op de eerste pijler. Alle toekenningen zijn opgenomen in model G1.

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.

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. Ook is er extra aandacht besteed aan het meerjarenperspectief, veelal gericht op het wegvallen van (incidentele) subsidies. Het heeft ertoe geleid, dat zowel de raad van toezicht (rvt) als de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (gmr) tijdig geïnformeerd konden worden.

Procesbeschrijving

Om een beleidsrijke begroting op te stellen zijn er verschillende fases in het proces doorlopen. Ten eerste is vooraf de begrotingscyclus gestart met het opstellen van een kaderbrief. Deze kaderbrief is zowel informatief als kaderstellend voor de schooldirecteuren. Ten tweede dient de kaderbrief 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'. Ook is er een workshop 'risicomanagement' aangeboden aan alle directeuren. Tenslotte, zijn alle begrotingen tijdens deze gesprekken, zo veel mogelijk beleidsrijk gevuld door de schooldirecteuren. Daarbij is er een koppeling gemaakt tussen het koersplan, het jaarplan en de in te zetten middelen op school en bovenschools. 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 binnenkring financiën en het bestuur. De toegepaste verdelingssystematiek is op basis van de 'brin=bron'-methode voor onze scholen, onder inhouding van de overhead en de gemeenschappelijke bovenschoolse kosten. Voor de financiering van de bovenschoolse kosten dragen de scholen een percentage van hun Rijksbekostiging af (het afdrachtpercentage). Dit percentage wordt jaarlijks vastgesteld in de begroting. We hebben in de afgelopen jaren een gemiddelde overhead van zo'n 4%. 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 (werkkostenregeling).

De scholen krijgen op basis van de bovenstaande verdelingssystematiek een eigen budget toegewezen. De schooldirecteur is hier integraal verantwoordelijk voor. 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 vijf procent 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 ruim 39 miljoen euro) met 6,3 miljoen euro. Deze afdracht is, ondanks de hogere (salaris)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 ons 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 weggefallen. In de nieuwe bekostiging wordt er gerekend met een landelijk gemiddelde leeftijd. Voor ons heeft 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 moeten we het nadelige effect zelf kunnen dragen.

Ontwikkeling leerlingenaantal

Het leerlingenaantal is de basis voor de bekostiging vanuit het Rijk. Met de vereenvoudiging van de bekostiging is ook de teldatum voor de leerlingenaantallen 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. Wel moeten we jaarlijks rekening houden met de opheffingsnorm voor de gemiddelde schoolgrootte. Hiervoor geldt de peildatum 1 oktober. Wanneer de telling onder de norm komt dient de stichting voor aanvang van het volgend schooljaar een brin in te leveren.

Ziekteverzuim

De daling van het ziekteverzuim binnen Talent Primair heeft in 2024 doorgezet met een realisatie van 5,7%. In januari 2024 hebben we onze norm op 6% gesteld, het landelijk gemiddelde. 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

Via Hellemans Consultancy is voor 2024 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. De compensatieregeling met DVEP (vorige leverancier) is afgehandeld. In 2024 is gestart met de voorbereidingen voor de nieuwe aanbesteding per 1 januari 2026.

Nieuwbouwprojecten

Er is veel aandacht besteed aan het in kaart brengen van het scholenlandschap die nieuwbouw krijgen. Hier gaat veelal een eigen bijdrage mee gepaard voor het financieren van duurzaamheid binnen het nieuwe gebouw waar een terugverdienmodel aan ten grondslag ligt. Deze bijdragen en investeringsbehoeften voor de inrichting zijn opgenomen in de meerjarenbegroting.

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 treasurystatuut zetten we het beleid uiteen en geven we een beschrijving van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden hierbinnen. Het 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). Het heeft primair als doel het beheer van de financiële risico's en secundair het reduceren van de financieringskosten. Er wordt hierin geen onderscheid gemaakt tussen publieke middelen en overige middelen enerzijds en niet-publieke middelen anderzijds. We hebben ter dekking van mogelijke risico's reserves opgebouwd. Deze reserves zijn grotendeels in de vorm van liquide middelen aanwezig. We beheren de beschikbare overheidsmiddelen op zodanige wijze dat de liquiditeit en de solvabiliteit voldoende zijn gewaarborgd. Het treasurystatuut zal begin 2025 opnieuw worden geactualiseerd en vastgesteld. Het afgelopen jaar is gehandeld volgens het statuut. Op dit moment hebben we, in overeenstemming met de statuten, geen beleggingen en derivaten. Voor de komende jaren is er geen behoefte aan het aantrekken van externe financiering. Talent Primair beschikt op de peildatum 31-12-2024 over € 7.910.278 en op 31-12-2023 € 8.331.771 aan liquide middelen. Alle liquide tegoeden per einde boekjaar staan op rekeningen die direct opvraagbaar zijn. De liquide middelen zijn in 2024 afgerond met € 430.100 afgenomen ten opzichte van 2023, het gevolg van een negatief exploitatieresultaat, verhoogde investeringen, extra uitgaven subsidie NPO en extra uitgaven onderhoud.

Voor gelden die niet direct nodig waren in het kader van de doelstelling hebben we gedurende het grootste deel van 2024 uitsluitend gebruikgemaakt van bankrekeningen. Dit om de tijdelijk overtoollige middelen tegen een aanvaardbare en marktconforme vergoeding en met minimaal risico en maximale opnamevrijheid te kunnen wegzetten. We hebben geen derivaten. De leningen bestaan uit renteloze leningen van de gemeente Gooise Meren en de gemeente Stichtse Vecht en hebben een looptijd van twintig jaar. Het saldo van deze leningen is op 31-12-2024 € 72.705.

2.4.6 Europese aanbestedingen en investeringsbeleid

Jaarlijks wordt het meerjareninvesteringsplan uitgezet bij de scholen. Dit wordt elk jaar opnieuw opgesteld voor de komende 9 jaren. Er geldt een activeringsgrens van > € 5.000 voor groot onderhoud en voor reguliere investeringen > € 2.500. Het onderhoudsplan huisvesting wordt bovenscholings gefaciliteerd en uitgevoerd, schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het meerjareninvesteringsplan van de overige investeringen. Er geldt op schoolniveau een maximale afschrijvings- en investeringslast van € 125 per leerling. Alle investeringen worden gefinancierd met eigen geld. Er is geen financieringsbehoefte aanwezig. Om de beschikbare liquiditeit ten behoeve van geplande investeringen goed te monitoren wordt periodiek een kasstroomoverzicht opgesteld.

Jaarlijks wordt op basis van de uitkomsten van een spendanalyse de aanbestedingskalender geactualiseerd. In 2024 hebben er drie Europese aanbestedingen plaatsgevonden. De kopieermachines (Toshiba), touchscreens (Cloudwise) en zonnepanelen (E2- Energie) zijn aanbesteed en gegund. De aanbestedingen zijn begeleid door de externe partij Contractables.

Naast de genoemde aanbestedingsprocedures is in 2024 gestart met de voorbereiding van de nieuwe aanbesteding voor meubilair, zijn de schoonmaakdiensten geëvalueerd en is een oriëntatie uitgevoerd op gezamenlijke inkoop van busreizen voor vervoer van buitenschoolse activiteiten voor kinderen op de scholen.

Voor 2025 staan onderstaande onderwerpen gepland:

- *Gebouwenonderhoud* en *externe inhuur* behoren tot de hoogste uitgaven van de spendanalyse. Er lijkt ruimte voor besparing en het optimaliseren van contractbeheer. Deze aanbestedingen worden met voorrang uitgevoerd.
- De dienstverlening van *afvalverwerking* wordt in 2025 geëvalueerd alvorens ons te richten op een nieuwe samenwerkingspartner.
- Onderhoud technische installaties → inventarisatie van installaties en het bundelen van contracten om vervolgens te besluiten of we wel of niet één leverancier willen contracteren voor al het onderhoud.
- Het contract met onze leverancier voor *onderwijsleermiddelen (OLP)* loopt af, waarbij wij deze dienstverlening opnieuw gaan uitvragen.
- Gezien de jaarlijkse kosten en de essentiële aard van *schilderwerk* is het van belang om deze werkzaamheden te bundelen en centraal in de markt te zetten.

2.5 Risicobeheersing

In deze paragraaf beschrijven wij welke risico's naar voren zijn gekomen uit ons risicobeheersingssysteem en geven daarmee ook aan of ons risicobeheersingssysteem naar behoren heeft gefunctioneerd.

2.5.1 Het risicobeheersingssysteem

Risicobeheersing kenmerkt zich door de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem. We kennen, 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 fte's en in geld);
- periodieke rapportage met eindejaarsprognose en risicoanalyse;
- het regelmatig monitoren van de prognose leerlingenaantallen.

Om risico's voor de organisatie zoveel mogelijk te beperken, hanteren we 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 resultaatgesprekken tussen de business controller (na afstemming met het college van bestuur) en de schooldirecteuren.

De ontwikkeling van de formatie- en exploitatie van de school, inclusief de afspraken over schoolse reserves zijn onderwerp van gesprek.

Voorafgaand aan ieder jaar stelt het bestuur 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.

Het toepassen van activiteiten vanuit interne risicobeheersingssysteem 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 voortkomen uit de meerjarenbegroting. Periodiek worden de risico's beoordeeld en geactualiseerd. Beheersmaatregelen worden geanalyseerd op werking en beheersbaarheid. In 2024 is een start gemaakt met een workshop voor schooldirecteuren zodat risicomanagement stapsgewijs integraal onderdeel gaat uitmaken van de planning & controlcyclus en wordt periodiek gerapporteerd in de managementrapportage. Ook nemen schooldirecteuren de drie grootste risico's op schoolniveau op in het jaarplan van de school, met bijbehorende beheersmaatregelen. Periodiek wordt de voortgang besproken met het team.

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.
- Niet nakomen afspraken over schoolse reserves: gevolg voor financiële positie.
- Huisvesting - belemmeringen voor onderwijsambities, beperkende leeromgeving.
- Onvoldoende resultaten op het normenkader IBP: toenemende risico's op informatiebeveiliging en privacy.
- Beperkte capaciteit om de doelstellingen en beoogde kwaliteitsverbeteringen uit het koersplan te realiseren: verlies van concurrentiepositie en afnemende onderwijskwaliteit.
- Het versneld bereiken van het investeringsplafond: een noodzakelijke investeringsstop kan leiden tot stagnatie van vernieuwing en doorontwikkeling van onderwijs.
- Onvoldoende kwaliteit van de bestuurlijke gemeenschap om te komen tot een effectieve bedrijfsvoering: mogelijk gevolgen voor (on)rust in de school, de financiële positie en de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit.

Beheersmaatregelen

Tijdens werksessies met schooldirecteuren, het bestuur en beleidsmedewerkers 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. Door opname van de grootste risico's en beheersmaatregelen in het jaarplan van de school en het monitoren van de voortgang binnen het team krijgt risicomanagement steeds meer een integraal karakter binnen de planning- en controlcyclus van de stichting.

Doelen voor 2025

Vanuit business control wordt geadviseerd om meer integraliteit en verbinding tussen het koersplan en middelen vast te leggen, evenals duidelijke sturingsinformatie. Een stevige brug tussen de verschillende bedrijfsonderdelen en meer nadruk op monitoring en bijsturing worden aanbevolen. Concreet gesteld is er verbetering nodig op de (meerjaren)investeringsbegroting om het financieel risico op een te hoog investeringsniveau te beperken. De (meerjaren)investeringsplannen van de scholen dienen beleidsrijk opgesteld te worden. Het advies over de doelen wordt overgenomen door Talent Primair en in 2025 verder uitgevoerd.

In de continuïteitsparagraaf (paragraaf 3.4) wordt de risicoanalyse nader toegelicht en zijn ook de financiële risico's opgenomen.

2.5.2. Informatiebeveiliging en privacy

Om bewustwording over informatiebeveiliging en privacy te vergroten, maken wij inzichtelijk wat we het afgelopen jaar hebben gedaan op deze twee onderwerpen. Doordat de inzet van onze bovenschoolse ict'er door omstandigheden beperkt was, hebben we minder werkzaamheden kunnen voltooien dan gepland.

De nieuwe bestuurder heeft expliciet deze portefeuille als ontwikkelpunt meegekregen.

Onder meer de volgende maatregelen zijn getroffen ter verhoging van de informatiebeveiliging en privacy:

- Nulmeting IBP van onze organisatie.
- Inhuur extra capaciteit om het normenkader IBP te kunnen realiseren.
- Aanscherping van wachtwoordbeleid;
- Het verwijderen van verouderde profielen uit de bronsystemen HR2Day, Capisci en Spend Cloud.
- Bewust inrichten van rechten in systemen zoals Parnassys;
- Inzet bovenschoolse ict'er voor onder meer de realisatie van:
 - Veilig printen voor alle medewerkers met een persoonlijke inlogcode;
 - Invoer 2FA voor alle Google accounts van medewerkers en een pilot met Parnassys;
 - Migratie van alle scholen naar een nieuwe Google-omgeving;
 - Uitrollen van beveiligd back-up systeem (Afi) voor de hele organisatie in samenwerking met Cloudwise;
 - Maatregelen op het gebied van cyber security en veiligheid ICT-gebruik;
 - Nieuwe routers en extra beveiligde Wifi accesspoints op onze scholen laten installeren;
 - Conceptkwaliteitskaarten 'Privacy' gemaakt, worden nog passend gemaakt voor onze organisatie;
 - Oprichting Binnenkring AI met onder andere als taak vast te stellen hoe privacy gewaarborgd blijft met gebruik van AI (kwaliteitskaart volgt volgend jaar).

2.6 Overig

In 2023 is het besluit genomen om de Sterrenwachter Hilversum in fases te gaan sluiten.

Het schooljaar '23-'24 is door groep 8 afgemaakt in de eigen school. De overige kinderen hebben op andere scholen een plek gekregen. De school is per 1 augustus 2024 definitief gesloten. Daarnaast zijn Sterrenwachter Loosdrecht en de Linde samengevoegd per 1 augustus 2024 en gaan verder onder het brinnummer van de Linde met de nieuwe naam Kindcentrum De Haven.

3. Verantwoording van de Financiën

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 2023 en 2024 en de verwachte ontwikkeling voor de daaropvolgende jaren.

	Realisatie		Prognose				
Op teldatum	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025	1-2-2026	1-2-2027	1-2-2028	Totaal
Boekjaar	2024	2025	2026	2027	2028	2029	verloop
Leerlingaantal	5.009	4.924	4.865	4.877	4.900	4.936	
Verloop t.o.v. voorgaand jaar	-92	-85	-59	12	23	36	-165

Tabel: Overzicht leerlingaantal 2024-2029 op teldatum 1 februari.

Toelichting ontwikkeling leerlingaantal 2024-2029

In 2024 zijn De Linde en Sterrenwachter Loosdrecht samengevoegd. Zij zijn verder gegaan onder het BRIN van De Linde met de nieuwe naam KC De Haven. Vanaf 2023 wordt een kleine krimp voorzien tot 2028, waarbij de verwachting is dat vanaf 2028 het aantal leerlingen weer licht zal groeien.

De demografische ontwikkelingen over bevolkingsgroei, nieuwbouw en mogelijke samenvoegingen die van invloed zijn op onze scholen worden besproken op gemeentelijk niveau en met omringende besturen.

Personele bezetting in fte's 2024-2029

Onderstaande tabel geeft de realisatie in fte's van Talent Primair weer op functiecategorie van de personele bezetting 2024 en de verwachte personele bezetting 2025-2029.

Categorie	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
FTE DIR	22,56	24,08	24,00	23,30	23,30	23,30
FTE OP	270,77	259,17	239,87	238,38	235,96	238,18
FTE OOP	63,43	58,03	53,00	50,42	49,66	49,66
FTE totaal	356,76	341,28	316,88	312,10	308,92	311,14
Verloop fte's	-2,21	-15,48	-24,40	-4,78	-3,17	2,21
Aantal medewerkers	592	532	519	511	510	510

Tabel: Overzicht realisatie in fte's personele bezetting 2024 en de prognose 2025-2029.

Toelichting personele bezetting in fte's 2024-2029

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. Vanaf het kalenderjaar 2024 tot 2027 gaan we terug in formatie. Dit wordt merendeels verklaard door het aflopen van de subsidies NPO en basisvaardigheden. We verwachten in 2025 ongeveer 15 fte en in 2026 ongeveer 24 fte afname. Begin 2024 zijn bijeenkomsten georganiseerd met bestuur en beleidsmedewerkers om de strategische personeelsplanning uit te zetten op schoolniveau. Hiermee is elke schooldirecteur bewust van het verwachte verloop. We proberen bovenformatief zoveel mogelijk personeel te behouden door herplaatsing op (al dan niet verborgen) vacatures of via een aanbod van een opleiding tot leraar.

Onderstaande tabel geeft de inzet op de (incidentele) subsidies weer van NPO en basisvaardigheden. De totale (verwachte) inzet over 2024, 2025 en 2026 van afgerond 43 fte komt merendeels overeen met het verwachte personeelsverloop in deze jaren.

Extra inzet NPO	2024	2025	
FTE NPO	13,83	4,36	
FTE NPO-Zij-instroom	9,14	4,61	
	22,97	8,97	
Extra inzet Basisvaardigheden	2024	2025	2026
FTE BV	7,43	3,03	1,05
	7,43	3,03	1,05
Totaal	30,40	12,00	1,05

Tabel: Overzicht realisatie (2024) personele inzet NPO en basisvaardigheden in fte's en de prognose 2025-2026.

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

Verhouding inzet personeel	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Streef-percentage
Percentage Personele lasten van de Rijksbijdrage	89%	89%	88%	88%	87%	87%	85%
Percentage Personele lasten van de Totale baten	86%	85%	85%	85%	84%	84%	82%
Percentage Personele lasten van de Totale lasten	84%	85%	85%	85%	85%	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 de subsidies NPO en basisvaardigheden. Deze verhoogde inzet kan exploitatiedruk met zich meebrengen, wanneer onvoldoende wordt geanticipeerd op de personele inzet (reductie) als gevolg van het subsidieverloop. Wij monitoren hier daarom op en sturen bij waar nodig.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de staat van baten en lasten en balans over boekjaar 2024 en de vergelijkende cijfers van 2023. Tenslotte wordt de resultaatverdeling 2024 gepresenteerd.

Balans per 31 december 2024

Balans

en vergelijkende cijfers 2023, na verwerking van de resultaatbestemming.

		31-12-2024		31-12-2023	
		€	€	€	€
1	Activa				
1.1	Vaste activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	4.144.982		4.396.583	
	<u>Totaal vaste activa</u>	4.144.982		4.396.583	
1.2	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen	1.571.100		696.441	
1.2.4	Liquide middelen	7.910.278		8.331.771	
	<u>Totaal vlottende activa</u>	9.481.378		9.028.212	
	<u>Totaal activa</u>	<u>13.626.360</u>		<u>13.424.795</u>	
2	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	6.909.828		7.651.016	
2.2	Voorzieningen	1.249.139		1.163.489	
2.3	Langlopende schulden	72.705		100.229	
2.4	Kortlopende schulden	5.394.688		4.510.061	
	<u>Totaal passiva</u>	<u>13.626.360</u>		<u>13.424.795</u>	

Toelichting balans

De balanspositie is licht toegenomen door enkele verschuivingen.

De boekwaarde van de materiële vaste activa neemt af. Dit is met name het gesaldeerde gevolg van uitgevoerde investeringen en een opschoningsactie mva (afboeking van boekwaarde van niet aanwezige en/of afgevoerde activa). De opschoningsactie bestond uit een aanwezigheidscheck van activa op schoolniveau. Niet getraceerde activa zijn tijdens de conversie naar een nieuw administratiesysteem afgeboekt en afgevoerd in de financiële administratie. Zo hebben scholen een opgeschoonde activalijs, waarmee richting de toekomst beter gestuurd kan worden op het gewenste investeringsniveau.

De vlottende activa laten gesaldeerd een stijging zien. De stijging van de vorderingen wordt voornamelijk veroorzaakt door de vooruitbetaalde bedragen nieuwbouw KC De Haven en vooruitbetaalde bedragen die betrekking hebben op het boekjaar 2025.

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

Het balanstotaal aan de passivazijde is met name gedaald door toevoeging van het (negatief) resultaat aan het eigen vermogen en een toename van de voorzieningen en kortlopende schulden. Voor de specificatie van de resultaatverdeling en het verloop van het eigen vermogen wordt verwezen naar de desbetreffende paragrafen in het jaarverslag.

De mutatie personeelsvoorzieningen laat een toename zien door de toevoeging van de voorziening duurzame inzetbaarheid. De voorziening groot onderhoud is door de stelselwijziging naar activering van groot onderhoud toegevoegd aan de algemene reserve.

De jaarlijkse aflossing van de renteloze (langlopende) leningen bij diverse gemeenten brengt een daling van het balanssaldo met zich mee.

De kortlopende schulden laten gesaldeerd een stijging zien in vergelijking met voorgaand jaar. Dit is voornamelijk het gevolg van vooruitontvangen bouwkredieten voor de nieuwbouw van Wisperweide, waarvoor nog geen besteding heeft plaatsgevonden.

Staat van baten en lasten 2024

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 €	Begroot 2024 €	Realisatie 2023 €
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	39.740.175	38.684.590	39.535.219
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	233.340	203.800	241.461
3.5 Overige baten	1.581.721	1.086.900	1.335.059
<u>Totaal baten</u>	<u>41.555.236</u>	<u>39.975.290</u>	<u>41.111.739</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	35.533.894	34.960.479	34.034.510
4.2 Afschrijvingen	724.422	841.912	813.220
4.3 Huisvestingslasten	2.629.875	2.139.479	2.924.395
4.4 Overige lasten	3.578.204	3.470.804	3.068.862
<u>Totaal lasten</u>	<u>42.466.395</u>	<u>41.412.674</u>	<u>40.840.987</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>	<u>-911.159</u>	<u>-1.437.384</u>	<u>270.752</u>
6 Financiële baten en lasten			
6.1 Financiële baten	59.961	400	22.151
6.2 Financiële lasten	-9.900	-8.200	-9.603
<u>Totaal financiële baten en lasten</u>	<u>50.061</u>	<u>-7.800</u>	<u>12.548</u>
Totaal resultaat	<u>-861.098</u>	<u>-1.445.184</u>	<u>283.300</u>

Toelichting staat van baten en lasten:

De staat van baten en lasten laat in 2024 een negatief resultaat zien van -/- € 861.098. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de inzet op NPO. Tegenover deze kosten NPO staan geen baten en

deze worden verrekend via de resultaatverdeling 2024 in de jaarrekening en ten laste gebracht van de bestemmingsreserve 'Nog te besteden middelen NPO'.

De Rijksbijdragen overstijgen de begroting 2024 en realisatie 2023 door met name de prijscompensatie voor de loonstijgingen, die voortkomen uit de implementatie van de nieuwe cao. De loonstijgingen zijn volledig gedekt met de indexatie van de Rijksbijdragen.

Ook is er sprake van een toename baten voor instroom van asielzoekers en vreemdelingen. Daarentegen zijn er in 2023 over de eerste 7 maanden baten NPO ontvangen. De arrangementen SWV zijn in 2024 ook toegenomen door meer afgiften van beschikkingen.

De gemeentelijke bijdragen zijn ten opzichte van vorig boekjaar en de begroting merendeels gelijk gebleven.

De overige baten laten een veelvoud van over- en onderschrijdingen zien. De toename in vergelijking met vorig jaar wordt voornamelijk veroorzaakt door hogere inkomsten vrijwillige ouderbijdrage, detacheringen, overige subsidies en overige baten (afrekeningen duurzaamheid gemeenten). Dat geldt ook voor de overschrijding van de begroting.

De gerealiseerde personeelslasten zijn hoger dan begroot, voornamelijk veroorzaakt door de invoering van de nieuwe cao en daarmee gepaard gaande salarisverhogingen. Ook is sprake van meer inhuur derden en extra inzet regulier personeel op de verschillende incidentele projectsubsidies en via NPO.

De realisatie van de afschrijvingslasten is lager dan het begroot bedrag en valt ook lager uit dan voorgaand boekjaar. Met de overstap naar activering van groot onderhoud wordt 2024 gezien als een overgangsjaar met minimale uitvoer van onderhoud en het actualiseren van de onderhoudsplannen volgens de componentenmethode². Door de invoer van een maximale afschrijvings- en investeringslast per leerling is er door schooldirecteuren minder geïnvesteerd dan vooraf gepland.

Gesaldeerd overschrijden de huisvestingslasten het begroot bedrag. Een vergelijking met vorig boekjaar laat een gesaldeerde stijging zien door aan de ene kant een lagere dotatie voorziening groot onderhoud en aan de andere kant 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 en licenties.

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

² Het toepassen van de componentenbenadering bij groot onderhoud houdt in dat de component waarop in de toekomst groot onderhoud zal worden gepleegd reeds bij ingebruikname van een materieel vast actief als afzonderlijke component van het betreffende actief wordt geïdentificeerd. Deze 'onderhoudscomponent' (nb: dit kunnen ook meerdere componenten zijn) wordt vervolgens afgeschreven over de verwachte gebruiksduur, de periode vanaf ingebruikname tot aan het verwachte moment dat het groot onderhoud zal worden uitgevoerd.

Bestemming van het resultaat

In onderstaand overzicht wordt de resultaatverdeling over boekjaar 2024 weergegeven. Er is een negatief resultaat in 2024 behaald van -/- € 861.098.

Bestemming van het resultaat

	2024 €
Het voorstel van de resultaatbestemming is als volgt:	
Toegevoegd aan de algemene reserve	484.980
<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>	
Reserve Personeel	-1.405
Reservering eigen bijdrage nieuwbouw	600.000
Nationaal Programma onderwijs (NPO)	<u>-1.945.041</u>
Totaal bestemmingsreserve publiek	-1.346.446
<u>Bestemmingsreserves (privaat)</u>	
Ouderbijdrage	<u>368</u>
	368
<u>Resultaat 2024</u>	<u><u>-861.098</u></u>

Tabel: Resultaatverdeling boekjaar 2024

Toelichting bestemming van het resultaat:

Het negatief resultaat 2024 van -/- € 861.098 is als volgt verwerkt:

- Reserve personeel; er is -/- € 1.405 onttrokken;
- Eigen bijdrage nieuwbouw; er is een nieuwe bestemmingsreserve aangemaakt voor € 600.000 ter dekking van toekomstige eigen bijdragen in nieuwbouwprojecten;
- NPO-subsidie; er is -/- € 1.945.041 onttrokken voor gemaakte kosten NPO;
- Ouderbijdrage; er is € 368 toegevoegd;
- Het resterend deel van € 484.980 is toegevoegd aan de algemene reserve.

3.3 Meerjarenbegroting en – balans, inclusief kengetallen

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

Meerjarenbegroting 2025-2029

In onderstaande tabel wordt de realisatie over 2024 en de meerjarenbegroting 2025-2029 gepresenteerd.

Talent Primair - Meerjarenbegroting 2025-2029 (inclusief realisatie 2024)						
EFJ-Code - Omschrijving	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
	€	€	€	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen	39.740.175	39.073.904	37.431.556	37.273.495	37.423.624	37.676.588
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	233.340	194.600	194.600	194.600	194.600	194.600
3.5 Overige baten	1.581.722	1.784.080	1.202.900	1.150.600	1.083.950	1.093.150
3 Opbrengsten	41.555.237	41.052.584	38.829.056	38.618.695	38.702.174	38.964.338
4.1 Personeelslasten	35.533.894	34.865.154	32.932.226	32.737.982	32.686.172	32.876.517
4.2 Afschrijvingen	724.422	749.926	792.091	777.422	820.822	842.142
4.3 Huisvestingslasten	2.629.876	2.535.700	2.511.100	2.567.400	2.573.325	2.674.225
4.4 Overige lasten	3.578.203	2.846.950	2.621.560	2.536.460	2.566.450	2.563.700
4 Kosten	42.466.395	40.997.729	38.856.977	38.619.264	38.646.769	38.956.584
6 Financiële baten en lasten	50.061	67.100	67.000	66.900	66.800	66.800
1 Resultaat	-861.098	121.955	39.079	66.331	122.205	74.554
Correctie voor dekking uit de bestemmingsreserve:						
NPO-gelden, incl. inzet zij-instroom (nog te besteden)	1.945.041	642.000				
Resultaat, na correctie bestemmingsreserve	1.083.944	763.955	39.079	66.331	122.205	74.554
Leerlingaantal (T-11 vanaf 2023)	5.009	4.924	4.865	4.877	4.900	4.936

Tabel: Meerjarenbegroting 2025-2029, inclusief de realisatie 2024.

Toelichting meerjarenbegroting 2024-2029

Het negatief jaarresultaat 2024 van -/- € 861.098 wordt elders in het verslag nader toegelicht. De komende boekjaren worden er (na de bestedingsperiode NPO tot 1-8-2025) weer positieve resultaten voorspeld. In deze meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met de mogelijkheid dat er per 2027 structureel baten per leerling voor basisvaardheden worden toegekend (verwachting € 182 per leerling). Dit omdat nog onzeker is of dit doorgang vindt.

De Rijksbijdragen 2025-2029 zijn geactualiseerd op basis van de leerlingprognoses. De overige overheidsbijdragen zijn constant gehouden, hetgeen ook merendeels geldt voor de overige baten. Onder de overige baten zijn in 2025 enkele incidentele subsidies opgenomen.

De personele lasten laten vanaf 2025 een daling zien. Er wordt een bezuiniging verwacht van in totaal 43 fte over de komende jaren. De totale (verwachte) inzet over 2024, 2025 en 2026 van afgerond 43 fte komt merendeels overeen met het verwachte personeelsverloop in deze jaren. Dit is met name het gevolg van de personele inzet op NPO-middelen en de subsidie basisvaardheden. Voor het verloopoverzicht personeel wordt verwezen naar paragraaf 3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.

De afschrijvingslasten laten een jaarlijkse stijging zien door de invoering van activering van groot onderhoud. De huisvestingslasten nemen met name toe door toegepaste indexeringen. De overige instellingslasten houden merendeels gelijke tred vanaf 2026.

Binnen de jaarlijkse exploitatie wordt het Koersplan van Talent Primair uitgevoerd en waar nodig geanticipeerd op interne- en externe ontwikkelingen (onderwijsontwikkelingen, kwaliteitszorg, investeringsbeleid).

Meerjarenbalans 2025-2029

In de volgende tabel wordt de meerjarenbalans 2025-2029 weergegeven, inclusief de realisatie 2024. De meerjarenbalans sluit niet volledig aan met de werkelijke begroting omdat de realisatie van 2024 als start is gebruikt. Hierdoor wijken onder andere het eigen vermogen, de bestemmingsreserve eigen bijdrage nieuwbouw, de langlopende schulden en de kortlopende schulden af.

Door de 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 2025-2029 (inclusief realisatie 2024)						
EFJ-code - Omschrijving	2024	2025	2026	2027	2028	2029
ACTIVA	€	€	€	€	€	€
	Realisatie	Prognose				
Vaste activa						
<i>Materiele vaste activa</i>	4.144.982	5.564.200	6.159.000	6.613.000	7.201.700	7.477.500
		-	-	-	-	-
Vlottende activa						
<i>Vorderingen</i>	1.571.100	197.500	198.000	198.900	200.400	200.900
<i>Liquide middelen</i>	7.910.278	6.123.600	5.487.800	5.010.100	5.010.100	4.453.700
Totaal activa	13.626.360	11.885.300	11.844.800	11.822.000	12.412.200	12.132.100
Passiva	2024	2025	2026	2027	2028	2029
PASSIVA	€	€	€	€	€	€
Eigen vermogen	6.909.827	7.031.782	7.070.861	7.137.192	7.259.397	7.333.951
- Algemene reserve	5.067.570	6.231.782	6.347.861	6.314.192	6.732.397	7.072.951
- Bestemmingsreserve publiek	1.497.257	800.000	723.000	823.000	527.000	261.000
- Bestemmingsreserve privaat	345.000	345.000	345.000	345.000	345.000	345.000
TP - Reserve Personeel	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000
TP - NPO	697.258	-	-	-	-	-
TP - Eigen bijdrage nieuwbouw	600.000	600.000	523.000	623.000	327.000	61.000
TP - Bestemmingsreserve privaat	345.000	345.000	345.000	345.000	345.000	345.000
Voorzieningen	1.249.139	1.238.600	1.258.600	1.268.600	1.278.600	1.288.600
Langlopende schulden	72.705	56.000	41.100	26.200	11.300	-
Kortlopende schulden	5.394.688	3.558.918	3.474.239	3.390.008	3.862.903	3.509.549
Totaal passiva	13.626.360	11.885.300	11.844.800	11.822.000	12.412.200	12.132.100

Tabel: Meerjarenbalans 2025-2029, inclusief de realisatie 2024

Toelichting meerjarenbalans 2024-2029

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. Jaarlijks wordt er gewerkt aan het actualiseren van het meerjareninvesteringsplan. De omvang van de boekwaarde MVA is een belangrijk aandachtspunt in relatie tot de ontwikkeling van het eigen vermogen en de beschikbare liquiditeit. Er wordt binnen

Talent Primair gestuurd op en maximale afschrijvings- en investeringslast per leerling van € 130. Alle investeringen worden gefinancierd met eigen middelen. Er is de komende vijf jaren geen sprake van financieringsbehoefte.

De vorderingen bestaan voornamelijk uit vooruitbetaalde bedragen nieuwbouw.

De liquide middelen zijn in 2024 en 2025 behoorlijk hoog doordat de vooruit ontvangen middelen voor NPO en basisvaardigheden in die jaren ingezet worden. Daarna is de verwachting dat de liquide middelen afnemen door de uitgaven groot onderhoud en betaling van de geplande eigen bijdrage voor nieuwbouwprojecten.

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 nieuwbouw' is gevormd ter dekking van verwachte eigen bijdragen in nieuwbouwprojecten. Deze is aangepast i.v.m. wijzigingen in de eigen bijdrage voor lopende nieuwbouwprojecten. Zo is de eigen bijdrage van € 418.300 voor Wisperweide komen te vervallen en na een juridische procedure toegevoegd aan het bouwbudget van de school. De eigen bijdrage voor KC De Haven wordt bijgesteld van € 256.000 naar € 77.000. Het verloop is tevens aangepast voor de gewijzigde opleverdata van nieuwbouwprojecten.

In 2024 heeft de vermogenspositieverschuiving voor groot onderhoud plaatsgevonden. Het saldo van de voorziening groot onderhoud is toegevoegd aan de algemene reserve. Hierdoor resteren nog slechts de personele voorzieningen.

Op de langlopende schulden wordt jaarlijks afgelost (renteloos) aan de deelnemende gemeenten. De meerjarenbalans is vanaf 2025 onder deze post licht aangepast voor de meest actuele stand.

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 en afname van het de inzet personeel (door het wegvallen van incidentele subsidies). Door laatstgenoemde nemen de afdrachten ook af. De vastgestelde meerjarenbalans is vanaf 2025 t/m 2027 onder de post kortlopende schulden € 450.000 naar beneden bijgesteld boekjaar, omdat in 2024 het resultaat lager uitviel naast de correctie op de eigen bijdrage bij nieuwbouw. Na 2027 is dat respectievelijk € 518.000 en € 577.000.

Kengetallen

De kengetallen 2025-2029, inclusief realisatie 2024, zijn af te lezen in onderstaande tabel en bestaan uit de ratio's voor liquiditeit, solvabiliteit, het weerstandsvermogen en huisvesting.

Talent Primair - Kengetallen							
Omschrijving kengetallen	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Norm inspectie
Liquiditeit <u>Vlottende activa</u> Kortlopende schulden	1,8	1,8	1,6	1,5	1,3	1,3	minimaal 0,5
Solvabiliteit 2 <u>(Eigen vermogen + Voorzieningen) x 100%</u> Totaal passiva	59,9 %	69,6 %	70,3 %	71,1 %	68,8 %	71,1 %	minimaal 30%
Weerstandsvermogen (cf inspectiekader) <u>Eigen vermogen x 100%</u> Totale baten	16,6 %	17,1 %	18,2 %	18,5 %	18,8 %	18,8 %	minimaal 5%
Huisvestingsratio <u>(Huisv.lasten + afschr. geb. & terreinen) x 100%</u> Totale lasten	6,4 %	6,4 %	6,9 %	7,2 %	7,4 %	7,6 %	maximaal 10%

Tabel: Kengetallen 2025-2029, inclusief de realisatie 2024.

Toelichting kengetallen 2024-2029

Per ratio wordt een korte toelichting gegeven over de verwachte toekomstige ontwikkeling van het kengetal.

Liquiditeit

Bij liquiditeit gaat het erom of het bevoegd gezag in staat is om op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen te voldoen. De verwachting is dat we aan deze eis kunnen voldoen. Talent Primair blijft de komende jaren redelijk ruim boven de ondergrens van 0,5.

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% en kan daarmee de komende vijf jaren ruimschoots aan deze verplichting voldoen.

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 per aanvang van 2024.

Het kengetal 'bovenmatig vermogen' wordt in de volgende paragraaf toegelicht.

3.4 Financiële positie

Talent Primair staat er per eind 2024 financieel goed voor, in de zin dat er een gezond eigen vermogen is. Het grootste deel van positieve resultaten uit voorgaande jaren (2021, 2022 en 2023) en daarmee ook de toename van de reserves van Talent Primair kan merendeels worden verklaard doordat de ontvangen subsidies NPO en basisvaardigheden niet geheel kon worden ingezet in 2021, 2022 en 2023. De bestedingstermijn voor NPO is verlengd tot 1 augustus 2025.

Door het besteden van de vooruit ontvangen middelen NPO valt de bestemmingsreserve NPO volledig weg in 2025 en neemt indirect ook het saldo van het eigen vermogen af. De scholen van Talent Primair houden een schoolse reserve aan. De (minimale) norm is 5% van de totale baten van de school. In 2024 is gestart met het maken van afspraken met scholen om de schoolse reserve over de hele linie op orde te brengen. Dit wordt gedaan met het opstellen van een meerjarig bestedingsplan (overtollige reserve) of door het opstellen van een plan om tekorten in te lopen. Het is van stichtingsbelang om de risicobuffer binnen het eigen vermogen op gewenst niveau te houden en het financieel risico zo klein mogelijk te houden.

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 wordt groot onderhoud geactiveerd. Ook is er extra aandacht zijn voor de eigen bijdrage in nieuwbouwprojecten en de verantwoording ervan.

Ter onderbouwing van voorgenoemde wordt onderstaande tabel gepresenteerd met de kengetallen van 2024 en 2023.

Kengetal	2024	2023	Signalerings- waarde
Liquiditeit	1,8	2,0	min. 0,5
Solvabiliteit 2	59,9%	65,7%	min. 30%
Weerstandsvermogen	16,6%	18,6%	min. 5%
Huisvestingsratio	6,4%	7,3%	max. 10%
Bovenmatig vermogen	1,10	1,17	max. 1

Tabel: Kengetallen 2023 en 2024 in relatie tot de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs.

De kengetallen bevestigen de financiële gezondheid van Talent Primair. De ontwikkeling van het kengetal 'bovenmatig vermogen' wordt separaat toegelicht. Door de positieve resultaten in voorgaande jaren steeg de ratio voor bovenmatige reserves tot 1,17 in 2023. Door besteding van middelen vanuit NPO (en ook basisvaardigheden) in 2024 is de ratio afgenomen tot 1,10. Gecorrigeerd voor het nog te besteden bedrag NPO van afgerond € 697.000, daalt de ratio naar 0,98. Met deze uitkomst 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 versterken van financieel bewustzijn bij medewerkers. Het draagt daarmee bij aan een doelmatige inzet van Rijksmiddelen en zorgt voor optimale ondersteuning van het primaire proces.

3.5 Risicoanalyse

Om risicomanagement integraal onderdeel uit te laten maken van de planning & controlcyclus (P&C cyclus) is het noodzakelijk een stevigere brug te slaan tussen de verschillende domeinen binnen Talent Primair. Vanuit business control is daarom medio 2024 een workshop 'Risicomanagement' gegeven aan alle schooldirecteuren. Naast het delen van definities en concepten over risicomanagement, heeft iedere schooldirecteur opdracht gekregen om in een vast format de vijf grootste risico's op schoolniveau te beschrijven, inclusief (minimaal) twee beheersmaatregelen per opgenomen risico. Deze jaarlijkse risicoanalyse is een verplicht onderdeel geworden van het jaarplan van de school alsook van het kwaliteitsgesprek dat het bestuur periodiek voert met de scholen.

Een volgende stap wordt het doorontwikkelen van het cyclisch karakter binnen de P&C cyclus. Naast de bedrijfskundige lijn die wordt opgepakt met het bestuur en de business controller is er de beleidsmatige lijn. Het is belangrijk om projectplannen te voorzien van kritische succesfactoren en prestatiefactoren en een risicoparagraaf. Met de implementatie van het koersplan in 2024 wordt ook gepoogd om het risicoprofiel van de organisatie aan te laten sluiten bij de nieuwe context.

Mondiale ontwikkelingen, zoals oorlog in Oekraïne, de situatie in Israël en Gaza en stijgende energie- en voedselprijzen, hebben meer impact gehad op onze scholen. Landelijke en mondiale ontwikkelingen hebben invloed gehad op onze scholen. Zoals de uitwerking van politieke besluitvorming, normenkaders voor cyberveiligheid, cao PO en het gesprek over vermogensposities van instellingen. Een angstig wereldbeeld heeft ook impact op de ervaren sociale veiligheid. We constateren een toenemende druk op het onderwijs door tijdelijke financiële impulsen vanuit de rijksoverheid, waardoor de risico's en onzekerheden in structurele inbedding ten aanzien van personeel, bedrijfsvoering en administratie groter worden.

De tabel geeft de belangrijkste risico's met beheersmaatregelen weer. Alle risico's die onder de categorieën personeel, huisvesting en bedrijfsvoering worden beschreven, kunnen indirect ook een bedreiging voor de kwaliteit van het onderwijs vormen.

Nr.	Domein	Risico top 7	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; - Opstarten deelname aan onderwijsregio's; - Intensiveren en professionaliseren van interne en externe communicatie.	24,5
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.	19,1
3	FA	De vastgelegde afspraken over schoolse reserves worden niet of niet volledig gerealiseerd in de afgesproken drie jaar (2025-2028). <i>Beheersmaatregelen</i> - Vastleggen van de gemaakte afspraken en periodiek monitoren met voortgangsgesprekken; - Maandelijkse monitoring vanuit business control en door de (meerscholen)directeur; - Aanhouden van enige buffercapaciteit bij scholen met een bovenmatige reserve, inclusief spreiding bij een opnameverzoek.	18,6
4	ICT	Onvoldoende resultaten op het normenkader informatiebeveiliging en privacy om digitaal veilig te leren en te werken. <i>Beheersmaatregelen</i> - In kaart brengen van de stand van zaken van de informatiebeveiliging en privacy binnen Talent Primair; - O.b.v. normenkader en actuele risico's de juiste afweging maken tot het nemen van maatregelen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy; - Aanbevelingen van de begeleidende externe partij omzetten in een PvA en zorg te dragen voor voldoende capaciteit bij de uitvoering.	15,8
5	P	Beperkte capaciteit om doelstellingen en kwaliteitsverbeteringen vanuit de koers te realiseren. <i>Beheersmaatregelen</i> - Vanaf 1/8/24 is er een nieuwe gesprekscyclus geïmplementeerd; - Doorontwikkelen van een passend instrumentarium (toolbox); - Formele vastlegging met een verplicht karakter van gespreksverslagen in het personeelsdossier.	11,6
6	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
7	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

Tabel: Overzicht van de 7 grootste risico's binnen Talent Primair, inclusief beheersmaatregelen

Toelichting resultaten risicomanagement

De eerste resultaten van de ingezette beheersmaatregelen zijn zichtbaar geworden.

Risicomanagement integraal onderdeel laten uitmaken van de bedrijfsvoering krijgt ook weer extra aandacht in 2025, waarmee we dit verder versterken. Het lukt nog steeds om vacatures te vervullen, maar ook hier wordt telkens meer de krapte op de arbeidsmarkt ervaren. Daarom sturen we bewust op het anders organiseren. Ook blijft het ziekteverzuim nog redelijk laag. Voor de kwaliteitsontwikkeling vanuit het nieuwe koersplan worden in 2025 nieuwe resultaten verwacht met de inzet van nieuw instrumentarium vanuit het dashboard. Resultaten op het beheer van investeringen worden wederom verwacht in 2025 met de actualisering van een meerjareninvesteringsplan en het toepassen hierop van interne streefgetallen.

4. Wat zijn de toekomstige ontwikkelingen?

4.1 Onderwijs en kwaliteit

Een zorgelijke 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.

De concept kerndoelen zijn bijna gereed. Deze kerndoelen gaan grote impact hebben op ons onderwijs. Ze veronderstellen dat we andere accenten gaan leggen in het aanbod en meer geïntegreerd en thematisch gaan werken. Onze scholen zijn overwegend nogal methodegericht. Het gaat veel van het vakmanschap van de leraren vragen om de nieuwe kerndoelen goed te implementeren. We zien tegelijkertijd als kans om leraren meer regie te geven op het aanbod dat zij bieden.

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

Er is natuurlijk één hele grote bedreiging voor de kwaliteit van ons onderwijs: het leraren- en schoolleiderstekort. Dat blijft een van onze grootste uitdagingen.

Dit jaar zien wij dat de lerarentekorten zijn gedaald. Wij zijn ons bewust dat dit een tijdelijke daling is en zien de toekomstige ontwikkelingen: Cijfers tonen aan dat de tekorten de komende jaren weer toenemen. Dat heeft verschillende redenen, zoals pensioneringen en toenemende mantelzorgtaken. Het betekent dat we ook in de toekomst:

- soms leerlingen alternatieve vormen van onderwijs moeten bieden, zoals thuisonderwijs of onderwijs op afstand;
- 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.

Samen met 73 schoolbesturen heeft Talent Primair zich met achttien scholen aangesloten bij de onderwijsregio Midden Nederland. Onze twee scholen in Weesp zijn aangesloten bij de onderwijsregio Amsterdam. Het doel is om te komen tot een effectieve invulling van werven,

matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren. Om dit te bereiken gaan de besturen de aankomende jaren intensiever samenwerken op deze thema's. Praktisch zou dit kunnen betekenen dat Transvita een grotere rol krijgt in de verbinding en afstemming bij de plaatsing van zij-instromers over de regio. Op het gebied van doorgaande professionalisering zou inductie van startende leerkrachten ook met de regio opgepakt kunnen gaan worden zodat leerkrachten beter behouden blijven voor het onderwijs. Daarnaast kunnen er op wervingsgebied landelijk en regionaal initiatieven worden opgezet waar alle besturen van kunnen profiteren.

De ontwikkeling van de onderwijsregio legt wel een behoorlijke druk op de besturen. In het land is er behoorlijk veel verzet tegen de nieuwe opzet en het draagvlak. Daarnaast is het nog maar de vraag of bovenstaande ambities beter zijn dan hoe de taken nu verdeeld zijn binnen Talent Primair.

Op financieel gebied verandert er in 2025 nog niet heel veel.

Ten opzichte van 2024 gaat 50% van de PBSS gelden die de schoolbesturen eerst direct ontvingen naar de onderwijsregio. Een groot deel van deze gelden gaat in 2025 alsnog naar de besturen. Voor 2026 worden er in 2025 plannen gemaakt voor de invulling van de PBSS gelden.

Ook de SO&P gelden gaan in 2025 voor het eerst via de onderwijsregio. Ten opzichte van 2024 is afgesproken dat het bedrag in 2025 niet zal verschillen. Praktisch gezien blijft ook de penvoerder gelijk. AnnoNu is zowel penvoerder van de Onderwijsregio MN als van het voormalige partnerschap SO&P.

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. Onder meer het lerarentekort en incidentele 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 incidentele subsidies door structurele bekostiging om schoolorganisaties in staat te stellen hun organisatie structureel beter in te richten en onderwijs duurzaam te verbeteren. Bovendien roepen we vanuit de sector op tot een nieuw perspectief op bekostiging vanuit OCW.

We hopen dan ook dat de aangekondigde structurele bekostiging voor basisvaardigheden, wat per 1 januari 2027 zou moeten worden doorgevoerd, doorgang vindt. Omdat deze beslissing inmiddels een paar keer is uitgesteld, is het lastig om daar al op te acteren.

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.

Onze financiële positie is 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 koersplan. Er is volop ruimte voor innovatie en ontwikkeling. Het financieel beleid zal in 2025, in combinatie met het opstellen van kwaliteitskaarten, geactualiseerd en afgestemd worden op de huidige situatie (kans). Hierbij is extra

aandacht voor schoolse reserves, de kengetallen en het investeringsniveau (risico). 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.

Bijlage 1: verslag intern toezicht

Raad van toezicht Talent Primair - Jaarverslag 2024

Inleiding

De raad van toezicht van Talent Primair bestaat uit vijf 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 haar midden een voorzitter en een vicevoorzitter. Doordat mevrouw Van Oorschot in augustus 2024 een nieuwe functie kreeg binnen De Nederlandsche Bank kon zij niet langer deel uitmaken van de raad van toezicht. Haar plek binnen de raad is overgenomen door de heer Bloemen.

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. Daarnaast heeft de raad van toezicht een specifieke taak zijnde het goedkeuren van de begroting, het jaarverslag en het strategisch meerjarenplan. De raad van toezicht en het college van bestuur zijn verantwoordelijk voor de governance 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 onderschreven zijn. 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). Daarnaast heeft de raad van toezicht de taak om een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek aan te wijzen die verslag uitbrengt aan het toezichthoudend orgaan. Tenslotte treedt zij op als werkgever van het uitvoerend bestuur (benoeming, ontslag, schorsing, vaststellen beloning).

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. Ook via andere wegen krijgt de raad een beeld van de kwaliteit van onderwijs. Hiervoor dienen ook door leden van de raad ondernomen schoolbezoeken, gesprekken met directies, aanwezigheid bij kenniskringen en bespreking van thema's in de raad. Bij deze themabesprekingen zijn ook medewerkers van de organisatie aanwezig. 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 waardeert het vele werk wat er wordt gedaan door het onderwijzend personeel en de verdere medewerkers van Talent Primair.

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 tot 1 september 2024

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	Voorzitter Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden Lid Raad van Advies Inholland Haarlem Lid Raad van Toezicht HSV – Haagsche Schoolvereniging Secretaris Stichting Werkkring
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	Managing director CJ Brouwer Consultancy (*) Lid raad van toezicht Home Run Industries Lid raad van advies E-wise (*) Lid raad van advies Esti Voorzitter Borgingscommissie One Planet Research Centre (onkostenvergoeding) Voorzitter KBO Wijdmeren Lid kerngroep MBO2030 Ministerie van OCW (*)
Dhr. drs. H.J. Spronk	Lid commissie onderwijs & personeel	01.01.2020	Voorzitter college van bestuur ROC Midden Nederland	Lid van raad van toezicht Stichting Onderwijsgeschieden Lid bestuur MBOe (MBO Excellentie) Lid Board Economic Board Utrecht Lid sectorkamer Techniek en Gebouwde Omgeving Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Lid Bestuur MAKE Center Lid Bestuur FC Utrecht Foundation
Mw. M.C.J. Dijkman RA	Lid auditcommissie	01.01.2020	Directeur Risk Management ASM International	Lid raad van toezicht MBO Amersfoort
Mw. drs. C.P.M. van Oorschot <i>Op voordracht van de gmr</i>	Lid auditcommissie	01.09.2020	Directeur Pension Supervision & Sustainability bij De Nederlandsche Bank	Bestuurslid en voorzitter Depositogarantiefonds Bestuurslid en voorzitter Stichting Beleggers Compensatiefonds Lid Stichtingsraad Netspar Lid Adviesraad Erasmus Platform for sustainable value creation Lid van de programmacommissie Impact door Groei (binnen de commissie verricht mw. Van Oorschot nevenwerkzaamheden voor Stichting FondsNutsOhra (FNO))

Samenstelling van de raad van toezicht vanaf 1 september 2024

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	Toezichthouder / adviseur onderwijs	- Lid raad van advies Haagsche Schoolvereniging, stichting voor primair en internationaal onderwijs in Den Haag - Lid raad van toezicht stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs Amsterdam e.o. - Lid landelijke Adviescommissie voor Techniek en Technologie in het Funderend Onderwijs
Dhr. dr. ing. C.J. Brouwer MSc <i>Op voordracht van de acht gemeenten</i>	Vicevoorzitter Lid remuneratie commissie, Lid auditcommissie	01.08.2019	Managing director Brouwer Consultancy	Managing director CJ Brouwer Consultancy (*) Lid raad van advies E-wise (*) Voorzitter Borgingscommissie One Planet Research Centre (onkostenvergoeding) Voorzitter KBO Wijdmeren Lid kerngroep MBO2030 Ministerie van OCW (*) Ad interim voorzitter college van bestuur Scholengroep Lingerijn (vanaf 25-04-2024*)
Dhr. drs. H.J. Spronk	Lid commissie onderwijs & personeel	01.01.2020	Voorzitter college van bestuur ROC Midden Nederland	Lid van raad van toezicht Stichting Onderwijsgeschillen Lid bestuur MBOe (MBO Excellentie) Lid Board Economic Board Utrecht Lid sectorkamer Techniek en Gebouwde Omgeving Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Lid Bestuur MAKE Center Lid Bestuur FC Utrecht Foundation
Mw. M.C.J. Dijkman RA	Lid auditcommissie	01.01.2020	Directeur Risk Management ASM International	Lid raad van toezicht MBO Amersfoort
Dhr. B. Bloemen <i>Op voordracht van de gmr</i>	Lid commissie onderwijs & personeel	01.09.2024	Owner, Managing director Wisborn Organisatieontwikkeling	

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 zijn vrijwilligers die hun kennis op grond van hun maatschappelijke betrokkenheid inzetten om toezicht te houden op de onderwijs- en bedrijfsvoering processen van Talent Primair. De voorzitter en de leden van de raad ontvangen daartoe een vergoeding die onder de benedengrens ligt van de landelijk geldende richtlijnen, die door de VTOI zijn vastgesteld. Het betreft bruto bedragen 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 2024 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 zijn, 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 mevrouw Hooglandt een evaluatiegesprek te houden.

Door het vertrek van de heer Hoogendoorn als voorzitter ontstond een vacature in het college van bestuur. De remuneratiecommissie heeft zich ingespannen om zo snel mogelijk een geschikte kandidaat in deze vacature te benoemen. Per 1 november 2024 is het college van bestuur weer op volle sterkte door de benoeming van mevrouw C. Rooijendijk. De raad is tot dit besluit gekomen op basis van een unanieme voordracht van de benoemingsadviescommissie en een unaniem positief advies van de gmr.

Daarnaast heeft de remuneratiecommissie de honorering voor de raadsleden vastgesteld. Jaarlijks vindt er een door de remuneratiecommissie voorbereide zelfevaluatie bijeenkomst plaats waarin alle belangrijke thema's van functioneren de revue passeren en verband houden met de drieledige 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 onkostenregelingen.

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 business controller. Tijdens deze vergaderingen bespreekt zij de kwartaalrapportages, de meerjarenbegroting, de jaarrekening en het accountantsverslag. In 2024 is er expliciet aandacht geweest voor het verbeteren van het begrotingsproces. De auditcommissie en voltallige raad van toezicht zijn tevreden over de stappen die daarin zijn gezet, waardoor er nu een solide begroting voor 2025 ligt. Daarnaast blijft de auditcommissie zich inzetten om de risico's beter inzichtelijk te krijgen. Namens de raad onderhoudt de auditcommissie het contact met Flynn accountants.

Commissie onderwijs & personeel

De commissie onderwijs & personeel is in 2024 een aantal keren bij elkaar gekomen. In alle vergaderingen zijn de Tertaalrapportages Onderwijs en personeel besproken met als doel de voortgang in kwaliteits- en personeelsbeleid te bespreken. De rapportage kent vaste onderwerpen zoals voortgang op jaarplan en ziekteverzuim. Daarnaast kregen specifieke onderwerpen uit de

rapportage aparte aandacht, zoals leerresultaten leerlingvolgsysteem, kwaliteit van de kwaliteitszorg, resultaten doorstroomtoets, voortgang kritische succesfactoren van de koers en mobiliteit van personeel.

Naast de tertaalrapportage zijn andere onderwerpen besproken, zoals:

- Strategische koers: de commissie is geïnformeerd over de stappen die in 2024 zijn gemaakt met het oog op het uitwerken van de strategische koers 2024-2028.
- Overgang po-vo: waarin twee projecten zijn toegelicht die lopen om de aansluitingen en de doorlopende leerlijnen tussen de sectoren te verbeteren.
- Primoraten/schoolopleiders/Alpo: de commissie is geïnformeerd over de begeleiding die Talent Primair geeft aan startende leraren én over de inspanningen om academisch geschoolde leerkrachten te binden aan Talent Primair.
- Werkgeluk/klassewerkplek: de resultaten van de eerste afname van de vragenlijst zijn aan de orde gekomen, waarbij vooral is gekeken naar werkgeluk en welke conclusie daaruit getrokken kan worden.

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 2024 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:

- Beleidsnotitie 'besturing & inrichting';
- Ondervangen van het lerarentekort;
- Gemiddelde schoolgrootte en mogelijke toetreding van een zelfstandige school (een zogeheten 'eenpitter' tot ons bestuur;
- Grenzen aan identiteit;
- Meesterschap Primair.

Tot slot besprak de raad de jaarrekening met de accountant.

Op de volgende onderwerpen is goedkeuring gegeven dan wel heeft besluitvorming plaatsgevonden in 2024:

- Het effectueren van de fusie van de Sterrenwachter en de Linde per 1 augustus 2024.
- Instemming met het jaarverslag en de jaarrekening 2023.
- De toetreding van de heer B. Bloemen met ingang van 1 september 2024 als lid van de raad van toezicht.
- De benoeming van mevrouw C. Rooijendijk per 1 november 2024 tot voorzitter van het college van bestuur.
- Instemming met de meerjarenbegroting 2025-2029.

Contact met gmr

Tijdens het overleg in april waren de voorzitter en enkele leden van de gmr aanwezig. Er is gesproken over het thema 'ondervangen van het lerarentekort'. Tijdens deze bespreking kwam naar voren dat wat scholen zelf als oplossing bedenken het beste werkt en dat zij hiermee ook andere scholen kunnen inspireren. Zowel de raad als de gmr erkennen de noodzaak om 'out-of-the-box' te denken om te komen tot oplossingen voor het lerarentekort. Daarnaast is een delegatie van de raad van toezicht in december bij een vergadering van de gmr aangeschoven. Tijdens deze bespreking stonden verschillende ontwikkelingen binnen Talent Primair centraal, met als centrale vraag hoe raad en gmr aankijken tegen de huidige ontwikkelingen van Talent Primair. Een mooi moment om positieve punten te delen waaronder:

- De voortgang die in de organisatie zichtbaar is op het in controle krijgen van de financiële functie.
- De kwaliteit van de meerjarenbegroting met expliciete aandacht voor de verbinding van inhoudelijk en financieel beleid.
- De aandacht voor innovaties die noodzakelijk zijn in het kader van het thema lerarentekort.
- De snelle en kwalitatief goede opvolging in het bestuur naar aanleiding van het vertrek van de voorzitter.

Ook zorgen zijn gedeeld, met vooral aandacht voor het vraagstuk van het lerarentekort, waarbij de aandacht voor samenwerking tussen scholen en het leren van en met elkaar benadrukt werd. 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 2025

Om 2025 goed te starten wil de raad eerst terugblikken op haar functioneren in 2024. Hiertoe heeft zij in januari 2025 een zelfevaluatie bijeenkomst gepland. Verder is de raad benieuwd om na haar eerste honderd dagen binnen Talent Primair van mevrouw Rooijendijk te horen hoe zij de organisatie heeft ervaren. Ook de implementatie van het normenkader IBP heeft de aandacht van de raad.

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.

GMR Talent Primair - Jaarverslag 2024

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 2024 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 redelijk 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 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 KindCentrum De Haven. OBS de Linde (Loosdrecht) en Jenaplanschool De Sterrenwachter (Loosdrecht) zijn per 1 augustus 2024 gefuseerd tot dit KindCentrum.

Bijeenkomsten en activiteiten

De gmr is in de eerste helft van 2024 (schooljaar 2023-2024) drie keer bijeengeweesd voor een overlegvergadering. In de tweede helft van 2024 (schooljaar 2024-2025) 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 een cursus voor startende en ervaren (G)MR-leden georganiseerd. Deze cursusavond is verzorgd door een trainer van de Vereniging Openbaar Onderwijs. 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 2024 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 twee rvt-leden te gast bij de gmr. Daarnaast worden de notulen van de vergaderingen uitgewisseld, zodat we wederzijds op hoofdlijnen op de hoogte zijn van de gang van zaken.

De gmr was in de eerste helft van 2024 vertegenwoordigd in verschillende binnenkringen (onder andere Professionalisering, Passend Onderwijs, Personeel, Arbeidsmarkt en Kwaliteit) en de Arbo-commissie van Talent Primair.

Taakverdeling

De gmr had in 2024 een voltallig Dagelijks Bestuur. Dit bestond in schooljaar 2023-2024 uit Rudolph Donkers, voorheen ouder van de Godelindeschool, als technisch voorzitter, Bas Iliohan, ouder van De Triangel, als vicevoorzitter, Sonja Looman, leerkracht op de Comenius, als algemeen lid en Carin Smits, extern notulist, als ambtelijk secretaris. Zij is geen stemgerechtigd lid van de gmr.

Per juli ontstond met het vertrek van Bas een vacature. Deze is ingevuld door Martijn Verweij, ouder van de Wisperweide. Hij is per september 2024 vicevoorzitter van de gmr. Daarmee is ook voor schooljaar 2024-2025 de bezetting van het DB geborgd.

De commissies en ad hoc-werkgroepen

Gedurende heel 2024 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 opgehouden 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 2023-2024 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 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
- *Anders organiseren: Hoe kan Talent Primair op duurzame wijze inspelen op het huidige lerarentekort?* De gmr heeft ook in 2024 het belang van inzet op anders en duurzaam organiseren continue benadrukt. Het onderwerp komt iedere vergadering als vast agendapunt aan de orde, wordt besproken in de halfjaarlijkse gesprekken met de rvt en staat op de prioriteitenlijst van het cvb
- *Talent Primair als lerende organisatie: deelname aan Binnenkring Professionalisering; themavergadering Professionalisering; Kwaliteit van onderwijs: 4x per jaar op agenda bij bespreken Perioderapportage Kwaliteit; volgen voortgang ontwikkeling en gebruik Kwaliteitskaarten; volgen ontwikkeling High Performing Schools.* De gmr neemt deel aan de Binnenkring Professionalisering en is blij met de cyclus van perioderapportages, 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.

De gmr heeft voor het schooljaar 2024-2025 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
Duurzaam organiseren	Hoe kan Talent Primair op duurzame wijze inspelen op het huidige lerarentekort? - Definitie "anders/duurzaam organiseren" - Uitgangspunt = verbeteren van het onderwijs - Evaluatie inzet vierdaagse lesweek, lessen en best practices (o.a. rond voorbereiding en communicatie) - Urgentiebesef in de clusters - Duurzaam organiseren in school- en jaarplannen - Betrokkenheid teams - Maatwerk op scholen - Ontwikkelen van visie op onderwijs in 2030
Lerarentekort	- Streven is een kwalitatief goede, gezonde lerarenpopulatie - Aandachtspunten: bezetting, verzuim, takenpakket, werkdruk (belangrijke risicofactor), kwalitatieve invalpool - Zij-instroomprogramma
TP als lerende organisatie: onderwijskwaliteit en professionalisering	- Deelname aan binnenkring professionalisering - Themavergadering professionalisering - Kwaliteit van onderwijs: 3x per jaar op agenda bij bespreken perioderapportage kwaliteit - Volgen voortgang ontwikkeling en gebruik kwaliteitskaarten - Volgen ontwikkeling High Performing Schools

Beleidsstukken worden vanuit deze thema's gezien (welke keuzes zijn gemaakt over anders organiseren of professionalisering?) 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 van de speerpunten 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 2024 met het college van bestuur gesproken over de ontwikkeling en kwaliteit van anders organiseren (aan de hand van de Ambitiekaart Ondervangen van het lerarentekort en de perioderapportages Kwaliteit en Personeel), de gesprekkencyclus Meesterschap Primair, het zij-instroomprogramma, de implementatie van de Avg en professionalisering, met onder andere verschillende kwaliteitskaarten. De samenwerking met het college van bestuur is uitstekend. De gmr complimenteert de bestuurders met de 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 2024

- Deze vergadering is geheel gewijd aan het onderwerp duurzaam organiseren en de vierdaagse lesweek. Er lagen geen dossiers voor ter instemming of advies.

April 2024

- Bestuursformatieplan 2024-2025 (instemming pgmr/positief advies ogmr): de gmr heeft het verschil in snelheid waarmee de formatieplannen op schoolniveau worden behandeld als aandachtspunt benoemd. Het is goed dat dit proces voor 2025 duidelijker is gekoppeld aan de begroting. De gmr is blij met de aandacht voor duurzame inzetbaarheid van het grote aantal oudere leerkrachten binnen Talent Primair én met de inzet op het duurzaam organiseren van kwalitatief goed onderwijs op onze scholen
- Ambitiekaart Ondervangen van het lerarentekort (ter informatie): in deze ambitiekaart is alle beleidsinzet van Talent Primair rond anders en duurzaam organiseren en het ondervangen van het lerarentekort gebundeld. De gmr blijft het belang van inzet op dit onderwerp benadrukken
- Thema inductiebeleid: naar aanleiding van de update over het zij-instroomprogramma hebben de gmr, het cvb en de bovenschools schoolopleider van Talent Primair van gedachten gewisseld over de mogelijkheden binnen Talent Primair op dit vlak. Het belang van een goed zij-instroom- en inductieprogramma is voor alle betrokkenen duidelijk.

Juni 2024

- Nieuwe functie 'medewerker financiële administratie' (instemming): deze functie is ontstaan door de gewijzigde inrichting van de financiële organisatie binnen Talent Primair en de medewerker fungeert als assistent-controller. De functiebeschrijving is opgenomen in het functieboek
- Kwaliteitskaart Meesterschap Primair (instemming pgmr): de gmr heeft het bewaken en borgen van de voortgang van de ontwikkelplannen van medewerkers, het zo nodig voeren van beoordelings- en/of functioneringsgesprekken, het borgen van een veilige omgeving waarin rijke feedback wordt gegeven en de benodigde langjarige investering in deze opzet van ontwikkelgesprekken in de vorm van een passend trainingsaanbod als aandachtspunten benoemd
- Gezien de duidelijke toelichting naar aanleiding van de vragen over het jaarverslag 2023 en de perioderapportage zonder verrassingen was het niet nodig om een ongevraagd advies uit te brengen over het jaarverslag 2023 of de eerste perioderapportage 2024.

Oktober 2024

- Gmr-reglement en Medezeggenschapsstatuut (instemming): het college van bestuur heeft een nieuwe versie van deze stukken opgesteld omdat beide documenten in een tweejaarlijks ritme worden herzien. De documenten zijn aangepast aan de situatie binnen Talent Primair: de fusie tussen de Sterrenwachter en de Linde in KindCentrum De Haven is verwerkt.

December 2024

- Begroting 2025 en Meerjarenbegroting 2025-2029 (positief advies): aandachtspunten voor 2025 zijn de meerjarige bezuinigingsopdracht, het monitoren van de schoolse reserves en de formele afspraken die gemaakt zijn om zowel de negatieve als de te omvangrijke positieve reserves aan te pakken en het verder integreren van risicomanagement in de planning- en controlcyclus binnen Talent Primair. De gmr ondersteunt de inzet van het college van bestuur op kwaliteit en personeel.

Begroting en realisatie

De gmr is in 2024 binnen de geraamde begroting van €28.600 gebleven. Deze kosten worden gedragen door het bevoegd gezag (Talent Primair). Onderstaande figuur geeft het overzicht van de bestedingen van de gmr in 2024.

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.

Post	Begroot 2024	Besteed	Beschikbaar
Compensatie voor personeelslid in DB GMR	€ 10.000,00	€ 100,00	€ 9.900,00
Scholingsbijeenkomsten/ trainingen	€ 2.500,00	€ 1.527,75	€ 972,25
Reiskosten GMR-leden	€ 1.000,00	€ -	€ 1.000,00
Attenties voor GMR-leden	€ 800,00	€ 801,85	€ 1,85-
Vergaderkosten/ huur	€ 500,00	€ 150,00	€ 350,00
Adviseur inhuren bij geschil en/of meelezen GMI	€ 2.500,00	€ -	€ 2.500,00
Ambtelijk secretaris	€ 10.000,00	€ 9.396,86	€ 603,14
Lidmaatschappen en abonnementen	€ 500,00	€ 1.090,28	€ 590,28-
Communicatie richting MR achterban	€ 800,00	€ -	€ 800,00
Totaal	€ 28.600,00	€ 13.066,74	€ 15.533,26

Het resterende bedrag van € 15.533,26 vloeit terug in de algemene middelen van Talent Primair.

Februari 2025

Gmr Talent Primair

Bijlage 2: Wie zijn we? (het schoolbestuur)

1 Missie, Visie en kernwaarden

Hieronder beschrijven we onze missie, visie en kernwaarden.

Missie en visie: onze opdracht

Met ons onderwijs ontwikkelen onze leerlingen kennis en vaardigheden opdat zij hun eigen plek in de maatschappij en in de wereld in kunnen nemen. We leren onze leerlingen hun geest te oefenen. Hiervoor zijn basisvaardigheden (taal en rekenen) essentieel. Onze leerlingen vergaren (vak)kennis, kunnen kritisch nadenken en redeneren en hebben zelfverbeelding en oordeelsvermogen. Zij vergroten hun creativiteit in denken en doen om nieuwe vraagstukken op te lossen. Daarmee kunnen zij een leven lang hun eigen talenten ontvouwen.

Onze leerlingen leren zorg te dragen voor elkaar en voor de wereld waarin zij leven; zij zijn wereldburgers. Ons onderwijs richt zich daarom ook op het ontwikkelen van zelfbeheersing (leren niet impulsief te reageren op een wereld vol impulsen). Zelfbeheersing is ook: leren doorzetten, vasthouden en niet verliezen in negativiteit. Daarbij is ook wederzijds respect nodig: democratische waarden, oefenen in vragen stellen en mondigheid, luisteren naar elkaar, zelfstandig denken en handelen. Leerlingen die met de ontwikkeling van deze vaardigheden de school verlaten, kunnen daardoor adequaat anticiperen en positief bijdragen aan een betere en veranderende wereld. Ons onderwijs draagt bij aan gelijke kansen: leerlingen die van huis uit minder ondersteuning krijgen, stimuleren wij extra.

Dit is wat we onze leerlingen bieden: onze opdracht. Wij werken daar dagelijks aan en laten ons daarbij leiden door vier waarden. Het zijn onze pijlers en spreken de lerende houding van het bestuur, haar personeel en haar leerlingen aan. Hieronder vind je een beschrijving van deze waarden.

Wij zijn onderzoekend!

Een voortdurend nieuwsgierige en reflectieve houding ten aanzien van onze eigen onderwijspraktijk, met focus op kwaliteit en ontwikkeling. 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 dagen onze leerlingen uit door ook bij hen een onderzoekende houding te activeren. We vergroten hun zelfkennis en creëren een veilige oefenplaats waarin leerlingen leren zichzelf te durven zijn in tijden waar kansenongelijkheid en prestatiedruk een rol spelen.

Wij zijn ontwikkelaars!

Vakmanschap en passie zijn nodig om te komen tot onderwijs dat boeit en hoge opbrengsten levert. Vakmanschap betekent samen ontwerpen van goed onderwijs. Wij ontwerpen schoolorganisaties die ondersteunend zijn aan dat vakmanschap. Wij werken planmatig en ontwerpend aan schoolontwikkeling met als doel het maximale uit ons onderwijs te halen voor al onze leerlingen.

Wij versterken elkaar!

Al onze medewerkers verdienen optimale werkomstandigheden op onze scholen en een rijke variëteit aan ontwikkelkansen. We bieden warme, steunende en stimulerende (leer)gemeenschappen en maken ons hard voor goed werkgeverschap waar werkgeluk een centrale plaats heeft. Optimisme en doorzettingsvermogen paren we aan arbeidsvreugde voor medewerkers en leerlingen. De goede relatie met ouders en opvoeders is cruciaal. Zij zijn voor ons een belangrijke samenwerkingspartner als het gaat

om het kind en ook een helpende sparringpartner en ambassadeur als het gaat om de toekomst van het onderwijs.

Wij zien de wereld om ons heen!

Een van de grootste verantwoordelijkheden is dat kinderen en volwassenen zorg hebben voor elkaar, voor de wereld waarin wij leven en voor het behoud van onze aarde. De manier waarop wij deelnemen aan de maatschappij en deze tegelijkertijd vormgeven is van essentieel belang voor de toekomst. Wij leven deze houding voor en zijn hierin een positief voorbeeld voor onze leerlingen.

Hoe werken wij aan onze opdracht?

‘De leerkracht doet er toe’

De leerkracht doet er toe! Hij/zij is dé belangrijkste factor voor de onderwijskwaliteit die Talent Primair biedt. Alle personeelsleden voelen zich verantwoordelijk en maken het verschil voor ieder kind. Dat betekent dat elk personeelslid bijdraagt aan goed en boeiend onderwijs waarin leerlingen zich breed ontwikkelen en er dus hoge onderwijsresultaten behaald worden. We willen ons daarover ook verantwoorden. Vanuit het concept handelingsgericht werken, stemmen leerkrachten het eigen pedagogisch didactisch handelen af op de mogelijkheden van het kind.

‘De school is de werkplaats’

Talent Primair biedt een uitdagende veilige leeromgeving voor leerlingen en volwassenen. Er heerst op onze scholen een open, professionele cultuur waarin mensen samen leren. Dat leren gebeurt zoveel mogelijk in teams die samen verantwoordelijkheid nemen voor het leren en ontwikkelen van de leerlingen die onder hun hoede zijn. De ouders zijn in de scholen nabij voor nauwe samenwerking rond het onderwijs. Zonder de autonomie van de school onnodig te beknotten, werken de scholen goed met elkaar samen. Onderwijskundige inzichten worden gedeeld en verdiept en vertaald naar normen voor de eigen school; zo worden geen ‘wielen opnieuw uitgevonden’.

De schoolleider is een belangrijke schakel

Onze schoolleiders zijn altijd in staat om helder voor ogen te hebben waar het om gaat in onderwijs en zij maken regels en kaders tot hulpmiddelen waarmee ze hun voordeel doen. Onze schoolleiders hebben altijd een idee en droom waar ze naartoe willen. Die droom is gedeeld met, gevoed door en opgehaald bij het team. Aan die droom toetsen de schoolleiders zich. Ze weten heel goed waar ze nu staan, ze zijn geïnteresseerd en deskundig in de onderwijspraktijk, ze weten wat er goed gaat en waar het stroef gaat. Ze kunnen daar goede reflectieve vragen over stellen om zo samen met hun team te onderzoeken wat onderliggende patronen zijn en waar nog op ontwikkeld moet worden. Daarbij hebben ze altijd hun doel/droom helder voor ogen. De directeur en de intern begeleider vormen samen de tandem die de school op kwalitatieve wijze aanstuurt, ieder vanuit de eigen expertise, taken en verantwoordelijkheden. Zij trekken samen op om de school maximaal tot bloei te laten komen.

Het bestuursbureau biedt ondersteuning

Bij Talent Primair liggen verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie; er is sprake van vrijheid in gebondenheid. Dat wil zeggen dat er op bestuurlijk niveau heldere kaders liggen die genoeg ruimte bieden aan de scholen om individueel invulling te geven aan hun identiteit en ambities. Het bestuur bevraagt de scholen in een reflectieve dialoog naar de overwegingen van hun keuzes en bewaakt dat de doelen ambitieus en relevant zijn. Het bovenscholse is er om de scholen te ondersteunen, te stimuleren én om een ondergrens aan kwaliteit te bewaken. Die ondergrens is de door de wet bepaalde basiskwaliteit. Deze houden we gezamenlijk in de gaten, onder andere via opgestelde normen. Als de kwaliteit van het onderwijs onder die basiskwaliteit dreigt te zakken, dan gaan we bovenscholse meesturen.

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 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 we 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 het 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 wordt. 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.

2.3 Financieel beleid

Het voornemen is om in 2025 het financieel beleid te actualiseren. In 2024 en deels in 2025 zal het huidige beleid nog van toepassing zijn. Het huidige beleid wordt hieronder in het kort toegelicht.

Uitgangspunt voor het financiële beleid is de kwaliteit van het onderwijs. Het financieel beleid staat hier geheel ten dienste van. Vanuit voorgenoemde visie is elk van de scholen verantwoordelijk voor het aanleveren en uitvoeren van een sluitende (meerjaren)begroting. Om moverende redenen kan het CvB een school toestaan om incidenteel een negatief saldo te begroten. Daarbij is het randvoorwaardelijk dat de financiële continuïteit van Talent Primair geen risico's loopt.

De herallocatie van middelen wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld. Alle middelen worden rechtstreeks toegekend aan de afzonderlijke scholen volgens de beschikkingen van DUO en overige (overheids)instanties. Ter dekking van de kosten van noodzakelijke bovenschoolse bedrijfsvoering betalen de scholen mee naar rato van de hoogte van de rijksbijdragen. In 2024 ging dit om een bedrag van € 6.300.000. Dit bedrag wordt onder andere ingezet voor de financiering van

gemeenschappelijke kosten zoals de kosten van het bestuurskantoor, vervangingskosten personeel, professionalisering personeel, personele voorzieningen en projectbegeleiding van zij-instromers en hoogbegaafdheid.

Jaarlijks wordt het meerjareninvesteringsplan uitgezet bij de scholen. Het plan wordt elk jaar opnieuw opgesteld voor de komende 9 jaren. Er geldt een activeringsgrens van > € 5.000 voor groot onderhoud en voor reguliere investeringen > € 2.500. Het onderhoudsplan huisvesting wordt bovenschools gefaciliteerd en uitgevoerd, schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het meerjareninvesteringsplan van de overige investeringen. Er geldt een maximale afschrijvings- en investeringslaast van € 125 per leerling.

Voor het aanhouden van een schoolse reserve op schoolniveau geldt een minimale norm van 5% van de totale baten. Vanaf 2024 wordt intensiever gestuurd op over- en onderschrijdingen van de schoolse reserve en worden afspraken hierover met schooldirecteuren en het bestuur schriftelijk vastgelegd.

Naast toepassing van enkele interne (formatie)ratio's maakt Talent Primair gebruik van de interne streefwaarden van de Inspectie van het Onderwijs. Deze signaleringswaarden zijn richtinggevend voor de stichting.

Het financieel beleid komt terug als afgeleide in de financiële kaderbrief. Deze brief is uitgangspunt voor het opstellen van de meerjarenbegroting.

3 Organisatie

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
KvK nummer:	32095223

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 <i>(tot 1 september 2024)</i>
04QD	Bussumse Montessorischool
05WK	Schoolvereniging De Larense 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 <i>(tot 1 september 2024)</i>
18LT	KC de Haven <i>(per 1 september 2024)</i>
18MA	Basisschool Koningin Emma
19JJ	Basisschool De Ploeg

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van Talent Primair ziet er als volgt uit:

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.

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 Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het college van bestuur werkt vrijwillig volgens deze code en er wordt niet van afgeweken. Toepassing van de Code Goed Bestuur vindt plaats volgens het principe 'pas toe of leg uit' en is wettelijk verplicht. 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.

[Hier](#) vindt u het managementstatuut van de Stichting.

Er zijn geen afwijkingen geweest met betrekking tot de code goed bestuur.

De raad van toezicht en het college van bestuur zijn verantwoordelijk voor de governance structuur van Talent Primair, evenals voor de naleving van de branchecode governance die door hen zijn onderschreven. De governance codes en – structuur zijn uitgangspunt voor het doen en laten van de raad van toezicht en het college van bestuur en vormen ook het beoordelingskader. Bij de stichting is het two-tier (dualistisch bestuurssysteem) model van toepassing, waarbij de raad van toezicht toezicht houdt op het uitgevoerde beleid van het bestuur.

De raad van toezicht laat zich waar nodig adviseren door de Vereniging van Toezichthouders in OnderwijsInstellingen (VTOI-NVTK).

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 2024 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 diverse terreinen functioneren binnenkringen. In een mix van directies, leraren, bureaumedewerkers en GMR-leden wordt beleid voorbereid en geëvalueerd.
- Samenwerking met partijen buiten Talent Primair: met verschillende besturen hebben we samenwerkingsovereenkomsten om te komen tot samenwerkingsscholen of IKC's.

Belanghebbenden

Met onderstaande belanghebbenden, organisaties en samenwerkingsverbanden heeft Talent Primair regelmatig contact. De samenwerkingsverbanden vallen onder de zogenoemde 'Verbonden partijen' die verantwoord worden in de jaarrekening model E.

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 school- besturen 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.
SWV UNITA	21 onderwijslocaties vallen onder het samenwerkingsverband Unita. Talent Primair neemt hierin deel aan verschillende projectgroepen.
SWV PassenderWijs	Eén onderwijslocatie valt onder het samenwerkingsverband Passenderwijs. Talent Primair neemt deel aan de directeurenbijeenkomsten en de intern begeleiders nemen deel aan inhoudelijke werkgroepen.

Nevenfuncties van de bestuursleden

C. Rooijendijk (Voorzitter)	• Auteur Uitgeverij Atlas Contact (bezoldigd) • Gastdocent en spreker Schrijverscentrale (bezoldigd) • Mederedacteur nog te verschijnen boek over onderwijsinnovaties Boom/Universiteit van Amsterdam (onbezoldigd)
F. H. Hooglandt (Lid)	• Lid CvT Unita (bezoldigd)
R. Hoogendoorn (Voorzitter) Uitdienstdatum – 1/9/2024	• Gastdocent AVS (bezoldigd) • Gastdocent Dyade (bezoldigd) • Gastdocent September Onderwijs (bezoldigd) • Lid accreditatiepanel Aequi (bezoldigd) • Lid Raad van Advies VB&T (bezoldigd)

Jaarrekening

Bijlage 3: Jaarrekening

Inhoudsopgave

Jaarrekening 2024

	bladzijde
Balans	67
Staat van baten en lasten	68
Kasstroomoverzicht	69
Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	70
Toelichting op de balans	76
Toelichting op de exploitatie	83
Gebeurtenissen na balansdatum	85
Verplichte toelichting	86
G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule	87
G2	89
WNT-verantwoording 2024	90
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	92
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	94
Statutaire regeling voor winstbepaling	95
Controleverklaring	97

Balans

en vergelijkende cijfers 2023, na verwerking van de resultaatbestemming.

		31-12-2024		31-12-2023	
		€	€	€	€
1	Activa				
1.1	Vaste activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	4.144.982		4.396.583	
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>4.144.982</u>		<u>4.396.583</u>	
1.2	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen	1.571.100		696.441	
1.2.4	Liquide middelen	7.910.278		8.331.771	
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>9.481.378</u>		<u>9.028.212</u>	
	<u>Totaal activa</u>		<u><u>13.626.360</u></u>		<u><u>13.424.795</u></u>
2	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	6.909.828		7.651.016	
2.2	Voorzieningen	1.249.139		1.163.489	
2.3	Langlopende schulden	72.705		100.229	
2.4	Kortlopende schulden	5.394.688		4.510.061	
	<u>Totaal passiva</u>		<u><u>13.626.360</u></u>		<u><u>13.424.795</u></u>

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 €	Begroot 2024 €	Realisatie 2023 €
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	39.740.175	38.684.590	39.535.219
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	233.340	203.800	241.461
3.5 Overige baten	1.581.721	1.086.900	1.335.059
<u>Totaal baten</u>	<u>41.555.236</u>	<u>39.975.290</u>	<u>41.111.739</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	35.533.894	34.960.479	34.034.510
4.2 Afschrijvingen	724.422	841.912	813.220
4.3 Huisvestingslasten	2.629.875	2.139.479	2.924.395
4.4 Overige lasten	3.578.204	3.470.804	3.068.862
<u>Totaal lasten</u>	<u>42.466.395</u>	<u>41.412.674</u>	<u>40.840.987</u>
 <u>Saldo baten en lasten</u>	 <u><u>-911.159</u></u>	 <u><u>-1.437.384</u></u>	 <u><u>270.752</u></u>
 6 Financiële baten en lasten			
6.1 Financiële baten	59.961	400	22.151
6.2 Financiële lasten	-9.900	-8.200	-9.603
<u>Totaal financiële baten en lasten</u>	<u>50.061</u>	<u>-7.800</u>	<u>12.548</u>
 Totaal resultaat	 <u><u>-861.098</u></u>	 <u><u>-1.445.184</u></u>	 <u><u>283.300</u></u>

Kasstroomoverzicht

	2024		2023	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening		-911.159		270.752
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:				
Afschrijvingen	724.422		813.220	
Voorzieningen	205.560		-642.175	
Veranderingen in werkkapitaal:				
Kortlopende vorderingen	-874.659		-489.351	
Kortlopende schulden	884.627		97.677	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>28.791</u>		<u>50.123</u>
Ontvangen interest		59.961		22.151
Betaalde interest (-/-)		-9.900		-9.603
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>		<u>78.852</u>		<u>62.671</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-835.154		-876.281	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	<u>362.332</u>		<u>0</u>	
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		-472.821		-876.281
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden	<u>-27.524</u>		<u>-15.396</u>	
<u>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>		-27.524		-15.396
<u>Mutatie liquide middelen</u>		<u>-421.493</u>		<u>-829.006</u>
Beginstand liquide middelen		8.331.771		9.160.777
Mutatie liquide middelen gedurende het boekjaar		<u>-421.493</u>		<u>-829.006</u>
Eindstand liquide middelen		<u><u>7.910.278</u></u>		<u><u>8.331.771</u></u>

Toelichting kasstroomoverzicht

De mutatie liquide middelen laat een daling zien van afgerond € 421.500, gespecificeerd in bovenstaand overzicht.

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.

Stelselwijziging groot onderhoud

Stelselwijziging 'kosten van groot onderhoud via onderhoudsvoorziening' naar 'kosten van groot onderhoud verwerken als materieel vast actief':

Tot en met 2023 werd ten behoeve van de onderhoudsvoorziening gebruik gemaakt van de tijdelijke regeling zoals opgenomen in alinea 660.601. De tijdelijke regeling stond onderwijsinstellingen toe om, in afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451 van de richtlijnen, voor de verslagjaren 2018 tot en met 2023 de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening voor groot onderhoud te bepalen op basis van het geplande groot onderhoud gedurende de gehele planperiode. Dit werd berekend op het niveau van het onderwijspand, gedeeld door het aantal jaren van de planperiode, mits deze methode al in 2017 werd toegepast en de voorziening voor groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief werd (de zogenoemde egalisatiemethode).

Met ingang van 1 januari 2024 kan niet langer gebruik gemaakt worden van deze tijdelijke regeling. De onderhoudsvoorziening wordt vanaf 1 januari 2024 bepaald in overeenstemming met de alinea's 448, 449 en 450 van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa. Dit houdt in dat de kosten van groot onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven gedurende de gebruiksduur van het onderhoudscomponent.

De effecten van de stelselwijziging zijn in overeenstemming met richtlijn 660.604 lid 3 retrospectief verwerkt vanaf huidig boekjaar. Dit houdt in een vrijval van de onderhoudsvoorziening en een rechtstreekse mutatie in het eigen vermogen per begin boekjaar 2024. Tevens is een bestemmingsreserve gevormd voor toekomstig onderhoud, welke vrijvalt naarmate de afschrijvingslasten m.b.t. groot onderhoud in de exploitatie beter op niveau komen. De vergelijkende cijfers zijn in overeenstemming met richtlijn 660.604 niet aangepast. De stelselwijziging heeft de volgende betekenis op de individuele posten in de jaarrekening:

- voorziening voor stelselwijziging € 119.910, mutatie als gevolg van stelselwijziging € 119.910, voorziening na stelselwijziging € 0;
- het eigen vermogen neemt als gevolg van stelselwijziging toe met € 119.910.

De effecten van de stelselwijziging op het resultaat van het huidige boekjaar bedragen:

- geen dotatie aan de voorziening groot onderhoud voor € 535.000;
- hogere afschrijving materiële vaste activa voor ongeveer € 33.500.

Vergelijking met voorgaand boekjaar

Los van de genoemde stelselwijziging zijn de grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling 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. Tot 2025, zijn er in sommige gevallen afwijkende termijnen toegepast in de afschrijving, die gaandeweg de toekomst eruit lopen. Ook zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Tabel 23: Afschrijvingstermijnen

Categorie	Afschrijvingstermijnen in jaren	Afschrijvingspercentage per jaar (AFGEROND OP HELE %)	Activeringsgrens in €
<u>Gebouwen</u>			
Gebouwen - groot onderhoud	5 tot 20 jaar	5% tot 20%	€ 5.000
Verbouwingen	20 en 40 jaar	3% en 5%	€ 5.000
<u>Inventaris en apparatuur</u>			
Meubilair personeel	10 tot 20 jaar	5% tot 10%	€ 2.500
Inventaris & apparatuur	5 of 10 jaar	5% tot 20%	€ 2.500
Hard- & Software ICT	4 tot 10 jaar	5% tot 25%	€ 2.500
Meubilair leerlingen	10 tot 20 jaar	5% tot 10%	€ 2.500
ICT devices en mobiele telefoons	5 jaar	20%	€ 2.500
Apparatuur & inventaris	5 of 10 jaar	10% of 20%	€ 2.500
<u>Overige materiele vaste activa</u>			
Leermiddelen	8 en 9 jaar	11% of 13%	€ 2.500
Overige MVA	5 jaar	20%	€ 2.500

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 bedrijfswaarde 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 uitgaven van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen vindt activering en afschrijving van kosten van groot onderhoud plaats volgens de componentenmethode.

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.

Tabel 20: Bestemmingsreserves

Omschrijvingen	Doel	Beperkingen	EUR
Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	Personele doeleinden		200.000
Reservering eigen bijdrage nieuwbouw	Huisvestings-doeleinden		600.000
Private middelen	Algemeen	Inzet door de stichting	345.000
Nationaal Programma Onderwijs	Algemeen	Inzet door de stichting	697.258

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 ontrekkingen 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 2,5% (in 2023; 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 2 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 de 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. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening ERD WGA

Dit betreft een voorziening voor verwachte uitgaven over 10 jaar voor medewerkers die vanwege de WIA/WGA door Talent Primair worden betaald.

De voorziening langdurig zieken wordt niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de waarde van de impact daarvan te verwaarlozen is. 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 exmedewerkers weer aan het werk gaan. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De aanwezigheid van een verplichting is afhankelijk van de met de medewerker gemaakte afspraken. Niet opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren kunnen alleen worden gespaard als er een met de werkgever afgestemde schriftelijke spaarafpraak is gemaakt. In beginsel wordt het basisbudget niet voor verlofdoeleinden ingezet hetgeen betekent dat de gespaarde uren in beginsel niet tot een verplichting aan de werknemer leidt.

Iedere werknemer van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uur basisbudget jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere werknemers van 130 uur. Dit is niet gekoppeld aan dienstjaren. Daarom is hier geen sprake van een regeling met opbouw van rechten. De werknemer kan deze uren voor de doelen van het basisbudget alsmede voor het opnemen van verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatie-verlof). In het laatste geval is wel een eigen bijdrage (40/50%) vereist. Werknemers kunnen deze uren en de basisbudget uren op basis van een vooraf ingediend plan gedurende vijf jaar sparen.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de waarde van de impact daarvan te verwaarlozen is. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening groot onderhoud (waardering 2023)

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.

Per 1-1-2024 is een stelselwijziging doorgevoerd van een voorziening groot onderhoud naar activering van groot onderhoud.

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-geormerkte Ministerie van OCW-subsidies (subsidies 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.

Geormerkte Ministerie van OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-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 OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door 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 2024 geen indexatie plaatsgevonden
- De dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2024: 111,9%
- Overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

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

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 fluctuatie 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.

Toelichting op de balans

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2024	Afschrijving cumulatief 1-1-2024	Boek- waarde 1-1-2024	Inves- teringen	Aanschaf desinves- teringen	Afschrijv. desinves- teringen	Afschrij- vingen	Aanschaf prijs 31-12-2024	Afschrijving cumulatief 31-12-2024	Boek- waarde 31-12-2024
	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
1.1.2 Materiële vaste activa										
1.1.2.1 Gebouwen	1.390.013	310.259	1.079.754	313.090	48.625	25.748	67.243	1.654.478	351.754	1.302.724
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	6.382.393	3.806.479	2.575.914	371.692	1.152.032	957.884	509.022	5.602.053	3.357.617	2.244.436
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	1.824.745	1.083.830	740.915	150.371	504.079	358.772	148.157	1.471.037	873.215	597.822
<u>Materiële vaste activa</u>	<u>9.597.151</u>	<u>5.200.568</u>	<u>4.396.583</u>	<u>835.154</u>	<u>1.704.737</u>	<u>1.342.404</u>	<u>724.422</u>	<u>8.727.568</u>	<u>4.582.586</u>	<u>4.144.982</u>

Toelichting MVA

De boekwaarde MVA is gedaald met afgerond € 252.000. Dit is het gesaldeerde effect van uitgevoerde investeringen in meubilair, devices en touchscreens en nieuwe methodes bij diverse scholen, verminderd met de cumulatieve afschrijvingslast. Daarnaast is er een administratieve opschoning uitgevoerd en is er voor ruim € 362.000 boekwaarde afgevoerd.

Per 1-1-2024 is een stelselwijziging groot onderhoud doorgevoerd.

Vorderingen

	31-12-2024 €	31-12-2023 €
1.2.2 Vorderingen		
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	56.575	99.880
1.2.2.2 Vorderingen op OCW/EZ	111.529	0
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten en GR's	383.623	12.936
1.2.2.10 Overige vorderingen	738	0
<i>Subtotaal vorderingen</i>	<u>552.465</u>	<u>112.816</u>
<i>Overlopende activa:</i>		
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	397.493	202.171
1.2.2.13 Vooruitbetaalde bedragen nieuwbouw	444.243	327.981
1.2.2.15 Te ontvangen interest	34.696	0
1.2.2.16 Overlopende activa overige	142.203	53.473
<i>Subtotaal overlopende activa</i>	<u>1.018.635</u>	<u>583.625</u>
<u>Vorderingen</u>	<u>1.571.100</u>	<u>696.441</u>

Toelichting vorderingen

Er is geen voorziening debiteuren gevormd. Dit was ook in 2023 het geval.

Liquide middelen

	31-12-2024 €	31-12-2023 €
1.2.4 Liquide middelen		
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	7.910.278	8.331.771
<u>Liquide middelen</u>	<u>7.910.278</u>	<u>8.331.771</u>

Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2024 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2024 €
2.1.1 Groepsvermogen				
2.1.1 Algemene reserve	4.582.590	484.980	0	5.067.570
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	2.843.704	-1.346.446	0	1.497.257
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	344.632	368	0	345.000
<u>Groepsvermogen</u>	<u>7.770.926</u>	<u>-861.098</u>	<u>0</u>	<u>6.909.828</u>
<i>Uitsplitsing:</i>				
Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	201.405	-1.405	0	200.000
Reservering eigen bijdrage nieuwbouw	0	600.000	0	600.000
Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	2.642.299	-1.945.041	0	697.258
<u>Bestemmingsreserves publiek</u>	<u>2.843.704</u>	<u>-1.346.446</u>	<u>0</u>	<u>1.497.258</u>
Algemene reserve privaat	344.632	368	0	345.000
<u>Bestemmingsreserves privaat</u>	<u>344.632</u>	<u>368</u>	<u>0</u>	<u>345.000</u>

Toelichting eigen vermogen

Het eigen vermogen is gesaldeerd afgenomen met het negatief resultaat van +/- € 861.098. Onderstaand worden de bestemmingsreserves nader toegelicht.

- De reserve personeel is bedoeld als vangnetconstructie voor onverwachte personele kosten voor o.a. ziektevervanging of personele verplichtingen;
- De bestemmingsreserve 'Reservering eigen bijdrage nieuwbouw' is nieuw en heeft als doel dekking te geven voor toekomstige eigen bijdragen in nieuwbouwprojecten;
- De bestemmingsreserve nog te besteden middelen NPO laat een afname zien van € 1.945.041 voor gerealiseerde kosten NPO;
- De private reserve is gevormd door 'ouderbijdragen'.

Door de stelselwijziging groot onderhoud is € 119.910 vanuit de voorziening groot onderhoud toegevoegd aan de algemene reserve (zie onderstaand overzicht).

Stelselwijziging

	Stand per 31-12-2023 €	Mutatie a.g.v. stelsel- wijziging €	Stand per 1-1-2024 €
2.1.1 Groepsvermogen			
2.1.1 Algemene reserve	4.462.680	119.910	4.582.590
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	2.843.704	0	2.843.704
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	344.632	0	344.632
<u>Groepsvermogen</u>	<u>7.651.016</u>	<u>119.910</u>	<u>7.770.926</u>

Uitsplitsing:

Stelselwijziging groot onderhoud	0	119.910	119.910
<u>Algemene reserve</u>	<u>0</u>	<u>119.910</u>	<u>119.910</u>

	Stand per 1-1-2023 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2023 €
2.1.1 Groepsvermogen				
2.1.1 Algemene reserve	4.225.870	236.810	0	4.462.680
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	2.797.213	46.490	0	2.843.704
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	344.632	0	0	344.632
<u>Groepsvermogen</u>	<u>7.367.715</u>	<u>283.300</u>	<u>0</u>	<u>7.651.016</u>

Uitsplitsing:

Reserve Personeels- en Arbeidsmarktbeleid	201.405	0	0	201.405
Bestemmingsreserve nulmeting	10.351	-10.351	0	0
Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	2.585.457	56.842	0	2.642.299
<u>Bestemmingsreserves publiek</u>	<u>2.797.213</u>	<u>46.490</u>	<u>0</u>	<u>2.843.704</u>
Algemene reserve privaat	344.632	0	0	344.632
<u>Bestemmingsreserves privaat</u>	<u>344.632</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>344.632</u>

Bestemming van het resultaat**2024****€**

Het voorstel van de resultaatbestemming is als volgt:

Toegevoegd aan de algemene reserve	484.980
------------------------------------	---------

Bestemmingsreserves (publiek)

Reserve Personeel	-1.405
Reservering eigen bijdrage nieuwbouw	600.000
Nationaal Programma onderwijs (NPO)	<u>-1.945.041</u>

Totaal bestemmingsreserve publiek	-1.346.446
-----------------------------------	------------

Bestemmingsreserves (privaat)

Ouderbijdrage	<u>368</u>	368
---------------	------------	-----

<u>Resultaat 2024</u>	<u><u>-861.098</u></u>
-----------------------	------------------------

Voorzieningen & langlopende schulden

		Stand per 1-1-2024	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Stand 31-12-2024	Looptijd deel < 1 jaar	Looptijd deel 1-5 jaar	Looptijd deel > 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2	Voorzieningen								
2.2.1	Personele voorzieningen	1.043.579	444.341	95.481	143.300	1.249.139	221.300	916.651	111.188
	Voorzieningen	1.043.579	444.341	95.481	143.300	1.249.139	221.300	916.651	111.188
Uitsplitsing:		205.560							
2.2.1.1	Voorziening langdurig zieken	190.787	89.412	6.959	143.300	129.940	15.831	114.109	0
2.2.1.2	Jubiläum uitkeringen	205.740	51.116	36.137	0	220.719	19.679	89.852	111.188
2.2.1.3	ERD WIA/WGD	614.246	11.183	0	0	625.429	146.211	479.218	0
2.2.1.4	Voorz. WW/PF	32.806	198.052	52.385	0	178.473	39.539	138.934	0
2.2.1.5	Overige personele voorzieningen	0	94.578	0	0	94.578	40	94.538	0
	Voorzieningen	1.043.579	444.341	95.481	143.300	1.249.139	221.300	916.651	111.188

Toelichting voorzieningen

De voorziening laat op totaalniveau een stijging zien van afgerond € 302.500. De personele voorziening laat een stijging zien van € 422.400, terwijl de voorziening groot onderhoud vrijvalt met € 119.510 a.g.v. de stelselwijziging groot onderhoud. Voor een nadere toelichting van de stelselwijziging wordt verwezen naar het onderdeel vaste activa.

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 in dat jaar geen voorziening gevormd. Door een toename van het aantal deelnemers, waarmee afspraken zijn gemaakt, is er een voorziening voor dit onderdeel gevormd.

Stelselwijziging

		Stand per 31-12-2023	Mutatie a.g.v. stelsel- wijziging	Stand 1-1-2024
		€	€	€
2.2	Voorzieningen			
2.2.2	Voorziening groot onderhoud	119.910	119.910	0

2.3
2.3.6

Langlopende schulden
Schulden aan gemeenten en GR's
Langlopende schulden

Stand per 1-1-2024 €	Aangegane leningen €	Aflos- singen €	Stand per 31-12-2024 €	Looptijd < 1 jaar €	Looptijd 1-5 jaar €	Looptijd > 5 jaar €	Effectieve rentevoet %
100.229	0	27.524	72.705	21.228	51.477	0	0,00%
100.229	0	27.524	72.705	21.228	51.477	0	

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 2024 is het openstaand saldo € 72.705.

Kortlopende schulden

	31-12-2024 €	31-12-2023 €
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.8 Crediteuren	486.779	552.763
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.622.243	1.434.760
2.4.10 Pensioenen	418.092	411.983
2.4.12 Overige kortlopende schulden	236.967	399.756
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>	<u>2.764.081</u>	<u>2.799.262</u>
<i>Overlopende passiva:</i>		
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW / EZ	472.083	560.459
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	1.060.439	1.033.287
2.4.19 Overige overlopende passiva	1.098.085	117.053
<i>Subtotaal overlopende passiva</i>	<u>2.630.607</u>	<u>1.710.799</u>
<u>Kortlopende schulden</u>	<u><u>5.394.688</u></u>	<u><u>4.510.061</u></u>

Toelichting op de exploitatie

	Realisatie 2024 €	Begroot 2024 €	Realisatie 2023 €
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EZ	36.986.764	36.314.580	36.927.072
3.1.2 Overige subsidies OCW / EZ	1.650.770	1.411.805	1.585.889
3.1.3 Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	1.102.641	958.205	1.022.258
<u>Rijksbijdragen</u>	<u>39.740.175</u>	<u>38.684.590</u>	<u>39.535.219</u>
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	233.340	203.800	241.461
<u>Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</u>	<u>233.340</u>	<u>203.800</u>	<u>241.461</u>
3.5 Overige baten			
3.5.1 Opbrengst verhuur	463.078	462.100	451.006
3.5.2 Detachering personeel	193.732	119.100	96.723
3.5.4 Sponsoring	3.473	0	0
3.5.5 Ouderbijdragen (PO/VO)	225.019	96.700	289.321
3.5.6 Overige baten	696.419	409.000	498.009
<u>Overige baten</u>	<u>1.581.721</u>	<u>1.086.900</u>	<u>1.335.059</u>
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	32.162.999	32.104.898	30.740.527
4.1.2 Overige personele lasten	3.524.724	2.904.581	3.481.721
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	-153.829	-49.000	-187.738
<u>Personeelslasten</u>	<u>35.533.894</u>	<u>34.960.479</u>	<u>34.034.510</u>
<i>Uitsplitsing:</i>			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	24.875.816	24.524.255	23.647.784
4.1.1.2 Sociale lasten	3.389.435	3.470.412	3.152.793
4.1.1.3 Premies Participatiefonds (PO/VO)	395.809	391.187	511.645
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds (PO/VO)	0	0	2
4.1.1.5 Pensioenlasten	3.501.939	3.719.044	3.428.302
<u>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</u>	<u>32.162.999</u>	<u>32.104.898</u>	<u>30.740.527</u>
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	264.904	150.000	294.990
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	1.607.164	949.634	1.242.831
4.1.2.3 Overig	1.652.656	1.804.947	1.943.900
<u>Overige personele lasten</u>	<u>3.524.724</u>	<u>2.904.581</u>	<u>3.481.721</u>
4.1.3.3 Overige uitkeringen	-153.829	-49.000	-187.738
<u>Ontvangen vergoedingen</u>	<u>-153.829</u>	<u>-49.000</u>	<u>-187.738</u>
<i>Het aantal FTE bedroeg:</i>	356,76		358,97

	Realisatie 2024 €	Begroot 2024 €	Realisatie 2023 €
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	724.422	841.912	813.220
<u>Afschrijvingen</u>	<u>724.422</u>	<u>841.912</u>	<u>813.220</u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	181.256	195.579	306.211
4.3.2 Verzekeringslasten	27.505	29.800	29.977
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	630.155	353.400	292.117
4.3.4 Energie en water	696.998	677.500	628.325
4.3.5 Schoonmaakkosten	853.419	781.900	816.988
4.3.6 Belastingen en heffingen	10.851	0	6.249
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	0	0	535.000
4.3.8 Overige huisvestingslasten	229.691	101.300	309.528
<u>Huisvestingslasten</u>	<u>2.629.875</u>	<u>2.139.479</u>	<u>2.924.395</u>
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie en beheer	1.168.914	1.112.350	1.087.808
4.4.2 Inventaris en apparatuur	120.132	32.400	57.909
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	1.514.730	1.631.699	1.625.977
4.4.5 Overige	774.428	694.355	297.168
<u>Overige lasten</u>	<u>3.578.204</u>	<u>3.470.804</u>	<u>3.068.862</u>

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

Controle van de jaarrekening	45.375	32.500	36.905
Controle van andere controleopdrachten	10.799	0	0
<u>Totaal accountantshonoraria</u>	<u>56.174</u>	<u>32.500</u>	<u>36.905</u>

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

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.

6.1 Financiële baten			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	59.961	400	22.151
<u>Financiële baten</u>	<u>59.961</u>	<u>400</u>	<u>22.151</u>
6.2 Financiële lasten			
6.2.2 Rentelasten en soortgelijke lasten	-9.900	-8.200	-9.603
<u>Financiële lasten</u>	<u>-9.900</u>	<u>-8.200</u>	<u>-9.603</u>
<u>Financiële baten en lasten</u>	<u>50.061</u>	<u>-7.800</u>	<u>12.548</u>

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen belangrijke gebeurtenissen na de balansdatum voorgedaan.

Verplichte toelichting

Model E: Verbonden Partijen

Naam	Juridische vorm 2024	Statutaire zetel	Code activiteiten *	Eigen vermogen 31-12-2024 €	Resultaat 2024 €	Omzet 2024 €	Art 2:403 BW Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
Unita SWV Passend Onderwijs Passenderwijs	Stichting	Hilversum	4	-	-	-	Nee	0%	Nee
	Stichting	Woerden	4	-	-	-	Nee	0%	Nee

* Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderwijs, 3. onroerende zaken, 4. overig

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
2023			
Studieverlof	1279018	1-8-2022	Ja
Studieverlof	1279129	1-8-2022	Ja
Studieverlof	1279152	1-8-2022	Ja
Studieverlof	1278027	1-8-2022	Ja
Studieverlof	1350442	1-8-2023	Ja
Studieverlof	1350480	1-8-2023	Ja
Studieverlof	1350214	1-8-2023	Ja
Zij-instroom	1279315	1-8-2022	Ja
Zij-instroom	1253422	1-5-2022	Ja
Zij-instroom	1255020	1-6-2022	Ja
Zij-instroom	1253429	1-5-2022	Ja
Zij-instroom	1255189	1-6-2022	Ja
Zij-instroom	1308433	1-12-2022	Ja
Zij-instroom	1350808	1-8-2023	*
Zij-instroom	1350825	1-8-2023	*
Zij-instroom	1350846	1-8-2023	*
Zij-instroom	1350832	1-8-2023	*
Zij-instroom	1351815	1-9-2023	*
Zij-instroom	1355952	1-10-2023	*
Zij-instroom	1350835	1-8-2023	*
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22066	1-8-2022	Ja
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22067	1-9-2022	Ja
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22068	1-9-2022	Ja
Doorstroomprogramma's po-vo	DPOVO22063	1-9-2022	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-2030	1-11-2022	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3131	1-11-2022	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3132	1-11-2022	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3698	31-5-2023	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3746	31-5-2023	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4327	31-5-2023	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-5335	31-5-2023	*

* = ONDERHANDEN = DE SUBSIDIE LOOPT NOG CONFORM DE SUBSIDIEVERPLICHTINGEN

Ja = DE SUBSIDIE IS AFGEROND CONFORM SUBSIDIEVERPLICHTINGEN

Nee = DE SUBSIDIE IS AFGEROND IN STRIJD MET DE SUBSIDIEVERPLICHTINGEN

2024

Studieverlof	SOOL210177	3-3-2022	*
Studieverlof	SOOL22328	10-11-2022	*
Studieverlof	SOOL22515	11-11-2022	*
Studieverlof	SOOL23114	7-6-2023	*
Studieverlof	SOOL23154	7-6-2023	*
Studieverlof	SOOL23614	12-12-2023	*
Studieverlof	SOOL23307	23-12-2023	*
Studieverlof	SOOLPO24031	2-5-2024	*
Studieverlof	1414220	18-6-2024	*
Studieverlof	1414456	18-6-2024	*
Studieverlof	1414478	2-7-2024	*
Zij-instroom	1447395	19-12-2024	*
Zij-instroom	1447439	19-12-2024	*
Zij-instroom	1447502	19-12-2024	*
Brugfunctionaris	BRF-240209	7-5-2024	*
Brugfunctionaris	BRF-241214	7-5-2024	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0279	18-6-2024	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2766	18-6-2024	*
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3440	18-6-2024	*
Ontwikkeldkracht 2024/2025	OWK240047	5-6-2024	*
Ontwikkeldkracht 2024/2025	OWK240093	5-6-2024	*
Ontwikkeldkracht 2024/2025	OWK240095	5-6-2024	*
Ontwikkeldkracht 2024/2025	OWK240096	5-6-2024	*
Ontwikkeldkracht 2024/2025	OWK240097	5-6-2024	*
Ontwikkeldkracht 2024/2025	OWK240098	5-6-2024	*
School en omgeving 2023-2025	RSO-24068	6-8-2024	*

* = ONDERHANDEN = DE SUBSIDIE LOOPT NOG CONFORM DE SUBSIDIEVERPLICHTINGEN

Ja = DE SUBSIDIE IS AFGEROND CONFORM SUBSIDIEVERPLICHTINGEN

Nee = DE SUBSIDIE IS AFGEROND IN STRIJD MET DE SUBSIDIEVERPLICHTINGEN

G2

G2-A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorig verslagjaar €	Totale subs. kosten t/m vorig verslagjaar €	Saldo per 1 januari verslagjaar €	Ontvangen in verslagjaar €	Subsidiabele kosten in verslagjaar €	Te ver- rekenen per 31 december verslagjaar €
Nieuwe post			0	0	0	0	0	0	0
Totaal									
Toelichting: Niet van toepassing									

G2-B Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorig verslagjaar €	Totale subs. kosten t/m vorig verslagjaar €	Saldo per 1 januari verslagjaar €	Ontvangen in verslagjaar €	Subsidiabele kosten in verslagjaar €	Saldo per 31 december verslagjaar €
Nieuwe post			0	0	0	0	0	0	0
Totaal									
Toelichting: Niet van toepassing									

WNT-verantwoording 2024

Bezoldigingsmaximum

Het bezoldigingsmaximum in 2024 is € 181.000. Dit bedrag behoort tot de bezoldigingsklasse D en is opgebouwd door middel van 10 complexiteitspunten:

- Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	6
- Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
- Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal	10

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functieervulling.

Gegevens 2024					
bedragen x € 1		R.			
		Hoogendoorn		F.H. Hooglandt	
		F.H. Hooglandt		C. Rooijendijk	
Functiegegevens		Voorzitter CvB	Lid CvB	Voorzitter CvB	
Aanvang en einde functieervulling in 2024		1/1 - 31/8	1/1 - 31/12	1/11 - 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0	0,933	1,0	
Dienstbetrekking?		Ja	Ja	Ja	
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 86.896	€ 126.613	€ 19.618	
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 13.987	€ 20.411	€ 3.240	
Subtotaal		€ 100.883	€ 147.024	€ 22.858	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 120.667	€ 168.873	€ 30.167	
-/ Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	
Bezoldiging		100.883	147.024	22.858	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	
Gegevens 2023					
bedragen x € 1		R.			
		Hoogendoorn		F.H. Hooglandt	
		F.H. Hooglandt		C. Rooijendijk	
Functiegegevens		Voorzitter CvB	Lid CvB	Voorzitter CvB	
Aanvang en einde functieervulling in 2023		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12		
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0	0,9		
Dienstbetrekking?		Ja	Ja		
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 120.032	€ 116.422		
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 20.955	€ 20.310		
Subtotaal		€ 140.987	€ 136.732		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 173.000	€ 155.700		
Bezoldiging		€ 140.987	€ 136.732		

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

Niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024			
bedragen x € 1	G.H.H. Vaes	C.J. Brouwer	H.J. Spronk
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 11.250	€ 7.500	€ 7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 27.150	€ 18.100	€ 18.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	€ 11.250	€ 7.500	€ 7.500
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2023			
bedragen x € 1	G.H.H. Vaes	C.J. Brouwer	H.J. Spronk
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 11.250	€ 7.500	€ 7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.950	€ 17.300	€ 17.300

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)

Gegevens 2024			
bedragen x € 1	M.C.J. Dijkman	C.P.M. van Oorschoot	B.J.H. Bloemen
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/8	1/9 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 7.500	€ 5.000	€ 2.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 18.100	€ 12.067	€ 6.033
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	€ 7.500	€ 5.000	€ 2.500
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2023			
bedragen x € 1	M.C.J. Dijkman	C.P.M. van Oorschoot	
Functiegegevens	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 7.500	€ 7.500	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 17.300	€ 17.300	

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Rechten

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

Verplichtingen

De volgende niet uit balans blijkende verplichtingen worden hieronder toegelicht.

	Bedrag 2024 €	Bedrag < 1 jaar €	Bedrag 1-5 jaar €	Bedrag > 5 jaar €
St. Visio Foundation - huur stafkantoor	74.475	74.475	37.237	0
Toshiba - kopieermachines	133.444	133.444	422.572	0
Schoonmaak perceel 1 t/m 4	750.674	750.674	2.502.247	0
Heutink - OLP	597.219	199.073	0	0
Totaal	1.555.811	1.157.665	2.962.056	0

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 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 is het contract automatisch verlengd op 1-7-2024 voor een periode van twee jaar.

De schoonmaak is aanbesteed in 4 percelen en gegund aan 4 verschillende schoonmaakbedrijven, ingaande per 1-5-2018 met een looptijd van 10 jaar.

Met Heutink is een raamovereenkomst afgesloten voor de afname van onderwijsleerpakketten. Het contract liep van 1-11-2021 t/m 30-4-2023. Er mag maximaal 2x verlengd worden met een maximale duur van 12 mnd.

Beroepsprocedure vordering OCW

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging 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 7 procent gekort op hun bekostiging. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans opgenomen. Voor voorgenoemde is via de PO-Raad een beroepsprocedure gelopen. De rechtbank heeft de scholen in het gelijk gesteld. De minister van OCW is daartegen in hoger beroep gegaan bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Volgens bureau Stibbe, die deze beroepsprocedure (via de PO-raad) begeleidt, wordt eind 2025/begin 2026 een uitspraak verwacht.

Nieuwbouwprojecten

Er lopen een twee nieuwbouwprojecten voor Wisperweide (Weesp) en Kc De Haven (Loosdrecht). Het toegekende bouwbudget brengt voor Talent Primair afgerond € 15.500.000 investeringsverplichtingen met zich mee. Deze verplichtingen worden volledig gedekt door het toegekende bouwbudget van gemeente Amsterdam en gemeente Wijdmeren voor beide scholen. De eigen bijdrage Wisperweide van € 418.300 is via een bezwaarprocedure onrechtmatig verklaard en toegevoegd aan het bouwbudget. Voor KC De Haven geldt een voorlopige eigen bijdrage van € 77.000.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Handtekening:

College van bestuur

Mevr. C. Rooijendijk	Voorzitter	
----------------------	------------	-------

Mevr. F.H. Hooglandt	Lid	
----------------------	-----	-------

Raad van Toezicht

Mevr. G.H.H. Vaes	Voorzitter	
-------------------	------------	-------

Dhr. C.J. Brouwer	Lid	
-------------------	-----	-------

Dhr. H.J. Spronk	Lid	
------------------	-----	-------

Mevr. M.C.J. Dijkman	Lid	
----------------------	-----	-------

Dhr. B.J.H. Bloemen	Lid	
---------------------	-----	-------

Datum vaststelling jaarrekening:

Huizen, 2 juni 2025

Statutaire regeling voor winstbepaling

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

Overige gegevens

