

Jaarstukken 2020



Talent

OPENBAAR BASISONDERWIJS HOORN



Talent

OPENBAAR BASISONDERWIJS HOORN

Doelbewust
in
beweging

Ruimte
voor
eigenheid

Gedreven
doen wat we
zeggen

Missie

Met leerlingen, ouders, medewerkers en andere stakeholders is de doelenkaart 2019-2023 opgesteld. Deze verwoordt onze ambities en de uitwerking van de drie beloftes op het gebied van onderwijs, ondersteuning, organisatie en financiering.

Deze doelen dragen bij aan onze missie: kinderen in de gemeente Hoorn zoveel mogelijk laten leren zodat zij een positieve bijdrage aan hun leefomgeving kunnen leveren. Voor ieder kind goed openbaar onderwijs dichtbij.

1-10-2019
2565
leerlingen

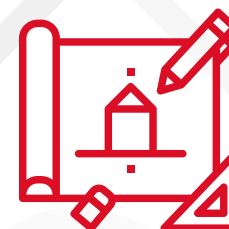


1-10-2020
2564
leerlingen

5,6%
Ziekteverzuim

IKC-ontwikkeling

- Het Ooievaarsnest
- KlimOp
- Het Fluitschip
- De Bussel



Kwaliteit

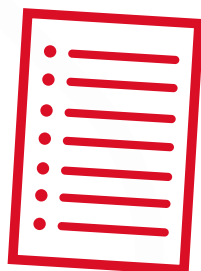


- **Interne audits**

Er heeft één audit en één mini-audit plaatsgevonden.

- **Doelenkaart**

Iedere school heeft een eigen doelenkaart voor 2019-2023 en van daaruit een richtinggevend jaarplan opgesteld.



- **Opbrengsten**

Alle scholen van Talent hebben de status voldoende.



11 Talent scholen

De Bussel
De Klipper
De Tweemaster
De Zonnewijzer
Het Fluitschip
Het Ooievaarsnest

Jules Verne
KlimOp
Montessori
Socrates
Wereldwijzer



Professionalisering



- **High Performing Schools**

Het HPS traject (High Performing Schools) steekt in op een verbeterproces op 5 pijlers: visie, effectief leiderschap, kwaliteit van medewerkers, openheid en actiegerichtheid en continue verbetering en innovatie. De professionalisering van medewerkers is gericht op kennis over leren en effectieve didactiek en het samenwerken in leerteams.

- **Talent Academie**

Iedere medewerker heeft deelgenomen aan één of meer trainingen.



13
verschillende
trainingen

- **Opleiden in de school**

In samenwerking met Hogeschool InHolland en Ipabo 40 studenten begeleid bij hun stage en opleiding.



Voorwoord	5
Bestuursverslag	
1. Schoolbestuur	8
1.1 Organisatie	9
1.2 Profiel	14
1.3 Dialoog	14
2. Verantwoording beleid	16
2.1 Onderwijs & kwaliteit	16
2.2 Personeel & professionalisering	19
2.3 Huisvesting & facilitair	23
2.4 Financiën	24
2.5 Risico's en risicobeheersing	26
3. Verantwoording financiën	30
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	30
3.2 Staat van baten en lasten en balans	35
3.3 Financiële positie	38
Jaarrekening	39

Ambities in coronatijd

Voor een ambitieuze organisatie als Talent was 2020 een uitdagend jaar. Want hoe laat je tijdens een coronapandemie het primaire proces doorgaan op hoog niveau en realiseer je daarnaast al je vooruitstrevende doelstellingen? Gemakkelijk was dat niet en natuurlijk liepen bepaalde planningen en processen vertraging op, dat kon niet anders. Toch kijken wij met trots terug op alles wat wél gerealiseerd is, met veel inzet en energie van alle medewerkers.

Digitaal onderwijs

Allereerst dat primaire proces. Toen de scholen in december voor de tweede keer moesten overschakelen naar digitaal thuisonderwijs, verliep dat opvallend soepel. Er was veel geleerd van de eerste periode van thuisonderwijs in maart en april en daardoor was de vertaling van fysiek lesgeven naar onderwijs op afstand snel gemaakt. De meeste scholen hadden er minder dan twee dagen voor nodig. De eerste lockdown vroeg meer voorbereiding en gewenning, maar doordat de kinderen op onze scholen al veel met chromebooks werkten en wij deze beschikbaar stelden voor thuisgebruik, kon voor iedereen het onderwijs goed doorgaan. Blij waren we met de waardering van zowel de ouders als de leerlingen voor de manier waarop we dit digitale onderwijs hadden ingericht: uit de enquête die we eind van het schooljaar afnamen, bleek dat men heel tevreden was. Ook de medewerkers waren positief, hoewel duidelijk is dat zij het afstandsonderwijs en het thuiswerken als zwaar ervaren. Onze doelstelling om de onderwijsresultaten stabiel te maken, bleef namelijk onveranderd overeind; ook in de online lessen. Iedereen heeft hier hard aan gewerkt, maar enige terugval was onvermijdelijk – iets dat helaas vooral speelt bij de kinderen die hier toch al kwetsbaar in waren. Dit zal in 2021 onze speciale aandacht hebben.

Door met High Performing Schools

Ondanks corona zijn we onverminderd doorgegaan met het realiseren van de ambitieuze doelen op onze doelenkaart en het voortzetten van het traject op weg naar High Performing Schools. Zo hebben alle scholen hun visie op leren geformuleerd en daarnaast zijn we in juli gestart met het opzetten van professionele leerteams. Dat zijn groepjes leerkrachten die samenwerken aan onderwijsverbetering aan de hand van (praktijk)onderzoek en lesson study. Dit proces is tot nu toe geheel online verlopen en is op die manier gewoon doorgegaan.

Fusie formeel afgerond

Zoals u in ons vorig jaarverslag kon lezen, legden wij eind 2019 ons besluit tot de bestuurlijke integratie met de Stichting Kinderopvang Hoorn (SKH) voor aan onze Raad van Toezicht. Met hen en diverse adviseurs doorliepen we in 2020 alle stappen om tot een daadwerkelijke fusie te komen. Het akkoord van de Medezeggenschapsraad in september was daarin een belangrijke stap. Een stap die er mede toe leidde dat het formele gedeelte van de fusie op 1 januari 2021 een feit werd. Onder de naam 'SCIO groep voor opvang en onderwijs' kregen de twee organisaties vanaf die datum één Raad van Toezicht en één College van Bestuur. Dat college bestaat uit Marjan Terpstra, voormalig bestuurder van SKH, en Bert Groenewoud, voormalig directeur-bestuurder van Talent. We hebben gekozen voor een collegiaal college, dat houdt in dat beide bestuurders gelijkwaardig zijn en zowel onderwijs- als kinderopvanglocaties onder zich hebben. De nieuwe organisatie wordt ondersteund vanuit een nieuw servicebureau aan de Van Dedemstraat in Hoorn die in januari 2021 is opgeleverd.

Integratie

De formele afronding van de fusie zien we als het startpunt op weg naar echte integratie. In 2020 is een integratieteam ingericht met daarin locatiedirecteuren, clustermanagers, stafmedewerkers, bestuur en een onafhankelijk procesbegeleider. Dit team plant, onderneemt en bewaakt alle stappen die moeten worden gezet richting integratie en onderzoekt hoe deze binnen de organisatie gaat leven. Dat gebeurt aan de hand van thema's en de leidende principes die eerder werden geformuleerd. Hierin hebben de drie beloftes van Talent een belangrijke plek. Dit is een proces dat we goed en zorgvuldig willen doen, daarom zal het waarschijnlijk doorlopen tot eind 2021.

IKC's

Een mooie, concrete opbrengst van de fusie is het feit dat een aantal Talentscholen met hun SKH-collega's momenteel toewerken naar de omschakeling tot een IKC (Integraal KindCentrum). Klimop, Ooievaarsnest, Bussel, Wereldwijzer en Fluitschip gaan dan verder onder aansturing van de schooldirecteur, met ondersteuning van een beleidsmedewerker vanuit de kinderopvang. Ook Socrates zal een IKC worden en krijgt door de omvang van de locatie een collegiale tweehoofdige directie.

Hoge lat

Corona zal ook in 2021 helaas nog volop aanwezig zijn, maar het weerhoudt ons ook dit jaar niet om de lat hoog te leggen en onze ambities na te streven. Vanaf 2021 is Talent onderdeel van de 'SCIO Groep voor opvang en onderwijs' en is de naam van Talent gewijzigd in 'Talent voor opvang en onderwijs'. Een nieuwe organisatie en vanuit een nieuw servicekantoor, maar met één onveranderd doel: al het mogelijke aanreiken voor een optimale ontwikkeling van de kinderen in Hoorn.

Bert Groenewoud en Marjan Terpstra
College van Bestuur SCIO Groep



Ruimte voor
eigenheid

1. Schoolbestuur

Contactgegevens

Naam instelling	Stichting Talent voor onderwijs onderdeel van de SCIO groep
Bestuursnummer	41772
Adres	Van Dedemstraat 6 B-C
Postcode en plaats	1624 NN Hoorn
Telefoonnummer	0229-282040
Email	directiesecretariaat@sciogroep.nl
Website	www.talenthooen.nl

Contactpersoon

Naam	de heer V. Reinders
Functie	Manager Bedrijfsvoering
Telefoonnummer	0229 - 282 040

Overzicht scholen

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



1.1 Organisatie

Intern toezicht van Talent

In het basisonderwijs gebruiken de schoolbesturen de 'Code Goed Bestuur Primair Onderwijs'. 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 bestuurder vervulde in 2020 een toezichthoudende functie binnen dezelfde sector. In het najaar van 2020 is de Code Goed Bestuur voor het Primair Onderwijs aangepast. In de nieuwe code die per januari 2021 ingaat, is een verplichtende bepaling opgenomen die beschrijft dat een lid van het schoolbestuur niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder kan vervullen bij een andere onderwijsorganisatie in dezelfde sector. Om deze reden beëindigt de bestuurder zijn rol als intern toezichthouder in 2021.

De Raad van Toezicht is voor Stichting Talent het intern toezichtsorgaan. De Raad van Toezicht doet verslag over 2020, te vinden onder het kopje 'Jaarverslag 2020 Raad van Toezicht'.

De medewerkers van het bestuursbureau ondersteunen zowel het college van bestuur als de directies van scholen bij het primaire proces. De staf komt hiervoor wekelijks bijeen en bereidt samen met werk- en projectgroepen voorstellen voor 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 schooldirecteuren

en de directeur-bestuurder die met elkaar de goedkeuring geven. Afhankelijk van de aard van het stuk stellen achtereenvolgens het directieteam (de directeuren van de scholen) en de directeur-bestuurder het voorstel vast. Beleid gaat altijd naar de Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en Raad van Toezicht. Afhankelijk van de aard ervan wordt instemming of advies gevraagd aan de GMR. De Raad van Toezicht wordt geïnformeerd en stelt indien nodig een beleidsstuk vast.

De taken van de raad van toezicht zijn onder meer dat wordt toegezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de school, verkregen op grond van de wet. Ook het aanwijzen van de accountant en het goedkeuren van de begroting, jaarverslag en het strategisch meerjarenplan behoren tot het takenpakket van de raad van toezicht.

Jaarverslag 2020 Raad van Toezicht Stichting Talent

Algemeen

In 2020 is er door de Raad van Toezicht veel aandacht geschonken aan de bestuurlijke integratie tussen Talent en SKH. Met bestuurders en onafhankelijke experts is overlegd hoe de integratie eruit komt te zien. Dit is mede met de ondersteuning door Van Doorne advocaten, notarissen en fiscalisten gedaan, waarna de integratie op juridisch vlak per 1 januari 2021 een feit is. Ook is er op aangeven van de Raad van Toezicht een 'due diligence' onderzoek gedaan door een onafhankelijk accountantskantoor. Omdat zowel de voorzitter van Talent als de voorzitter van SKH te kennen hebben gegeven na de fusie te stoppen, is in 2020 samen met de Raad van Toezicht van Stichting Kinderopvang Hoorn een wervingsprocedure gestart voor een nieuwe voorzitter. Deze werving is succesvol verlopen. De Raad van Toezicht heeft ingestemd met het benoemen van Claudia Doesburg als voorzitter van de toekomstige organisatie. De Raad van Toezicht is content met de manier waarop de integratie uiteindelijk tot stand is gekomen.

Per 1 januari 2019 is de samenstelling van de Raad van Toezicht:

Naam	Portefeuille	Toetreding	Rooster van aftreden	Herbenoembaar
P.M. Westenberg	Voorzitter / PR / Comm / remuneratie cie	1-12-2015	1-12-2023	Nee
M.J. Rövekamp	Onderwijskwaliteit	1-01-2013	1-01-2021	Nee
N. Fijma	Onderwijskwaliteit / remuneratie cie	1-01-2014	1-01-2022	Nee
C. Roem	Financiën	1-01-2016	1-01-2024	Nee
R. Groot	Huisvesting, ICT	1-01-2017	1-01-2021	Ja

Overzicht nevenfuncties RvT-leden per 01-01-2020

Naam RvT-lid		Nevenfunctie
P.M. Westenberg	Voorzitter Lid remuneratiecommissie	Voorzitter Vereniging Het Carillon te Hoorn Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basis onderwijs Hoorn
M.J. Rövekamp	Portefeuille onderwijskwaliteit	Interim schoolleider Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basis onderwijs Hoorn
N. Fijma	Portefeuille onderwijskwaliteit Lid remuneratiecommissie	Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basis onderwijs Hoorn
C. Roem	Portefeuille financiën	Raadslid VVD Gemeenteraad van Bergen nh. Lid van de ledenraad Rabobank Noord Kennemerland Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basis onderwijs Hoorn Voorzitter Overlegorgaan Nationaal Park Zuid-Kennemerland
R. Groot	Portefeuille huisvesting/ict	Voorzitter Handbalvereniging KSV Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basis onderwijs Hoorn

De Raad van Toezicht bewaakt nauwkeurig of de nevenfuncties van de leden niet conflicteren met het lidmaatschap van de raad. Van ongewenste belangenverstrengeling is in 2020 niets gebleken.

Schoolbezoeken en IKC-vorming

De scholen Wereldwijzer en De Bussel zijn vorig jaar door de Raad van Toezicht bezocht. Tijdens de vergadering in februari is tevens gesproken over IKC-vorming op de onderwijs- en opvanglocaties. Per locatie verschilt de mate waarin er toegewerkt wordt richting een IKC of dat al is. De bestuurder deelde mede dat het op termijn de bedoeling is om alle locaties voorlopig de naam KC (Kindcentrum, gevolgd door de naam van de school) mee te geven en niet meer SKH/Talent en van daaruit verder te gaan werken.

Relatie stakeholders

De bestuurlijke integratie van SKH en Talent is ook tijdens de RvT-vergaderingen een veel besproken onderwerp geweest. In een gezamenlijke bijeenkomst met GMR, OR en Ouderraad van beide stichtingen is door Van Doorne Advocaten uitgebreid uitleg gegeven over de juridische aspecten van de bestuurlijke integratie.

Bedrijfsvoering

In de vergadering van juni is het goedgekeurde jaarverslag 2019 en de managementrapportage over het eerste deel van 2020 besproken. In de managementrapportage is de voortgang van de uitwerking van de beleidsagenda in de vorm van de doelenkaart besproken.

Corona

Covid-19 heeft er toe geleid dat de bestuurder, de schooldirecteuren, hun teams en de medewerkers van het stafbureau tot een compleet onverwachte en nieuwe manier van werken moesten overgaan.

In maart moest onderwijs van de een op de andere dag op afstand worden

vormgegeven. Periodes van schoolsluiting en -opening wisselden elkaar af. Daarnaast was er uitval van en zorg om personeel. Er ontstond een andere relatie met ouders die ineens in een driehoek kwamen met kind en leerkracht voor het optimaal verzorgen van onderwijs voor hun kind. De situatie rondom corona heeft veel van de scholen gevraagd met betrekking tot aanpassingsvermogen en organisatiekracht. Een groot voordeel is dat Talent alle systemen en applicaties online heeft, waardoor vrij soepel kon worden overgeschakeld naar het lesgeven op afstand. Al met al hebben de scholen het heel goed opgepakt, met ook de aandacht voor eventuele leervertragingen die bij kinderen (kunnen) ontstaan. De Raad van Toezicht heeft met veel waardering en respect gezien hoe de veerkracht en de motivatie in de organisatie was om deze crisis zo goed mogelijk en professioneel het hoofd te bieden.

Tenslotte

In december 2020 is vanwege het beëindigen van de 2e termijn afscheid genomen van mevrouw Rövekamp. De heer Westenberg heeft, evenals de voorzitter van SKH, zijn voorzitterschap opgegeven om plaats te maken voor een nieuwe voorzitter. De Raad van Toezicht dankt hen en alle medewerkers van Stichting Talent voor hun inzet in het bijzondere jaar 2020 en de prettige samenwerking met alle geledingen zoals bestuurder, GMR, directieoverleg en leerkrachten, stafbureau en anderen tijdens bijeenkomsten en schoolbezoeken. Ook wenst de Raad van Toezicht de nieuwe organisatie per 2021 veel succes toe.

Jaarverslag Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR is de overkoepeling van alle medezeggenschapsraden van de openbare Talentscholen. De GMR bestaat uit ouders/verzorgers en personeelsleden. Van elke MR is een lid van de oudergeleding en een lid van de personeelsgeleding ook GMR-lid. De directeur-bestuurder vertegenwoordigt de Raad van Toezicht als informant en adviseur in de GMR. Op de GMR-agenda staan beleidsvoorstellen die in het directie en/of stafoverleg 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 hebben de personeelsgeleding en/of de oudergeleding van de GMR adviesbevoegdheid of instemmingsrecht. Dit is geregeld in het reglement dat is gebaseerd op de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS).

De GMR vergaderde vier keer in 2020; een keer op locatie en drie keer online. De geplande vergadering op 9 april 2020 is geannuleerd als gevolg van de coronamaatregelen. De vergaderingen worden voorbereid door het GMR-kernteam, bestaand uit een ouder, een personeelslid en een externe voorzitter. Het kernteam heeft in 2020 twee keer overlegd met een delegatie van de Raad van Toezicht.

Het professionaliseringstraject van de GMR is in 2020 voortgezet, met ondersteuning van VOS/ABB. Er is gekozen voor meer focus in de vergaderingen door naast de vaste, wettelijk verplichte onderwerpen vooral het IKC-traject te monitoren en meer verbinding te zoeken met de doelenkaart van Talent.

Tijdens de vergaderingen zijn onder andere de volgende onderwerpen besproken:

- Bestuurlijke integratie tussen SKH en Talent, waarover de GMR onafhankelijk extern advies heeft ingewonnen. De GMR heeft hierop positief geadviseerd met personele gevolgen, strategisch beleidsplan en planning als aandachtspunten voor 2021
- Bestuursformatieplan
- Begroting 2021
- Actualisering Functieboek
- Impact en uitvoering van de coronamaatregelen
- Deelname GMR aan wervingstraject nieuwe voorzitter Raad van Toezicht
- Aanbod medezeggenschapstraining voor MR-leden van Talentscholen

Jaarverslag Directieoverleg (DO)

Het directieoverleg (DO) is een overleg van de schooldirecteuren. Het doel van dit overleg is om vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid te komen tot beleidsvorming en -afstemming, binnen het perspectief van de Talent brede doelstellingen. Binnen het DO wordt het Talentbeleid voorbereid, uitgevoerd en bewaakt. Dit beleid is kaderstellend voor het schoolbeleid. Alle besluiten worden genomen bij meerderheid van stemmen. De directeuren worden ondersteund door medewerkers van het bestuurskantoor van Talent of derden. Het College van Bestuur (CvB) is formeel de opdrachtgever van het overleg. Een directeur zit de vergadering voor. De regels die gelden voor het directieoverleg zijn vastgelegd in een reglement. De leden worden geacht bekend te zijn met dit reglement en hiernaar te handelen. Het reglement directieoverleg wordt aan het begin van elk schooljaar opnieuw vastgesteld.

De eerste twee maanden van 2020 is het DO twee keer georganiseerd. Vanaf maart heeft het fysieke overleg plaatsgemaakt voor een online overleg. Na het sluiten van de scholen in maart 2020 heeft het directieoverleg ook gefunctioneerd als crisioverleg. Het directieoverleg werd in plaats van

maandelijks een wekelijks online overleg. Ook waren er weken waarin het DO twee keer in de week bij elkaar kwam. Dit had te maken met de actualiteit van dat moment. Vanaf maart ging tijdens het DO veel aandacht uit naar het verzorgen van afstandsonderwijs. Met name over het zicht houden op de ontwikkeling van leerlingen op afstand, het volgen van de kwaliteit van de lessen op afstand, het organiseren van de noodopvang en het inrichten van een noodvoorziening voor kwetsbare leerlingen. Voorafgaand aan de heropening van de scholen is het protocol basisonderwijs, de richtlijnen en de maatregelen tijdens het DO besproken en doorgenomen. De fusie van Talent met SKH, het ontwikkelen van kindcentra en de scholing High Performing Schools keerde regelmatig terug op de agenda. De doelenkaart (hoe krijgen kinderen goed onderwijs en wat is daarvoor nodig vanuit Talent en haar scholen) en HPS staan in verbinding met elkaar. Tijdens meerdere overleggen is gesproken over een kanteling van de organisatie waarbij de directeuren meer verantwoordelijkheid krijgen over de financiële middelen en zelf keuzes mogen maken (op basis van de begroting).



Overige onderwerpen die zijn besproken in het DO, kalenderjaar 2020, in willekeurige volgorde:

- Leerplicht tijdens afstandsonderwijs
- Hoeveelheid devices en netwerkverbindingen thuis
- Extra hygiënemaatregelen i.v.m. corona
- Testbeleid medewerkers
- Schoolgids aanpassen en vaststellen
- Afname toetsen leerlingvolgsysteem
- Voortgang RI&E
- Voortgang BHV
- Vragenlijsten tevredenheidsonderzoek per locatie
- Visie op leren en leren organiseren op locatieniveau
- Evaluatie en strategische aanpak Opleiden in de School
- Besluitvorming inzet Lio-stagiaires
- Actualisering Functieboek
- Subsidieregeling OCW (extra ondersteuning voor leerlingen)
- Invulling regionale subsidie aanpak lerarentekort
- Evaluatie en voortgang Talentacademie
- Opbrengsten en resultaten per locatie en bovenschools
- Kaders nieuw op te stellen Functieboek
- Communicatieplan nieuwe organisatie
- Overgang Primair Onderwijs - Voortgezet Onderwijs
- Formatie schooljaar 2020-2021

1.2 Profiel

Missie

Kinderen in de gemeente Hoorn zoveel mogelijk laten leren, zodat zij een positieve bijdrage aan hun leefomgeving kunnen gaan geven.

Visie

Openbaar onderwijs is de sleutel. Bij ons zijn alle kinderen welkom en is iedereen gelijk, maar niemand hetzelfde. De scholen van Talent zijn een samenleving in het klein en bij uitstek de omgeving om kennis, sociale vaardigheden en normen en waarden aan te leren. Het is onze ambitie om ieder kind goed openbaar onderwijs dicht bij huis te bieden. Dat doen we bovendien vanuit betrokkenheid bij wat er speelt in de wijken waarin onze scholen staan.

Goed onderwijs staat of valt bij betrokkenheid van leraren en andere medewerkers van Talent. Niet alleen omdat zij onderwijs geven, maar ook omdat zij het beste weten wat goed onderwijs inhoudt. Talent heeft de zorg voor deze professionals hoog in het vaandel: zij vormen immers de kern van onze onderwijskwaliteit. Talent werkt vanuit de drie beloftes die voor een ieder binnen Talent gelden.

- Doelbewust in beweging
- Gedreven doen wat we zeggen
- Ruimte voor eigenheid.

Kernactiviteiten

De kernactiviteiten zijn gericht op het geven van goed onderwijs en de professional in de school.

Strategisch beleidsplan

Talent heeft het strategisch beleidsplan vertaald in een concrete doelenkaart. Hierin staan de hoofddoelen voor Talent als geheel geformuleerd rondom de thema's onderwijs, ondersteuning, medewerkers, organisatie en financiën. Op basis van deze doelenkaart hebben de scholen hun vierjarenplan gemaakt en worden per schooljaar concrete acties geformuleerd.

1.3 Dialoog

ROPO

Met de Westfrieze schoolbesturen wordt in het kader van de gezamenlijke bestuurlijke verantwoordelijkheid samenwerking gezocht op diverse thema's. Te denken valt aan thema's als de arbeidsmarkt, passend onderwijs of de samenwerking PO VO (Primair Onderwijs, Vorgezet Onderwijs). In 2020 is veelvuldig kennis gedeeld over de problematiek rondom Corona. Het ROPO overlegt ongeveer elke twee maanden.

Bestuurlijk Overleg Onderwijskoepels en Welzijnsorganisatie Hoorn

Ongeveer één keer per twee maanden overlegt Talent met het College van Bestuur van het bijzonder onderwijs en de welzijnsorganisatie om gezamenlijke thema's rondom onderwijsachterstanden, brede school initiatieven en huisvesting met elkaar te bespreken.

Samenwerkingsverbanden

Talent maakt deel uit van SWV De Westfrieze Knoop. In dit samenwerkingsverband zijn PO en VO uit de regio vertegenwoordigd. Het samenwerkingsverband stelt onder andere een ondersteuningsplan op waarin wordt beschreven welke basisondersteuning de scholen in de regio dienen te bieden. Scholen baseren hier hun schoolspecifieke ondersteuningsplannen

op. Door middel van verschillende overlegstructuren is er constante dialoog tussen de besturen en het samenwerkingsverband. Zo maakt binnen Talent, de kwaliteitsmedewerker onderdeel uit van de POR (Passend onderwijs Raad) en de POVO. Binnen de POR worden beleidsafspraken gemaakt, het POVO-overleg is gericht op de overstap en samenwerking tussen PO en VO. Daarnaast is er, op eigen initiatief, regelmatig overleg tussen de kwaliteitsmedewerkers van de Westfriese Knoop en de kwaliteitsmedewerker van Talent. In 2020 is het besluit voor de nieuwe governance structuur afgerond. Per 1 januari wordt er gewerkt met het RvT-bestuurmodel. Ook zijn er voorbereidingen gedaan voor het nieuwe ondersteuningsplan. Er is een proces ingericht om te komen tot een nieuw ondersteuningsplan waarin het hele veld input kan leveren. Ook zijn er mooie stappen gemaakt met het inclusieteam waarin een aantal Talent scholen hebben geparticipeerd. Binnen het inclusieteam worden specialisten uit o.a. het SBO, het samenwerkingsverband en jeugdhulp ingezet om leerlingen een kans te geven binnen het regulier basisonderwijs te houden. Het samenwerkingsverband heeft actief meegedacht naar een passend concept voor de Jules Verne School. Het Michaela-traject dat deze school is gestart, heeft het samenwerkingsverband geïnspireerd om te komen tot het verbeteren van gedrag en leerklimaat op alle scholen. Het samenwerkingsverband spant zich in om scholen/besturen te stimuleren te ontwikkelen en te innoveren. Zij stelt hiervoor innovatie- en ontwikkelbudgetten beschikbaar. Talent maakt hiervan gebruik met het eerder genoemde Michaela- traject.

Klachtenregeling

Bij ernstige klachten kunnen klagers zich richten tot de externe vertrouwenspersoon, die is ondergebracht bij GGD Hollands Noorden. In 2020 heeft deze instantie geen klachten ontvangen die betrekking hadden op onze stichting of één van onze scholen. De externe vertrouwenspersoon heeft eenmaal een telefonisch advies gegeven over schoolbeleid.

De externe vertrouwenspersoon integriteit ('Klokkenluidersregeling') Julia Jongert heeft eveneens geen meldingen ontvangen. Zij heeft één persoon ondersteund.

2. Verantwoording beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitair en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing. Talent heeft in 2019 een doelenkaart ontwikkeld waarmee invulling wordt gegeven aan de verschillende beleidsterreinen. De doelen zijn tot stand gekomen tijdens inspiratiesessies waarbij alle stakeholders in de gelegenheid zijn gesteld om mee te denken. Jaarlijks evalueren wij hoe ver de ontwikkeling van deze doelen is en waar ze eventueel aangescherpt of aangepast moeten worden.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

In ons kwaliteitsbeleid hanteert Talent als leidraad de definitie van kwaliteitszorg van de AVS (Algemene Vereniging Schoolleiders). *“Onder kwaliteitszorg verstaan wij de mate waarin scholen erin slagen hun doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, team, ouders en kinderen. Kwaliteit wordt in deze opvatting dus bepaald door heldere, aanvaardbare en aanvaarde doelen en door normerende uitspraken.”* Met andere woorden: wij zijn tevreden over onze onderwijskwaliteit als we meetbaar en onderbouwd voldoen aan wat er van ons verwacht mag worden.

De basis hiervoor is het overdragen van kennis. Het is de taak van een school om kinderen voldoende kennis bij te brengen, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen en optimaal kunnen deelnemen aan de maatschappij. Hierbij wordt uiteraard rekening gehouden met verschillen tussen kinderen, maar alle kinderen dienen uit te stromen met voldoende kennis en vaardigheden om deel te kunnen nemen aan het vervolgonderwijs dat bij hen past. Daarnaast is een

belangrijke kernwaarde de openbare grondslag van Stichting Talent. Kinderen krijgen onderwijs in maatschappelijke vorming en democratisch burgerschap. Met de inhoudelijke kennis en kennis over onze democratische samenleving zijn zij in staat om eigen keuzes te maken en zich optimaal te ontwikkelen.

Zicht op de onderwijskwaliteit houdt het bestuur door voortgangsgesprekken (drie keer per jaar), interne audits, informele gesprekken, schoolbezoeken en het analyseren van de beschikbare data. Onderwijskwaliteit borgen en waar nodig verbeteren is een continu proces. Door middel van scholing werkt het bestuur aan de professionalisering van het personeel. Scholing wordt zoveel mogelijk aangeboden via de interne academie. Alle scholen van Talent nemen deel aan de HPS scholing. Deze scholing wordt aan het eind van het schooljaar 2020-2021 afgesloten. Binnen het HPS-traject hebben alle scholen hun visie op leren en visie op leren organiseren aangescherpt en opnieuw vastgelegd. Daarnaast is er een aanzet gemaakt in het werken met leerteams. Dit om het vakmanschap van het lesgeven bij de professional voor de klas neer te leggen. Een van de scholen (Jules Verne) is in 2020 gestart met deelname aan het Michaela-traject. Dit is een methodiek die rust en discipline brengt op een school. Al aan het eind van 2020 waren de resultaten hiervan in de school zichtbaar. Het uiteindelijke doel is om de onder druk staande onderwijskwaliteit te verhogen door eerst rust en regelmatig terug te brengen in de school. Een andere ontwikkeling voor het versterken en verbeteren van de onderwijskwaliteit is het starten van het traject om de rol van de IB te verstevigen. Dit traject waarbij de IB's uiteindelijk Kwaliteitscoördinator worden, sluit aan bij HPS en wordt ook vanuit Academica begeleid. Het bestuur verantwoordt zich via Vensters en intern door de Raad van Toezicht en GMR regelmatig te informeren over behaalde resultaten en ingezette ontwikkelingen. Daarnaast verantwoorden de scholen zich via de MR, schoolgids en nieuwsbrieven. Er is gevraagd en ongevraagd contact met de inspectie over behaalde opbrengsten en andere relevante ontwikkelingen in het kader van de onderwijskwaliteit.

Doelen en resultaten

Naast 'de basis op orde' heeft Talent zijn eigen ambities op het gebied van onderwijskwaliteit geformuleerd. Deze doelen zijn leidend voor de scholen en het stafbureau en worden uitgewerkt in de jaarplannen.

Op het gebied van onderwijs en kwaliteit zijn 3 hoofddoelen geformuleerd.

- Scholen verbeteren de resultaten voor taal, rekenen en sociale vaardigheden.
- Leerlingen krijgen openbaar onderwijs gericht op brede ontwikkeling.
- Leerlingen krijgen onderwijs op maat, passend bij hun niveau.

Leerlingen onderwijs op maat bieden, passend bij hun niveau betekent niet dat voor elke leerling een aparte leerlijn wordt opgesteld of apart aanbod wordt samengesteld. In lijn met de visie van HPS wordt er vanuit gegaan dat ieder kind alles kan leren en dat kennis gaat voor vaardigheden. Leerlingen krijgen zoveel mogelijk allemaal hetzelfde aangeboden zodat zij een gelijke kennisbasis hebben. Vervolgens kan er verschil zijn in verwerking of mate van ondersteuning. De leerkracht heeft hierin, als professional, de regie.

Een belangrijk doel is om leerlingen uit te laten stromen op referentieniveaus die passen bij het gegeven advies. Dat doel is nog niet volledig behaald, maar er zit wel een sterke ontwikkeling in. Voor 2020 is hierover geen betrouwbare data beschikbaar door het niet doorgaan van de eindtoets in groep 8. Hierdoor kunnen wij geen uitspraak doen over de uitstroom op referentieniveaus. Overigens blijkt dat leerlingen na drie jaar op het VO voor het grootste deel nog op het advies zitten dat door de basisschool gegeven is. De mate waarin adviezen bijgesteld worden, op grond van de resultaten op de eindtoets, is gering. Het advies en de plek van leerlingen in het VO na drie jaar is wel een gegeven dat wij tegenwoordig structureel meenemen in de monitor.

Ontwikkelingen

Het jaar 2020 is al snel in het teken komen te staan van alle maatregelen rondom Corona. Scholen zijn zich desondanks blijven ontwikkelen. Door de noodgedwongen periode van afstandsonderwijs heeft de inzet van digitale middelen een boost gekregen. Hierdoor zijn scholen, wanneer de leerlingen fysiek aanwezig zijn, ook flexibeler geworden in de effectieve inzet van de beschikbare middelen. Eén van de uitdagingen hierbij was om het zicht op ontwikkeling te houden.

In het jaarverslag van 2019 is al aangegeven dat de aandacht voor de groeiende ongelijkheid binnen Nederland ook bij Talent gezorgd heeft voor een heroverweging waar de focus moet liggen. Het belang van kennisoverdracht wordt breed gedragen binnen de stichting. Ook onder de bijzondere omstandigheden van 2020 is deze focus overeind gebleven. Op de scholen is een start gemaakt met leerteams. Dit zijn teams waarin leerkrachten onderzoek doen naar inhoudelijke onderwerpen en het eigen didactisch handelen onder de loep doen. Hierbij wordt lesson study en actieonderzoek ingezet. Op deze wijze worden keuzes gebaseerd op onderzoek en gedragen door de mensen die het uiteindelijk ook moeten toepassen. Tijdens de dag van de leraar op 5 oktober 2020 konden alle leerkrachten van Talent (digitaal) workshops volgen over lesson study en actieonderzoek. Dit heeft ervoor gezorgd dat binnen alle scholen dezelfde basisinformatie aanwezig is om van daaruit verder te verdiepen.

Onderwijsresultaten

Voor een actueel overzicht van de resultaten op de individuele scholen verwijzen wij naar Scholen op de Kaart. In 2020 is de eindtoets niet doorgegaan. Dit betekent dat er voor dit jaar geen actuele data beschikbaar is m.b.t. de uitstroom in referentieniveaus. Door het wegvallen van de eindtoets was er ook geen tweede gegeven voor het VO-advies. Scholen hebben hierdoor nog meer dan andere jaren overleg gehad met het VO en waar van toepassing leerlingen het voordeel van de twijfel gegeven. Wij zullen deze

groep leerlingen zeker extra monitoren om te bepalen of het wegvallen van de eindtoets consequenties heeft voor de op- of afstroom in het VO. Scholen hebben wel de toetsen van het LVS afgenomen, maar niet op de gebruikelijke momenten (namelijk in september in plaats van in mei/juni). De laatste zuivere en dus meest betrouwbare afname (ten opzichte van landelijke normeringen) is de afname in januari. Uiteraard gebruiken de scholen de afgenomen toetsen wel om te bepalen wat leerlingen nodig hebben om zo snel mogelijk weer hun ontwikkeling op te pakken op het niveau dat bij hen past.

Inspectie

In 2020 heeft er een verkort bestuursgesprek plaatsgevonden. Hierbij zijn alle scholen besproken en de inspectie heeft vertrouwen uitgesproken in de wijze waarop het bestuur zicht houdt op de ontwikkeling van de scholen en daarop stuurt.

Daarnaast heeft de inspectie gedurende 2020 een aantal keer een kort onderzoek gedaan naar aanleiding van de periode van afstandsonderwijs en de onderwijsontwikkeling in het algemeen tijdens dit uitzonderlijke jaar. Er zijn hiertoe digitale meets geweest met een aantal scholen en de bestuurder. Tot slot zijn een aantal scholen in 2020 bevraagd in het kader van de themaonderzoeken voor het verslag 'de Staat van het onderwijs' dat de inspectie ieder jaar publiceert. Het thema was 'kwaliteitsverbetering en leerlingpopulatie'. Dit sloot prima aan bij de ontwikkelingen binnen Talent, aangezien het belang van het goed in kaart hebben van de leerlingpopulatie om tot een verantwoord aanbod te komen, één van onze eigen speerpunten is. De inspectie gaf aan dat bij de bevraagde scholen een duidelijke samenhang te constateren was tussen de plannen en de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Uiteraard is er ruimte voor verbetering, maar het algehele beeld was dat scholen bewuste keuzes maken gebaseerd op onderzoek.

Passend onderwijs

In het strategisch beleidsplan dat in 2019 is opgesteld, staan een aantal doelen die betrekking hebben op een passende ondersteuning voor de leerlingen. Dit zijn de doelen:

- Scholen bieden leerlingen met een ondersteuningsvraag betere begeleiding.
- Medewerkers hebben meer kennis over en vaardigheden voor het ondersteunen van leerlingen.
- Medewerkers kunnen leerlingen met een ondersteuningsvraag sneller signaleren.
- Leraren en ouders werken samen aan het begeleiden van leerlingen met een ondersteuningsvraag.

Bij het bereiken van bovenstaande doelen spelen de IB's een belangrijke rol. De gelden die het SWV voor de basis beschikbaar stelt, worden volledig doorgezet naar de scholen en die zorgen voor een invulling die waarborgt dat leerlingen passend onderwijs kunnen ontvangen en leerkrachten hierin ondersteund kunnen worden.

Daarnaast zetten scholen de beschikbare gelden in voor professionalisering (bij voorkeur via de interne academie) en het optimaliseren van de formatie. Hierbij wordt gekeken naar de eigen organisatie en naar de onderwijsbehoeften van de populatie. Gelden kunnen ingezet worden voor extra onderwijsassistenten of bijvoorbeeld vakleerkrachten.

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

De komende jaren wordt het HR-beleid steeds strategischer van aard en krijgt het samenhang met het beleid van partner SKH/SKiK. Dit leidt uiteindelijk tot één gezamenlijk beleid. De hoofdlijnen en (sub)doelen voor het strategisch personeelsbeleid zijn vastgelegd in de doelenkaart. In 2020 zijn op de onderdelen personeel en professionalisering de volgende zaken in gang gezet.

Doel: Medewerkers ervaren minder werkdruk.

Binnen de scholen hebben gesprekken plaatsgevonden over de verdeling van het werk, hoe werken we met elkaar (professioneel statuut) en wat wordt er wel/niet gedaan. Dit is de basis geweest voor de verdeling van de werkdrukmiddelen, waarvoor elk team vanuit autonomie eigen prioriteiten stelt.

Voor alle scholen zijn extra middelen ingezet om de werkdruk aan te pakken. Het hiervoor beschikbare budget (voor 2020: 628.239) wordt in zijn geheel aan de school ter beschikking gesteld en is ingezet t.b.v. personeel. Per school is in een bestedingsplan beschreven welke maatregelen (financieel en niet-financieel) er genomen worden, wat de beoogde resultaten zijn en tevens welke planning en evaluatie er afgesproken is. Ook moet hieruit blijken dat de procedure goed gevolgd is.

In 2020 is op alle scholen het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die hiervoor mogelijk zijn. Deze gesprekken vonden plaats in het gehele team van leraren, schoolleider en overig personeel. Op basis van deze gesprekken zijn er afspraken gemaakt. Door de schoolleider is het bestedingsplan opgesteld en ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de betreffende MR.

De middelen zijn o.a. ingezet voor:

- Het vrijroosteren van een leerkracht waardoor tijd ontstaat voor coördinerende/administratieve taken.
- De extra inzet van een vakleerkracht bewegingsonderwijs.
- Extra begeleiding vanuit de Stichting Kinderopvang Hoorn, bijvoorbeeld in de pauze.
- De inzet van een evenementencoördinator, deze persoon regelt/organiseert alle 'extra' activiteiten.
- De inzet van een leerkracht/leraarondersteuner voor het afnemen AVI en DMT (toetsen).
- De inzet van een onderwijsassistent voor de ondersteuning in grote groepen.
- De inzet van een onderwijsassistent begeleiding Beweegwijs pauzes.
- Het formeren van een extra groep (minder leerlingen per groep waardoor minder werkdruk).

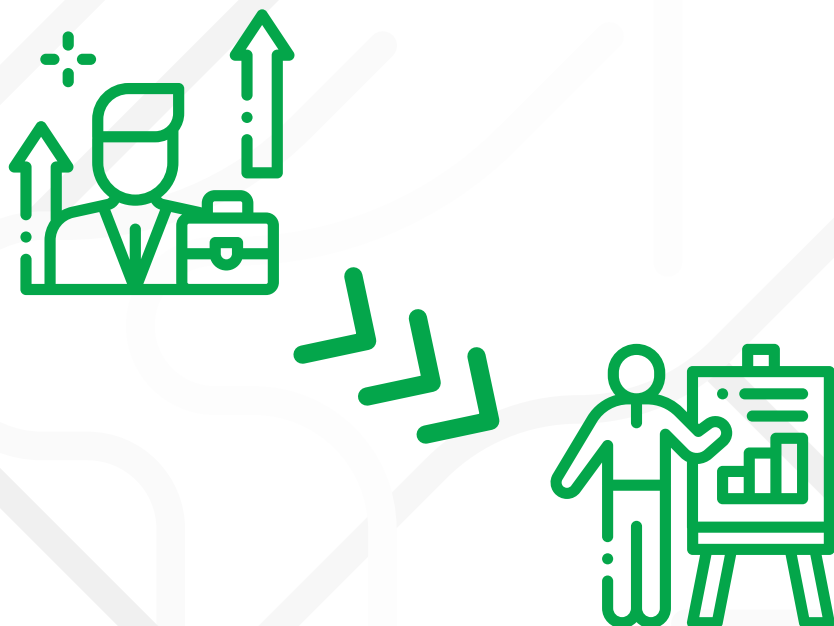
Ook het werken volgens de principes van High Performing Schools en het werken met kwaliteitskaarten zal leiden tot minder werkdruk. Uitgangspunt is dat de focus komt te liggen op de kernvakken en de opbrengsten; de kwaliteitskaarten zijn ondersteunend en zorgen voor een uniforme werkwijze.

Over de periode van afstandsleren is eind mei 2020 een korte quickscan uitgezet onder de personeelsleden met ook een link naar werkdruk in coronatijd. Hieruit kwamen geen bijzonderheden naar voren.

Een indicatie voor werkdruk is het ziekteverzuimpercentage en de meld-frequentie (het gemiddelde aantal keren dat een werknemer zich gedurende het jaar ziekmeldt). Met 5,62% en 0,48 liggen deze cijfers onder het landelijk gemiddelde van 5,7% en 1.0 (Bron: rapport DUO, 25-9-2020). Er zijn geen aanwijzingen of signalen dat uitval situaties 1 op 1 samenhangen met werkdruk.

Doel: handhaven/verbeteren kwaliteit van de leraar (en andere medewerkers)

Het doel van Talent is het bieden van kwalitatief goed onderwijs aan de leerlingen. Daarom zet Talent in op het blijvend ontwikkelen van de leerkracht en uiteraard ook van andere medewerkers binnen de organisatie. Via de gesprekkencyclus wordt de kwaliteit van de medewerkers in beeld gebracht. Professionalisering is een speerpunt. De Talent Academie biedt gerichte professionaliseringsactiviteiten aan. Daarnaast organiseren de scholen zelf teamscholing. Bij het vormgeven van het aanbod wordt zoveel mogelijk ingespeeld op de vragen vanuit de scholen om op die manier een aanbod te creëren dat aansluit bij ontwikkelvragen en aandachtspunten van onze scholen en de doelenkaart 2019-2023. Personeelsleden worden gestimuleerd hun kennis te delen door zelf een workshop of training te geven.



In 2020 zijn onderstaande workshops/trainingen aangeboden via de Talent Academie:

- Werken met referentieniveaus
- Kindgesprekken
- Schrijven zonder pen
- Traumasensitief lesgeven
- 23 oplossingen om begrijpend lezen te verbeteren
- Bouwen aan een stevig rekenmuurtje
- EDI
- Analyseren van data voor de intern begeleiders
- Meer rust in de drukte
- Van IB naar KC (kwaliteitscoördinator)
- Mindset
- Executieve functies
- Werken met de meldcode
- E-learning AVG
- Met Sprongen Vooruit
- Onderzoekend en ontwerpend leren
- Effectieve instructies: vergroten van instructievaardigheden
- Rekendidactiek en automatiseren

Het was vanaf de eerste lockdown organisatorisch lastig om sommige trainingen door te laten gaan. Waar mogelijk zijn de trainingen omgezet in een digitale versie. Helaas was dit niet altijd mogelijk, waardoor een aantal trainingen nog doorloopt in 2021.

Het gestelde doel - via het handhaven c.q. verbeteren van de kwaliteit van de leraar en andere medewerkers de onderwijskwaliteit en onderwijsresultaten beïnvloeden - raakt de kern van het onderwijsproces. Het bestuur heeft hiervoor, na overleg met de directeuren, het HPS-traject ingezet. Dit past binnen het strategische beleid 2019-2023 om de focus te hebben op de

kwaliteit van de medewerker en de onderwijsresultaten. Daarbij ontwikkelt elke Talentschool zich tot een Professionele Leergemeenschap (PLG) waarin teams met een hoge mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid structureel (leren) werken aan hun professionaliteit en curriculumontwikkeling. Daarnaast is het doel om alle leerlingen op een zo hoog mogelijk niveau te laten leren.

In het kader van ondersteuning van scholen en monitoring is een cyclus opgezet waarin schooldirecteuren met bestuur en stafmedewerkers (personeel/kwaliteit) afspraken maken over concrete acties, de resultaten daarvan en een eventuele bijstelling.

Verder legt de bestuurder met regelmaat schoolbezoeken af waarin lessen worden bijgewoond en gesprekken met de intern begeleiders plaatsvinden, e.e.a. ook ter ondersteuning van het proces om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Door de sluiting van scholen (lockdown) en op voorkoming van virusverspreiding gerichte maatregelen hebben na medio maart 2020 geen schoolbezoeken meer plaatsgevonden.

Onder het genoemde doel valt ook de toeleiding van stagiaires naar een functie binnen het onderwijs en het begeleiden van startende leerkrachten. Deze rol is ondergebracht bij de twee opleiders in school (OIS).

Voor wat betreft de leerkrachtstages werkt Talent samen met InHolland en de iPABO. Met deze instituten zijn convenanten afgesloten met als doel de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het opleiden vorm te geven.

OIS werkt intern met een ambitiekaart en met kwaliteitskaarten. Het doel is het realiseren en borgen van een opleidingssysteem waarbij PABO-studenten binnen Talent begeleid worden met als doel het vak in de praktijk nog beter te leren en hun diploma te behalen. Een belangrijk neven doel is om studenten positieve ervaringen met Talent als werkgever te laten opdoen, zodat zij hun lio- dan wel eindstage bij ons willen lopen én aansluitend in dienst willen komen. Hiermee trekken wij kwalitatief startbekwame leerkrachten

aan. De medewerkers van OIS houden het beleid actueel en coördineren, plaatsen, bezoeken en beoordelen de studenten. Ook nemen zij deel aan het coördinatorenoverleg en verandertrajecten op de Pabo's.

De begeleiding van startende leerkrachten valt ook onder de taken van OIS. Startende leerkrachten krijgen tijdens het eerste jaar van het werken in het basisonderwijs (inductiefase) gerichte ondersteuning. Dit gebeurt via het organiseren van relevante en actuele vraaggestuurde en aanbodgerichte activiteiten, die bijdragen aan de realisering van de kwalificatie basisbekwaamheid. Het uitwisselen van informatie en kennis (bijeenkomsten en intervisie) heeft een meerwaarde voor alle betrokkenen. Lesbezoeken en begeleidingsgesprekken geven de startende leerkracht meer inzicht in zijn of haar ontwikkelpunten. De beoordeling van het functioneren blijft voorbehouden aan de directeur. Het opleiden in de school wordt gecoördineerd door twee medewerkers die hiervoor ieder 12 uur per week gefaciliteerd zijn.

Ontwikkelingen

Het personeelstekort in het onderwijs blijft de gemoederen bezig houden. Goed onderwijs staat of valt immers bij de kwaliteit, professionaliteit en betrokkenheid van medewerkers. Het lerarentekort is ook binnen onze organisatie voelbaar. De insteek is dat de scholen de formatieve invulling dusdanig flexibel organiseren dat bij eventuele uitval van personeel de onderwijskwaliteit gewaarborgd blijft. Voor de personele inzet voor het schooljaar 2020 - 2021 is waar mogelijk reeds geanticipeerd op toekomstige vervangingen c.q. groei. Tijdens het schooljaar is gebleken dat tussentijdse invulling van een vervanging/vacature steeds moeilijker wordt. De directeuren zijn zich hier bewust van en proberen dit waar mogelijk te voorkomen. Op een aantal scholen wordt een betaalde lio ingezet om 1 of meer dagen per week een groep te draaien. Hierdoor kan de betreffende leerkracht worden vrijgespeeld en anders worden ingezet. Ook wordt

er in toenemende mate anders georganiseerd, door meer gebruik te maken van onderwijsondersteunend personeel (onderwijsassistenten en leraarondersteuners). Hierdoor ontstaat er meer flexibiliteit in de schoolorganisatie.

Om een gericht antwoord te hebben op het personeelstekort neemt Talent, samen met andere schoolbesturen uit West-Friesland, deel aan de RAP (regionale aanpak personeelstekort). Het budget voor Talent is ca. 30K en de eigen cofinanciering bedraagt 20K: totaal 50K. Medio 2021 wordt de concrete invulling duidelijk. Te denken valt aan maatregelen om personeel uit andere sectoren aan te trekken en om bestaand personeel voor de sector te behouden. Het bestaande systeem van de gesprekkencyclus wordt door de directeuren minder adequaat geacht voor de fase van ontwikkeling waarin Talent zich bevindt. In plaats van terugkijken op het verleden en daar een oordeel over geven, lijkt een andere benadering (feedforward gesprekken) beter passend bij onze organisatie en bij High Performance Schools. Een leerteam van directeuren heeft de eerste verkennende stappen naar een aanpassing van de gesprekkencyclus gezet. Dit wordt verder in gezamenlijkheid binnen het HR-beleid van SCIO Groep opgepakt.

In 2020 is het Functiehuis van Talent naar aanleiding van de CAO PO 2019-2020 deels geactualiseerd. De functie directeur is aangepast aan de voorgeschreven indeling, met mede als gevolg dat de directeuren er op vooruit zijn gegaan. Dit is in lijn met afspraken die op centraal niveau waren gemaakt tussen organisaties van werknemers en werkgevers. Talent heeft de optie om andere veranderingen eventueel door te voeren (bijvoorbeeld voor het onderwijsondersteunend personeel) doorgeschoven. Dit wordt verder in gezamenlijkheid binnen het HR-beleid van SCIO Groep opgepakt.

In 2020 is ook een start gemaakt met de oriëntatie op de samenwerking met onze strategische partner SKH/SKiK. De integratie brengt een aantal

uitdagingen met zich mee. Op schoolniveau gaat het betekenen dat de directie op enig moment eindverantwoordelijk wordt voor zowel onderwijs als opvang, waarbij de integratie van beide onderdelen steeds meer praktische vorm krijgt. Ondersteuning vindt plaats door een integraal samenwerkende staf (servicebureau). De eerste stappen, gericht op deze integratie tussen het bestuursbureau (Talent) en het servicebureau (SKH/SKiK) richting een dienstverlenend servicebureau, zijn in 2020 gezet.

Uitkeringen na ontslag

Talent heeft in het verslagjaar in beperkte mate ontslaguitkeringen betaald aan ex-werknemers als gevolg van de inwerkingtreding van de WNRA. Hierdoor moet ook een bestuur in het openbaar onderwijs transitievergoedingen aan ex-werknemers betalen.

Een belangrijke ontwikkeling is de voorgenomen wijziging van het reglement Participatiefonds. Dit fonds vergoedt thans de WW-uitkering van een ex-werknemer indien de werkgever de juiste procedures heeft gevoerd (gesprekkencyclus, het bieden van een verbetertraject, het actief zoeken naar interne herplaatsingsmogelijkheden). Er staan veranderingen op stapel. Besloten is dat per een nog nader te bepalen datum een deel van de WW-kosten gaat worden verhaald door de ex-werkgever. Dit gaat leiden tot extra kosten, maar hier staat tegenover dat er minder premie aan het participatiefonds wordt betaald. Uiteraard is de gesprekkencyclus erop gericht om eventueel verminderd functioneren van een werknemer tijdig te onderkennen zodat vroegtijdig een interventie, gericht op verbetering, kan worden ingezet. Het beleid is erop gericht personeelsleden in dienst te houden. Daar waar dat niet mogelijk blijkt, zorgt Talent vanuit goed werkgeverschap voor een zorgvuldige beëindigingsprocedure.

Strategisch personeelsbeleid

Bij de formatieplanning voor de scholen is voor wat betreft de personele inzet de onderwijskundige visie en het vastgestelde meerjarenbeleid leidend. Dit geldt zowel voor het aantrekken van nieuw personeel als voor interne mobiliteit. Een personele bezetting die qua competenties aansluit bij de onderwijskundige visie van de school is een ideale uitgangspositie om te werken aan de opgaven waar de school voor staat.

Het Directeurenoverleg heeft een leidende rol in het initiëren, opstellen, implementeren, monitoren en evalueren van het (strategische) personeelsbeleid. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van de specifieke expertise van de staf. Indien nodig wordt externe expertise ingezet. Na de formele voorgenomen vaststelling van een onderdeel van het beleid, volgt de procedure richting medezeggenschap (school MR of GMR). In toenemende mate werkt Talent met zogeheten kwaliteitskaarten waarbij de hoofditems/ werkwijze/afspraken in een vast format worden gepresenteerd ('in één oogopslag zichtbaar'). Op elke kwaliteitskaart staat vermeld wanneer evaluatie plaatsvindt.

Deze systematiek sluit aan op de wijze waarop Talent de dialoog over het strategisch personeelsbeleid voert. Ook hier is het directieoverleg de centrale plek waar zaken op tafel komen. Het kan gaan om voorstellen vanuit het bestuur, staf of directies zelf, maar ook om input van leraren naar aanleiding van teambijeenkomsten op schoolniveau of om input vanuit een school MR of de GMR. Als dit leidt tot aanpassing van bestaand beleid dan wel tot nieuw beleid, dan komen de afrondende voorstellen - in de vorm van door het bestuur voorgenomen besluiten - weer langs de medezeggenschapsorganen, die hun bevoegdheden (advies of instemming) aanwenden.

2.3 Huisvesting & facilitair

Huisvesting

Talent heeft als doel 'Kinderen in Hoorn hebben toegang tot openbaar onderwijs in de buurt'.

Samen met de gemeente hebben Talent en SKH het integraal huisvestingsplan (IHP) opgesteld, welke door de gemeenteraad is goedgekeurd. Het huisvestingsplan geeft richting aan de planning voor nieuwbouw en renovatie in de gemeente Hoorn. Het integraal huisvestingsplan (IHP) gaat uit van nieuwbouw of revitalisatie van de gebouwen in de gemeente Hoorn. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat iedere toekomstige school een (integraal) kindcentrum wordt. Alle scholen staan in het plan benoemd. Naast het IHP heeft Talent een meerjaren onderhoudsplanung (MJOP) voor groot binnen- en buitenonderhoud. Dit MJOP is afgestemd op het IHP.

ICT

In 2020 is het belang van ICT in de organisatie nog prominenter geworden dan daarvoor. Vier jaar geleden was Talent al overgestapt op serverloos c.q. 'cloud gericht' werken wat het lesgeven op afstand vergemakkelijkte. Tijdens de eerste coronagolf is geïnventariseerd hoeveel chromebooks er extra nodig zijn om kinderen en medewerkers te kunnen faciliteren bij het thuiswerken. In totaal zijn er 100 chromebooks extra aangeschaft en zien we de ratio (aantal leerlingen: aantal chromebooks) alleen maar verder toenemen. Daarnaast heeft iedere klas inmiddels een touchscreen als lesbord wat de (digitale) interactie en vaardigheden versterkt.

WiFi

In 2020 zijn alle locaties onderzocht op het gebied van WiFibereik. Op sommige scholen is het huidige netwerk nog verder uitgebreid en op scholen met een ouder netwerk is de gehele WiFi-infrastructuur vernieuwd. Er is marktonderzoek verricht en daaruit is op basis van vereisten een selectie

gemaakt. Talent trekt hierin samen op met Stichting Inkoop Voor Onderwijs Nederland (SIVON). Zodra het netwerk op de andere locaties ook is afgeschreven en toe is aan vervanging, krijgen deze locaties ook een nieuwe WiFi omgeving via SIVON.

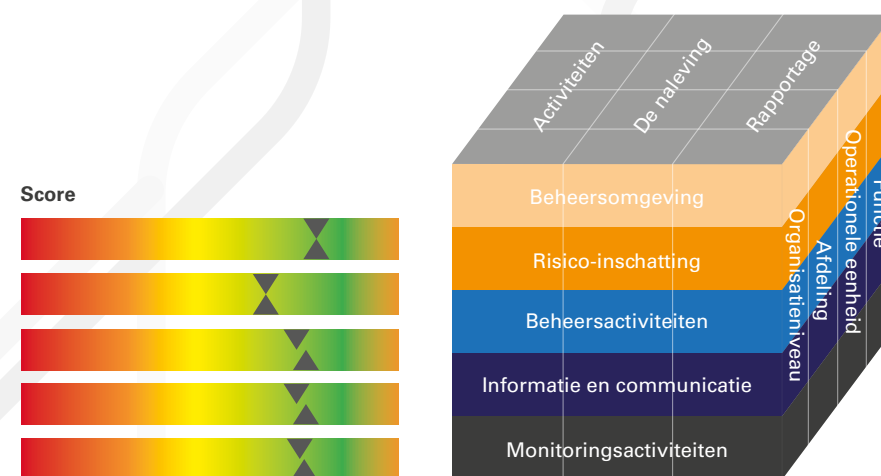
Duurzaam ondernemen

Talent spant zich in om werkgelegenheid te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wordt ook wel Social Return on Investment (SROI) genoemd. De doelstelling van Social Return is het creëren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit betekent concreet het realiseren van reguliere banen, leerwerkplekken, (werk)stages en leer-/werkbanen bij een opdrachtnemer ten behoeve van specifieke doelgroepen. Talent heeft oog voor de sociaal zwakkeren in de samenleving. Zij stimuleert daarom - waar mogelijk en doelmatig - de participatie van arbeidsgehandicapten in het arbeidsproces. In het inkoop- en aanbestedingsbeleid vormt 'social return' ook een onderdeel bij de selectie van leveranciers.

2.4 Financiën

Administratieve organisatie

De accountant van Talent, Flynth Audit, heeft tijdens de interimcontrole 2020 geconstateerd dat Stichting Talent in overeenstemming met voorgaande jaren een planning en controlcyclus heeft van goed niveau.



Figuur 1: Het COSO-model

De mogelijke scores per component zijn:

	Voldoende ontwikkeld: het aandachtsgebied functioneert goed, er zijn geen significante verbeterpunten
	In ontwikkeling: momenteel wordt aan de professionalisering van het aandachtsgebied gewerkt.
	Onvoldoende ontwikkeld: het aandachtsgebied heeft duidelijk verbetering.
	Status 2019
	Status 2020

Flynth Audit hanteert een bredere scope dan alleen de opgave die de Rijksoverheid oplegt. Daarvoor wordt het COSO-model (figuur 1.) 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.

Met de bestuurlijke integratie van Talent en SKH adviseert de accountant om oog te houden voor de interne beheersing. Cultuurverschillen, het uniformeren van processen, het creëren van functiescheidingen en het samenvoegen van systemen vragen om grip te houden op de administratieve organisatie.

De accountant geeft aan dat er veel aandacht is voor beleid in de planning- en controlcyclus. De doelenkaart en actiekaart helpen om de organisatie strategisch op koers te houden. Ook is de doelenkaart een overzichtelijke wijze van het presenteren van de doelen, zodat alle medewerkers snel een overzicht hebben van de strategische koers van de organisatie. De inbedding van de doelen in de begroting en de jaarrekening is uitgewerkt.

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 2019 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. Door de lage rentestand op deze spaartegoeden houden we regelmatig de vinger aan de pols om onze liquide middelen zo goed mogelijk te beheren.

Allocatie middelen

In de doelenkaart van Talent is als hoofddoel opgenomen 'Talentscholen besteden het beschikbare budget zo dat het past bij ambitie en leerlingenpopulatie'. De begrotingssystematiek wordt hiermee aangepast bij de behoefte van de scholen. Om een slag verder te maken richting een beleidsrijke begroting heeft het College van Bestuur samen met de beleidsmedewerkers en het Directeurenoverleg vanuit de doelenkaart en de schooljaarplannen de vertaalslag gemaakt van de doelen uit de doelenkaart naar financiële consequenties op het gebied van Onderwijs, Ondersteuning, Medewerkers, Organisatie en Financiën in zowel de autonome schoolbegrotingen als op Talentniveau. Het bestuur heeft met de beleidsmedewerkers en het Directeurenoverleg gezamenlijk besproken welke activiteiten en systemen bovenschools worden uitgevoerd en/of ingekocht voor de scholen met als doel om de scholen enerzijds te ontzorgen en anderzijds om efficiëntie qua inkoop en processen te bewerkstelligen. Zo wordt bovenschools ingekocht/betaald: schoolmeubilair, onderhoud van de schoolgebouwen, de ICT (WiFi)-infrastructuur, de printers en het beheer ervan, technische Telecom- en IT-ondersteuning, Chrome devices, diverse (leerling)administratiesystemen, onderwijskwaliteitssysteem (WMK), schoonmaakdienstverlening, professionalisering van medewerkers, schoolleiders en ondersteunend personeel onder andere via de Talent Academie, ARBO-dienstverlening, transitievergoedingen, een deel van de salarisadministratie, de accountant en juridische adviezen. De salariskosten van het servicebureau bedroegen € 505.000,- in 2020.

In het Financieel Beleidsplan zijn de financiële afspraken vastgelegd rondom het te voeren financiële beleid in de komende jaren. Hierin zijn onder andere de afspraken vastgelegd welke onderdelen van de begroting op schoolniveau liggen en welke op bovenschools niveau worden geregeld. Ook zijn hierin de kengetallen geformuleerd waaraan de financiële positie en vermogenspositie van Talent moet voldoen om een gezonde financiële positie te kunnen garanderen.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Het schoolbestuur hanteert voor het verdelen van de onderwijsachterstandsmiddelen de schoolscores van het CBS. Tijdens de begroting in het najaar bekijkt Talent de meest actuele schoolscores van het CBS. Deze score kan middels een rekentool van DUO worden vertaald naar een bedrag per school. De schoolleiders hebben in samenspraak met de directeur-bestuurder besloten dat deze middelen één op één worden toegevoegd aan het personele budget van de betreffende scholen. Op deze wijze kunnen deze scholen middels extra formatie nog beter de leerlingen bedienen.

Prestatiebox

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

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.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Rapportage risicobeheersingssysteem

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

- Het begrotingssysteem Cogix is aangeschaft.
- Het Financieel Meerjarenbeleidsplan schenkt meer aandacht aan Risicomanagement.
- Het huidige Treasurybeleid is in 2019 geactualiseerd.
- Talent voldoet aan de vereiste wettelijke basis van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
- Een Functionaris gegevensbescherming is in 2019 via de aanbesteding van SIVON aangetrokken.
- Invoering van personeelsmanagement (in kaart brengen van de kwaliteit van onderwijsteams) en strategisch personeelsbeleid (handboek gesprekkencyclus, kaders werkgelegenheid en mobiliteitsbeleid).
- Periodiek analyseren van leerlingenprognoses 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 een toekomstplan onderwijshuisvesting ontwikkeld. Bouwkundige aangesteld met ruime expertise op dit gebied.
- Voortzetting van de samenwerking met de externe ARBO-dienst.
- Monitoring van de opbrengsten via het LAS (Esis) en proactief inspelen op de ontwikkelingen en eisen vanuit OCW. Aansluitend en aanvullend regelmatig voortgangsgesprekken met de directeurs.

Talent realiseert zich het grote belang van goed risicomanagement en streeft er naar 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.

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:

- de gevolgen van de corona periode op de kwaliteit van het onderwijs;
- kwaliteit van personeel (regulier en vervanging);
- beschikbaarheid van personeel (ontstaan van krapte);
- kwaliteit van leiderschap van de organisatie (op schoolniveau en bovenschools);
- ongelijkmatige leeftijdsopbouw en kwaliteiten mix van personeel;
- gebrek aan mobiliteit en flexibele inzet;
- onzekerheid over de bekostigingssystematiek en de hoogte van de bekostiging;
- geen duidelijke vertaling van sturingsinformatie naar kritische prestatie indicatoren en prestatieafspraken;
- ouderdom gebouwen en de snelheid waarmee de gemeente overgaat tot (ver)nieuwbouw;
- ziekteverzuim, specifieke risico's: vervangingskosten 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 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 bekostigingssystematiek 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 2027 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 leerling- en personeelsgegevens 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.

Covid-19

Talent wordt bijna geheel bekostigd door de Rijksoverheid, die de bekostiging onverminderd voortzet. Qua bedrijfsvoering kan Talent de salarisbetalingen daarmee ook garanderen. Ook heeft Talent als achtervang het administratiekantoor, zodat de financiële- en salarisadministratie continu doorgaat en de medewerkers tijdig salaris ontvangen. Talent heeft geen kredietfaciliteiten afgesloten en de financiële buffer is gezond te noemen.

Er ligt tijdens deze crisis extra veel nadruk op ICT en het lesgeven en leren op afstand. Talent werkt al volledig in de cloud en alle medewerkers hadden al een chromedevise tot hun beschikking wat het thuiswerken vereenvoudigt. Voor leerlingen zijn extra chromebooks aangeschaft. De eerste ring keten, zoals leveranciers, worden in principe pas na levering betaald, wat ervoor zorgt dat het financiële risico klein is. De aanbesteding voor de vervanging van het WiFi-netwerk gaat ook door en ook hiervoor geldt dat de eerste factuur pas na levering wordt betaald. Qua kasstroom verwacht Talent geen opvallende wijzigingen. Wel worden er extra hygiëne maatregelen getroffen die voor extra uitgaven zorgen zodra de scholen weer opengaan. Zo schaft Talent desinfecterende handsprays, sprays voor op materialen, extra handzeep en handdoekjes aan en zal er intensiever, wellicht ook frequenter, worden schoongemaakt. Zeker wanneer er frequenter wordt schoongemaakt, zal dit een drukkend effect op het resultaat hebben. Met betrekking tot huisvesting lopen projecten door en zijn leveranciers hiervoor goed te benaderen.

Qua onderwijskwaliteit dient het risico te worden benoemd dat de opbrengsten lager kunnen zijn en dat kinderen een leerachterstand kunnen oplopen. Dit kan een langere tijd doorwerken in de uitstroomgegevens. Hier zijn de schooldirecteuren dagelijks mee bezig om met het team het maximale te bereiken in deze situatie van het leren op afstand.

Gedreven
doen wat we
zeggen



3. Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van Talent; het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van Talent aan bod.

sociale lasten en regelgeving van het ministerie van OCW blijven moeilijk voorspelbaar. Talent blijft de ontwikkelingen frequent volgen.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal leerlingen	2565	2564	2569	2575	2578

FTE

Aantal FTE	2019	2020	2021	2022	2023
Bestuur / management	10,8	10,8	10,5	9,9	9,9
Onderwijzend personeel	139	149	150	149	150
Ondersteunend personeel	27	28	30	30	30

Op basis van de geprognosticeerde leerlingenaantallen ziet het er naar uit dat het aantal leerlingen over drie jaar gemeten licht groeit.

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. Factoren zoals premies

Exploitatierkening ten behoeve van meerjarenbegroting 2020-2023

	2020 EUR	Prognose 2020 EUR	Begroting 2021 EUR	Begroting 2022 EUR	Begroting 2023 EUR
3 Baten					
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	15.516.007	16.050.481	16.350.255	16.369.219	16.400.256
3.2 Overige overheidsbijdragen	155.496	237.386	208.473	209.222	209.222
3.5 Overige baten	72.000	278.198	172.000	172.000	172.000
Totaal baten	15.743.503	16.566.065	16.730.728	16.750.441	16.781.478
4 Lasten					
4.1 Personele lasten	13.399.223	14.016.758	14.489.775	14.322.758	14.308.118
4.2 Afschrijvingen	482.071	454.111	462.251	483.868	505.621
4.3 Huisvestingslasten	930.867	968.100	1.033.245	993.245	998.245
4.4 Overige instellingslasten	1.012.833	1.058.140	983.774	933.774	933.774
Totaal lasten	15.824.994	16.497.108	16.969.045	16.733.645	16.745.758
Saldo baten en lasten	-81.491	68.957	-238.317	16.796	35.720
5 Financiële baten en lasten					
5.1 Financiële baten	0	0	0	0	0
5.2 Financiële lasten	4.000	9.013	10.000	10.000	10.000
Saldo fin. baten en lasten	-4.000	-9.013	-10.000	-10.000	-10.000
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-85.491	59.944	-248.317	6.796	25.720

Toelichting op de meerjarenbegroting

Deze toelichting bij de meerjarenbegroting 2021-2023 gaat in op de hoofdlijnen van de begroting. Daar waar de kaderbrief ingaat op de wijze waarop de begroting tot stand komt, gaat deze notitie in op de allocatie van de te besteden middelen. De begroting is op 10 november 2020 voorlopig vastgesteld door de directeur-bestuurder. Tegelijkertijd is de begroting ter advisering aangeboden aan het Directeurenoverleg (DO) en de GMR. Op de vergadering van de Raad van Toezicht in december staat de begroting ter vaststelling geagendeerd.

Voor de totstandkoming van de begroting zijn de volgende (beleids) documenten gehanteerd als basis:

- de Doelenkaart 2019-2023 van Talent (vastgesteld);
- alle schoolplannen (vastgesteld);
- het Financieel Beleidsplan (vastgesteld);
- Bestuursformatieplan (vastgesteld in december 2020).

Het bestuur heeft samen met de beleidsmedewerkers en het Directeurenoverleg vanuit de doelenkaart en de schooljaarplannen de vertaalslag gemaakt van de doelen uit de doelenkaart naar financiële inzet op het gebied van Onderwijs, Ondersteuning, Medewerkers, Organisatie en Financiën. Dit jaar is er een leerteam Financiën opgericht dat bestaat uit twee beleidsmedewerkers en vier schooldirecteuren. Dit leerteam onderzoekt de status quo op het gebied van de inzet van de middelen en kijkt naar de mate waarin en de wijze waarop scholen meer inzicht en regie op de financiën krijgen. Het uitgangspunt is dat de middelen naar de scholen gaan en om zo min mogelijk 'bovenschoolse kosten' te hebben. Zoveel mogelijk decentraal. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de afspraken en kaders die staan beschreven in het Financieel Beleidsplan van

Talent, zodat een financieel gezonde organisatie op korte en lange termijn is gegarandeerd.

Resultaat

In deze begroting is meegenomen dat er over schooljaar 2020-2021 achteraf 2% meer bekostiging komt. Scholen kunnen nu dus al aan de slag met middelen die Talent verwacht te ontvangen in september 2021. Deze 2% wordt direct toegerekend aan de extra personele inzet op de scholen. In 2021 staan we een negatieve begroting van +/- 260K toe waarvoor de algemene reserve als dekking dient en waarbij Talent ruim binnen de signaleringswaarden van het financieel meerjarenbeleidsplan blijft.

Dit negatieve resultaat is enerzijds nodig om een impuls te geven aan de verbeterprocessen in de scholen en het implementatietraject van de bestuurlijke integratie goed vorm te kunnen geven. Anderzijds doen we dit omdat er een aantal jaren een positief resultaat is bereikt. De reserves wil Talent beleidsrijk inzetten wat aansluit bij de actualiteit waarin schoolbesturen wordt gevraagd kritisch naar hun school reserves te kijken.

Voor de jaren na 2020 gaan we uit van een begroting die licht positief uitkomt, waarbij nog de ruimte wordt gelaten om (licht) negatief te begroten als een extra impuls op scholen gewenst is of in het kader van de integratie. Hieronder volgt per onderdeel een toelichting op de begroting.

Baten

Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen zullen, los van mogelijke indexaties en/of loonsverhogingen, de komende jaren licht stijgen door een licht stijgend leerlingenaantal op Talent niveau.

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

- Personele instandhouding
- Materiële instandhouding
- Personeel & Arbeidsmarktbeleid (o.a. werkdrukmiddelen)
- Bekostiging Onderwijsachterstandenbeleid
- Prestatiebox
- Middelen vanuit het samenwerkingsverband voor interne begeleiding en extra ondersteuning

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 (70K) zijn inkomsten vanuit het medegebruik van het gebouw door onze partners van de buitenschoolse opvang en de kinderopvang. Ook is het mogelijk gemaakt dat samenwerkingsverband de Westfriese Knoop in het kader van de begeleiding van hoogbegaafden op één van onze locaties fysiek aanwezig is.

Lasten / investeringen

Hieronder wordt vanuit de Doelen- en Actiekaart beschreven wat er in 2021 (en verder) inhoudelijk wordt gedaan en wat dit in financiële zin betekent voor de begroting. In het jaarverslag van 2021 wordt gerapporteerd over de ingezette acties en wat er is bereikt.

Doelenkaart:

Onderwijs

Talent heeft de ambitie om scholen onderwijs te bieden dat goed aansluit bij

wat en hoe leerlingen leren. Slimme inzet van ICT-middelen en mensen is daar een belangrijk onderdeel van. Talent heeft een ICT-regieteam dat bestaat uit een ICT-beleidsmedewerker een functioneel beheerder en een ICT-inkoper. In totaal wordt hiervoor 84K begroot aan personele inzet. Daarnaast heeft iedere school zelf een medewerker in huis die ook als ICT-coördinator fungeert. Deze coördinator maakt de verbinding tussen de mogelijkheden die ICT biedt en de onderwijsinhoudelijke wensen en ambities van de school.

Om scholen te ondersteunen hun onderwijsresultaten te verbeteren is een bedrag van 110K begroot ten behoeve van interne audits en bovenschoolse IB-ondersteuning. De bovenschoolse IB-ondersteuning wordt vormgegeven door de beleidsmedewerker kwaliteit en de kwaliteitsondersteuner. Naast praktische ondersteuning van de IB's en de directeurs zijn zij ook degene die aan de hand van de wensen (of wettelijke verplichtingen) het aanbod van de academie vormgeven en organiseren.

Ondersteuning

Alle middelen vanuit het samenwerkingsverband de Westfriese Knoop gaan direct naar de scholen (408K), waarnaast 10K wordt gereserveerd voor onverwachte aanspraak op het gebied van passend onderwijs.

Medewerkers

Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van onze professionals. Zij vormen de kern van de kwaliteit die we leveren. Daarom wordt ruim 82% van alle inkomsten die Talent ontvangt, ingezet voor personeel. Vanuit de visie, schoolprofilering en de acties uit de doelenkaart worden de personele middelen zo beleidsrijk mogelijk ingezet. Dat betekent dat er wordt gekeken naar wat de school nodig heeft om de doelen de komende jaren zo goed mogelijk te kunnen realiseren. Om de medewerkers hierin te ondersteunen, te boeien en te binden aan Talent is er veel ruimte voor ontwikkeling. Onze

medewerkers doen er toe en daarom is professionalisering één van de speerpunten van de strategische agenda van Talent. We begroten, naast opleidingskosten in de schoolbegrotingen, 100K extra voor de Talent Academie. Een groot deel van het budget van de Academie wordt ingezet op het traject 'High Performing Schools' (HPS) waaraan medewerkers uit de gehele organisatie deelnemen.

Talent vindt het belangrijk om nieuwe medewerkers een goede basis te bieden. Daarom steken we energie en geld in de begeleiding van PABO-stagiaires, leraren in opleiding (LIO) en startende leraren. Dit hoort bij aantrekkelijk werkgeverschap. Tevens is het een onderdeel van het binden van (potentieel nieuwe) medewerkers aan onze organisatie. Voor dit zogeheten 'Opleiden in de School' begroten we daarom een bedrag van 52K. Op dit moment hebben we geen rekening gehouden met kosten die mogelijk voortvloeien uit de samenwerking in de regio om het personeelstekort aan te pakken. In dit verband wordt bijvoorbeeld onderzocht of er zij-instromers, verkorte deeltijders of andere doelgroepen kunnen worden aangetrokken.

Organisatie

Voor het voorkomen van uitval en voor het begeleiden van zieke/ arbeidsongeschikte medewerkers werken de schooldirecteuren en HR samen met een actieve arbodienst. Hiervoor begroten we 52K. We nemen een post op van 70K voor interim schoolleider(s).

Financiering

Om nog transparanter te zijn, wordt de verantwoording in het jaarverslag duidelijker gekoppeld aan de doelenkaart. Dat wordt aangevuld met een infographic, wat het voor onze stakeholders interessanter maakt om te lezen. Voor het jaarverslag, de infographic en vormgeving wordt 5k gereserveerd. Jaarlijks wordt er een kaderbrief opgesteld waarin de uitgangspunten voor de totstandkoming van de begroting zijn opgenomen.

Bestuurlijke Integratie Talent/SKH

De integratie met SKH zorgt voor eenmalige kosten die met name in 2021 vallen. Eenmalige kosten zijn er op het gebied van communicatie, de begeleiding bij de integratie van de locaties en de afdelingen van het servicebureau. Hiervoor wordt 75K begroot.

Covid-19

In verband met Covid-19 en de ventilatiemaatregelen nemen de stookkosten voor alle locaties gezamenlijk met 25K op jaarbasis toe. Ook wordt er vaker schoongemaakt waardoor de schoonmaakkosten 40K stijgen. Dit zijn tijdelijke extra kosten en zijn voorzichtigheidshalve voor het gehele jaar begroot.

Huisvesting

In verband met de nieuwe administratieve verwerkingsmethode van de huisvestingsinvesteringen nemen de afschrijvingslasten jaarlijks met 20K toe tot het niveau van 300K per jaar. Voorheen werd deze 300K direct in het resultaat verwerkt, maar de nieuwe jaarrekening richtlijnen (RJ660) zijn veranderd. De verbouwing van het servicebureau leidt tot investeringskosten met een afschrijvingslast van 15K per jaar welke in de huur wordt verdisconteerd.



3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

B.1.2 Staat van baten en lasten 2019

	2020 EUR	Begroting 2020 EUR	2019 EUR
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	16.050.481	15.516.007	15.406.158
3.2 Overige overheidsbijdragen	237.386	155.496	204.641
3.5 Overige baten	278.198	72.000	237.762
Totaal baten	16.566.065	15.743.503	15.848.561
Lasten			
4.1 Personeelslasten	14.016.758	13.399.223	12.716.456
4.2 Afschrijvingen	454.111	482.071	399.070
4.3 Huisvestingslasten	968.100	930.867	842.490
4.4 Overige lasten	1.058.140	1.012.833	1.122.136
Totaal lasten	16.497.108	15.824.994	15.080.152
Saldo baten en lasten	68.957	-81.490	768.409
Financiële baten en lasten			
5 Financiële baten en lasten	-9.013	-4.000	-3.087
Resultaat (-/- is negatief)	59.944	-85.490	765.322

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

De hogere rijksbijdragen én loonkosten komen met name doordat de salarissen van alle medewerkers per 1 januari 2020 met 4,5% omhoog gegaan zijn en alle medewerkers hebben in februari een eenmalige uitkering van 33% van het verhoogde maandloon en eenmalige uitkering van € 875,- naar rato van de werktijdfactor ontvangen. De loonsverhoging is niet meegenomen in de begroting, omdat de compensatie even hoog is en ten tijde van de begroting de nieuwe CAO-afspraken nog niet bekend waren. Ook zijn de werkdrukmiddelen verhoogd, wat grotendeels wordt uitgegeven aan personeel. Daarnaast heeft de interim directeur op de Jules Verne geheel 2020 gewerkt, waar tot en met september is begroot. De overige baten zijn hoger dan begroot, maar voor het grootste deel staan hier kosten tegenover. Dit heeft o.a. te maken met de detachering van medewerkers.

De afschrijvingskosten zijn 28K lager terwijl de totale investeringen in 2020 hoger zijn. Dit komt omdat er op het gebied van ICT minder is geïnvesteerd dan begroot (korte afschrijvingsduur) en meer op het gebied van groot onderhoud (lange afschrijvingsduur). In verband met het lesgeven op afstand zijn er 100 chromebooks extra voor leerlingen besteld (35K). De digitale lesborden hoefden in mindere mate dan begroot te worden vervangen, aangezien de gemiddelde levensduur langer blijkt dan de afschrijvingstermijn. Wel wordt in 2021 extra rekening gehouden met vervanging. Het WiFi-netwerk hoefde nog niet op alle schoollocaties te worden vervangen. Ook deze kosten zullen in 2021 wel worden genomen, wat ook is begroot. Het verschil in huisvestingslasten komt geheel door de extra schoonmaakwerkzaamheden door corona. Er was tot het voorjaar van 2020 voor begroot, maar uiteindelijk is voor 38K meer aan schoonmaak en hygiënemaatregelen uitgegeven dan begroot.

De overige lasten zijn 46K hoger, wat met name door hogere licentiekosten komt. Een verklaring hiervoor kan zijn dat scholen versneld over zijn gestapt van de 'papier methoden' naar digitale methoden in verband met het lesgeven op afstand. De stijgende trend is wel al een aantal jaren zichtbaar en heeft zich in 2020 versneld.

Balans in meerjarig perspectief

Balansprognose 2021-2023

	2020 EUR	2021 EUR	2022 EUR	2023 EUR
Activa				
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa				
1.2.1 Gebouwen en terreinen	431.006	721.006	991.006	1.241.006
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.802.902	1.907.756	1.970.565	1.993.487
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen				
	2.233.908	2.628.762	2.961.571	3.234.493
Plottende activa				
1.4 Voorraden				
1.5 Vorderingen	-			
1.5.1 Debiteuren	157.308	20.000	20.000	20.000
1.5.2 OCW	749.183	817.513	818.461	820.013
1.5.6 Overige overheden	88.535	10.000	10.000	10.000
1.5.7 Overige vorderingen	-	-	-	-
1.5.8 Overlopende activa	70.087	50.000	50.000	50.000
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid				
	1.065.112	897.513	898.461	900.013
1.7 Liquide middelen	4.369.911	4.074.224	3.766.401	3.336.927
	4.369.911	4.074.224	3.766.401	3.336.927
Totaal activa	7.668.931	7.600.499	7.626.433	7.471.433

		2020 EUR	2021 EUR	2022 EUR	2023 EUR
	Passiva				
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	4.452.530	4.466.626	4.499.646	4.483.077
	Bestemmingsreserve algemeen (scholen)	435.707	445.707	455.707	465.707
	Bestemmingsreserve 1e waardering	58.031	30.731	3.431	-
	Bestemmingsreserve huisvesting	147.112	157.112	167.112	177.112
	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	260.000	260.000	260.000	260.000
		5.353.380	5.360.176	5.385.896	5.385.896
2.3	Vorzieningen				
2.3.1	Personeelsvoorzieningen	227.738	233.323	233.537	233.537
2.3.3	Overige voorzieningen				
		227.738	233.323	233.537	233.537
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.1	Kredietinstellingen	-	-	-	-
2.4.2	Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	-	-	-	-
2.4.3	Crediteuren	252.991	250.000	250.000	200.000
2.4.4	OCW	-	2.000	2.000	2.000
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	568.512	550.000	550.000	450.000
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	173.443	150.000	150.000	150.000
2.4.9	Overige kortlopende schulden	40.644	55.000	55.000	50.000
2.4.10	Overlopende passiva	1.052.223	1.000.000	1.000.000	1.000.000
		2.087.813	2.007.000	2.007.000	1.852.000
	Totaal passiva	7.668.931	7.600.499	7.626.433	7.471.433

De kosten voor groot onderhoud geactiveerd en afgeschreven. De jaarlijkse activering van activa omtrent groot onderhoud bedraagt naar verwachting 250K. Aangezien de meeste activa minstens 10 jaar op de balans staan, zal deze post de komende jaren verder toenemen. De komende jaren wordt er als gevolg van het activeren van het groot onderhoud meer geïnvesteerd dan er wordt afgeschreven. Deze hogere investering zal ten laste worden gebracht van de liquide middelen van Talent. Om, indien gewenst, een daling van de liquide middelen op de middellange termijn tegen te gaan, dient Talent een navenant positief resultaat te behalen. Op deze wijze blijft de kasstroom neutraal.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Signalering
Solvabiliteit 2	0,77	0,73	0,74	0,74	0,75	Ondergrens: <0,30
Liquiditeit	3,2	2,6	2,5	2,4	2,3	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	4,8%	0,4%	-1,6%	-0,1%	0,1%	

De financiële positie van Talent is gezond, met kengetallen die boven de ondergrens liggen. Enige jaren met een negatieve rentabiliteit is goed op te vangen dankzij voldoende buffer. Wel is het van belang om de kasstroom en de daaruit voorkomende liquiditeitsratio te blijven monitoren. Zeker nu het onderhoud wordt geactiveerd en afgeschreven waardoor de komende jaren de investeringslast hoger ligt dan de afschrijvingslast. Dit kan zoals eerder geschetst worden opgevangen door jaarlijks een voldoende positief resultaat te behalen.

Het eigen vermogen ligt € 2.431.770,- boven de signaleringswaarde. Dit heeft vooral te maken met het feit dat Talent de kosten voor het groot onderhoud afschrijft. Indien er een voorziening zou worden gevormd is het bovenmatige eigen vermogen fors lager of zelfs nihil. Indien er nog ruimte is wordt dat in de eerstvolgende begroting meegenomen.

Hieronder volgt de jaarrekening 2020

De jaarrekening is gecontroleerd door Flynth Audit

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 2020 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

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

Waardering van de activa en de passiva

Materiële vaste activa

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

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

De kosten van groot onderhoud worden afgeschreven en als afzonderlijk samenstellend deel van het desbetreffende actief opgenomen. Deze activering wordt afgeschreven voor de periode tot aan het moment dat het groot onderhoud opnieuw wordt uitgevoerd.

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is in 2020 als volgt:

- Gebouwen 5 jaar
- Gebouwen 10 jaar
- Gebouwen 15 jaar
- Gebouwen 25 jaar
- Gebouwen 40 jaar
- Meubilair 10 jaar
- Meubilair 20 jaar
- Meubilair 40 jaar
- Leermiddelen 9 jaar
- ICT-chromebooks/laptops 4 jaar
- ICT-pc's 5 jaar
- ICT-touchscreens 7 jaar
- ICT-access points 7 jaar
- ICT-netwerkbekabeling 10 jaar

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

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 2020 was de dekkingsgraad 93,2% (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.

B1.1 Balans per 31 december 2020 (na resultaatbestemming)

	2020 EUR	2019 EUR
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	2.233.908	2.025.722
1.3 Financiële vaste activa	-	-
	2.233.908	2.025.722
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	1.065.112	911.911
1.7 Liquide middelen	4.369.911	4.273.292
	5.435.023	5.185.203
Totaal activa	7.668.931	7.210.925
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	5.353.380	5.293.436
2.2 Voorzieningen	227.738	287.404
2.4 Kortlopende schulden	2.087.813	1.630.085
Totaal passiva	7.668.931	7.210.925

Toelichting op de balans

Activa

1.2 Materiële vaste activa

De investeringen vermeld onder Inventaris en apparatuur zijn in totaal € 500.191. Hiervan bedragen de investeringen in ICT € 179.369. De overige investeringen zijn gedaan in schoolmeubilair € 242.459 en leermiddelen € 78.363. De investeringen vermeld onder Gebouwen en terreinen zijn € 209.157.

1.5 Vorderingen

De kortlopende vorderingen OCW € 749.183 betreffen de nog te ontvangen rijksvergoedingen in het kader van de bekostiging die aan 2020 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 2020 is deze € 4.369.911.

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 2023 worden beëindigd.

Bestemmingsreserve eigenrisicodragerschap

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

2.1 Eigen vermogen

De toevoeging aan de algemene reserve ad € 35.117 betreft het saldo van de exploitatie 2020 uit hoofde van de schoolgebonden budgetten.

De onttrekking aan de reserve 1e waardering MVA betreft de afschrijvingslast

op de 'oude' activa. Deze bedraagt in 2020 € 24.450. Het overige deel komt ten goede aan de algemene reserve die, met alle bovengenoemde posten samen, met € 59.944 toeneemt.

Bestemming van het resultaat 2020

	Resultaat EUR
2.1.1 Algemene reserve	49.277
2.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	
Bestemmingsreserve algemeen	35.117
Bestemmingsreserve 1e waardering	-24.450
Bestemmingsreserve huisvesting	-
Bestemmingsreserve personeel	-
Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	-
Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	-
	10.667
Totaal resultaat	59.944

2.3. Voorzieningen

De voorziening 'personeelsvoorziening' betreft de jubilea van het huidige personeel in de komende jaren indien zij in dienst blijven. De onttrekking aan de voorziening betreft de in 2020 uitbetaalde jubilea. Ook valt onder de personeelsvoorziening de voorziening voor langdurig zieken.

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 2020

	2020 EUR	Begroting 2020 EUR	2019 EUR
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	16.050.481	15.516.007	15.406.158
3.2 Overige overheidsbijdragen	237.386	155.496	204.641
3.5 Overige baten	278.198	72.000	237.762
Totaal baten	16.566.065	15.743.503	15.848.561
Lasten			
4.1 Personeelslasten	14.016.758	13.399.223	12.716.456
4.2 Afschrijvingen	454.111	482.071	399.070
4.3 Huisvestingslasten	968.100	930.867	842.490
4.4 Overige lasten	1.058.140	1.012.833	1.122.136
	16.497.108	15.824.994	15.080.152
Saldo baten en lasten	68.957	-81.490	768.409
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	-9.013	-4.000	-3.087
Resultaat (-/- is negatief)	59.944	-85.490	765.322

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

Het gemiddeld aantal fte's is hoger geworden doordat Talent met meer eigen personeel is gaan werken en de inhuur (payroll) heeft afgebouwd. Talent had over 2020 in totaal 186,4 FTE in dienst (2019: 176,8 FTE).

Onder 'dotaties personele voorzieningen' is de toevoeging aan de voorziening 'jubileumuitkering' en toevoeging aan de voorziening langdurig zieken 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 is het honorarium van Flynth Audit verantwoord. Dit bedrag omvat de interim-controle en de jaarrekeningcontrole.

	Accountantskosten	2019	2020
4.4.1	Onderzoek van de jaarrekening	30.796	24.651
4.4.2	Andere controleopdrachten	0	0
4.4.3	Fiscale adviezen	0	0
4.4.4	Andere niet-controlediensten	0	0
	Totaal	30.796	24.651

Een factuur over 2020 komt in 2021 wat een vertekend beeld geeft jaar op jaar.

5.1 Rentebaten

Geen aanvullende opmerkingen.

B.1.3 Kasstroomoverzicht

	2020 EUR	2019 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	68.957	768.409
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	454.111	399.070
- mutaties voorzieningen	-59.666	83.027
	394.445	482.097
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	-153.201	-168.912
- schulden	457.728	247.409
	304.527	78.497
Ontvangen interest	-252	-84
Betaalde interest	-8.761	-3.003
	-9.013	-3.087
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	758.915	1.325.916
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-709.348	-683.713
Desinvesteringen materiële vaste activa	47.051	3.136
Investerings financiële vaste activa	-	-
Desinvesteringen financiële vaste activa	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Mutatie leningen	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-662.297	-680.577
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuwe opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Overige balansmutaties	-	-
Mutatie liquide middelen	96.619	645.338

B 1.4 Toelichting op de balans 2020

Activa										
1.2 MATERIËLE VASTE ACTIVA										
	Aanschaf prijs	Cumulatieve- afschrijvingen	Boek- waarde 01-01-20	Investe- ringen	Desinvesteringen cum AW	Desinvesteringen cum Afschrijvingen	Afschrijv- ingen	Aanschaf- prijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boek- waarde 31-12-20
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1 Gebouwen	248.173	7.045	241.129	209.157	-	-	19.279	457.330	26.324	431.006
1.2.2 Inventaris en apparatuur	4.433.202	2.648.610	1.784.593	500.191	1.031.103	984.052	434.831	3.902.290	2.099.389	1.802.902
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal materiële vaste activa	4.681.375	2.655.655	2.025.722	709.348	1.031.103	984.052	454.111	4.359.620	2.125.713	2.233.908

1.3 FINANCIËLE VASTE ACTIVA		
	2020 EUR	2019 EUR
1.3.7 Overige vordering	-	-
Totaal financiële vaste activa	-	-

1.5 VORDERINGEN		2020 EUR	2019 EUR
1.5.1	Debiteuren	157.308	153.228
1.5.2	OCW	749.183	693.366
1.5.6	Overige overheden	88.535	6.797
	Personeel	-	-
	Overige	-	-
1.5.7	Overige vorderingen	-	-
	Vooruitbetaalde posten	30.701	52.385
	Verstrekte voorschotten	-	-
	Nog te ontvangen rente	-1.010	-84
	Vervangingsfonds	-	-
	Overige	40.396	6.219
1.5.8	Overlopende activa	70.086	58.520
Totaal vorderingen		1.065.112	911.911

1.7 LIQUIDE MIDDELEN		2020 EUR	2019 EUR
1.7.1	Kasmiddelen	-	-
1.7.2	Tegoeden op bank en giro	4.369.911	4.273.292
1.7.3	Deposito's	-	-
1.7.4	Overige	-	-
Totaal liquide middelen		4.369.911	4.273.292

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

Passiva

2.1 EIGEN VERMOGEN		Stand per 1 januari 2020	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2020
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1	Algemene reserve	4.403.253	49.277	0	4.452.530
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)				
	Bestemmingsreserve algemeen	400.590	35.117	0	435.707
	Bestemmingsreserve 1e waardering	82.481	-24.450	0	58.031
	Bestemmingsreserve huisvesting	147.112	0	0	147.112
	Bestemmingsreserve personeel	0	0	0	0
	Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	0	0	0	0
	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	260.000	0	0	260.000
		890.183			900.850
Totaal eigen vermogen		5.293.436	59.944	0	5.353.380

2.2 VOORZIENINGEN		Stand per 01-01-20	Dotatie	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutaties	Stand per 31-12-20	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.2.1 Personeelsvoorzieningen									
Jubileumgratificaties		163.297	22.500	8.098	-	-	177.699	14.513	163.186
Langdurig zieken		124.107	50.000	124.068	-	-	50.039	50.039	-
		287.404	72.500	132.166	-	-	227.738	64.552	163.186
2.2.3 Overige voorzieningen									
Onderhoud		-	-	-	-	-	-	-	-
Overige		-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal voorzieningen		287.404	72.500	132.166	-	-	227.738	64.552	163.186

2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN			
		2020	2019
		EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren	252.991	352.465
2.4.4	OCW kortlopende schulden	-	-
	Loonheffing	534.021	449.512
	Premies sociale verzekeringen	34.491	29.334
	BTW	-	-
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	568.512	478.846
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	173.443	165.024
	Overige overheden	-	-
	Netto lonen	944	2.098
	Overige	39.700	3.088
2.4.9	Overige kortlopende schulden	40.644	5.186
	Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	-	-
	Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	-	-
	Vooruitontvangen subsidies overige	364.886	66.775
	Vooruitontvangen investeringssubsidies	222.013	116.211
	Vooruitontvangen termijnen	-	-
	Vakantiegeld	446.852	405.478
	Accountants- en administratiekosten	12.500	12.900
	Vooruitontvangen bedragen	7.519	20.300
	WAO-gelden	-	-
	Overige	-1.548	6.900
2.4.10	Overlopende passiva	1.052.223	628.564
Totaal kortlopende schulden		2.087.813	1.630.085

Gebeurtenissen na balansdatum

Bestuurlijke integratie Stichting Talent en Stichting Kinderopvang Hoorn (SKH)

Per januari 2021 vindt de bestuurlijke fusie tussen Talent en SKH plaats. Onder de naam 'SCIO Groep voor Opvang en Onderwijs' krijgen de twee organisaties vanaf die datum één Raad van Toezicht en één College van Bestuur.

Dat college bestaat uit Marjan Terpstra, voormalig bestuurder van SKH, en Bert Groenewoud, voormalig directeur-bestuurder van Talent. Er is gekozen voor een collegiaal CVB, dat houdt in dat beide bestuurders gelijkwaardig zijn en zowel onderwijs- als kinderopvanglocaties onder zich zullen hebben.

De nieuwe organisatie wordt ondersteund vanuit een nieuw servicebureau aan de Van Dedemstraat in Hoorn die in januari 2021 is opgeleverd.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Huur kantoorruimte

De huurverplichting kantoorruimte voor 2021 bedraagt € 23.300,- (was in 2020: € 23.455,-).

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 verzorgd door HVC en is tevens via een aanbesteding door de gemeente Hoorn ingekocht. De energie verplichting voor gas en stroom voor 2021 bedraagt *respectievelijk* € 93.312,- en € 39.168,-.

Verbonden partijen

Hieronder is het honorarium van Flynth Audit verantwoord. Dit bedrag omvat de interim-controle en de jaarrekeningcontrole.

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2018	Resultaat jaar 2018	Art 2:403 BW	Consolidatie
SWV De Westfriese Knoop	Vereniging	Hoorn	4	€ 2.593.573	€ 74.604	Nee	Nee

B 1.6 Toelichting op de staat van baten en lasten 1

Baten	2020 EUR	Begroting 2020 EUR	2019 EUR
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	15.015.930	14.530.823	14.368.432
Geoormerkte OCW-subsidies	-	-	-
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	513.080	497.109	486.706
Toerekening investeringssubsidies OCW	-	-	-
Overige	85.505	70.000	128.126
3.1.2 Overige subsidies OCW	598.585	567.109	614.832
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen SWV	435.966	418.076	422.894
Totaal rijksbijdragen	16.050.481	15.516.007	15.406.158
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Overige	237.386	155.496	204.641
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen	237.386	155.496	204.641
Weer Samen Naar School	-	-	-
Overige	-	-	-
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	-	-	-
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	237.386	155.496	204.641
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	79.592	72.000	83.671
3.5.2 Detachering personeel	117.299	-	18.381
3.5.3 Schenking	454	-	472
3.5.4 Sponsoring	125	-	60
3.5.6 Overige	80.728	-	135.178
	278.198	72.000	237.762

Het gemiddelde aantal FTE over 2020 bedraagt 186,4.

B 1.6 Toelichting op de staat van baten en lasten 2

Lasten		2020	Begroting 2020	2019
		EUR	EUR	EUR
4.1	Personeelslasten			
	Brutolonen en salarissen	9.945.134	9.578.768	8.766.782
	Sociale lasten	1.781.943	1.782.643	1.528.619
	Pensioenpremies	1.475.578	1.417.962	1.424.788
4.1.1	Lonen en salarissen	13.202.655	12.779.373	11.720.189
	Dotaties personele voorzieningen	72.500	-	141.000
	Personeel niet in loondienst	-	-	-
	Overige	927.993	619.850	961.886
4.1.2	Overige personele lasten	1.000.493	619.850	1.102.886
4.1.3	Af: Uitkeringen	186.390	-	106.619
	Totaal personeelslasten	14.016.758	13.399.223	12.716.456
4.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa			
	Gebouwen	19.279	13.659	6.245
	Inventaris en apparatuur	434.831	468.412	392.825
	Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-
	Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa	454.111	482.071	399.070

	2020 EUR	Begroting 2020 EUR	2019 EUR
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	23.455	23.300	22.861
4.3.2 Verzekeringen	-	-	-
4.3.3 Onderhoud	140.028	130.000	91.086
4.3.4 Energie en water	176.483	185.000	164.524
4.3.5 Schoonmaakkosten	260.834	217.320	210.807
4.3.6 Heffingen	13.709	28.992	12.357
4.3.7 Overige	353.591	346.255	340.855
4.3.8 Dotatie voorziening onderhoud	-	-	-
Totaal huisvestingslasten	968.100	930.867	842.490
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- / beheerslasten	271.712	313.520	371.925
4.4.2 Inventaris / apparatuur / leermiddelen	663.119	519.912	598.253
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	-	-	-
4.4.4 Overige lasten	123.309	179.401	151.957
Totaal overige lasten	1.058.140	1.012.833	1.122.135
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	-252	-	-84
5.5 Rentelasten	8.761	4.000	3.003
Totaal financiële baten en lasten	-9.013	-4.000	-3.087

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
Subsidie voor studieverlof 2018	DL/B/110284	20-09-2018	ja
Subsidie voor studieverlof 2020	DL/B/110284	22-09-2020	nee
Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma onderwijs	IOP2-41772-PO	16-10-20	nee

G1B Subsidies zonder verrekeningsclausule, uitgebreid

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing EUR	Ontvangen t/m vorig verslagjaar EUR	Lasten t/m vorig verslagjaar EUR	Stand begin verslagjaar EUR	Ontvangst in verslagjaar EUR	Lasten in verslagjaar EUR	Vrijval niet besteed in verslagjaar EUR	Stand ultimo verslagjaar EUR	Prestatie afgerond
	Kenmerk	Datum									
-			0	0	0	0	0	0	0	0	

G2A Subsidies met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing EUR	Ontvangen t/m vorig verslagjaar EUR	Lasten t/m vorig verslagjaar EUR	Stand begin verslagjaar EUR	Ontvangst in verslagjaar EUR	Lasten in verslagjaar EUR	Te verrekenen ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
-			0	0	0	0	0	0	0

G2B Subsidies met verrekeningsclausule doorlopend tot in volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing EUR	Ontvangen t/m vorig verslagjaar EUR	Lasten t/m vorig verslagjaar EUR	Stand begin verslagjaar EUR	Ontvangst in verslagjaar EUR	Lasten in verslagjaar EUR	Stand ultimo verslagjaar EUR	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum								
-			0	0	0	0	0	0	0	0

Toelichting vordering OCW

Personeel PO		2020/2021	PO/FenV/25293238					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2020	Opbrengst 2020	Saldo 31-12-20	Saldo totaal
Personele instandhouding		2020/2021		EUR	EUR	EUR	EUR	
16GN	Windvaan	2020/2021	1064317	1.566.599	541.260	652.749	111.490	
16HV	Jules Verne	2020/2021	1064603	1.120.674	387.193	466.948	79.755	
16KL	De Zonnewijzer	2020/2021	1064612	1.214.512	419.614	506.047	86.433	
16WW	KlimOp	2020/2021	1064551	404.010	139.586	168.338	28.752	
16YA	Het Ooievaarsnest	2020/2021	1064468	2.261.412	781.318	942.255	160.937	
16YT	De Bussel	2020/2021	1064455	438.699	151.571	182.791	31.221	
16ZY	Montessori	2020/2021	1064488	1.315.785	454.604	548.244	93.640	
23PY	De Klipper	2020/2021	1065534	1.423.472	491.809	593.113	101.304	
				9.745.163	3.366.954	4.060.484	693.531	693.531

Personeel PO		2020/2021	PO/FENV/25293238					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2020	Opbrengst 2020	Saldo 31-12-20	Saldo totaal
Prestatiebox		2020/2021		EUR	EUR	EUR	EUR	
16GN	Windvaan	2020/2021	1070897	84.935	35.418	35.389	-28	
16HV	Jules Verne	2020/2021	1070789	62.326	25.990	25.969	-21	
16KL	De Zonnewijzer	2020/2021	1070815	65.178	27.179	27.157	-22	
16WW	KlimOp	2020/2021	1071417	18.128	7.559	7.553	-6	
16YA	Het Ooievaarsnest	2020/2021	1071428	124.041	51.725	51.684	-41	
16YT	De Bussel	2020/2021	1071430	22.812	9.513	9.505	-8	
16ZY	Montessori	2020/2021	1071336	70.066	29.217	29.194	-23	
23PY	De Klipper	2020/2021	1072351	75.158	31.341	31.316	-25	
				522.643	217.942	217.768	-174	-174

Personeel PO		2020/2021	PO/FenV/25293238					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2020	Opbrengst 2020	Saldo 31-12-20	Saldo totaal
Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid		2020/2021		EUR	EUR	EUR	EUR	
16GN	Windvaan	2020/2021	1074820	207.931	71.840	86.638	14.798	
16HV	Jules Verne	2020/2021	1074839	444.159	153.457	185.066	31.609	
16KL	De Zonnewijzer	2020/2021	1074931	138.306	47.785	57.627	9.843	
16WW	KlimOp	2020/2021	1074798	65.906	22.771	27.461	4.690	
16ZY	Montessori	2020/2021	1074743	35.316	12.202	14.715	2.513	
				891.619	308.054	371.508	63.454	63.454

Personeel PO		2020/2021	DL/B110284					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2020	Opbrengst 2020	Saldo 31-12-20	Saldo totaal
Subsidie voor studieverlof 2020		2020/2021		EUR	EUR	EUR	EUR	
16ZY	Montessori	2020/2021	1090777	13.075	13.075	5.448	-7.627	
				13.075	13.075	5.448	-7.627	-7.627

Totaal vordering Ministerie OCW

749.183

WNT Topfunctionarissen

Bestuur: 41772

Stichting Talent Openbare Basisonderwijs Hoorn

Bezoldiging van leidinggevende

Volg-nummer	Naam	Functie(s)	Aanvang functie	Einde functie	Omvang dienstverband (fte)	Dienstrekking	Maximale bezoldiging	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen
1	B. Groenewoud	Directeur-bestuurder	01-01-20	31-12-20	1	ja	€ 143.000	€ 110.661

Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal	Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	Totaal van bezoldiging
€ 15.825	€ 126.486	€ 0	€ 126.486

Bezoldiging van leidinggevende

Volg-nummer	Naam	Functie(s)	Aanvang functie	Einde functie	Omvang dienstverband (fte)	Dienstrekking	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen in vorig verslagjaar
1	B. Groenewoud	Directeur-bestuurder	01-01-19	31-12-19	1	ja	€ 102.985

Beloningen betaalbaar op termijn	Subtotaal	Maximale bezoldiging	Bezoldiging
€ 15.803	€ 118.788	€ 138.000	€ 118.788

Bezoldiging van leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstrekking in periode tot en met de 12e maand

Volg-nummer	Naam	Functie(s)	Kalenderjaar	Aanvang functie	Einde functie	Omvang dienstverband in uren per kalenderjaar	Aantal maanden functievervulling in kalenderjaar	Maximum uurtarief in het kalenderjaar	Maxima op basis van de normbedragen per maand	Individueel toepasselijke maximum gehele periode	Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?	Uurtarief
Geen specificaties												

Bezoldiging van toezichthoudende topfunctionarissen

Volg-nummer	Naam	Functie-categorie	Aanvang functie	Einde functie	Bezoldiging	Maximale bezoldiging	Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	Totaal van bezoldiging	Het bedrag van de overschrijding	Motivatie van overschrijding	Toelichting vordering onverschuldigde betaling
1	P.Westenberg	Voorzitter	01-01-20	31-12-20	€ 5.400	€ 21.450	€ 0	€ 5.400	€ 0		
2	N. Fijma	Lid	01-01-20	31-12-20	€ 3.600	€ 14.300	€ 0	€ 3.600	€ 0		
3	M.J. Rövekamp	Lid	01-01-20	31-12-20	€ 3.600	€ 14.300	€ 10	€ 3.600	€ 0		
4	C. Roem	Lid	01-01-20	31-12-20	€ 3.600	€ 14.300	€ 0	€ 3.600	€ 0		
5	R.N. Groot	Lid	01-01-20	31-12-20	€ 3.600	€ 14.300	€ 0	€ 3.600	€ 0		

Bezoldiging van toezichthoudende topfunctionarissen voorgaande periode

Volg-nummer	Naam	Functie-categorie	Aanvang functie	Einde functie	Totaal van bezoldiging	Maximale bezoldiging
1	P.Westenberg	Voorzitter	01-01-19	31-12-19	€ 5.400	€ 20.700
2	N. Fijma	Lid	01-01-19	31-12-19	€ 3.600	€ 13.800
3	M.J. Rövekamp	Lid	01-01-19	31-12-19	€ 3.600	€ 13.800
4	C. Roem	Lid	01-01-19	31-12-19	€ 3.600	€ 13.800
5	R.N. Groot	Lid	01-01-19	31-12-19	€ 3.600	€ 13.800

Toelichtingen op de bezoldiging van topfunctionarissen

Enkelvoudig Realisatie

ocw-rpt-jaarverantwoording-po_vo-2019-20200220.xbrl

01-01-2020 t/m 31-12-20

EUR Bedragen: x 1

Enkelvoudig Realisatie

Complexiteitspunten

Complexiteitspunten gemiddelde totale baten

4

Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten

2

Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren

1

Totaal aantal complexiteitspunten

7

Bezoldigingsklasse

C

Bezoldigingsmaximum

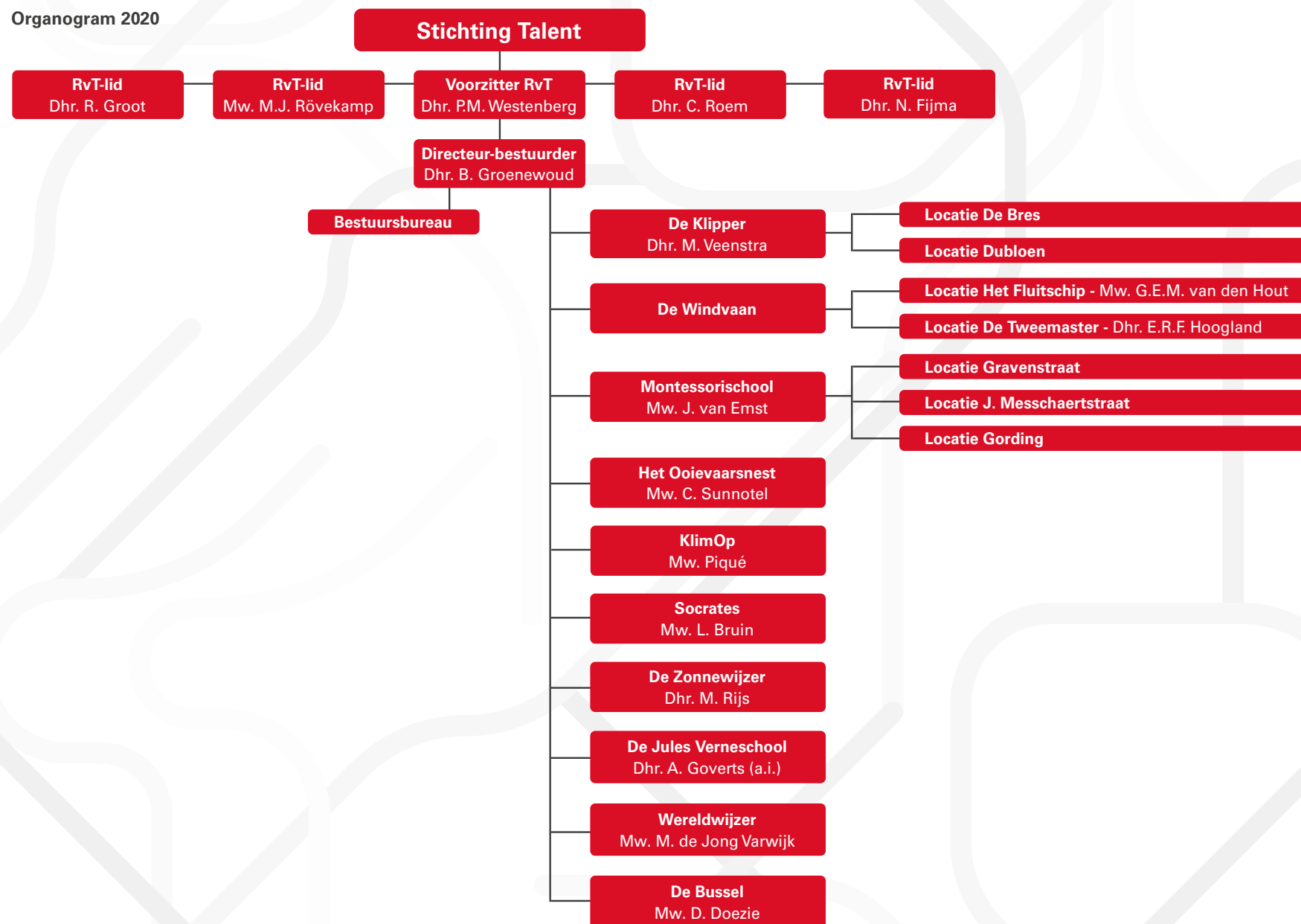
€ 143.000

Afwijkende bezoldigingsklasse

Afwijkend bezoldigingsmaximum

Toelichting op de WNT

Organogram 2020



Bezoldiging van de Raad van Toezicht

Uitbetaald aan de RvT-leden Talent in december 2020.

Naam	Bedrag
Dhr. C. Roem	€ 3.600,00
Dhr. N. Fijma	€ 3.600,00
Dhr. R. Groot	€ 3.600,00
Mw. M.J. Rövekamp	€ 3.600,00
Dhr. P.M. Westenberg	€ 5.400,00
Totaal	€ 19.800,00

Leeftijdsopbouw per school

	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	< 65 jaar	Totaal
De Windvaan	0	13	10	7	4	1	35
Jules Verne	2	6	6	6	2	0	22
De Zonnewijzer	3	6	10	6	4	0	29
KlimOp	0	2	4	5	0	1	12
Het Ooievaarsnest	0	1	5	4	2	1	13
De Bussel	2	3	7	1	2	0	15
Wereldwijzer	0	5	4	3	5	1	18
Montessori	0	10	5	8	8	0	31
De Klipper	2	4	7	5	11	2	31
Socrates	2	17	16	1	6	0	42
Bestuursbureau Talent / Bovenschools	0	0	2	2	5	1	10
Totaal	11	67	76	48	49	7	258

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

	directie	
	Man	Vrouw
De Windvaan	1	1
Jules Verne / Wereldwijzer	1	1
De Zonnewijzer	1	0
KlimOp	0	1
Het Ooievaarsnest / Socrates	0	2
De Bussel	0	1
Montessori	0	1
De Klipper	1	0
Totaal	4	7

Verdeling man-vrouw per school

	Man	%	Vrouw	%	Totaal
De Windvaan	4	11%	31	89%	35
Jules Verne	2	9%	20	91%	22
De Zonnewijzer	4	14%	25	86%	29
KlimOp	0	0%	12	75%	12
Het Ooievaarsnest	0	0%	13	100%	13
De Bussel	1	7%	14	93%	15
Wereldwijzer	2	11%	16	89%	18
Montessori	6	19%	25	81%	31
De Klipper	3	10%	28	90%	31
Socrates	2	5%	40	95%	42
Bestuursbureau Talent / Bovenschools	5	50%	5	50%	10
Totaal	29	11%	229	89%	258



**Doelbewust in
beweging**





De volgende leden van de Raad van Toezicht verklaren akkoord te zijn met de jaarrekening 2020:

C. Doesburg
C. Roem
R. Groot
E. Holtslag
S. Makker
N. Fijma