

Jaarverslag 2024



Naar inhoudsopgave

Inhoud

Voorwoord.....	3
De organisatie.....	5
Organisatiestructuur.....	6
Profiel	6
Medezeggenschap – SCIO Raad	8
Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	9
Centrale Ouderraad (COR).....	9
Ondernemingsraad (OR).....	10
Samenwerking	11
Klachtenafhandeling.....	12
Governance	12
Verantwoording van het beleid	13
Opvang, Onderwijs en kwaliteit	13
Opleiden en ontwikkelen.....	23
Personeel en professionalisering.....	26
Huisvesting en facilitaire zaken (H&FZ)	29
Financieel beleid.....	30
Nationaal Programma Onderwijs (NPO).....	33
Informatiebeveiliging en privacy (IBP).....	34
Verantwoording van de financiën	35
Verslag intern toezicht.....	42
Jaarrekening Talent.....	46

Leeswijzer: Dit bestuursverslag betreft zowel Opvang als Onderwijs

Voorwoord

door Marjan Terpstra en Samir Bashara

Investeren in kwaliteit Terugkijken op een jaar is altijd een bijzonder moment van reflectie. Er gebeurt zo ontzettend veel in twaalf maanden tijd, er zijn weer zulke mooie stappen gezet. Voor mij persoonlijk is dit jaarverslag extra bijzonder, omdat het de laatste keer is dat ik in mijn rol als bestuurder van de SCIO Groep op deze manier terugblik. Een succesvolle wervingsprocedure heeft ertoe geleid dat een nieuwe bestuurder klaar staat om in de loop van 2025 het roer over te nemen. Gezien de mooie ontwikkelingen in 2024, vanuit de focus op de kwaliteit van opvang en onderwijs, kan ik met trots zeggen dat de nieuwe bestuurder een organisatie overneemt met een stevig fundament, waarin opvang en onderwijs elkaar steeds meer versterken.

SCIO investeerde in 2024 volop in de kennis en vaardigheden van medewerkers. Vanuit de SCIO academie werd het opleidingsaanbod verder verbreed. De inzet van e-learning zorgde ervoor dat meer medewerkers makkelijker toegang hadden tot trainingen die bijdragen aan de kwaliteit in de groepen. Veel aandacht ging uit naar het opleiden naar taalniveau 3F en het werken met 0-jarigen om al onze medewerkers eind 2024 aan de gestelde eisen te laten voldoen. PIB (pedagogische praktijk in beeld) bezoeken in peutergroepen en, bij wijze van pilot ook in kleutergroepen, gaven inzicht in het pedagogisch handelen van medewerkers en de inrichting van groepen, met als doel een rijke stimulerende speel- en leeromgeving te bieden. Vanuit ditzelfde doel zijn de teams van onze BSO's getraind in thematisch werken, de participatie van kinderen bij de uitwerking van het thematisch aanbod en het organiseren van zogenaamde Top-activiteiten. Ook in onze kindcentra zijn initiatieven ondernomen om zoveel mogelijk kinderen te laten profiteren van een rijk en gevarieerd aanbod aan naschoolse activiteiten. De samenhang en het belang van een verdere integratie tussen activiteiten tijdens en na schooltijd worden steeds breder gedragen en daarmee ook gerealiseerd. Alle scholen zijn in 2024 bezocht om met behulp van een zelfevaluatie (Marzano HPS roadmap) samen in gesprek te gaan over leskwaliteit, veiligheid, professionaliteit, ouder- en leerlingbetrokkenheid. Daarnaast vonden in 2024 kwaliteitsgesprekken plaats met de kwaliteitscoördinatoren en directeurs over de onderwijsresultaten en over twee thema's, te weten sociale veiligheid en burgerschap, niet toevallig ook twee onderwerpen die bij de Onderwijsinspectie hoog op het prioriteitenlijstje staan.

Behalve investeren in de kwaliteit van medewerkers, is ook het investeren in huisvesting van belang. Met een herzien integraal huisvestingsplan van de gemeente Hoorn is er duidelijkheid en voortgang gekomen in de nieuwbouw- en verbouwprojecten. Ook voor wat betreft boerderij Buitenrust kwam eind 2024 het licht op groen te staan om deze monumentale locatie echt te gaan verbouwen tot een bijzondere opvanglocatie. Tot slot wil ik graag benoemen dat in 2024 opnieuw een belangrijke stap is gezet in de integratie van onderwijs en opvang met de installatie van de SCIO Raad. De SR bestaat uit 12 leden: zes ouders/verzorgers (drie van opvang en drie van onderwijs) en zes medewerkers (drie van opvang en drie van onderwijs). Na een periode van onderzoek en voorbereiding is het in september gelukt om met deze raad de medezeggenschap vanuit opvang en onderwijs gezamenlijk vorm te geven. Een prachtige mijlpaal. Kortom, het jaar dat achter ons ligt was een jaar met veel aandacht voor kwaliteit, waarbij met de installatie van de nieuwe SCIO Raad, een nieuwe samenstelling van de Raad van Toezicht en het werven van een nieuwe bestuurder een stevige structuur is neergezet waarop SCIO Groep stabiel verder kan bouwen. Ik draag het stokje per 1 mei 2025 dan ook met een gerust hart over aan Samir Bashara.

Marjan Terpstra

Op het moment dat de laatste hand wordt gelegd aan dit jaarverslag, ben ik binnen SCIO gestart als nieuwe bestuurder van deze prachtige organisatie. Een organisatie die ik al jaren op de voet volg en bewonder. De stevige basis die door mijn voorganger en iedereen die bij SCIO is betrokken is gelegd en de krachtige maatschappelijke ambities die zijn uitgesproken, maken dat ik met heel veel enthousiasme SCIO verder wil brengen naar die mooie stippen op de horizon. Dit jaarverslag laat zien dat kwaliteit gedreven en doelgericht gewerkt wordt aan goede opvang en goed onderwijs, met steeds het belang van kinderen voorop. Daar zet ik mij de komende jaren heel erg graag voor in.

Samir Bashara

De organisatie

SCIO Groep voor Opvang en Onderwijs - Service Bureau

Van Dedemstraat 6 B/C, 1624 NN Hoorn

0229-743743

info@sciogroep.nl

www.sciogroep.nl

Bestaande uit:

Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn

Bestuursnummer: 41772

0229-282040

info@talenthoorn.nl

www.talenthoorn.nl

Stichting Kinderopvang West-Friesland en Beheerstichting Kinderopvang West-Friesland

0229-248770

info@kinderopvangwestfriesland.nl

www.kinderopvangwestfriesland.nl

Bestuur

Marjan Terpstra - College van Bestuur SCIO Groep

Nevenfunctie: lid Raad van Toezicht RSG Enkhuizen

Locaties

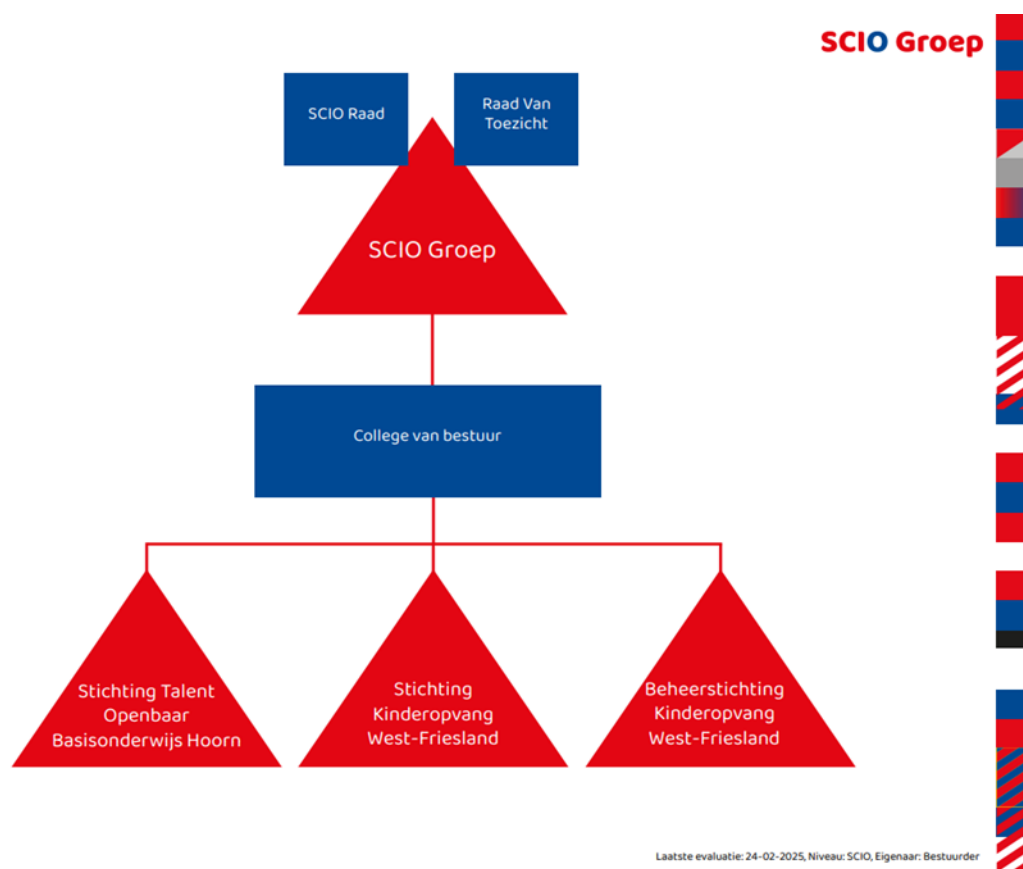
Klik [hier](#) voor een overzicht van alle locaties

Organisatiestructuur

SCIO Groep is op 1 januari 2021 ontstaan uit een bestuurlijke fusie tussen:

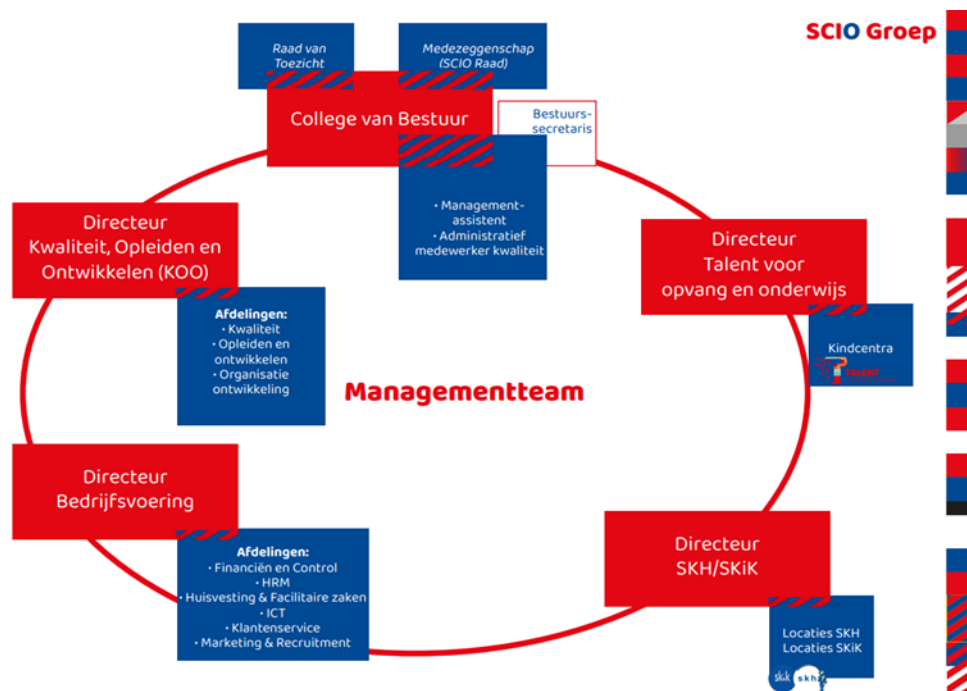
- Stichting Talent Openbaar Onderwijs;
- Stichting Kinderopvang West-Friesland (SKH en SKiK).

In de SCIO Groep (holdingstichting) hebben in 2024 geen activiteiten plaatsgevonden.



Profiel

De visie en missie van SCIO Groep vindt u op onze website. Het college van bestuur (CvB) werd in 2024 gevormd door Marjan Terpstra. Het CvB is het bevoegd gezag zoals bedoeld onder de onderwijswetgeving. Het CvB voert de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden uit in overeenstemming met deze wet- en regelgeving. Het CvB doet dit in nauwe afstemming met het managementteam (MT).



De strategie van de organisatie is gericht op vijf belangrijke maatschappelijke thema's die in dit filmpje worden toegelicht: <https://youtu.be/VZrPeGfVBfY>

Toegankelijkheid & toelating

Wij zijn een organisatie voor openbaar onderwijs en maatschappelijke kinderopvang. Dit betekent dat ons onderwijs en onze kinderopvang voor alle kinderen toegankelijk is, ongeacht geloofsovertuiging of achtergrond.

Medezeggenschap – SCIO Raad

In 2023 is SCIO Groep gestart met een werkgroep met als doel de mogelijkheid van een integrale medezeggenschapsraad voor opvang en onderwijs te verkennen. Per september 2024 is deze integrale medezeggenschapsraad van start gegaan: de SCIO Raad (SR).

De SR bestaat uit 12 leden en is samengesteld uit een afvaardiging vanuit de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), Centrale Ouderraad (COR) en Ondernemingsraad kinderopvang (OR): 3 personeelsleden onderwijs, 3 ouders onderwijs, 3 personeelsleden opvang en 3 ouders opvang.

De SR heeft vanaf september vier keer vergaderd en wordt ondersteund door de bestuurssecretaris van SCIO Groep. De vergaderstukken worden gedeeld met de voorzitters van de medezeggenschapsraden van de scholen en, indien gewenst, met de voorzitters van de oudercommissies.

Door deze integrale raad sluit de besluitvormingscyclus nog beter aan op het integrale aanbod van opvang en onderwijs binnen SCIO Groep.

Voorbeelden van onderwerpen die behandeld zijn door de SR:

- Begroting 2025;
- bedrijfsfitnessregeling;
- arbeidsmarkttoelage 2025;
- personeelshandboek;
- reis- en parkeerkostenregeling;
- onderwijsregio's;
- budgetcoaching medewerkers;
- verzuimprotocol;
- regeling jubilea en attenties;
- opleidingsjaarplan 2025.

Daarnaast zijn leden van de SR betrokken geweest bij de wervingsprocedure van de nieuwe voorzitter Raad van Toezicht (RvT), twee nieuwe RvT leden en de wervingsprocedure van de nieuwe bestuurder. De leden van de SR hebben als Benoemingsadviescommissie hun advies gegeven over de te benoemen kandidaten.

Tot 1 september waren de GMR, COR en OR actief.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR is de overkoepeling van alle medezeggenschapsraden van de scholen van Stichting Talent. De GMR bestaat uit ouders/verzorgers en personeelsleden. Elke school heeft een medezeggenschapraad (MR), waaruit een lid van de oudergeleding en een lid van de personeelsgeleding ook GMR-lid zijn. Het CvB sluit, op het besloten vooroverleg na, aan bij de vergaderingen van de GMR.

Op de GMR-agenda staan beleidsvoorstellen die door het CvB en het MT zijn voorbereid. Tevens geeft de GMR (on)gevraagd advies over allerlei andere onderwerpen die betrekking hebben op de gezamenlijke scholen en het beleid van SCIO Groep. Afhankelijk van het ingebrachte beleidsvoorstel hebben de personeelsgeleding en/of de oudergeleding van de GMR-adviesbevoegdheid of instemmingsrecht. Dit is geregeld in het reglement dat is gebaseerd op de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS).

De GMR vergaderde drie keer in 2024 totdat de GMR per september op ging in de SR. De vergaderingen werden voorbereid door het CvB en het GMR-kernteam, bestaande uit een ouder, een personeelslid en een externe voorzitter. In 2024 hebben vertegenwoordigers van de GMR, samen met vertegenwoordigers van de Centrale Ouderraad (COR) en de Ondernemingsraad (OR), één keer overleg gehad met een delegatie van de RvT. Daarnaast zijn er meerdere contactmomenten met de RvT geweest tijdens de wervingsprocedures voor nieuwe RvT leden en een nieuwe bestuurder.

Verder heeft de GMR in 2024 haar aandeel geleverd aan de werkgroep integrale medezeggenschap wat uiteindelijk geleid heeft tot een positief besluit voor de oprichting van de SR.

De belangrijkste onderwerpen waarover in de GMR is gesproken, waren:

- Evaluatie kwaliteitsgesprekken;
- calamiteitenplan;
- bestuursformatieplan 24-25;
- interne ontwikkeltrajecten;
- klachtenrapportage;
- inspectiebezoek;
- meerjaren onderhoudsplan (MJOP);
- bestuursverslag;
- risico inventarisatie en evaluatie (RI&E).

Centrale Ouderraad (COR)

De COR is de overkoepeling van alle oudercommissies van Stichting Kinderopvang West-Friesland. De COR stelt zich ten doel de gemeenschappelijke belangen van families, te weten ouders/verzorgers die een huishouding voeren waartoe het kind behoort op wie de kinderopvang betrekking heeft, op centraal niveau te behartigen op basis van haar bevoegdheden volgens de Wet Kinderopvang (WKO). De COR bepaalt zelf haar werkwijze en legt deze schriftelijk vast in het huishoudelijk reglement. De COR heeft een verzwaard adviesrecht en fungeert als aanspreekpunt voor de oudercommissies van de locaties. De oudercommissies geven de COR, onder voorbehoud van goed functioneren, mandaat om het adviesrecht over te nemen.

De COR bestond in 2024 uit drie ouders. Alle oudercommissies ontvangen de agenda en stukken voor de vergadering en zijn vrij om tijdens de vergadering aan te sluiten en vragen te stellen. De COR heeft tot september drie keer vergaderd.

De belangrijkste reguliere en bestuurlijk gerichte onderwerpen waarover de COR heeft gesproken waren:

- Pedagogische beleidsplannen;
- GGD inspecties;
- aanpassing flexibele opvang;
- interne audits;
- jaarverslag Functionaris Gegevensbescherming.

Verder heeft de COR in 2024 haar aandeel geleverd aan de werkgroep integrale medezeggenschap wat uiteindelijk geleid heeft tot een positief besluit voor de oprichting van de SR.

Ondernemingsraad (OR)

De OR vertegenwoordigt de opvangmedewerkers binnen SCIO Groep en participeert op basis van haar bevoegdheden volgens de WOR (Wet op ondernemingsraden) in besluitvorming of beslist zelfstandig. De OR heeft tot taak door de goede samenwerking tussen CvB en personeel het optimaal functioneren van de organisatie in al haar doelstellingen te bevorderen en het welzijn en de belangen van de werknemers in dienst van de organisatie te behartigen.

De OR bestond in 2024 uit drie leden: een voorzitter, een secretaris en een penningmeester. De samenstelling van de OR is in 2024 is ongewijzigd gebleven.

Tot september heeft de OR heeft drie vergaderingen gehad. Naast de OR waren ook het CvB, adviseur HRM en bestuurssecretaris aanwezig bij de vergaderingen.

De belangrijkste reguliere en bestuurlijk gerichte onderwerpen waarover de OR heeft gesproken waren:

- Eventuele sluiting tussen kerst en oud & nieuw;
- eventuele sluiting op de dag na Hemelvaart;
- schoonmaak op de locaties;
- jaarverslag behandelen persoonsgegevens.

Verder heeft de OR in 2024 haar aandeel geleverd aan de werkgroep integrale medezeggenschap wat uiteindelijk geleid heeft tot een positief besluit voor de oprichting van de SR.

Samenwerking

Samen van Start

Bestuurders van SCIO Groep, Stichting Penta, Bibliotheek Hoorn en Stichting Netwerk vormen samen met een vertegenwoordiger van de gemeente Hoorn de stuurgroep voor het project Samen van Start. In het overleg vindt besluitvorming plaats op het gebied van financiële verantwoording en inhoudelijke ontwikkeling.

Stuurgroep IKEC

Bestuurders van de SCIO Groep, Stichting Trigoon, Parlan en Samenwerkingsverband De Westfriese Knoop hebben samen met een vertegenwoordiger van de gemeente Hoorn regulier overleg over de nieuwbouw van het Integraal Kind en Expertise Centrum (IKEC) in Hoorn en het gezamenlijk besturen van het IKEC.

ROPO

Het regionaal overleg primair onderwijs (ROPO) is een samenwerkingsverband van de Westfriese PO schoolbesturen. In het kader van de gezamenlijke bestuurlijke verantwoordelijkheid, wordt samenwerking gezocht op diverse thema's. Te denken valt aan thema's als de arbeidsmarkt, passend onderwijs of de samenwerking PO VO (Primair Onderwijs, Voorgezet Onderwijs).

KINDwijzer

SCIO Groep maakt deel uit van KINDwijzer. Dit is een landelijk netwerk van toonaangevende maatschappelijke kinderopvangorganisaties die samenwerken in een coöperatieve vereniging. Door het delen en verder ontwikkelen van kennis en werkmethoden wordt vernieuwing nagestreefd.

Samenwerkingsverband De Westfriese Knoop

SCIO Groep maakt deel uit van het samenwerkingsverband (SWV) De Westfriese Knoop. Dit orgaan zorgt ervoor dat iedere leerling in de regio een zo passend mogelijke onderwijsplek krijgt, met waar nodig extra ondersteuning.

Onderwijsregio's

SCIO Groep is aangesloten bij Onderwijsregio Noorderwijs. Deze is opgezet om regionale samenwerking te stimuleren en knelpunten in het onderwijs, zoals lerarentekorten en kwalitatieve verschillen tussen scholen, effectiever aan te pakken. Ook het versterken van de relatie tussen kinderopvang en onderwijs is één van de onderwerpen.

Klachtenafhandeling

Voor onderwijs en opvang hebben we een klachtenprocedures die goed vindbaar zijn in het ouderportaal en ons intranet. Hierin wordt duidelijk gemeld waar men een klacht kan melden en wat verwacht kan worden van de opvolging. Na een klacht is onze hoogste prioriteit met desbetreffende in gesprek te gaan en te zorgdragen voor een spoedige afhandeling.

Klachten – onderwijs

In 2024 zijn door 7 ouders klachten ingediend, waarvan 3 klachten gemeld zijn bij de onderwijsinspectie. Jaarlijks wordt een rapport inclusief trendanalyse van deze interne klachten opgemaakt.

Klachten – opvang

Stichting Kinderopvang West-Friesland is lid van de Geschillencommissie Kinderopvang. In 2024 is bij deze commissie 1 klacht binnengekomen, waarna Stichting Kinderopvang West-Friesland door de Geschillencommissie in het gelijk is gesteld. In ons registratiesysteem zijn 18 interne klachten geregistreerd. Jaarlijks wordt een rapport inclusief trendanalyse van deze interne klachten opgemaakt en ter informatie aan de GGD Hollands Noorden verstrekt.

Governance

De SCIO Groep werkt volgens de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs en de Governance Code kinderopvang. Daarin zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur zijn principes en uitwerkingen vastgelegd rond professionaliteit, integriteit en transparantie van bestuur en intern toezicht in het primair onderwijs. Daarnaast zijn een aantal verplichtende bepalingen vastgelegd ten aanzien van publicatie van diverse documenten en combinaties van bestuurs- en toezichthoudende functies.

Governance Code kinderopvang

Deze Code bevat beginselen voor deugdelijkheid: bepalingen voor goed gedrag, bestuur en toezicht.

Verantwoording van het beleid

Opvang, Onderwijs en kwaliteit

Kwaliteit Opvang en Onderwijs wordt Kwaliteit Opleiden en Ontwikkelen (KOO)

De afdeling KOO monitort en bevordert de kwaliteit van de opvang en het onderwijs binnen SCIO Groep. Zij ondersteunt en adviseert de locaties bij het opstellen van beleid, kennisoverdracht en coaching binnen de actuele wettelijke kaders. De afdeling geeft hierbij gevraagd en ongevraagd advies aan de betrokken medewerkers van SCIO Groep, in een sfeer van vertrouwen en professionaliteit. Daarnaast zorgt de afdeling voor de benodigde scholing en training om kwaliteit te verdiepen, verrijken en borgen

In 2024 zijn er meerdere studiemomenten georganiseerd voor de afdeling KOO. Alle medewerkers zijn het afgelopen jaar getraind met betrekking tot de gesprekkencyclus en op het gebied van veranderkundige vraagstukken. De doelen voor de afdeling KOO voor 2024 hebben zich gericht op:

- kwaliteitsverbetering door scholing en training van alle pedagogisch medewerkers. Met een stevige nadruk op de BSO groepen;
- ontwikkelen en implementeren van een kwaliteitscyclus met behulp van Pedagogische Praktijk In Beeld (PiB);
- het verdiepen en verbreden van de SCIO-academie;
- de ontwikkeling naar een vernieuwd pedagogisch beleidsplan en locatie specifieke werkplannen;
- borgen van de HPS-werkwijze met behulp van de Marzano Roadmap;
- vormgeven aan de term inclusie.

Deze doelen zijn opgesteld vanuit de vijf verhaallijnen. Hieronder beschrijven we hoe we deze doelen in de praktijk hebben uitgewerkt.

Pedagogische praktijk

SCIO Groep streeft naar een hoge pedagogische kwaliteit. De pedagogische visie is gebaseerd op de wettelijk verplichte vier opvoeddoelen voor kinderopvang. De pedagogische visie is in 2024 uitgewerkt in een vernieuwd pedagogisch beleidsplan met een locatie specifiek werkplan.

Pedagogische kwaliteit borgen en waar nodig verbeteren is een continu proces.

Om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de kinderopvang, maken wij gebruik van de monitor Pedagogische Praktijk in Beeld (PiB). De uitkomsten van deze monitor worden meegenomen in de organisatie van scholing, coaching en de kwaliteitsgesprekken op locatieniveau, managementniveau en bestuurlijk niveau.

Voor de coaching kiezen we voor een vorm van permanent leren waarbij beeldcoaching centraal staat. Vier vaste pedagogisch coaches worden ingezet om op alle locaties één keer per jaar een coaching traject uit te voeren met alle pedagogisch medewerkers. Naast de beeldcoaching kunnen de pedagogisch coaches gevraagd worden bij diverse ondersteuningsvragen.

Naast de pedagogisch coach werkt op de grotere locaties een pedagogisch medewerker als deskundige pedagogiek. Deze deskundige monitort pedagogische kwaliteit en zorgt voor een kwaliteitsimpuls. Deze medewerker maakt de vertaling van het pedagogisch beleid naar de praktijk en andersom. De deskundige pedagogiek is een verbindende schakel tussen de pedagogisch coaches, de beleidsmedewerkers pedagogiek en de professionals op de locatie. In 2024 heeft de kenniskring van de deskundigen pedagogiek zich onder andere beziggehouden met het betekenisvolle eetmoment.

In de scholing en trainingen hebben wij de uitkomsten van de pedagogische monitor en de uitkomsten van het onderzoek naar de kwaliteit van de voorschoolse educatie opgenomen. Dit onderzoek is uitgevoerd door het leerteam 0-6 jaar, waarbij de eigen praktijk tegen de wetenschappelijk effectieve componenten voor voorschoolse educatie is gehouden. Wij hebben de uitkomsten in twee bijeenkomsten met de pedagogisch medewerkers van deze locaties gedeeld en zij zijn hiermee aan de slag gegaan. In een tweede bijeenkomst hebben de pedagogisch medewerkers elkaar geïnspireerd en zijn nieuwe plannen voor het vervolg gemaakt.

Naast de coaching en de inzet van de deskundigen pedagogiek hebben wij pedagogisch medewerkers geschoold in Startblokken voor basisontwikkeling, Oog voor baby's, Betekenisvolle activiteiten in de BSO en Vreedzame BSO.

Inzet pedagogisch beleidsmedewerker of coach in de voorschoolse educatie

In 2024 hebben wij per kind met een actieve VVE-indicatie minimaal 10 uur coaching van de pedagogisch coach ingezet. Daarnaast hebben alle peutergroepen, ook de peutergroepen zonder VVE erkenning of geplaatste kinderen met een VVE-indicatie, coaching ontvangen. In de VVE-coaching hebben wij naast de interactievaardigheden van de pedagogisch medewerkers het ontwikkelingsgericht werken onder de aandacht gebracht. Daarnaast stond vanuit de jaarlijkse hercertificering het onderwerp onderzoekend spel met een wetenschappelijk narratief centraal.

Ontwikkelingen

SCIO Groep heeft de afgelopen jaren meegedaan aan het project 'Pedagogische praktijk in Beeld' (PiB). PiB is een monitor om de pedagogische kwaliteit binnen de kinderopvang in beeld te brengen en de resultaten te gebruiken voor het doorvoeren van verbeteringen. De monitor is gebaseerd op de vier opvoedingsdoelen van Riksen Walraven, aangevuld met de omgevingsfactoren van de kwaliteitsmonitor Nederlands Consortium Kinderopvang Onderzoek (NCKO).

In 2024 is er op 80 groepen geobserveerd (61% van de groepen t.o.v. 23 % in 2023). De uitkomsten van de PiB worden met het team besproken. De dialoog over de pedagogische kwaliteit is van groot belang voor de bewustwording van het pedagogisch handelen. Het team verwerkt de uitkomsten in een plan van aanpak. Bij het uitvoeren van de PiB zijn de pedagogisch coaches betrokken, waardoor zij een verbinding maken met de doelen tijdens de beeldcoaching.

Pilot Pedagogische praktijk in beeld (PiB) in het onderwijs

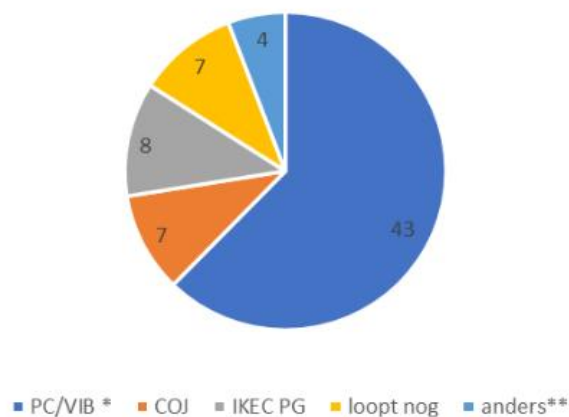
In 2024 hebben wij meegedacht en deelgenomen aan de landelijke pilot voor PiB bij de kleuters. Bij 8 kleuterklassen hebben wij het, aan het onderwijs aangepaste, observatie instrument getest. Onze bevindingen hebben we met de ontwikkelaars gedeeld. Het instrument is nu klaar voor implementatie. Wij zien de meerwaarde van het instrument in de kleuterklassen voor onder andere de doorgaande ontwikkellijn en bij de dialoog met de professionals over de (pedagogische) kwaliteit van het kleuteronderwijs. In 2025 gaan wij de pilot vervolgen en gaan we onderzoeken hoe wij dit instrument op de lange termijn binnen het onderwijs willen inzetten.

Zorgstructuur

SCIO Groep streeft naar een beter sluitend netwerk rondom kinderen en gezinnen waar zorg is over de ontwikkeling en/of de opvoedsituatie. Het aantal kinderen dat gemeld wordt als kind met extra ondersteuningsbehoefte is iets toegenomen. In 2023 waren er 65 ondersteuningsvragen, in 2024 waren dat er 69. Zoals in onderstaande tabel te zien is, was bij 43 (62%) van de ondersteuningsvragen opvolging door een pedagogisch coach en VIB voldoende.

Bij 7 kinderen is er een COJ traject ingezet. En van onze eigen locaties zijn er 8 kinderen geplaatst op een van de peutergroepen van het IKEC.

Welke opvolging 2024



De peutergroepen van het IKEC

Op deze groepen wordt er intensief samengewerkt met het IKEC en de jeugdhulp (Parlan). Peuters met een extra ondersteuningsvraag kunnen hier intensiever begeleid worden. In 2024 zijn externe aanbieders van VVE, jeugdartsen van de GGD en professionals van 1.Hoorn geïnformeerd over deze groepen. Dit heeft geleid tot een groei van de bezetting op deze groepen. De aanmeldingen blijven binnenkomen, men weet ons inmiddels te vinden. In juli is er een eerste evaluatie gemaakt, 8 kinderen stroomden door naar SBO, 4 naar SO ZML, 1 kind naar Blauwe Zon, 4 kinderen naar dagbesteding en 1 kind op de wachtlijst voor het ODC. Eind 2024 komt het eerste bericht dat een kind doorstroomt naar regulier, Wereldwijzer, waar hij oorspronkelijk vandaan kwam (peutergroep).

BSO Ontwikkeling/ Naschools aanbod

De in 2023 geïntroduceerde training thematisch werken in de BSO draagt bij aan de ontwikkeling en het welzijn van kinderen. Om deze aanpak succesvol toe te passen, is het essentieel dat alle pedagogisch medewerkers hierin goed getraind worden. In 2024 zijn op 2 teams na alle teams getraind. De 'nieuwe' werkwijze zorgt niet alleen voor een kwalitatief hoogwaardige opvang, maar ook voor een inspirerende en leerzame omgeving voor de kinderen. We zien de volgende 'voorzichtige' opbrengsten:

1. Pm'ers zijn beter in staat om in te spelen op de ontwikkelbehoeften van kinderen

Thematisch werken helpt kinderen spelenderwijs nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Door de training leren pedagogisch medewerkers hoe ze thema's kunnen afstemmen op de leeftijd, interesses en ontwikkelingsbehoeften van kinderen.

2. Er komt meer structuur en samenhang in activiteiten

Een goed opgezet thema zorgt voor een natuurlijke samenhang tussen verschillende activiteiten. De training helpt medewerkers bij het plannen en organiseren van thematische activiteiten die logisch op elkaar aansluiten en elkaar versterken.

3. Het vergroot de creativiteit en flexibiliteit

Pedagogisch medewerkers leren in de training hoe ze op een creatieve manier thema's kunnen vormgeven, zodat kinderen op verschillende manieren worden uitgedaagd. Dit stimuleert niet alleen de fantasie van kinderen, maar maakt het werk voor de medewerkers zelf ook leuker en afwisselender.

4. Er is een betere samenwerking binnen het team

Een thematische aanpak werkt het beste als het hele team erachter staat. Door training leren medewerkers hoe ze effectief kunnen samenwerken en hun ideeën kunnen bundelen om een samenhangend en inspirerend programma neer te zetten.

5. Er ontstaat een hogere betrokkenheid van kinderen

Goed uitgewerkte thema's maken activiteiten leuker en uitdagender, waardoor kinderen enthousiaster en actiever meedoen. Pedagogisch medewerkers leren hoe ze kinderen kunnen betrekken bij de invulling van thema's, wat hun motivatie en plezier vergroot.

6. Het draagt bij aan een professionele groei en kwaliteit van de onze BSO's

Door training blijven pedagogisch medewerkers zich ontwikkelen en up-to-date met nieuwe inzichten en methodieken. Dit draagt bij aan een professionele werkomgeving en verhoogt de kwaliteit van onze opvang.

Toekomst

De training in thematisch werken helpt pedagogisch medewerkers om kinderen een rijke en stimulerende speel- en leeromgeving te bieden. Het zorgt voor meer structuur, creativiteit en samenwerking, waardoor zowel kinderen als medewerkers er baat bij hebben. Een goed getraind team draagt bij aan een inspirerende BSO waarin kinderen met plezier ontdekken, leren en groeien. We zien we dat er meer nodig is dan één keer een teamtraining. 2025 moet onder andere in het teken staan van de doorontwikkeling van de werkwijze waarbij de bovengenoemde opbrengsten meer zichtbaar worden. Hiertoe gaan we samen met managers kinderopvang en de IKC leiders (die een BSO hebben) een plan van aanpak maken en uitvoeren.

Vakantieprogramma op de BSO

Activiteitenwerkgroep

Elke BSO-locatie vaardigt een medewerker af in de activiteitenwerkgroep. Na elke vakantie komen zij samen om na te denken over een volgend vakantiethema. Vervolgens bespreken zij samen met de kinderen van de locatie welke activiteiten zij bij dit thema kunnen bedenken.

Uitstapjes en activiteitenprogramma zichtbaar in beeld

Onze uitstapjes worden door de kinderen, ouders en pedagogisch medewerkers niet alleen als leuk en vermakelijk gezien maar ook educatief en leerzaam. Ouders wisselen graag van dag voor een uitstapje en zijn het na alle jaren ook van ons gewend dat we dit soort unieke uitstapjes doen met onze kinderen. Wij onderscheiden ons hierin zeker van andere opvanglocaties in de regio en zouden dit nog wat beter naar buiten kunnen brengen.

Aantallen kinderen en locaties

We merken elk jaar een stijging in BSO-locaties en aantallen kinderen bij uitstapjes. Er worden nieuwe locaties geopend, sommige locaties voegen niet meer samen in vakanties en er is ook een groei in het aantal kinderen dat jaarlijks meedoet aan de activiteiten. Nu worden de uitjes gezamenlijk voor de kinderen van alle BSO-locaties georganiseerd. Onderzocht wordt het komende jaar om de organisatie per wijk/cluster op te pakken en thema's te rouleren.

Lokaal en op de fiets

In 2024 hebben we ervoor gekozen om onze uitjes zo lokaal mogelijk te doen binnen West-Friesland. Ook hebben we er weer voor gekozen om zoveel mogelijk met onze oudste jeugd vanaf 8 jaar op de fiets te doen.

Huttendorp Hoorn

Ook in 2024 is weer samengewerkt met Huttendorp Hoorn. Naast een financiële bijdrage van de SCIO Groep, kunnen kinderen van werkende ouders door deze samenwerking toch meedoen aan dit unieke evenement. 140 kinderen hebben dit jaar deelgenomen via de BSO-locaties met de couponcode.

Van 850 deelnemende kinderen gaan 278 kinderen naar één van onze Talent scholen.

Inzet van 5 pedagogisch medewerkers bij Huttendorp Hoorn

Dit jaar hebben onze pedagogisch medewerkers een belangrijke rol gespeeld bij de organisatie en begeleiding van het kinderevenement Huttendorp. Deze ervaring biedt hen de mogelijkheid om hun pedagogische vaardigheden, leiderschaps- en samenwerkingsvaardigheden te ontwikkelen en nieuwe ervaringen op te doen in een teamdynamiek in een unieke situatie, buiten de reguliere werkomgeving. Met veel enthousiasme en betrokkenheid hebben zij kinderen begeleid, ondersteund en gestimuleerd in hun activiteiten.

PR

Op het gebied van PR hebben we dit jaar voor het eerst een campagne gedaan voor de Huttendorp vrijwilligers. Zij zijn potentiële medewerkers voor onze stichting. Daarnaast zijn we zichtbaar geweest als sponsor en hebben we tijdens de Huttendorp By Night avond met 4000 bezoekers een activiteit georganiseerd ter promotie van onze kinderopvang.

Samen van Start 2024

Waar 2023 in het teken stond van structuur, verdiepen en goed neerzetten van de werkwijze, is er in 2024 voornamelijk een inhoudelijke kwaliteitsslag gemaakt. Middels de resultaten uit het onderzoek van Sardes, is er een kwaliteitscyclus gecreëerd. De teams bespreken de resultaten in de gezamenlijke leerteams en halen hier verbeteracties uit om zo nog beter samen te werken en een betekenisvolle leer- en ontwikkelomgeving te creëren voor peuters en kleuters. Deze acties worden vervolgens gedeeld in de werkgroep waar alle 9 locaties vertegenwoordigd zijn. Zo inspireren en leren ze van elkaar en ontstaat er een professionele leeromgeving en doorgaande lijn van peuter naar kleuter.

De bijeenkomsten die we twee keer per jaar organiseren worden zeer gewaardeerd. Hier komen alle samen van start medewerkers (ongeveer 90 professionals) bij elkaar om geïnspireerd te worden, ervaringen uit te wisselen en van en met elkaar te leren. Dit blijkt een structuur te zijn die werkt.

De partners worden vanzelfsprekend en blijvend betrokken en zo wordt de samenwerking verstevigd en geborgd in de wijk. De gemeente denkt mee met de ontwikkelingen en faciliteert zo nodig in de mogelijkheden.

We merken dat we landelijk zichtbaar worden met de samen van start werkwijze. Zo hebben we een workshop mogen geven bij de VNK dag en op het landelijk IKC congres. Dit werd zeer goed ontvangen. Ook komen er zo nu en dan verzoeken om op bezoek te komen bij één van onze locaties om de werkwijze te komen bekijken. Hier zijn we uiteraard trots op!

Planning										
aug-21	Ceder	Fluitschip								
jan-22	Ceder	Fluitschip	Klimop	Universum	Ichthus					
aug-22	Ceder	Fluitschip	Klimop	Universum	Ichthus	Wereldwijzer	Rank			
jan-23	Ceder	Fluitschip	Klimop	Universum	Ichthus	Wereldwijzer	Rank	Kompas	Al Amana	
aug-23	Ceder	Fluitschip	Klimop	Universum	Ichthus	Wereldwijzer	Rank	Kompas	Al Amana	
jan-24	Ceder	Fluitschip	Klimop	Universum	Ichthus	Wereldwijzer	Rank	Kompas	Al Amana	nieuwe aanvraag meerjarenbegroting (2024-2026)
aug-24	Ceder	Fluitschip	Klimop	Universum	Ichthus	Wereldwijzer	Rank	Kompas	Al Amana	
jan-25	Ceder	Fluitschip	Klimop	Universum	Ichthus	Wereldwijzer	Rank	Kompas	Al Amana	
aug-25	Ceder	Fluitschip	Klimop	Universum	Ichthus	Wereldwijzer	Rank	Kompas	Al Amana	
jan-26	Ceder	Fluitschip	Klimop	Universum	Ichthus	Wereldwijzer	Rank	Kompas	Al Amana	
aug-26	Ceder	Fluitschip	Klimop	Universum	Ichthus	Wereldwijzer	Rank	Kompas	Al Amana	
Opvangpartner	SKWF	SKWF	SKWF	SKWF	SKWF	SKWF	SKWF	Berend Botje	SKWF	
Onderwijspartner	Penta	Talent	Talent	Talent	Penta	Talent	Penta	Penta	Al Amana	
Fase 1	Eerste 2 jaar volledig									
Fase 2	Inzet PM-ers en leerkrachten door eigen organisatie, nog wel projectbegeleiding en kennisdeling, ouderbegeleider, buurtmoeders, leesconsulenten en onderzoek Sardes									
Fase 3	Geborgd in eigen organisatie, alleen ouderbegeleider, buurtmoeders, leesconsulenten en onderzoek Sardes blijven									

Een aantal locaties hebben de werkwijze geborgd in de eigen organisatie, wat betekent dat de subsidie afneemt en bijvoorbeeld de inzet en scholing van pm-ers en leerkrachten uit de eigen organisatie bekostigd worden.

In 2025 komt de focus te liggen op het verder borgen en het afbouwen van de projectbegeleiding.

De Gelijke Kansen Alliantie (GKA)

De SCIO-groep is penvoerder van de Gelijke Kansen Alliantie Hoorn. De GKA is een initiatief van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) dat samenwerking stimuleert tussen scholen, gemeenten en samenwerkingspartners. De subsidie is bedoeld voor het ontwikkelen en uitvoeren van activiteiten die gericht zijn op het vergroten van gelijke kansen voor leerlingen.

Het afgelopen jaar stond in het teken van kennisdeling en professionalisering van onderwijsprofessionals. De resulteerde in drie interventies van de GKA Hoorn. We hebben het project 'Startpunt' uitgevoerd bij 't Fluitschip, Een startpunt-medewerker slaat bruggen tussen IKC, ouders en buurt. Dit project gaat dit schooljaar over in de 'Brugfunctionaris'. Daarnaast is op het VO een coördinator anderstaligen aangesteld die scholen rondom dit thema heeft ondersteunt. Ook is er een website ontwikkeld om kennis te delen. Als laatste interventie hebben wij vijf inhoudelijke bijeenkomsten met sprekers georganiseerd waar ongeveer 250 professionals vanuit kinderopvang, onderwijs, gemeente, jongerenwerk en samenwerkingsverband aan hebben deelgenomen.

Door deze subsidie hebben wij samen met onze partners, kennis ontwikkeld om leerlingen die dit het hardst nodig hebben, zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen.

Verrijking en verbinding door Buitenschools Aanbod (BSA)

Dankzij de subsidie 'School en Omgeving' en de samenwerking met Stichting Netwerk werd in 2024 op Kindcentrum Universum wekelijks aan 200 leerlingen een inspirerende naschoolse activiteit geboden.

Met een breed scala aan gratis activiteiten, variërend van tennis en schaken tot koken en yoga, kunnen leerlingen vijf dagen per week kiezen uit gemiddeld drie activiteiten per dag. De BSA sluit naadloos aan op de schooldag en draagt bij aan een doorgaande lijn in leren en gedrag. We geloven in de kracht van ontmoeting en ontwikkeling: leerlingen maken kennis met nieuwe interesses, bouwen vriendschappen op en ontwikkelen vaardigheden die hen verder helpen in hun persoonlijke groei. Kindcentrum Universum biedt een rijk en gevarieerd buitenschools aanbod (BSA) dat leerlingen de kans geeft om hun talenten te ontdekken, nieuwe activiteiten te verkennen en sociale verbindingen aan te gaan. Met dit aanbod versterken we niet alleen de leeromgeving, maar ook de sociale cohesie in ons kindcentrum en in de wijk.

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Talent voor opvang en onderwijs hanteert de definitie van kwaliteitszorg conform de AVS (Algemene Vereniging Schoolleiders): 'onder kwaliteitszorg verstaan wij de mate waarin scholen erin slagen hun doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, team, ouders en kinderen. Kwaliteit

wordt bepaald door heldere, aanvaardbare en aanvaarde doelen en door normerende uitspraken'. De belangen van de kinderen staan hierbij centraal. Bestuur en scholen van Talent zijn daarmee pas tevreden over hun onderwijskwaliteit als meetbaar en onderbouwd wordt voldaan aan de verwachtingen. De basis hiervoor is het overdragen van kennis en vaardigheden.

Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit door kwaliteitsgesprekken (vier keer per jaar), informele gesprekken, schoolbezoeken en het analyseren van de beschikbare data. Elke ronde voortgangsgesprekken wordt samengevat en besproken in het schooldirecteurenoverleg.

Hieruit volgen aandachtspunten voor de volgende periode. Onderwijskwaliteit borgen en waar nodig verbeteren is een continu proces. Om te zorgen dat afspraken voor iedereen helder zijn wordt gebruik gemaakt van een kwaliteitskalender, een overzicht van plannen en uitvoeringen op korte en langere termijn.

High Performing Schools

Alle kindcentra van Talent hanteren de werkwijze van High Performing Schools (HPS). Ter ondersteuning van het borgen van deze werkwijze wordt/worden:

- Nieuwe medewerkers geschoold in de uitgangspunten van HPS en EDI (Expliciete Directe Instructie);
- op schoolniveau minimaal 1x per jaar een zelfevaluatie uitgevoerd, waarbij de Talent-versie van de Marzano roadmap als instrument wordt gebruikt;
- schoolbezoeken uitgevoerd waarbij de zelfevaluatie de onderlegger is voor het gesprek;
- op basis van de uitkomsten worden verbeteractiviteiten in een tijdspad uitgezet.

Verantwoording

Het bestuur verantwoordt zich via Vensters en intern door de Raad van Toezicht en SCIO-raad regelmatig te informeren over behaalde resultaten en ingezette ontwikkelingen. Daarnaast verantwoorden de scholen zich via de MR, het schoolplan, het jaarplan, de schoolgids en nieuwsbrieven. Er is gevraagd en ongevraagd contact met de inspectie over behaalde opbrengsten en andere relevante ontwikkelingen in het kader van de onderwijskwaliteit.

Doelen en resultaten

Naast 'de basis op orde' heeft Talent zijn eigen ambities op het gebied van onderwijskwaliteit geformuleerd. Eén van de doelen is dat alle scholen van Talent 100% 1F en 65% 2F/1S scoren. Op dit moment lukt dat nog niet bij alle scholen. Wel wordt er expliciet op gestuurd, bijvoorbeeld door het vergroten van de kennis en vaardigheden van de kwaliteitscoördinatoren op gebied van diepgaand analyseren en als onderwerp van de voortgangsgesprekken. De doelen zijn leidend en worden uitgewerkt in de jaarplannen van de scholen.

Scholen op de Kaart biedt een overzicht van de behaalde resultaten van de individuele scholen. Samenvattend beeld:

- Kijkend naar het gemiddelde van de vakgebieden over drie jaren, presteert één school onder de signaleringswaarde voor 1F en 2 scholen onder de signaleringswaarde voor 2F/1S.
- Kijkend naar het gemiddelde van de vakgebieden in 2024, stromen op alle scholen 85% of meer leerlingen uit op 1F niveau of hoger. Op de meeste scholen stroomt er een hoger percentage leerlingen uit op 2F/1S niveau dan de signaleringswaarde passend bij de schoolweging.

Sociale veiligheid

Talent bevordert actief sociale veiligheid, burgerschap en sociale cohesie op doelgerichte en samenhangende wijze. Het welzijn van de kinderen en de ontwikkeling van burgerschapscompetenties worden regelmatig gemonitord om het onderwijs af te stemmen op de actuele leerbehoefte van kinderen. Daarnaast wordt de jaarlijkse monitoring sociale veiligheid op alle kindcentra afgenomen en geëvalueerd. Ongeveer 80% van onze scholen scoort minimaal voldoende op de standaarden van de Monitoring Sociale Veiligheid. Twee van onze scholen presteren op één of meerdere onderdelen van de MSV onvoldoende. De scholen hebben verbeteracties ingezet zowel op groepsvorming, individueel kindniveau als teamcultuur.

Passend onderwijs onderweg naar inclusief onderwijs

Passend onderwijs en inclusie sluit naadloos aan bij de strategische doelen van de SCIO groep en in het bijzonder bij de verhaallijnen 1 en 2.

In een snel veranderende wereld, waarin grote thema's als verbinden, democratie, verdraagzaamheid, media en gezond leven een belangrijke rol spelen, bereiden wij kinderen voor op de maatschappij waarvan zij deel uitmaken. We hebben hoge verwachtingen van kinderen en stimuleren kansengelijkheid door ieder kind gericht te laten leren met een betekenisvol, samenhangend en gevarieerd aanbod binnen en buiten het IKC. Dit aanbod is gericht op de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en gedrag.” (Verhaallijn 1)

“De maatschappij individualiseert en daarom vinden wij het belangrijk om te werken aan verbinding en gemeenschapsgevoel. Onze IKC's vormen het hart van de wijk, door betrokken te zijn bij en gastvrijheid te bieden aan lokale initiatieven. Wij regisseren deze verbinding door met partners samen te werken en een gericht en relevant aanbod te ontwikkelen. Wij creëren synergie tussen de behoefte van het gezin en het aanbod van partijen.” (Verhaallijn 2)

Bij het bereiken van bovenstaande doelen spelen de kwaliteitscoördinatoren een belangrijke rol. De gelden die het samenwerkingsverband voor de basis beschikbaar stelt, worden volledig doorgezet naar de scholen en die zorgen voor een invulling, die waarborgt dat leerlingen passend onderwijs kunnen ontvangen en leerkrachten hierin ondersteund kunnen worden. Daarnaast zetten scholen de beschikbare gelden in voor professionalisering en het optimaliseren van de formatie. Hierbij wordt gekeken naar de eigen organisatie en naar de onderwijsbehoeften van de populatie.

Op basis van de zelfevaluatie van het Samenwerkingsverband 'Passend Onderwijs West-Friesland' scoren de Talent scholen iets bovengemiddeld op de kenmerken van handelingsgericht werken en de kwaliteit van de basisondersteuning in vergelijking met de rest van West-Friesland. De externe experts vanuit het samenwerkingsverband worden veelvuldig ingezet, mede waardoor de doorverwijzing naar het S(b)o zich onder het gemiddelde bevindt (in vergelijking tot de andere scholen in West-Friesland).

Inspectie

In 2024 hebben er twee inspectieonderzoeken plaatsgevonden, waarvan één kwaliteitsonderzoek bij het Universum specifiek gericht was op de voorschoolse educatie. De ontvangen feedback is opgepakt. Bij de Klimop vond een risico gestuurde inspectie plaats, met als resultaat een voldoende voor de kwaliteit van de school.

Opleiden en ontwikkelen

SCIO Academie

In 2024 was het speerpunt van de academie om de medewerkers kinderopvang te laten voldoen aan de gestelde opleidingseisen m.b.t. taalniveau en werken met 0-jarigen. Er is ingezet op extra groepen voor de opleiding Oog voor baby's. Voor het voldoen aan de taaleis is de samenwerking aangegaan met Fiolet taaltrainingen, waardoor we flexibel medewerkers konden laten toetsen. Aan het eind van 2024 voldeden alle medewerkers aan de gestelde taaleis.

Ook zijn alle medewerkers geschoold die op groepen werken waar 0-jarigen aanwezig zijn. Om flexibel in te kunnen spelen op instroom van nieuwe medewerkers die nog niet voldoen aan de opleidingseis, is besloten om vanaf 2025 te gaan werken met een e-learning voor deze opleiding.

Ook voor startblokken is een e-learning toegevoegd. Hierdoor kunnen we makkelijker voldoen aan de eis om medewerkers binnen 3 maanden na aanvang dienstverband te laten starten met de opleiding. Door deze e-learning is het aantal uren per bijeenkomst verlaagd.

Zowel voor medewerkers opvang als medewerkers onderwijs is een inhaalslag gemaakt met betrekking tot de e-learning meldcode Kindermishandeling en huiselijk geweld.

Het aanbod binnen de academie is in 2024 uitgebreid. In het onderwijs werd scholing traditioneel per locatie georganiseerd, maar met het bovenschoolse aanbod is er meer flexibiliteit ontstaan. Hierdoor kunnen individuele medewerkers deelnemen aan cursussen zonder dat het hele team hoeft aan te sluiten. In totaal zijn er in 2024 **139 cursussen** georganiseerd met **1.158 deelnemers**.

Daarnaast blijft het mogelijk voor medewerkers om externe opleidingen te volgen via de studiefaciliteitenregeling. In 2024 heeft deze regeling aan bekendheid gewonnen en is de procedure voor steeds meer medewerkers duidelijk geworden.

Studenten onderwijs

Soort opleiding	Aantal studenten
Voltijd Pabo	25
Deeltijd Pabo	16
Verkorte deeltijd Pabo	14
Flex Pabo	4
Zij-instroom	2
LIO	4
MBO BOL-studenten	23

Vanaf schooljaar 2024-2025 werken we samen met InHolland volgens het concept *Samen Opleiden*. Dit houdt in dat praktijk en opleiding beter op elkaar aansluiten en studenten een leerteam vormen binnen een school, begeleid door een docent van InHolland en onze schoolopleider.

Ipabo hanteert eveneens het concept *Samen Opleiden*, maar onze organisatie is hierin geen partner. Voltijdstudenten en LIO's worden door Ipabo alleen bij hun samenwerkingspartners geplaatst.

De instroom van InHolland en aanmeldingen voor de verkorte deeltijdopleiding zijn momenteel voldoende om alle stageplaatsen in te vullen. Voor onderwijsassistenten is de vraag echter groter dan het aantal beschikbare stageplaatsen.

Studenten kinderopvang

Soort opleiding	Aantal studenten
BBL Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker	18
BBL Groepshulp	2
BOL	45
Maatschappelijke stages	21

Voor BBL werken we samen met Talland college en Vonk. Met beide opleiders hebben we een goede samenwerking. Gezien de geografische ligging volgen de meeste BBL-studenten de opleiding bij Talland. De instroom van zowel BBL als BOL-studenten is momenteel voldoende om alle beschikbare stageplaatsen en BBL-plekken in te vullen. Voor maatschappelijke stages geldt dat de vraag voor plaatsen in de kinderopvang groter is dan het aantal beschikbare stageplaatsen.

Pilot Groepshulp

In 2024 is een pilot gestart voor de functie *Groepshulp*. Twee huishoudelijk medewerkers zijn begonnen met de eenjarige opleiding Groepshulp bij Talland. Halverwege 2025 wordt dit traject geëvalueerd en wordt bepaald hoe dit verder wordt ingezet.

Conclusie en vooruitblik

In 2024 heeft de afdeling Opleiden & Ontwikkelen grote stappen gezet in de verdere professionalisering van het opleidingsaanbod binnen SCIO Groep. Dankzij gerichte samenwerkingen en innovatieve oplossingen, zoals e-learning, is het gelukt om medewerkers op tijd te laten voldoen aan de gestelde opleidingseisen.

Voor 2025 blijft de focus liggen op het verder ontwikkelen van (digitale) leeroplossingen, het verbeteren van de aansluiting tussen praktijk en opleiding en het optimaliseren van de instroom van studenten en stagiaires binnen zowel onderwijs als kinderopvang.

Raising the Future

Wat betekent het om kind en mens te zijn in de huidige tijd? De veranderingen van nu hebben zo'n grote impact op de toekomst, dat er stevige reflectie nodig is -- los van de waan van de dag.

Vanuit deze gedachte hebben we onze grote SCIO dag vorig jaar op 12 juni vormgegeven. Met Raising the Future willen we de dialoog, nieuwsgierigheid en denken op gang brengen met een dubbele opdracht. We willen onze kinderen voorbereiden op mens zijn in de wereld van overmorgen én we willen die wereld mede vormgeven.

Want het tempo van verandering lijkt hoger dan wij kunnen bijbenen met ons aanpassingsvermogen. Globalisering, technologische innovaties, klimaatverandering, toenemende sociaal-economische verschillen en kansenongelijkheid in een gefragmenteerde samenleving, waarin individualisering en gerichtheid op prestatie en succes een belangrijke rol spelen -- de ontwikkelingen zijn complex en met elkaar verstrengeld.

'In de opvoeding wordt beslist of wij genoeg van de wereld houden om er verantwoordelijkheid voor te dragen (...) In de opvoeding beslissen wij ook of we onze kinderen genoeg liefhebben om hen (...) nu al voor te bereiden op hun opgave: het vernieuwen van de gemeenschappelijke wereld.'

(The Crisis in Education, Hannah Arendt, 1954, p. 11)

Dit was maar het begin, het is nog niet (en misschien wel nooit) klaar. Bovenstaande vraagt van eenieder van ons in de organisatie dat men met elkaar blijft praten over wie wij zijn, wat wij bijdragen, wat de kinderen ons vragen en wat wij dus te doen hebben. Dit blijven we in 2025 onder de aandacht houden.

Personeel en professionalisering

Ontwikkelingen

Door verloop op de afdeling HR was het in 2024 een uitdaging om processen en vragen tijdig af te ronden en kennis en expertise op peil te houden. Er is vol ingezet om achterstand weg te werken en controle te krijgen op de processen. Met een bijna geheel nieuw team ligt nu een goede basis om verder op te bouwen. In een dynamische omgeving, waarin gewerkt wordt met twee cao's, worden steeds meer stappen gezet om diverse beleidsonderwerpen integraal te maken voor de gehele organisatie.

Het afgelopen jaar is gewerkt aan de volgende onderwerpen:

AFAS/salarisadministratie

- Na de overgang naar een nieuwe partij voor de optimalisatie van workflows in AFAS, zijn we in 2024 continu bezig geweest met het verfijnen en verder verbeteren van de processen om de efficiëntie te verhogen.

Arbodienstverlening

- Het afgelopen jaar is de samenwerking met de nieuwe arbodienstverlener van start gegaan. Dit heeft in 2024 geresulteerd in een dalend ziekteverzuim.
- Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)
- Alle locaties zijn in 2024 bezocht in het kader van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). De resultaten van deze risicoanalyse worden begin 2025 verwacht.

Onboarding

- Een werkgroep heeft zich gericht op de optimalisatie van het onboardingproces. Hierbij is de gehele preboarding in kaart gebracht en is er een inwerkprogramma ontwikkeld, inclusief ondersteunende materialen voor nieuwe medewerkers. Tevens is de eerste stap gezet in de herziening van de onboardingbijeenkomst, die in 2025 officieel gelanceerd zal worden.

Gesprekscyclus

- Er is een pilot gestart voor de vernieuwing van de gesprekscyclus, gericht op het vergroten van werkgeluk.

Verzuimprotocol

- Het verzuimprotocol is bijgewerkt en geactualiseerd, zodat het nu een integraal onderdeel vormt van ons overkoepelende beleid voor de hele organisatie.

Personeelshandboek

- Het handboek personeel is geactualiseerd en opgesteld voor zowel opvang als onderwijs. De uiteindelijke versie is begin 2025 gepubliceerd.

Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De middelen in het kader van professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders zijn in 2024, net als voorgaande jaren, toegevoegd aan het formatiebudget. De MR stemt op schoolniveau in met de formatiebegroting. De overkoepelende SCIO raad ontvangt de formatiebegroting ter informatie.

Aanpak werkdruk – onderwijs

Jaarlijks gaat de IKC-leider het gesprek aan met het onderwijsteam hoe het team de werkdruk gelden wil inzetten. In 2024 is het grootste deel besteed aan personele inzet, om de werkdruk te verlagen.

Denk hierbij aan:

- het inzetten van personeel tijdens pauzes, zodat de leerkrachten pauze kunnen houden
- extra onderwijsassistentie
- aanstelling van een eventmanager voor een groot deel van de activiteiten

In 2024 is € 734.945,- uitgegeven aan werkdrukmiddelen.

Aanpak werkdruk - opvang

De locaties voor kinderopvang hebben een budget voor taakuren die ingezet kunnen worden voor niet-groepsgebonden werkzaamheden. Dit betekent dat pedagogisch medewerkers werkzaamheden kunnen inplannen op tijden dat er geen kinderen zijn, bijvoorbeeld voor oudergesprekken, teamvergaderingen en extra werkzaamheden op hun aandachtsgebied. Vanwege het werken met zelforganiserende teams is dit budget ruimer dan de landelijke norm.

Uitkeringen na ontslag

Het streven is om medewerkers te herplaatsen en om zo min mogelijk afscheid te nemen.

In 2024 zijn er voor onderwijs drie en voor opvang acht vaststellingsovereenkomsten gesloten.

Hiervan zijn er vijf te verklaren vanwege twee jaar ziekteverzuim.

Doelen voor 2025

- Het strategisch HR-beleid verder verankeren binnen de organisatie;
- Het verder borgen van de HR processen;
- Het functieboek actualiseren en uitbreiden, passend bij de ontwikkelingen van de afgelopen jaren;
- De mogelijkheden verkennen om eigen risicodragers te worden voor de WGA voor het onderwijs en de ziektewet voor beide stichtingen;
- Het onboardingproces verder versterken en breed implementeren;
- Het beleid rondom de banenafpraak ontwikkelen en concreet vormgeven;
- Het beloningsbeleid in kaart brengen en optimaliseren voor een transparante en eerlijke beloningsstructuur.

Verklaring omtrent goed gedrag

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

Opvang

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	98	<5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	0	<5	0

*Aantallen tussen de 1 en 5 worden weergegeven als <5.***Onderwijs**

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	38	<5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	0	<5	0

Aantallen tussen de 1 en 5 worden weergegeven als <5.

In 2024 is gewerkt aan optimalisatie van het proces rond de koppeling van de VOG's. Er is een duidelijke verbetering zichtbaar. Sinds 1 juli 2024 wordt voor medewerkers onderwijs uitsluitend een opvang VOG aangevraagd, met daaraan gekoppeld een registratie in het Personen Register Kinderopvang. Voor de organisatie levert dit een kostenvoordeel op.

Wij hebben als organisatie geen opdracht aan onze accountant gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in bijlage IV bij het accountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren, omdat er geen wettelijke grondslag is voor een verplichte controle door instellingsaccountant op de VOG als onderdeel van de jaarrekeningcontrole.

Inhuur van medewerkers bij Onderwijs bestaat vooral uit medewerkers vanuit het Servicebureau die ook werkzaam zijn voor onderwijs. Van deze medewerkers is binnen de opvang bij indiensttreding de VOG aanwezig.

Huisvesting en facilitaire zaken (H&FZ)

Herziening Integraal Huisvestingsplan (IHP) Gemeente Hoorn

Op 6 februari 2024 is het herziend Integraal Huisvestingsplan unaniem goedgekeurd door de Gemeenteraad. In deze herziening is in eerste instantie gekeken naar wijken waar de nood het hoogst is en de uitvoering snel gestart kan worden met als doel wijkgericht een toekomstbestendig onderwijsaanbod te realiseren. In dit plan wordt uitgegaan van IKC vorming, gestreefd naar duurzame gebouwen (waarbij de stap van BENG naar ENG door het schoolbestuur bekostigd kan worden) en is rekening gehouden met Inclusie.

Voor de projectorganisatie geldt dat schoolbesturen bouwheer zijn.

Vervangende nieuwbouw Montessori Kindcentrum (MKC)

Met de goedkeuring van het IHP is het voorbereidingskrediet voor het MKC vrijgegeven.

Dit gebouw wordt gebouwd op het zogenaamde RAC terrein in Hoorn. Het monument waar nu de oudste leerlingen gehuisvest zijn, zal worden uitgebreid met nieuwbouw. Om te ondersteunen in de rol van bouwheer is een externe partij aangetrokken. Omdat de Gemeente op dit terrein ook plannen heeft voor woningen en parkeervoorzieningen is dit een uitdagende opgave. Eind 2024 is derhalve nog geen akkoord op de kavel voor onderwijshuisvesting.

Renovatie IKC De Bussel

Voor deze locatie is vanuit het IHP gekozen voor renovatie (ook wel vernieuwbouw genoemd) en is ook het voorbereidingskrediet vrijgegeven. Er wordt uitgegaan van een gelijkwaardige kwaliteit aan nieuwbouw maar de financiële kaders en afschrijvingstermijnen zijn aangepast. Bij renovatie wordt uitgegaan van het compleet strippen en opnieuw opbouwen met hergebruik van de constructie. Het afgelopen jaar is met het team op locatie gewerkt aan het Programma van Eisen en het eerste schetsontwerp.

Boerderij Buitenrust

Boerderij Buitenrust is een rijksmonument uit 1862 welke volledig gerestaureerd zal gaan worden en plaats zal gaan bieden aan drie KDV- en twee BSO groepen. In 2024 is door Huisvesting & Facilitaire Zaken verder gewerkt met de architect en aannemer aan het definitieve plan. In november 2024 is de omgevingsvergunning afgegeven en is de financiering opgestart. Inmiddels zijn er diverse subsidies toegekend aan dit project van o.a. de Provincie Noord-Holland, het Boerderijenfonds (afdeling Erfgoed) en Stichting Stadsherstel van de gemeente Hoorn.

Overige huisvestingsprojecten

- In de Goorn wordt onder de naam 'De Dwingel' een nieuw project opgestart met woningen, Huisartsen Onder Een Dak (HOED) en een kinderdagverblijf van SKWF. De aanbesteding vanuit de Gemeente voor een ontwikkelaar is afgerond in november.
- De bouw van het IKEC in Hoorn, waar SKWF met 3 (peuter)opvanggroepen en meerdere BSO groepen in zal komen, is gestart in 2024. Dit project zal worden opgeleverd in de zomervakantie 2025.

Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP)

Het team H&FZ is dit jaar uitgebreid met een projectleider Hard Services, die naast een adviserende en coördinerende rol in de diverse projecten, de regie over het MJOP voert en zorg draagt voor tijdige uitvoering van het (groot) onderhoud. Dit laatste met het doel om het gewenste conditieniveau te behouden. In 2024 is overgegaan van de methodiek van afschrijvingen naar voorzieningen voor werkzaamheden uit het MJOP. Ook zijn er stopjaren toegevoegd rekening houdend met de planning van het IHP voor de diverse locaties.

Financieel beleid**Uitgangspunten**

De uitgangspunten voor het financieel beleid bij de SCIO Groep luiden als volgt:

1. de middelen zoveel mogelijk inzetten voor de primaire taak;
2. de continuïteit waarborgen;
3. de beschikbare middelen herverdelen met solidariteit en zonder niet-verwijtbare tegenvallers;
4. financiële autonomie om in te gaan op de behoeften van gezinnen en stimuleren van ondernemerschap;
5. transparantie waardoor betrokkenen actieve rol hebben in begroten;
6. een duurzame begroting

Beleidsrijke meerjarenbegroting

De IKC leiders en managers kinderopvang zijn in mei 2023 gevraagd om voor hun locatie(s) een plan op te stellen voor het werken aan de doelen uit het strategisch meerjarenplan 2023-2027 van de SCIO Groep en daarbij in te schatten welke uitgaven nodig zijn in 2024 en eventueel de jaren daarna voor het realiseren van hun plannen. Op 3 juli zijn deze plannen gepresenteerd door 10 schooldirecteuren, 4 managers kinderopvang, 4 stafmanagers en de bestuurder in bijzijn van de financieel controllers. De plannen zijn doorgerekend en opgenomen in de begroting, met het doel om de realisatie van de plannen zo kansrijk mogelijk te maken. Door het vertalen van de strategische doelen in benodigd (extra) budget, wordt de jaarbegroting steeds beleidsrijker opgesteld. Alle gepresenteerde doelen waar een budget aan gekoppeld kon worden, zijn opgenomen in de begroting 2024. Het ambitieniveau in gestelde doelen voor 2024 is per IKC en per verhaallijn verschillend. De doelen zijn opgenomen in de schoolplannen voor het schooljaar 2023-2024 en in de jaarplannen 2024 van de opvanglocaties. Op het Service Bureau zijn extra kosten gebudgetteerd voor verdere verbetering van het proces rond de werving & selectie en onboarding van nieuwe medewerkers en andere tools voor de realisatie van meer efficiency in ondersteunende processen.

De begroting 2024 is in september 2023 vastgesteld door de directeur-bestuurder, ter instemming aangeboden aan het MT en ter advisering voorgelegd aan de GMR, de ouderraad en ondernemingsraad. De RvT heeft het besluit met betrekking tot de begroting in september 2023 bekrachtigd.

De status van de realisatie van de doelen op locatieniveau staat op de agenda van de reguliere kwaliteitsgesprekken. Op organisatieniveau is eind 2024 een evaluatie opgesteld van de strategische doelen en besproken met de diverse gremia.

Ontwikkelingen en risico's

Het bestuur en de Raad van Toezicht hebben continu aandacht voor risico's die mogelijk effect hebben op de continuïteit van de organisatie. Voor zover bekend is er in 2024 op geen enkele manier fraude gepleegd. Begin 2024 is de risicoanalyse formeel opgesteld. De risico's zijn beschreven en per risico is beoordeeld wat de kans en mate van impact is wanneer het risico zich voordoet. De gebruikte methode voorziet in een berekening van het benodigde weerstandvermogen, dat wil zeggen hoeveel vermogen nodig is om het financieel risicoprofiel van de SCIO Groep af te dekken. Eind 2024 is de risicoanalyse geactualiseerd. Het weerstandsvermogen van zowel Stichting Talent als Stichting Kinderopvang West-Friesland is voldoende om de risico's af te dekken. De belangrijkste risico's liggen op het gebied van beschikbaarheid van personeel en de ontwikkeling van kind aantallen (demografische ontwikkelingen). Elders in dit verslag wordt ingegaan op welke wijze SCIO Groep werkt aan beheersing van deze risico's.

Investeringsbeleid

Het besluitvormingsproces ten aanzien van investeringen is in 2024 ongewijzigd ten opzichte van eerdere jaren. Het budget voor vervangingsinvesteringen in de kinderopvang is gekoppeld aan het afschrijvingsniveau. Per locatie wordt in kaart gebracht welke vervangingsinvesteringen nodig zijn in het komende jaar. De afdeling Financiën toets of deze binnen begroting passen. Over uitbreidingsinvesteringen beslist het MT op basis van een business case.

In onderwijs heeft het grootste deel van de investeringen betrekking op het onderhoud van de schoolgebouwen. Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) is leidend voor besluitvorming over investeringen op dit terrein. Manager Facilitair en Huisvesting beslist in overleg met het betreffende verantwoordelijke MT lid over het al of niet uitvoeren van het betreffende onderhoud (in het betreffende jaar). Besluitvorming over investeringen in leermiddelen vindt plaats op schoolniveau.

Treasurybeleid

Begin 2024 is het treasurybeleid en treasuryplan voor de SCIO Groep tot stand gekomen. Overtollige middelen plaatsen we conform dit beleid bij de bank op een spaarrekening of deposito (opvang) of schatkistbankieren (onderwijs) om te profiteren van hogere rentes.

Vanwege de ruime liquiditeit is in 2024 in opvang wederom een deel van de middelen vastgezet in een deposito. In het onderwijs zijn de liquide middelen ondergebracht bij schatkistbankieren (continu proces).

Allocatie van middelen

De middelen worden conform de uitgangspunten uit het financieel beleid verdeeld over:

1. exploitatie scholen/opvang;
2. exploitatie bovenschools niveau/gezamenlijke kosten;
3. exploitatie Service Bureau.

De inzet en verdeling van de middelen in 2024 is uitgewerkt in de toelichting bij de (meerjaren)begroting die is vastgesteld in september 2023.

Sinds het schooljaar 2023-2024 wordt gewerkt met een formatiemodel. Het model biedt een volledig transparante werkwijze gebaseerd op samenwerking en solidariteit. In november wordt jaarlijks de beschikbare formatieve loonruimte voor het aankomende schooljaar berekend door de afdeling Financiën. 3% van de loonruimte wordt gereserveerd voor een 'knelpuntenbudget'. De gegevens worden ingevoerd in het formatiemodel waarmee de IKC leiders vervolgens aan de slag gaan om hun formatie voor het aankomende schooljaar vast te stellen. Zij maken een presentatie om hun keuzes te onderbouwen. Als een IKC leider een beroep wil doen op het knelpuntenbudget, wordt dit extra onderbouwd. In december presenteren de IKC leiders hun plannen aan elkaar in bijzijn van de bestuurder, directeur Talent, directeur KOO, directeur bedrijfsvoering en de HR adviseurs. Daarbij worden er kritische vragen gesteld, maar ook tips en good practices uitgewisseld.

Het doel was om voor de Talent voor Opvang en Onderwijs locaties te komen tot een integrale IKC formatiebegroting. Dat is helaas nog niet gelukt doordat het goed benutten van het formatiemodel meer tijd nodig heeft. De wens bestaat nog steeds en zal in de komende jaren verder worden opgepakt.

Belangrijk bij de allocatie van middelen is het maken van basisafspraken tussen locaties en Service Bureau over de dienstverlening en deze vastleggen in een dienstverleningsovereenkomst. In deze overeenkomst staan de diensten van het Service Bureau op hoofdlijnen beschreven. Veel processen op het Service Bureau zijn nog niet geïntegreerd en de overeenkomst moet dan ook worden gezien als een ontwikkeldocument dat jaarlijks als bijlage bij de jaarbegroting wordt geleverd inclusief een bijgewerkt organigram.

Achterstandenbeleid

De achterstandsmiddelen zijn ook in 2024 rechtstreeks toegevoegd aan het formatiebudget. Dit betrof de volgende scholen: Tweemaster, Fluitschip, KlimOp, Montessori, Universum, Wereldwijzer, Zonnewijzer en De Bussel.

Planning- en controlcyclus

Jaarlijks wordt de begroting voor het volgende kalenderjaar opgesteld door afdeling Financiën & Control. De informatie van MT, IKC Leiders, Managers kinderopvang en andere betrokken afdelingen over bijvoorbeeld leerlingaantallen, financiële consequenties van de invulling van strategische doelen, investeringswensen en dergelijke wordt verwerkt. Bij onderwijs wordt gewerkt met een meerjarenbegroting. De wens ligt er om dit ook voor opvang te realiseren. Door (vertraging bij de) implementatie van een nieuwe begrotingstool, is dit in 2024 nog niet gelukt. Naar verwachting zal dit vanaf begrotingsjaar 2026 ook voor de opvang gerealiseerd kunnen worden.

Maandelijks wordt de financiële realisatie ten opzichte van de begroting gerapporteerd via een dashboard, waar alle budgethouders inzage in hebben. Per kwartaal wordt een rapportage opgesteld met een analyse van de verschillen ten opzichte van de begroting.

De rapportages worden besproken in verschillende bijeenkomsten conform overlegstructuur. Daar worden ook risico's en bijsturingsmaatregelen besproken.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Voor schooljaar 2024-2025 hebben de Talent scholen opnieuw aanvragen ingediend voor de besteding van de NPO-middelen. Net als het jaar daarvoor is de inzet van deze middelen gebonden aan de daarvoor opgestelde kaders.

Overzicht NPO middelen	
Saldo bestemmingsreserve per eind 2023	2.049.917
Materiële NPO uitgaven incl.afschrijving	-64.559
Loonkosten NPO	-411.231
Saldo uitgegeven aan NPO per 31-12-2024	-475.790
Onttrekking aan bestemmingsreserve	-475.790
Bestemmingsreserve per eind 2024	1.574.127

Bovenschools is in 2024 0% van de NPO-middelen verantwoord op administratiekosten.

Er is 46K van de NPO middelen ingezet voor de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).

Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- prognose medewerkers en kinderen in hoofdstuk 3.1;
- (meerjaren)begroting in hoofdstuk 3.2;
- de rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

De belangrijkste risico's en beheersingsmaatregelen zijn opgenomen in de risicoanalyse, die begin 2024 is opgesteld als bijlage bij de begroting 2024 en ultimo 2024 is geactualiseerd. In deze analyse zijn de financiële risico's beoordeeld op de gebieden personeel, materiële exploitatie, bedrijfsvoering en onvoorzien. Zowel bij opvang als onderwijs komen de grootste financiële risico's voort uit de demografische ontwikkelingen (leerlingenaantallen nu en in toekomst) en de beschikbaarheid van personeel. Naast het aanhouden van voldoende vermogen om tegenvallers op te kunnen vangen investeren we in naamsbekendheid en arbeidsmarktcampagnes en een aantrekkelijke organisatie zijn voor zowel klanten als (potentiële) medewerkers. Daarnaast is het verzuimproces verbeterd, met als resultaat een aantoonbare vermindering van het verzuimpercentage.

Beroepsprocedure

Er loopt een beroepsprocedure tegen het ministerie over de misgelopen onderwijsbekostiging in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. Schoolbesturen in het primair onderwijs werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op € 886K. Dit bedrag is – evenals vorig jaar – niet als vordering op de balans per 31 december 2023 opgenomen.

In de niet uit de balans blijkende verplichtingen in de jaarrekening wordt hier uitgebreider op in gegaan.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

SCIO heeft een externe functionaris gegevensbescherming, en sinds 2024 een interne security officer en privacy officer.

Informatiebeveiliging en privacy is een continu proces waarbij in 2024 ook weer veel stappen zijn gezet. Er is een beveiligingscheck gedaan door een extern bureau waar alleen bevindingen uit kwamen met de categorie middel of laag. Verbeteringen zijn deels uitgevoerd in 2024 en worden verder opgepakt in 2025.

In 2024 zijn er 3 datalekken gemeld door medewerkers. Het was niet nodig om deze datalekken te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens en betrokkenen te informeren. Er is uitleg over datalekken en een protocol gepubliceerd op het intranet.

In 2024 zijn er activiteiten geweest om kennis en bewustzijn te vergroten op de verschillende IBP-onderdelen. Er zijn diverse instructies en communicatieberichten gedeeld via SCIO nieuws, er zijn diverse bijeenkomsten geweest. Kennis en bewustwording is echter nog niet voldoende. Het doel is hier het komende jaar intensiever op in te zetten.

Het vernieuwde normenkader Informatiebeveiliging en Privacy zal in 2025 de basis vormen van ons beleid en handelen, waarmee digitaal veilig werken en het zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens nog beter worden gewaarborgd. Verwijzing: [Normenkader IBP voor het onderwijs - Normenkader informatiebeveiliging en privacy voor het onderwijs](#)

Verantwoording van de financiën

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Een belangrijke factor voor de ontwikkeling van het aantal kinderen in het onderwijs in de komende jaren is voornamelijk de ontwikkeling van de nieuwbouw in Hoorn. Na enkele jaren van dalende leerlingaantallen, verwachten we dat de stijgende lijn zich vanaf 2025 voort zal zetten.

Leerlingen/kinderen opvang

Aantal kinderen*	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal leerlingen	2.669	2.637	2.659	2.697	2.745
Aantal kinderen opvang	2.901	2.946	3.046		

* teldatum (1) februari

Het personeel voor het Service Bureau wordt sinds 2021 ingezet voor zowel opvang als onderwijs. Per functie wordt in de begroting jaarlijks de verdeling tussen opvang en onderwijs geëvalueerd en eventueel aangepast. De verdeling wordt vastgelegd in de begroting en verrekend op basis van werkelijke inzet.

FTE (teldatum 31-12-2024)

Aantal FTE	2023	2024	2025	2026	2027
Onderwijs					
Onderwijzend personeel	155	155	154	154	154
Ondersteunend personeel	55	57	62	62	62
Opvang					
Opvang personeel (incl Servicebureau) *	280	299			
Totaal	490	520			

Vanaf 2026 wordt ook bij de opvang een meerjarenbegroting opgemaakt inclusief prognose FTE's.

Staat van baten en lasten – Geconsolideerd*

Bedragen * 1.000

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
	Euro	Euro	Euro
Baten			
Rijksbijdragen	21.469	20.026	21.374
Baten Kinderopvang	22.611	21.762	19.533
Overige overheidsbijdragen en subsidies	305	199	309
Overige baten	523	86	241
Totaal baten	44.907	42.073	41.457
Lasten			
Personeelslasten	37.100	34.379	33.452
Afschrijvingen	999	1.082	1.009
Huisvestingslasten	3.385	3.719	3.228
Overige lasten	3.626	4.069	3.272
Totaal lasten	45.110	43.249	40.962
Saldo			
Saldo baten en lasten	-203	-1.176	496
Saldo financiële baten en lasten	290	35	90
Totaal resultaat	87	-1.141	586
Belastingen resultaat uit gewone bedrijfsuitvoering	-358		-145
Totaal resultaat na belastingen	-271	-1.141	440

Balans – Geconsolideerd*

	2024		2023	
	Euro		Euro	
Activa				
Vaste activa				
Materiële vaste activa		7.997		8.592
Financiële vaste activa		93		64
Vlottende activa				
Voorraden	36		38	
Vorderingen	1.625		1.301	
Liquide middelen	15.085		13.448	
		16.747		14.787
Totaal activa		24.837		23.443
Passiva				
Eigen vermogen	10.015		12.739	
Voorzieningen	2.793		897	
Langlopende schulden	1.109		1.199	
Kortlopende schulden	10.920		8.608	
Totaal passiva		24.837		23.443

* De geconsolideerde cijfers zijn niet gecontroleerd door de accountant.

Staat van baten en lasten (meerjarig) – Onderwijs

				Begroting			Verschil 2024 t.o.v.	
Baten	Real 2023	Begr 2024	Real 2024	2025	2026	2027	Begroting	2023
Rijksbijdragen	21.374	20.026	21.469	23.925	23.939	24.076	1.443	95
Overige overheidsbijdragen en subsidies	308	199	305	324	326	328	106	(4)
Overige baten	-	86	523	384	384	384	437	523
Totaal baten	21.683	20.311	22.296	24.632	24.649	24.788	1.985	614
Lasten								
Personeelslasten	18.599	17.409	19.946	22.587	21.658	21.550	2.537	1.348
Afschrijvingen	489	501	444	423	401	361	(56)	(44)
Huisvestingslasten	1.206	1.361	1.387	1.567	1.554	1.549	25	180
Overige lasten	1.795	2.351	2.158	1.521	1.511	1.509	(193)	363
Totaal lasten	22.088	21.622	23.935	26.098	25.122	24.968	2.313	1.847
Saldo								
Saldo baten en lasten	(405)	(1.311)	(1.639)	(1.466)	(474)	(180)	(328)	(1.233)
Saldo financiële baten en lasten	99	75	236	194	194	194	161	137
Totaal resultaat	(306)	(1.236)	(1.402)	(1.272)	(280)	14	(167)	(1.096)

Het resultaat is in 2024 lager uitgekomen dan begroot. Dit komt door de dotatie aan de voorziening groot onderhoud.

Zowel de baten als de personeelslasten zijn hoger dan begroot en gestegen ten opzichte van 2023. Dit komt door subsidieboekingen waarvan zowel de uitgaven als de vrijval vanuit de subsidies niet zijn begroot. Daarnaast zijn de personeelslasten hoger door de CAO aanpassing en zijn meer fte's bekostigd vanuit subsidies en NPO en vervangingskosten.

Na een lichte daling in leerlingaantallen in 2024 verwachten we de komende jaren weer een lichte groei, in lijn met de regionale ontwikkeling van leerlingaantallen. Vanaf 2027 verwachten we een positief resultaat te laten zien, doordat dan de structurele bekostiging basisvaardigheden doorgevoerd wordt. Dit zal de verhouding tussen de personeelskosten en de rijksbekostiging verbeteren

Balans in meerjarig perspectief - Onderwijs

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Activa					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	3.300	2.624	2.565	2.396	2.231
Vlottende activa					
Vorderingen	639	959	700	700	700
Liquide middelen	7.666	7.735	6.637	5.776	5.903
Totaal vlottende activa	8.306	8.695	7.337	6.476	6.603
Totaal activa	11.606	11.318	9.902	8.872	8.834
Passiva					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	4.708	1.411	1.284	353	77
Bestemmingsreserve algemeen	345	267	57	-	-
Bestemmingsreserve 1e waardering	28	24	20	16	12
Bestemmingsreserve huisvesting	147	147	147	147	147
Bestemmingsreserve eigen risicodragerschap	260	260	260	260	260
Bestemmingsreserve NPO	2.050	1.574	513	233	233
Totaal eigen vermogen	7.538	3.683	2.280	1.009	729
Voorzieningen	518	2.498	2.500	2.500	2.500
Kortlopende schulden	3.550	5.138	5.121	5.363	5.605
Totaal passiva	11.606	11.318	9.902	8.872	8.834

Materiële vaste activa zijn afgenomen door de stelselwijziging van activeren en afschrijving naar de vorming van de voorziening groot onderhoud. Hierdoor gaan investeringen in gebouwen en terreinen ten laste van deze voorziening.

De vorderingen zijn toegenomen doordat er een vordering op het UWV is opgenomen voor de transitievergoedingen langdurig zieke medewerkers die de WIA instromen. In 2023 was deze vordering niet opgenomen. Daarnaast staat er ultimo 2024 een vordering open op de gemeente voor door ons vooruitbetaalde onderhoud- en schoonmaakkosten aan panden.

De kortlopende schulden zijn toegenomen in verband met opgebouwde nog uit te betalen bindingstoelage, vakantiegeld en pensioenpremies. Daarnaast is het nog te betalen bedrag aan groepsmaatschappijen groter dan voorgaand jaar, dit betreft vooral de afrekening van het project Samen van Start. Ook zijn er middelen ontvangen van de gemeente voor de renovatie van twee schoolgebouwen. De meeste kosten hiervoor moeten nog gemaakt worden.

We verwachten momenteel geen belangrijke ontwikkelingen in de financieringsstructuur of het huisvestingsbeleid in de komende jaren, die de balans in meerjarenperspectief zouden beïnvloeden. De resterende bestemmingsreserve NPO wordt in 2025 aangewend. De toekenning van de incidentele subsidies basisvaardigheden is in de meerjarenbalans terug te zien door het oplopen van de kortlopende schulden. Van 2025 tot 2027 zal dit saldo aflopen door besteding van deze middelen.

Staat van baten en lasten - Opvang

	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
Baten			
Baten	22.611	21.762	19.533
Totaal baten	22.611	21.762	19.533
Lasten			
Lonen en salarissen	11.931	12.423	10.427
Sociale lasten	2.436	2.143	2.108
Pensioenlasten	1.080	918	892
Afschrijvingen	523	581	489
Overige lasten	5.263	5.562	4.996
Totaal lasten	21.233	21.627	18.912
Saldo baten en lasten	1.378	135	621
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	54	-40	-8
Resultaat (-/- is negatief)	1.432	95	613
Belastingen resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	-358		-145
Resultaat na belastingen (-/- is negatief)	1.074		468

Het gerealiseerde resultaat in 2024 ligt ruim boven het gerealiseerde resultaat van 2023. Dit is vooral te danken aan een extra indexering van het uurtarief voor de kinderopvangtoeslag die direct, boven begroting, in de doorberekende prijzen is opgenomen. Ook is er een stijging in het aantal verkochte BSO uren doordat het voor ouders met hogere inkomens voordeliger is geworden om meer uren af te nemen. De lasten vallen door de gestegen personeelskosten ook hoger uit. De hogere personele kosten komen voornamelijk door de stijging van extra aangenomen personeel en inhuur en de gratificatie die eind 2024 is uitgekeerd aan medewerkers. Daarnaast is de verzuimverzekering over 2024 sterk gestegen door een stijging in het premiepercentage.

Balans - Opvang

	2024	2023
	EUR	EUR
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	4.293	4.182
Financiële vaste activa	93	64
Vlottende activa		
Vorraden	36	38
Vorderingen	982	695
Liquide middelen	6.924	5.404
	7.942	6.138
Totaal activa	12.328	10.384
PASSIVA		
Eigen vermogen	4.895	3.821
Voorzieningen	295	379
Langlopende schulden	1.057	1.130
Kortlopende schulden	6.081	5.054
Totaal passiva	12.328	10.384

De toename in vorderingen komt door een toename in de vordering op groepsmaatschappijen (Stichting Talent) voor de nog niet verrekenende kosten van het project Samen van Start. In 2023 was er tussentijds meer verrekend. Verder is er een vordering op het UWV opgenomen voor de transitievergoedingen voor de langdurig zieke medewerkers die de WIA instromen. In 2023 was deze vordering niet opgenomen.

De kortlopende schulden liggen hoger door een significant gestegen premie voor de verzuimverzekering. Ook de te betalen loonheffing valt hoger uit door de gestegen loonkosten. Daarnaast is er een schuld aan de belastingdienst voor de VpB 2024. Door de stijging van het resultaat moet er nog extra VpB betaald worden over 2024 naast het in 2024 betaalde voorschot.

Kengetallen Onderwijs

Kengetal	2023	2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Signaleringswaare onderwijsinspectie
Solvabiliteit	0,69	0,55	0,53	0,45	0,42	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen	0,20	0,05	0,12	0,07	0,06	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit	2,34	1,70	1,52	1,28	1,25	Ondergrens: < 0,75
Huisvestingsratio	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	> 0,10
Rentabiliteit	-0,00	-0,06	-0,05	-0,01	0,00	

De financiële positie van Talent is ondanks het voorziene negatieve resultaat gezond, met kengetallen die op of boven de ondergrenzen liggen. Mede door de vorming van de voorziening groot onderhoud, waardoor beter inzichtelijk is welke middelen nodig zijn om in de toekomst het groot onderhoud te bekostigen als ook door de uitgaven van bestemmingsreserves, is het bovenmatig eigen vermogen van Eur 3.483K ultimo 2023 afgenomen naar Eur 772K ultimo 2024.

Tot 2027 verwachten we nog negatieve resultaten bij Talent wat een verder dempend effect heeft op de kengetallen maar boven de ondergrenzen blijven. Gezien de nog altijd gezonde financiële positie verwachten we niet dat dit consequenties zal hebben voor de toekomstige bestedingen op de scholen.

Financiële positie – opvang

Kengetal	2024	2023	Benchmark 2023	Benchmark 2022
Solvabiliteit	40%	37%	37%	36%
Relatie personeelslasten - omzet	68%	69%	74%	73%
Liquiditeit	1,30	1,21	1,7	1,7
Huisvestingsratio	11%	12%	10%	10%
Rentabiliteit	6,3%	3,1%	2,0%	3,1%

De financiële positie van Stichting Kinderopvang West-Friesland is gezond.
De benchmarkgegevens komen uit het sectorrapport Kinderopvang van het waarborgfonds.

Verslag intern toezicht

Samenstelling intern toezicht

Naam	Functie	Toetreding*	Aftreden	Her- noem- baar	Aandachtsgebied en/ of commissies*
Claudia Doesburg	voorzitter	01-01-2021	01-06-2024	nee	remuneratie-commissie
Niko Fijma	lid	01-01-2021	01-01-2025	nee	remuneratie- en kwaliteitscommissie
René Groot	lid	01-01-2021	01-01-2027	nee	auditcommissie
Saskia Makker- Velthuis	lid	01-01-2021	01-01-2028	nee	kwaliteitscommissie
Cees Roem	vice voorzitter	01-01-2021	01-01-2026	nee	auditcommissie
Bettina de Jong	voorzitter	01-10-2024	01-10-2028	ja	remuneratie-commissie

*Ten behoeve van het rooster van aftreden heeft de raad in februari 2022 besloten de zittingstermijnen te hanteren vanaf de startdatum van de SCIO Groep. Alle data van toetreding zijn hiermee vastgesteld op 1-1-2021. Hierbij heeft de raad gekozen voor een roulerend aftreden. De raad vindt het belangrijk dat de historische kennis van beide organisaties behouden blijft en gefaseerd wordt overgedragen

Mutaties

In 2024 is er één mutatie geweest. Claudia Doesburg is per juni afgereden in verband met het accepteren van een nieuwe functie waarnaast de positie van voorzitter van de raad van toezicht SCIO Groep niet passend is.

Na een wervingsprocedure (geleid door een extern wervingsbureau) heeft de raad Bettina de Jong voorgedragen als nieuwe voorzitter. De gemeenteraad van Hoorn heeft haar in februari 2025 formeel benoemd met terugwerkende kracht per 1 oktober 2024 aangezien dat de datum was dat Bettina met haar werkzaamheden voor de RvT gestart is.

Commissies

De Raad van Toezicht werkt met een aantal commissies, te weten: de auditcommissie, remuneratiecommissie en de kwaliteitscommissie. De kwaliteitscommissie komt tweemaal per jaar bijeen. De remuneratiecommissie komt tweemaandelijks bijeen en de auditcommissie één week voorafgaand aan iedere reguliere vergadering.

Vergoeding toezichthouders

De beloning van de leden van de Raad van Toezicht is gebaseerd op de VTOI-regeling, waarbij de gemiddelde tijdsinvestering wordt meegenomen. Hierbij wordt, aan de hand van een schatting, een meerjarige inschatting van de tijdsbesteding gemaakt. De uiteindelijke hoogte van de vergoeding wordt bepaald door de tijdsbesteding én het uurtarief van het bestuur, en valt binnen de kaders van de WNT.

Naam	Nevenfuncties	Betaald / onbetaald
Claudia Doesburg	-lid raad van toezicht Centrum voor Dienstverlening Rotterdam -voorzitter RvT Stichting Gamechangers -bestuurslid Stichting SKLN	betaald onbetaald onbetaald
Niko Fijma	-	
René Groot	-voorzitter handbalvereniging KSV Heerhugowaard	onbetaald
Saskia Makker-Velthuis	-lid adviesraad Stadsfonds Hilversum -bestuurslid Stichting Onderwijs Steunfonds -bestuurslid Stichting de Katholieke School	onbetaald onbetaald onbetaald
Cees Roem	-	
Bettina de Jong	-eigenaar Goforcolour, bureau voor executive coaching, mediation en governance -voorzitter raad van bestuur Stichting Versnellingsagenda NO-Friesland -voorzitter raad van bestuur Stichting Proloog -voorzitter raad van toezicht Stichting Simant -voorzitter raad van toezicht Stichting Nije Gaast -voorzitter raad van commissarissen OVEF -voorzitter raad van toezicht Stichting Connexa	betaald betaald betaald betaald betaald betaald betaald

De Raad van Toezicht bewaakt nauwkeurig of de nevenfuncties van de leden niet conflicteren met het lidmaatschap van de raad. Van ongewenste belangverstrengeling is in 2024 niets gebleken.

Taken bevoegdheden en verantwoordelijkheden

De Raad van Toezicht is de werkgever van het bestuur, ziet toe op de uitvoering van de taken en bevoegdheden van het bestuur en is indien gewenst het klankbord voor en de adviseur van de bestuurder. Taken zijn:

- benoemen, schorsen, ontslaan en vaststellen van de beloning van de leden van het bestuur;
- beoordelen en vaststellen van het strategisch beleid, de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag;
- toezien op het naleven van de wettelijke verplichtingen;
- toezien op de rechtmatige verwerving en besteding van de middelen;
- evalueren van het door het bestuur voorgenomen en uitgevoerde beleid;
- toezien op het naleven van de Governance codes;
- aanwijzen van een externe accountant die verslag uitbrengt aan de Raad van Toezicht.

Structurele en incidentele contactmomenten

De Raad van Toezicht is bijeengekomen voor vijf reguliere vergaderingen. Daarnaast is een extra vergadering gehouden rondom zelfevaluatie. Ook zijn er vijf locaties bezocht: drie IKC's (Socrates, Wereldwijzer en Zonnewijzer) en twee opvanglocaties (Bazzeroet en DoReMi).

In 2024 zijn er drie nieuwe leden voor de RvT geworven en is de werving voor een nieuwe bestuurder gestart. Naast de selectiegesprekken, zijn hier ook bijeenkomsten aan vooraf gegaan om onder andere het profiel vast te stellen.

Governance

De Raad van Toezicht heeft in 2024 besloten zowel de 'Governancecode Kinderopvang' als de 'Code Goed Bestuur primair onderwijs' te blijven hanteren. Dit besluit werd genomen om ervoor te zorgen dat de organisatie voldoet aan de meest relevante richtlijnen voor goed bestuur in de verschillende sectoren waarin zij actief is. Bij mogelijke tegenstrijdigheden tussen de twee codes is afgesproken dat de zwaarstwegende code, afhankelijk van de situatie, wordt toegepast. Deze keuze is gemaakt om de effectiviteit van het toezicht te waarborgen en de belangen van alle betrokkenen op de juiste manier te dienen. Door deze codes aan te houden, streeft de Raad van Toezicht ernaar de transparantie, verantwoordelijkheid en integriteit binnen de organisatie te versterken.

Relatie stakeholders

Er zijn in 2024 meerdere contactmomenten met de medezeggenschap geweest. Zowel een afspraak waarbij een afvaardiging van de RvT in gesprek is gegaan met een afvaardiging van de medezeggenschap (Centrale Ouderraad, Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad en Ondernemingsraad), als meerdere contactmomenten tijdens de werving van de nieuwe RvT leden en nieuwe bestuurder.

Planning en control cyclus

Tijdens de vergadering van mei zijn de jaarstukken van Stichting Talent en Stichting Kinderopvang West-Friesland goedgekeurd. De jaarrekening is gecontroleerd door Flynth accountants. De begroting en de meerjarenbegroting zijn vastgesteld in de vergadering van oktober 2024.

Doelmatige besteding van de rijksmiddelen

De Raad van Toezicht houdt toezicht op een doelmatige besteding van middelen door gesprekken aan te gaan over het strategisch beleid, de begroting, de resultaten, het treasuryplan en de gemaakte keuzes. De kwaliteit van de kerntaak wordt uitgebreid besproken in de commissie kwaliteit en één keer per jaar staat het thema kwaliteit uitgebreid op de agenda van de RvT. Vier keer per jaar worden de inkomsten en uitgaven van het afgelopen kwartaal besproken in de auditcommissie, dit is buiten de reguliere Raad van Toezicht vergaderingen om. De verslagen van de auditcommissie worden besproken in de Raad van Toezicht vergaderingen.

Zelfevaluatie

In 2024 heeft er een uitgebreide zelfevaluatie plaatsgevonden. Onderwerpen van gesprek waren:

- rol als intern toezichthouder;
- rol als werkgever;
- rol als adviseur;
- rol als netwerker;

Van de zelfevaluatie is een verslag gemaakt.

Scholing

Regiobijeenkomst voor toezichthouders van VTOI NVTK

Tenslotte

Met trots en waardering kijken wij als Raad van Toezicht terug op het afgelopen jaar. We hebben gezamenlijk indrukwekkende stappen gezet, waarbij de inzet en het doorzettingsvermogen van onze medewerkers een cruciale rol hebben gespeeld. De organisatie heeft opnieuw bewezen in staat te zijn om mooie en betekenisvolle resultaten te behalen, wat niet alleen bijdraagt aan onze strategische doelen, maar ook aan de samenleving waarin wij actief zijn.

SCIO Groep wil zich onderscheiden door de verwevenheid van kinderopvang en onderwijs, zoveel als mogelijk is, te optimaliseren. Dit vraagt veel inzet, overleg, creativiteit, goede samenwerking en aandacht van beide organisaties. Ook hier worden met grote regelmaat mooie stappen gezet. Het belang van de kinderen en hun ontwikkeling staat hierbij altijd voorop. Dit maakt SCIO Groep bijzonder.

Wij willen onze medewerkers van harte bedanken voor hun harde werk, toewijding en de passie waarmee zij zich iedere dag inzetten. Het is dankzij hun gezamenlijke inspanningen dat we als organisatie kunnen blijven groeien en het verschil kunnen maken.

Met vriendelijke groet,

Bettina de Jong

Voorzitter Raad van Toezicht

Jaarrekening Talent

Hieronder volgt de jaarrekening 2024 van Stichting Talent Openbaar Basisonderwijs Hoorn

Activiteiten

De activiteiten van Stichting Talent te Hoorn bestaan uit het geven van onderwijs op 12 openbare basisscholen in de gemeente Hoorn.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn (statutaire zetel Hoorn, geregistreerd onder KvK-nummer 37137346) is gevestigd op de Van Dedemstraat 6B, 1624 NN in Hoorn.

Verslagleggingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2024 dat loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

		2024	2023
		EURO	EURO
Activa			
Vaste activa			
1.2	Materiële vaste activa	2.623.756	3.300.136
		2.623.756	3.300.136
Vlottende activa			
1.5	Vorderingen	959.442	639.464
1.7	Liquide middelen	7.735.165	7.666.266
		8.694.607	8.305.730
Totaal activa		11.318.362	11.605.866
Passiva			
2.1	Eigen vermogen	3.682.862	7.538.304
2.2	Voorzieningen	2.497.802	517.842
2.4	Kortlopende schulden	5.137.698	3.549.720
Totaal passiva		11.318.362	11.605.866

Bestemming van het resultaat 2024

Resultaat						
EURO						
2.1.1	Algemene reserve					-844.865
2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)					
	Bestemmingsreserve algemeen			-78.405		
	Bestemmingsreserve 1e waardering			-3.311		
	Bestemmingsreserve huisvesting			-		
	Bestemmingsreserve personeel			-		
	Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit			-		
	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap			-		
	Bestemmingsreserve NPO			-475.790		
						-557.506
Totaal resultaat						-1.402.371

Algemene reserve

De algemene reserve vormt de weerstandsreserve van Stichting Talent. In deze reserve wordt gedoteerd of onttrokken afhankelijk van de jaarlijkse resultaatbestemming.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserves, inclusief dotaties of onttrekkingen, zijn in deze jaarrekening separaat genoemd.

Bestemmingsreserve algemeen

Deze reserve bestaat uit door de scholen opgebouwde gelden vanuit het eigen exploitatiebudget. Deze reserve is bedoeld om de scholen financiële ruimte te bieden om specifiek school gebonden beleid uit te kunnen voeren naast de reguliere begroting.

Bestemmingsreserve huisvesting

Deze reserve is bedoeld om- buiten de reguliere begroting om- kwaliteitsimpulsen te kunnen geven aan huisvesting en onderhoud van de schoolgebouwen en -pleinen.

1e waardering MVA

Onttrekkingen ten laste van deze reserve kunnen uitsluitend plaatsvinden vanuit de jaarlijkse afschrijving van de geïnventariseerde materiële vaste activa (MVA). Jaarlijks vermindert deze reserve met het bedrag aan afschrijvingskosten van de betrokken 'oude' activa. Bij handhaving van de gekozen afschrijvingstermijnen zal deze reserve in het boekjaar 2027 worden beëindigd.

Bestemmingsreserve eigenrisicodragerschap

Deze reserve is in 2016 gecreëerd ten behoeve van het eigenrisicodragerschap in het kader van ziektevervangingen. Indien het werkelijke ziekteverzuim het begrote ziekteverzuim overschrijdt, kan dit verschil worden gecompenseerd middels deze bestemmingsreserve. Indien Talent besluit om ook voor andere sociale lasten eigenrisicodragers te worden, wordt deze bestemmingsreserve naar verhouding aangezuiverd.

Bestemmingsreserve NPO

Deze reserve is in 2021 ontstaan doordat de NPO middelen die als aanvullende bekostiging op de lumpsum zijn toegekend in 2021 niet volledig zijn uitgegeven. De aanvullende bekostiging die in 2022 en 2023 is ontvangen is ook niet volledig uitgegeven en ook deze saldi zijn toegekend aan de bestemmingsreserve NPO. De middelen worden in de komende jaren alsnog uitgegeven aan het wegwerken van onderwijsachterstanden conform de eisen in de menukaart NPO interventies van OCW.

Staat van baten en lasten 2024

		2024	Begroting 2024	2023
		EURO	EURO	EURO
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	21.468.985	20.026.311	21.374.371
3.2	Overige overheidsbijdragen	304.821	199.058	308.488
3.5	Overige baten	522.565	86.000	245.966
	Totaal baten	22.296.371	20.311.369	21.928.825
Lasten				
4.1	Personeelslasten	19.946.377	17.409.246	18.598.544
4.2	Afschrijvingen	444.495	500.638	488.797
4.3	Huisvestingslasten	1.386.515	1.361.404	1.206.136
4.4	Overige lasten	2.157.635	2.350.627	1.794.603
	Totaal lasten	23.935.022	21.621.915	22.088.080
	Saldo baten en lasten	-1.638.651	-1.310.546	-159.255
Financiële baten en lasten				
5	Financiële baten en lasten	236.280	75.000	99.347
	Resultaat (-/- is negatief)	-1.402.371	-1.235.546	-59.908

Kasstroomoverzicht

	2024	2023
	EURO	EURO
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	-1.638.651	-159.255
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	444.495	488.797
- mutaties voorzieningen	4.967	-214.643
	449.462	274.154
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	-319.978	-337.604
- schulden	1.587.979	337.849
	1.268.001	245
Ontvangen interest	240.785	105.093
Betaalde interest	-4.505	-5.746
	236.280	99.347
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	315.091	214.491
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-295.603	-686.265
Desinvesteringen materiële vaste activa	49.411	8.377
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-246.192	-677.888
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuwe opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Mutatie geldmiddelen	68.899	-463.398

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening over 2024 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en in overeenstemming met de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

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 volgens het kostprijsmodel.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten 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 indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Rapporteringsvaluta

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's. Als gevolg van afrondingen zijn in sommige gevallen geringe verschillen ontstaan. Deze verschillen tasten de betrouwbaarheid van de jaarrekening niet aan en zijn geen belemmering voor het verkrijgen van het vereiste inzicht.

Waardering van de activa en de passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waarde-verminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname.

De materiële vaste activa betreffen de activa voor leermiddelen, meubilair en ICT-apparatuur op de scholen. Daarnaast zijn activa opgenomen die aanwezig zijn op het bestuurskantoor. Als ondergrens voor de te activeren zaken wordt € 1.000,- gehanteerd.

De kosten van groot onderhoud worden met ingang van 2024 ten laste van de voorziening groot onderhoud gebracht.

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is, conform voorgaande jaren, in 2024 als volgt:

- gebouwen 5 jaar;
- gebouwen 10 jaar;
- gebouwen 15 jaar;
- gebouwen 25 jaar;
- gebouwen 40 jaar
- meubilair 10 jaar;
- meubilair 20 jaar;
- meubilair 40 jaar;
- leermiddelen 9 jaar;

- ICT-chromebooks/laptops 4 jaar;
- ICT-pc's 5 jaar;
- ICT-touchscreens 7 jaar;
- ICT-access points 7 jaar;
- ICT-netwerkbekabeling 10 jaar.

Afschrijving vindt plaats vanaf de eerste maand volgend op de ingebruikname van het activum.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van de stichting worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Voorzieningen

Pensioenen

Stichting Talent heeft voor haar werknemers een pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij ABP. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstak pensioenfonds ABP. Talent betaalt hiervoor premies waarvan ongeveer 70% door de werkgever wordt betaald en 30% door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Per 31 december 2024 was de dekkingsgraad 111,9% (bron: www.abp.nl). Deze dekkingsgraad is een momentopname. Talent heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Talent heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Langdurig zieken

Voor de op balansdatum bestaande verplichtingen tot doorbetaling van de lonen en salarissen inclusief ontslagvergoedingen (inclusief werkgeverslasten) van het per balansdatum naar verwachting voor langere tijd arbeidsongeschikte personeel, dat niet meer terugkeert in het arbeidsproces, is een voorziening gevormd ter grootte van het naar verwachting in de toekomst verschuldigde bedrag. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Groot onderhoud incl. stelselwijziging voorziening

Met ingang van 2024 zijn de verslaggevingsvoorschriften voor het verwerken van de kosten van groot onderhoud in het PO en VO gewijzigd (RJ-Uiting 2023-6). De kern van RJ-Uiting 2023-6 is dat voor schoolgebouwen waarop het economisch claimrecht van de gemeente rust, de vervanging van belangrijke bestanddelen voor deze scholen wel als groot onderhoud wordt gezien en via de voorziening voor groot onderhoud loopt.

Intern onderzoek naar de mogelijkheden van deze wijziging wees uit dat het vormen van een voorziening groot onderhoud beter past bij de werkwijze van onze organisatie. Vanwege een betere

controleerbaarheid van het groot onderhoud heeft Stichting Talent daarom gekozen voor een stelselwijziging naar een voorziening groot onderhoud. Voor alle scholen is een MJOP opgesteld in het programma O-Prognose. Hierin worden tevens de daadwerkelijke uitgaven vermeld. Ook zijn er stopjaren ingevoerd zodat hier in de uitgaven rekening mee gehouden kan worden. Doordat het MJOP iedere 4 jaar wordt herzien en gekoppeld aan het vastgestelde IHP en aan de financiële administratie, blijft de situatie actueel. Tot slot kan vanuit dit programma een voorzieningenrapportage gegenereerd worden waardoor deze werkwijze ons het beste inzicht geeft in de te verwachten uitgaven, met als doel de voorziening op het juiste niveau te houden. Uitbreidingen en kwaliteitsverbeteringen worden nog steeds geactiveerd en afgeschreven.

Bovengenoemde stelselwijziging is verwerkt als mutatie in de materiële vaste activa en onderhoudsvoorziening aan het begin van het boekjaar en is verwerkt als rechtstreekse mutatie in het eigen vermogen. Er is gebruik gemaakt van een retrospectieve verwerking in het huidige boekjaar. Om administratieve redenen zijn de vergelijkende cijfers niet aangepast. De stelselwijziging heeft de volgende betekenis op de individuele posten in de jaarrekening:

- materiële vaste activa (gebouwen) voor stelselwijziging € 1.298.424, mutatie als gevolg van stelselwijziging € 478.078, materiële vaste activa (gebouwen) na stelselwijziging € 820.346. De mutatie betreft het de-activeren van de gebouwen per 31-12-2023.
- voorziening groot onderhoud voor stelselwijziging € 0, mutatie als gevolg van stelselwijziging € 1.974.993, voorziening groot onderhoud na stelselwijziging € 1.974.993.
- eigen vermogen voor stelselwijziging € 7.538.304, mutatie als gevolg van stelselwijziging € 2.453.071, eigen vermogen na stelselwijziging € 5.085.233.
- De effecten van de stelselwijziging op het resultaat van het huidige boekjaar bedragen:
 - lagere afschrijving materiële vaste activa voor € 40.075. Dit betreft de correctie van de afschrijvingskosten gebouwen 2024 over de activa tot en met 2023.

Uitgestelde beloningen

Op basis van richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en een disconteringsvoet van 0%. De werkelijke jubilea uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. De bestede subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden gepassiveerd onder de overlopende passiva. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Bij de bepaling van het exploitatieresultaat gelden de volgende beginselen: baten en lasten zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen en de niet-geoormerkte OCW subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten. Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva. Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

Overige overheidsbijdragen worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen.

Buitengewone baten en lasten

Onder buitengewone baten en lasten worden verstaan baten en lasten die voortvloeien uit gebeurtenissen of transacties die duidelijk te onderscheiden zijn van de activiteiten in het kader van de gewone bedrijfsuitoefening en derhalve naar verwachting zelden zullen voorkomen.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. Kasstromen in vreemde valuta worden omgerekend tegen gemiddelde koersen. Koersverschillen betreffende geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract wordt voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

Financiële instrumenten**Algemeen**

Stichting Talent maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan renterisico's, kredietrisico's en liquiditeitsrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Talent handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken.

Toelichting op de balans per 31 december 2024

Activa													
1.2	MATERIELE VASTE ACTI	Aanschaf- prijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boek- waarde 31-12-2023	Mutatie agv stelselwijziging	Boek- waarde 1-1-2024	Investe- ringen	Desinvesteringen cum AW	Desinvesteringen cum Afschrijvingen	Afschrijv- ingen	Aanschaf- prijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boek- waarde 31-12-2024
		EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
12.1	Gebouwen	1.499.422	200.998	1.298.424	478.078	820.346	74.790	-	-	66.958	895.136	267.956	828.178
12.2	Inventaris en apparatuur	4.883.077	2.881.366	2.001.711	-	2.001.711	220.813	263.396	213.985	377.536	4.840.494	3.044.917	1.795.577
Totaal materiële vaste activa		6.382.499	3.082.364	3.300.136	478.078	2.822.057	295.603	263.396	213.985	444.494	5.735.631	3.312.873	2.623.756

De investeringen in gebouwen bedragen € 74.790. Dit betreffen verbeteringen aan gebouwen. Deze worden nog wel geactiveerd en afgeschreven. De overige investeringen zijn ten laste van de voorziening groot onderhoud gegaan. Deze voorziening is per 1 januari 2024 gevormd. Wij zijn overgegaan van activeren en afschrijven naar een voorziening voor groot onderhoud (zie voorzieningen). De desinvesteringen in gebouwen zijn ten laste van het eigen vermogen gegaan. Dit betreft groot onderhoud tot en met 31 december 2023 (€ 478.078).

De investeringen vermeld onder inventaris en apparatuur zijn in totaal € 220.813. Hiervan bedragen de investeringen in ICT € 150.616. De overige investeringen zijn gedaan in schoolmeubilair € 28.326, leermiddelen € 38.164 en inventaris € 3.707.

1.5 VORDERINGEN													
										2024	2023		
										EURO	EURO		
15.1	Debiteuren									41.953		213.770	
15.2	OCW									239.591		9.052	
15.3	Vorderingen op groepsmaatschappijen									-		-	
15.6	Overige overheden									432.748		157.790	
	Personeel									-		-	
	Overige									-		-	
15.7	Overige vorderingen									-		-	
	Vooruitbetaalde posten									49.221		19.169	
	Verstrekte voorschotten									-		-	
	Nog te ontvangen rente									68.228		67.160	
	Vervangingsfonds									-		-	
	Overige									127.701		-	
15.8	Overlopende activa									245.150		258.853	
Totaal vorderingen										959.442		639.464	

De vorderingen op overige overheden is toegenomen ten opzichte van 2023. Dit betreft een vordering op de gemeente voor vervanging van kozijnen van 1 van de IKC scholen die begin 2025 is ontvangen.

1.7 LIQUIDE MIDDELEN													
										2024	2023		
										EURO	EURO		
17.1	Kasmiddelen									7.711.114		1.655.574	
17.2	SpendCloud passen									24.051		10.692	
17.3	Deposito's									-		6.000.000	
17.4	Overige									-		-	
Totaal liquide middelen										7.735.165		7.666.266	

De post liquide middelen betreft de betaalrekening en spaarrekeningen van de stichting. Tevens is het saldo van de SpendCloud passen, die in het eerste kwartaal van 2023 in gebruik genomen zijn, onderdeel van deze post. In 2024 is gestart met schatkistbankieren.

Jaarrekening 2024

Passiva									
2.1 EIGEN VERMOGEN		Stand per	Mutatie agv	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per		
		31-12-2023	stelselwijziging	1-1-2024		mutaties	31 december 2024		
		EURO			EURO	EURO	EURO		
2.1.1	Algemene reserve	4.708.449	-2.453.071	2.255.378	-844.865	-	1.410.513		
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)								
	Bestemmingsreserve algemeen	345.130	-	345.130	-78.405	-	266.725		
	Bestemmingsreserve 1e waardering	27.696	-	27.696	-3.311	-	24.385		
	Bestemmingsreserve huisvesting	147.112	-	147.112	-	-	147.112		
	Bestemmingsreserve personeel	-	-	-	-	-	-		
	Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	-	-	-	-	-	-		
	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	260.000	-	260.000	-	-	260.000		
	Bestemmingsreserve NPO	2.049.917	-	2.049.917	-475.790	-	1.574.127		
		2.829.855					2.272.349		
Totaal eigen vermogen		7.538.304	-2.453.071	5.085.233	-1.402.371	-	3.682.862		

Door de stelselwijziging per 1-1-2024 is het eigen vermogen afgenomen tot € 2.255.378.

De mutatie per 1 januari 2024 bedraagt € 2.453.071. Dit bedrag bestaat uit de vorming van de voorziening groot onderhoud (€ 1.974.993) en het de-activeren van het groot onderhoud tot en met 2023 (€ 478.078).

De onttrekking aan de algemene bestemmingsreserve ad € 78.405 betreft het saldo van de exploitatie 2024 uit hoofde van de schoolgebonden budgetten. De onttrekking aan de reserve 1e waardering MVA betreft de afschrijvingslast op de 'oude' activa. Deze bedraagt in 2024 € 3.311. De onttrekking aan de bestemmingsreserve NPO bedraagt € 475.790. Het overige gedeelte van het negatieve resultaat ad.€ 844.865 is ten laste van de algemene reserve gebracht.

2.2 VOORZIENINGEN		Stand per	Dotatie	Onttrekk	Vrijval	Rente mutaties	Stand per	Kortlopende	Langlopend
		1-1-2024		ingen			31-12-2024	deel < 1 jaar	deel > 1
		EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
2.2.1	Personeelsvoorzieningen								
	Jubileumgratificaties	195.050	32.351	11.472	-	-	215.929	19.418	196.511
	Langdurig zieken	322.792	-	-	-58.725	-	264.067	168.225	95.842
		517.842	32.351	11.472	-58.725	-	479.996	187.643	292.353
2.2.3	Overige voorzieningen								
	Onderhoud	1.974.993	156.158	113.345	-	-	2.017.806	-	2.017.806
	Overige	-	-	-	-	-	-	-	-
		1.974.993	156.158	113.345	-	-	2.017.806	-	2.017.806
Totaal voorzieningen		2.492.835	188.509	124.817	-58.725	-	2.497.802	187.643	2.310.159

De voorziening 'personeelsvoorziening' betreft de jubilea van het huidige personeel in de komende jaren indien zij in dienst blijven. De onttrekking aan de voorziening betreft de in 2024 uitbetaalde jubilea. Ook valt onder de personeelsvoorziening de voorziening voor langdurig zieken.

De voorziening onderhoud is gevormd met ingang van 01-01-2024. Hiervoor werden deze uitgaven geactiveerd en afgeschreven. Het bedrag van deze voorziening (€ 1.974.993) is rechtstreeks ten laste van het eigen vermogen gebracht.

Jaarrekening 2024

2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN		2024	2023
		EURO	EURO
2.4.3	Crediteuren	205.220	267.354
2.4.4	OCW kortlopende schulden	-	-
2.4.5	Schulden aan groepsmaatschappijen	315.873	50.806
	Loonheffing	924.035	801.393
	Premies sociale verzekeringen	39.240	50.550
	BTW	-	-
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	963.275	851.943
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	226.751	242.245
	Overige overheden	699.485	-
	Netto lonen	10.998	15.671
	Overige	366.753	75.738
2.4.9	Overige kortlopende schulden	1.077.236	91.409
	Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	-	-
	Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	981.680	765.867
	Vooruitontvangen subsidies overige	557.760	391.714
	Vooruitontvangen investeringssubsidies	195.425	225.103
	Vooruitontvangen termijnen	-	-
	Vakantiegeld	640.012	669.416
	Accountants- en administratiekosten	12.500	12.500
	Vooruitontvangen bedragen	-39.083	-18.897
	WAO-gelden	-	-
	Overige	1.051	260
2.4.1C	Overlopende passiva	2.349.344	2.045.963
Totaal kortlopende schulden		5.137.699	3.549.720

Kortlopende schulden zijn toegenomen in verband met opgebouwde nog uit te betalen bindingstoelage, vakantiegeld en pensioenpremies.

Model G Verantwoording subsidies

41772 Stichting Talent

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

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie afgerond
	Kenmerk	Datum	
- Subsidie brugfunctionaris	BRF -242218	30-04-2024	*
- Subsidie brugfunctionaris	BRF -242526	30-04-2024	*
- Subsidie brugfunctionaris	BRF -242537	30-4-2024	*
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOLPO24341	30-9-2024	*
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOLPO24379	31-10-2024	*
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOL22360	31-10-2022	*
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOL22361	31-10-2022	*
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOL22362	31-10-2022	*
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOL22451	30-11-2022	*
- Subsidie onderwijsassistenten opleiding tot leraar	SOOL22452	31-3-2023	*
- Subsidie Studieverlof	149267	20-8-2024	ja
- Subsidie Studieverlof	148254	20-8-2024	ja
- Subsidie Zij-instroom	427839980	20-11-2024	ja
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scho	VBV24-PO-1542	31-5-2024	*
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scho	VBV24-PO-2280	31-5-2024	*
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scho	VBV24-PO-2062	31-5-2024	*
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scho	VBV24-PO-2188	31-5-2024	*
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scho	VBV23-PO-4308	31-5-2023	*
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scho	VBV23-PO-4340	31-5-2023	*
- Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scho	VBV23-PO-5328	31-5-2023	*

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar
	Kenmerk	Datum	EUR	EUR	EUR
			0	0	0

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar
	Kenmerk	Datum	EUR	EUR	EUR
			0	0	0

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Huur kantoorruimte

De huurverplichting kantoorruimte < 1 jaar bedraagt € 44.425, verplichting > 5 jaar is nul.

Energiecontracten

Via de gemeente Hoorn is de levering van gas per 1 januari 2022 middels een aanbesteding waar Talent onderdeel van uitmaakte, gegund aan HVC. De levering van stroom wordt ook verzorgd door HVC en is tevens via een aanbesteding door de gemeente Hoorn ingekocht. De energieverplichting voor gas en stroom <1 jaar bedraagt € 274.612, verplichting 5 jaar is nul.

Schoonmaakcontract

Vanaf 1 oktober 2023 is driejarige contract aangegaan met Balans schoonmaak- en bedrijfsdiensten B.V. De totale contractwaarde is € 323.713* 2 jaar = € 647.426. De schoonmaakverplichting voor < 1 jaar bedraagt € 323.713, verplichting > 5 jaar is nul.

Wijziging bekostigingssystematiek

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek 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% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/2023.

Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor Talent neer op € 886.327. Dit bedrag is – evenals vorig jaar- niet als vordering op de balans per 31 december 2024 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts “een boekhoud-technische correctie” is, aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging”. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties.

Stichting Talent heeft met 221 andere schoolorganisaties, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister waren het volgens Stichting Talent waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom heeft Stichting Talent gezamenlijk met 221 andere schoolorganisaties beroep bij de rechtbank Midden-Nederland ingesteld tegen de beslissing op bezwaar van de minister.

De rechtbank heeft op 21 juni 2024 het beroep van 222 schoolorganisaties gegrond verklaard. Zij zijn onderwijsbekostiging misgelopen in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. De rechtbank gaf de schoolbesturen gelijk en oordeelde dat de staatssecretaris het tekort moet aanvullen. De

Jaarrekening 2024

staatssecretaris is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan. Op het moment van schrijven loopt de hogerberoepsprocedure nog. De zitting staat gepland voor het najaar van 2025.

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 2024	Resultaat jaar 2024	Art 2:403 BW	Consolidatie
SWV De Westfriese Knoop	Vereniging	Hoorn	4	€ 1.890.059	€ -189.589	Nee	Nee
Stichting Kinderopvang West-Friesland	Stichting	Hoorn	8891	€ 4.894.714	€ 1.074.203	Nee	Nee
Van SWV De Westfriese Knoop zijn de gegevens van 2023 opgenomen, de gegevens over 2024 zijn nog niet bekend.							

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

Baten				
3.1	Rijksbijdragen	2024	Begroting 2024	2023
		EURO	EURO	EURO
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	19.938.335	19.197.712	20.262.815
	Geoomerkte OCW-subsidies	-	-	-
	Niet-geoomerkte OCW-subsidies	-	-	-
	Toerekening investeringsubsidies OCW	-	-	-
	Overige	870.411	292.199	519.223
3.1.2	Overige subsidies OCW	870.411	292.199	519.223
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen SWV	660.239	536.400	592.333
Totaal rijksbijdragen		21.468.985	20.026.311	21.374.371
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2024	Begroting 2024	2023
		EURO	EURO	EURO
	Overige	304.821	199.058	308.488
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	304.821	199.058	308.488
	Weer Samen Naar School	-	-	-
	Overige	-	-	-
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	-	-	-
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies		304.821	199.058	308.488
3.5	Overige baten	2024	Begroting 2024	2023
		EURO	EURO	EURO
3.5.1	Verhuur	102.331	86.000	124.893
3.5.2	Detachering personeel	-	-	-
3.5.3	Schenking	-	-	-
3.5.4	Sponsoring	-	-	-
3.5.6	Overige	420.234	-	121.073
Totaal overige baten		522.565	86.000	245.966

De baten zijn hoger dan begroot. Dit komt met name doordat er subsidieboekingen niet begroot zijn, waarvan ook de uitgaven niet zijn begroot

Lasten				
4.1	Personeelslasten	2024	Begroting 2024	2023
		EURO	EURO	EURO
	Brutolonen en salarissen	14.140.084	11.512.507	12.927.676
	Sociale lasten	1.785.736	1.858.339	1.801.113
	Pensioenpremies	1.952.551	1.544.065	1.898.615
4.1.1	Lonen en salarissen	17.878.371	14.914.911	16.627.404
	Dotaties personele voorzieningen	-153.470	-	-37.389
	Personeel niet in loondienst	-	-	-
	Overige	2.534.946	2.494.335	2.159.888
4.1.2	Overige personele lasten	2.381.476	2.494.335	2.122.499
4.1.3	Af: Uitkeringen	313.470	-	151.359
Totaal personeelslasten		19.946.377	17.409.246	18.598.544

De personeelslasten zijn toegenomen door CAO stijgingen. Tevens is het gemiddeld aantal fte's iets hoger geworden doordat Talent subsidies en NPO middelen heeft ingezet voor aanname van extra personeel. Talent had gemiddeld over 2024 in totaal 217,4 FTE in dienst (2023: 210 FTE). Onder de personeelsvoorzieningen is de toevoeging aan de voorziening 'jubileumuitkering' en de vrijval van de voorziening 'langdurig zieken' verantwoord. Onder overige voorzieningen is de toevoeging aan de voorziening 'onderhoud' verantwoord. De lasten zijn begroot onder 'lonen en salarissen'.

Jaarrekening 2024

4.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	2024	Begroting 2024	2023
		EURO	EURO	EURO
	Gebouwen	66.958	116.194	91.317
	Inventaris en apparatuur	377.537	384.443	397.480
	Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-
Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa		444.495	500.638	488.797

De afschrijvingen zijn lager dan begroot. Door het vormen van de onderhoudsvoorziening is het deel van de aanwezige activa waarvan de kosten ten laste van de onderhoudsvoorziening komen, gedeactiveerd en de betreffende afschrijvingen gecorrigeerd.

4.3	Huisvestingslasten	2024	Begroting 2024	2023
		EUR	EUR	EUR
4.3.1	Huur	30.378	36.054	29.656
4.3.2	Verzekeringen	-	-	-
4.3.3	Onderhoud	169.806	174.000	129.901
4.3.4	Energie en water	297.453	360.000	304.624
4.3.5	Schoonmaakkosten	274.766	262.200	246.477
4.3.6	Heffingen	13.324	40.150	11.553
4.3.7	Overige	444.630	489.000	483.925
4.3.8	Dotatie voorziening onderhoud	156.158	-	-
Totaal huisvestingslasten		1.386.515	1.361.404	1.206.136

De huisvestingskosten zijn hoger dan begroot. Dit komt door de dotatie aan de voorziening groot onderhoud wat in de begroting nog niet was opgenomen.

4.4	Overige lasten	2024	Begroting 2024	2023
		EUR	EUR	EUR
4.4.1	Administratie- / beheerslasten	346.195	409.900	360.573
4.4.2	Inventaris / apparatuur / leermiddelen	1.582.523	1.492.617	1.225.214
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	-	-	-
4.4.4	Overige lasten	228.924	448.111	208.816
Totaal overige lasten		2.157.642	2.350.628	1.794.603

De overige lasten zijn lager dan begroot, dit heeft te maken met lagere uitgaven aan PR & Marketing, overige instellingskosten en uitputting reserve.

Onder de overige lasten valt ook het honorarium van Flynth Audit. Dit bedrag omvat de interim-controle en de jaarrekeningcontrole.

Totaal accountantskosten	2023	2024
4.4.1 Onderzoek van de jaarrekening	29.196	35.684
4.4.2 Andere controleopdrachten	2.766	408
Totaal	31.962	36.092

5	Financiële baten en lasten	2024	Begroting 2024	2023
		EUR	EUR	EUR
5.1	Rentebaten	240.785	85.000	105.093
5.5	Rentelasten	4.505	10.000	5.746
Totaal financiële baten en lasten		236.280	75.000	99.347

Begin 2024 is een deel van de spaarmiddelen voor een periode vastgezet op een hoger renderend spaardepósito. Daarna zijn we overgestapt op schatkistbankieren. Hierdoor is de ontvangen rente fors hoger dan begroot.

WNT Topfunctionarissen 2024															
Bestuur: 41772															
Stichting Talent Openb. Basisonderwijs Hoorn															
1.A Bezoldiging van leidinggevende															
Volgnummer	Naam	Functie(s)	Aanvang functie	Einde functie	Omvang dienstverband (fte)	Dienstbetrekking	Maximale bezoldiging	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal	Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	Totaal van bezoldiging	Het bedrag van de overschrijding	Motivering van overschrijding	Toelichting vordering onverschuldigde betaling
	1 M. Terpstra - de Hoop	Directeur-bestuurder	1-1-2024	31-12-2024	0,5 ja		€ 83.000	€ 75.132	€ 7.868	€ 83.000	€ 0	€ 83.000	€ 0		
Bezoldiging van toezichthoudende topfunctionarissen															
Volgnummer	Naam	Functie-categorie	Aanvang functie	Einde functie	Bezoldiging	Maximale bezoldiging	Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	Totaal van bezoldiging	Het bedrag van de overschrijding	Motivatie van overschrijding	Toelichting vordering onverschuldigde betaling				
	1 C. Doesburg	Voorzitter	1-1-2024	31-12-2024	€ 7.075	€ 24.900	€ 0	€ 7.075	€ 0						
	2 N. Fijma	Lid	1-1-2024	31-12-2024	€ 6.650	€ 16.600	€ 0	€ 6.650	€ 0						
	3 C. Roem	Lid	1-1-2024	31-12-2024	€ 6.650	€ 16.600	€ 0	€ 6.650	€ 0						
	4 R.N. Groot	Lid	1-1-2024	31-12-2024	€ 6.650	€ 16.600	€ 0	€ 6.650	€ 0						
	5 S. Makker-Velthuis	Lid	1-1-2024	31-12-2024	€ 6.650	€ 16.600	€ 0	€ 6.650	€ 0						
	6 B. de Jong	Lid	1-10-2024	31-12-2024	€ 2.470	€ 4.173	€ 0	€ 2.470	€ 0						

Er is sprake van intragroep detachering.

Er is geen urenregistratie bijgehouden. Het aantal uren is gebaseerd op een inschatting dat de bestuurder 50% haar tijd heeft ingezet voor Talent.

Het deel van de bezoldiging boven WNT wordt gedragen door Stichting Kinderopvang West-Friesland, zoals is vastgelegd in het directiestatuut.

Bezoldiging van toezichthoudende topfunctionarissen voorgaande periode						
Volgnummer	Naam	Functie-categorie	Aanvang functie	Einde functie	Totaal van bezoldiging	Maximale bezoldiging
1	C. Doesburg	Voorzitter	1-1-2023	31-12-2023	€ 7.650	€ 23.850
2	N. Fijma	Lid	1-1-2023	31-12-2023	€ 6.300	€ 15.900
3	C. Roem	Lid	1-1-2023	31-12-2023	€ 6.300	€ 15.900
4	R.N. Groot	Lid	1-1-2023	31-12-2023	€ 6.300	€ 15.900
5	S. Makker-Velthuis	Lid	1-1-2023	31-12-2023	€ 6.300	€ 15.900
Toelichtingen op de bezoldiging van topfunctionarissen		Enkelvoudig Realisatie				
ocw-rpt-jaarverantwoording-po_vo-2024						
				01-01-2024 t/m		
				31-12-2024		
EUR Bedragen: x 1				Enkelvoudig Realisatie		
Complexiteitspunten						
Complexiteitspunten gemiddelde totale baten					4	
Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten					3	
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren					1	
Totaal aantal complexiteitspunten					8	
Bezoldigingsklasse				C		
Bezoldigingsmaximum				€	166.000	
Afwijkende bezoldigingsklasse						
Afwijkend bezoldigingsmaximum						
Toelichting op de WNT						

Overige toelichting

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen voor het jaarverslag relevante gebeurtenissen voorgedaan na balansdatum.

Ondertekening bestuur

Hoorn, 22 mei 2025

Stichting Talent voor Openbaar Basisonderwijs

De heer S. Bashara
 Bestuurder

Ondertekening toezichthouders

B. de Jong

S. Makker-Velthuis

V. Weewer

C. Roem

R.N. Groot

M. Mes

Overige gegevens

Overige gegevens