

Jaarstukken 2018



Talent

OPENBAAR BASISONDERWIJS HOORN

Organisatie

Doelbewust
in beweging

Gedreven
doen wat we
zeggen

Ruimte voor
eigenheid



Missie: Kinderen in de gemeente Hoorn zoveel mogelijk leren, zodat ze een positieve bijdrage kunnen leveren aan hun leefomgeving.

ONDERWIJS EN KWALITEIT 

Talent Academie

Opgericht in 2018



50 medewerkers
hebben al deelgenomen



9 workshops/
trainingen

Onze medewerkers blijven zich ontwikkelen.

Interne audits

Wij toetsen de basiseisen van de Inspectie en de ambities van onze scholen

2 audits

Bezoek van 2 dagen aan 1
school ► aanbevelingen

1 mini-audit

Bezoek van 1 dag aan 1 school
► status aanbevelingen

ONDERWIJS EN KWALITEIT 

Hoge tevredenheid



Leerlingen, ouders en leerkrachten
over de sfeer



Ouders over communicatie en
onderwijsleerproces



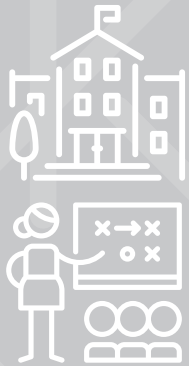
Leerlingen over lessen

Wij zijn hier trots op en nemen de feedback mee.

ONDERWIJS EN KWALITEIT 



Samenwerking Pabo's



Scholen zijn medeverantwoordelijk voor opleiding leerkrachten

Talent stelt opleiders aan

Een goede praktijkopleiding bieden en talenten aan ons binden.

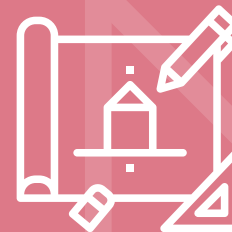


Visie Integraal Kind Centrum

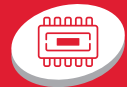
Wij werken samen met de kinderopvang en het basisonderwijs.

Nieuw te bouwen kindcentra

Socrates
in Zwaag



Montessori
in Hoorn



Investering ICT-middelen



Iedere klas een interactief digibord

Per 3 leerlingen 1 chromebook

Onze leerkrachten verdiepen en verbreden hiermee het lesaanbod.



Financieel gezond en verbeterslag bedrijfsvoering

Digitalisering



Administratieve
en personele processen



Financiële planning
& control cyclus

Sneller en zorgt voor meer inzicht.

Inhoud

Voorwoord	5
------------------	----------

Jaarverslag

1. Organisatie	7
2. Onderwijs en kwaliteit	11
3. Personeel	17
4. Bedrijfsvoering	21
5. Financiën	26

De Jaarrekening	45
------------------------	-----------

Voorwoord

Doelbewust doorpakken

Voor Talent was 2018 het jaar waarin we de laatste stappen hebben gezet in de uitvoering van ons huidige meerjarenkoersplan. Het plan dat ons weer een stap verder bracht in het realiseren van onze missie: kinderen in onze gemeente zoveel mogelijk laten leren, zodat ze een positieve bijdrage kunnen leveren aan hun leefomgeving. De focus lag daarbij op drie hoofdpunten. Het eerste was onderwijskwaliteit. Dat vertaalde zich in het streven dat ons onderwijs altijd voldoet aan de basiskwaliteitseisen zoals gesteld door de Inspectie. Maar ook in de wens dat daarnaast ruimte is voor de ambities van de individuele scholen voor een rijk onderwijsaanbod.

Belangrijke voorwaarde voor de kwaliteit die wij nastreven is een transparante en professionele cultuur. Eentje waarin medewerkers elkaar op een professionele manier opbouwende feedback kunnen geven ten behoeve van groei en ontwikkeling van de leerlingen én medewerkers. In 2018 lag de focus in onze jaargesprekken daarom meer op wat de medewerker nodig heeft om bij te dragen aan onze doelstellingen. Dit krijgt bijvoorbeeld vorm door het opleidingsaanbod van de Talent Academie. Aan deze cultuurkanteling valt nog het nodige te verbeteren, maar we zijn samen de goede weg ingeslagen om te groeien naar goed presterende scholen.

2018 was ook het jaar waarin we een flinke slag maakten op ICT-gebied. We besloten het beheer van onze infrastructuur extern onder te brengen, onder meer om de continuïteit te waarborgen. Een volgende stap is ICT vakinhoudelijker inzetten om ons onderwijs verder te verbeteren.

Het goed regelen van ICT is een mooi praktisch voorbeeld van hoe het bestuursbureau in 2018 de scholen ondersteunde bij het realiseren van hun

individuele missie. Ook op andere vlakken gaat het bestuursbureau deze rol vervullen. Zo reikt het steeds vaker handvatten en heldere kaders aan, waaraan de scholen op hun eigen manier invulling geven.

Kwaliteit maak je samen

Samenwerking met de stakeholders was ons tweede focuspunt. Dat is de reden waarom we in 2018 via een intentieovereenkomst afspraken maakten met onder meer de bestuurders van collega-organisaties in Hoorn en West-Friesland. Bijvoorbeeld vanuit de vraag hoe we onze scholen zo goed mogelijk kunnen ondersteunen bij IKC-ontwikkeling en over mogelijke oplossingen voor het lerarentekort. Zo startten we een gezamenlijke vervangingspool. Ook organiseerden we samen een 'trotsdag' in Schouwburg Het Park om de mooie kanten van het lerarenvak onder de aandacht te brengen.

Andere belangrijke samenwerkingen gingen we aan met de PABO's (onze scholen dragen nu de medeverantwoordelijkheid voor het opleiden van PABO-studenten), met SKH en Stichting Penta (om de ontwikkeling van Integrale Kind Centra beter te kunnen ondersteunen).

Bedrijfsvoering, beleid en continuïteit

Een belangrijke vraag in 2018 bleef ook hoe we onze mensen en middelen zo optimaal mogelijk kunnen inzetten om onze doelen en ambities te realiseren. Het derde punt waarop onze focus lag. Onze scholen hebben heldere, compacte jaarplannen met heldere ambities en doelen gemaakt. Hiermee konden teams gericht en sneller werken, maakten we de organisatie slimmer en legden we de resultaten vast op een manier die ook inzichtelijk is voor externe partijen. Mede door de inzet, flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van de medewerkers staat nu een goede organisatorische basis. In ons nieuwe meerjarenkoersplan borduren wij hierop voort.

De nieuwe koers wordt doelenkaart

In 2018 is een opzet voor dit nieuwe plan gemaakt. Hiervoor zijn wij met veel partijen in gesprek gegaan – inclusief ouders en leerlingen. Dit hebben wij gedaan omdat wij graag willen dat het een plan van ons allemaal wordt. Wanneer dit klaar is kunnen de scholen het als basis gebruiken om concreet hun vierjarenplannen uit te werken. Plannen waarin de drie beloftes van Talent zeker een plek zullen krijgen. Want ook in 2019 blijven die onveranderd.

Het is de leerling voor wie we het doen

Uiteindelijk is Talent er voor de leerlingen. De positieve veranderingen die we momenteel doormaken hebben uiteindelijk direct of indirect impact op de (resultaten en het welbevinden van de) leerlingen. Dat zal ook in de plannen van 2019 een duidelijke plek krijgen, op de manier die Talent eigen is.

De beloftes van Talent zijn:

*Doelbewust in
beweging*

*Gedreven doen wat
we zeggen*

*Ruimte voor
eigenheid*

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer	41772
Naam instelling	Stichting Talent
Adres	
Postadres	Nieuwstraat 23A
Postcode / Plaats	1621 EA Hoorn
Telefoon	0229 282 040
E-mail	v.reinders@talenthoorn.nl
Website	www.talenthoorn.nl
KvK nummer	37137346
Contactpersoon	de heer V. Reinders

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. Organisatie

Onder Stichting Talent Hoorn vallen tien openbare basisscholen in de gemeente Hoorn. Gezien de grootte van Stichting Talent is er door de Raad van Toezicht gekozen voor een eenhoofdig College van Bestuur. Het bestuur is volledig gemandateerd, heeft de dagelijkse leiding en is eindverantwoordelijk. Het stafbureau ondersteunt het bestuur en de scholen op het gebied van onderwijskwaliteit, organisatie, ICT, personeel, financiën en huisvesting. De manager bedrijfsvoering vervult bij afwezigheid van de bestuurder tevens de rol van waarnemend bestuurder.

Het meerjarenbeleidsplan

In juli 2015 is het meerjarenbeleid 2015-2019 vastgesteld. Dit meerjarenbeleid is vastgelegd in een koersdocument met de titel 'Werken aan morgen'. De missie en visie uit dit koersplan zijn hieronder beschreven.

Missie

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

Visie

De missie wil Talent realiseren door leerlingen te begeleiden in het samen werken, samen leven en samen leren. Hierbij wordt kinderen geleerd om leiderschap te tonen, te ondernemen door ruimte te geven én te nemen en de samenwerking te zoeken: belangrijke vaardigheden waarmee leerlingen na de basisschool zelfstandig en verantwoordelijk verder kunnen. Daarnaast leren kinderen ook om kritisch, onderzoekend en reflectief te zijn. Dit vraagt om onderwijs waarin leerlingen worden gestimuleerd om met behulp van

vaardigheden van de 21e eeuw wereldkennis te vergaren. Deze vaardigheden zijn leidend voor het handelen in alle lagen van de organisatie: leerlingen, personeel en bestuur.

Van meerjarenbeleidsplan naar strategische doelenkaart

In het najaar van 2018 is een proces ingezet om met de gehele organisatie te komen tot een nieuw vierjarenplan (strategisch beleidsplan). Ter voorbereiding op dit plan zijn de directeuren naar een congres geweest. Tijdens diverse bijeenkomsten is de input van leerlingen, medewerkers, RVT, GMR en stakeholders gevraagd voor concrete doelen en acties. Een eerste resultaat is besproken in het directieoverleg, de GMR en de RVT. Het traject werd geleid door een kernteam vanuit de organisatie. In het kernteam hadden vertegenwoordigers vanuit de scholen, de GMR en het stafbureau zitting. De ondersteuning voor dit proces kwam vanuit De Argumentenfabriek.

Intern toezicht van Talent

In het basisonderwijs wordt door de schoolbesturen gebruik gemaakt van 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. De huidige bestuurder was bij indiensttreding toezichthouder bij een stichting van PO scholen buiten de regio van Talent. In goed overleg met beide organisaties is besloten dat de bestuurder in deze functie als toezichthouder kan aanblijven.

Dit jaarverslag doet verslag over specifieke onderdelen uit de code en legt daarover verantwoording af.

De Raad van Toezicht is voor Stichting Talent het intern toezichtsorgaan. De Raad van Toezicht doet verslag over 2018 in de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag.

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

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

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

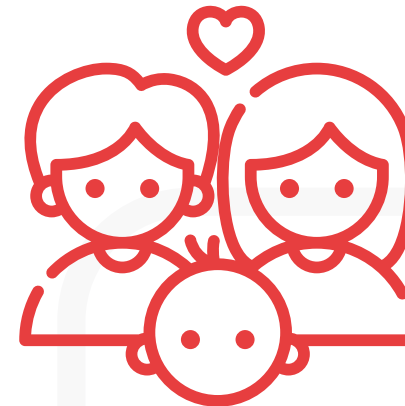
Afhankelijk van het ingebrachte beleidsvoorstel heeft de GMR adviesbevoegdheid of instemmingsrecht. Dit is geregeld in het reglement, dat is gebaseerd op de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS).

Activiteiten van de GMR in het jaar 2018

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

Besproken zijn onder andere:

- Aanpassen functieboek
- Koersdocument 2019-2023 en het proces om hiertoe te komen
- Wijziging samenstelling Raad van Toezicht
- Vakantierooster
- Klokkenluidersregeling
- Meerjarenbegroting
- Bestuursformatieplan
- Jaarstukken
- Het aantrekken van een extern technisch voorzitter



Missie: Kinderen in de gemeente Hoorn zoveel mogelijk leren, zodat ze een positieve bijdrage kunnen leveren aan hun leefomgeving.

Het directieteam

In het directieteam geven de directeuren gezamenlijk advies en invulling aan het Talent brede beleid. Het directieteam functioneert als beleidsadviserend en beleidsmakend orgaan aan het College van Bestuur. Tevens formuleert het team adviezen aan het college van bestuur. Het directieteam kwam in 2018 tien keer bijeen. Het directieteam kiest uit zijn midden een voorzitter. De voorbereiding voor de agenda van de vergaderingen wordt uitgevoerd door twee directeuren en het college van bestuur.

In 2018 heeft het directieteam besluiten genomen over de volgende beleidsstukken/onderwerpen: bestuursformatieplan, begroting, directiereglement, kwaliteitsbeleid, toewijzingsbeleid chromebooks, inzet middelen West-Friese Knoop, klokkenluidersregeling, optimalisering gebruik Afas modules zoals 'Insite', aanpassing functieboek, bovenschoolse inzet.

Het directieteam functioneert binnen de stichting ook als platform om kennis te ontwikkelen en te delen. Daartoe voeren de directeuren in samenwerking met de medewerkers van het bestuursbureau overleg binnen werkgroepen, die op basis van wisselende thema's ingesteld worden. In 2018 is het reglement voor het overleg geëvalueerd en opnieuw vastgesteld. Andere zaken die o.a. zijn vastgesteld, zijn het Talent brede kwaliteitsbeleid, de klachtenregeling, wijziging inzet middelen SWV Westfriese Knoop en de afspraken over het budget voor 'bovenschoolse' formatie.

Communicatie & PR

In 2018 zijn de websites van de stichting en alle scholen vernieuwd. De sites laten zien dat alle scholen bij Talent horen, maar bieden scholen ook ruimte voor eigen invulling. De site wordt primair ingezet voor nieuwe ouders en andere stakeholders waar de scholen kunnen laten zien hoe zij het onderwijs willen vormgeven. Daarnaast biedt de site ruimte voor de schoolgids, de jaarplannen en het jaarverslag. Voor de verantwoording over de resultaten wordt gebruik gemaakt van 'Scholen op de kaart'.

De scholen van Talent zijn autonoom in hun PR-beleid. Elke school profileert zich op haar eigen manier. Naast de website kan de school ervoor kiezen om gebruik te maken van sociale media. Alle informatie van de school naar ouders gaat via een besloten ouderportaal.

Talent stuurt een maandelijks nieuwsbrief naar alle medewerkers. Dit jaar is er een beweging ingezet om de nieuwsbrief te gebruiken voor kennisdeling. Daarnaast zijn beleidszaken als de belofte van Talent, de Talent Academie en korte verslagen van bijeenkomsten via de nieuwsbrief gepubliceerd. Voor 2019 staat een vernieuwing van de nieuwsbrieven op de planning.

IKC-ontwikkeling

Bijna alle scholen werken samen met SKH, onze grootste partner in de kinderopvang en de buitenschoolse opvang. Op twee scholen wordt gewerkt met een andere aanbieder. OBS Socrates en de Montessorischool werken door de geplande nieuwbouw nog intensiever aan het traject. Voor beide IKC's ligt er een vastgesteld visiedocument van waaruit het IKC vorm wordt gegeven. Ook op het Ooievaarsnest en het Fluitschip zijn grote stappen gezet richting een IKC.



*Ruimte voor
eigenheid*

2. Onderwijs en kwaliteit

Het bestuur van Talent is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling op de scholen. Die verantwoordelijkheid is vertaald in de eerder beschreven missie en visie. Hierna wordt beschreven hoe er in 2018 is gewerkt aan het realiseren van onze doelen en ambities.

Gesubsidieerde onderwijsprojecten vanuit de gemeente

Kopklas

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

De afgelopen jaren is gebleken dat kinderen baat hebben bij een jaar Kopklas. Vrijwel alle kinderen stroomden met een hoger advies uit dan het oorspronkelijke advies van de basisschool. Naast het hogere (en meer passende) advies is een belangrijk voordeel dat leerlingen met een stevige basis in het VO kunnen starten. De kans op doubleren in het VO wordt daardoor verkleind.

Nieuwkomersklas

Er is in Hoorn een continue instroom van (buitenlandse) leerlingen die de Nederlandse taal nog niet machtig zijn. De bovenbestuurlijke voorziening hiervoor is de Nieuwkomersklas, verbonden aan de Jules Verneschool. De Nieuwkomersklassen op de Jules Verneschool zijn een onderdeel van de Regionale nieuwkomers voorziening West-Friesland. De coördinatoren, IB'ers en leerkrachten hebben regelmatig overleg en studiedagen. De regionale voorziening heeft op dit moment vier lespunten, te weten de Jules Verneschool in Hoorn, 't Palet in Bovenkarspel, de Langereisschool in Ursem en de Meridiaan in Medemblik. Op verschillende niveaus zijn afspraken gemaakt over de bekostiging en invulling van de Nieuwkomersklassen.

Via een intensief programma worden de kinderen in de leeftijd van 6-12 jaar in één jaar voorbereid op de instroom op een basisschool naar keuze.

De leerlingen zitten de eerste 30 weken vijf dagen in de nieuwkomersklas, daarna gaan zij gefaseerd uitstromen naar een school in de thuisnabije omgeving. Het hele jaar 2018 is er op de locatie Jules Verne gewerkt met twee groepen van gemiddeld 15 leerlingen per groep. In 2018 zijn er 32 leerlingen ingestroomd en 29 leerlingen uitgestroomd.

Ontwikkelingen rondom Integrale Kind Centra (IKC) in Hoorn

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

De bestuurders van Stichting Netwerk, Stichting Penta, Stichting Kinderopvang Hoorn en Stichting Talent hebben regelmatig gesprekken om IKC-ontwikkelingen in de nabije toekomst daadwerkelijk te laten plaatsvinden. In 2017 zijn twee projecten gestart die zullen leiden tot een IKC. Als voorloper hierop is Talent volop in ontwikkeling om met basisschool Socrates, in samenwerking met basisschool Roald Dahl, stichting Kinderopvang Hoorn en stichting Netwerk, een kindcentrum te ontwikkelen. Dit is ingegeven door de mogelijkheid om vanuit een onderwijskundig en pedagogisch Plan van Eisen een nieuw gebouw te ontwikkelen. Bij de ontwikkeling hiervan stellen we de uitgangspunten van een kindcentrum centraal. Ook zijn de Montessorischool en Stichting Kinderopvang Hoorn een traject gestart om de visie voor een Montessori Kindcentrum op te zetten. De uitgangspunten hiervoor zijn in 2018 geformuleerd en vastgelegd in een visiedocument. In 2018 is ook verkend hoe de verschillende besturen de op te zetten kindcentra op een goede manier kunnen ondersteunen via een gerichte en diepergaande samenwerking tussen de stafbureaus. De besprekingen hierover zijn nog gaande.

Samenwerking PO-VO

De beleidsmedewerker kwaliteit heeft ongeveer één keer in de twee maanden overleg met de kwaliteitsmedewerkers PO en VO van het samenwerkingsverband. In dit overleg worden gezamenlijke onderwerpen besproken en waar mogelijk zaken samen ontwikkeld. Ook draagt dit overleg bij tot inzicht in de procedures bij PO en VO. Daarnaast neemt de beleidsmedewerker deel aan de werkgroep PO-VO. Hierin worden de procedures geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. In deze werkgroep zijn de besturen die deel uitmaken van de Westfriese Knoop vertegenwoordigd. In 2018 is besloten om voor de overdracht van de documenten uitsluitend met OSO (systeem om leerlinggegevens over te dragen) te gaan werken. Schooljaar 2018-2019 vormt een overgangsjaar. Aangezien OSO de enige werkwijze is conform de regels van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is het de bedoeling dat dit vanaf schooljaar 2018-2019 volledig in gebruik is genomen.

Passend Onderwijs

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

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

Om die reden is in 2018 de POR (Passend OnderwijsRaad) actief geworden. Hieraan nemen medewerkers uit de verschillende besturen deel. Zij mogen meebeslissen over de invulling van de ondersteuning en denken mee bij het opstellen van het jaarplan. POR wordt voorgezeten door de directeur van het samenwerkingsverband.

Het bestuur en de leden van het samenwerkingsverband realiseren zich dat het nodig is om tot een betere inrichting van de governance te komen. De huidige structuur is ontstaan in de tijd dat het samenwerkingsverband werd opgericht en de tot dan toe beschikbare kennis over governance van samenwerkingsverbanden. De actuele situatie vraagt nu om een nieuwe inrichting. In 2018 is het proces gestart om tot een nieuw governance model te komen.

Kwaliteitszorg

In 2018 is Talent niet bezocht door de inspectie. In schooljaar 2020-2021 staat het officiële bestuursgesprek met de inspectie gepland.

Op de eindtoets van 2018 scoorden drie scholen onder de norm van de inspectie. Dit had geen gevolgen voor het basisarrangement aangezien al deze scholen het jaar daarvoor voldoende hadden gescoord.

De scholen van Talent werken met het Leerling Volg Systeem (LVS) van CITO. Hierdoor heeft de school zicht op de ontwikkeling van de leerlingen, maar ook op de ontwikkeling van de school als geheel. De resultaten leveren aanknopingspunten op voor het schoolbeleid.

Drie keer per jaar worden de opbrengsten op schoolniveau besproken tussen de directeur van de school en het college van bestuur. Hierbij is de beleidsmedewerker kwaliteit aanwezig. De medewerker HRM, of de manager bedrijfsvoering kunnen incidenteel aansluiten. Indien nodig worden afspraken gemaakt over te nemen acties en de verwachte resultaten van die acties. Daarnaast worden de resultaten ook bovenscholings door de beleidsmedewerker kwaliteit bekeken en geanalyseerd. De resultaten worden hierbij afgezet tegen de landelijke norm. Ook wordt in toenemende mate een relatie gelegd met de referentieniveaus, aangezien de resultaten van de eindtoets ook in referentieniveaus worden uitgedrukt. Op deze manier is al in een vroeg stadium duidelijk waar eventuele risico's liggen. In een gesprek tussen de directeur, bestuurder en beleidsmedewerker kwaliteit worden de gegevens besproken en in een bredere context geplaatst. Indien nodig worden afspraken gemaakt die nodig zijn voor een verdere ontwikkeling van de school. De opbrengsten worden ook elk schooljaar besproken in het directiebestuur en tijdens het IB-netwerk. Hierdoor is men op de hoogte van de sterke en zwakke punten binnen Talent en kan men gebruik maken van elkaars expertise. Op die manier wordt het behouden en verder verbeteren van de kwaliteit een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Aangezien kwaliteit veel verder gaat dan alleen de opbrengsten en het nieuwe waarderingskader ook expliciet de verantwoordelijkheid neerlegt bij

het bestuur en de scholen zelf, is in 2017 een kwaliteitsbeleid opgesteld. Enerzijds is dit beleid gericht op het behouden (of waar van toepassing verkrijgen) van een goede, stabiele basiskwaliteit. In 2018 is echter een start gemaakt met het nieuwe strategische beleidsplan. De ambities die hierin worden beschreven, zullen ook een plek krijgen in het kwaliteitsbeleid.

In 2018 is ook door alle scholen een professioneel statuut opgesteld. Dit is een wettelijke eis en zorgt ervoor dat de invloed die leerkrachten hebben op het aanbod is geregeld.

Uitstroomgegevens naar het VO 2018

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

Nu alle scholen de verplichte eindtoets moeten afnemen en er ook een beeld is van de uitstroomgegevens in referentieniveaus, wordt ook dat betrokken bij het bespreken van de gegeven adviezen.

In het nieuwe resultaten model dat de inspectie vanaf 2020 gaat hanteren worden scholen ook beoordeeld op behaalde referentieniveaus. Talent loopt hier al vanaf 2016 op vooruit door dit gegeven te betrekken bij het bespreken van de eindresultaten en het verzorgen van trainingen voor alle medewerkers.

In 2018 is binnen Talent per school in kaart gebracht hoe groot het percentage leerlingen was dat uitstroomde op een referentieniveau dat geheel conform het gegeven advies was. Dit levert een belangrijk gegeven voor gesprekken over aanbod en verwachtingen. Dit overzicht is bijgevoegd in de bijlage.

Hieruit blijkt dat er nog zeker een kwaliteitsslag te maken valt en onder andere daarom zijn de eerder genoemde trainingen georganiseerd.

Tevens is een overzicht toegevoegd van de uitstroom in referentieniveaus voor de verschillende domeinen.

Audits

Om beter op afstand toezicht te kunnen houden, is het voor de inspectie noodzakelijk dat er vanuit het bestuur en de scholen betrouwbare informatie beschikbaar is met betrekking tot de onderwijskwaliteit. Daarnaast vindt de bestuurder het ook zelf belangrijk om zicht te houden op de brede onderwijskwaliteit van de Talentscholen. Hiervoor is binnen Talent een traject van zelfevaluaties en audits/collegiale visitaties opgezet. Een directeur en een IB'er hebben inmiddels de auditorentraining afgerond en vormen de basis van het auditorenteam. Dit team wordt bij elk audit aangevuld door twee medewerkers van andere scholen. Dit kan een directeur of IB'er zijn, maar ook leerkrachten kunnen aansluiten. Naast het feit dat er op deze manier een goed beeld ontstaat van de onderwijskwaliteit op de bezochte school, leidt het tot leren van en met elkaar doordat er steeds collega's van verschillende scholen meedraaien in de audit.

Interne audits

Wij toetsen de basiseisen van de Inspectie en de ambities van onze scholen

2 audits

Bezoek van 2 dagen aan 1 school ► aanbevelingen

1 mini-audit

Bezoek van 1 dag aan 1 school ► status aanbevelingen

In 2018 hebben twee volledige audits plaatsgevonden. Hierbij wordt gedurende twee dagen een school bezocht. Naar aanleiding van de bevindingen wordt een rapport opgesteld dat wordt besproken met de directeur, leerkrachten en bestuurder. In dit rapport worden onder andere aanbevelingen gedaan voor

verdere ontwikkeling van de school. De school geeft aan welke zaken opgepakt gaan worden en dit wordt verder besproken tijdens de gesprekken die de bestuurder met de directeur heeft. Daarnaast heeft op één school een zogenaamde mini-audit plaatsgevonden. Dit is een audit die een jaar na een eerdere audit wordt uitgevoerd om te kijken hoe het staat met de gemaakte afspraken. Deze audit is minder uitgebreid en duurt één dag.

Kwaliteitssysteem

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

Behalve op schoolniveau, wordt WMK ook bovenschols gebruikt om de kwaliteit te monitoren. Door QuickScans en de verplichte vragenlijsten (tevredenheid en sociale veiligheid) bovenschols uit te zetten, kunnen uitkomsten Talent breed geanalyseerd en besproken worden. Een mooi voorbeeld is de periodieke meting van de leerling- en oudertevredenheid. Uit het meest recente onderzoek werd duidelijk dat de tevredenheid van zowel leerlingen als ouders hoog is. Hier is Talent erg trots op. We blijven dit periodiek meten zodat we de feedback waar mogelijk kunnen meenemen in de jaarplannen van de scholen en die van Talent in het algemeen.

Netwerk van intern begeleiders

Een belangrijke kwaliteitsschakel binnen de scholen vormen de intern begeleiders. Deze zijn tevens een belangrijke sparringpartner voor de directeurs bij het vormgeven van Passend Onderwijs. Daarnaast zijn het de intern begeleiders die over het algemeen als eerste het signaal krijgen dat er risico's zijn m.b.t. de opbrengsten of andere zaken rondom de onderwijskwaliteit. Zij voeren de leerlingbesprekingen met de leerkrachten en koppelen

de bevindingen terug aan de directeur.

Binnen het IB-netwerk kunnen zij elkaar om advies en ondersteuning vragen.

Om de intern begeleiders zo goed mogelijk op de hoogte te houden en te begeleiden, wordt zes keer per jaar een IB-netwerk gepland. Dit wordt gecoördineerd door de bovenschoolse beleidsmedewerker kwaliteit in samenwerking met een intern begeleider. De bijeenkomsten zijn enerzijds gericht op actuele ontwikkelingen en anderzijds op het uitwisselen en delen van kennis. Geregeld worden gastsprekers uitgenodigd die bijdragen aan het vergroten van de kennis en het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Eén keer per jaar gaan de IB'ers met zijn allen naar een congres.

In 2018 zijn de eerste concrete stappen gezet om te komen tot een andere organisatie van de IB'er binnen Talent. De bedoeling is om op termijn een IB-team te hebben dat flexibeler ingezet kan worden wanneer er specifieke vragen op een school zijn of wanneer een IB'er op een school uitvalt.

Onderzoek en ontwikkeling

Talent kent als bevoegd gezag voor basisonderwijs geen aparte sectie onderzoek en ontwikkeling. Wel wordt bovenschools gekeken naar ontwikkelingen in de maatschappij en hoe je daar als onderwijsorganisatie op in zou kunnen spelen. Op dit ogenblik is er een verandering gaande in de manier waarop toezicht gehouden wordt door de inspectie. Er wordt van besturen verwacht dat zij in staat zijn om hun eigen kwaliteitskenmerken te bepalen en hier ook op te sturen en te monitoren. Om dit binnen Talent te ontwikkelen, neemt de beleidsmedewerker kwaliteit deel aan landelijke kennisgroepen.

Door het bestuderen van literatuur rondom dit onderwerp, wordt (zoals eerder genoemd) toegewerkt naar een systeem van interne audits/collegiale visitaties dat past bij de nieuwe inzichten van de inspectie en dat voldoet aan de maatschappelijke eisen die aan het onderwijs worden gesteld. Hierbij worden, naast de basiseisen of deugdelijkheidseisen, ook nadrukkelijk de eigen ambities van Talent meegenomen.

Academie

Talent vindt het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen en professionaliseren. Om dit zo toegankelijk en laagdrempelig mogelijk te maken is in 2018 gestart met een interne academie. Naast externe aanbieders zijn er ook medewerkers vanuit de eigen organisatie die workshops en trainingen geven.

De bedoeling is om in te spelen op de vraag vanuit de scholen om op die manier een aanbod te creëren wat voldoende divers is voor alle geledingen. Daarnaast wordt qua aanbod aangesloten bij de ontwikkelvragen en aandachtspunten vanuit de reguliere Gesprekscyclus rondom functioneren en beoordelen.

Bij het vormgeven van de academie wordt ook de samenwerking gezocht met omliggende besturen. Professionaliseren is een belangrijk speerpunt binnen Talent, wat terug te zien is in de begroting.



Talent Academie

Opgericht in 2018



50 medewerkers
hebben al deelgenomen



9 workshops
trainingen



*Doelbewust
in beweging*

3. Personeel

Ten opzichte van 2017 is het personeelsbestand in 2018 uitgebreid. Dit komt met name door de extra middelen die voor de verlaging van de werkdruk zijn ontvangen. We zijn verheugd dat het gelukt is om 31 nieuwe personeelsleden aan te stellen. Er zijn 10 personeelsleden uit dienst gegaan (5 in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en 5 naar een andere werkgever). De AOW-leeftijd gaat met stappen omhoog naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Bij Talent wordt de komende drie jaar een uitstroom, op basis van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, van ongeveer 6,9 fte verwacht.

Lerarentekort

Het tekort aan leerkrachten wordt ook bij ons steeds meer zichtbaar. Vooral de invulling van tussentijdse vacatures en het invullen van, met name, langdurige vervangingen wordt steeds moeilijker. De verwachting is dat de komende jaren dit tekort verder zal toenemen. Talent heeft samen met omliggende besturen een gezamenlijke vervangingspool ingericht. De insteek is om het aantrekkelijk voor leerkrachten te maken om via deze pool in onze regio aan de slag te gaan. De aanstelling in deze pool gaat via een vast contract en de leerkrachten kunnen bij meerdere besturen worden ingezet. Op deze manier is het mogelijk dat een tijdelijk overschot aan personeel bij het ene bestuur kan worden ingezet bij een ander bestuur. Op basis van het strategisch koersplan zal gekeken worden hoe we ons huidige onderwijs zodanig kunnen organiseren dat bij ziekte de continuïteit van het onderwijsproces beter gewaarborgd is. Zowel voor wat betreft het aantrekken en ontslaan van personeelsleden als de omgang met uitkeringsgerechtigden (eigen wachtgelders) volgt Talent de CAO primair onderwijs en specifiek van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Insite

Vanaf maart 2018 zijn we gaan werken met Insite. Insite is een modern,

gebruiksvriendelijke intranet-applicatie. Via dit systeem worden alle personele mutaties digitaal verwerkt in de salarisadministratie.

Alle personeelsleden hebben toegang tot hun persoonlijke omgeving gekregen en kunnen hun gegevens raadplegen en bepaalde wijzigingen zelf digitaal doorgeven. Dit betreft bijvoorbeeld het indienen van een adreswijziging, verlofaanvraag of declaratie. Ook zijn de salarisstroken en jaaropgaven via dit systeem op te vragen. Op alle scholen is aan het team een uitleg gegeven over het werken met dit systeem. De bedoeling is om in 2019 het gebruik van Insite verder uit te breiden met de modules ziekteverzuim, het digitale personeelsdossier en de scholingsmodule ten behoeve van de Talent Academie.

Werkdrukmiddelen

Voor alle scholen worden extra middelen ontvangen om de werkdruk aan te pakken. Het hiervoor beschikbare budget wordt in zijn geheel aan de school ter beschikking gesteld. In het werkdrukakkoord is afgesproken dat op iedere school door het team het gesprek gevoerd wordt over de besteding van de middelen en dat op basis daarvan een bestedingsplan wordt gemaakt. Per school is in dit plan 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. Inmiddels 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.

Onderstaand het overzicht van de bestedingen van deze middelen:

- Leerkracht aantal keer 1 dag vrijgeroosterd (tijd voor coördinerende/administratieve taken)
- Extra inzet vakleerkracht bewegingsonderwijs
- Inzet leerkracht muziek
- Inzet leerkracht beeldende vorming
- Inzet extra begeleiding vanuit de Stichting Kinderopvang Hoorn, bijvoorbeeld in de pauze
- Inzet evenementencoördinator, deze persoon regelt/organiseert alle 'extra' activiteiten
- Inzet leerkracht/leraarondersteuner voor het afnemen AVI en DMT (toetsen)
- Inzet onderwijsassistent (ondersteuning in grote groepen)
- Inzet onderwijsassistent begeleiding Beweegwijs pauzes
- Formeren extra groep (minder leerlingen per groep waardoor minder werkdruk)
- Aanschaf chromebooks (ten behoeve van digitale inzet methodes)
- Aanschaf pakket LOGO 3000 voor ondersteuning woordenschat

Niet-financiële maatregelen:

- Aanpak van groepsplannen (compacter en gelijk inzetbaar in de groep)
- In plaats van 2 halfjaarlijkse 'pieken' voor rapport- en oudergesprekken toe gaan werken naar een doorlopend portfolio met ouder/kindgesprekken door het jaar heen
- Elkaar behoeden voor al te veel perfectionisme
- Jaarplanning neerzetten en houden aan deze planning
- Beperken extra activiteiten tot een minimum

Ziekteverzuim

De doelstelling is om het ziekteverzuimpercentage onder de 6% te houden. In 2018 is dit wederom gelukt: 5,3%. Het landelijk gemiddelde in het primair onderwijs is 6,0%. Ook qua meldfrequentie bewegen we ons ruim onder het landelijk gemiddelde: 0,53 bij Talent ten opzichte van 1,0 landelijk. Het aantal nulverzuimers steekt met 61% ook gunstig af ten opzichte van 49,9% in de branche. Alleen de gemiddelde ziekteduur is met 37 dagen behoorlijk langer dan het landelijk gemiddelde (22). Dit heeft onder andere te maken met een aantal langdurige niet-beïnvloedbare ziektesituaties.

De samenwerking in de driehoek schooldirectie, arbodienst en de boven-schoolse casemanager is professioneel stevig en de processen zijn voor alle actoren duidelijk. De focus ligt zowel op preventie van uitval als op snel en adequaat optreden na een verzuimmelding.

Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Vanaf najaar 2017 zijn de preventiemedewerkers en de directeurs aan de slag gegaan met de uitvoering van de RI&E. Dit heeft geresulteerd in plannen van aanpak per locatie, met een prioritering van de aan te pakken zaken. Een pre-toetsing in 2018 leidde tot de conclusie dat er nog het een en ander moet worden aangepast in de procesaanpak. Dit zal in 2019 nader vorm krijgen met als doel eind 2019 over getoetste plannen van aanpak te beschikken.

Schoolleidersregister

Alle directeurs van Talent staan geregistreerd in het Schoolleidersregister en voldoen daarmee aan de formele bevoegdheid om directeur te kunnen zijn. Om bekwaam en bevoegd te blijven volgen directeurs professionaliserings-modules met als doel te voldoen aan de criteria voor herregistratie.

Lerarenregister

Medio 2018 heeft het kabinet besloten af te zien van het invoeren van het verplichte lerarenregister. Het lerarenregister zou het middel zijn waarmee leraren laten zien dat zij bevoegd en bekwaam zijn én hun professionele ontwikkeling bijhouden. Er was, zeker onder de beroepsgroep leraren, veel twijfel of dit middel effectief zou zijn. Via het centrale systeem 'Lerarenportfolio' kunnen

leraren vrijwillig hun professionaliseringsactiviteiten vastleggen. Door hiervoor basisgegevens aan te leveren en het gebruik van het lerarenportfolio te stimuleren, is het aanleggen van bekwaamheidsdossiers op bestuursniveau niet nodig.

Bezetting directieteam Talent

In 2018 heeft een drietal directeuren in gezamenlijkheid de leiding van KlimOp op zich genomen. Dit als antwoord op de vraag hoe we kleine scholen minder afhankelijk kunnen maken van één directeur die op parttime basis beschikbaar is. Na evaluatie zal worden besloten dit model wel of niet voort te zetten of andere keuzes te maken in het leiden van een school.

Verder heeft De Bussel per schooljaar 2018-2019 een nieuwe directeur mogen begroeten. Evenals een jaar eerder bij de vacature voor directeur van Het Ooievaarsnest betreft het een functionaris die bij Talent is doorgestroomd van leraar naar locatiecoördinator naar directeur.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Het doel van de Wet Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (1997) is dat binnen een bestuur vrouwen en mannen in leidinggevende functies bij basisscholen in evenredigheid werkzaam zullen zijn. Hiermee wordt bedoeld dat de man/vrouw-verhouding binnen de leidinggevende functies een afspiegeling is van de landelijke man/vrouw-verhouding van leraren in het basisonderwijs in Nederland. Het streefcijfer betreft daarom een percentage van bijna 90% aan vrouwelijke leidinggevendenden. Bij Talent ligt dit in 2018 op 60% (2017: 64%). Talent hanteert bij benoeming van directeuren niet het geslacht als eerste criterium, maar de veronderstelde kwaliteit op basis van een zorgvuldige selectieprocedure.

Opleiden in de school (OIDS)

Opleiden in de school heeft snel een vaste plaats verworven binnen Talent. In 2018 werken we met twee bovenschoolse opleiders die korte lijnen hebben met de opleidingsinstituten en op de Talentscholen de studenten/stagiaires, maar ook de startende leraren begeleiden en waar nodig en mogelijk ondersteunen. Het doel van OIDS is tweeledig: als bestuur medeverantwoordelijkheid nemen voor een goede praktijkopleiding voor de nieuwe generatie leerkrachten en het scouten (en aan ons binden) van talenten voor de toekomst.

Aanpassing Functieboek Talent

In 2018 is er een nieuwe CAO voor het primair onderwijs vastgesteld. Een belangrijke wijziging betreft de beschrijving van de functie 'leraar' en de waardering in de vorm van een relatief grote salarisstijging. De verplichte functiemix, waarbij voorgeschreven percentages aan leraren LA, leraren LB (en eventueel leraren LC) moesten worden gerealiseerd, is vervallen. In plaats daarvan zijn er nieuwe leraar functies beschreven (betreft: de inhoud van de diverse functies) en is hier een waardering aan gegeven. Alle leraren zijn een schaal omhoog gegaan: van LA naar L10, van LB naar L11, etc. Het betekent dat de functiebeschrijvingen in ons Functieboek niet meer van toepassing zijn. Daarom is het Functieboek op dit punt, en enkele andere meer praktische punten, aangepast.

Klachtenregeling

De klachtenregeling is in 2018 geactualiseerd. Bij klachten kunnen klagers zich richten tot de externe vertrouwenspersoon, die onderdeel is van GGD Hollands Noorden. In 2018 heeft deze instantie geen klachten ontvangen die betrekking hadden op onze stichting of één van onze scholen.

Klokkenluidersregeling

De Klokkenluidersregeling (regeling voor het melden van een misstand) is eind 2018 voorgelegd aan de GMR. De verwachting is dat deze begin 2019 wordt vastgesteld.



Samenwerking Pabo's



Scholen zijn medeverantwoordelijk voor opleiding leerkrachten



Talent stelt opleiders aan

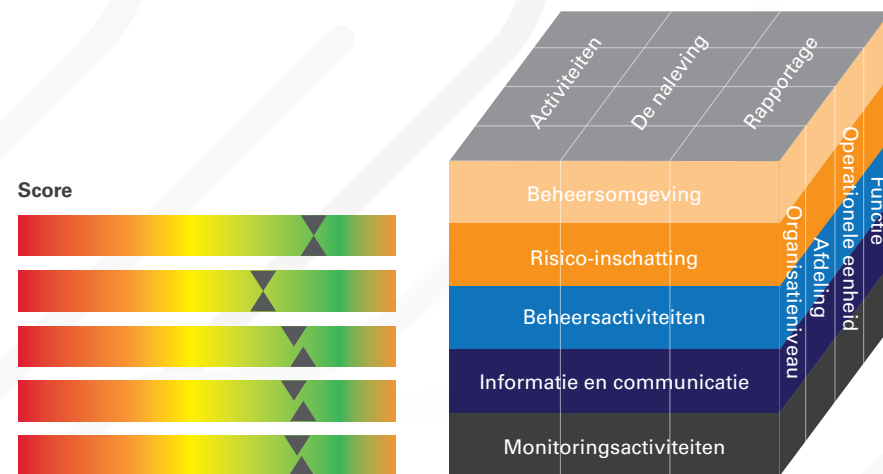
Een goede praktijkopleiding bieden en talenten aan ons binden.



*Gedreven doen wat
we zeggen*

4. Bedrijfsvoering

Voor kwalitatief goed onderwijs dienen de randzaken goed te zijn geregeld. Processen zijn op orde, de juiste investering omtrent ICT wordt gedaan, gebouwen die goed worden onderhouden en aansluiten op de onderwijskundige visie van de school en een gezonde financiële situatie zijn een aantal van de belangrijke zaken waar dagelijks aan gewerkt wordt zodat het onderwijs optimaal wordt ondersteund.



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 behoeft duidelijk verbetering.
	Status 2017
	Status 2018

Administratieve organisatie

Flynth, de accountant van Talent, heeft tijdens de interim-controle geconstateerd dat Talent de interne beheersing ten opzichte van voorgaand jaar verder heeft verbeterd. Flynth 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

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

Ook op het gebied van personele zaken worden zoveel mogelijk processen gedigitaliseerd. Hiervoor is begin 2018 het personeelssysteem InSite

geïmplementeerd, dat net als ProActive een directe koppeling heeft met AFAS Profit.

Eind 2018 heeft Talent besloten om in de loop van 2019 met het begrotings-systeem Cogix te gaan werken. Cogix is een online programma dat binnen het primair onderwijs steeds vaker wordt gebruikt. Het systeem richt zich op de financiële planning & control cyclus en biedt daarvoor een aantal oplossingen. Cogix is gekoppeld aan AFAS Profit en het onderwijsgerichte systeem heeft alle facetten van het begrotingsproces in zich, zoals bekostiging, formatieplanning, meerjarenbegroting, financiële begroting, materiële begroting en personele begroting.

Huisvesting

De eerste paal van de 2e fase van De Kreek, waar Socrates zich vestigt, is per 18 februari 2019 een feit! Het schoolteam van Socrates heeft zich al goed kunnen voorbereiden op de nieuwe school met daarin ook leerpleinen voor zowel de onderbouw als voor de bovenbouw. Het gebouw krijgt net als het bestaande gedeelte twee verdiepingen en is van buiten qua uitstraling gelijk aan de eerste fase. Op de begane grond komen de groepen 1-2 die daar samenwerken met de kinderopvangorganisatie Stichting Kinderopvang Hoorn en de peuterspeelschool Netwerk. Ook is er een speelzaal gevestigd op de begane grond. Op de eerste verdieping komen de groepen 3 t/m 6. Omdat de school zo hard groeit en er niet voor de piek wordt gebouwd, maken we de komende jaren nog gebruik van de huidige locatie van Socrates. Het idee is om samen met de Roald Dahl en de buitenschoolse opvang de groepen 7 en 8 op deze locatie te bedienen. De opleverdatum staat op december 2019.

Het Integraal Huisvestings Plan (IHP) dat is gemaakt in samenwerking met de andere schoolbesturen in Hoorn en de gemeente, heeft in 2018 in concept een verdere doorkijk gekregen tot 2035. Voor alle scholen in Hoorn wordt daarmee inzichtelijk wat de nieuwbouw- of renovatieplannen zijn, afhankelijk van de staat en ouderdom van het gebouw. In 2019 wordt dit plan voorgelegd aan de gemeenteraad zodat het kan worden geformaliseerd. Het nieuwbouwplan voor de realisatie van het Montessori Kind Centrum kan in ieder geval starten, omdat dit al in een eerdere fase was besloten. Eind november 2018 is er een locatie voor de

nieuwe school uitgesproken die zowel bij de gemeente als bij Talent de voorkeur geniet. Deze gewenste locatie is onderdeel van een bredere binnenstedelijke ontwikkeling, waaronder woningbouw. In het voorjaar van 2019 bespreekt de gemeenteraad het gehele plan. Bij akkoord kan de bouw van het Montessori Kind Centrum (MKC) los van de andere ontwikkelingen in de binnenstad worden gerealiseerd. Het visiedocument voor het MKC is al gereed en de eerste gesprekken met betrekking tot het programma van eisen en wensen voor het nieuwe gebouw zijn eind 2018 al geweest. Talent werkt intensief samen met Stichting Kinderopvang Hoorn om met een gezamenlijke visie op de ontwikkeling van kinderen de beste invulling aan het gebouw te kunnen geven.

Onderhoud gebouwen

De meerjarige onderhoudsplannen (MJOP) voor alle gebouwen zijn in 2018 geactualiseerd en vormen de basis voor de aanpak van het onderhoud voor de komende jaren. Er wordt projectmatig gewerkt en jaarlijks fors - in 2018 meer dan de bekostiging voor de materiële instandhouding - geïnvesteerd in enkele gebouwen, steeds in relatie tot de ontwikkelingen in het kader van het toekomstplan onderwijshuisvesting. In 2018 hebben de grootste uitgaven zich gericht op de vervanging van de gevelbekleding op Het Ooievaarsnest en De Zonnwijzer. Het Ooievaarsnest en Het Fluitschip zijn eind 2018 voorzien van respectievelijk 82 en 66 zonnepanelen. Daarmee zijn de kosten voor elektriciteit voor deze scholen geheel gedekt, waardoor de investering zich logischerwijs terugverdiend. Op dit moment lijkt de nationale salderingsregeling voor zonne-energie per 2021 in deze vorm op te houden te bestaan. De nieuwe vorm lijkt te worden dat houders van zonnepanelen een bedrag per teruggeleverde kilowattuur retour ontvangen. Het voordeel van scholen is dat de opgewekte energie voor het grootste gedeelte ook overdag direct wordt gebruikt, waardoor de nieuwe regeling minder of bijna geen negatieve impact heeft voor scholen. Hierdoor verdient de investering zich sowieso terug. In 2018 zijn tevens de daken van Het Fluitschip en De Klipper, locatie Dubloen, vervangen. Naast bovengenoemde onderhoudswerkzaamheden zijn er veelal relatief kleinere onderhoudswerkzaamheden geweest zoals een toiletrenovatie, het vervangen van cv-ketels, divers schilderwerk, doorbreken van muurtjes in verband met het mogelijk maken van flexibeler lesgeven, verbouwing van teamkamers, het aanleggen van een nieuwe zandbak, vervangen van inbraakinstallaties, etc.



Afbeeldingen:
Rudy Uytenhaak + partners architecten

Integraal Kind Centrum de Kreek

ICT

Security & Privacy

Talent heeft er in samenwerking met een extern adviesbureau voor gezorgd dat we vóór 25 mei voldeden aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die per die datum in werking trad. De uitdaging na die datum zat er vooral in om de medewerkers bewust te maken van de maatregelen omtrent AVG. Welke informatie wordt er gedeeld, met welk doel, is het wettelijk toegestaan om deze informatie te delen, hoe (encrypted) wordt dat vervolgens gedeeld. Dat soort vragen dienen normaal te worden wanneer er met privacygevoelige informatie wordt omgegaan. Ook het omgaan met wachtwoorden is een onderwerp dat actief is en wordt besproken. In 2019 wordt het wachtwoordbeleid verder herzien. In 2018 heeft er één datalek bij een softwareleverancier plaatsgevonden wat Talent heeft gemeld volgens de AVG-richtlijnen en wat direct is opgelost.

Organisaties die voor Talent persoonsgegevens verwerken of kunnen inzien, sluiten met Talent een Verwerkersovereenkomst af. Een externe partij behandelt alle Verwerkersovereenkomsten waarvan in 2018 een deel is gedaan en er nog een deel in 2019 wordt geanalyseerd. De inhoud van de overeenkomsten wordt in een dataregister opgeslagen zodat helder is wat voor soort gegevens iedere organisatie verwerkt voor Talent. Talent onderzoekt ook de mogelijkheid om een Privacy Officer aan te stellen die onder andere hiervoor verantwoordelijk is. Daarnaast stelt Talent een Functionaris Gegevensbescherming aan die feitelijk onze organisatie audit op het gebied van de AVG. Via de Stichting Inkoop Voor Onderwijsorganisaties Nederland (SIVON) zal de Functionaris Gegevensbescherming worden ingehuurd.

ICT-organisatie

In samenwerking met een externe organisatie is de ICT-organisatie van Talent geanalyseerd en zijn alle bevindingen met de schooldirecteuren besproken. Een aantal belangrijke rollen zijn duidelijk benoemd en de concrete invulling daarvan vindt begin 2019 plaats. Wat in ieder geval duidelijk is, is dat Talent het technisch beheer van alle ICT-infrastructuur en hardware uitbesteedt aan een daarin gespe-

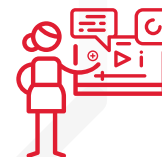
cialiseerde organisatie. Het functioneel beheer wordt intern belegd, evenals de inkoop en contractmanagement van ICT hard- en software. Door alle ICT-inkoop via één functionaris te laten lopen, kunnen zaken als beheer, AVG, efficiënt inkoop, etc. beter worden geregeld voor de scholen. Uiteraard blijven de scholen autonoom in het maken van inhoudelijke keuzes die het onderwijs ten goede komen. Waar onderwijsinhoud en het gebruik van de ICT-mogelijkheden elkaar tegenkomen, willen we dit juist op schoolniveau organiseren zodat scholen zelf bepalen hoe ICT wordt toegepast ten behoeve van het onderwijs.

ICT hard- en software

Begin 2018 zijn alle scholen overgegaan van de whiteboards met projector naar een interactief digibord/touchscreen per klas. Dit maakt het nog beter mogelijk voor leerkrachten om het lesaanbod verder te verdiepen en verbreden. Ook is in het Directieoverleg besloten om voor alle scholen een ondergrens van 1 chromebook op 3 leerlingen te hanteren. Iedere school kan daar zelf keuzes in maken en afwijken van deze ratio, aangezien de meeste scholen eerder richting 1 chromebook op 2 leerlingen gaan. Alle hard- en software is in 2018 in kaart gebracht per school en bovenscholen. Dit wordt bijgehouden in een database. Dit overzicht maakt het voor scholen nog eenvoudiger om jaarlijks keuzes te maken in het soort en aantal applicaties.



Investing ICT-middelen



Iedere klas een interactief digibord



Per 3 leerlingen 1 chromebook

Onze leerkrachten verdiepen en verbreden hiermee het lesaanbod.



*Het is de leerling
voor wie we het doen*

5. Financiën

Financiële kengetallen

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

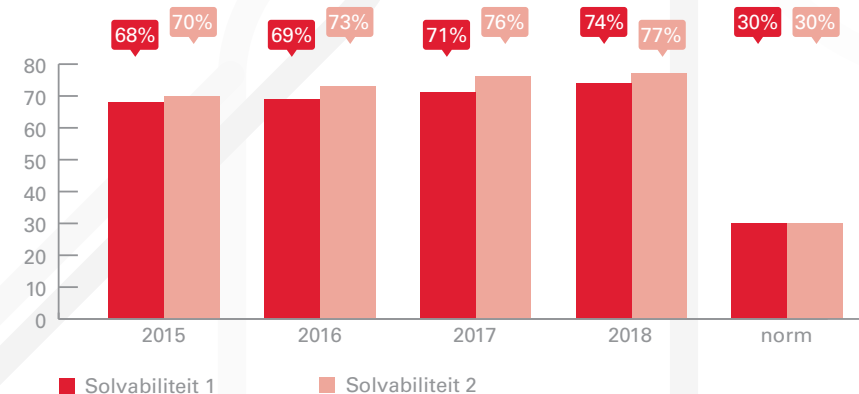
- Solvabiliteit
- Liquiditeit
- Rentabiliteit
- Weerstandsvermogen
- Kapitalisatiefactor

Onderstaand lichten wij deze kengetallen per onderdeel toe. De commissie Don doet aanbevelingen omtrent kengetallen die ook in 2018 de leidraad zijn in de sector. Deze aanbevelingen zijn in de tabellen terug te vinden onder de vermelding 'norm'.

Solvabiliteit

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

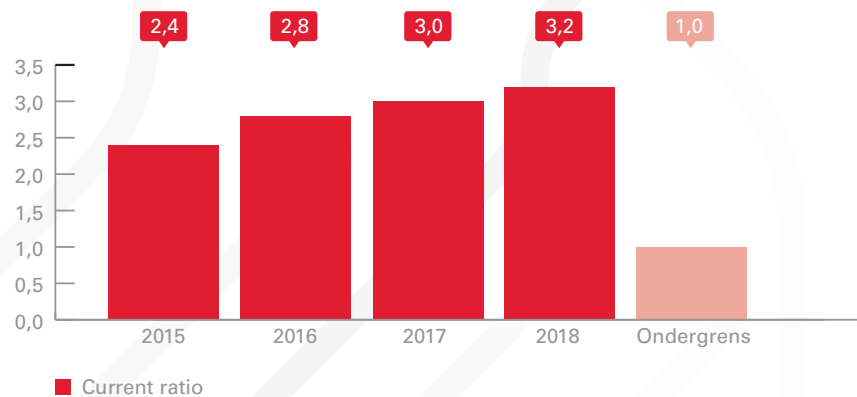
We onderscheiden solvabiliteit 1 en 2. Voor solvabiliteit 1 geeft de commissie een ondergrens van 30% als aanbeveling. Door de commissie is geen bovengrens vastgesteld. Bij de bepaling van solvabiliteit 2 zijn de voorzieningen opgeteld bij de algemene reserve en zo samen afgezet tegen het totaal vermogen.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



Liquiditeit (current ratio)

De liquiditeit wordt gedefinieerd als de vlottende activa afgezet tegen de kortlopende schulden en geeft aan in hoeverre op korte termijn aan de verplichtingen kan worden voldaan. In het algemeen wordt een waarde groter dan 1 als voldoende beschouwd.

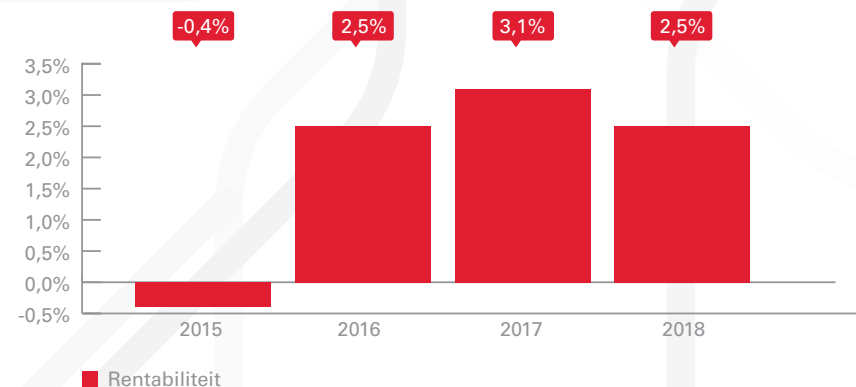
De commissie Don geeft aan dat de signaleringsgrens voor de current ratio 0,5 respectievelijk 1,5 moet zijn. Talent hanteert een ondergrens van 1,0.



Rentabiliteit

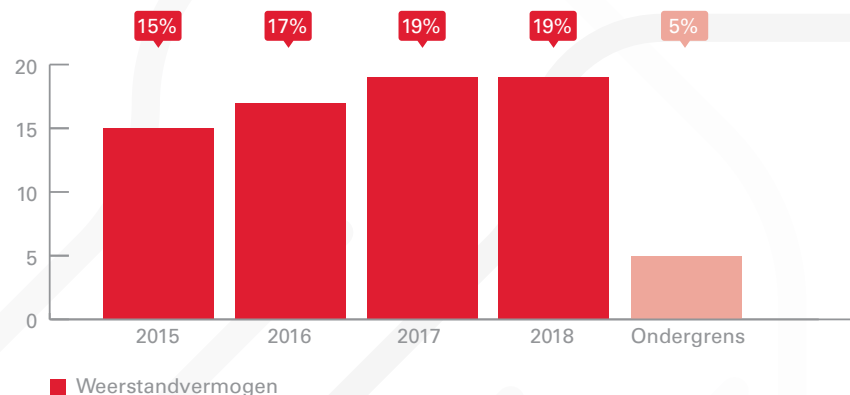
De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief resultaat. Voor de onderwijssector is een rentabiliteit van 0% gemiddeld over de jaren verdedigbaar, omdat het onderwijs geen winstoogmerk kent.

De rentabiliteit bij Talent zal de komende jaren rond de 0% uitkomen. Indien de investeringsbehoefte de totale afschrijvingslasten overschrijdt, zal de rentabiliteit wel navenant hoger dienen te zijn om de huidige liquiditeitspositie te handhaven.



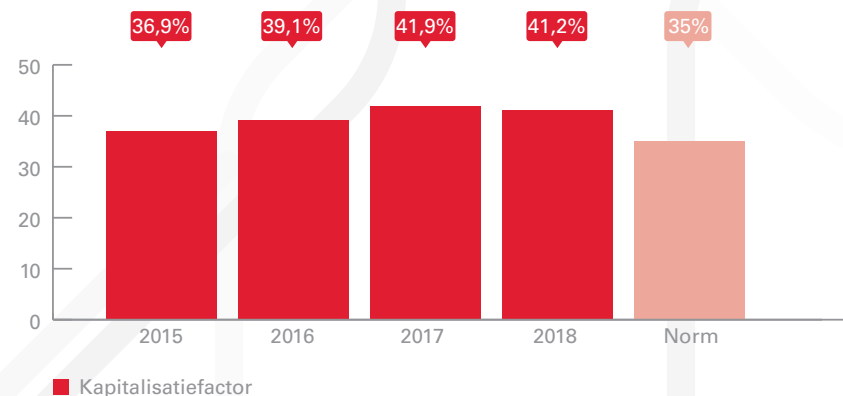
Weerstandsvermogen

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



Kapitalisatiefactor

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



Samenvattende toelichting op het resultaat

B.1.2 Staat van baten en lasten 2018

	2018 EUR	Begroting 2018 EUR	2017 EUR
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	14.461.073	13.237.029	13.643.578
3.2 Overige overheidsbijdragen	176.022	135.741	148.425
3.5 Overige baten	220.033	70.000	159.066
Totaal baten	14.857.128	13.442.770	13.951.069
Lasten			
4.1 Personeelslasten	12.037.632	11.332.796	11.067.208
4.2 Afschrijvingen	369.866	352.287	320.748
4.3 Huisvestingslasten	1.044.053	1.076.399	1.227.728
4.4 Overige lasten	1.035.975	799.178	907.127
Totaal lasten	14.487.526	13.560.660	13.522.811
Saldo baten en lasten	369.602	-117.890	428.258
Financiële baten en lasten			
5 Financiële baten en lasten	-3.286	-3.500	-2.493
Resultaat (-/- is negatief)	366.316	-121.390	425.765

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

- **Rijksbijdragen OCW:** De verschillen zijn goed verklaarbaar. Vanuit het onderhandelaarsakkoord zijn de lonen gestegen in 2018. De werkdrukmiddelen zijn per schooljaar 2018-2019 toegevoegd aan de baten (5/12e deel met betrekking tot 2018; 160K). De harder dan verwachte groei van onder andere Socrates (en ook Talent op totaalniveau) heeft gezorgd voor extra groeibekostiging van 170K. Ten tweede heeft Talent meer bekostiging ontvangen voor 1e- en 2e-jaars asielzoekers. Dit wordt uiteindelijk wel besteed aan asielzoekers, maar ook in 2019.
- **Overige baten:** de overige baten zijn hoger door met name restitutie vanuit het UWV. Verder vallen onder deze post een aantal kleinere subsidies die rechtstreeks ten goede komen aan de scholen die ze aanvragen.
- **Personeelslasten:** de personeelskosten zijn hoger dan begroot, door het inzetten van de extra ontvangen middelen ten behoeve van personeel.
- **Afschrijvingslasten:** de afschrijvingslasten zijn 17K hoger dan begroot doordat er meer is geïnvesteerd, bijvoorbeeld in zonnepanelen welke worden afgeschreven.
- **De huisvestingslasten:** de huisvestingslasten zijn 32K lager dan begroot.
- **De overige lasten** zijn hoger dan begroot wat uit meerdere posten is opgebouwd. Veel heeft te maken met de extra kwaliteitsimpuls die we geven aan de scholen van Talent.
- **Financiële baten en lasten:** het saldo van de renteopbrengsten minus de bankkosten is licht hoger dan begroot doordat er in 2018 nog wel sprake was van een licht positieve spaarrente.

Verantwoording prestatiebox

Sinds 2012 wordt naast het reguliere lumpsum budget een bedrag via de zogenaamde prestatiebox ontvangen. Dit zijn geen geormerkte middelen. Wel dienen deze gelden op hoofdlijnen te worden verantwoord in het jaarverslag.

Deze bekostiging is bedoeld voor vier actielijnen uit het Nationaal Onderwijs-akkoord:

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

Alle middelen worden toegekend aan de scholen en zijn onder andere 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 met betrekking tot rekenonderwijs en woordenschat.
- Het werken met chromebooks waardoor er meer individueel en gepersonaliseerd onderwijs aangeboden kan worden.
- Het werken volgens de methodiek van IPC.

Treasuryverslag

Talent is volledig bevoegd een eigen financieel beleid te voeren, uiteraard met inachtneming van de door het Rijk opgelegde financiële richtlijnen. Na de zelfstandiging 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 2018 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.

Continuïteitsparagraaf

A Gegevensset

A1. Personele bezetting en leerlingaantallen

Kengetal				
Stand 31/12	2018	2019	2020	2021
Personele bezetting in fte:				
Management/Directie	9,30	9,30	9,30	9,30
Onderwijzend Personeel	134,70	136,00	136,00	136,00
Overige medewerkers	22,00	22,00	22,00	22,00
Leerlingaantallen	2.500	2.537	2.545	2.550

Op basis van de geprognosticeerde leerlingaantallen ziet het er naar uit dat het aantal leerlingen licht groeit. Dit komt doordat de daling in enkele demografische krimpgebieden binnen Hoorn afneemt en de groei in de nieuwbouwwijk Bangert & Oosterpolder sneller dan verwacht doorzet.

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

A2. Meerjarenbegroting

In de continuïteitsparagraaf is een meerjarenbegroting opgenomen op het hoogste aggregatieniveau. Deze begroting is gebaseerd op de standaardindeling van de Regeling verslaggeving onderwijs en omvat de cijfers van 2018 en de begroting van 2019-2021.

De meerjarenbegroting 2019-2021 is voorzien van deze toelichting die ingaat op de hoofdlijnen. De begroting is op 27 november 2018 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 januari staat de begroting ter goedkeuring geagendeerd.

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

- Het strategisch Koersdocument van Talent;
- Alle schooljaarplannen;
- Het Financieel Beleidsplan.

Het College van Bestuur heeft samen met de beleidsmedewerkers en het Directeurenoverleg vanuit het strategisch Koersdocument en de schooljaarplannen de vertaalslag gemaakt van activiteiten naar financiële consequenties op het gebied van Personeel, Organisatie, Onderwijskwaliteit, ICT en Huisvesting in zowel de autonome schoolbegrotingen als op totaalniveau. Gezamenlijk is 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.

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.



Financieel gezond en verbeterslag bedrijfsvoering

Digitalisering



Administratieve
en personele processen



Financiële planning
& control cyclus

Sneller en zorgt voor meer inzicht.

Exploitatierekening ten behoeve van meerjarenbegroting 2019-2021

	Realisatie 2018 EUR	Begroting 2019 EUR	Begroting 2020 EUR	Begroting 2021 EUR
3 Baten				
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	14.461.073	14.448.195	14.466.462	14.547.441
3.2 Overige overheidsbijdragen	176.022	158.519	158.519	158.519
3.5 Overige baten	220.033	107.000	108.000	72.000
Totaal baten	14.857.128	14.713.714	14.732.981	14.777.960
4 Lasten				
4.1 Personele lasten	12.037.632	12.522.741	12.276.137	12.346.751
4.2 Afschrijvingen	369.866	415.153	451.979	439.164
4.3 Huisvestingslasten	1.044.053	1.126.393	1.086.510	1.067.010
4.4 Overige instellingslasten	1.035.975	941.650	863.128	864.128
Totaal lasten	14.487.526	15.005.937	14.677.754	14.717.053
Saldo baten en lasten	369.602	-292.223	55.228	60.908
5 Financiële baten en lasten				
5.1 Financiële baten	0	0	0	0
5.2 Financiële lasten	3.286	4.000	4.000	4.000
Saldo fin. baten en lasten	-3.286	-4.000	-4.000	-4.000
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	366.316	-296.223	51.228	56.908

Toelichting op de meerjarenbegroting

Resultaat

Er wordt bewust een negatief resultaat van 296K begroot voor 2019. Vanuit de jaarplannen van de scholen, de huidige koers van Talent én de beweging naar de nieuwe strategische agenda per schooljaar 2019-2020, worden op diverse punten incidenteel extra middelen ingezet. Het positieve resultaat, wordt daarmee in 2019 zo beleidsrijk mogelijk ingezet. Daarbij 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. De toekenning van de extra middelen zal in nauw overleg met het DO georganiseerd gaan worden. Voor de jaren na 2019 gaan we uit van een begroting die licht positief uitkomt, waarbij nog de ruimte wordt gelaten om licht negatief te begroten. Hieronder volgt per onderdeel een toelichting op de begroting en wordt er kort ingegaan op welke extra investeringen er zijn begroot.

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
- Bekostiging impulsgebieden
- Prestatiebox
- Middelen vanuit het samenwerkingsverband voor interne begeleiding en extra ondersteuning
- Bekostiging opvang vreemdelingen/asielzoekers

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

Overige overheidsbijdragen en baten

Deze post bestaat uit de gemeentelijke subsidies voor beweegmanagement, de kopklas en nieuwkomersklas (asielzoekers). De overige baten zijn inkomsten vanuit het medegebruik van gebouwen 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

Personele lasten

In de loonkosten zijn de huidige personeelsleden opgenomen, de bekende in- en uitstroom alsmede de verwachte ontwikkelingen in de lonen en sociale lasten. Er is 100K extra aan incidentele personeelskosten begroot waar scholen een beroep op kunnen doen om ambities die gerelateerd zijn aan de nieuwe vierjarenplannen (op projectmatige wijze) een impuls te kunnen geven. Daarnaast wordt er 20K vrijgemaakt voor conceptontwikkeling c.q. schoolprofilering. Scholen die hier expliciet aan gaan werken, kunnen een beroep doen op dit bedrag. Ook wordt er met een investering van ruim 200K in 2019 stevig ingezet op de verdere professionalisering van de Talent medewerkers. Onderdeel hiervan is ook het beter mogelijk maken van zij-instroom. De Talent Academie krijgt hiermee direct een belangrijke plaats in de organisatie, zodat medewerkers steeds beter geëquipeerd zijn om in de veranderende behoefte van leerlingen te kunnen voorzien. Zo wordt de Talent Academie nu ingezet om medewerkers ICT vaardig te maken en kennis op het gebied van referentieniveaus te verhogen. Daarnaast met praktisch aanbod rondom onder andere groepsorganisatie, taal en lezen.

Onder overige personeelslasten zijn de kosten van de begeleiding van het personeel, kosten Arbo contract en overige personeelskosten alsmede de kosten van externe inhuur van deskundigen. Daarnaast zijn hier ook de kosten opgenomen voor de zorgarrangementen, anders dan de inzet van eigen medewerkers op dit gebied. De scholen zijn vrij om de inkomsten vanuit het samenwerkingsverband in te zetten voor eigen personeel dat hiervoor is opgeleid en/of voor externe inhuur.

De stijging van de salarissen van leerkrachten is niet geheel gedekt vanuit OCW en wordt voor 1,1%-punt door schoolbesturen bekostigd, wat in feite betekent dat er minder mensen kunnen worden aangetrokken doordat de lonen zijn gestegen. ABP heeft in november 2018 aangegeven dat de premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen per 1 januari 2019 met 2%-punt stijgt van 22,9% naar 24,9%. Met deze stijging wordt rekening gehouden bij het aanpassen van de cao, zodat deze wordt gedekt via de indexering van de personele bekostiging. De PO-Raad adviseert daarom om de stijging van de pensioenpremie niet op te nemen in de begroting, omdat het effect budgetneutraal is. Dit advies is door Talent overgenomen.

Investerings/afschrijvingen

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

	2018	2019	2020
Leermethodes	94	92	84
Meubilair/inventaris	63	69	65
ICT	250	289	290
Totaal	407	450	439

Tegenover de zichtbare toename van het aantal digitale leermethoden dat middels een jaarlijkse licentie wordt betaald, wordt verwacht dat de reguliere methodes dalen. Toch vinden scholen het een uitdaging om de fysieke methode los te laten wanneer de digitale versie wordt aangeschaft, met als gevolg dat de totale lasten (afschrijvingslasten plus jaarlijkse licentiekosten) op het gebied van 'onderwijsleerpakketten' toenemen. De scholen zijn zich er wel steeds beter van bewust dat het van belang is om hier keuzes in te maken.

De investering in meubilair is in de meeste gevallen een vervangingsinvestering en soms een uitbreidingsinvestering van het schoolmeubilair. Talent vindt het van belang dat er hoogwaardige inzet van ICT plaatsvindt dat als hulpmiddel dient bij het geven van (gepersonaliseerd) onderwijs. Op het gebied van ICT investeert Talent met name in chromebooks voor leerlingen en leerkrachten, wifi

access points en digiborden als digitaal en interactief 'lesbord'. Dankzij de inzet van draagbare devices wordt het voor scholen eenvoudiger om het onderwijs desgewenst 'anders te organiseren'. Iets wat in deze krappe arbeidsmarkt de volle aandacht heeft.

Hoge tevredenheid



Leerlingen, ouders en leerkrachten over de sfeer



Ouders over communicatie en onderwijsleerproces



Leerlingen over lessen

Wij zijn hier trots op en nemen de feedback mee.

Huisvestingslasten

In samenwerking met de schoolbesturen en de gemeente Hoorn zijn veel positieve ontwikkelingen zichtbaar. De meeste schoolgebouwen in de gemeente Hoorn zijn inmiddels bijna 40 jaar of ouder en daarmee aan een grondige renovatie of vervangende nieuwbouw toe. Ook heeft de ontwikkeling op het gebied van 'Integrale Kind Centra' (IKC) een andere, meer flexibele, huisvestingsvraag in zich. Met de gemeente Hoorn hebben de schoolbesturen in 2017 gezamenlijk een Toekomstplan Huisvesting gemaakt waarvan de nieuwste editie medio 2019 wordt behandeld in de gemeenteraad. Dan wordt beter duidelijk op welke termijn schoolgebouwen worden gerenoveerd of nieuwbouw krijgen. De meest actuele ontwikkeling is de bouw van Socrates in Zwaag waarvan de voorbereidingen zijn afgerond en de bouw in februari 2019 is gestart. De gereeddatum is vooralsnog gesteld op december 2019.

Daarnaast zijn de voorbereidingen voor de nieuwbouw voor het 'Montessori Kind Centrum' (MKC) in de binnenstad in volle gang. Hiervoor is door de school en de kinderopvangorganisatie een visiedocument gemaakt dat wordt vertaald in een Programma van Eisen als basis voor het gebouw, waardoor de onderwijs- en opvangvisie het uitgangspunt voor het gebouw vormt.

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

Overige instellingslasten

De licentiekosten blijven jaarlijks toenemen door de verdergaande digitalisering van lesmethoden. Scholen zullen steeds meer de keuze moeten maken om een lesmethode digitaal aan te schaffen of de 'klassieke' methode te kopen. Op het gebied van 'deskundigen adviezen' zijn verschillende innovatie- en verandertrajecten op Talent-, school- en directieniveau begroot. De in te huren Functionaris Gegevensbescherming ten behoeve van de AVG wet- en regelgeving valt hier ook onder.

Financiële baten

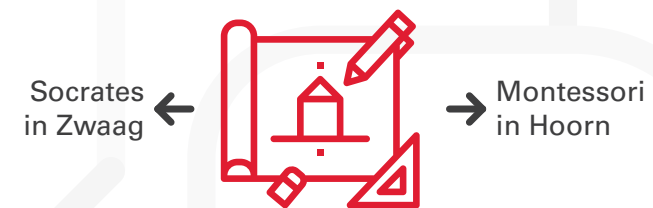
De spaarrente is momenteel zeer laag tot nihil bij de verschillende grootbanken. Ondanks dat hanteert Talent een defensief beleid op het gebied van beleggen. In deze meerjarenbegroting gaan we uit van een neutrale spaarrente.



Visie Integraal Kind Centrum

Wij werken samen met de kinderopvang en het basisonderwijs.

Nieuw te bouwen kindcentra



Balansprognose 2019-2021

	2018 EUR	2019 EUR	2020 EUR	2021 EUR
Activa				
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa				
1.2.1 Gebouwen en terreinen				
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.744.214	1.994.247	2.077.683	2.140.431
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen				
	1.744.214	1.994.247	2.077.683	2.140.431
Vlottende activa				
1.4 Voorraden	-	-	-	-
1.5 Vorderingen	-	-	-	-
1.5.1 Debiteuren	43.207	20.000	20.000	20.000
1.5.2 OCW	663.050	722.410	723.323	727.372
1.5.6 Overige overheden	4.124	20.000	20.000	20.000
1.5.7 Overige vorderingen	-	-	-	-
1.5.8 Overlopende activa	32.618	50.000	50.000	50.000
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid				
	742.999	812.410	813.323	817.372
1.7 Liquide middelen	3.627.954	3.042.427	3.009.493	2.999.603
	3.627.954	3.042.427	3.009.493	2.999.603
Totaal activa	6.115.167	5.849.084	5.900.499	5.957.406

		2018 EUR	2019 EUR	2020 EUR	2021 EUR
	Passiva				
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	3.591.894	3.302.971	3.361.498	3.425.705
	Bestemmingsreserve algemeen (scholen)	421.549	431.549	441.549	451.549
	Bestemmingsreserve 1e waardering	107.559	80.259	52.959	25.659
	Bestemmingsreserve huisvesting	147.112	157.112	167.112	177.112
	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	260.000	260.000	260.000	260.000
		4.528.114	4.231.891	4.283.118	4.340.025
2.3	Vorzieningen				
2.3.1	Personeelsvoorzieningen	204.377	205.192	205.381	205.381
2.3.3	Overige voorzieningen				
		204.377	205.192	205.381	205.381
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.1	Kredietinstellingen	-	-	-	
2.4.2	Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	-	-	-	
2.4.3	Crediteuren	155.061	200.000	200.000	200.000
2.4.4	OCW	-	2.000	2.000	2.000
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	505.777	450.000	450.000	450.000
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	147.531	150.000	150.000	150.000
2.4.9	Overige kortlopende schulden	5.429	50.000	50.000	50.000
2.4.10	Overlopende passiva	568.878	560.000	560.000	560.000
		1.382.676	1.412.000	1.412.000	1.412.000
	Totaal passiva	6.115.167	5.849.083	5.900.499	5.957.406
	Resultaat voor verdeling	366.316	296.223-	51.227	56.907
Mutatie	Algemene reserve	379.339	288.923-	58.527	64.207
Mutatie	Bestemmingsreserve algemeen (scholen)	14.279	10.000	10.000	10.000
Mutatie	Bestemmingsreserve 1e waardering	27.302-	27.300-	27.300-	27.300-
Mutatie	Bestemmingsreserve huisvesting		10.000	10.000	10.000
Mutatie	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap				

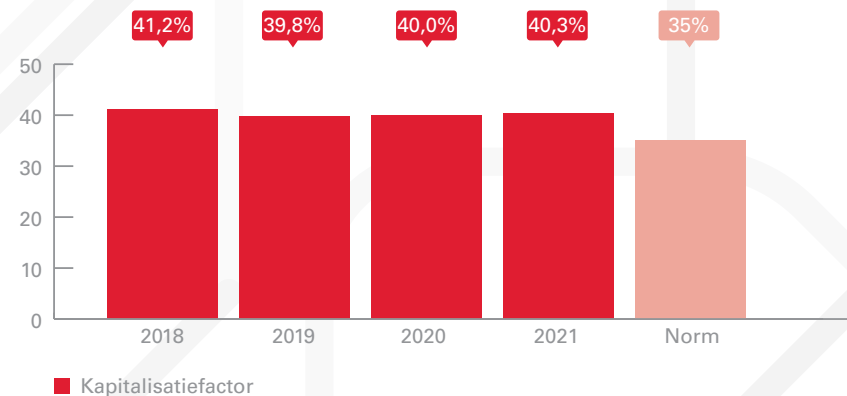
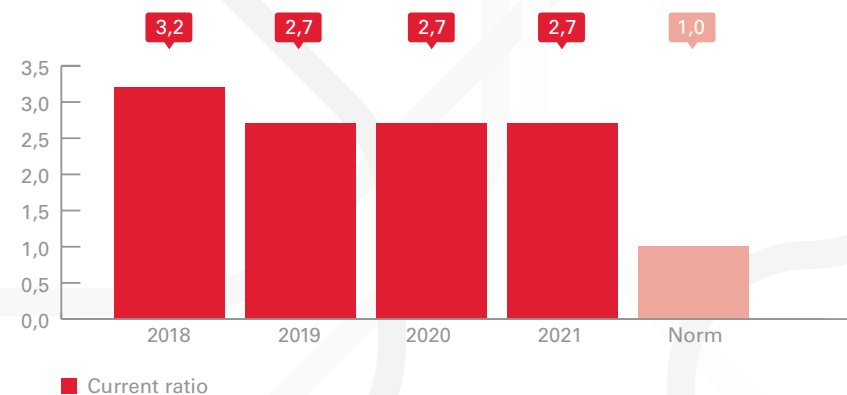
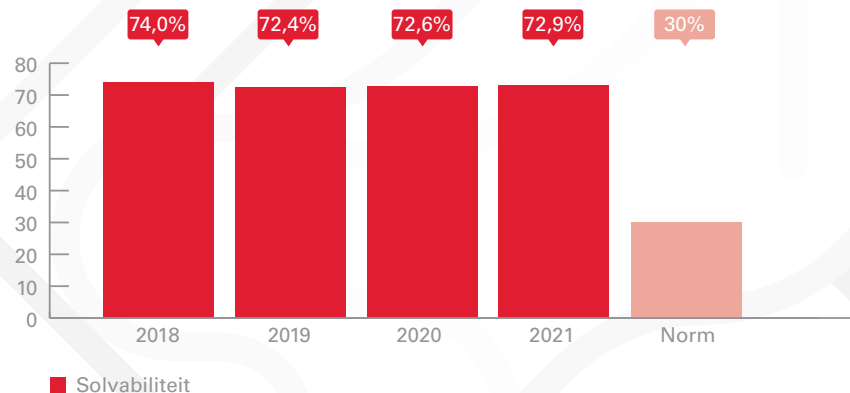
Toelichting bij de balans 2018-2021

De balansprognose is gebaseerd op cijfers per ultimo 2018, aangevuld met gegevens uit de meerjarenbegroting. We zien de boekwaarde van de activa in de komende jaren stijgen. Dat komt vooral doordat er meer wordt geïnvesteerd in ICT. Het eigen vermogen neemt af doordat er voor 2019 bewust een negatief resultaat is begroot ten laste van de algemene reserve.

De aanspraak op personeelsvoorzieningen (in feite voorziening jubileumuitkeringen) neemt de komende jaren licht toe doordat meer personeelsleden een jubileumuitkering krijgen. De dotatie aan deze post neemt tevens navenant toe. In de kortlopende schulden zijn onder andere de rechten met betrekking tot de vakantietoeslag opgenomen.

Kengetallen 2018-2021

In de financiële paragraaf staan, zoals dat door het ministerie van OCW is voorgeschreven, de financiële kengetallen opgenomen. Op basis van de meerjarenbegroting 2019-2021 staan hieronder de kengetallen solvabiliteit, liquiditeit en kapitalisatiefactor grafisch weergegeven.



Ratio's

De solvabiliteit (eigen vermogen in relatie tot totaal vermogen) neemt licht af de komende jaren, met name in 2019, doordat het eigen vermogen licht daalt. De solvabiliteitsratio blijft ruim boven de signaleringswaarde.

De kapitalisatiefactor blijft de komende jaren stabiel rond 40%. Deze factor wordt opgedeeld in drie onderliggende factoren: de transactiefunctie voor het financieren van kortlopende schulden, de financieringsfunctie voor het financieren van de activa en de bufferfunctie voor het afdekken van mogelijke risico's. De transactiefunctie (kortlopende schulden in relatie tot totale baten) stijgt de komende jaren licht van 9,3% naar 9,6% en beweegt boven de huidige signaleringswaarde (8,8%).

De financieringsfunctie (materiële vaste activa in relatie tot totale baten) stijgt, na een daling in 2018, de komende jaren van 12,4% naar 15,6% doordat er meer wordt geïnvesteerd en blijft onder de bovengrens van 21,2%. In 2018 zijn de activa extra gecontroleerd en waar nodig gedesinvesteerd, wat een dalende financieringsfunctie tot gevolg had in 2018.

De bufferfunctie daalt van 19,4% naar 13,9% in 2021 (signaleringswaarde van de Inspectie 5%). Deze functie is bedoeld voor de afdekking van risico's. De daling komt vooral doordat een relatief groter deel van het vermogen wordt aangewend om te investeren.

B.1 Rapportage risicobeheersingssysteem

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

- Het digitale facturatiesysteem Pro Active is aangeschaft. Hiermee wordt de audittrail beter en sneller zichtbaar.
- Het Financieel Meerjarenbeleidsplan 2017-2020 schenkt meer aandacht aan Risicomanagement.
- Het huidige Treasurybeleid is in 2018 geactualiseerd.
- Talent voldoet aan de vereiste wettelijke basis van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
- Een Functionaris gegevensbescherming wordt in 2019 aangetrokken. De functiebeschrijving is in 2018 gemaakt.

- Invoering van personeelsmanagement (in kaart brengen van de kwaliteit van onderwijsteams) en strategisch personeelsbeleid (handboek gesprekken-cyclus, kaders werkgelegenheid en mobiliteitsbeleid).
- Periodiek analyseren van leerlingenprognoses om daarmee de 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 ARBO-dienst BlijWerkt (voorheen Tredin).

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.

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

Risico's

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

- Kwaliteit van personeel (regulier en vervanging).
- Beschikbaarheid van personeel (ontstaan van krapte).
- Kwaliteit van leiderschap van de organisatie (op schoolniveau en boven-schools).
- 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.
- Door decentralisatie middelen buitenonderhoud per 1 januari 2015.
- Ouderdom gebouwen en de snelheid waarmee de gemeente overgaat tot (ver)nieuwbouw.
- Ziekteverzuim, specifieke risico's: bonus/malus VF en WGA-premie.
- Privacy onder druk door verdergaande digitalisering.
- Beveiliging van onze netwerken en systemen.
- Het omgaan met en de kennis van ICT-systemen door onze medewerkers, ook in het kader van privacy.

Het mitigeren van bovenstaande risico's gebeurt voor een groot deel middels de in B.1 genoemde manieren van monitoring. Strategisch personeelsbeleid wordt geformuleerd om de kwaliteit en in-, door- en uitstroom van het personeel te waarborgen en zo goed mogelijk te organiseren. Het proces van het inschrijven van leerlingen wordt verder geüniformeerd zodat kan worden gestreefd naar een foutloze gewichten administratie. Voor wat betreft de onzekerheid qua 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 onderwerpen op het gebied van privacy en verwerkersovereenkomsten af te sluiten. Tevens wordt er tijdelijke expertise ingehuurd om onderzoek te doen naar privacy en beveiliging. Aangaande privacy gaat het met name om de manier waarop leerlinggegevens beschikbaar worden gesteld en de doelmatigheid daarvan. Met betrekking tot beveiliging gaat het om onderzoek doen omtrent de veiligheid van ons netwerk, de systemen en het gedrag van de mensen die met deze systemen werken.

B.3 Rapportage van het toezichthoudend orgaan

Jaarverslag 2018 Raad van Toezicht Stichting Talent

Algemeen

In 2018 is er door de Raad van Toezicht veel aandacht geschonken aan de kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Daarnaast is de samenwerking met stakeholders zoals de gemeente Hoorn en andere onderwijs- en kinderopvangorganisaties in zowel Hoorn als de regio een belangrijk aandachtspunt geweest. Voor de vorming van een Integraal Kind Centra (IKC) was er direct contact met bestuurders en leden van de raden van toezicht van SKH en Penta. De Raad van Toezicht vergaderde vijf keer in aanwezigheid van de bestuurder. Daarnaast werd in juni 2018 door de raad, samen met een externe begeleider, een zelfevaluatie uitgevoerd in aanwezigheid van de bestuurder.

De heer Fijma heeft aangegeven voor een tweede zittingsperiode in aanmerking te willen komen. Hij is conform de hiervoor bestaande procedure, en na een positief advies, met terugwerkende kracht per 1 januari 2018 door de gemeente Hoorn herbenoemd. De doorlooptijd van zes maanden van deze benoeming baart de raad van toezicht zorgen en de oorzaak hiervan zal met de gemeente worden besproken.

Per 1 april 2018 is de heer Postma als trainee bij de Raad benoemd. De heer Postma woont de vergaderingen bij (zonder stemrecht) en doet daarnaast onderzoek naar de praktische toepassing van het begrip "De maatschappelijke waarde van het onderwijs en het belang van toezicht daarop." Het doel is praktische tips te krijgen en deze in de werkwijze van de Raad van Toezicht te verwerken. De uitkomst van zijn rapportage wordt in eerste helft van 2019 verwacht.

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

Naam	Portefeuille	Toetreding	Rooster van aftreden	Her-benoembaar
P.M. Westenberg	Voorzitter/PR/Comm/remuneratie cie	1-12-2015	1-12-2019	ja
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	1-01-2020	ja
R. Groot	Huisvesting, ICT	1-01-2017	1-01-2021	ja
J. Postma	Trainee	1-04-2018	1-07-2019	nee

Overzicht nevenfuncties RvT-leden per 01-01-2019

Naam RvT-lid	Nevenfunctie
P.M. Westenberg	Voorzitter Vereniging Het Carillon te Hoorn
	Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basisonderwijs Hoorn
M.J. Rövekamp	Directielid-schoolleider RSG Enkhuizen
	Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basisonderwijs Hoorn
	Secretaris Bestuur Progressief Drechterland
N.Fijma	Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basisonderwijs Hoorn
	Secretaris Bestuur Progressief Drechterland
C. Roem	Fractievoorzitter/raadslid VVD Gemeenteraad van Bergen nh
	Voorzitter Raad van Toezicht St. De Blauwe Loper
	Lid van de ledenraad Rabobank Noord Kennemerland
	Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basisonderwijs Hoorn
	Voorzitter Overlegorgaan Nationaal Park Zuid-Kennemerland
R.N. Groot	Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basisonderwijs Hoorn
	Voorzitter Handbalvereniging KSV

De remuneratiecommissie heeft de honorering van de raad van Toezicht gezien en heeft voorgesteld deze (behoudens indexering volgens de bestuurders CAO) ongewijzigd te laten. De honorering blijft daarmee ruim onder de VTOL- en PO-raad normering van een onderwijsinstelling van de omvang van Talent. In het jaarverslag van de stichting worden de vergoedingsbedragen vermeld.

Tevens zijn door de remuneratiecommissie een tweetal gesprekken met de bestuurder gevoerd in het kader van de functionerings- en beoordelingscyclus. Dit heeft geleid tot het aanstellen van de heer Groenewoud in vaste dienst. Deze benoeming in vaste dienst is mede gedaan op basis van een onder school-directies en GMR uitgevoerde feedback. De Raad van Toezicht is zeer content met de wijze waarop de heer Groenewoud uitvoering heeft gegeven aan zijn managementopdracht en de noodzakelijke verbeteringen in gang heeft gezet.

De leden bezochten diverse bijeenkomsten georganiseerd door de VTOL (Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen) over onderwerpen zoals onderwijskwaliteit, de relatie onderwijs en kinderopvang (dit in relatie tot de IKC-vorming) en het strategisch partnerschap tussen Raad van Toezicht en bestuurder. Ook werd een bijeenkomst over waardegedreven toezicht bezocht.

Belangrijkste onderwerpen van toezicht

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

Zo stelde de Raad van Toezicht zowel de begroting als de jaarrekening vast zoals in de statuten voorgeschreven staat. Zij besprak de interimcontrole en de bevindingen van de accountant Flynth en de daaruit voortvloeiende acties zoals door de externe accountant gepresenteerd bij de jaarrekening. Door de portefeuillehouder Financiën is periodiek overleg gevoerd met de controller over diverse financiële onderwerpen, dit uiteraard in afstemming met de bestuurder.

De ontwikkeling samen met twee Hoornse partners (SKH en Penta) inzake de Integrale Kind Centra (IKC), was een vast agendapunt. Ten aanzien van de ontwikkeling van deze centra is er sprake van een goede voortgang met name bij IKC de Kreek en de Montessori Binnenstad. Veel aandacht ging in 2018 uit naar de onderwijskwaliteit, uitmondend in de vaststelling van het onderwijs kwaliteitsbeleid waarbij de nadruk ligt op het verstevigen van de basiskwaliteit. De Raad van Toezicht heeft hiervoor de analyses van de scholen ontvangen. De portefeuillehouder onderwijsbeleid heeft hierin als klankbord voor de bestuurder gefunctioneerd. Het toezicht van de Raad van Toezicht op het gebied onderwijskwaliteit komt ook tot uiting in de schoolbezoeken die de leden jaarlijks hebben. De Raad van Toezicht heeft ingestemd met het feit dat de bestuurder in de analyse van de resultaten vooral de focus op het verbeteren van het handelen van de leerkrachten wil leggen.

De invoering van de AVG (de privacy verordening) vereiste veel aandacht. De portefeuillehouder ICT heeft de bestuurder hierbij als klankbord ondersteund. Het ICT- en securitybeleid is besproken en er zijn verdere stappen gezet naar verbetering. ICT is een vast onderdeel van het toezichtkader geworden.

De Raad van Toezicht heeft notities ontvangen over de samenwerking met andere onderwijsorganisaties over afstemming en samenwerking in West-Friesland en heeft met instemming kennisgenomen van de actieve rol die Talent daarin speelt. Onderwerpen als werkdruk en het voorzien in voldoende leerkrachten zijn actuele onderwerpen.

Strategische koers

Eind 2019 loopt de termijn van het koersplan 2015-2019 af. In de tweede helft van 2018 is daarom gestart met het opstellen van een nieuw meerjarenbeleidsplan voor de periode 2020-2023. De Raad van Toezicht heeft het ontwikkelingsproces vastgesteld. Hierin is veel aandacht voor het actief betrekken van alle geledingen binnen Talent (van leerling tot schooldirectie) en van de externe stakeholders. De RvT-leden hebben in een bijeenkomst met de bestuurder en de externe begeleiders vanuit hun klankbordfunctie hun inhoudelijke mening en advies over strategie en koers kunnen geven. Begin 2019 kan het nieuwe meerjarenbeleidsplan naar verwachting door de Raad van Toezicht worden vastgesteld.

Ondersteuning bestuurder

Een belangrijke taak van een raad is de werkgeversrol naar de bestuurder. De remuneratiecommissie heeft dit als afgeleide taak en rapporteert aan de voltallige Raad van Toezicht, die de noodzakelijke besluiten neemt. Zoals hiervoor vermeld heeft de commissie de raad geadviseerd de bestuurder een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden, hetgeen de raad heeft overgenomen. Verder is er periodiek contact tussen bestuurder en voorzitter over diverse lopende of komende zaken; de behoefte van de bestuurder is hier leidend in. Dit geldt ook voor de klankbordfunctie die de diverse leden van de raad hebben. De bestuurder maakt hier regelmatig gebruik van.

Door de Raad van Toezicht is in 2017 bij de aanstelling van de bestuurder een managementopdracht opgesteld voor het schooljaar. De bestuurder rapporteert over de voortgang middels zijn managementrapportages aan de Raad van Toezicht en aan de remuneratiecommissie in de gesprekkencyclus.

Interne en externe contacten

In 2018 is een gesprek gevoerd met de GMR. Het is helaas niet gelukt elkaar vaker te treffen. Het ontbreken van een GMR-voorzitter was een van de oorzaken. De Raad van Toezicht is verheugd dat eind 2018 in de vacature is voorzien. Onderwerpen in de bijeenkomst waren IKC-vorming en het onderzoek naar de vorming van een gezamenlijke backoffice met SKH en Penta. Van dit onderzoek wat door de voorzitters van de organisatie is gevraagd, verschijnt begin 2019 de eindrapportage. Deze is samengesteld met input van de betrokken (backoffice) medewerkers van de drie organisaties.

Met de gemeente Hoorn is op bestuurdersniveau gesproken over de specifieke rol die de gemeente heeft ten aanzien van het openbaar onderwijs conform de Wet op het Openbaar Onderwijs. Afgesproken is elkaar jaarlijks te treffen om de ontwikkelingen in het openbaar (basis)onderwijs in Hoorn en West-Friesland te bespreken.

Schoolbezoeken

Een wisselende delegatie uit de RvT heeft in 2018 de volgende scholen bezocht.

6 februari	Fluitschip
10 april	Klimop
15 mei	Bussel
15 juni	Tweemaster
12 oktober	Wereldwijzer
6 november	Montessori Binnenstad
11 december	Montessori Kersenboogerd

Op basis van een evaluatie eind 2016 en in overleg met het directeurenoverleg is een standaard format voor de bezoeken opgesteld, zodat de Raad een beter vergelijkbaar inzicht kan krijgen. De directie van de school bereidt het bezoek voor en licht het schoolplan toe. Daarnaast krijgen teamleden de gelegenheid specifieke zaken toe te lichten. Voor intern gebruik door de Raad van Toezicht en archivering wordt met ingang van het schooljaar 2017-2018 door de raad van Toezicht een kort verslag van elk bezoek opgesteld. Deze werkwijze zal medio 2019 worden geëvalueerd.

Evaluatie van het eigen functioneren

De Raad van Toezicht heeft in juni 2018 haar eigen functioneren met een externe begeleider geëvalueerd. Uitkomst van deze productieve bijeenkomst is een ontwikkelagenda waarin ontwikkelpunten zijn vastgelegd.

Verder is ervoor gekozen het aantal reguliere vergaderingen van 6 naar 5 terug te brengen en jaarlijks een themadag te houden. In de themadag 2019 zal een op te stellen toezichtskader voor de raad een belangrijk onderwerp zijn.

Tenslotte

De Raad van Toezicht dankt alle medewerkers van de stichting Talent voor hun inzet in 2018 en de prettige samenwerking met alle geledingen zoals bestuurder, GMR, directieoverleg en leerkrachten, stafbureau en anderen tijdens bijeenkomsten en schoolbezoeken.



*Kwaliteit
maak je samen*

De jaarrekening

De jaarrekening is gecontroleerd door Flynth Accountants

Activiteiten

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

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening.

De jaarrekening over 2018 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en in overeenstemming met de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

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

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

Rapporteringsvaluta

De bedragen in de tabellen worden gepresenteerd in duizenden euro's. Als gevolg van afrondingen zijn in sommige gevallen geringe verschillen ontstaan.

Deze verschillen tasten de betrouwbaarheid van de jaarrekening niet aan en zijn geen belemmering voor het verkrijgen van het vereiste inzicht.

Waardering van de activa en de passiva

Materiële vaste activa

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

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

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is in 2018 als volgt:

- Meubilair 20 jaar (bureaustoelen 10 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. Kosten voor periodiek groot onderhoud worden ten laste gebracht van de exploitatie op het moment dat deze zich voordoen.

Financiële vaste activa

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

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

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

Voorzieningen

Pensioenen

Stichting Talent heeft voor haar werknemers een pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij ABP. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn

ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Talent betaalt hiervoor premies waarvan ongeveer 70% door de werkgever wordt betaald en 30% door de werknemer.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Per 31 december 2018 was de dekkingsgraad 97,0% (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 2018 (na resultaatbestemming)

	2018 EUR	2017 EUR
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	1.744.214	1.559.601
1.3 Financiële vaste activa	-	-
	1.744.214	1.559.601
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	742.999	787.812
1.7 Liquide middelen	3.627.954	3.504.397
	4.370.953	4.292.209
Totaal activa	6.115.167	5.851.810
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	4.528.114	4.161.798
2.2 Voorzieningen	204.377	270.269
2.4 Kortlopende schulden	1.382.676	1.419.743
Totaal passiva	6.115.167	5.851.810

Toelichting op de balans

Activa

1.2 Materiële vaste activa

De investeringen vermeld onder Inventaris en apparatuur zijn in totaal € 531.619. De investeringen in ICT bedragen € 323.405. De overige investeringen zijn gedaan in schoolmeubilair € 131.089 en leermiddelen € 77.125. De investeringen vermeld onder Gebouwen en terreinen zijn € 51.599.

1.3 Financiële activa

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

1.5 Vorderingen

De kortlopende vorderingen OCW € 663.050 betreffen de nog te ontvangen rijksvergoedingen in het kader van de bekostiging die aan 2018 is toe te ekenen.

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 2018 is deze € 3.627.954.

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 - kwaliteits-impulsen te kunnen geven aan huisvesting en onderhoud van de school-gebouwen en -pleinen.

1e waardering MVA

Onttrekkingen ten laste van deze reserve kunnen uitsluitend plaatsvinden vanuit de jaarlijkse afschrijving van de geïnventariseerde materiële vaste activa (MVA). Jaarlijks vermindert deze reserve met het bedrag aan afschrijvingskosten van de betrokken 'oude' activa.

Bij handhaving van de gekozen afschrijvingstermijnen zal deze reserve in het boekjaar 2024 worden beëindigd.

Bestemmingsreserve 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 € 14.279 betreft het saldo van de exploitatie 2018 uit hoofde van de schoolgebonden budgetten.

De onttrekking aan de reserve 1e waardering MVA betreft de afschrijvingslast op de 'oude' activa. Deze bedraagt in 2018 € 27.302. Het overige deel komt ten goede aan de algemene reserve die, met alle bovengenoemde posten samen, met € 366.316 toeneemt.

Bestemming van het resultaat 2018

		Resultaat EUR
2.1.1	Algemene reserve	379.339
2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	
	Bestemmingsreserve algemeen	14.279
	Bestemmingsreserve 1e waardering	-27.302
	Bestemmingsreserve huisvesting	-
	Bestemmingsreserve personeel	-
	Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	-
	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	-
		-13.023
Totaal resultaat		366.316

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 2018 uitbetaalde jubilea. Ook valt onder de personeelsvoorziening de voorziening voor langdurig zieken.

De 'overige' voorziening betreft de voorziening in het kader van de correctie van de gewichtengelden. Deze voorziening is in 2018 volledig besteed en daarmee is aan de verplichting richting OCW voldaan.

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 2018

	2018 EUR	Begroting 2018 EUR	2017 EUR
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	14.461.073	13.237.029	13.643.578
3.2 Overige overheidsbijdragen	176.022	135.741	148.425
3.5 Overige baten	220.033	70.000	159.066
Totaal baten	14.857.128	13.442.770	13.951.069
Lasten			
4.1 Personeelslasten	12.037.632	11.332.796	11.067.208
4.2 Afschrijvingen	369.866	352.287	320.748
4.3 Huisvestingslasten	1.044.053	1.076.399	1.227.728
4.4 Overige lasten	1.035.975	799.178	907.127
	14.487.526	13.560.660	13.522.811
Saldo baten en lasten	369.602	-117.890	428.258
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	-3.286	-3.500	-2.493
Resultaat (-/- is negatief)	366.316	-121.390	425.765

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.

Onder 'dotaties personele voorzieningen' is de toevoeging aan de voorziening 'jubileumuitkering' verantwoord. De lasten zijn begroot onder 'lonen en salarissen'.

4.1.3

Deze post betreft de uitkeringen die worden ontvangen van het KVV 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 adviseurs & accountants B.V. verantwoord. Dit bedrag omvat de interim-controle en de jaarrekeningcontrole.

	Accountantskosten	2018	2017
4.4.1	Onderzoek van de jaarrekening	17.727	23.777
4.4.2	Andere controleopdrachten	0	0
4.4.3	Fiscale adviezen	0	0
4.4.4	Andere niet-controlediensten	0	0
	Totaal	17.727	23.777

Een factuur over 2018 komt in 2019 wat een vertekend beeld geeft jaar op jaar.

5.1 Rentebaten

Geen aanvullende opmerkingen.

B.1.3 Kasstroomoverzicht

	2018 EUR	2017 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	369.602	428.258
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	369.866	320.748
- mutaties voorzieningen	-65.892	73.983
	303.974	394.731
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	44.813	-36.009
- schulden	-37.067	-34.123
	7.746	-70.132
Ontvangen interest	-364	354
Betaalde interest	-2.922	-2.847
	-3.286	-2.493
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	678.036	750.364
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-583.218	-506.856
Desinvesteringen materiële vaste activa	28.740	14.507
Investerings financiële vaste activa	-	-
Desinvesteringen financiële vaste activa	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Mutatie leningen	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-554.478	-492.348
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuwe opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Overige balansmutaties	-	-
Mutatie liquide middelen	123.558	258.016

B 1.4 Toelichting op de balans 2018

Activa										
1.2 MATERIËLE VASTE ACTIVA										
	Aanschaf prijs	Cumulatieve- afschrijvingen	Boek- waarde 01-01-18	Investe- ringen	Desinvesteringen cum AW	Desinvesteringen cum Afschrijvingen	Afschrijv- ingen	Aanschaf- prijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boek- waarde 31-12-18
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1 Gebouwen	3.600	560	3.040	51.599	-	-	240	55.199	800	54.399
1.2.2 Inventaris en apparatuur	4.275.633	2.719.072	1.556.561	531.619	828.678	799.938	369.626	3.978.573	2.288.760	1.689.815
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal materiële vaste activa	4.279.233	2.719.632	1.559.601	583.218	828.678	799.938	369.866	4.033.773	2.289.560	1.744.214
1.3 FINANCIËLE VASTE ACTIVA										
	2018 EUR			2017 EUR						
1.3.7 Overige vordering				-						
Totaal financiële vaste activa				-						

1.5 VORDERINGEN

	2018 EUR	2017 EUR
1.5.1 Debiteuren	43.207	-
1.5.2 OCW	663.050	656.395
1.5.6 Overige overheden	4.124	-
Personeel	-	-
Overige	-	-
1.5.7 Overige vorderingen	-	-
Vooruitbetaalde posten	19.780	113.996
Verstreckte voorschotten	-	-
Nog te ontvangen rente	-515	-
Vervangingsfonds	-	-
Overige	13.353	17.421
1.5.8 Overlopende activa	32.618	131.417
Totaal vorderingen	742.999	787.812

1.7 LIQUIDE MIDDELEN

	2018 EUR	2017 EUR
1.7.1 Kasmiddelen	-	-
1.7.2 Tegoeden op bank en giro	3.627.954	3.504.397
1.7.3 Deposito's	-	-
1.7.4 Overige	-	-
Totaal liquide middelen	3.627.954	3.504.397

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

Passiva

2.1 EIGEN VERMOGEN

	Stand per 1 januari 2018 EUR	Resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Stand per 31 december 2018 EUR
2.1.1 Algemene reserve	3.212.555	379.339	0	3.591.894
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)				
Bestemmingsreserve algemeen	407.270	14.279	0	421.549
Bestemmingsreserve 1e waardering	134.861	-27.302	0	107.559
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
	949.243			936.220
Totaal eigen vermogen	4.161.798	366.316	0	4.528.114

2.2 VOORZIENINGEN

	Stand per 01-01-18 EUR	Dotatie EUR	Onttrekkingen EUR	Vrijval EUR	Rente mutaties EUR	Stand per 31-12-18 EUR	Kortlopende deel < 1 jaar EUR	Langlopende deel > 1 jaar EUR
2.2.1 Personeelsvoorzieningen								
Jubileumgratificaties	138.269	28.000	12.892	-	-	153.377	4.185	149.192
Langdurig zieken	-	51.000	-	-	-	51.000	51.000	-
	138.269	79.000	12.892	-	-	204.377	55.185	149.192
2.2.3 Overige voorzieningen								
Onderhoud	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige	132.000	-	132.000	-	-	-	-	-
	132.000	-	132.000	-	-	-	-	-
Totaal voorzieningen	270.269	79.000	144.892	-	-	204.377	55.185	149.192

2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN

	2018 EUR	2017 EUR
2.4.3 Crediteuren	155.061	290.175
2.4.4 OCW kortlopende schulden	-	-
Loonheffing	467.037	423.878
Premies sociale verzekeringen	38.740	25.125
BTW	-	-
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	505.777	449.003
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	147.531	123.413
Overige overheden	-	2.333
Netto lonen	5.429	5.770
Overige	-	16.625
2.4.9 Overige kortlopende schulden	5.429	24.728
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	-	-
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	-	-
Vooruitontvangen subsidies overige	45.420	21.495
Vooruitontvangen investeringssubsidies	97.845	112.741
Vooruitontvangen termijnen	-	-
Vakantiegeld	386.450	352.762
Accountants- en administratiekosten	15.025	15.025
Vooruitontvangen bedragen	24.627	30.934
WAO-gelden	-	-
Overige	-489	-533
2.4.10 Overlopende passiva	568.878	532.424
Totaal kortlopende schulden	1.382.676	1.419.743

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Huur kantoorruimte

Uit hoofde van het huurcontract voor kantoorruimte was tot en met 2014 een meerjarige overeenkomst afgesloten. De huurovereenkomst wordt sinds 2015 per jaar verlengd. Het 'Lokaal van de Toekomst' heeft Talent afgestoten omdat de ruimte te weinig werd gebruikt t.o.v. de kosten ervan. De huurverplichting kantoorruimte voor 2019 bedraagt € 22.861,- (was in 2018: € 39.624,-)

Energiecontracten

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

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2017	Resultaat jaar 2017	Art 2:403 BW	Consolidatie
SWV De Westfriese Knoop	Vereniging	Hoorn	4	€ 1.579.447	€ 412.877	Nee	Nee

Gebeurtenissen na balansdatum

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

B 1.6 Toelichting op de staat van baten en lasten 1

Baten	2018 EUR	Begroting 2018 EUR	2017 EUR
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	13.285.915	12.361.437	12.759.771
Geoormerkte OCW-subsidies	-	-	-
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	451.029	422.865	375.458
Toerekening investeringssubsidies OCW	-	-	-
Overige	303.839	90.000	154.928
3.1.2 Overige subsidies OCW	754.868	512.865	530.386
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen SWV	420.290	362.727	353.421
Totaal rijksbijdragen	14.461.073	13.237.029	13.643.578
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Overige	176.022	135.741	148.425
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen	176.022	135.741	148.425
Weer Samen Naar School	-	-	-
Overige	-	-	-
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	-	-	-
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	176.022	135.741	148.425
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	70.353	70.000	57.647
3.5.2 Detachering personeel	13.333	-	-
3.5.3 Schenking	451	-	424
3.5.4 Sponsoring	200	-	600
3.5.6 Overige	135.696	-	100.395
	220.033	70.000	159.066

B 1.6 Toelichting op de staat van baten en lasten 2

Lasten	2018 EUR	Begroting 2018 EUR	2017 EUR
4.1 Personeelslasten			
Brutolonen en salarissen	8.586.823	7.619.860	7.929.527
Sociale lasten	1.712.981	1.860.048	1.471.295
Pensioenpremies	1.163.494	1.061.788	1.111.547
4.1.1 Lonen en salarissen	11.463.298	10.541.696	10.512.369
Dotaties personele voorzieningen	79.000	-	30.000
Personeel niet in loondienst	-	-	-
Overige	673.898	791.100	592.898
4.1.2 Overige personele lasten	752.898	791.100	622.898
4.1.3 Af: Uitkeringen	178.564	-	68.059
Totaal personeelslasten	12.037.632	11.332.796	11.067.208
4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa			
Gebouwen	240	240	240
Inventaris en apparatuur	369.626	352.047	320.508
Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-
Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa	369.866	352.287	320.748

	2018 EUR	Begroting 2018 EUR	2017 EUR
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	35.327	39.624	39.057
4.3.2 Verzekeringen	-	-	-
4.3.3 Onderhoud	330.131	305.250	501.341
4.3.4 Energie en water	138.779	185.150	162.084
4.3.5 Schoonmaakkosten	202.567	217.900	207.833
4.3.6 Heffingen	14.458	13.920	14.516
4.3.7 Overige	322.791	314.555	302.897
4.3.8 Dotatie voorziening onderhoud	-	-	-
Totaal huisvestingslasten	1.044.053	1.076.399	1.227.728
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- / beheerslasten	276.409	213.990	212.556
4.4.2 Inventaris / apparatuur / leermiddelen	598.528	483.358	543.891
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	-	-	72.000
4.4.4 Overige lasten	161.037	101.830	78.679
Totaal overige lasten	1.035.974	799.178	907.126
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	-364	-	354
5.5 Rentelasten	2.922	3.500	2.847
Totaal financiële baten en lasten	-3.286	-3.500	-2.493

Model G Verantwoording subsidies

41772 Stichting Talent

G1A Subsidies zonder verrekeningsclausule, beknopt**Omschrijving**

Lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom 09-17

Subsidie voor studieverlof 2018

Toewijzing		Prestatie afgerond
Kenmerk	Datum	
DL/B/110284	21-09-2015	nee
DL/B/110284	20-09-2018	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		2018/2019	PO/FenV/1311119					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2018	Opbrengst 2018	Saldo 31-12-18	Saldo totaal
		2018/2019		EUR	EUR	EUR	EUR	
Personele instandhouding		2018/2019						
16GN	Windvaan	2018/2019	899731	1.441.699	498.107	600.708	102.601	
16HV	Jules Verne	2018/2019	899821	1.287.099	444.693	536.291	91.599	
16KL	De Zonnewijzer	2018/2019	900587	1.085.245	374.952	452.185	77.233	
16WW	KlimOp	2018/2019	900509	507.215	175.243	211.339	36.097	
16YA	Het Ooievaarsnest	2018/2019	900513	1.875.507	647.988	781.461	133.474	
16YT	De Bussel	2018/2019	900562	491.807	169.919	204.920	35.000	
16ZY	Montessori	2018/2019	900572	1.297.321	448.225	540.551	92.326	
23PY	De Klipper	2018/2019	902236	1.336.098	461.622	556.708	95.086	
				9.321.991	3.220.748	3.884.163	663.415	663.415

Personeel PO		2018/2019	PO/FENV/1311119					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2018	Opbrengst 2018	Saldo 31-12-18	Saldo totaal
		2018/2019		EUR	EUR	EUR	EUR	
Impulsgebieden		2018/2019						
16GN	Windvaan	2018/2019	910704	116.879	40.382	48.700	8.318	
16HV	Jules Verne	2018/2019	910711	156.499	54.070	65.208	11.138	
16KL	De Zonnewijzer	2018/2019	910902	77.259	26.693	32.191	5.498	
				350.637	121.145	146.099	24.954	24.954

Personeel PO		2018/2019	PO/FENV/1311119					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2018	Opbrengst 2018	Saldo 31-12-18	Saldo totaal
Prestatiebox		2018/2019		EUR	EUR	EUR	EUR	
16GN	Windvaan	2018/2019	899395	72.624	32.971	30.260	-2.711	
16HV	Jules Verne	2018/2019	899457	60.744	27.578	25.310	-2.268	
16KL	De Zonnewijzer	2018/2019	899497	55.570	25.229	23.154	-2.075	
16WW	KlimOp	2018/2019	899427	21.270	9.657	8.862	-794	
16YA	Het Ooievaarsnest	2018/2019	899286	100.026	45.412	41.677	-3.734	
16YT	De Bussel	2018/2019	899288	25.102	11.396	10.459	-937	
16ZY	Montessori	2018/2019	899335	65.726	29.839	27.386	-2.454	
23PY	De Klipper	2018/2019	900855	72.816	33.058	30.340	-2.718	
				473.876	215.140	197.448	-17.691	-17.691

Personeel PO		2018/2019	DL/B/110284					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2018	Opbrengst 2018	Saldo 31-12-18	Saldo totaal
Subs. Voor studieverlof 2018		2018/2019		EUR	EUR	EUR	EUR	
16ZY	Montessori	2018/2019	929277	13.075	13.075	5.448	-7.627	
				13.075	13.075	5.448	-7.627	-7.627

Totaal vordering Ministerie OCW								663.050
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	---------

Gemiddeld aantal FTE
2017: 165
2018: 171

WNT Topfunctionarissen

Bestuur: 41772

Stichting Talent Openbare Basisonderwijs Hoorn

Leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking

Volg-nummer	Dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussenvoegsel	Achternaam	Gewezen topfunctionaris	Functie(s)	Aanvang functie	Einde functie	Taakomvang (fte)
1	ja, dienstbetrekking	De heer	G.J.P.J.		Nelson		Directeur-bestuurder			
2	ja, dienstbetrekking	De heer	B.		Groenewoud		Directeur-bestuurder	01-01-18	31-12-18	1

Volg-nummer	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT-maximum	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	Motivering overschrijding bezoldigingsmaximum	Toelichting overschrijding bezoldigingsmaximum
1	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		
2	€ 99.886	€ 16.189	€ 116.075	€ 0	€ 116.075	€ 133.000	€ 133.000		

Aanvang functie vorig verslagjaar	Einde functie vorig verslagjaar	Taakomvang (fte) vorig verslagjaar	Dienstbetrekking vorig verslagjaar	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen in vorig verslagjaar"	Beloning betaalbaar op termijn in vorig verslagjaar	Totale bezoldiging in vorig verslagjaar	Individueel bezoldigingsmaximum in vorig verslagjaar		
01-01-17	31-05-17	0,94	ja	€ 40.974	€ 6.498	€ 47.473	€ 50.525		
01-09-17	31-12-17	1	ja	€ 30.446	€ 5.134	€ 35.579	€ 43.000		

Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Onverschuldigd betaald deel uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband, betaald in het verslagjaar	Individueel toepasselijk maximum uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienstverband	Motivering overschrijding uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Toelichting overschrijding uitkeringen wegens beëindiging dienstverband
€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	2017		
€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0			

Leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

Volg- nummer	Aanhef	Voorletters	Tussen- voegsel	Achternaam	Functie(s)	Aanvang functie in het verslag- jaar	Einde functie in het verslagjaar	Maanden in verslagjaar	Aanvang functie vorig verslagjaar	Einde functie vorig verslagjaar
Maanden vorig verslag- jaar	Individueel toepasse- lijk bezoldigingsmaxi- mum in verslagjaar	Individueel toepasse- lijk bezoldigingsmaxi- mum vorig verslagjaar	Individueel toe- passelijk bezoldi- gingsmaximum gehele tijdvak 1 t/m 12 maanden	Maximum uurtarief in verslagjaar	Werkelijk uur- tarief in verslag- jaar voldoet aan maximum	Werkelijk uur- tarief in verslagjaar indien hoger	Maximum uurtarief vorig verslagjaar	Werkelijk uurtarief vorig verslagjaar vol- doet aan maximum	Werkelijk uurtarief in vorig verslagjaar indien hoger	
Uitgekeerde bezoldiging in verslagjaar	Uitgekeerde bezoldiging in vorig verslagjaar	Uitgekeerde bezoldiging gehele tijdvak 1 t/m 12 maanden	Onverschul- digd betaald bedrag	Totaal bezoldiging exclusief BTW	Toelichting over- schrijding bezoldi- gingsmaximum					

Toezichthoudend topfunctionarissen

Volg-nummer	Dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussenvoegsel	Achternaam	Functie-categorie	Aanvang functie	Einde functie	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen
1	nee	De heer	P.		Westenberg	Voorzitter	01-01-18	31-12-18	€ 5.400
2	nee	De heer	N.		Fijma	Lid	01-01-18	31-12-18	€ 3.600
3	nee	Mevrouw	M.J.		Rövekamp	Lid	01-01-18	31-12-18	€ 3.600
4	nee	De heer	C.		Roem	Lid	01-01-18	31-12-18	€ 3.600
5	nee	De heer	R.N.		Groot	Lid	01-01-18	31-12-18	€ 3.600

Volg-nummer	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT-maximum	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	Motivering overschrijding bezoldigingsmaximum	Toelichting overschrijding bezoldigingsmaximum
1	€ 0	€ 5.400	€ 0	€ 5.400	€ 19.950			
2	€ 0	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 13.300			
3	€ 0	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 13.300			
4	€ 0	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 13.300			
5	€ 0	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 13.300			

Aanvang functie vorig verslagjaar	Einde functie vorig verslagjaar	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen in vorig verslagjaar	Beloning betaalbaar op termijn in vorig verslagjaar	Totale bezoldiging in vorig verslagjaar	Afwijkend WNT-maximum in vorig verslagjaar	Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Onverschuldigd betaald deel uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband
01-01-17	31-12-17	€ 5.408	€ 0	€ 5.408	€ 19.350			
01-01-17	31-12-17	€ 3.535	€ 0	€ 3.535	€ 12.900			
01-01-17	31-12-17	€ 3.534	€ 0	€ 3.534	€ 12.900			
01-01-17	31-12-17	€ 3.132	€ 0	€ 3.132	€ 12.900			
01-01-17	31-12-17	€ 3.132	€ 0	€ 3.132	€ 12.900			

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband, betaald in het verslagjaar	Individueel toepasselijk maximum uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienstverband	Motivering overschrijding uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Toelichting overschrijding uitkeringen wegens beëindiging dienstverband
Toelichtingen op de bezoldiging van topfunctionarissen	Enkelvoudig Realisatie				
V1841772_20190320095604_ocw-rpt-jaarverantwoording-po_vo-2018-20190220.xbrl			01-01-2018 t/m 31-12-18		
EUR Bedragen: x 1			Enkelvoudig Realisatie		
Complexiteitspunten					
Complexiteitspunten gemiddelde totale baten			4		
Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten			3		
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren			1		
Totaal aantal complexiteitspunten			8		
Bezoldigingsklasse			C		
Bezoldigingsmaximum			€ 133.000		
Afwijkende bezoldigingsklasse					
Afwijkend bezoldigingsmaximum					
Toelichting op de WNT					

Overige gegevens

Vijzelmolenlaan 11
Postbus 549
3440 AM Woerden
Telefoon (088) 236 9321
e-mail Audit@Flynth.nl

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn te Hoorn gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. de staat van baten en lasten over 2018; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNTplichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder en de raad van toezicht voor de jaarrekening

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;

het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling; het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directeur-bestuurder gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en

- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Woerden, 27 juni 2019
Flynth Audit B.V.

Was getekend

S. van der Veer AA

Formatie per school (in fte)

	2014-2015	2015-2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Windvaan	24,9	23,9	23,3	22,0	24,3
Fluitschip					9,3
Tweemaster					15,0
Jules Verne	16,4	15,6	13,7	15,0	16,0
Zonnewijzer	18,3	17,4	18,0	17,3	18,1
KlimOp	6,7	5,9	6,4	7,2	7,2
Ooievaarsnest	11,9	10,9	9,6	9,2	9,1
Bussel	9,6	7,8	7,3	6,8	7,1
Wereldwijzer	9,5	8,9	8,7	8,9	9,1
Montessori	19,6	19,9	19,0	18,7	22,1
Klipper	24,5	23,0	22,3	20,1	21,7
Socrates	13,2	14,7	16,3	18,8	23,5
Totaal	154,4	148,0	144,6	144,0	158,2
Bestuursbureau/ bovenschools	7,1	8,4	6,6	7,8	7,9

Verdeling man-vrouw per school

	Man	%	Vrouw	%	Totaal
De Windvaan	5	16%	26	84%	31
Jules Verne	2	8%	22	92%	24
De Zonnewijzer	3	12%	22	88%	25
KlimOp	0	0%	9	75%	9
Het Ooievaarsnest	1	6%	15	94%	16
De Bussel	2	17%	10	83%	12
Wereldwijzer	2	14%	12	86%	14
Montessori	5	15%	29	85%	34
De Klipper	3	10%	27	90%	30
Socrates	4	12%	30	88%	34
Bestuursbureau Talent / Bovenschools	3	38%	5	63%	8
Totaal	30	13%	207	87%	237

Ziekteverzuimpercentage per school

	2015	2016	2017	2018
De Windvaan	4,50	6,70	2,00	5,50
Jules Verne	2,35	3,10	4,20	4,80
De Zonnewijzer	6,81	2,70	2,20	2,30
KlimOp	0,70	14,20	3,60	1,90
Het Ooievaarsnest	4,55	5,80	1,90	15,70
De Bussel	0,50	4,40	3,00	1,60
Wereldwijzer	2,10	4,70	5,00	3,10
Montessori	10,45	10,10	7,70	5,30
De Klipper	9,05	10,20	9,60	10,60
Socrates	2,60	0,80	3,90	2,40
Bovenschools	0,40	0,30	0,80	0,50
Totaal gemiddeld	5,33	6,10	4,60	5,30
Landelijk gemiddeld	6,40	6,30	6,00	n.n.b.

Ziekmeldingsfrequentie per school

	2015	2016	2017	2018
De Windvaan	0,60	0,580	1,05	0,65
Jules Verne	1,06	0,80	1,05	0,65
De Zonnewijzer	0,70	0,70	0,78	0,52
KlimOp	3,60	0,90	0,36	0,64
Het Ooievaarsnest	1,00	0,50	1,20	0,58
De Bussel	0,60	1,00	0,91	0,20
Wereldwijzer	0,40	0,50	0,47	0,53
Montessori	0,41	0,50	0,43	0,30
De Klipper	0,84	1,10	0,97	0,94
Socrates	1,00	0,60	0,48	0,79
Bovenschools	0,80	0,10	0,31	0,25
Totaal gemiddeld	0,73	0,70	0,70	0,53
Landelijk gemiddeld	1,10	1,20	1,00	n.n.b.

Leeftijdsopbouw per school

	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
De Windvaan	0	11	8	6	6	31
Jules Verne	3	4	6	5	6	24
De Zonnewijzer	2	3	7	5	8	25
KlimOp	0	1	5	2	1	9
Het Ooievaarsnest	0	4	6	2	4	16
De Bussel	1	2	5	0	4	12
Wereldwijzer	2	1	4	3	4	14
Montessori	1	8	7	8	10	34
De Klipper	1	5	7	2	15	30
Socrates	2	17	7	3	5	34
Bestuursbureau/ bovenscholen	0	0	1	2	5	8
Totaal	12	56	63	38	68	237

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

	directie		fte		
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
De Windvaan	1	1	1,0000	0,6375	
Jules Verne / Wereldwijzer	1	1	0,7000	0,7447	
De Zonnewijzer	1	0	1,0000		
KlimOp	0	0			
Het Ooievaarsnest / Socrates	0	2		1,7886	
De Bussel	0	1		0,6000	
Montessori	0	1		0,8975	
De Klipper	1	0	0,8975		
Totaal	4	6	3,5975	4,6683	8,2658
AJ81			1,0000		1,0000
Totaal					9,2658

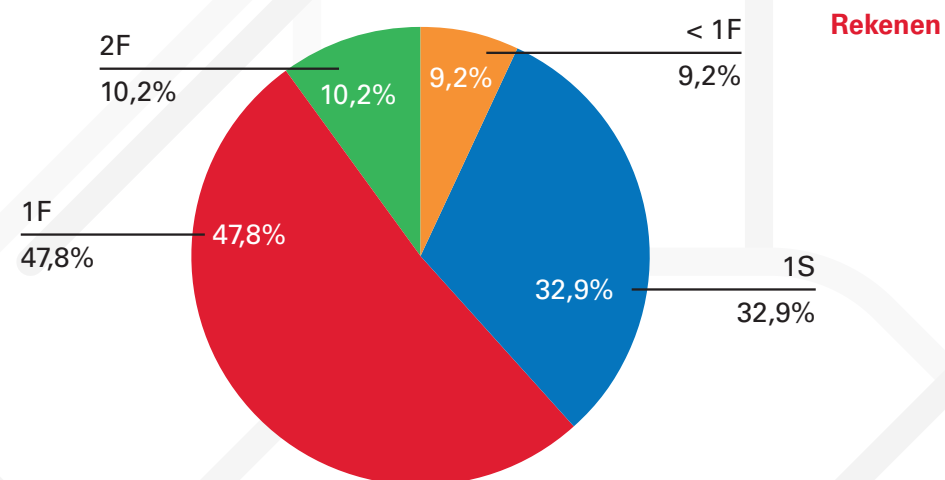
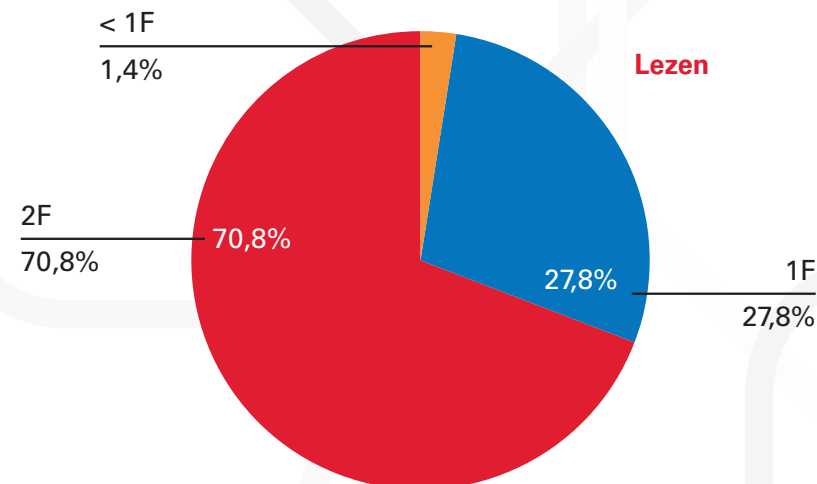
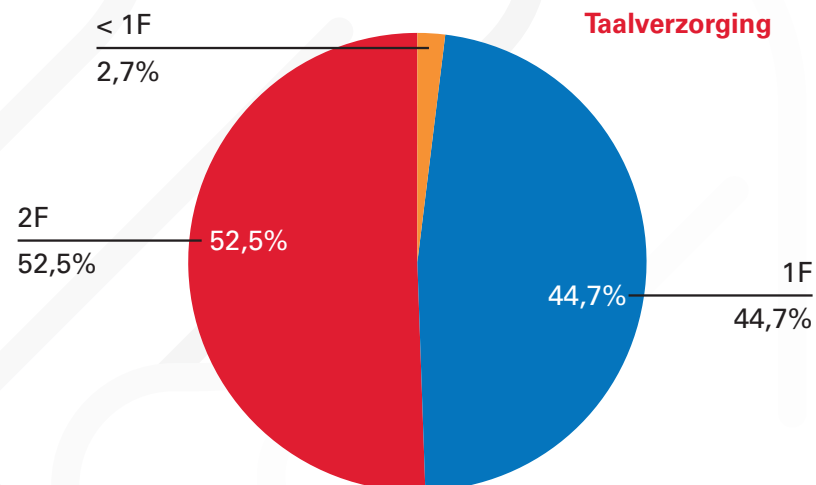
Overzicht leerlingenaantallen periode 01-10-2008 t/m 01-10-2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
De Windvaan	372	377	370	389	400	414	412	394	387	378	395
Troubadour	85	87	74	90	88	93	83	81	67		
Tweemaster	151	164	170	174	183	184	185	184	186	244	265
Fluitschip	136	126	126	125	129	137	144	129	134	134	130
Jules Verne	184	184	187	183	177	176	194	170	177	179	171
De Zonnewijzer	299	318	307	298	314	303	299	308	290	291	303
KlimOp	117	104	105	87	79	72	89	99	98	110	95
Ooievaarsnest	305	275	266	246	223	224	217	188	175	147	120
De Bussel	204	213	203	189	174	169	151	146	132	130	118
Wereldwijzer	137	140	146	147	147	129	138	150	138	138	156
Montessorischool	362	365	359	353	363	361	371	344	345	344	337
Binnenstad	256	258	263	262	277	282	283	259	259	266	265
Kersenboogerd	106	107	96	91	86	79	88	85	86	78	72
De Klipper	647	661	634	585	546	508	488	449	420	380	367
Bres	303	310	306	278	303	322	339	308	277	249	220
Hanebalk	161	175	132	78	55						
Dubloen	183	176	196	229	188	186	149	141	143	131	147
Socrates	41	95	114	139	151	177	222	280	313	376	438
Totaal	2668	2732	2691	2616	2574	2533	2581	2528	2475	2473	2500

Uitstroom in referentieniveaus

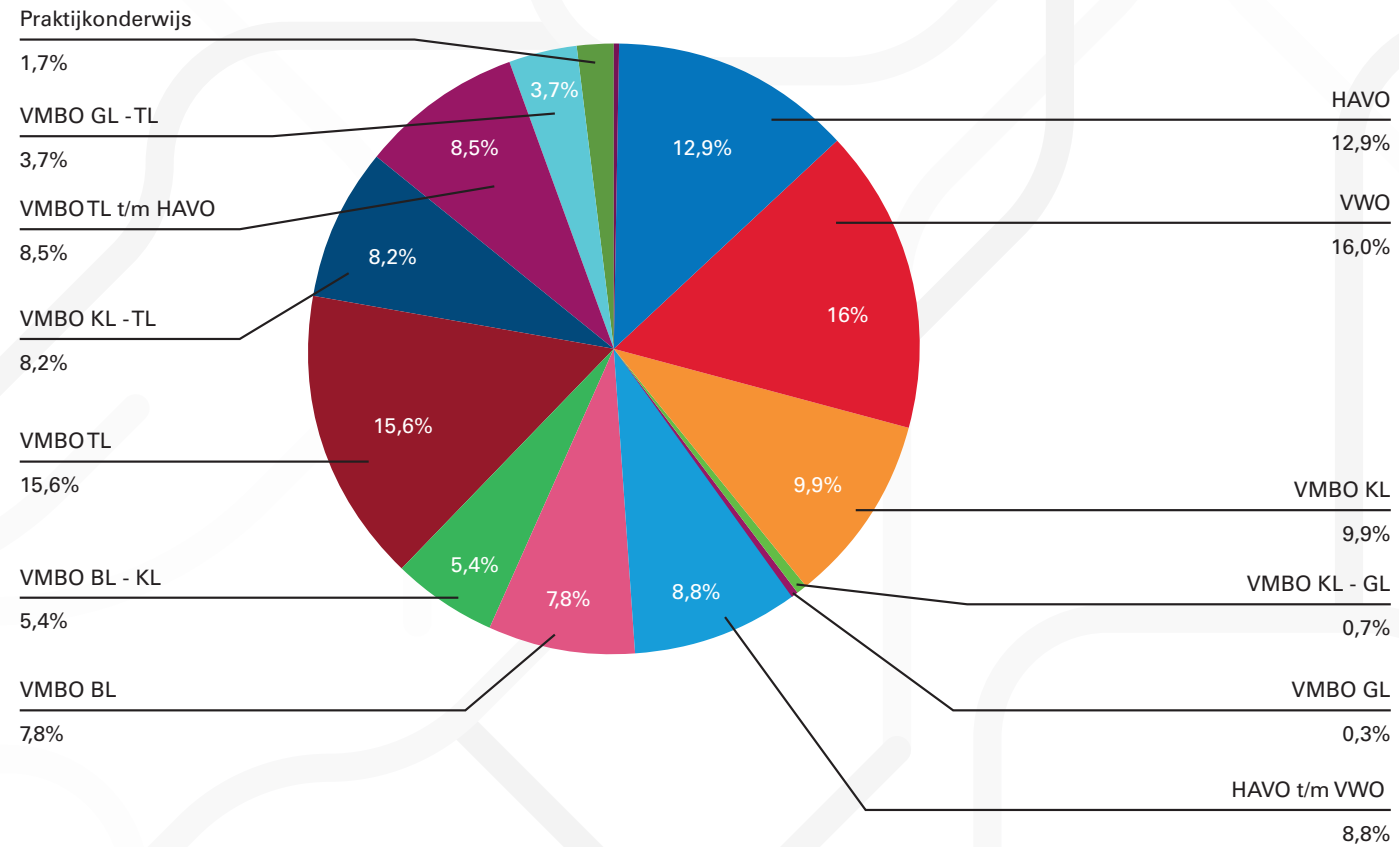
Landelijk is het streven dat 75% van de leerlingen bij het verlaten van de basisschool niveau 1F beheersen en 50% van de leerlingen zou op dat moment niveau 1S / 2F moeten beheersen.

In het nieuwe resultaten model (vanaf 2020) van de onderwijsinspectie is de uitstroom in referentieniveaus in combinatie met de schoolweging bepalend voor het beoordelen van de eindresultaten van de school.



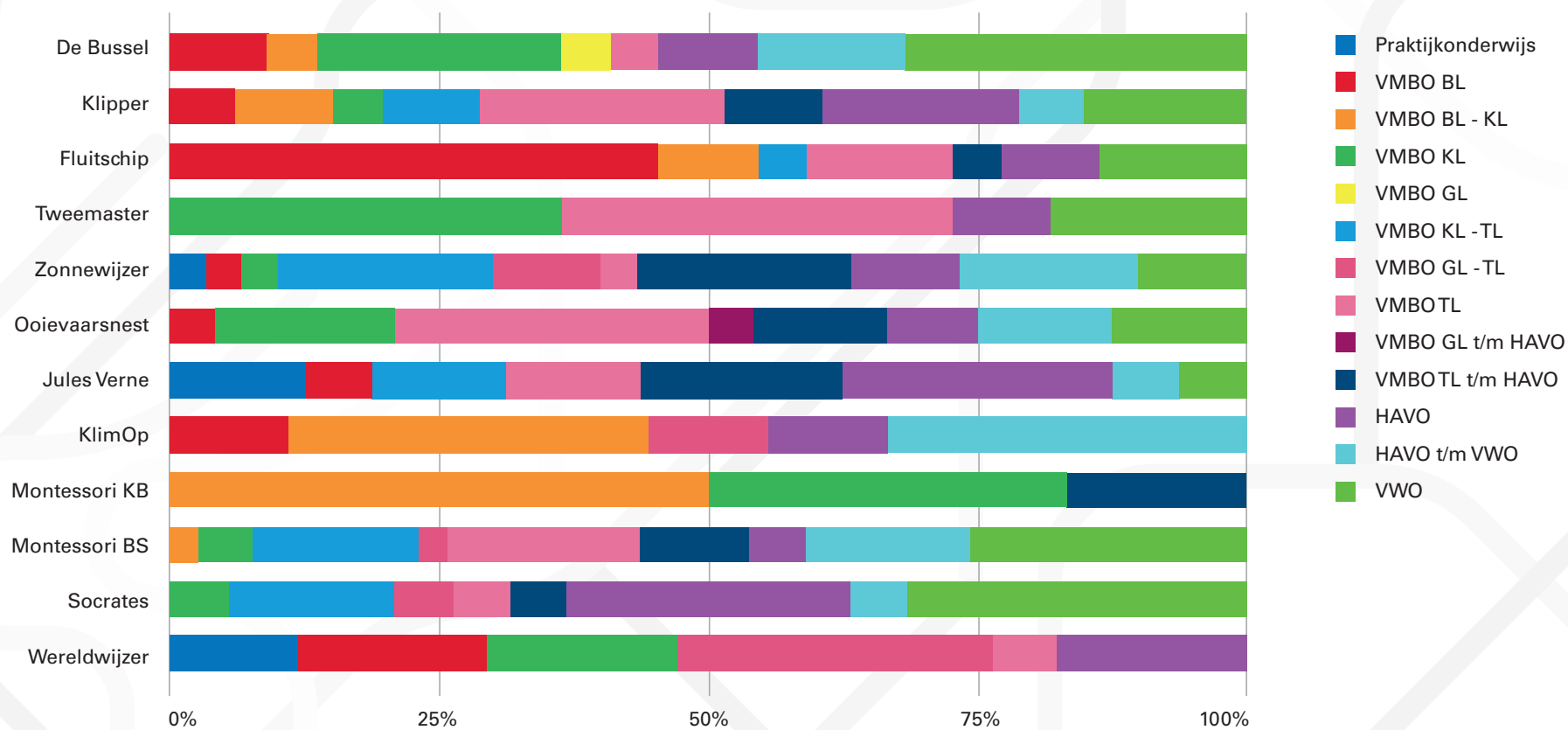
(NB: het beeld bij rekenen is iets vertekend, omdat de IEP eindtoets hierbij ook een 2F niveau aangeeft, terwijl dat geen officieel eindniveau voor het basisonderwijs is. Andere eindtoetsen, zoals Route 8, die ook binnen Talent wordt afgenomen, nemen dit niveau niet mee in de resultaten)

Gegeven adviezen heel Stichting Talent

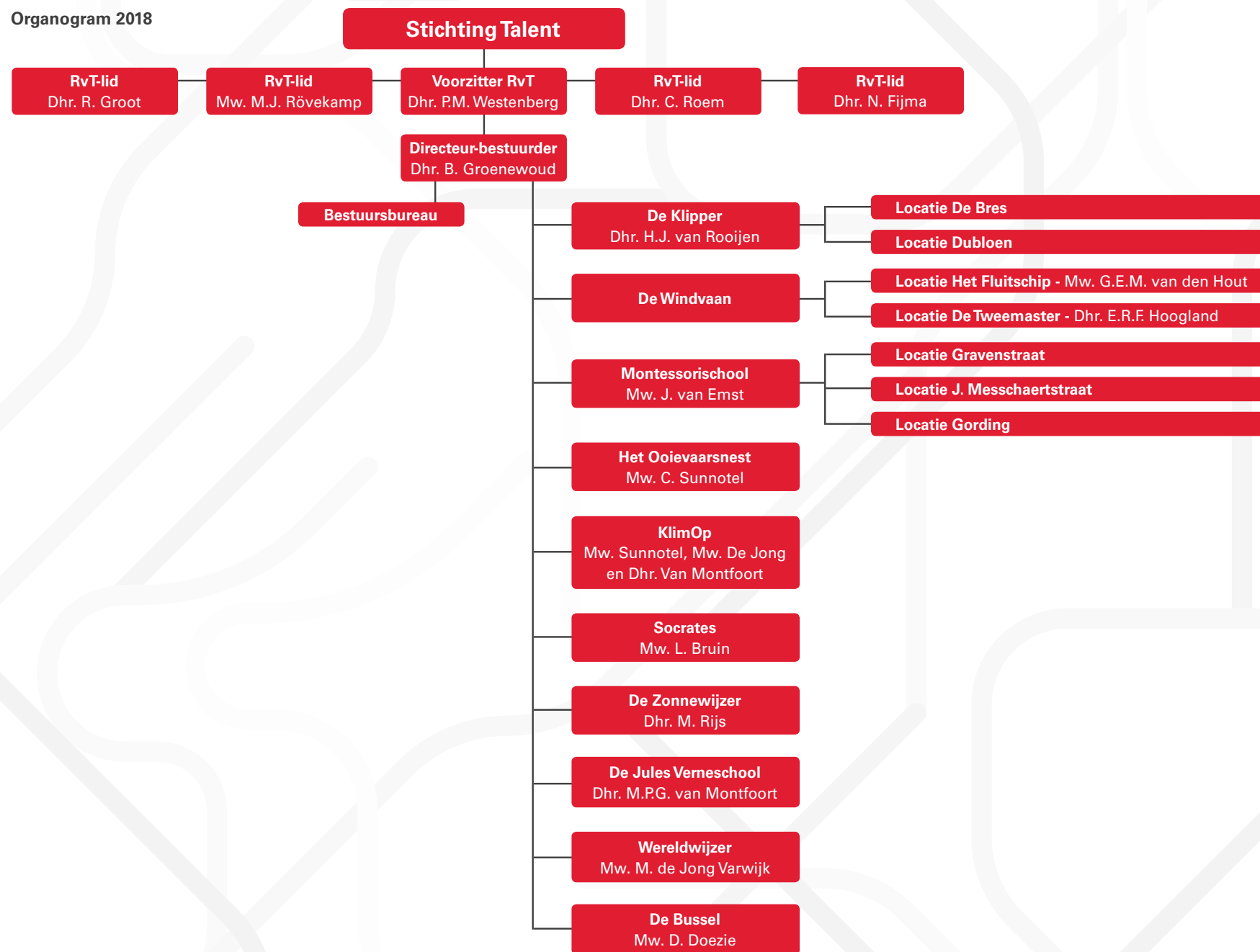


Adviezen groep 8

Gegeven adviezen per school



Organogram 2018



Bezoldiging van de Raad van Toezicht

Uitbetaald aan de RvT-leden Talent in december 2018.

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

Voetnoot

Toelichting op gebruik termen:

- College van bestuur, bestuurder, directeur-bestuurder, bestuur, bevoegd gezag betreffen dezelfde functionaris.
- Met het stafbureau en bestuursbureau wordt hetzelfde bureau bedoeld.