

Jaarstukken 2017



Talent

OPENBAAR BASISONDERWIJS HOORN

Inhoud

Voorwoord	4
Jaarverslag	4
1. Organisatie	4
2. Onderwijs en kwaliteit	9
3. Personeel	15
4. Bedrijfsvoering	19
5. Financiële paragraaf	23
De jaarrekening	41
Overige gegevens	64

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer 41772
Naam instelling Stichting Talent

Adres
Postadres Nieuwstraat 23A
Postcode / Plaats 1621 EA Hoorn
Telefoon 0229 282 046
E-mail v.reinders@talenthoorn.nl
Website www.talenthoorn.nl
KvK nummer 37137346
Contactpersoon de heer. V. Reinders

Brin	Naam	Sector
16GN	De Windvaan	P0
16HV	Jules Verne	P0
16KL	De Zonnewijzer	P0
16WW	KlimOp	P0
16YA	Het Ooievaarsnest	P0
16YA	Socrates	P0
16YT	De Bussel	P0
16HV	Wereldwijzer	P0
16ZY	Montessori	P0
23PY	De Klipper	P0



Voorwoord

Op koers

Toen ik vorig jaar op 1 september aantrad als nieuwe directeur van Talent, trof ik een heldere koers. Een koers die ik heb omarmd en waarop ik met de schooldirecteuren en de staf ben gaan voortbouwen.

Als organisatie zijn we immers goed bezig. Met veel bezieling en bevologenheid zetten we ons iedere dag in om onze leerlingen de best mogelijke kwaliteit onderwijs te bieden: ons belangrijkste doel. Taal en rekenen vormen hiervoor de basis, die moet op orde zijn. Daarin gaat veel goed, maar eerlijkheid gebiedt te zeggen dat we hier nog een slag kunnen maken en daarvoor is een goed onderbouwd kwaliteitsbeleid nodig.

De scholen hebben hun drie belangrijkste doelen en ambities vastgelegd in hun jaarplan 2017-2018. Voor mij vormde deze plannen de basis voor een organisatiebreed kwaliteitsjaarplan voor 2018. Bij de verwezenlijking hiervan heeft iedereen nu zijn eigen duidelijk geformuleerde taken en verantwoordelijkheden; eigenaarschap is een belangrijke voorwaarde om onze doelen te kunnen realiseren.

Ook focus en scherpheid zijn nodig: samen duidelijke afspraken maken en er met elkaar voor zorgen dat we deze ook nakomen, zowel op organisatieniveau als op schoolniveau. Maar de belangrijkste sleutel tot succes ligt bij de wil om alles samen zo goed mogelijk te doen, bij de intentie om met elkaar onze kwaliteitsdoelen te behalen. En die is er!

Met deze hernieuwde focus hebben we begin 2018 koers gezet naar het tweede gedeelte van het traject. In de volle overtuiging dat we volgend jaar kunnen terugkijken op resultaten waar we met zijn allen bijzonder trots kunnen zijn.

Bert Groenewoud

1. Organisatie

Onder Stichting Talent Hoorn vallen tien openbare basisscholen in de gemeente Hoorn. Gezien de grootte van Stichting Talent is er door de Raad van Toezicht gekozen voor een eenhoofdig College van Bestuur. De directeur-bestuurder vormt dit eenhoofdig bestuur, is volledig gemandateerd, heeft de dagelijkse leiding en is eindverantwoordelijk. De directeur-bestuurder wordt ondersteund door de (beleids)medewerkers en de business controller.

Op koers

TALENT

De nieuwe koers

In juli 2015 is het meerjarenbeleid 2015-2019 vastgesteld. Dit meerjarenbeleid is vastgelegd in een koersdocument met de titel “Werken aan morgen”. De missie en visie van Stichting Talent is hieronder beschreven.

De Code Goed Bestuur schrijft het volgende voor: ‘een lid van het schoolbestuur kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een andere organisatie in dezelfde sector’. Afwijking van de Code kan plaatsvinden met toepassing van het ‘leg uit’ principe. De Raad van Toezicht van Talent heeft besloten op dit onderdeel af te wijken van de Code. De nieuw aangetrokken bestuurder was ten tijde van het aantreden als bestuurder van Talent ook lid van een Raad van Toezicht van een stichting voor Primair Onderwijs. De Raad heeft hiervoor gekeken naar de indeling van de samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs en geconstateerd dat er voldoende afstand is om beide rollen naast elkaar te vervullen.

Missie

Talent heeft als streven een slagvaardige en flexibele organisatie te zijn die het beste uit kinderen naar boven haalt. Ongeacht hun aanleg, afkomst, sekse of levensbeschouwing. Ook wil Talent de kinderen inzicht geven in hun eigen mogelijkheden en ze derhalve bewust laten zijn van wat ‘het beste’ in hun geval betekent.

Visie

De missie wil Talent realiseren door leerlingen te begeleiden in het samen werken, samen leven en samen leren. Hierbij wordt kinderen geleerd om leiderschap te tonen, te ondernemen door ruimte te geven én te nemen en de samenwerking te zoeken: belangrijke vaardigheden waarmee leerlingen na de basisschool zelfstandig en verantwoordelijk verder kunnen. Daarnaast leren kinderen ook om kritisch, onderzoekend en reflectief te zijn. Dit vraagt om onderwijs waarin leerlingen worden gestimuleerd om met behulp van 21e eeuwse vaardigheden de wereld kennis te vergaren. Deze vaardigheden zijn leidend voor het handelen in alle lagen van de organisatie: leerlingen, personeel en bestuur.

Intern toezicht van Talent

In het basisonderwijs wordt door de schoolbesturen gebruik gemaakt van de 'Code Goed Bestuur Primair Onderwijs'. Deze code is door de PO-Raad (de branche-organisatie van het primair onderwijs) op 1 augustus 2017 aangescherpt. Hierin zijn onder andere de begripsbepalingen, de uitgangspunten, het schoolbestuur, het intern toezichtsorgaan en de slotbepalingen opgenomen. Zo staat omschreven dat er een duidelijke functiescheiding dient te zijn tussen het bestuur en het intern toezicht. Tevens is opgenomen dat het bestuur ervoor verantwoordelijk is dat ieder kind het maximale rendement uit zijn of haar mogelijkheden kan halen, door hem of haar het best mogelijke onderwijs te bieden. Talent voldoet aan deze code. Dit jaarverslag doet verslag over specifieke onderdelen uit de code en legt daarover verantwoording af.

De Raad van Toezicht is voor Stichting Talent het intern toezichtsorgaan. De Raad van Toezicht doet verslag over 2017 in de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag.

Het bestuursbureau ondersteunt de directies van scholen bij het primaire proces en bereidt samen met werk- en projectgroepen het Talentbeleid voor. In de werk- en projectgroepen zijn de directies van de scholen soms ook (G)MR-leden of andere medewerkers van Talent vertegenwoordigd. De beleidsvoorstellen gaan naar de directeur bestuurder en deze bespreekt ze als opdrachtgever in het directieoverleg. Afhankelijk van de aard van het stuk stellen achtereenvolgens het directieteam (de directeuren van de scholen) en de directeur bestuurder het voorstel vast. De GMR stemt in of geeft advies over het stuk, afhankelijk van de aard ervan. De raad van Toezicht wordt geïnformeerd en stelt indien nodig een beleidsstuk vast.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR is de overkoepeling van alle medezeggenschapsraden van de openbare Talentscholen en bestaat uit ouders/verzorgers en personeelsleden. Hiertoe vaardigt elke MR een lid van de oudergeleding en een lid van de personeelsgeleding af naar de GMR. De directeur-bestuurder vertegenwoordigt de Raad van Toezicht als informant en adviseur in de GMR. De raad vergadert ongeveer zes keer per jaar plenair. Op de GMR-agenda komen beleidsvoorstellen die in het directieoverleg zijn voorbereid. Tevens geeft de GMR (on)gevraagd advies over allerlei andere onderwerpen die betrekking hebben op de gezamenlijke scholen en het Talentbeleid. Afhankelijk van het ingebrachte beleidsvoorstel heeft de GMR adviesbevoegdheid of instemmingsrecht. Dit is geregeld in het reglement, die is gebaseerd op de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS).

Activiteiten van de GMR in het jaar 2017

De GMR is nauw betrokken bij het tot stand komen van beleidsstukken.

Besproken zijn onder andere:

- Het ziekteverzuimbeleid
- Wijziging directies op een aantal scholen
- Wijziging samenstelling Raad van Toezicht
- Vakantierooster
- Continurooster
- Meerjarenbegroting
- Bestuursformatieplan
- Jaarstukken
- Gesprekencyclus (functionerings- en beoordelingsgesprekken)

Het directieteam

In 2017 is de aanzet gegeven om het directieteam te laten functioneren als beleids- adviserend en beleidsmakend orgaan aan het CvB. De voorbereiding voor de agenda van de vergaderingen wordt uitgevoerd door twee directeuren en het CvB. Het CvB is de onafhankelijk voorzitter van het orgaan. Doel van het directieteam is gezamenlijk advies en invulling te geven aan het Talent brede beleid, elkaar te adviseren en samen te leren. Tevens formuleert het team adviezen aan het college van bestuur. Daarnaast voeren de directeuren in samenwerking met de medewerkers van het bestuursbureau overleg binnen werkgroepen, die op basis van wisselende thema's ingesteld zijn. In 2017 is een reglement voor het overleg opgesteld en vastgesteld. Andere zaken die zijn besproken en vastgesteld zijn het Talent brede kwaliteitsbeleid en het jaarplan voor 2018.

Het directieteam vergadert 1 keer per maand.

Communicatie & PR

Talent stuurt elke maand een e-mail nieuwsbrief uit naar alle medewerkers met nieuwsberichten die voor een ieder van belang zijn.

Daarnaast worden regelmatig nieuwsitems van de scholen geplaatst op de website van Talent. In 2017 is een opdracht geformuleerd voor Talent brede communicatiestrategie, de vernieuwing van de Talent website alsmede de websites van de scholen. Een werkgroep van directeuren voert dit nu uit.

De scholen van Talent zijn autonoom in hun PR-beleid. Elke school profileert zich op zijn eigen manier en heeft hiervoor een website en een Facebookpagina. Ook verstuurt elke school regelmatig een nieuwsbrief waarin de ouders worden geïnformeerd over de activiteiten en ontwikkelingen binnen de school. Alle scholen informeren de ouders over de onderwijsresultaten. Dit gebeurt met nieuwsbrieven en via de schoolgids.

Het werken met het ouderportaal (een digitaal communicatiemiddel) is een succes.

Alle scholen zetten dit in om de communicatie met ouders te verbeteren.



**“Leerlingen
begeleiden in het
samen werken,
samen leven en
samen leren”**



2. Onderwijs en kwaliteit

Talent is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling op de scholen. Die verantwoordelijkheid is vertaald in de eerder beschreven missie en visie. Hierna wordt beschreven hoe er in 2017 is gewerkt aan het realiseren van onze doelen en ambities.

Gesubsidieerde onderwijsprojecten vanuit de gemeente

Kopklas

Kopklas Hoorn is een schakelklas bedoeld voor kinderen (allochtoon en autochtoon) die door een taalachterstand niet het advies krijgen waarvoor zij wel de capaciteiten hebben. Het extra leerjaar is bedoeld om kinderen, na een jaar intensief taal-onderwijs, te laten uitstromen met het advies dat bij het niveau van dat kind past. Kopklas Hoorn is een Hoornse voorziening: kinderen woonachtig in Hoorn krijgen daarom voorrang bij aanname. Een klas kan niet groter zijn dan 15 leerlingen. Indien er geen 15 aanmeldingen van Hoornse leerlingen zijn, worden de overige plaatsen beschikbaar gesteld aan kinderen uit de omgeving van Hoorn.

De afgelopen jaren is gebleken dat kinderen baat hebben bij een extra jaar Kopklas. Vrijwel alle kinderen stroomden met een hoger advies uit dan het advies van de basisschool. Naast het hogere advies is een belangrijk voordeel dat leerlingen met een stevigere basis in het VO kunnen starten. De kans op zittenblijven wordt daardoor verkleind.

Nieuwkomersklas

Er is in Hoorn een continue instroom van (buitenlandse) leerlingen die de Nederlandse taal nog niet machtig zijn. De bovenbestuurlijke voorziening hiervoor is de Nieuwkomersklas, verbonden aan de Jules Verneschool. De Nieuwkomersklassen op de Jules Verneschool zijn een onderdeel van de Regionale nieuwkomers

voorziening West-Friesland. De coördinatoren, IB's en leerkrachten hebben regelmatig overleg en studiedagen. De regionale voorziening heeft op dit moment vier lespunten, te weten de Jules Verneschool in Hoorn, 't Palet in Bovenkarspel, de Langereisschool in Ursem en de Meridiaan in Medemblik. Op verschillende niveaus zijn afspraken gemaakt over de bekostiging en invulling van de Nieuwkomersklassen.

Via een intensief programma worden de kinderen in de leeftijd van 6-12 jaar in één jaar voorbereid op de instroom op een basisschool naar keuze. De leerlingen zitten de eerste 30 weken vijf dagen in de nieuwkomersklas, daarna gaan zij gefaseerd uitstromen naar een school in de thuisnabije omgeving. Het hele jaar 2017 is er gewerkt met twee groepen van gemiddeld 15 leerlingen per groep. In 2017 zijn er 34 leerlingen ingestroomd en 33 leerlingen uitgestroomd.

Ontwikkelingen rondom Integrale Kind Centra (IKC) in Hoorn

In samenwerking met de gemeente is er met alle betrokken partijen een breed gedragen visie rondom het ontwikkelen van Integrale Kindcentra in Hoorn tot stand gekomen.

De bestuurders van Stichting Penta, Stichting Kinderopvang Hoorn en Stichting Talent hebben regelmatig gesprekken om IKC-ontwikkelingen in de nabije toekomst daadwerkelijk te laten plaatsvinden. In 2017 zijn twee projecten gestart die zullen leiden tot een IKC. Als voorloper hierop is Talent volop in ontwikkeling om met basisschool Socrates, in samenwerking met basisschool Roald Dahl, stichting Kinderopvang Hoorn en stichting Netwerk, een kindcentrum te ontwikkelen. Dit is ingegeven door de mogelijkheid om vanuit een onderwijskundig en pedagogisch Plan van Eisen een nieuw gebouw te ontwikkelen. Bij de ontwikkeling hiervan stellen we de uitgangspunten van een kindcentrum centraal. Ook zijn de Montessorischool en

SKH een traject gestart om de visie voor een Montessori Kindcentrum op te zetten. De uitgangspunten hiervoor zijn geformuleerd.

Samenwerking PO-VO

Twee keer per jaar wordt er een bijeenkomst georganiseerd door het Atlas College waarin belangrijke stakeholders gevraagd wordt om mee te denken over de strategische koers van het Atlas College. De bestuurder van Talent neemt deel aan dit overleg.

De beleidsmedewerker kwaliteit heeft ongeveer één keer in de twee maanden overleg met de coördinatoren van het VO. In dit overleg worden gezamenlijke onderwerpen besproken en waar mogelijk zaken samen ontwikkeld. Dit overleg draagt bij tot inzicht in de procedures bij PO en VO. Daarnaast neemt de beleidsmedewerker deel aan de werkgroep POVO. Hierin worden de procedures geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. In deze werkgroep zijn de besturen van de Westfriese Knoop vertegenwoordigd.

Passend Onderwijs

Vanuit het samenwerkingsverband de Westfriese Knoop wordt ingestoken op samenwerking en afstemming tussen scholen binnen een wijk/dorp. Dit betekent dat bijzondere en openbare scholen samen verantwoordelijk zijn voor het onderwijs aan kinderen met speciale onderwijsbehoeften.

Een netwerk van scholen geeft aan wat er nodig is vanuit het samenwerkingsverband. Aandachtspunt is dat de schoolteams actief worden betrokken bij de netwerken. Op die manier wordt er een omslag gemaakt, waarbij het streven is dat er voor ieder kind in de regio een onderwijsaanbod is dat past en zo thuisnabij mogelijk is.

Het bestuur en de leden van het samenwerkingsverband realiseren zich dat het nodig is om tot een betere inrichting van de governance te komen. De huidige structuur is ontstaan in de tijd dat het samenwerkingsverband werd opgericht en de tot dan toe beschikbaar kennis over governance van samenwerkingsverbanden. De actuele situatie vraagt nu om een nieuwe inrichting.

Het bestuur van het samenwerkingsverband neemt dit serieus en zal in het komende jaar met de leden afstemmen over een betere inrichting van de governancestructuur.

Kwaliteitszorg

Hoewel Talent niet in de planning stond voor een bestuursgesprek met de inspectie heeft in oktober 2017 wel een kennismakingsgesprek plaatsgevonden. Dit in verband met het in dienst komen van de nieuwe bestuurder. Tijdens dit gesprek zijn ook alle scholen besproken. Met name is gekeken naar de resultaten van de eindtoets. Slechts één van onze scholen scoorde onder de norm van de inspectie. Daar is inmiddels actie op ondernomen door de betreffende directeur.

De scholen van Talent werken met het Leerling Volg Systeem (LVS) van CITO. Door middel van deze toetsen houdt de school de ontwikkeling van de leerlingen in de gaten. Ook leveren de resultaten aanknopingspunten op voor het schoolbeleid. Minimaal twee keer per jaar worden de opbrengsten op schoolniveau besproken tussen de directeur van de school en het CvB. In 2017 zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop dit gebeurt.

Daarnaast worden de resultaten ook bovenscholings door de beleidsmedewerker kwaliteit bekeken en geanalyseerd. De resultaten worden hierbij afgezet tegen de landelijke norm. Ook wordt een relatie gelegd met de referentieniveaus, aangezien de resultaten van de eindtoets ook in referentieniveaus worden uitgedrukt.

Op deze manier is al in een vroeg stadium duidelijk waar eventuele risico's liggen. In een gesprek tussen de directeur, bestuurder en kwaliteitsmedewerker worden de gegevens besproken en in een bredere context geplaatst. Indien nodig worden afspraken gemaakt die nodig zijn voor een verdere ontwikkeling van de school. Een keer per jaar worden de opbrengsten samen met alle intern begeleiders en directeuren besproken. Hierdoor is men op de hoogte van de sterke en zwakke punten binnen Talent en kan men gebruik maken van elkaars expertise. Op die manier wordt het behouden en verder verbeteren van de kwaliteit een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Aangezien kwaliteit veel verder gaat dan alleen de opbrengsten en het nieuwe waarderingskader ook expliciet de verantwoordelijkheid neerlegt bij het bestuur en de scholen zelf, is in 2017 een kwaliteitsbeleid opgesteld. Hierin staat beschreven wat Stichting Talent verstaat onder kwaliteit en hoe de verantwoordelijkheden verdeeld zijn. Dit beleid is op dit ogenblik nog vooral gericht op het verkrijgen van een stabiele basiskwaliteit, of te wel "de basis op orde". Dit zal het komende schooljaar uitgebreid worden met de ambities van Talent die verder zullen gaan dan de zogenaamde deugdelijkheidseisen vanuit de inspectie.

Uitstroomgegevens naar het VO 2017

Behalve het bekijken en analyseren van de resultaten van de LVS toetsen worden ook structureel de uitstroomgegevens naar het VO in beeld gebracht. Via Vensters PO is bovendien zichtbaar of leerlingen na drie jaar in het VO presteren conform het advies. Wanneer hier structureel sterke afwijkingen te zien zijn, levert dit relevante sturingsinformatie waarover met de betreffende school gesproken wordt.

Nu alle scholen de verplichte eindtoets moeten afnemen en er ook een beeld is van

de uitstroomgegevens in referentieniveaus, wordt ook dat betrokken bij het bespreken van de gegeven adviezen.

In 2017 is binnen Talent voor het eerst structureel gekeken of de leerlingen de referentieniveaus hadden behaald die pasten bij het gegeven advies. Als bleek dat dit bij een aanzienlijk percentage leerlingen niet het geval was dan is daar met de betreffende school over gesproken en zijn zo nodig aanpassingen gedaan in het aanbod. De uitstroom in percentages staat in de bijlage. Tevens is een overzicht toegevoegd van de uitstroom in referentieniveaus voor de verschillende domeinen.

Nieuwe toezicht inspectie

In het schooljaar 2017-2018 is het nieuwe waarderingskader van de inspectie definitief ingevoerd.

Insteek van de inspectie is om meer op afstand te blijven en de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs bij het bestuur en de scholen zelf te leggen.

Het talent kwaliteitsbeleid is afgestemd op dit nieuwe inspectiekader.

Audits

Om beter op afstand toezicht te kunnen houden is het voor de inspectie noodzakelijk dat er vanuit het bestuur en de scholen betrouwbare informatie beschikbaar is met betrekking tot de onderwijskwaliteit. Hiervoor is binnen Talent een traject van zelfevaluaties en audits/collegiale visitaties opgezet. Een directeur en een IB'er hebben inmiddels de auditorentraining afgerond.

In 2017 hebben drie audits plaatsgevonden. Hierbij wordt gedurende twee dagen een school bezocht. Naar aanleiding van de bevindingen wordt een rapport opgesteld dat wordt besproken met de directeur, leerkrachten en bestuurder. In dit rapport worden onder andere aanbevelingen gedaan voor verdere ontwikkeling van de

school. De school geeft aan welke zaken opgepakt gaan worden en dit wordt verder besproken tijdens de gesprekken die de bestuurder met de directeur heeft.

Kwaliteitssysteem

Binnen Talent wordt Werken Met Kwaliteitskaarten (WMK) gebruikt als kwaliteitssysteem. Scholen krijgen door middel van jaarlijkse QuickScans inzicht in verschillende terreinen van hun onderwijskwaliteit. De resultaten hiervan geven input voor het nieuwe schooljaarplan. De af te nemen QuickScans zijn vastgelegd in een vierjarenplanning. Scholen kunnen desgewenst nog specifieke QuickScans toevoegen.

Behalve op schoolniveau, wordt WMK ook bovenschools gebruikt om de kwaliteit te monitoren. Door QuickScans en de verplichte vragenlijsten (tevredenheid en sociale veiligheid) bovenschools uit te zetten kunnen uitkomsten Talent breed geanalyseerd en besproken worden.

Netwerk van intern begeleiders

Een belangrijke kwaliteitsschakel binnen de scholen vormen de intern begeleiders. Deze zijn tevens een belangrijke sparringpartner voor de directeurs bij het vormgeven van Passend Onderwijs. Daarnaast zijn het de intern begeleiders die over het algemeen als eerste het signaal krijgen dat er risico's zijn m.b.t. de opbrengsten of andere zaken rondom de onderwijskwaliteit. Zij voeren de leerlingbesprekingen met de leerkrachten en koppelen de bevindingen terug aan de directeur. Binnen het IB netwerk kunnen zij elkaar om advies en ondersteuning vragen.

Om de intern begeleiders zo goed mogelijk op de hoogte te houden en te begeleiden, wordt zes keer per jaar een IB-netwerk gepland. Dit wordt gecoördineerd door de

bovenschoolse beleidsmedewerker kwaliteit. De bijeenkomsten zijn enerzijds gericht op actuele ontwikkelingen en anderzijds op het uitwisselen en delen van kennis. Geregeld worden gastsprekers uitgenodigd die bijdragen aan het vergroten van de kennis en het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Eén keer per jaar gaan de IB'ers met zijn allen naar een congres.

Onderzoek en ontwikkeling

Talent kent als bevoegd gezag voor basisonderwijs geen aparte sectie onderzoek en ontwikkeling. Wel wordt bovenschools gekeken naar ontwikkelingen in de maatschappij en hoe je daar als onderwijsorganisatie op in kan spelen. Op dit ogenblik is er een verandering gaande in de manier waarop toezicht gehouden wordt door de inspectie. Er wordt van besturen verwacht dat zij in staat zijn om hun eigen kwaliteitskenmerken te bepalen en hier ook op te sturen en te monitoren. Om dit binnen Talent te ontwikkelen, neemt de beleidsmedewerker kwaliteit deel aan landelijke kennisgroepen en volgt een training kwaliteitszorg. Door daarnaast de literatuur rondom dit onderwerp te bestuderen, wordt (zoals eerder genoemd) toegewerkt naar een systeem van interne audits/collegiale visitaties dat past bij de nieuwe inzichten van de inspectie en dat voldoet aan de maatschappelijke eisen die aan het onderwijs worden gesteld.





**“Kinderen leren
om kritisch,
onderzoekend en
reflectief te zijn”**

3. Personeel

Algemeen

Ten opzichte van 2016 is het personeelsbestand in 2017 qua omvang nagenoeg gelijk gebleven. De komende drie jaar wordt een uitstroom, op basis van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, van ongeveer 6,3 fte verwacht.

Op dit moment is er een tekort aan leerkrachten. Dit merken wij vooral bij de invulling van tussentijdse vacatures en het invullen van, met name, langdurige vervangingen. De verwachting is dat de komende jaren dit tekort nog zal toenemen. Het is belangrijk om te investeren in onze huidige personeelsleden om deze te behouden voor onze organisatie. Dit punt staat opgenomen in het Koersplan van Talent en in het 'Human Resources Development' (HRD) beleidsplan.

Binnen onze organisatie is er een werkgroep vervanging opgericht die actief met dit onderwerp aan de slag is. Ook wordt intensief gezocht naar samenwerkingsmogelijkheden met de andere besturen binnen de regio (ROPO).

HRD beleidsplan

In relatie tot het Koersplan van Talent is er in het najaar van 2017 een HRD beleidsplan opgesteld. Het betreft de focus voor wat betreft het (verder) te ontwikkelen personeelsbeleid tot medio 2019. De focus ligt op het (blijven) ontwikkelen van krachtig en professioneel personeel dat in staat is de doelen uit het Koersplan van Talent te realiseren. Hieronder valt ook het maken van een start met het opzetten van een Talent Academie.

Ziekteverzuim

De doelstelling is om het ziekteverzuimpercentage onder de 6% te houden. In 2017 is dit gelukt: 4,6%. Het landelijk gemiddelde in het primair onderwijs is 6,2%. Ook qua meldfrequentie bewegen we ons ruim onder het landelijk gemiddelde: 0,7 bij

Talent t.o.v. 1,2 landelijk. Het aantal nulverzuimers steekt met 51% ook gunstig af ten opzichte van 44,2% in de branche. Alleen de gemiddelde ziekteduur is met 25 dagen langer dan het gemiddelde van 20 dagen.

Er is een hechte samenwerking in de driehoek schooldirectie, arbodienst en de bovenschoolse casemanager. De focus ligt zowel op preventie van uitval als op snel en adequaat optreden na een verzuimmelding.

Per 1 juli 2017 is de Arbowet gewijzigd en gelden de nieuwe regels ook voor Talent en voor de in gang te zetten verzuimbegeleiding. Ditzelfde geldt voor de aanscherping van de privacywetgeving op het gebied van de arbozorg.

Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Vanaf najaar 2017 zijn de preventiemedewerkers en de directeurs aan de slag gegaan met de uitvoering van de RI&E. Dit resulteert in plannen van aanpak per locatie, met een prioritering op de aan te pakken thema's. Deze plannen worden - conform de wet - in het voorjaar van 2018 door een externe deskundige getoetst. Knelpunten worden uiteraard meteen aangepakt. We werken met het programma Arbomeester, welke is toegesneden op arbozorg binnen het primair onderwijs.

Werkhervattingskas (WGA (vast en flex) en ZW (flex))

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is Talent financieel aansprakelijk voor ex-personeelsleden die na twee jaar ziekte een WIA-uitkering ontvangen of na een tijdelijke aanstelling ziek uit dienst gaan (ziektewet). Via het systeem van de *gedifferentieerde premie werkhervattingskas* (WHK) wordt de uitkeringslast plus een opslagpercentage gedurende maximaal tien jaar in rekening gebracht bij Talent. Talent als werkgever heeft er - vanuit goed werkgeverschap maar ook vanuit financieel oogpunt - belang bij om de instroom in de WIA en ZW zoveel mogelijk te



voorkomen. Er is in 2017 geen nieuwe instroom in de WGA/ZW geweest; vanuit het verleden zijn er vier personeelsleden waarvoor Talent in 2017 voor wat betreft de WHK wordt aangeslagen.

Talent heeft in het najaar van 2017 een slepende rechtszaak tegen UWV gewonnen. Hierbij is de uitspraak gedaan dat de uitkeringslasten van een ex-werknemer ten onrechte ten laste van de werkgever zijn gebracht.

Aanpak werkdruk

Het primair onderwijsveld is actief bezig om een passende beloning (salaris) en vermindering van werkdruk te realiseren en gebruikt hiervoor ook het middel van staking. Talent ondersteunt deze acties waarbij wij steeds nauwkeurig kijken welke rol en acties ons passen binnen onze specifieke verantwoordelijkheid als bevoegd gezag en werkgever.

Potentials in leidinggeven

In 2016 is gestart met het opzetten van beleid voor potentials in leidinggeven. Het gaat om het ondersteunen en faciliteren van medewerkers die de potentie hebben om door te groeien naar een directeursfunctie of een leidinggevende positie in het middenkader. In 2017 is hier een operationeel vervolg aan gegeven; diverse leerkrachten volgen een middenmanagement opleiding. Het thema 'potentials in leidinggeven' wordt niet langer als een separaat onderwerp beschouwd maar maakt deel uit van het HRD-beleidsplan. Er is o.a. samenhang met de krimpende arbeidsmarkt (naar verwachting zal er ook een tekort aan directeuren ontstaan), het professionaliseringsbeleid van Talent, organisatiebeleid op scholen (formatieve invulling, functiebouwwerk per school) en regionale samenwerking.

Schoolleidersregister

Alle directeuren van Talent staan geregistreerd in het Schoolleidersregister en voldoen daarmee aan de formele bevoegdheid om directeur te kunnen zijn. Inmiddels zijn diverse directeuren gestart met professionaliseringsactiviteiten die gericht zijn op de verplichte herregistratie. Via dit systeem laten directeuren zien dat ze bevoegd en bekwaam zijn en hun professionele ontwikkeling bijhouden.

Lerarenregister

Vanaf 1 augustus 2017 is de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister van kracht. In het Lerarenregister laten leerkrachten zien dat ze bevoegd en bekwaam zijn en hun professionele ontwikkeling bijhouden. Het bestuur is verantwoordelijk voor de aanlevering van een aantal basisgegevens. Deze zijn inmiddels door ons aangeleverd. Vanaf 1 augustus 2018 is het mogelijk voor leerkrachten om zich in het register in te schrijven.

Bezetting directieteam Talent

Tijdens het Directeurenoverleg is meermalen gesproken over de ontwikkeling van de directeursfunctie binnen onze organisatie. De focus zou primair gericht moeten zijn op onderwijskundig leiderschap en minder op management- en uitvoerende taken. In 2018 wordt nader onderzocht op welke wijze aan deze ontwikkeling invulling kan worden gegeven. Daarbij komt tevens aan de orde in hoeverre er mogelijkheden liggen om onze kleine scholen minder kwetsbaar te maken bij vertrek of langdurige afwezigheid van een directeur. In 2017 heeft de directeur van KlimOp elders een baan aanvaard. Op deze school is tijdelijke een interimdirecteur aangesteld.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Het doel van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (1997) is dat binnen een bestuur vrouwen en mannen in leidinggevende

functies bij basisscholen in evenredigheid werkzaam zullen zijn. Hiermee wordt bedoeld dat de man/vrouw-verhouding binnen de leidinggevende functies een afspiegeling is van de landelijke man/vrouw-verhouding van leraren in het basis-onderwijs in Nederland. Het streefcijfer betreft daarom een percentage van bijna 90% aan vrouwelijke leidinggevendenden. Bij Talent ligt dit in 2017 op 64% (2016: 50%). Talent hanteert bij benoeming van directeuren niet het geslacht als eerste criterium maar de veronderstelde kwaliteit op basis van een zorgvuldige selectieprocedure.

Gesprekkencyclus

Vanaf 2016 werken we binnen Talent met een jaarcyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het eerste jaar was bedoeld als pilotjaar. Thans bevinden we ons in het tweede jaar en hebben alle scholen het proces van functioneren en beoordelen ingericht volgens de afgesproken systematiek. Inmiddels zijn ook de vragenlijsten voor directeuren, intern begeleiders en medewerkers bestuursbureau vastgesteld. Ook is er nog een trainingsprogramma voor directeuren.

Opleiden in de school (OIDS)

Talent is een intensieve samenwerking aangegaan met de twee PABO's (InHolland en IPABO) waardoor het opleiden van studenten in onze scholen een boost heeft gekregen. Talent investeert hierin door het vrijmaken van middelen voor een boven-schoolse schoolopleider. Deze begeleidt de studenten op de opleidingsscholen, maakt een aanzet voor beleid en speelt een rol in de beoordeling van studenten. Gebleken is dat het aantal bovenscholen in te zetten uren voor OIDS in 2018 moet worden uitgebreid. Het doel van OIDS is tweeledig: verantwoordelijkheid nemen voor een goede praktijkopleiding voor de nieuwe generatie leerkrachten en het scouten (en aan ons binden) van talenten voor de toekomst.

Participatiewet en Banenafpraak

Talent is zich bewust van de landelijke afspraak dat werkgevers mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen. In 2017 zijn vervolggesprekken gevoerd met Werksaam en dit gaat in 2018 leiden tot het aantrekken van een administratieve kracht voor één van onze scholen. De brancheorganisatie is bezig met een onderzoek op welke wijze het primair onderwijs op een goede manier invulling kan geven aan de landelijke afspraken. Op dit moment voldoet Talent aan het gestelde quotum.

Klachtenregeling

Talent heeft een klachtenregeling. Deze is op de website te raadplegen. Indien een klacht niet op het niveau van het bevoegd gezag kan worden opgelost kan een klager zich wenden tot de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC). Verder beschikt onze organisatie over een externe vertrouwenspersoon waar klagers (ouders, personeelsleden maar indien van toepassing ook ex-leerlingen) zich kunnen melden als er sprake is van ongewenst gedrag. Hiervoor zijn wij, net als bijna 30 andere schoolbesturen, aangesloten bij GGD Hollands Noorden. In 2017 is deze instantie 4x benaderd en heeft de externe vertrouwenspersoon adviezen gegeven. Er zijn geen formele klachten ingediend.

Klokkenluidersregeling

Talent heeft nog geen Klokkenluidersregeling (regeling voor het melden van een misstand) vastgesteld. Dit zal in 2018 gebeuren.

Opheffing locatie Troubadour

Per 1 augustus 2017 is de locatie Troubadour opgeheven. Alle personeelsleden hebben per deze datum binnen Talent een nieuwe werkplek gevonden.





**“Kinderen inzicht
geven in
hun eigen
mogelijkheden”**



4. Bedrijfsvoering

Administratieve organisatie

De interim-controle door Flynth is ook in 2017 met een positief resultaat doorlopen. Flynth hanteert een bredere scope dan alleen de opgave die de Rijksoverheid oplegt. Daarvoor wordt het COSO-model gebruikt dat de directe relatie weergeeft tussen de:

- Doelstellingen van Talent
- Beheersingscomponenten (beheersomgeving en -activiteiten, risico-inschatting, informatie, communicatie en monitoring)
- Onderdelen waarvoor interne beheersing nodig is

Ook door de accountant wordt ervaren dat Talent belang hecht aan het voldoen aan wet- en regelgeving, door onder andere de maatregelen die genomen zijn om te voldoen aan de nieuwe privacy verordening.

De verdere digitalisering van administratieve processen zorgt ervoor dat de zichtbare en herleidbare vastlegging verder verbetert. Zo heeft Talent de voorbereidingen getroffen voor het werken met ProActive. Talent implementeert in het eerste kwartaal van 2018 het digitale factuurverwerkingssysteem ProActive. Dankzij ProActive kunnen facturen sneller worden verwerkt, kan er meer centraal worden gedaan, zijn facturen snel te raadplegen en is de 'audittrail' inzichtelijk. Dat laatste maakt het voor Talent en de accountant inzichtelijk welke medewerker wanneer goedkeuring heeft gegeven of nog dient te geven.

Ook op het gebied van personele zaken worden zoveel mogelijk processen gedigitaliseerd. Hiervoor wordt per 2018 het systeem InSite gebruikt, dat net als

ProActive een directe koppeling heeft met AFAS. Zo wordt het voor de medewerkers eenvoudiger om personele wijzigingen door te geven en kunnen deze sneller worden verwerkt.

Inkoop- en aanbestedingsbeleid

Talent heeft in 2017 het nieuwe inkoop- en aanbestedingsbeleid opgesteld. Dit beleid geeft de kaders en spelregels weer voor het inkopen van leveringen, diensten en werken. Via dit beleid streeft Talent naar een doelmatige en rechtmatige inkooppraktijk waarin Talent een integere en betrouwbare opdrachtgever is die leveranciers, dienstverleners en aannemers eerlijke en gelijke kansen biedt.

Op een juiste en transparante wijze inkopen en aanbesteden is van groot belang voor Talent in het licht van rechtmatige, doelmatige en efficiënte besteding van gelden. Een professioneel inkoopbeleid helpt daarbij. Het Inkoop- en Aanbestedingsbeleid draagt bij aan mogelijke besparingen en verbeteringen in de kwaliteit van opdrachten. Daarnaast geeft het invulling aan de Europese en nationale wetten en regels omtrent aanbesteden. Dit Inkoop- en Aanbestedingsbeleid is van toepassing op het complete spectrum van leveringen, diensten en werken zoals bedoeld in de Aanbestedingswet.

Huisvesting

Het college van de gemeente Hoorn en alle schoolbesturen in het primair onderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs in Hoorn hebben samen een integraal uitvoeringsplan opgesteld voor de onderwijshuisvesting.

De gemeente Hoorn beschikt voor het eerst in de geschiedenis over een strategisch

langetermijnplan voor onderwijshuisvesting voor primair onderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs met een structurele financiering. Om het plan zo goed mogelijk op de toekomst aan te sluiten is nadrukkelijk gekeken naar IKC-ontwikkelingen. Het zogeheten Uitvoeringsplan Onderwijshuisvesting PO en (V)SO is een concrete uitwerking van de eerder vastgestelde gezamenlijke visie op Onderwijshuisvesting en het Toekomstplan.

Voor Stichting Talent betekent het dat er de komende jaren met de gemeente kan worden gewerkt aan (ver)nieuwbouw van verscheidene scholen.

In 2017 is de Troubadour verhuisd naar de Tweemaster. Bijna alle leerlingen van de Troubadour zijn meegegaan naar de Tweemaster. Waar de locatie van de Troubadour kon worden overgedragen aan de gemeente, was er extra behoefte aan huisvesting op de Tweemaster. In gezamenlijk overleg met de gemeente is besloten om een extra lokaal aan het gebouw van de Tweemaster toe te voegen.

De voortgang met betrekking tot de voorbereidingen voor de bouw van de tweede fase in De Kreek, is na de zomer in een stroomversnelling geraakt. Ondertussen bereiden de medewerkers van Socrates zich voor op de nieuwe locatie. De samenwerking tussen de scholen en de kinderopvangorganisaties in De Kreek is verder verstevigd en samen wordt er gekeken naar de wijze van gezamenlijk gebruik van De Kreek.

Onderhoud gebouwen

De meerjarige onderhoudsplannen (MJOP) voor alle gebouwen zijn in 2017 verder geactualiseerd en vormen de basis voor de aanpak van het onderhoud voor de komende jaren. Er wordt meer projectmatig gewerkt en jaarlijks fors geïnvesteerd

in enkele gebouwen, steeds in relatie tot de ontwikkelingen in het kader van het toekomstplan onderwijshuisvesting en het perspectief van de betrokken gebouwen.

In 2018 wordt verder toegewerkt naar een verweving van de meerjarige onderhoudsplannen (MJOP) van de schoolbesturen met het uitvoeringsplan. Op deze wijze willen de gemeente en schoolbesturen het onderhoud zo goed mogelijk laten aansluiten op de renovatie- en nieuwbouwplannen die er zijn.

ICT

Security & Privacy

Op het gebied van security en privacy heeft een risicoadviesbedrijf de beveiligingsrisico's binnen Talent geanalyseerd. In het rapport dat is opgesteld wordt inzicht verkregen in de meest belangrijke beveiligingsrisico's en wordt de focus gelegd op de meest relevante aandachtsgebieden. Tevens is er middels een 'roadmap' een basis gelegd om te komen tot een lange termijn visie van informatiebeveiliging. Met dit rapport is het eerste doel bereikt om een overzicht te verkrijgen van de voor Talent belangrijkste informatiebeveiligingsrisico's. De scope van de analyse was gesteld op de gehele bedrijfsvoering van Talent met alle daaronder liggende processen en systemen. De 'roadmap' die tot stand is gekomen is de ideale basis om op dit gebied stappen te nemen.

Naast de beveiligingsanalyse heeft Talent een Privacy Quickscan laten uitvoeren. Aan de hand van wetgeving en richtsnoeren is de Privacy Quickscan uitgevoerd. Het doel was om inzicht te krijgen in hoeverre hier reeds door Talent aan is voldaan. De meldplicht datalekken heeft de aandacht voor naleving van de Wbp versterkt.

Daarnaast zal per mei 2018 de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn (effectieve) intreding doen. Het rapport heeft geresulteerd in een overzicht van bevindingen die in 2018 verder worden uitgewerkt. De eerste stap hierin is om vóór mei 2018 te voldoen aan de AVG vereisten.

Van Microsoft naar Google

Talent heeft ervoor gekozen om alleen met Google te werken en heeft de overeenkomst met Microsoft beëindigd. Het werken met Google biedt vele voordelen en voldoet aan de hoge eisen en wetgeving omtrent veiligheid en bereikbaarheid van de data die op de servers staan. De focus om te kiezen voor één platform werkt voor de leerlingen en medewerkers van Talent goed en schept eenduidigheid. Ook voor wat betreft de beheerskosten loont het om voor één platform te kiezen. De laatste Microsoft devices worden begin 2018 vervangen door devices die met Google werken, zoals chromebooks en CTouch schermen.

In het afgelopen jaar zijn er diverse cursussen aangeboden aan de medewerkers van Talent om zo met de andere manier van werken vertrouwd te laten worden. Tevens zijn de leerkrachten getraind in het gebruik van het chromebook zodat de inzet c.q. aanbod van leermogelijkheden voor leerlingen zo optimaal mogelijk is.

Infrastructuur internet

Alle scholen en het bestuursbureau zijn inmiddels voorzien van een nieuwe infrastructuur voor internet. De werking van deze infrastructuur is uitgebreid getest en geoptimaliseerd zodat het netwerk klaar is voor het toenemende gebruik ervan door leerlingen en leerkrachten.

Multifunctionals (printers)

Tot september 2017 had Talent een leaseovereenkomst voor de multifunctionals. Na onderzoek met betrekking tot de prijsstelling en de mogelijkheden om tegen een lagere prijs betere kwaliteit in te kopen, is gekozen voor de aanschaf van multifunctionals. Deze multifunctionals ondersteunen de cloud gerichte manier van werken door Talent. Het beheer van de printers wordt door een gespecialiseerde partij verricht waardoor de scholen zijn gewaarborgd van goede en tijdige service indien benodigd.





**“Leerlingen
stimuleren om
kennis te
vergaren”**

5. Financiën

Financiële kengetallen

In het jaarrekeningmodel zoals voorgeschreven door het ministerie van OCW is standaard een aantal financiële kengetallen opgenomen voor:

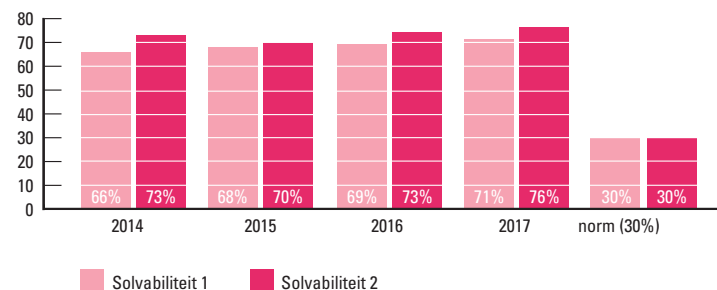
- Solvabiliteit
- Liquiditeit
- Rentabiliteit
- Weerstandsvermogen
- Kapitalisatiefactor

Onderstaand lichten wij deze kengetallen per onderdeel toe. De commissie Don doet aanbevelingen omtrent kengetallen die ook in 2017 de leidraad zijn in de sector. Deze aanbevelingen zijn in de tabellen terug te vinden onder de vermelding 'norm'.

Solvabiliteit

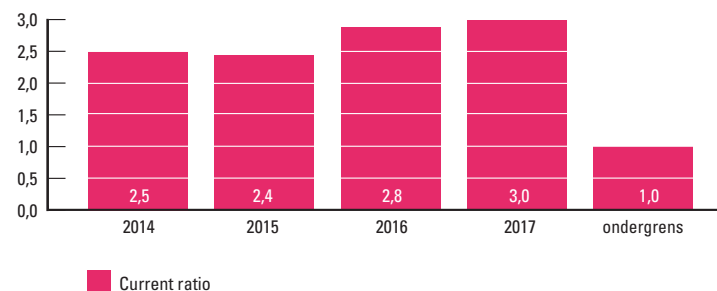
De solvabiliteit geeft aan in welke mate de onderwijsinstelling in staat is aan alle verplichtingen te voldoen, met name op de lange termijn. De solvabiliteit wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het eigen vermogen en totaal vermogen en geeft aan op welke wijze de bezittingen gefinancierd kunnen worden.

We onderscheiden solvabiliteit 1 en 2. Voor solvabiliteit 1 geeft de commissie een ondergrens van 30% als aanbeveling. Door de commissie is geen bovengrens vastgesteld. Bij de bepaling van solvabiliteit 2 zijn de voorzieningen opgeteld bij de algemene reserve en zo samen afgezet tegen het totaal vermogen. Voor solvabiliteit 2 is door de commissie Don geen aanbeveling gedaan voor wat betreft normering. Derhalve is deze norm ook niet opgenomen in de tabel.



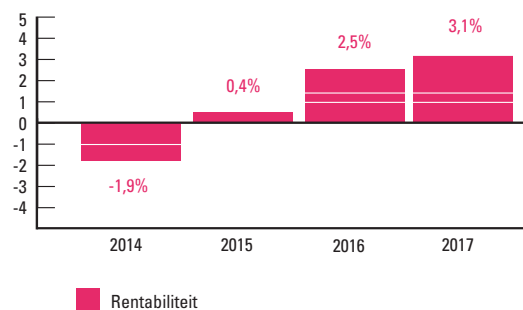
Liquiditeit (current ratio)

De liquiditeit wordt gedefinieerd als de vlottende activa afgezet tegen de kortlopende schulden en geeft aan in hoeverre op korte termijn aan de verplichtingen kan worden voldaan. In het algemeen wordt een waarde groter dan 1 als voldoende beschouwd. De commissie Don geeft aan dat de signaleringsgrens voor de current ratio 0,5 respectievelijk 1,5 moet zijn. Talent hanteert een ondergrens van 1,0.



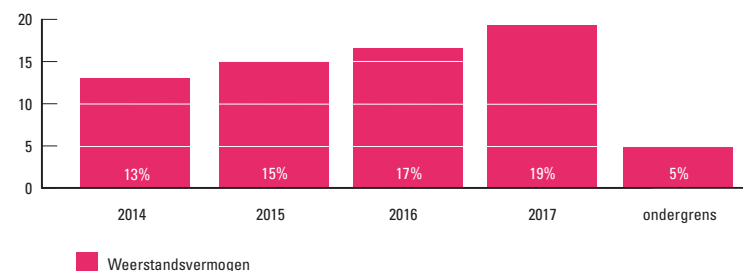
Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief danwel negatief resultaat. Voor de onderwijssector is een rentabiliteit van 0% gemiddeld over de jaren verdedigbaar, omdat het onderwijs geen winstoogmerk kent. De rentabiliteit bij Talent zal de komende jaren rond de 0% uitkomen. Indien de investeringsbehoefte de totale afschrijvingslasten overschrijdt, zal de rentabiliteit wel navenant hoger dienen te zijn om de huidige liquiditeitspositie te handhaven.



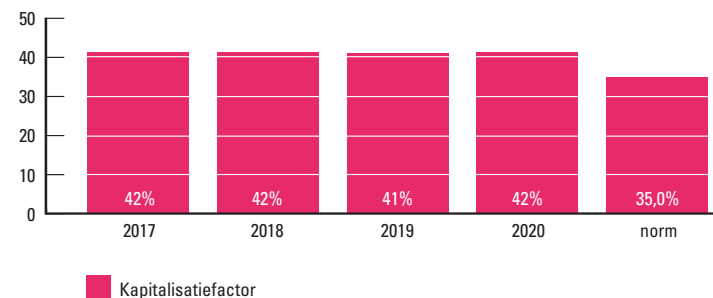
Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen wordt gedefinieerd als eigen vermogen minus vaste activa afgezet tegen de rijksbijdragen en geeft een indicatie van het vermogen dat een organisatie heeft om risico's op te kunnen vangen. Het weerstandsvermogen dient tussen de 5% (ondergrens) en 20% (bovengrens) te liggen.



Kapitalisatiefactor

De kapitalisatiefactor signaleert of een organisatie wellicht een deel van het kapitaal niet of inefficiënt benut voor de vervulling van hun taken. De commissie Don adviseert de kapitalisatiefactor (gedefinieerd als balanstotaal gedeeld door de totale baten) als kengetal te hanteren. Voor de kapitalisatiefactor adviseert de commissie voor PO een norm te hanteren van 35% voor grote instellingen en 60% voor kleine instellingen. Talent wordt gezien als een grote instelling (meer dan 8 miljoen euro aan jaarlijkse baten).



Samenvattende toelichting op het resultaat

	2017 EUR	Begroting 2017 EUR	2016 EUR
Baten			
Rijksbijdragen	13.643.578	12.979.366	13.424.605
Overige overheidsbijdragen	148.425	223.081	208.318
Overige baten	159.066	55.700	125.425
Totaal baten	13.951.069	13.258.147	13.758.348
Lasten			
Personeelslasten	11.067.208	10.902.934	11.109.494
Afschrijvingen	320.748	334.834	277.680
Huisvestingslasten	1.227.728	1.079.300	1.099.990
Overige lasten	907.127	899.343	931.114
Totaal lasten	13.522.811	13.216.411	13.418.278
 Saldo baten en lasten	 428.258	 41.736	 340.070
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	-2.493	-3.500	3.000
Resultaat (-/- is negatief)	425.765	38.236	343.070

Ter verduidelijking van bovenstaande cijfers vermelden we hieronder de belangrijkste ontwikkelingen die geleid hebben tot het resultaat:

- **Rijksbijdragen OCW:** In 2017 ontving Talent in oktober nog 199K bekostiging achteraf over schooljaar 2016-2017. Dat in combinatie met de extra middelen voor 2017-2018, waarbij behoudend is begroot vanwege de initiële onzekerheid tijdens het begroten in 2016, maakt dat er nog eens 200K extra bekostiging werd ontvangen. De extra middelen worden in 2017 en 2018 door de scholen ingezet. Het verschil bestaat verder uit 90k groeibekostiging, 53k meer inkomsten vanuit impuls-gelden en de prestatiebox. Daarnaast hebben we bewust behoudend begroot voor wat betreft de toekenning van extra P&A middelen.
- **Overige overheidsbijdragen:** deze lijken lager dan begroot, maar feitelijk zitten de inkomsten in de Rijksbijdragen OCW. De reden ligt in het feit dat we voor de nieuwkomersklas meer middelen vanuit het Rijk ontvingen en dat daardoor minder subsidie vanuit de gemeente benodigd was.
- **Overige baten:** de overige baten zijn hoger door met name restitutie vanuit het Vervangingsfonds en het UWV. Verder vallen onder deze post een aantal kleinere subsidies die rechtstreeks ten goede komen aan de scholen die ze aanvragen.
- **Personeelslasten:** de personeelskosten zijn hoger dan begroot, door het inzetten van de extra ontvangen middelen t.b.v. personeel.
- **Afschrijvingslasten:** de afschrijvingslasten zijn 14K lager dan begroot doordat er minder is geïnvesteerd dan voorzien.
- **De huisvestingslasten:** de huisvestingslasten zijn 148K hoger dan begroot. Dit is een bewuste overschrijding doordat we een tweetal projecten naar voren hebben gehaald.
- **Overige lasten:** meest opvallend van deze post is dat er 38K minder is besteed aan deskundigen adviezen.
- **Financiële baten en lasten:** het saldo van de renteopbrengsten minus de bankkosten is licht hoger dan begroot doordat er in 2017 nog wel sprake was van een licht positieve spaarrente.

Verantwoording prestatiebox

Sinds 2012 wordt naast het reguliere lumpsum budget een bedrag via de zogenaamde prestatiebox ontvangen. Dit zijn geen geoormerkte middelen.

Wel dienen deze gelden op hoofdlijnen te worden verantwoord in het jaarverslag.

Deze bekostiging is bedoeld voor vier actielijnen uit het Nationaal Onderwijsakkoord:

- Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
- Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
- Professionele scholen
- Doorgaande ontwikkelijnen

Alle middelen worden toegekend aan de scholen en zijn o.a. ingezet ten behoeve van:

- Het bieden van extra tijd en ruimte aan unit coördinatoren om het groepsdoorbrekend werken te verbeteren.
- Het werken met combinatiegroepen en groepsdoorbrekende leeractiviteiten.
- Het werken met een doorgaande pluslijn.
- Trajecten m.b.t. rekenonderwijs en woordenschat.
- Het werken met chromebooks waardoor er meer individueel en gepersonaliseerd onderwijs aangeboden kan worden.
- Het werken volgens de methodiek van IPC.

Treasuryverslag

Talent is volledig bevoegd een eigen financieel beleid te voeren, uiteraard met inachtneming van de door het Rijk opgelegde financiële richtlijnen. Na de verzelfstandiging is begin 2008 een Treasurystatuut opgesteld dat het Treasurybeleid van de stichting beschrijft. Dit Treasurybeleid moet voldoen aan de Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek. In 2016 is de nieuwe regeling

in werking getreden. Het Treasurystatuut is in 2016 en 2017 herzien en voldoet geheel aan de meest recente Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW.

Het deel van de liquide middelen dat niet voor de reguliere bedrijfsvoering is bestemd, is uitgezet op spaarrekeningen. Er is bewust voor gekozen geen middelen om te zetten in gegarandeerde effecten. In verband met risicospreiding staan de liquide middelen gespreid bij twee verschillende banken. In verband met de lage rentestand op deze spaartegoeden houden we regelmatig de vinger aan de pols om onze liquide middelen zo goed mogelijk te beheren.

Continuïteitsparagraaf

A Gegevensset

A1. Personele bezetting en leerlingaantallen

Kengetal (stand 31/12)	2017	2018	2019	2020
------------------------	------	------	------	------

Personele bezetting in fte:

Management/Directie	9,96	9,50	9,50	9,50
Onderwijzend Personeel	127,76	129,00	130,00	130,00
Overige medewerkers	19,28	20,00	21,00	21,00
Leerlingenaantallen	2475	2473	2477	2503

Op basis van de geprognosticeerde leerlingenaantallen ziet het er naar uit dat het aantal leerlingen binnen Talent stabiliseert en weer licht groeit. Dit komt enerzijds doordat de daling in enkele demografische krimpgebieden binnen Hoorn afneemt en de groei in de nieuwbouwwijk Bangert & Oosterpolder doorzet.

Op basis van de huidige gegevens met betrekking tot natuurlijke uitstroom, inkomsten en de leerlingenprognose is de verwachting dat wij de komende drie jaar de werkgelegenheid voor de personeelsleden met een vaste aanstelling kunnen garanderen. Twee factoren spelen hierbij een belangrijke rol, namelijk de leerlingenprognose en de bekostiging door het Rijk. Zodra de realisatie van het aantal leerlingen negatief afwijkt van de prognoses, kan het zijn dat deze garantie onder druk komt te staan. Helaas blijken factoren zoals premies sociale lasten en regelgeving van het ministerie van OCW moeilijk voorspelbaar. Talent blijft de ontwikkelingen frequent volgen.

A2. Meerjarenbegroting

In de continuïteitsparagraaf is een meerjarenbegroting opgenomen op het hoogste aggregatieniveau. Deze begroting is gebaseerd op de standaardindeling van de Regeling verslaggeving onderwijs en omvat de cijfers van 2017 en de begroting van 2018-2020.

Meerjarenbegroting 2018-2020

	Realisatie 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten				
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	13.643.578	13.237.029	13.165.945	13.185.207
3.2 Overige overheidsbijdragen	148.425	135.741	135.741	135.741
3.5 Overige baten	159.066	70.000	70.000	70.000
Totaal baten	13.951.069	13.442.770	13.371.686	13.390.948
Lasten				
4.1 Personele lasten	11.067.208	11.332.796	11.169.626	11.113.894
4.2 Afschrijvingen	320.748	352.287	372.248	358.242
4.3 Huisvestingslasten	1.227.728	1.076.399	1.076.399	1.076.399
4.4 Overige instellingslasten	907.127	799.178	800.178	801.178
Éénmalige voorziening correctie gewicht				
Totaal lasten	13.522.811	13.560.660	13.418.451	13.349.713
Saldo baten en lasten	428.258	-117.890	-46.765	41.235
Financiële baten en lasten				
5.1 Financiële baten	0	0	0	0
5.2 Financiële lasten	2.493	3.500	3.500	3.500
Saldo fin. baten en lasten	-2.493	-3.500	-3.500	-3.500
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	425.765	-121.390	-50.265	37.735

Inleiding

In 2017 is er een aantal ontwikkelingen geweest die van belang zijn voor de meerjarenbegroting 2018-2020. Ontwikkelingen die financieel zowel positief als negatief kunnen uitpakken in 2018 en verder. Zo gaf het ABP te kennen dat er per 1 januari 2018 een premieverhoging van 1,4%-punt plaatsvindt en dat de komende jaren rekening moet worden gehouden met een verdere premiestijging. In het Regeerakkoord werd bekend dat er structureel 270 miljoen euro wordt vrijgemaakt voor de modernisering van de cao primair onderwijs. Daarnaast komt er structureel 450 miljoen euro beschikbaar voor de verlaging van de werkdruk in het primair onderwijs. Aangezien de exacte bedragen, maar vooral de timing van een aantal maatregelen en de uitkomst van lopende onderhandelingen niet bekend zijn, zijn we voor de begroting uitgegaan van een neutrale financiële impact.

Na jaren van daling van het aantal leerlingen in de gemeente Hoorn is de prognose dat er stabilisatie plaatsvindt de komende jaren. Wel varieert de ontwikkeling per school, waardoor het onze aandacht heeft en houdt. De krapte op de arbeidsmarkt voor leerkrachten neemt de komende jaren naar verwachting verder toe door vergrijzing en een afnemend aantal PABO-leerlingen door strengere toelatingseisen. Daar waar we goede leerkrachten in dienst kunnen nemen doen we dat. Tegelijkertijd blijft flexibiliteit in ons personeelsbestand gewenst om onze 'neerwaartse flexibiliteit' te waarborgen. Dit spanningsveld vraagt dan ook om een adequate strategische personeelsplanning.

Op het gebied van huisvesting maakt Talent in samenwerking met de gemeente Hoorn goede stappen. De gemeente heeft met de schoolbesturen een Integraal Huisvestingsplan opgesteld waarin de huisvestingsambities worden beschreven. Talent heeft haar meerjaren onderhoudsplan (MJOP) weer voorzien van een update.

Dit MJOP blijft een dynamisch document, omdat onderhoud, renovatie en nieuwbouw op elkaar inhaken en de schoolbesturen nog in gesprek zijn met de gemeente hoe de financiële verantwoordelijkheid voor renovatie wordt gedragen.

Naast nog vele andere belangrijke thema's is voor deze notitie het onderwerp ICT nog van belang om te vermelden. Het verbeteren van de ICT geletterdheid c.q. vaardigheden is een speerpunt uit het Koersplan van Talent. Dit speerpunt is vorig jaar verder uitgewerkt. Leerkrachten en leerlingen werken in de 'cloud', hebben steeds meer chromebooks tot hun beschikking en ervaren de toename van digitale leermiddelen in de klas. Ook in 2018 zetten we verder in op de toepasbaarheid van ICT in de klas.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is waar mogelijk rekening gehouden met bovengenoemde ontwikkelingen. Daarnaast is er een aantal uitgangspunten gehanteerd die hieronder kort worden geschetst.

Algemeen

In het bestuursformatieplan worden de posten personele bekostiging en personele lasten (waaronder ziekte)vervanging) inhoudelijk uitgebreid toegelicht. Hieronder beperken we ons tot aanvullende financiële informatie met betrekking tot deze onderdelen. De personele lasten bedragen het grootste deel van de totale lasten van Talent. In 2015 was dit 85,6% en dit liep in 2016 en 2017 terug naar 82,2%. In 2018 neemt dit percentage licht toe naar 82,7%. De grote onzekere factor hierin is de ontwikkeling van de sociale lasten. Voor 2018 zien we de premiedruk stijgen door met name een hogere pensioenpremie en een hogere premie die we aan het Participatiefonds betalen.



Resultaat

Om de ambities van Talent kracht bij te zetten, is besloten om de financiële reserve van Talent aan te spreken. Het resultaat voor 2018 staat begroot op +/- 121K. De ratio's zoals de liquiditeit, solvabiliteit en het weerstandsvermogen zijn positief en voldoen aan de richtlijn van de commissie Don. In 2019 en 2020 loopt het resultaat op de begroting al zodanig in dat het resultaat in 2020 weer positief is. Zeker na het positieve financiële resultaat in 2017 is een tijdelijke overschrijding toelaatbaar.

Baten

Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen zullen de komende jaren stabiliseren door een vrij constant leerlingenaantal op Talent niveau. De demografische verwachting is dat het aantal leerlingen per 2021-2023 licht toeneemt.

De Rijksbijdrage bestaat uit de volgende soorten bekostiging in volgorde van grootte:

- Personele instandhouding
- Materiële instandhouding
- Personeel & Arbeidsmarktbeleid
- Bekostiging impulsgebieden
- Prestatiebox
- Middelen vanuit het samenwerkingsverband voor interne begeleiding en extra ondersteuning
- Bekostiging opvang vreemdelingen/asielzoekers

Met bovenstaande inkomsten wordt 98% van de totale baten van Talent gedekt.

Overige overheidsbijdragen en baten

Deze post bestaat uit de gemeentelijke subsidies voor beweegmanagement, de kopklas en nieuwkomersklas (asielzoekers). De overige baten zijn inkomsten vanuit het medegebruik van het gebouw door onze partners van de buitenschoolse opvang en de kinderopvang.

Lasten

Personele lasten

In de loonkosten zijn de huidige personeelsleden opgenomen, de bekende in- en uitstroom alsmede de verwachte ontwikkelingen in de sociale lasten. Per augustus 2018 zijn de loonkosten opgenomen op basis van het voor 2018-2019 beschikbare budget. Zoals hierboven aangegeven nemen de sociale lasten in 2018 toe.

Gezien onze ambities wordt er in 2018 meer geld besteed aan de scholing van onze medewerkers. Ook wordt er meer besteed aan interim personeel in verband met de tijdelijke vervanging van een schooldirecteur en een IB-er die al eind 2017 is ingezet.

Onder overige personeelslasten zijn de kosten van de begeleiding van het personeel, kosten Arbo contract en overige personeelskosten alsmede de kosten van externe inhuur van deskundigen.

Daarnaast zijn hier ook de kosten opgenomen voor de zorgarrangementen, anders dan de inzet van eigen medewerkers op dit gebied. De scholen zijn vrij om de inkomsten vanuit het samenwerkingsverband in te zetten voor eigen personeel dat hiervoor is opgeleid en/of voor externe inhuur. Als blijkt dat de inkomsten afwijken, zullen we ook de uitgaven voor de zorg navenant bijstellen.

Investerings/afschrijvingen

Onderstaande investeringen zijn opgenomen in de meerjarenbegroting (per 1000 euro):

	2018	2019	2020
• Leermethodes	100	98	88
• Meubilair/inventaris	67	67	68
• ICT	184	207	202
Totaal	351	372	358

De investeringen in leermethodes betreffen gedeeltelijke vervanging van afgeschreven leermaterialen. We zien een verschuiving van investeringen in de reguliere methodes naar het werken in de 'cloud'. Scholen gaan over naar digitaal werken, schaffen licenties aan voor nieuwe methodes en daardoor zien we bij ICT een belangrijke ontwikkeling naar het gebruik van mobile devices in de groep. Het werken met chromebooks blijkt een succes en neemt ook in 2018 verder toe. Scholen vinden het wel een uitdaging om de 'fysieke' leermethodes vervolgens los te laten, waardoor het niveau van de investering in leermethodes de stijging van de aan methodes gerelateerde ICT kosten niet dekt. Ook zijn investeringen opgenomen voor de vervanging van de lesborden c.q. smartboards in de klas. Talent investeert in de nieuwe generatie touchscreens waardoor leerkrachten en leerlingen nóg beter gebruik kunnen maken van het digitale 'lesbord'. Tevens is de lichtopbrengst een stuk beter, wat bijdraagt aan het kijkcomfort in de klas.

Huisvestingslasten

Voor de locaties Socrates, Klipper (de Bres), Jules Verne en de Montessori, locatie Messchaertstraat, staan we ieder jaar de bekostiging voor het aantal groepen af aan de gemeente Hoorn. De gemeente neemt het onderhoud voor deze 'brede school' locaties over. Talent geeft meer dan 100% van de inkomsten op dit gebied uit aan gebouwelijke zaken. Dit heeft deels te maken met de staat van het buitenonderhoud dat Talent per 1 januari 2015 van de gemeente overgeheveld heeft gekregen. Een andere oorzaak is dat Talent 14 schoollocaties heeft en 8 brinnummers.

Overige instellingslasten

De licentiekosten blijven jaarlijks toenemen door de verdergaande digitalisering van lesmethoden. Scholen zullen steeds meer de keuze moeten maken om een lesmethode digitaal aan te schaffen of de 'klassieke' methode te kopen. Onder de post 'deskundigen adviezen overige' zijn verschillende innovatie- en verandertrajecten op Talent-, school- en directieniveau begroot. Ook het advies en de acties voortvloeiend uit het advies over privacy (AVG) en ICT beveiliging is hierin opgenomen.

Financiële baten

De spaarrente is momenteel zeer laag tot nihil bij de verschillende grootbanken. Ondanks dat hanteert Talent een defensief beleid op het gebied van beleggen. In deze meerjarenbegroting gaan we uit van een neutrale spaarrente.

Balansprognose 2018-2020

Activa	2017	2018	2019	2020
	EUR	EUR	EUR	EUR
<i>Vaste Activa</i>				
Materiële vaste activa				
Gebouwen en terreinen				
Inventaris en apparatuur	1.559.601	1.771.092	1.843.930	1.928.694
Andere vaste bedrijfsmiddelen				
	1.559.601	1.771.092	1.843.930	1.928.694
<i>Vlottende Activa</i>				
Vorraden	-			
Vorderingen	-	-	-	
Debiteuren		20.000	20.000	20.000
OCW	656.395	661.851	658.297	659.260
Overige overheden		20.000	20.000	20.000
Overige vorderingen	-	-	-	-
Overlopende activa	131.417	110.000	110.000	110.000
Af: Voorz. wegens oninbaarheid	-			
	787.812	811.851	808.297	809.260
Liquide middelen	3.504.397	3.010.233	2.891.885	2.843.893
	3.504.397	3.010.233	2.891.885	2.843.893
Totaal Activa	5.851.810	5.593.177	5.544.112	5.581.847

Passiva*Eigen vermogen*

	2017 EUR	2018 EUR	2019 EUR	2020 EUR
Algemene reserve	3.212.555	3.108.165	3.074.900	3.129.635
Bestemmingsreserve algemeen (scholen)	407.270	417.270	427.270	437.270
Bestemmingsreserve 1e waardering	134.861	97.861	60.861	23.861
Bestemmingsreserve huisvesting	147.112	157.112	167.112	177.112
Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	260.000	260.000	260.000	260.000

4.161.798**4.040.408****3.990.143****4.027.878***Voorzieningen*

Personeelsvoorzieningen	138.269	140.769	141.969	141.969
Overige voorzieningen	132.000			

270.269

140.769

141.969

141.969

Kortlopende schulden

Kredietinstellingen	-	-	-	-
Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	-	-	-	-
Crediteuren	290.175	200.000	200.000	200.000
OCW	-	2.000	2.000	2.000
Belastingen en premies sociale verzekeringen	449.003	450.000	450.000	450.000
Schulden terzake van pensioenen	123.413	150.000	150.000	150.000
Overige kortlopende schulden	24.728	50.000	50.000	50.000
Overlopende passiva	532.424	560.000	560.000	560.000

1.419.743

1.412.000

1.412.000

1.412.000

Totaal Passiva**5.851.810****5.593.177****5.544.112****5.581.847****Resultaat voor verdeling****425.765****121.390-****50.265 -****37.755***Algemene reserve*

431.292

104.390-

33.265 -

54.735

Bestemmingsreserve algemeen (scholen)

31.404

10.000

10.000

10.000

Bestemmingsreserve 1e waardering

36.930-

37.000-

37.000 -

37.000 -

Bestemmingsreserve huisvesting

-

10.000

10.000

10.000

Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap

-

-

-

-



Toelichting bij de balans 2017-2020

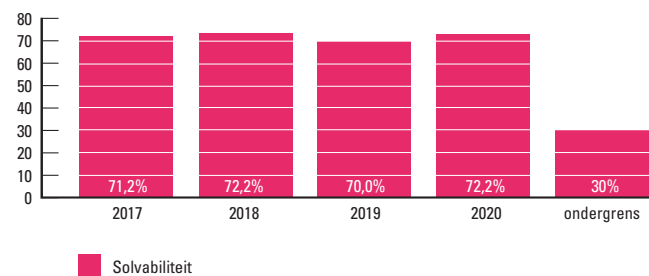
De balansprognose is gebaseerd op cijfers per ultimo 2017, aangevuld met gegevens uit de meerjarenbegroting. We zien de boekwaarde van de activa in de komende jaren stijgen. Dat komt vooral doordat er meer wordt geïnvesteerd in ICT.

De aanspraak op personeelsvoorzieningen (in feite voorziening jubileumuitkeringen) neemt de komende jaren toe doordat meer personeelsleden een jubileumuitkering krijgen. De dotatie aan deze post neemt tevens navenant toe. De post overige voorzieningen is gevormd door een dotatie in verband met de verrekening van de gewichtengelden naar aanleiding van de controle. Aangezien nog voor het opmaken van de jaarrekening de definitieve verrekening werd ontvangen kon de exacte dotatie goed worden bepaald zodat de lasten in 2017 genomen zijn. In de kortlopende schulden zijn onder andere de rechten met betrekking tot de vakantietoeslag opgenomen.

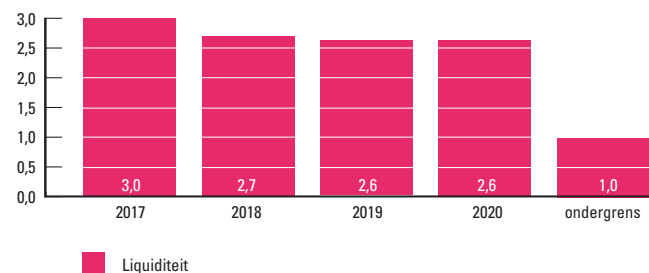
Kengetallen 2017-2020

In de financiële paragraaf staan, zoals dat door het ministerie van OCW is voorgeschreven, de financiële kengetallen opgenomen. Op basis van de meerjarenbegroting 2018-2020 staan hieronder de kengetallen solvabiliteit, liquiditeit en kapitalisatiefactor in grafiekvorm weergegeven.

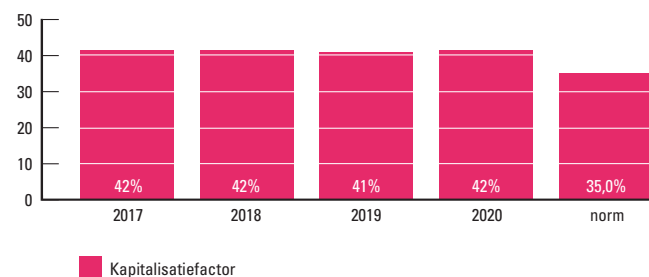
Solvabiliteit



Liquiditeit



Kapitalisatiefactor



Ratio's

De solvabiliteit (eigen vermogen in relatie tot totaal vermogen) stijgt licht de komende jaren doordat het eigen vermogen stabiel blijft en het balanstotaal licht daalt. De solvabiliteitsratio blijft ruim boven de signaleringswaarde.

De kapitalisatiefactor blijft de komende jaren stabiel rond 42%. Deze factor wordt opgedeeld in drie onderliggende factoren: de transactiefunctie voor het financieren van kortlopende schulden, de financieringsfunctie voor het financieren van de activa en de bufferfunctie voor het afdekken van mogelijke risico's.

De transactiefunctie (kortlopende schulden in relatie tot totale baten) stijgt de komende jaren licht van 10,1% naar 10,5% en beweegt boven de huidige signaleringswaarde (8,8%).

De financieringsfunctie (materiële vaste activa in relatie tot totale baten) stijgt de komende jaren van 16,9% naar 22,8% doordat er meer wordt geïnvesteerd en komt licht boven de bovengrens van 21,2%. In 2018 worden de activa extra gecontroleerd en waar nodig gedesinvesteerd, wat een dalende financieringsfunctie tot gevolg heeft.

De bufferfunctie daalt van 14,9% naar 8,3% in 2020 (signaleringswaarde van de Inspectie 5%). Deze functie is bedoeld voor de afdekking van risico's. De daling komt vooral doordat een relatief groter deel van het vermogen wordt aangewend om te investeren. Door in 2018 nogmaals goed te kijken naar de vervangingswaarde van de totale materiële vaste activa kan de bufferfunctie wellicht wat omhoog.

B.1 Rapportage risicobeheersingssysteem

Om risico's te monitoren zijn de volgende zaken reeds in gang gezet en/of gecontinueerd:

- Invoering van het Inkoop- en Aanbestedingsbeleid van Talent is geëffectueerd in 2017.

- Het Financieel Meerjarenbeleidsplan 2017-2020 schenkt meer aandacht aan Risicomanagement.
- Het huidige Treasurybeleid is herzien en geactualiseerd.
- Op het gebied van ICT Beveiliging en Privacy is in 2017 onderzoek gedaan door een externe partij. Dit krijgt verder gestalte in 2018, waarvan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) als eerste, uiterlijk in mei 2018, gereed is.
- Invoering van personeelsmanagement (in kaart brengen van de kwaliteit van onderwijsteams) en strategisch personeelsbeleid (handboek gesprekkencyclus, kaders werkgelegenheid en mobiliteitsbeleid).
- Periodiek analyseren van leerlingprognoses om daarmee vinger aan de pols te houden voor wat betreft leerlingenaantallen.
- Tijdig inspelen op veranderingen in inkomsten en uitgaven via tussentijdse rapportages, de meerjarenbegrotingen en het bestuursformatieplan.
- Het hanteren van een P&C cyclus voor opbrengsten en onderwijskwaliteit middels het LVS (leerlingvolgsysteem) en het WMK model (kwaliteitssysteem).
- Regelmatig overleg met gemeente, schoolbesturen en kinderopvangorganisaties over de (IKC) ontwikkelingen.
- In samenwerking met gemeente en schoolbesturen is een toekomstplan onderwijshuisvesting ontwikkeld. Er is een Bouwkundige aangesteld met ruime expertise op dit gebied.
- Voortzetting van de samenwerking met Tredin.

Talent realiseert zich het grote belang van goed risicomanagement en streeft ernaar op alle belangrijke gebieden inzicht te hebben en te houden in de risico's en de beheersing daarvan. Dit betekent een continu proces, gericht op het ontdekken en beheersen van risico's.



B.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Risico's

Talent heeft op gestructureerde wijze de risico's voor de organisatie opnieuw geëvalueerd. Hieruit komt naar voren dat met name de volgende factoren impact (kunnen) hebben op de continuïteit:

- Kwaliteit van personeel (regulier en vervanging).
- Beschikbaarheid van personeel (ontstaan van krapte).
- Kwaliteit van leiderschap van de organisatie (op schoolniveau en bovenschools).
- Kwaliteit van inschrijven leerlingen en het vaststellen van het juiste gewicht.
- Onderwijskwaliteit onder druk door formatie beperking en (vermeende) werkdruk.
- Ongelijkmatige leeftijdsopbouw en kwaliteiten mix van personeel.
- Gebrek aan mobiliteit en flexibele inzet.
- Islamitische School, onzekerheid over leerling prognoses.
- Onzekerheid over de bekostigingssystematiek en de hoogte van de bekostiging.
- Geen duidelijke vertaling van sturingsinformatie naar kritische prestatie indicatoren en prestatieafspraken.
- Doordecentralisatie middelen buitenonderhoud per 1 januari 2015.
- Ouderdom gebouwen en de snelheid waarmee de gemeente overgaat tot (ver) nieuwbouw.
- Ziekteverzuim, specifieke risico's: bonus/malus VF en WGA premie.
- Privacy onder druk door verdergaande digitalisering.
- Beveiliging van onze netwerken en systemen.
- Het omgaan met en de kennis van ICT-systemen door onze medewerkers, ook in het kader van privacy.

Het mitigeren van bovenstaande risico's gebeurt voor een groot deel middels de in B.1 genoemde manieren van monitoring. Strategisch personeelsbeleid wordt

geformuleerd om de kwaliteit en in-, door- en uitstroom van het personeel te waarborgen en zo goed mogelijk te organiseren. Het proces van het inschrijven van leerlingen wordt verder geüniformeerd zodat kan worden gestreefd naar een foutloze gewichten administratie. Voor wat betreft de onzekerheid qua bekostigings-systematiek is het zo dat we de ontwikkelingen op de voet volgen. De PO-Raad ondersteunt hier zo goed mogelijk bij door ook de financiële consequenties voor alle schoolbesturen in kaart te brengen. We hebben intensief contact met de kinderopvangorganisaties; ook in het kader van IKC ontwikkeling. Het buitenonderhoud waarvoor Talent nu verantwoordelijk is, is naar een meerjaren onderhoudsplan (MJOP) tot en met 2026 vertaald. Samen met de gemeente kijken we naar de noodzakelijke aanpassingen c.q. renovaties van gebouwen. De verdergaande digitalisering noopt ons de ICT leveranciers goed te ondervragen op het gebied van privacy en verwerkersovereenkomsten af te sluiten. Tevens wordt er tijdelijke expertise ingehuurd om onderzoek te doen naar privacy en beveiliging. Aangaande privacy gaat het met name om de manier waarop leerlinggegevens beschikbaar worden gesteld en de doelmatigheid daarvan. Met betrekking tot beveiliging gaat het om onderzoek doen omtrent de veiligheid van ons netwerk, de systemen en het gedrag van de mensen die met deze systemen werken.

B.3 Rapportage van het toezichthoudend orgaan

Jaarverslag 2017 Raad van Toezicht

Algemeen

In 2017 is de implementatie van het Raad van Toezichtmodel voortgezet. Samen met een externe begeleider werd in een studiedag met als onderwerp Governance gesproken over een aantal onderwerpen als bevoegdheden en relatie tot interne en externe stakeholders.

De Raad vergaderde vijf keer in aanwezigheid van de bestuurder. Eén keer werd door de RvT met de plaatsvervangend bestuurder vergaderd. Begin 2017 gaf de bestuurder de heer G.J Nelson aan per 1-6-2017 een functie buiten de stichting te hebben aanvaard.

Door de Raad is een uitgebreide wervingsprocedure gevolgd waarbij alle geledingen van de stichting werden betrokken. Na ook een unaniem advies van de GMR is per 1-9-2017 de heer B. Groenewoud door de raad als bestuurder benoemd.

In de periode van 1-6-2017 tot 1-9-2018 heeft de heer V. Reinders, die door de raad begin 2017 tot plv. Bestuurder was benoemd, de functie uitgevoerd.

De heer Fijma heeft aangegeven voor een 2e zittingsperiode in aanmerking te willen komen en is conform de hiervoor bestaande procedure en na een positief advies van de GMR voorgedragen bij de gemeente Hoorn voor herbenoeming per 1-1-2018.

Per 31-12-2017 is de samenstelling van de Raad

Naam	Portefeuille	Toetreding	Rooster van aftreden	Herbenoembaar
P.M. Westenberg	Voorzitter/PR/Comm/ remuneratie cie	1-12-2015	1-12-2019	ja
M.J. Rövekamp	Onderwijskwaliteit/HR	1-01-2013	1-01-2021	nee
N. Fijma	Onderwijskwaliteit/HR/ remuneratie cie	1-01-2014	1-01-2022	nee
C. Roem	Financiën	1-01-2016	1-01-2020	ja
R. Groot	Huisvesting, ICT	1-01-2017	1-01-2021	ja

Overzicht nevenfuncties RvT-leden per 01-01-2017

P.M. Westenberg

- Voorzitter RvT Stichting Regio VVV Hart van Noord-Holland
- Penningmeester Stichting Bierkade
- Voorzitter Vereniging Het Carillon te Hoorn

C. Roem

- Fractievoorzitter/raadslid VVD Gemeenteraad van Bergen NH
- Voorzitter RvT Stichting De Blauwe Loper
- Lid Raad van Commissarissen Coöperatie Breedband Hollands Kroon U.A.
- Lid van de ledenraad Rabobank Noord-Kennemerland

R.N. Groot

- Voorzitter Handbalvereniging KSV
- Adviseur Didacticum Groep

De honorering van de RvT ligt onder de VTOI en PO-raad normering van een onderwijsinstelling met de omvang van Talent. Op de laatste pagina van de bijlagen in het jaarverslag van de stichting worden de vergoedingsbedragen vermeld.

De leden bezochten diverse bijeenkomsten georganiseerd door de VTOI (Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen) over onderwerpen zoals onderwijskwaliteit en het strategisch partnerschap tussen Raad en bestuurder. De heer Groot bezocht de introductiebijeenkomst "Nieuw in de raad van toezicht". Tevens waren twee leden op de jaarvergadering VTOI aanwezig.

Belangrijkste onderwerpen van toezicht

Naast het kennismaken en zo nodig bespreken van de actuele stand van zaken zoals die halfjaarlijks door de bestuurder in de managementrapportage worden gepresenteerd, geeft het informatieprotocol ook de planning van de onderwerpen voor bespreking in de vergaderingen aan.

Zo stelde de raad zowel de begroting als de jaarrekening vast, zoals in de statuten voorgeschreven. Zij besprak de interimcontrole en de bevindingen van de accountant Flynth en de daaruit voortvloeiende actie zoals door de externe accountant gepresenteerd bij de jaarrekening. De raad verlengde in 2017 het contract met de externe accountant met twee jaar.

Zij nam kennis van de ontwikkelingen bij het samenwerkingsverband, de Westfriesse Knoop, die de uitvoering van de wet passend onderwijs in West Friesland uitvoert. Samen met twee Hoornse partners werd de ontwikkeling van Integrale Kindcentra (IKC) besproken.

Veel aandacht ging in 2017 uit naar de onderwijskwaliteit, uitmondend in de vaststelling van het onderwijs kwaliteitsbeleid.

Ondersteuning bestuurder

Zoals eerder beschreven heeft zich in 2017 een bestuurderswisseling voorgedaan. Op basis van een opgesteld profiel is een nieuwe bestuurder aangesteld.

Door de raad is voor deze nieuwe bestuurder een managementopdracht opgesteld voor het schooljaar 2017-2018. Hierin zijn, op basis van de bestaande functiebeschrijving, specifieke aandachtspunten aangegeven zoals onderwijskwaliteit en implementatie van het nieuwe toezichtskader van de inspectie. Verder anticiperend op de nieuwe wetgeving is ICT en privacy specifiek vermeld.

Op verzoek van de raad is door de organisatie een degelijk introductie- en inwerkprogramma gemaakt en is door leden in individuele gesprekken zoveel mogelijk ondersteuning geboden, en achtergrondinformatie gedeeld.

Interne en externe contacten

Door twee leden van de raad is gesproken met de GMR over de wijze van communicatie tussen GMR en raad zoals vastgelegd in de Wet Versterking Bestuurskracht. Afgesproken is elkaar twee-jaarlijks te treffen.

Voor de IKC vorming is door een externe partij een bijeenkomst voor de Raden van Toezicht van de betrokken partijen (stichting Penta en Stichting Kinderopvang Hoorn) georganiseerd om de voortgang te presenteren.

Daarnaast hebben de drie voorzitters elkaar informeel gesproken om kennis te maken.

Het VTOI congres is door de aanwezige leden benut om met andere partijen informatie uit te wisselen.

Schoolbezoek

Een wisselende delegatie uit de RvT heeft in 2017 de volgende scholen bezocht.

- 26 januari Wereldwijzer
- 30 maart Socrates
- 13 oktober Het Ooievaarsnest
- 2 november Jules Verne
- 14 december De Zonnewijzer

Op basis van een evaluatie eind 2016 is in overleg met de directeuren een standaard format voor de bezoeken opgesteld zodat de Raad een beter vergelijkbaar inzicht kan krijgen. De directie van de school bereidt het bezoek voor en licht het schoolplan toe. Voor intern gebruik door de raad en archivering, wordt met ingang van het schooljaar 2017-2018 door de raad een kort verslag van elk bezoek opgesteld.

Evaluatie van het eigen functioneren

In 2017 is door de Raad veel tijd en energie besteed aan de wervingsprocedure voor een nieuwe bestuurder. Op de al in het verslag 2016 aangekondigde studiedag, onder begeleiding van de heer Klifman, is verder gesproken over rollen en taken, gedragscode en wijze van vergaderen en verslaglegging. Besloten is verder te werken aan een toezichtskader na het aantreden van de nieuwe bestuurder. In 2018 zal ook een zelfevaluatie van de raad worden uitgevoerd.

Tenslotte

De Raad dankt alle medewerkers van de stichting voor hun inzet in 2017 en de heer Reinders voor zijn waarneming.

De Raad spreekt de verwachting uit dat 2018 de stichting onder de nieuwe leiding verdere stappen in haar ontwikkeling maakt, in samenwerking met bestuurder en schooldirecties, de leerkrachten, het stafbureau en de GMR.





**“Wij halen het
beste uit kinderen
naar boven”**

De jaarrekening

De jaarrekening is gecontroleerd door Flynth Accountants

Activiteiten

De activiteiten van Stichting Talent te Hoorn bestaan uit het geven van onderwijs op 10 openbare basisscholen in de gemeente Hoorn. Het Kamer van Koophandel nummer van Talent is 37137346.

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening.

De jaarrekening over 2017 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 bedragen in de tabellen worden gepresenteerd in duizenden 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 indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is als volgt:

- Meubilair 20 jaar (bureaustoelen 10 jaar)
- Leermiddelen 9 jaar
- ICT-chromebooks/laptops 4 jaar
- ICT-pc's 5 jaar
- ICT-servers 5 jaar
- CT-netwerken 10 jaar

Afschrijving vindt plaats vanaf de eerste maand volgend op de ingebruikname van het activum. Kosten voor periodiek groot onderhoud worden ten laste gebracht van de exploitatie op het moment dat deze zich voordoen.

Financiële vaste activa

De vorderingen op en leningen aan deelnemingen evenals de overige vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

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 bedrijfstakpensioenfonds 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 2017 was de dekkingsgraad 104,4% (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.

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 1%. 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-geoordeelde 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.

Geoordeelde 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. Geoordeelde 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 exploitatiesubsidies

Overige exploitatiesubsidies 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. Winstbelastingen, ontvangen interest en ontvangen dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest en betaalde dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.



De verkrijgingsprijs van verworven groepsmaatschappijen wordt opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geldmiddelen heeft plaatsgevonden. Hierbij worden geldmiddelen aanwezig in deze groepsmaatschappijen afgetrokken van de aankoopprijs.

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

De stichting 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.

De stichting handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken.

Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de stichting verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de kredietrisico's en marktrisico's.

B.1.1 Balans per 31 december 2017 (na resultaatbestemming)

		2017 EUR	2016 EUR
Activa			
Vaste activa			
1.2	Materiële vaste activa	1.559.601	1.388.001
1.3	Financiële vaste activa	-	-
		<u>1.559.601</u>	<u>1.388.001</u>
Vlottende activa			
1.5	Vorderingen	787.812	746.665
1.7	Liquide middelen	<u>3.504.397</u>	<u>3.246.380</u>
		<u>4.292.209</u>	<u>3.993.045</u>
	Totaal activa	5.851.810	5.381.046
Passiva			
2.1	Eigen vermogen	4.161.798	3.736.032
2.2	Voorzieningen	270.269	196.286
2.4	Kortlopende schulden	<u>1.419.743</u>	<u>1.448.728</u>
	Totaal passiva	5.851.810	5.381.046

Toelichting op de balans

Activa

1.2 Materiële vaste activa

De investeringen vermeld onder Inventaris en apparatuur zijn in totaal € 504.321. De investeringen in ICT bedragen € 324.067. De overige investeringen zijn gedaan in schoolmeubilair € 93.825 en leermiddelen € 86.429.

1.3 Financiële activa

De financiële activa bedragen € 0. De renteloze lening die was verstrekt aan het nieuwe samenwerkingsverband, de Westfriese Knoop, is in 2015 ingelost.

1.5 Vorderingen

De kortlopende vorderingen OCW € 656.395 betreffen de nog te ontvangen rijksvergoedingen in het kader van de bekostiging die aan 2017 is toe te rekenen.

1.7 Liquide middelen

De post liquide middelen betreft naast de betaalrekening en spaarrekeningen van de stichting ook de bankrekening die verbonden is aan de diverse scholen. In 2017 is deze € 3.504.397,-.

Passiva

Toelichting reserves

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 2024 worden beëindigd.

Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit

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 navenant aangezuiverd.

2.1 Eigen vermogen

De toevoeging aan de algemene reserve ad € 31.404 betreft het saldo van de exploitatie 2017 uit hoofde van de schoolgebonden budgetten.

De onttrekking aan de reserve 1e waardering MVA betreft de afschrijvingslast op de 'oude' activa. Deze bedraagt in 2017 € 36.930. Het overige deel komt ten goede aan de algemene reserve die, met alle bovengenoemde posten samen, met € 431.292 toeneemt.

2.1.1	Algemene reserve		431.292
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)		
	Bestemmingsreserve algemeen	31.404	
	Bestemmingsreserve 1e waardering	-36.930	
	Bestemmingsreserve huisvesting	-	
	Bestemmingsreserve personeel	-	
	Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	-	
	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	-	
			-5.526
	Totaal resultaat		425.766

2.3. Voorzieningen

De voorziening 'jubileum gratificatie' betreft de jubilea van het huidige personeel in de komende jaren indien zij in dienst blijven. De onttrekking aan de voorziening betreft de in 2017 uitbetaalde jubilea.

De 'overige' voorziening betreft de dotatie van € 72.000 in het kader van de correctie gewichtengelden. De feitelijke last valt in 2017, maar de Inspectie komt nog met de daadwerkelijke beschikking in januari 2018. De voorziening is tot stand gekomen door de som van de gecorrigeerde gewichten te nemen die definitief afgekeurd zijn door de Inspectie.

2.4 Kortlopende schulden

2.4.7 betreft de af te dragen loonbelasting en premies over december.

2.4.8 betreft nog af te dragen pensioenpremies.

B.1.2 Staat van baten en lasten 2017

		2017 EUR	Begroting 2017 EUR	2016 EUR
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	13.643.578	12.979.366	13.424.605
3.2	Overige overheidsbijdragen	148.425	223.081	208.318
3.5	Overige baten	159.066	55.700	125.425
	Totaal baten	13.951.069	13.258.147	13.758.348
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	11.067.208	10.902.934	11.109.494
4.2	Afschrijvingen	320.748	334.834	277.680
4.3	Huisvestingslasten	1.227.728	1.079.300	1.099.990
4.4	Overige lasten	907.127	899.343	931.114
	Totaal lasten	13.522.811	13.216.411	13.418.278
	Saldo baten en lasten	428.258	41.736	340.070
	Financiële baten en lasten			
5	Financiële baten en lasten	-2.493	-3.500	3.000
	Resultaat (-/- is negatief)	425.765	38.236	343.070

Toelichting op de onderscheiden posten van de exploitatierekening

Op hoofdlijnen is in de financiële paragraaf een analyse gemaakt betreffende de exploitatierekening in relatie tot de begroting. Hieronder volgen nog enkele aanvullingen op detailniveau.

Baten

Geen aanvullingen.

Lasten

4.1 Personeelslasten

4.1.1 en 4.1.2

Talent heeft ook in 2017 gebruik gemaakt van de inzet van tijdelijk personeel via externe inhuur om structurele verplichtingen te voorkomen. Dit is de reden van de overschrijding onder de post 4.1.2 waar de kosten voor externe inhuur worden verantwoord.

Het gemiddeld aantal fte's bedroeg in 2015 158,78 en in 2016 159,78 doordat Talent met meer eigen personeel is gaan werken en de inhuur (payroll) heeft afgebouwd. Onder 'dotaties personele voorzieningen' is de toevoeging aan de voorziening 'jubileumuitkering' verantwoord. De lasten zijn begroot onder 'lonen en salarissen'.

4.1.3

Deze post betreft de uitkeringen die worden ontvangen van het Vervangingsfonds voor de inzet van personeel bij ziekte en dergelijke. De loonkosten zijn verantwoord onder 4.1.1. Zowel de loonkosten als de daar tegenoverstaande uitkeringen zijn niet in de begroting opgenomen.

4.2 Afschrijvingen

Geen aanvullende opmerkingen.

4.3 Huisvestingslasten

Geen aanvullende opmerkingen.

4.4 Overige lasten

Hieronder zijn onder meer de honoraria van accountant Deloitte Accountants B.V. en Flynth adviseurs & accountants B.V. verantwoord. De kosten van Deloitte Accountants B.V. voor de controlewerkzaamheden die betrekking hebben op het boekjaar 2016 zijn € 14.822 en voor Flynth adviseurs & accountants B.V. zijn deze kosten € 7.260.

Accountantskosten		2017	2016
4.4.1	Onderzoek van de jaarrekening	23.777	22.083
4.4.2	Andere controleopdrachten	0	0
4.4.3	Fiscale adviezen	0	0
4.4.4	Andere niet-controlediensten	0	0
Totaal		23.777	22.083

5.1 Rentebaten

Geen aanvullende opmerkingen.

B.1.3 Kasstroomoverzicht

	2017	2016
	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	428.258	340.070
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	320.748	277.680
- mutaties voorzieningen	73.983	73.301
	394.731	350.981
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	-36.009	102.720
- schulden	-34.123	-44.342
	-70.132	58.378
Ontvangen interest	354	15.815
Betaalde interest	-2.847	-2.620
	-2.493	13.195
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	750.364	762.624
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-506.856	-241.406
Desinvesteringen materiële vaste activa	14.507	15.148
Investerings financiële vaste activa	-	-
Desinvesteringen financiële vaste activa	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Mutatie leningen	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-492.348	-226.259
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuwe opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Overige balansmutaties	-	-
Mutatie liquide middelen	258.016	536.365

B.1.4 Toelichting op de balans 2017

Activa

1.2	Materiële vaste activa	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 1-1-17	Investerings	Desinvest.- cum AW	Desinvest. cum Afschr.	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-17
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1	Gebouwen	3.600	320	3.280	-	-	-	240	3.600	560	3.040
1.2.2	Inventaris en apparatuur	3.901.801	2.517.080	1.384.722	506.856	133.024	118.517	320.509	4.275.633	2.719.072	1.556.561
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totaal materiële vaste activa	3.905.401	2.517.400	1.388.001	506.856	133.024	118.517	320.749	4.279.233	2.719.632	1.559.601

Verzekerde waarde schoolgebouwen:

2016	32.892.655
2015	26.830.674
2014	25.225.063
2013	25.344.619
2012	28.169.065

1.3 Financiële vaste activa

1.3.7 Overige vorderingen

Totaal financiële vaste activa

2017 EUR	2016 EUR
-	-
-	-

		2017 EUR		2016 EUR	
1.5	Vorderingen				
1.5.1	Debiteuren		-		18.845
1.5.2	OCW		656.395		690.866
1.5.6	Overige overheden		-		6.693
	Personeel	-		-	
	Overige	-		-	
1.5.7	Overige vorderingen		-		-
	Vooruitbetaalde posten	113.996		24.666	
	Verstrekte voorschotten	-		-	
	Nog te ontvangen rente	-		267	
	Vervangingsfonds	-		-	
	Overige	17.421		5.328	
1.5.8	Overlopende activa		131.417		30.261
	Totaal vorderingen		787.812		746.665
1.7	Liquide middelen				
1.7.1	Kasmiddelen	-		-	
1.7.2	Tegoeden op bank en giro	3.504.397		3.246.380	
1.7.3	Deposito's	-		-	
1.7.4	Overige	-		-	
	Totaal liquide middelen	3.504.397		3.246.380	

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

Passiva

2.1	Eigen vermogen	Stand per 1 januari 2017		Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2017	
		EUR		EUR	EUR	EUR	
2.1.1	Algemene reserve		2.781.263	431.292	-		3.212.555
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)						
	Bestemmingsreserve algemeen	375.866		31.404	-	407.270	
	Bestemmingsreserve 1e waardering	171.791		-36.930	-	134.861	
	Bestemmingsreserve huisvesting	147.112		-	-	147.112	
	Bestemmingsreserve personeel	-		-	-	-	
	Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	-		-	-	-	
	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	260.000		-	-	260.000	
			954.769				949.243
	Totaal eigen vermogen		3.736.032	425.766	-		4.161.798

2.2	Voorzieningen	Stand per 1-1-17	Dotatie	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutaties	Stand per 31-12-17	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.2.1	Personeelsvoorzieningen								
	Jubileumgratificaties	136.286	30.000	28.017	-	-	138.269	12.458	125.811
		136.286	30.000	28.017	-	-	138.269	12.458	125.811
2.2.3	Overige voorzieningen								
	Onderhoud	-	-	-	-	-	-	-	-
	Overige	60.000	72.000	-	-	-	132.000	132.000	-
		60.000	72.000	-	-	-	132.000	132.000	-
	Totaal voorzieningen	196.286	102.000	28.017	-	-	270.269	144.458	125.811

2.4 Kortlopende schulden

		2017 EUR	2016 EUR
2.4.3	Crediteuren	290.175	226.932
2.4.4	OCW kortlopende schulden	-	-
	Loonheffing	423.878	469.311
	Premies sociale verzekeringen	25.125	34.350
	BTW	-	-
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	449.003	503.661
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	123.413	107.397
	Overige overheden	2.333	-
	Netto lonen	5.770	7.025
	Overige	16.625	42.054
2.4.9	Overige kortlopende schulden	24.728	49.079
	Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	-	-
	Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	-	-
	Vooruitontvangen subsidies overige	21.495	37.925
	Vooruitontvangen investeringssubsidies	112.741	118.109
	Vooruitontvangen termijnen	-	-
	Vakantiegeld	352.762	367.407
	Accountants- en administratiekosten	15.025	15.025
	Vooruitontvangen bedragen	30.934	23.406
	WAO-gelden	-	-
	Overige	-533	-213
2.4.10	Overlopende passiva	532.424	561.659
Totaal kortlopende schulden		1.419.743	1.448.728

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Huur kantoorruimte

Uit hoofde van het huurcontract voor kantoorruimte was tot en met 2014 een meerjarige overeenkomst afgesloten. De huurovereenkomst wordt sinds 2015 per jaar verlengd.

De huurverplichting kantoorruimte voor 2018 bedraagt € 39.624,-.

Energiecontracten

Via de gemeente Hoorn is de levering van gas per 1 januari 2018 middels een aanbesteding waar Talent onderdeel van uitmaakte, gegund aan Greenchoice. De levering van stroom wordt tot en met 31 december 2018 verzorgd door HVC en is tevens via een aanbesteding door de gemeente Hoorn ingekocht. De energie verplichting voor gas en stroom voor 2018 bedraagt respectievelijk € 93.312,- en € 39.168,-.

Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2016	Resultaat jaar 2016	Art 2:403 BW	Consolidatie
SWV De Westfriese Knoop	Vereniging	Hoorn	4	€ 1.166.570	€ 461.685	Nee	Nee

Gebeurtenissen na balansdatum

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

B.1.6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

Baten	2017 EUR	Begroting 2017 EUR	2016 EUR
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	12.759.771	12.269.795	12.766.473
Geoormerkte OCW-subsidies	-	-	-
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	375.458	322.148	268.925
Toerekening investeringssubsidies OCW	-	-	-
Overige	154.928	40.000	66.045
3.1.2 Overige subsidies OCW	530.386	362.148	334.970
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen SWV	353.421	347.423	323.162
Totaal rijksbijdragen	13.643.578	12.979.366	13.424.605
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Overige	148.425	223.081	208.318
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen	148.425	223.081	208.318
Weer Samen Naar School	-	-	-
Overige	-	-	-
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	-	-	-
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	148.425	223.081	208.318
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	57.647	55.700	47.518
3.5.2 Detachering personeel	-	-	12.016
3.5.3 Schenking	424	-	-
3.5.4 Sponsoring	600	-	250
3.5.6 Overige	100.395	-	65.641
Totaal overige baten	159.066	55.700	125.425

Lasten		2017	Begroting 2017	2016
		EUR	EUR	EUR
4.1	Personeelslasten			
	Brutolonen en salarissen	7.929.527	7.565.697	8.079.443
	Sociale lasten	1.471.295	1.800.603	1.540.322
	Pensioenpremies	1.111.547	967.665	952.403
4.1.1	Lonen en salarissen	10.512.369	10.333.965	10.572.168
	Dotaties personele voorzieningen	30.000	-	30.000
	Personeel niet in loondienst	-	-	-
	Overige	592.898	568.969	632.409
4.1.2	Overige personele lasten	622.898	568.969	662.409
4.1.3	Af: Uitkeringen	68.059	-	125.083
Totaal personeelslasten		11.067.208	10.902.934	11.109.494
4.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa			
	Gebouwen	240	240	240
	Inventaris en apparatuur	320.508	334.594	277.440
	Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-
Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa		320.748	334.834	277.680

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1	Huur	39.057	39.500	39.045
4.3.2	Verzekeringen	-	-	-
4.3.3	Onderhoud	501.341	305.200	352.791
4.3.4	Energie en water	162.084	195.150	191.234
4.3.5	Schoonmaakkosten	207.833	221.200	214.164
4.3.6	Heffingen	14.516	18.270	7.858
4.3.7	Overige	302.897	299.980	294.898
4.3.8	Dotatie voorziening onderhoud	-	-	-

Totaal huisvestingslasten**1.227.728****1.079.300****1.099.990****4.4 Overige lasten**

4.4.1	Administratie- / beheerslasten	212.556	301.770	254.728
4.4.2	Inventaris / apparatuur / leermiddelen	543.891	501.541	531.441
4.4.3	Dotatie overige voorzieningen	72.000	-	60.000
4.4.4	Overige lasten	78.679	96.032	84.944

Totaal overige lasten**907.126****899.343****931.113****5 Financiële baten en lasten**

5.1	Rentebaten	354	-	5.620
5.5	Rentelasten	2.847	3.500	2.620

Totaal financiële baten en lasten**-2.493****-3.500****3.000**

Model G Verantwoording subsidies

41772 Stichting Talent

G1A Subsidies zonder verrekeningsclausule, beknopt

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie afgerond
	Kenmerk	Datum	
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom 09-17	DL/B/110284	21-09-2015	nee

G1B Subsidies zonder verrekeningsclausule, uitgebreid

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m EUR	Lasten	Saldo 01-01-2017 EUR	Ontvangen EUR	Lasten EUR	Niet besteed 31-12-2017 EUR	Afgerond 31-12-2017
	Kenmerk	Datum								
-										
Totaal			0	0	0	0	0	0	0	

G2A Subsidies met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m EUR	Lasten	Saldo 01-01-2017 EUR	Ontvangen EUR	Lasten EUR	Te verrekenen 31-12-2017
	Kenmerk	Datum							
-						0			0
Totaal			0	0	0	0	0	0	0

G2B Subsidies met verrekeningsclausule doorlopend tot in volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m EUR	Lasten	Saldo 01-01-2017 EUR	Ontvangen EUR	Lasten EUR	Saldo 31-12-2017 EUR	Saldo nog te besteden 31-12-2017 EUR
	Kenmerk	Datum								
-						0			0	0
Totaal			0	0	0	0	0	0	0	0



Toelichting vordering OCW

Personeel PO		2017/2018	PO/FENV/ 1252467					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2017	Opbrengst 2017	Saldo 31-12-17	Saldo totaal
Personele instandhouding		2017/2018		EUR	EUR	EUR	EUR	
16GN	Windvaan	2017/2018	825507	1.346.965	465.376	561.235	95.859	
16HV	Jules Verne	2017/2018	825550	1.240.732	428.673	516.972	88.299	
16KL	De Zonnewijzer	2017/2018	825444	1.026.466	354.644	427.694	73.050	
16WW	KlimOp	2017/2018	825370	440.088	152.051	183.370	31.320	
16YA	Het Ooievaarsnest	2017/2018	825386	1.624.371	561.220	676.821	115.601	
16YT	De Bussel	2017/2018	825353	464.692	160.551	193.622	33.071	
16ZY	Montessori	2017/2018	825304	1.232.564	425.851	513.568	87.717	
23PY	De Klipper	2017/2018	826241	1.381.239	477.218	575.516	98.298	
				8.757.117	3.025.584	3.648.799	623.215	623.215

Personeel PO		2017/2018	PO/FENV/ 1252467					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2017	Opbrengst 2017	Saldo 31-12-17	Saldo totaal
Impulsgebieden		2017/2018		EUR	EUR	EUR	EUR	
16GN	Windvaan	2017/2018	827419	108.796	37.589	45.332	7.743	
16HV	Jules Verne	2017/2018	827373	158.584	54.791	66.077	11.286	
16KL	De Zonnewijzer	2017/2018	827428	68.228	23.573	28.428	4.856	
				335.608	115.953	139.837	23.884	23.884

Toelichting vordering OCW

Personeel PO		2017/2018	PO/FENV/ 1151367				
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen	Opbrengst	Saldo
Prestatiebox		2017/2018		EUR	2017 EUR	2017 EUR	31-12-17 EUR
16GN	Windvaan	2017/2018	833438	66.092	22.207	27.538	5.331
16HV	Jules Verne	2017/2018	833446	53.796	18.075	22.415	4.340
16KL	De Zonnewijzer	2017/2018	833184	49.526	16.641	20.636	3.995
16WW	KlimOp	2017/2018	833303	16.907	5.681	7.045	1.364
16YA	Het Ooievaarsnest	2017/2018	833142	83.341	28.002	34.725	6.723
16YT	De Bussel	2017/2018	833149	22.543	7.574	9.393	1.818
16ZY	Montessori	2017/2018	833013	59.431	19.969	24.763	4.794
23PY	De Klipper	2017/2018	833969	71.728	24.100	29.887	5.786
				423.364	142.250	176.402	34.151

Personeel PO		2017/2018	PO/FENV/ 1252467				
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen	Opbrengst	Saldo
Asielzoeker 2e jaar		2017/2018		EUR	2017 EUR	2017 EUR	31-12-17 EUR
16GN	Windvaan	2017/2018	859491	4.334	4.334	1.806	-2.528
16GN	Windvaan	2017/2018	874102	2.786	2.786	1.161	-1.625
16HV	Jules Verne	2017/2018	858979	31.618	31.618	13.174	-18.444
16HV	Jules Verne	2017/2018	863778	1.548	1.548	645	-903
16HV	Jules Verne	2017/2018	874035	2.322	2.322	968	-1.355
				42.608	42.608	17.753	-24.855

Totaal vordering Ministerie OCW

656.396

WNT Topfunctionarissen

Bestuur: 41772

Stichting Talent Openb. Basisonderwijs Hoorn

Leidinggevend topfunctionarissen

Volnummer	(Fictieve) dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussenvoegsel	Achternaam	Gewezen topfunctionaris	Functie(s)	Aanvang functie	Einde functie	Taakomvang (fte)
1	ja, (fictieve) dienstbetrekking	De heer	G.J.P.J.		Nelson		Directeur-bestuurder	01-01-17	31-05-17	0,94
2	ja, (fictieve) dienstbetrekking	De heer	B.		Groenewoud		Directeur-bestuurder	01-09-17	31-12-17	1

Volnummer	Aanvang functie vorig verslagjaar	Einde functie vorig verslagjaar	Taakomvang (fte) vorig verslagjaar	Beloning in vorig verslagjaar	Belastbare vaste en variabele onkosten-vergoedingen in vorig verslagjaar	Beloning betaalbaar op termijn in vorig verslagjaar	Totale bezoldiging in vorig verslagjaar	Uitkering wegens beëindiging dienstverband
1	01-jan	31-dec	0,94	€ 100.826	€ 0	€ 13.062	€ 113.889	€ 0
2				€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Toelichtingen op de bezoldiging van topfunctionarissen Enkelvoudig Realisatie

Het vakantiegeld van de heer G.J.P.J. Nelson is evenredig verdeeld; 7 maanden over 2016 en 5 maanden over 2017, dit is toegestaan in overeenstemming met de vraag- en antwoordrubriek op www.topinkomens.nl.

Toezichthoudend topfunctionarissen

Volnummer	(Fictieve) dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussenvoegsel	Achternaam	Functiecategorie	Aanvang functie	Einde functie	Beloning	Belastbare onkostenvergoedingen
1	nee	De heer	P.		Westenberg	Voorzitter	01-jan	31-dec	€ 5.408	€ 0
2	nee	De heer	N.		Fijma	Lid	01-jan	31-dec	€ 3.535	€ 0
3	nee	Mevrouw	M.J.		Rövekamp	Lid	01-jan	31-dec	€ 3.534	€ 0
4	nee	De heer	C.		Roem	Lid	01-jan	31-dec	€ 3.132	€ 0
5	nee	De heer	R.N.		Groot	Lid	01-jan	31-dec	€ 3.132	€ 0
6	nee	De heer	W.H.		Karsemeijer	Lid	01-jan	31-dec	€ 0	€ 0

Volnummer	Aanvang functie vorig verslagjaar	Einde functie vorig verslagjaar	Beloning plus belastbare onkosten-vergoedingen in vorig verslagjaar	Beloning betaalbaar op termijn in vorig verslagjaar	Totale bezoldiging in vorig verslagjaar	Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Onverschuldigd betaald deel uitkeringen wegens beëindiging dienstverband
1	01-jan	31-dec	€ 4.800	€ 0	€ 4.800		
2	01-jan	31-dec	€ 1.500	€ 0	€ 1.500		
3	01-jan	31-dec	€ 1.500	€ 0	€ 1.500		
4	01-jan	31-dec	€ 3.782	€ 0	€ 3.782		
5			€ 0	€ 0	€ 0		
6	01-jan	31-dec	€ 1.500	€ 0	€ 1.500		

Beloning	Belastbare onkosten-vergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT-maximum	Individueel WNT-maximum	Motivering overschrijding bezoldigingsnorm	Toelichting overschrijding bezoldiging
€ 40.974	€ 0	€ 6.498	€ 47.473	€ 0	€ 50.166	€ 129.000	€ 50.525		
€ 30.289	€ 157	€ 5.134	€ 35.579	€ 0	€ 43.118	€ 129.000	€ 43.000		

Onverschuldigd betaald bedrag ontslaguitkering	Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband, betaald in het verslagjaar	Individueel WNT-maximum ontslaguitkering	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienstverband	Motivering overschrijding ontslaguitkeringsnorm	Toelichting overschrijding ontslaguitkeringsnorm
€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		2017		
€ 0	€ 0	€ 0	€ 0				

Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT-maximum	Individueel WNT-maximum	Motivering overschrijding bezoldigingsnorm	Toelichting overschrijding bezoldiging
€ 0	€ 5.408	€ 0	€ 5.408	€ 19.350			
€ 0	€ 3.535	€ 0	€ 3.535	€ 12.900			
€ 0	€ 3.534	€ 0	€ 3.534	€ 12.900			
€ 0	€ 3.132	€ 0	€ 3.132	€ 12.900			
€ 0	€ 3.132	€ 0	€ 3.132	€ 12.900			
€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 12.900			

Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband, betaald in het verslagjaar	Individueel toepasselijk maximum uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienstverband	Motivering overschrijding uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Toelichting overschrijding uitkeringen wegens beëindiging dienstverband
				2016		



V1711764_20180327170421_PO-VO_ocw-rpt-jaarrekening-po_vo-2017-20180221.xbrl

EUR Bedragen: x 1	01-01-2017 t/m 31-12-2017 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	€ 129.000
Afwijkende bezoldigingsklasse	
Afwijkend bezoldigingsmaximum	
Toelichting op de WNT	



Overige gegevens



Vijzelmolenlaan 11
Postbus 549
3440 AM WOERDEN
telefoon (088) 239 9500
e-mail Audit@Flynth.nl

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de Raad van Toezicht van *Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoom*

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2017

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2017 van *Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoom* te Hoom gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van *Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoom* op 31 december 2017 en van het resultaat over 2017 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2017 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2017;
2. de staat van baten en lasten over 2017; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van *Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoom*, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag.

Flynth-Audit B.V. is lid van BIG International. Registratienummer: IBAN NL27 RABO 0306 6942 20 - BIC: RABONL2J.
Handelsregister: 39059322 - www.kvk.nl.
De taxatiewet, vastgesteld onder a gemiddelde voorwaarden, op aanvraag verkrijgbaar en geteekend bij de KvK in Arnhem.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening **Verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening**

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De directeur-bestuurder is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is de directeur-bestuurder tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de directeur-bestuurder noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de directeur-bestuurder afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet de directeur-bestuurder de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directeur-bestuurder het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directeur-bestuurder moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen.

905441100/WS/900

7

De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Ondervijssaccountantsprotocol OCW 2017, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samentopping, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijnsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de directeur-bestuurder en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directeur-bestuurder gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijnsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de Raad van Toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Woerden, 11 juni 2018
Flynth Audit B.V.

Was getekend

S. van der Veer AA

905441100/WS/800

8

Verdeling man/vrouw per school

School	Man	%	Vrouw	%	Totaal
De Windvaan	6	19%	25	81%	31
Jules Verne	3	14%	18	86%	21
De Zonnewijzer	2	10%	19	90%	21
KlimOp	0	0%	9	75%	9
Het Ooievaarsnest	0	0%	16	100%	16
De Bussel	4	33%	8	67%	12
Wereldwijzer	3	23%	10	77%	13
Montessori	3	10%	26	90%	29
De Klipper	3	9%	29	91%	32
Socrates	3	12%	23	88%	26
Bestuursbureau Talent / Bovenschools	3	38%	5	63%	8
Totaal	30	14%	188	86%	218

Formatie per school (in fte)

School	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016 - 2017	2017 - 2018
Windvaan	24,0	24,9	23,9	23,3	22,0
Jules Verne	16,8	16,4	15,6	13,7	15,0
Zonnewijzer	19,0	18,3	17,4	18,0	17,3
KlimOp	5,6	6,7	5,9	6,4	7,2
Ooievaarsnest	11,7	11,9	10,9	9,6	9,2
Bussel	10,0	9,6	7,8	7,3	6,8
Wereldwijzer	10,5	9,5	8,9	8,7	8,9
Montessori	18,5	19,6	19,9	19,0	18,7
Klipper	28,3	24,5	23,0	22,3	20,1
Socrates	9,5	13,2	14,7	16,3	18,8
Totaal	153,9	154,4	148,0	144,6	144,0
Bestuursbureau/bovenschools	6,9	7,1	8,4	6,6	7,8



Ziekteverzuimpercentage per school

School	2014	2015	2016	2017
De Windvaan	2,70	4,50	6,70	2,00
Jules Verne	3,20	2,35	3,10	4,20
De Zonnewijzer	9,90	6,81	2,70	2,20
KlimOp	7,30	0,70	14,20	3,60
Het Ooievaarsnest	6,80	4,55	5,80	1,90
De Bussel	6,00	0,50	4,40	3,00
Wereldwijzer	6,20	2,10	4,70	5,00
Montessori	14,00	10,45	10,10	7,70
De Klipper	4,70	9,05	10,20	9,60
Socrates	2,80	2,60	0,80	3,90
Bestuursbureau	0,70	0,00	2,70	3,50
Bovenschools	0,40	0,40	0,30	0,00
totaal gemiddeld	6,10	5,33	6,10	4,60
landelijk gemiddeld	6,50	6,00	6,30	6,30

Ziekmeldingsfrequentie per school

School	2014	2015	2016	2017
De Windvaan	0,80	0,60	0,50	0,74
Jules Verne	1,60	1,06	0,80	1,05
De Zonnewijzer	0,90	0,70	0,70	0,78
KlimOp	0,90	3,60	0,90	0,36
Het Ooievaarsnest	1,60	1,00	0,50	1,20
De Bussel	0,50	0,60	1,00	0,91
Wereldwijzer	0,60	0,40	0,50	0,47
Montessori	0,90	0,41	0,50	0,43
De Klipper	1,30	0,84	1,10	0,97
Socrates	0,90	1,00	0,60	0,48
Bestuursbureau	0,30	0,00	0,30	0,20
Bovenschools	0,50	0,80	0,10	0,00
totaal gemiddeld	1,00	0,73	0,70	0,70
landelijk gemiddeld	1,20	1,10	1,10	1,20

Leeftijdsopbouw per school

School	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
De Windvaan	0	9	8	7	7	31
Jules Verne	1	3	6	6	5	21
De Zonnewijzer	2	3	4	4	8	21
KlimOp	1	2	4	2		9
Het Ooievaarsnest	0	4	3	3	6	16
De Busse	0	1	5	0	6	12
Wereldwijzer	1	2	2	3	5	13
Montessori	1	4	10	5	9	29
De Klipper	1	6	8	4	13	32
Socrates	1	11	7	4	3	26
Bestuursbureau Talent / Bovenscholen	0	0	1	3	4	8
Totaal	8	45	58	41	66	218

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in schoolleiding

School	directie	
	Man	Vrouw
De Windvaan	1	1
Jules Verne / Wereldwijzer	1	1
De Zonnewijzer	1	0
KlimOp (interim extern)	0	1
Het Ooievaarsnest / Socrates	0	2
De Busse	0	1
Montessori	0	1
De Klipper	1	0
Totaal	4	7



Overzicht leerlingaantallen

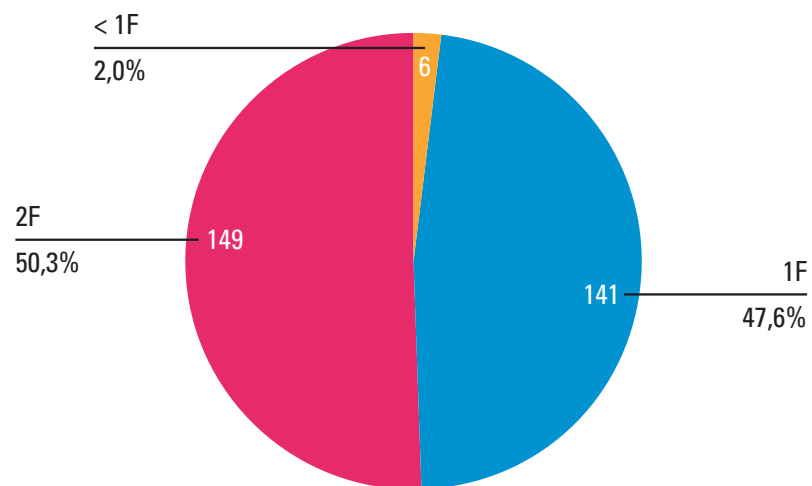
School	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Windvaan	372	377	370	389	400	414	412	394	387	378
Troubadour	85	87	74	90	88	93	83	81	67	
Tweemaster	151	164	170	174	183	184	185	184	186	244
Fluitschip	136	126	126	125	129	137	144	129	134	134
Jules Verne	184	184	187	183	177	176	194	170	177	179
De Zonnewijzer	299	318	307	298	314	303	299	308	290	291
KlimOp	117	104	105	87	79	72	89	99	98	110
Ooievaarsnest	305	275	266	246	223	224	217	188	175	147
De Bussel	204	213	203	189	174	169	151	146	132	130
Wereldwijzer	137	140	146	147	147	129	138	150	138	138
Montessorischool	362	365	359	353	363	361	371	344	345	344
Binnenstad	256	258	263	262	277	282	283	259	259	266
Kersenboogerd	106	107	96	91	86	79	88	85	86	78
De Klipper	647	661	634	585	546	508	488	449	420	380
Bres	303	310	306	278	303	322	339	308	277	249
Hanebalk	161	175	132	78	55					
Dubloen	183	176	196	229	188	186	149	141	143	131
Socrates	41	95	114	139	151	177	222	280	313	376
Totaal	2668	2732	2691	2616	2574	2533	2581	2528	2475	2473

Uitstroom in referentieniveaus

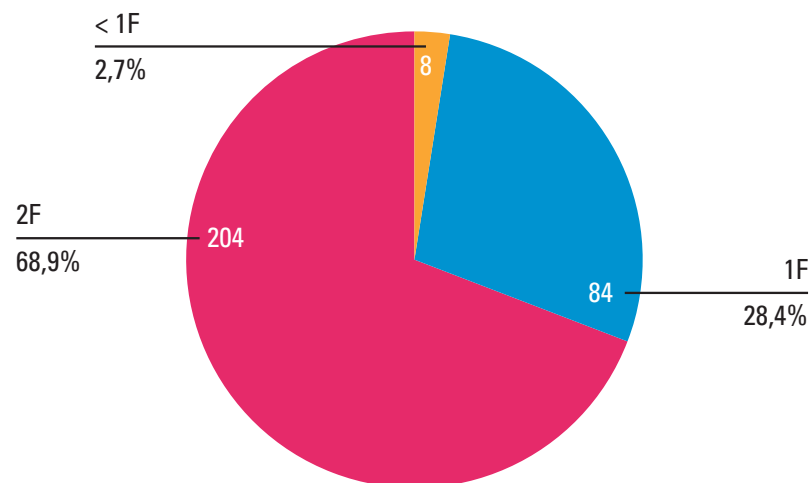
Landelijk is het streven dat 75% van de leerlingen bij het verlaten van de basisschool niveau 1F beheersen en 50% van de leerlingen zou op dat moment niveau 1S / 2F moeten beheersen.

Bij de domeinen lezen en taalverzorging is Talent goed op weg, rekenen is een aandachtspunt waarop actie is ingezet.

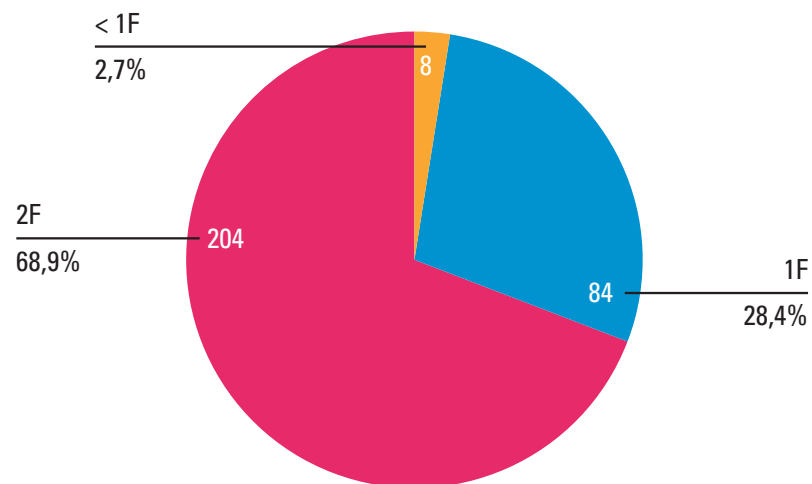
Taalverzorging



Lezen



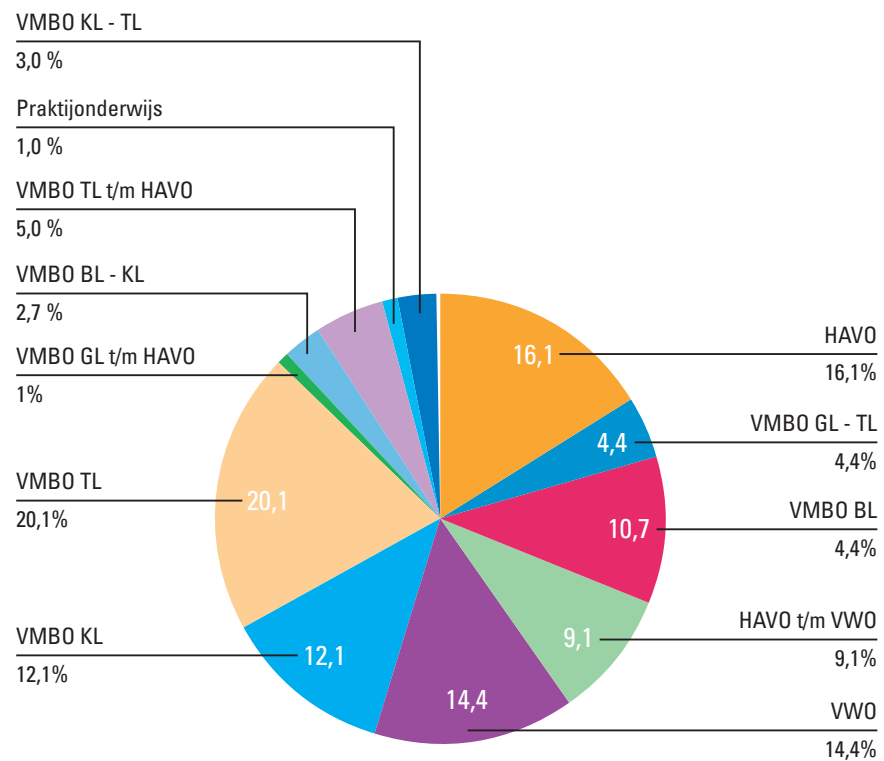
Rekenen



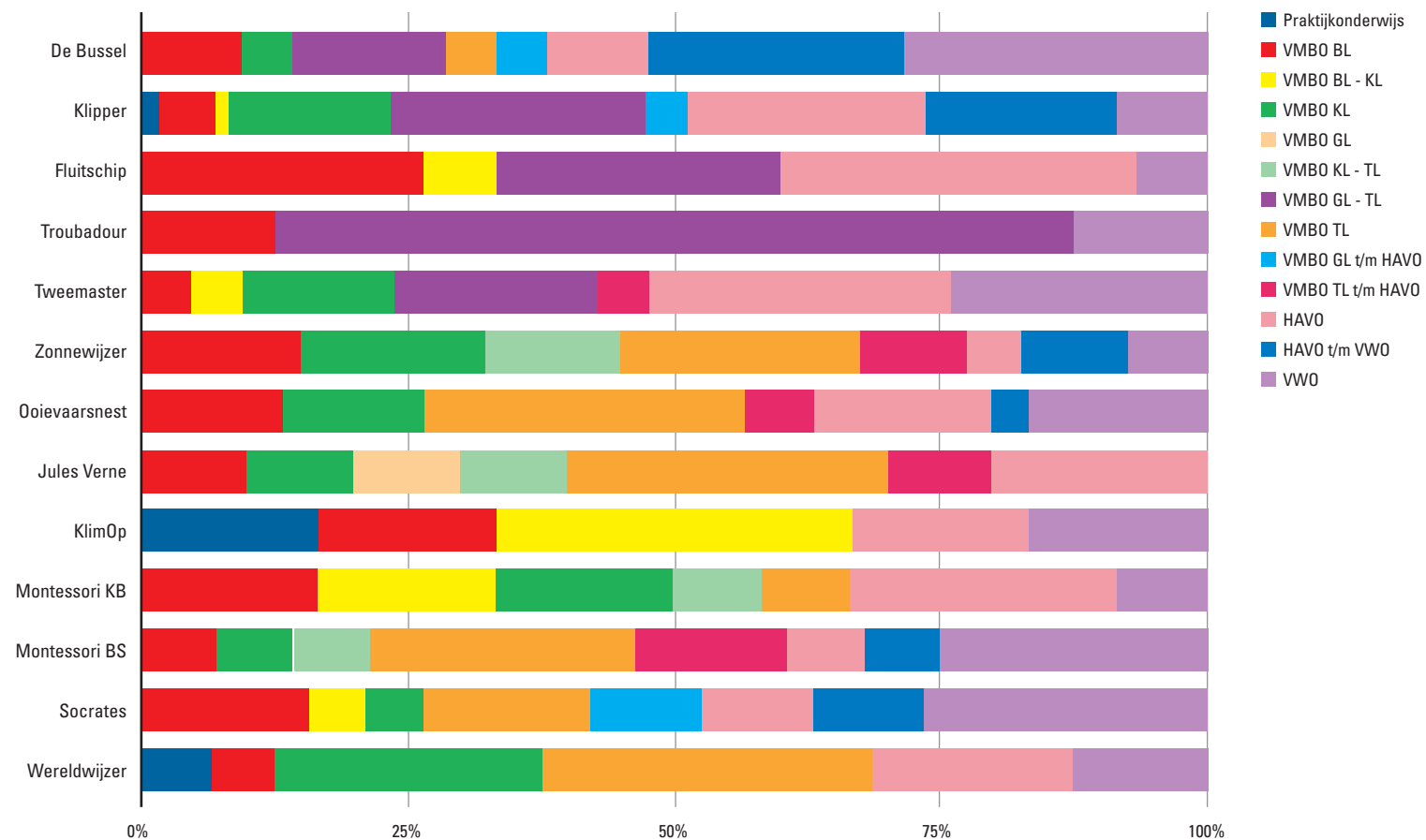
(NB: het beeld bij rekenen is iets vertekend, omdat de IEP eindtoets hierbij ook een 2F niveau aangeeft, terwijl dat geen officieel eindniveau voor het basisonderwijs is)

Gegeven adviezen heel Stichting Talent

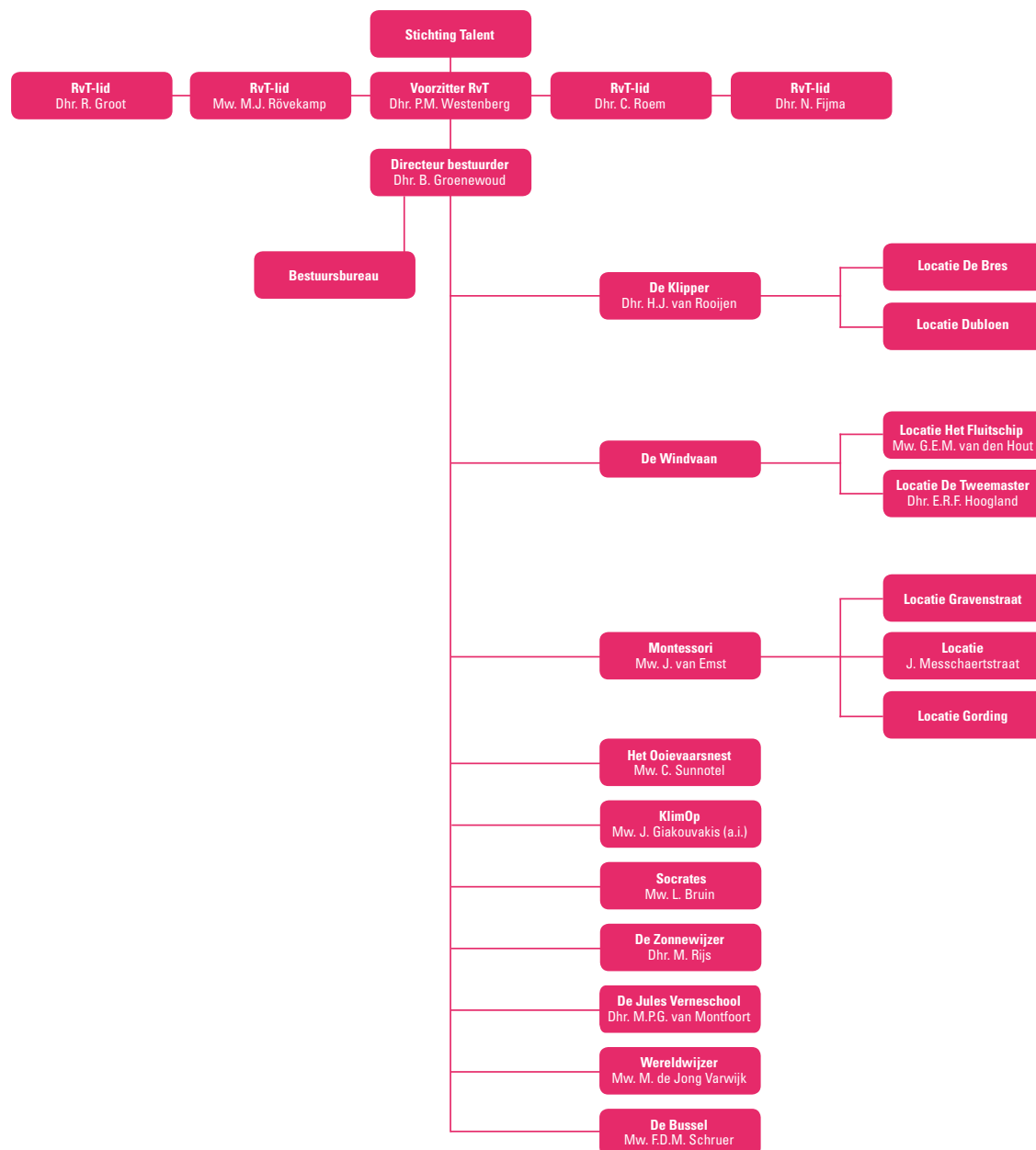
Totaal heel Talent



Gegeven adviezen per school



Organogram 2017



Bezoldiging van de Raad van Toezicht

Uitbetaald aan de RvT-leden Talent in december 2017.

Naam	Bedrag
Dhr. C. Roem	€ 3.789,72
Dhr. N. Fijma	€ 3.534,00
Dhr. R. Groot	€ 3.789,72
Mw. M.J. Rövekamp	€ 3.560,00
Dhr. P.M. Westenberg	€ 5.423,00
Totaal:	€ 20.096,44



