

# Jaarstukken 2013



**Talent**

OPENBAAR BASISONDERWIJS HOORN

## Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1. Organisatie</b>	<b>5</b>
<b>2. Onderwijs en kwaliteit</b>	<b>9</b>
<b>3. Personeel</b>	<b>15</b>
<b>4. Bedrijfsvoering</b>	<b>19</b>
<b>5. Financiële paragraaf</b>	<b>25</b>
<b>De jaarrekening</b>	<b>39</b>
<b>Overige gegevens</b>	<b>61</b>

## Voorwoord

### De weg naar Beter

Terugkijkend op het afgelopen jaar constateren we tevreden dat Talent consequent de weg naar Beter aan het volgen is. Aan de hand van de eerder opgestelde routebeschrijving hebben we het fundament onder onze organisatie verder weten te verstevigen. Zo is de basiskwaliteit van alle Talentscholen nu goed op orde, iets waar we trots op zijn. Via de toepassing van borgingsinstrumenten hebben we er bovendien alle vertrouwen in dat dit zo blijft. Ook is een ferme stap vooruit gemaakt op het gebied van ICT; nieuwe technieken, middelen en onderwijskundige toepassingen hebben inmiddels een stevige plek in ons onderwijs gekregen. Als laatste noemen we graag het ziekteverzuimpercentage onder medewerkers, dat stevig aan het dalen is. Ook hier is dus letterlijk de weg naar Beter ingezet.

De scholen zelf hebben in 2013 hard gewerkt waar het gaat om het doeltreffender inrichten van hun organisatie en het verbeteren van hun kwaliteit. Daarvoor was het soms nodig dat ze hun veilige, vertrouwde werkmethode loslieten en elkaars talenten beter leerden benutten. Dat was niet altijd makkelijk, maar met het

gezamenlijke doel voor ogen – het best mogelijke onderwijs voor onze leerlingen – bleek veel mogelijk.

De inhaalmanoeuvre die we het afgelopen jaar maakten, is ook voor de buitenwereld niet onopgemerkt gebleven; de krimp in de leerlingaantallen lijkt licht gekeerd. Voor ons een stimulans om door te gaan op de ingeslagen weg. Zijn er verbeterpunten, dan signaleren we die en pakken ze direct op.

Onze missie is de beste te willen zijn, vandaar dat we de weg naar Beter hebben ingezet. Zodra wij daar zijn aangekomen, gaan we op weg naar Best. We stellen de routeplanner alvast in.

GeertJan Nelson  
Algemeen Directeur



## Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer 41772  
Naam instelling Stichting Talent

### Adres

Postadres Nieuwstraat 23A  
Postcode / Plaats 1621 EA Hoorn  
Telefoon 0229 282 046  
E-mail c.stadhouders@talenthoorn.nl  
Website www.talenthoorn.nl  
Contactpersoon mevr. C. Stadhouders

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
16ZH	Wereldwijzer	PO
16ZY	Montessori	PO
23PY	De Klipper	PO

## 1. Organisatie

Onder Stichting Talent vallen tien openbare basisscholen in de gemeente Hoorn. De algemeen directeur heeft de dagelijkse leiding en is eindverantwoordelijk. De algemeen directeur wordt ondersteund door de adjunct-directeur. Deze is verantwoordelijk voor de (financiële) bedrijfsvoering.

Het Talentbestuur bestaat uit vijf personen die zich allemaal nauw betrokken voelen bij het openbaar onderwijs.

Voor één van de bestuursleden geldt dat de zittingstermijn in 2013 afliep. In nauwe samenwerking met de GMR, is door middel van een openbare procedure inmiddels een nieuw bestuurslid aangetrokken.

### De doelstelling van Talent

Onze doelstelling is een slagvaardige en flexibele organisatie zijn die haar verantwoordelijkheid serieus neemt om kwalitatief het beste onderwijs van West-Friesland te verzorgen, met als voorwaarde dat inkomsten en uitgaven in balans zijn. De komende jaren richten we ons daarbij op vier gebieden:

- Het blijvend verbeteren van onze opbrengsten.
- Het verbeteren van ons kwaliteitsmanagement.
- De betrouwbaarheid van onze dienstverlening.
- Het professionele gedrag dat hier voor nodig is.

### Intern toezicht van Stichting Talent

In het basisonderwijs wordt door de schoolbesturen gebruik gemaakt van de 'Code Goed Bestuur Primair Onderwijs'. Deze code is door de PO-Raad (de branche-

organisatie van het primair onderwijs) op 21 januari 2010 vastgesteld en vastgelegd in een boekwerk. Hierin zijn onder andere de begripsbepalingen, de uitgangspunten, het schoolbestuur, het intern toezichtorgaan en de slotbepalingen opgenomen. Zo staat omschreven dat er een duidelijke functiescheiding dient te zijn tussen het bestuur en het intern toezicht. Tevens is opgenomen dat het bestuur ervoor verantwoordelijk is dat ieder kind het maximale rendement uit zijn of haar mogelijkheden kan halen, door hem of haar het best mogelijke onderwijs te bieden. Talent voldoet aan deze code. Dit jaarverslag doet verslag over specifieke onderdelen uit de code en legt daarover verantwoording af.

Het bestuur van Stichting Talent heeft zich uitgesproken om de huidige bestuursstructuur om te vormen naar een Raad van Toezicht. Het is een verdere professionalisering in het kader van de Code Goed Bestuur. In 2013 is het proces gestart om in afstemming met de GMR te komen tot een nieuwe bestuursstructuur uitmondend in de invoering van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Het streven was om een eventuele nieuwe structuur in het schooljaar 2013 operationeel te hebben. Door het zorgvuldig doorlopen van het proces van invoering heeft dit meer tijd gevraagd en zal de nieuwe bestuursstructuur medio 2014 operationeel zijn.

Het bestuursbureau bereidt het Talentbeleid voor. Dat doet zij samen met werken en projectgroepen waarin de directies van de scholen en soms ook GMR-leden zijn vertegenwoordigd. De beleidsvoorstellen gaan naar de algemeen directeur en deze bespreekt ze als opdrachtgever in het directieoverleg. Afhankelijk van de aard van het stuk stellen directieteam (de directeuren van de scholen) en de algemeen

directeur het voorstel daarna vast. Een andere mogelijkheid is dat het stuk eerst naar één van de vergaderingen van het bestuur of de GMR gaat, voor advies of instemming.

### Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR is de overkoepeling van alle medezeggenschapsraden van de openbare Talentscholen. De raad bestaat uit een oudervertegenwoordig(st)er en een personeelslid van elk van deze scholen. De algemeen directeur vertegenwoordigt het bestuur in de GMR. De raad vergadert zo'n zes keer per jaar plenair en naar behoefte ook over specifieke onderwerpen in werkgroepen. Een voorbeeld hiervan is de expertgroep financiën. Op de GMR-agenda komen beleidsvoorstellen die in het directieoverleg zijn voorbereid. Daarnaast geeft de GMR (on)gevraagd advies over allerlei andere onderwerpen rondom de scholen. Afhankelijk van het ingebrachte beleidsvoorstel heeft de GMR adviesbevoegdheid of instemmingsrecht.

### Activiteiten van de GMR in het jaar 2013

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

Besproken zijn onder andere:

- Het ziekteverzuim.
- Benoeming nieuw bestuurslid.
- Wijziging directies op een aantal scholen.
- Wijziging bestuursmodel naar Raad van Toezicht.
- Bestuurlijke samenwerking met Allure.
- Vakantierooster.
- Meerjarenbegroting.
- Bestuursformatieplan.

- Jaarstukken.
- Passend onderwijs.

Ook volgend jaar zal de GMR doorgaan met deze vorm van participatie in de beleidsontwikkeling bij Talent.

### Risico's en kansen

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

- Kwaliteit van personeel (regulier en vervanging).
- Kwaliteit van leiderschap van de organisatie (op schoolniveau en bovenschools).
- Onderwijskwaliteit onder druk door formatiebeperking en (vermeende) werkdruk.
- Ongelijkmatige leeftijdsopbouw en kwaliteitenmix van personeel.
- Gebrek aan mobiliteit en flexibele inzet.
- Veranderende leerlingaantallen.
- Onzekerheid over bekostiging.
- Geen duidelijke vertaling van sturingsinformatie naar KPI's en prestatieafspraken.
- Administratieve organisatie op schoolniveau (o.a. leerlingadministratie, controle facturen).
- Kwaliteit en leegstand schoolgebouwen.
- Doordecentralisatie middelen buitenonderhoud per 1-1-2015.
- Ziekteverzuim, specifieke risico's: bonus/malus VF en WGA premie.

Om bovengenoemde factoren te monitoren zijn de volgende zaken reeds in gang gezet en/of gecontinueerd:

- Invoering van personeelsmanagement (in kaart brengen van de kwaliteit van

onderwijsteams) en strategisch personeelsbeleid (handboek gesprekkencyclus, kaders werkgelegenheid en mobiliteitsbeleid).

- Periodiek analyseren van leerlingenprognoses om daarmee vinger aan de pols te houden qua leerlingenverloop. Op deze manier kan Talent onderbouwd beleid maken op bijvoorbeeld huisvesting, personele inzet en meerjarenbegrotingen.
- Tijdig inspelen op veranderingen in inkomsten en uitgaven via tussentijdse rapportages, de meerjarenbegrotingen en het bestuursformatieplan. Talent formuleert onderbouwd financieel beleid om de structurele uitgaven in lijn te houden met structurele inkomsten.
- Het hanteren van een P&C cyclus voor opbrengsten en onderwijskwaliteit middels het LVS (leerlingvolgsysteem) en het WMK model (kwaliteitssysteem).
- In samenwerking met gemeente en po-besturen een toekomstplan onderwijshuisvesting ontwikkeld. In overleg met de gemeente over de doordecentralisatie van middelen buitenonderhoud.
- Ontwikkelen van eenduidige AO-procedures op schoolniveau.
- Voortzetting van nieuw verzuimbeleid in samenwerking met Tredin.

Talent realiseert zich het grote belang van goed risicomanagement en streeft ernaar op alle belangrijke gebieden inzicht te hebben en te houden in de risico's en de beheersing daarvan. Talent streeft ernaar als organisatie in control te raken. Dit betekent een continu proces, gericht op het ontdekken en beheersen van risico's. In 2014 starten we met het instrument Risico's in beeld dat beschikbaar wordt gesteld en wordt onderhouden door de PO-raad. Dit instrument stelt ons in staat systematisch te reflecteren op risico's en beheersmaatregelen en maakt dat we beter onderbouwd verantwoording af kunnen leggen aan alle belanghebbenden.

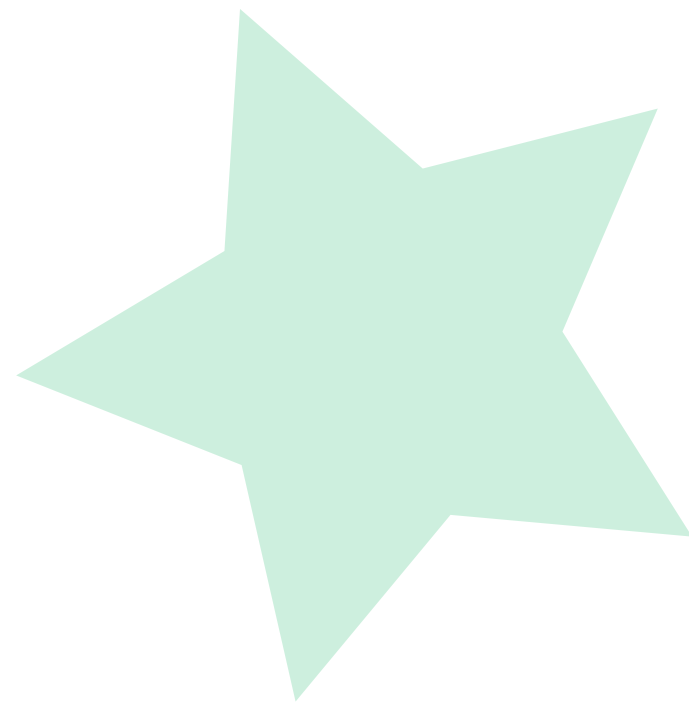
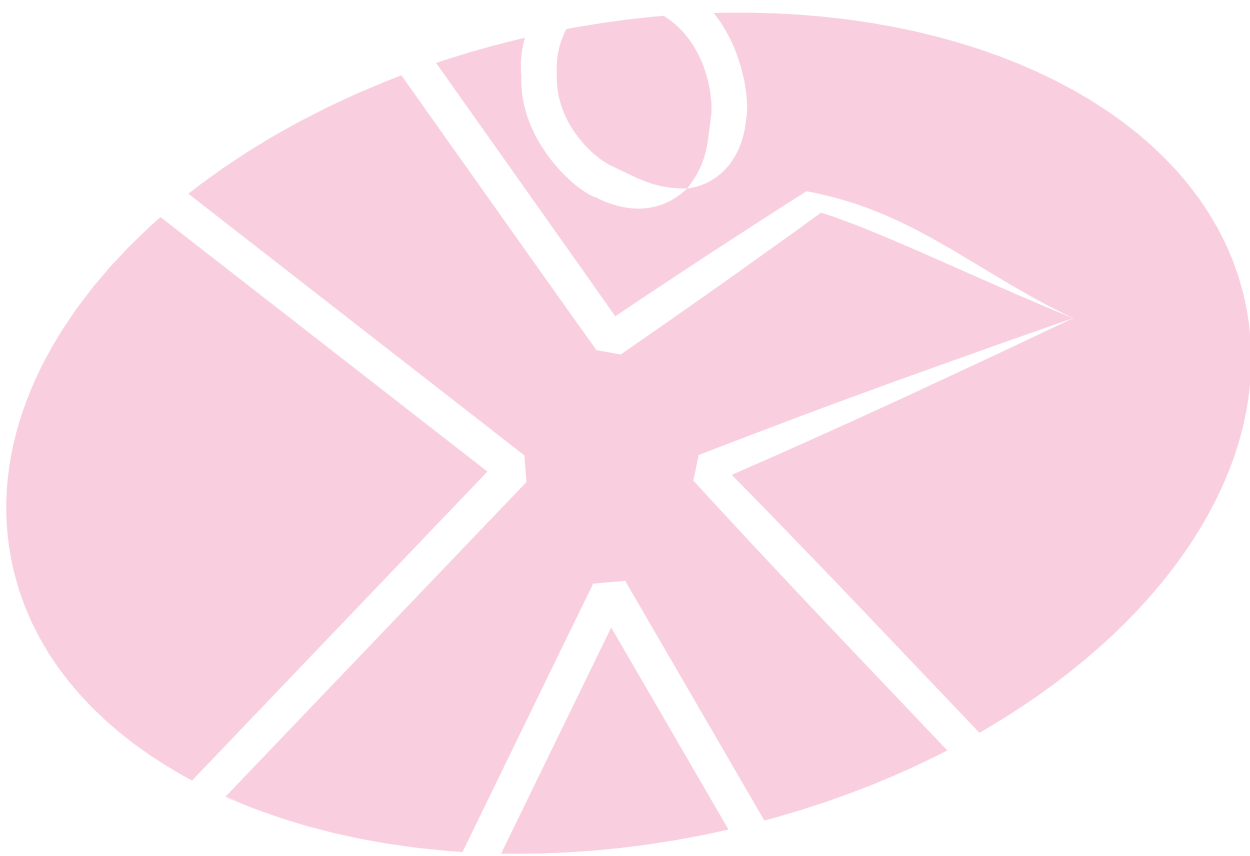
### Communicatie & PR

De werkgroep Communicatie & PR is versterkt door een personeelslid met een marketingachtergrond. Hierdoor is er geen externe ondersteuning op regelmatige basis meer nodig.

Binnen de werkgroep Communicatie & PR is in 2013 verder gewerkt aan het verbeteren van de websites van de scholen en de bovenschoolse website. Doel is om de websites sprankelender te maken. Het gebruik van Social Media heeft hierin een plek gekregen. In 2014 zullen de websites worden omgebouwd. De gebruiksmogelijkheden van de websites worden verder verbeterd en er komt een nieuw ontwerp voor de home-pagina's om de websites geschikt te maken voor het plaatsen van filmpjes (beelden) en meer actualiteit met het gebruik van Social Media. Social Media wordt steeds meer ingezet als communicatiemiddel naar ouders en belangstellenden. Voor alle medewerkers van Talent is een Social Media Protocol geïntroduceerd.

Voor een aantal scholen zijn inmiddels promotiefilmpjes gemaakt. Eén school heeft extra ondersteuning gekregen om het profiel van de school te versterken.

Sinds mei 2013 wordt bovenschools nieuws in principe wekelijks verspreid via de directeurs en/of locatiemanagers via een nieuwsbrief of per email. Daarnaast worden nieuwsitems van de scholen geplaatst op de bovenschoolse website van Talent.





## 2. Onderwijs en kwaliteit

Talent is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling op de scholen. Die verantwoordelijkheid heeft Talent vertaald in de onderstaande missie en visie.

### Missie

'Talent is de beste organisatie voor basisonderwijs van West-Friesland.'

Het gemiddelde is voor Talent niet genoeg. De uitdaging is om de opbrengsten structureel boven de landelijke inspectienorm uit te laten komen. Dit komt tot uiting in de resultaten van taal, lezen, rekenen en sociaal emotionele ontwikkeling. Daarnaast zijn er door de inspectie indicatoren opgesteld ten aanzien van de sociale veiligheid op scholen. Ook hier wil Talent structureel boven de landelijke inspectienorm presteren. We willen dit bereiken met onderstaande visie.

### De visie van Talent

'Talent is een professionele, initiatiefrijke organisatie die zich richt op de ontwikkeling van talenten en ondernemend gedrag van kinderen en personeelsleden in een veilig sociaal-pedagogisch klimaat. Talent biedt haar leerlingen maximale onderwijskansen ongeacht aanleg, afkomst, sekse of levensbeschouwing.

Hierna wordt beschreven hoe Talent in 2013 heeft gewerkt aan het realiseren van onze doelen en ambities.

Op pagina 12 wordt een overzicht gegeven met de belangrijkste basisgegevens en ontwikkelingen van de scholen. Van elke school is een bijzonder punt uitgelicht. Dit overzicht is alleen een overzicht van de opvallende punten, er zijn uiteraard meer bijzondere kenmerken van de scholen te noemen en is actueel per december 2013.

### Gesubsidieerde projecten 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 waardoor kinderen woonachtig in Hoorn voorrang krijgen bij aanname. Een klas kan niet groter dan 15 leerlingen zijn. Indien er geen 15 aanmeldingen van Hoornse leerlingen zijn, dan worden de overige plaatsen beschikbaar gesteld voor kinderen uit de omgeving van Hoorn.

In de afgelopen jaren is gebleken dat kinderen baat hebben bij een extra jaar Kopklas. Vrijwel alle kinderen stroomden met een hoger advies uit dan het advies van de basisschool. Naast het hogere advies is een belangrijk voordeel dat leerlingen geen studiejaar VO verliezen en dat kinderen met een stevigere basis in het VO kunnen starten.

Kopklas Hoorn voorziet duidelijk in een behoefte. Vanuit Hoorn en de omgeving van Hoorn melden zich ieder jaar voldoende leerlingen aan om een groep te starten. Voor het schooljaar 2012-2013 zijn 15 leerlingen aangenomen. Alle leerlingen van dit schooljaar zijn minstens één niveau in het advies gestegen in vergelijking met het advies van de basisschool.

#### Nieuwkomersklas

Er is in Hoorn nog steeds instroom van (buitenlandse) leerlingen die de Nederlandse taal nog niet machtig zijn. De bovenbestuurlijke voorziening hiervoor is de nieuwkomersklas, verbonden aan de Jules Verne. De gemeente Hoorn betaalt deze voorziening. Via een intensief programma worden de kinderen in één jaar voorbereid op de

instroom op een Hoornse basisschool naar keuze. De kinderen staan ingeschreven op de Jules Verne en gaan op woensdag naar hun toekomstige school. Hier doen zij ook mee aan de vieringen en de schoolreis. In 2013 zijn er 20 leerlingen ingestroomd en 19 leerlingen uitgestroomd (in totaal hebben er 30 verschillende leerlingen in 2013 een gedeelte van het jaar deelgenomen aan het programma van de nieuwkomersklas).

### Brede Schoolontwikkeling Hoorn

Brede Schoolontwikkeling heeft in 2013 verder vorm gekregen. In verschillende wijken is door de betrokken partners het initiatief genomen om een aantrekkelijk aanbod voor kinderen te (gaan) realiseren. Door de partners is aangegeven dat Brede Schoolontwikkeling ook in de komende jaren voortgezet moet worden. Met de gemeente zal worden nagedacht hoe we dit zouden kunnen realiseren, ook financieel. Met de wethouder is besproken hoe de Brede Schoolontwikkelingen na de bestaande projectperiode moet worden voortgezet vanuit de gemeente. Een grondige evaluatie en de huidige gemeenteraadsverkiezingen spelen hierin een belangrijke rol.

### Samenwerking PO-VO

Talent heeft het initiatief genomen om structureel twee keer per jaar te overleggen met de bestuurders van Tabor, Penta en het Atlascollege om de samenwerking tussen PO en VO verder te verbeteren.

### Weer Samen Naar School en Passend Onderwijs

De leerlingzorg op alle Talentscholen wordt voor een belangrijk deel bepaald door het zorgbeleid van het samenwerkingsverband van HOORN 1, waarin Talent participeert. De kern van het Zorgplan van het samenwerkingsverband is om zo goed mogelijk in te

spelen op de onderwijsbehoefte van onze leerlingen.

Op bestuurlijk niveau is er een intensief samenwerkingsproces opgestart met de samenwerkingsverbanden HOORN 2 en De Streek. Dit heeft geleid tot de oprichting van een nieuw samenwerkingsverband "de Westfrieze Knoop". Hiermee wordt voldaan aan de Wet Passend Onderwijs. Dit samenwerkingsverband zal per 1 augustus 2014 de taken van de huidige samenwerkingsverbanden overnemen. De bestaande samenwerkingsverbanden zullen hierbij ophouden te bestaan. Talent is nauw betrokken bij de oprichting en inrichting van dit nieuwe samenwerkingsverband. De algemeen directeur van Talent is bestuurslid van het nieuwe samenwerkingsverband.

Sinds 1 augustus is de nieuwe directeur van samenwerkingsverband de WestFrieze Knoop werkzaam. Tot nu toe is haar inzet vooral gericht op het leren kennen van alle betrokkenen en het verkleinen van de afstand tussen werkvloer en het samenwerkingsverband. De nieuwe directeur gaat hierin voortvarend te werk. Ze laat zich goed informeren door alle betrokkenen en opereert hierin autonoom zonder zich te laten beïnvloeden door alle belangen die spelen.

Vanuit het nieuwe samenwerkingsverband wordt ingestoken op samenwerking en afstemming tussen scholen binnen een wijk/dorp. Het principe van onderwijs in de buurt is heel belangrijk. Wanneer blijkt dat een school niet (meer) aan de onderwijsbehoefte van een leerling kan voldoen, is het de verantwoordelijkheid van die school om een passende plek te vinden. Dit kan ook een andere basisschool in dezelfde wijk zijn. Om ervoor te zorgen dat scholen binnen een wijk goed op de hoogte zijn van elkaars mogelijkheden zijn er in de diverse wijken netwerken opgericht.

Bijzondere en openbare scholen zijn samen verantwoordelijk voor het onderwijs aan kinderen met speciale onderwijsbehoeften. Het netwerk van scholen (knoop-

punt) geeft hierbij in plannen aan wat er nodig is vanuit het samenwerkingsverband. Aandachtspunt is dat de schoolteams actief worden betrokken bij de netwerken. Alles verloopt volgens de vastgestelde planning, inclusief de oprichting van de OndersteuningsPlanRaad (OPR).

### Kwaliteitszorg

In oktober 2013 vond het jaarlijkse bestuursgesprek met de inspectie plaats. Tijdens dit gesprek worden de eindresultaten van alle scholen doorgenomen en wordt bepaald welk toezichtsarrangement een school krijgt.

Op het moment van dit gesprek moest het eindonderzoek van De Bussel nog plaatsvinden, maar alle andere scholen kregen het vertrouwen van de inspectie en dus een basisarrangement.

In november 2013 vond het eindonderzoek bij De Bussel plaats en ook zij werden voldoende bevonden en vallen weer in het reguliere toezicht van de inspectie.

Op dit ogenblik vallen alle scholen van Talent binnen het basisarrangement van de inspectie.

De resultaten worden vanaf het schooljaar 2012-2013 ook bovenschools door de beleidsmedewerker kwaliteit bekeken en geanalyseerd. Op deze manier is al in een vroeg stadium duidelijk waar eventuele risico's liggen. Samen met de scholen kunnen dan afspraken worden gemaakt om de opbrengsten weer op het gewenste niveau te brengen. Ook kunnen bestuursbreed acties worden ingezet wanneer gemeenschappelijke knelpunten worden signaleerd.

Behalve het bekijken en analyseren van de resultaten op de LVS toetsen is er

vroeg schooljaar ook een begin gemaakt met het in beeld brengen van de uitstroomegevens naar het VO. In eerste instantie is er globaal in beeld gebracht naar welk type VO de leerlingen van Talent verwezen worden. De bedoeling is echter om deze informatie verder uit te breiden. Graag willen we ook in kaart brengen hoe de schoolloopbaan in het VO verloopt en voor welk schooltype de leerlingen uiteindelijk een diploma hebben gehaald. Met die informatie kunnen wij zo nodig het beleid m.b.t. de advisering in groep 8 aanpassen en / of verbeteren.

## Jaarstukken 2013 Talent

School	Aantal leerlingen	Inspectieoordeel	Schoolontwikkeling
De Bussel	169	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vreedzame school</li> <li>• November 2013 inspectiebezoek</li> </ul>
Klimop	72	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SlimFit-school</li> <li>• Beginnende groei in leerlingen door nieuwe profiel gezonde school</li> </ul>
De Troubadour	93	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorbeeldschool vreedzame school- en wijkontwikkeling</li> </ul>
De Tweemaster Daltonschool	184	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamontwikkeling op professionele communicatie</li> </ul>
Het Fluitschip	137	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwerking is kracht</li> <li>• Met buurtschool en school in Afrika</li> </ul>
Socrates	177	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groeischool in nieuwe wijk</li> <li>• Engels vanaf groep 1</li> </ul>
De Zonnewijzer	303	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SlimFit-school</li> <li>• Cultuur- en natuureducatie, milieu &amp; techniek</li> <li>• Onderzoekend leren en themagericht onderwijs</li> </ul>
Jules Verne	176	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Van zwak naar voldoende</li> <li>• Sterke verbetering van onderwijsresultaten binnen een jaar</li> </ul>
Wereldwijzer	129	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamonderwijs Op Maat</li> <li>• Voorbeeldschool in Nederland</li> <li>• SlimFit-school</li> </ul>
Montessori	361	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkeltraject naar modern montessorionderwijs met hoge opbrengsten</li> <li>• Speerpunt excellentiebeleid</li> </ul>
Het Ooievaarsnest	224	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SlimFit-school</li> <li>• Uitbouw van Talentontwikkeling</li> </ul>
De Klipper	508	Voldoende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taalschool</li> <li>• Profilering op techniek door vindplaatsschool</li> </ul>

Uitstroomgegevens naar het VO 2012/2013

School	Aantal leerlingen	HAVO-VWO	VMBO-HAVO	VMBO	PRO
De Bussel	< 30	23%	4%	73%	
Klimop	< 20	31%	8%	54%	7%
De Troubadour	< 20	25%	8%	67%	
De Tweemaster Daltonschool	< 20	53%		47%	
Het Fluitschip	< 20	8%		92%	
Socrates	< 20	22%	17%	55%	6%
De Zonnewijzer	< 50	29%		69%	2%
Jules Verne	< 20	12%	12%	76%	
Wereldwijzer	< 30	24%	5%	66%	5%
Montessori	< 50	48%	7%	45%	
Het Ooievaarsnest	< 30	69%		31%	
De Klipper	> 50	41%	9%	50%	
<b>Talent Totaal</b>		<b>36%</b>	<b>6%</b>	<b>57%</b>	<b>1%</b>

\* De gegevens zijn in percentages, aangezien het bij kleine aantallen terug te voeren zou kunnen zijn op de leerling. Dit willen wij i.v.m. de privacy vermijden.

### WMK

Binnen Talent wordt Werken Met Kwaliteitskaarten (van Cees Bos) gebruikt als kwaliteitssysteem. In het schooljaar 2011-2012 is gestart met dit systeem. Scholen maken hun eigen kwaliteitskaarten op verschillende beleidsterreinen (o.a. didactisch handelen, professionele houding en leertijd).

Daarnaast worden vanuit WMK vragenlijsten uitgezet naar ouders, leerkrachten en leerlingen. In elk geval betreft dit 1 keer in de 4 jaar de tevredenheidsvragenlijst en 1 keer in de 2 jaar de vragenlijst m.b.t. sociale veiligheid. De bedoeling is dat deze vragenlijsten bovenschools worden uitgezet, zodat er een vergelijking tussen de scholen kan plaatsvinden. Dit biedt mogelijkheden om bovenschools te sturen en te begeleiden waar nodig. In juni 2013 is de vragenlijst sociale veiligheid als proef bovenschools uitgezet. De resultaten van vrijwel alle scholen zijn inmiddels verwerkt en gaven geen aanleiding tot verdere actie op bovenschools niveau.

Het systeem WMK is gebaseerd op de inspectie indicatoren. Door het inzetten van WMK kunnen scholen zich goed voorbereiden op een eventueel inspectiebezoek.

### Netwerk van intern begeleiders

Een belangrijke schakel als het gaat om de kwaliteit binnen de scholen vormen de intern begeleiders. Binnen het inspectiekader is zorg en begeleiding een zwaarwegend punt m.b.t. de kwaliteit van het onderwijs.

Om de intern begeleiders van Talent zo goed mogelijk op de hoogte te houden en te begeleiden is er 6 keer per jaar een IB netwerk gepland. Deze worden gecoördineerd door de bovenschoolse beleidsmedewerker kwaliteit. De bijeenkomsten zijn enerzijds gericht op actuele ontwikkelingen en anderzijds op het uitwisselen van kennis.

Geregeld worden er gastsprekers uitgenodigd die mede bijdragen aan het vergroten van de kennis van de intern begeleiders.



### 3. Personeel

De belangrijkste doelstelling voor de afgelopen jaren was om de personeelsleden met een vaste aanstelling in dienst te houden en te voorkomen dat er personeelsleden via een sociaal plan af moesten vloeien. Inmiddels kan vastgesteld worden dat deze doelstelling gehaald is. Doordat er op schoolniveau sprake is van groei c.q. terugloop van het aantal leerlingen blijft er binnen Talent wel sprake van mobiliteit. De verwachting is dat de leerlingaantallen de komende jaren zal stabiliseren (rond de 2550). Door deze stabilisering lijkt het mogelijk de komende jaren te kunnen blijven voldoen aan de normen voor de instandhouding van de huidige scholen en de personele verplichtingen.

#### Werkgelegenheid

Ook in 2013 zijn de vacatures die zijn ontstaan ingevuld door personeelsleden die al bij ons werken of door personeel aan te stellen via een payroll-constructie met Randstad. Op deze manier worden er geen nieuwe verplichtingen aangegaan. Doordat de aanstelling van personeel via een payroll-constructie aanzienlijk hogere loonkosten met zich meebrengt, is getracht dit zoveel mogelijk te beperken. In 2013 heeft een tweetal jonge mannelijke leerkrachten een vaste aanstelling bij Talent gekregen. Met hen is specifiek de afspraak gemaakt dat zij, indien er sprake is van een formatie-tekort, na afloop van de tijdelijke aanstelling in de vervangingspool geplaatst zullen worden. Op deze manier is het toch mogelijk dat jonge leerkrachten bij ons instromen en zij uitzicht hebben op een vaste aanstelling. Ook zijn de vier personeelsleden die bij ons werkzaam waren in een zgn. ID-baan bij Talent in dienst gekomen. Wij zullen van de Gemeente Hoorn tot en met 2015 nog de subsidie ontvangen.

Omdat onderwijsinstellingen te maken hebben met teruglopende budgetten en oplopende werkloosheidskosten is door het Ministerie besloten om de komende jaren extra middelen ter beschikking te stellen om vooral jonge leerkrachten in dienst te houden c.q. te nemen. In 2013 zijn hiervoor incidentele middelen ontvangen. Deze

middelen gelden als overbrugging naar het jaar 2015 waarin de structurele verhoging zal plaatsvinden. Ook zijn er vanuit het herfstakkoord extra middelen ontvangen. De exacte hoogte van de structurele middelen vanuit dit akkoord en de voorwaarden en afspraken waaronder dit geld wordt toegekend aan de schoolbesturen worden pas in de loop van 2014 bekend gemaakt.

#### Formatiebeleid

Uitgangspunt bij de vaststelling van de formatie is dat de reguliere middelen die wij van het ministerie ontvangen ten behoeve van de personele bekostiging aan de scholen beschikbaar worden gesteld. In het meerjaren bestuursformatieplan worden de personele ontwikkelingen zowel op landelijk niveau als op bestuursniveau opgenomen. Om onze organisatie financieel gezond te houden moeten rijksvergoeding en kosten voor personeel met elkaar in overeenstemming zijn. In 2013 was dit niet het geval. De verwachting is dat de personele inkomsten en uitgaven per augustus 2015 in balans zullen zijn. Vanaf augustus 2013 worden er extra middelen ontvangen ten behoeve van de professionalisering van schoolleiders. In de cao zullen afspraken worden vastgelegd met betrekking tot de inzet van deze middelen.

#### Kaders werkgelegenheidsbeleid

Talent hanteert werkgelegenheidsbeleid. Dit houdt in dat Talent een werkgelegenheidsgarantie heeft afgegeven voor alle personeelsleden die in vaste dienst zijn. Als werkgever is Talent gehouden alles in het werk te stellen om deze garantie waar te maken. Deze verplichting kent ook zijn begrenzingen.

Als blijkt dat we niet ontkomen aan gedwongen ontslagen dan moet er een sociaal plan worden opgesteld. De kaders waarbinnen dat gebeurt en de rollen van werkgever en medewerkers zijn opgenomen in het document 'kaders werkgelegenheid'.

Dit document bevat ook de personeelsinstrumenten (zoals mobiliteit en verbreding van inzetbaarheid) die juist voorkomen dat er sprake zal zijn van gedwongen ontslagen. De verwachting is dat de krimp in leerlingaantallen en financiële middelen bij Talent zodanig is dat hierdoor geen gedwongen ontslagen aan de orde zullen zijn. De verwachting is dat vanaf 2017 de werkgelegenheid bij ons weer aantrekt.

### Mobiliteit

Binnen onze organisatie is er weinig tot geen animo om op vrijwillige basis van werkplek te veranderen. Als er sprake is van een formatietekort op een school zal de directeur een keuze dienen te maken wie er voor mobiliteit in aanmerking komt.

Om duidelijk te maken welke procedure er gevolgd dient te worden indien er sprake is van verplichte interne mobiliteit zijn in 2013 richtlijnen vastgelegd in de notitie mobiliteitsbeleid. Na bespreking in de diverse geledingen is dit beleid in januari 2014 vastgesteld.

Door de terugloop van het aantal leerlingen op schoolniveau zijn er in 2013 vier personeelsleden binnen Talent van school veranderd. De directievacature op De Bussel is ingevuld door de directeur van De Klipper. Deze zal zowel De Bussel als De Klipper aansturen. Eind 2013 is ook de directievacature op de Jules Verne school ingevuld. De nieuwe directeur is in januari 2014 gestart.

### Vervangingspool

Talent heeft de mogelijkheid om gebruik te maken van een vervangingspool. Jaarlijks mag 4% van de totale formatie ingezet worden in de vervangingspool (ruim 6 fte). De personeelsleden die hierin worden opgenomen moeten 98% van hun aanstellingsomvang worden ingezet ten behoeve van vervangingswerkzaamheden. Plaatsing in deze pool heeft geen financiële- of rechtspositionele gevolgen. Er zijn geen personeels-

leden die middels deze constructie een aanstelling hebben bij ons.

### Functieboek

Het functieboek bevat een overzicht van alle functies die binnen Talent beschikbaar zijn.

In 2013 zijn de functies zoals opgenomen in het functieboek beschreven en gewaardeerd volgens het systeem van functiewaardering primair onderwijs (FUWA). Alle medewerkers hebben schriftelijk bericht ontvangen over de functietoedeling. Voor een aantal medewerkers was er sprake van een functiewijziging. Er is geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om tegen de functietoedeling in bezwaar te gaan.

### Functiemix

Inmiddels zijn de personeelsleden bekend met de uitwerking van de functiemix en de mogelijkheden/eisen om in aanmerking te komen voor een LB-functie. Na de eerste drie jaar is de huidige doorstroom naar een hogere functie niet erg groot. Door de afname van de personele budgetten de afgelopen jaren ligt de prioriteit op de scholen vooral op de bezetting van de benodigde groepen. Ondanks het feit dat een aantal personeelsleden in 2013 is doorgestroomd naar een LB-functie is het aantal LB-fte's niet toegenomen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door het feit dat na vaststelling van het functieboek van Talent de functie van locatiemanager is vastgesteld in salarisschaal AB. Deze medewerkers waren ingeschaald in een LB-schaal. Het huidige percentage LB op bestuursniveau bedraagt 24%.

### Ziekteverzuim en ziekmeldingsfrequentie

Het ziekteverzuimpercentage van Talent is in 2013 gedaald naar 7,1% (2012: 8,8%). De belangrijkste factor hierin is dat het aantal langdurige ziektedossiers afneemt:



van 23 (in 2011) naar 14 (2012) en vervolgens naar 7 (2013). De nieuwe aanpak, die in samenwerking met arbodienst Tredin is ingezet, lijkt vruchten af te werpen. De schooldirecteuren vervullen hierbij zeker ook in preventief opzicht (het voorkomen van uitval) een belangrijke rol.

Zeer positief is dat Talent al vier jaar op rij een ziekmeldingsfrequentie heeft die onder het landelijk gemiddelde ligt. Dit cijfer geeft aan hoeveel keer een personeelslid zich gemiddeld per jaar ziek meldt. In 2013 was dit landelijk gezien 1,05 en bij Talent 1,0. Een hoge ziekmeldingsfrequentie is een belangrijke indicator voor langdurig verzuim. Gezien de werkmotivatie van het personeel, de regierol van de directeuren en het succes van de gecoördineerde aanpak is de verwachting dat het ziekteverzuimpercentage verder zal dalen. De doelstelling om vanaf 1-8-2015 blijvend minstens één procentpunt onder het landelijk gemiddelde uit te komen, is haalbaar. Dat is zeker ook goed nieuws voor leerlingen. Een ieder binnen Talent is zich er terdege van bewust dat een laag ziekteverzuimpercentage een positief effect heeft op het leerklimaat én op de onderwijskwaliteit.

### Slagvaardig en flexibel directiemodel

In 2013 zijn verdere stappen gezet om ons te richten op een slagvaardig en flexibel directiemodel. Dit vindt plaats binnen het gedachtegoed van de 'lerende organisatie'. Een lerende organisatie is een organisatie die zichzelf voortdurend weet aan te passen aan de veranderingen in de wereld waarin en de klanten (leerlingen, ouders, personeel, maatschappelijke partners) waarvoor ze werkt. Het uitgangspunt is te komen tot een gerichte onderlinge samenwerking tussen schooldirecties. Het ligt in de bedoeling de basis hiervoor te leggen via een op maat gemaakte meerjarige leergang leiderschapontwikkeling.

### Innovatie Impuls Onderwijs (Slim Fit)

Landelijk gezien komt er steeds meer belangstelling voor het anders inrichten van het onderwijssysteem op een school. Wereldwijzer en KlimOp zijn binnen Talent de voorlopers voor wat betreft het groepsdoorbrekend werken. Zij hebben de ingezette lijn in 2013 doorgezet. Onze andere twee Slim Fit scholen, te weten De Zonnewijzer en Het Ooievaarsnest, hebben een nieuwe start gemaakt in 2013 en werken inmiddels ook gedeeltelijk gericht groepsdoorbrekend en dus minder op klassikale wijze. We realiseren ons dat het werken in een ander organisatorisch concept veel vraagt van het personeel en dat het ook voor leerlingen en hun ouders een gewenningsproces is.

### Bewegingsonderwijs en beweegmanagement

Al enige jaren is het zo dat afgestudeerde leerkrachten niet automatisch bevoegd zijn om gym te mogen geven. Er spelen nog andere aandachtspunten rondom het bewegingsonderwijs en het beweegmanagement. 'Hoe kunnen we naar de toekomst toe kwalitatief goed gymonderwijs blijven garanderen?' Die vraag hebben de besturen van Talent, Penta, STABOH zich in 2013 gesteld. Besloten is een breed samengestelde projectgroep in te stellen die met gerichte en samenhangende beleidsvoorstellen komt. Het eindrapport verschijnt medio 2014.

### CAO PO 2013

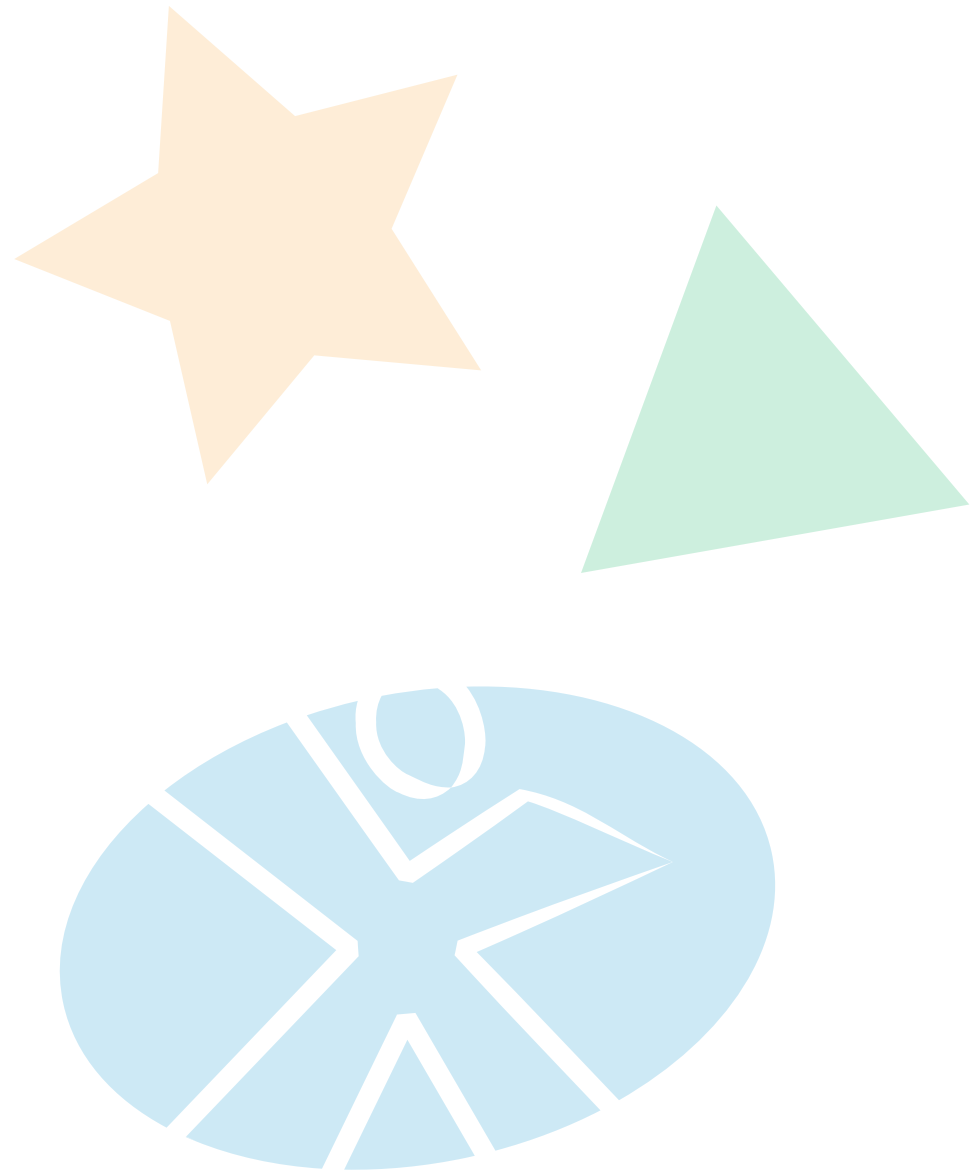
In 2013 hebben de vakorganisaties en de PO-Raad overeenstemming bereikt over een nieuwe CAO voor het primair onderwijs, de CAO PO 2013. Het ging met name om een aantal technische wijzigingen, waarbij de CAO-teksten weer passen binnen nieuwe wet- en regelgeving. Belangrijke toevoegingen zijn: de verplichting voor schoolleiders om zich in het schoolleidersregister in te schrijven en het beschikbaar komen van extra middelen voor professionalisering van schoolleiders.

### Leren en ontwikkelen

De werkgroep personeel heeft in 2013 onderzocht of leren op afstand via e-learning voor personeelsleden een geschikt middel zou kunnen zijn. Gebleken is dat het aanbod en de mogelijkheden voor e-learning nog te beperkt zijn en niet goed aansluiten bij behoeftes. De werkgroep volgt de ontwikkelingen op de voet.

### 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. Talent gaat het bestaande document Evenredige Vertegenwoordiging in 2014 actualiseren. Het streefcijfer betreft een percentage van 86,4% aan vrouwelijke leidinggevendenden. Bij Talent ligt dit in 2013 bij de directeurfunctie op 22,2% (2 van de 9). Voor de locatie-managers ligt het op een percentage van 100% (5 van de 5). In totaliteit is 50% van de leidinggevendenden bij Talent een vrouw (7 van de 14). Landelijk ligt dit op 44,3%. Talent bevindt zich dus boven het landelijk gemiddelde maar (ruim) onder het streefcijfer.



## 4. Bedrijfsvoering

### Meerjaren onderhoud

Talent en Penta werken reeds meerdere jaren intensief samen op dit gebied. Op deze wijze kunnen beide besturen via schaalvergroting een optimale prijs/kwaliteit verhouding bij de uitvoerders realiseren. Daarnaast worden waar mogelijk de beleidsmatige taken regelmatig verdeeld en kunnen we van elkaars know how en ervaring gebruik maken. Zoals ieder jaar zijn ook in 2013 de nodige onderhoudswerkzaamheden aan de gebouwen uitgevoerd, zowel op grond van de meerjaren onderhoudsplanung als op aangeven van de schoolleiding.

Het aanbestedingsproces voor een nieuw langjarig contract voor het buitenschilderwerk is in 2013 afgerond. Bij dit traject hebben 5 schildersbedrijven uit de regio deelgenomen. De gebouwen van Talent en Penta zijn net als bij de aanbesteding schoonmaak in 3 percelen verdeeld. Een perceel is gegund aan Grooteman schilders en twee percelen aan de fa. Breed. Er zijn overeenkomsten afgesloten voor een periode van 3 jaar.

Daarnaast zijn we in gesprek met Penta inzake het totale proces van het onderhoud en beheer van onze schoolgebouwen. In 2014 moeten de meerjaren onderhoudsplannen opnieuw worden opgezet/geactualiseerd. Daarnaast is de voorgenomen overheveling van het buitenonderhoud van de gemeenten naar de scholen per januari 2015 een belangrijk aandachtspunt. Alle ontwikkelingen op het gebied van onderwijs-huisvesting en gebouwenbeheer maken dat we als besturen meer expertise nodig hebben op dit vlak. Dit onderwerp zal in 2014 een belangrijk aandachtspunt zijn.

Talent hanteert voor de kosten van groot onderhoud een voorziening die jaarlijks wordt bijgesteld op basis van het meerjaren onderhoudsplan. Eind 2013 is een onderzoek gedaan of het voor Talent gunstiger is om over te stappen naar de zgn. componenten-

methode. Dit houdt in dat zaken als installaties en vloerbedekking worden geactiveerd i.p.v. aan een voorziening onttrokken. De hieruit voortvloeiende afschrijvingen en de regelmatig voorkomende onderhoudskosten worden ten laste van de staat van baten en lasten gebracht. Er wordt nog wel een voorziening aangehouden voor zaken als het buitenschilderwerk. Inmiddels is besloten om per 1 januari 2014 over te stappen op de componentenmethode.

### Onderwijshuisvesting

Met betrekking tot het onderwerp onderwijshuisvesting staat het volgende in het college-uitvoeringsprogramma van B&W:

“Voor het basisonderwijs wordt een toekomstplan opgesteld over de huisvesting van het basisonderwijs, rekening houdend met bevolkingsprognoses, leerlingenprognoses en de bestaande huisvestingscapaciteit. Hierop dient de gemeente Hoorn samen met de schoolbesturen te anticiperen.” Dit toekomstplan krijgt de naam “Kaart van Hoorn”. Nadat in eerdere jaren de eerste fase was afgerond en een gezamenlijke visie op de kwaliteit van de huisvesting voor het PO in een notitie is vastgelegd zijn in 2013 belangrijke vervolgstappen gezet.

Het college van B&W heeft in april 2013 ingestemd met het visie-document over de onderwijshuisvesting, in het kader van het Toekomstplan huisvesting PO. De gezamenlijke visie van de betrokken schoolbesturen en de gemeente op (de kwaliteit van) de huisvesting van het primair onderwijs inclusief het (voortgezet) speciaal onderwijs is daarmee vastgesteld. Verder heeft het college ingestemd met de opdrachtomschrijving voor de aan te trekken externe adviseur.

In juni is de aanbesteding van de tweede fase van dit traject afgerond. M3V, het

adviesbureau dat ook de eerste fase heeft begeleid, heeft opdracht gekregen van de gemeente Hoorn een Quicksan uit te voeren bij alle gebouwen van het PO. Deze Quicksan moet een oordeel geven over de volgende onderdelen:

- Uitstraling
- Bouwkundige staat
- Veiligheid
- Onderhoud
- Exploitatie
- Binnenmilieu
- Terrein
- Functionaliteit

M3V heeft in de zomervakantie de Quicksan uitgevoerd bij alle gebouwen van het PO. Daarnaast is een belevingsonderzoek uitgezet onder alle schoolteams van het PO in Hoorn. Van de 44 aangeschreven scholen hebben 40 hun medewerking verleend. De resultaten van quickscan en belevingsonderzoek zijn eind oktober gepresenteerd aan de werkgroep. Er zijn niet veel verrassingen naar voren gekomen. Opvallend is dat de bouwkundige staat en de veiligheid van de gebouwen door M3V over de gehele linie als voldoende tot goed wordt beoordeeld. Dit geldt niet voor binnenmilieu (50% slecht tot onvoldoende), duurzaamheid (65% slecht tot onvoldoende) en flexibiliteit (40% slecht tot onvoldoende). Ook het belevingsonderzoek wijst uit dat binnenklimaat en flexibiliteit slecht scoren. Per wijk zijn de belangrijkste aandachtspunten voor de toekomst in kaart gebracht en in een werkconferentie met alle schoolbesturen gepresenteerd. Op basis van de input van de besturen zijn mogelijke scenario's geschetst en is het concept-toekomstplan opgesteld. Eind december is dit besproken.

Het college heeft ingestemd met het toekomstplan en heeft het aan de raad voorgelegd. Het plan zal na de verkiezingen op de agenda van de raad komen. We hopen dat vervolgens snel de nodige stappen worden gezet om de plannen te concretiseren.

### Locatie Hanebalk

De Klipper verlaat het gebouw Hanebalk voor de zomervakantie en de school Dynamis van Penta betreft deze locatie. Er zijn voorlopige afspraken gemaakt met de gemeente en Penta inzake overdracht van beheer. Er is een schouw gedaan van het gebouw en de aanpassingen die daarin worden aangegeven zijn uitgevoerd in opdracht van Talent. Omdat de gemeente het gebouw niet wil beheren en Penta niet als juridisch eigenaar en beheerder wil optreden is de situatie over het beheer nog steeds onduidelijk. Talent geeft het gebouw terug aan de gemeente per 1 augustus 2013.

### Gebouwelijke aanpassing De Zonnewijzer

De Zonnewijzer heeft de afgelopen paar jaar met twee groepen "ingewoond" bij de Ichthus vanwege lokalengebrek in de eigen school. Met de nieuwe directeur is een plan ontwikkeld om d.m.v. gebouwelijke aanpassingen te zorgen dat met ingang van het nieuwe schooljaar alle 13 groepen weer in de eigen locatie kunnen worden gehuisvest. In de zomervakantie is het handarbeidlokaal op de 1e etage omgetoverd tot een volwaardig klaslokaal. Dit betekent dat de school niet meer hoeft in te wonen bij de Ichthus. Verder is ook een extra werkruimte gemaakt voor administratieve ondersteuning. Het team is erg blij met deze aanpassingen. E.e.a. is deels gefinancierd uit de SlimFit gelden en zal zeker bijdragen tot een succesvolle verdere invoering van dit traject.

### Plein Socrates

Op 31 mei 2013 is het vernieuwde schoolplein van Socrates feestelijk geopend. Door eendrachtige samenwerking en inzet van middelen van de school, de OR, Talent en ook de gemeente Hoorn is een prachtig speelplein ontstaan met nieuwe speeltoestellen, een verkeersplein en een natuurspeeltuin.

### Plein Jules Verne

In opdracht van de gemeente Hoorn is in het voorjaar het plein van de Jules Verne vergroot. De school heeft hier lang voor gepleit en men is heel blij met het resultaat. Er is nu veel meer ruimte voor de grotere kinderen om te spelen en te voetballen. Talent heeft middelen ter beschikking gesteld om een zandbak te plaatsen voor de kleuters.

### Energie

Via het adviesbureau van de gezamenlijke branche-organisaties PO hebben we onze tarieven van gas en elektra laten toetsen. Zij geven aan dat deze marktconform zijn. Een aandachtspunt is wel de capaciteit van de gasmeters. Als deze te groot zijn in verhouding tot het verbruik zijn de kosten te hoog. In samenwerking met Penta en fa. Schermer laten we dit onderzoeken.

De scholen van Talent liften mee met contracten van de West-Friese gemeenten voor elektra (groene stroom) en gasleverantie. In 2013 is voor het laatste onderdeel een nieuwe aanbesteding gehouden, deze is gewonnen door Nuon. Voor Talent betekent dit met ingang van januari 2014 een besparing van ongeveer € 10.000,- excl. BTW op jaarbasis.

Bij Het Fluitschip zijn regelmatig klachten over de verlichting; de kosten van onder-

houd hiervan zijn hoog t.o.v. de andere locaties. Dit heeft te maken met de slechte kwaliteit van de verlichting die tijdens de verbouwing van 1998 is geïnstalleerd. Er is een proef gedaan met LED verlichting in de bestaande armaturen. Deze proef is naar tevredenheid verlopen en inmiddels is in het nieuwbouw gedeelte van Het Fluitschip de verlichting aangepast met LED. Deze investering zal in ongeveer 6 jaar zijn terugverdiend.

Eind 2013 is opdracht gegeven aan de firma Rooftop om zonnepanelen te plaatsen bij De Zonnewijzer. Als deze proef slaagt zullen we in 2014 bekijken of we meerdere gebouwen van zonnepanelen gaan voorzien.

### Statenpoort

Het huurcontract voor de Statenpoort loopt af per 1 september 2014 en is eerder dit jaar per die datum opgezegd. In het huidige contract is de mogelijkheid opgenomen om het contract te verlengen voor een periode van 5 jaar. Na intern overleg hebben we besloten om de gemeente te verzoeken het contract steeds met een periode van 1 jaar te kunnen verlengen. Dit verzoek is door de gemeente Hoorn gehonoreerd.

### Contract printers/copiers

In 2012 heeft Talent een nieuw contract afgesloten met Stumpel. Alle scholen hadden eigen contracten en deze zijn ondergebracht in een mantelovereenkomst waarbij nieuwe machines van Sharp zijn geplaatst. Dit resulteerde in een besparing van ongeveer € 25.000 op jaarbasis. Op initiatief van Talent is ook Penta een contract aangegaan met Stumpel voor de plaatsing van printers/copiers. Voor Talent betekent deze schaalvergroting een extra besparing van nog eens € 10.000 per jaar.

### Inkoopbeleid

Talent heeft geen formeel inkoop- en aanbestedingsbeleid opgesteld, dit staat op de beleidsagenda voor 2014. Inkopen en aanbestedingen worden weliswaar zeer zorgvuldig uitgevoerd maar vanwege het toenemend belang van transparantie en het intreden van de nieuwe aanbestedingswet per 1 april 2013 is het van belang beleid hiervoor te formuleren en de nieuwe aanbestedingsregels hierin te betrekken. Talent vraagt advies over dit onderwerp bij de PO-raad.

### Administratieve organisatie

De invoering van Profit (salarisadministratie) in januari 2012 heeft veel aanloopproblemen met zich meegebracht maar deze zijn in 2013 grotendeels opgelost. In november 2013 is door Deloitte tijdens de jaarlijkse tussentijdse controle geen enkele bevinding geconstateerd. Men stelt dat Talent opnieuw de interne beheersing heeft verbeterd door aanvullende maatregelen.

Het proces van het opstellen van de meerjarenbegroting is verder verbeterd doordat we al in juli een loonkostenbegroting voor meerdere jaren opstellen en analyseren. Daarnaast is de samenwerking in de diverse administratieve processen tussen Kinobi en Talent verder geoptimaliseerd. Dit blijkt uit de soepele en efficiënte procesgang van de administratie, rapportages en jaarrekening.

### Leerlingenadministratie

Eind 2012 is geconstateerd dat niet op alle scholen de leerlingenadministratie wordt gevoerd conform de gestelde eisen en ook dat deze niet altijd voldoet aan de geldende regelgeving. Een correcte leerlingenadministratie is van het grootste belang voor een onderwijsorganisatie. Voor 2013 is dit onderwerp daarom een van de speerpunten

als het gaat om het verder verbeteren van de bedrijfsvoering. Tijdens de controle die op de Jules Verne heeft plaatsgevonden is een groot aantal fouten geconstateerd in de administratie van de gewichtenleerlingen. Deze situatie maakte opnieuw heel duidelijk dat dit proces op alle scholen eenduidig en volgens duidelijke procedures moet verlopen. In het directieoverleg van oktober is een presentatie van het plan van aanpak gegeven. Bedoeling is dat deze eenduidige procedures begin 2014 op alle scholen zijn ingevoerd. Er zal dan een handboek beschikbaar zijn en de administratieve ondersteuners krijgen gezamenlijk instructie.

### OBD

De gemeentelijke subsidie voor zorg wordt in Hoorn aan de OBD ter beschikking gesteld. Op basis van de leerlingaantallen wordt deze subsidie vervolgens doorgesluisd naar het samenwerkingsverband (WSNS) omdat de zorg in Hoorn door hen wordt geregeld. Het samenwerkingsverband heeft op haar beurt een contract met de OBD. Daarnaast kunnen scholen de OBD inhuren voor andere trajecten (bijv. begeleiding invoering nieuwe methode). Jaarlijks krijgen de scholen een financieel overzicht van de OBD. Deze overzichten roepen veel vragen op en daarom hebben we de afgelopen periode nader onderzoek gedaan. Naar nu blijkt heeft een aantal scholen een negatief saldo en dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een administratieve aanpassing in 2010 door de OBD. Er heeft echter nooit een deugdelijke signalering door de OBD plaatsgevonden. We zijn in gesprek hierover met de directie van de OBD. Men heeft toegegeven dat dit intern niet is opgemerkt en men hierin nalatig is geweest. Talent en WSNS hebben het administratiekantoor opdracht gegeven deze zaak verder uit te zoeken.

### ICT

#### Kernteam

Afgelopen jaar is de samenstelling van het kernteam veranderd. Van een kernteam van 6 leden zijn we teruggegaan naar een kernteam van 3 leden, een bovenschools beleidsmedewerker ICT voor 1,5 dag en 6,5 dag ICT beleid en uitvoering voor de scholen. Daarnaast hebben alle scholen een EHBC'er (Eerste hulp bij computerproblemen).

Afgelopen jaar is aan ongeveer 90 personeelsleden scholing gegeven op het gebied van kerngebruik computer en netwerk en gebruik van het digibord op meerdere niveaus. De evaluaties waren zeer positief. Daarnaast heeft het kernteam zelf ook scholing gevolgd in het gebruik en vooral beheer van Chromebooks en de Google Chrome beheer omgeving.

Het kernteam is tevens begonnen met een coachingstraject over projectmanagement en organisatie.

#### Lopende projecten in 2013, uitlopend tot 2014

Alle scholen van Talent hebben begin 2014 een internet abonnement van Ziggo. Ook de telefonie zal in 2014 overgaan naar Ziggo danwel naar een goed werkende IP-telefonie oplossing. Doordat bij dit traject veel partijen waren betrokken was er zeer veel sturing nodig en heeft het langer geduurd dan gepland.

Vlak voor de zomervakantie hebben de vier grote uitgeverijen van leermethodes samen besloten om Basispoort versneld door te voeren. Door de invoering van Basispoort zou de online software makkelijker toegankelijk moeten zijn. QL-ICT heeft hierop ingehaakt door de QL-ICT Online omgeving gratis beschikbaar te stellen.

Dit traject bleek in de praktijk veel problemen met zich mee te brengen. Zo werkte tot februari 2014 de koppeling met ESIS niet. Daarnaast heeft het enkele weken tot maanden geduurd voor alle software werkend was. Hierdoor hebben vele scholen niet het onderwijs kunnen geven zoals ze gewend waren. Deze problemen werden ervaren door alle PO organisaties in Nederland.

BIC-NH, het netwerk van bovenschoolse ict'ers in Noord-Holland, heeft een officiële klacht ingediend bij Basispoort. Talent heeft de PO-raad input gegeven voor de gesprekken die zij hebben gevoerd met Basispoort over deze situatie. Deze acties hebben tot op heden niet geleid tot enige vorm van tegemoetkoming.

De websites zullen op korte termijn opnieuw een update ondergaan waarbij gekeken is naar vormgeving, modernisering, maar zeker ook naar functionaliteit. De doelstelling is: een meer dynamische website waarbij het snel weergeven van het laatste nieuws een hot item is voor de voorpagina.

In 2013 is op één school het eerste Aerohive draadloos netwerk aangelegd, een professionele oplossing om goed draadloos te kunnen werken. Meerdere scholen volgen al snel in 2014 en in 2015 willen we alle scholen voorzien hebben van een professioneel draadloos netwerk.

In 2014 gaan we Office365 invoeren, als eerste gaat de mail over en daarna zullen we snel documenten kunnen delen (OneDrive).

Dit jaar organiseren we enkele terugkomenten voor de cursussen van afgelopen jaar. De bedoeling is om kennis op te frissen en ook zullen we insteken op het ge-

bruik van Office365 en de QL-ICT Online omgeving. Ook zijn enkele scholen gericht bezig met methodesoftware scholing waarbij ook de hulp van het ICT-kernteam wordt ingeschakeld.

### **Werkgroep ICT, Onderwijs & Innovatie**

Deze werkgroep bestaat uit een lid van de algemene directie, twee directeuren en de bovenschoolse beleidsmedewerker ICT & Innovatie. Om het onderwijsproces nog beter te faciliteren zal in 2014 nieuw beleid worden gemaakt op het gebied van ICT en onderwijsleermiddelen.

Binnen Talent maken we sinds begin 2014 gebruik van Chromebooks om het onderwijs met behulp van digitale leermiddelen een impuls te geven. Een chromebook is een heel snelle laptop, die een zeer goede prijs/kwaliteit verhouding heeft. Belangrijke voorwaarden om goed te kunnen werken met de chromebooks zijn een professioneel draadloos netwerk met een snelle verbinding, de school moet het merendeel van zijn software online beschikbaar hebben en het vraagt een andere organisatievorm van het onderwijs binnen de school.



## 5. Financiële paragraaf

### Financiële kengetallen

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

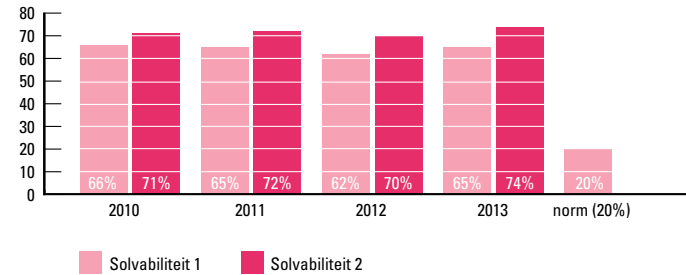
- Solvabiliteit
- Liquiditeit
- Rentabiliteit
- Weerstandsvermogen
- Kapitalisatiefactor

Onderstaand lichten wij deze kengetallen toe. De commissie Don heeft in 2009 een rapport uitgebracht met aanbevelingen omtrent kengetallen die ook in 2013 als leidraad gelden in de branche. Deze aanbevelingen vindt u in de tabellen terug onder vermelding van norm.

### Solvabiliteit

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

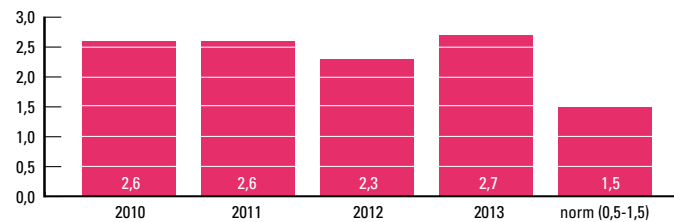
We onderscheiden solvabiliteit 1 en 2. Bij de bepaling van solvabiliteit 2 zijn de voorzieningen opgeteld bij de algemene reserve en zo samen afgezet tegen het totaal vermogen. Voor solvabiliteit 1 geeft de commissie een ondergrens van 20% als aanbeveling. Door de commissie is geen bovengrens vastgesteld. Voor solvabiliteit 2 is door de commissie Don geen aanbeveling gedaan. Derhalve is deze ook niet opgenomen in de tabel.



### Liquiditeit (current ratio)

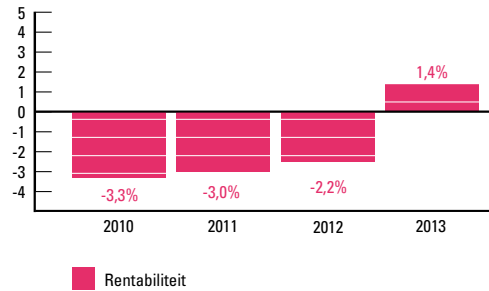
De liquiditeit wordt gedefinieerd als de vlottende activa afgezet tegen de kortlopende schulden en geeft aan in hoeverre op korte termijn aan de verplichtingen kan worden voldaan.

In het algemeen wordt een waarde groter dan 1 als voldoende beschouwd. De commissie Don geeft aan dat de signaleringgrenzen voor de current ratio 0,5 respectievelijk 1,5 moeten zijn.



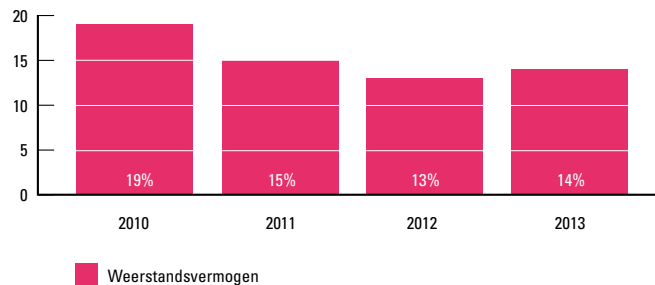
### Rentabiliteit

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 onder de 0% uitkomen. Dit als gevolg van bewuste overschrijdingen.



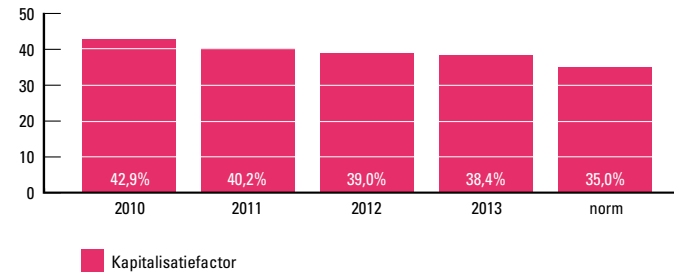
### Weerstandsvermogen

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 (geen norm bekend).



### Kapitalisatiefactor

De kapitalisatiefactor signaleert of een organisatie wellicht een deel van het kapitaal niet of inefficiënt benut voor de vervulling van hun taken. De commissie Don adviseert de kapitalisatiefactor (gedefinieerd als balanstotaal gedeeld door de totale baten) als kengetal te hanteren. Voor de kapitalisatiefactor adviseert de commissie voor PO een bovengrens te hanteren van 35% voor grote instellingen en 60% voor kleine instellingen. Talent wordt gezien als een grote instelling. Streven van Talent is in de komende jaren naar de advieswaarde van 35% toe te groeien.



De laatste jaren zien we de kapitalisatiefactor dalen en daardoor meer in lijn komen met de afgegeven bovengrens van 35%. De inspectie die in 2012 een onderzoek heeft gedaan naar de financiële situatie bij Talent heeft dit ook geconstateerd.

### Samenvattende toelichting op het resultaat

Het resultaat over 2013 bedraagt € 192.237 positief. Zoals in onderstaand overzicht is af te lezen was er binnen de begroting rekening gehouden met een overschrijding van € 331.157. De incidentele bekostiging inzake het behoud van jonge leerkrachten en de extra bekostiging voortkomend uit het begrotingsakkoord zorgen in 2013 echter voor een onverwacht groot positief resultaat. De totale baten van deze beide posten bedragen € 530.041. Zonder deze extra bekostiging zou het resultaat over 2013 € -337.804 zijn geweest en dus vrijwel in lijn met de begroting.

	Realisatie 2013	Begroting 2013	Verschil 2013
	EUR	EUR	EUR
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	12.988.597	12.271.800	716.797
Overige overheidsbijdragen	280.905	252.730	28.176
Overige baten	136.215	47.500	88.715
<b>Totaal baten</b>	<b>13.405.717</b>	<b>12.572.030</b>	<b>833.687</b>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	11.141.046	10.901.302	-239.744
Afschrijvingen	286.035	279.048	-6.987
Huisvestingslasten	907.655	930.903	23.248
Overige lasten	905.518	829.436	-76.082
<b>Totaal lasten</b>	<b>13.240.254</b>	<b>12.940.690</b>	<b>-299.565</b>
Saldo baten en lasten	165.463	-368.657	534.122
Financiële baten en lasten	26.774	37.500	-10.726
<b>Resultaat</b>	<b>192.237</b>	<b>-331.157</b>	<b>523.396</b>

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

- **Rijksbijdragen OCW:** de rijksbijdragen zijn 717k hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door de éénmalige ontvangst van 473k betreffende een incidentele toevoeging aan de lumpsum (€ 183,90 per leerling). Deze bekostiging is niet geoormerkt en moet in zijn geheel in 2013 worden verantwoord. Verder is er 57k extra ontvangen m.b.t. de regeling bijzondere en aanvullende bekostiging jonge leerkrachten (€ 52,85 per leerling). Deze bekostiging moet worden verantwoord in het schooljaar 2013-2014 en is dus naar rato opgenomen in de cijfers van 2013. Deze beide niet begrote rijksbijdragen zijn de belangrijkste reden van de positieve afwijking ten opzichte van de begroting. Verder zijn de LGF inkomsten 73k hoger, is er 66k meer ontvangen inzake groei-bekostiging en zijn de geoormerkte OCW subsidies eveneens hoger dan begroot. Tegenover deze laatst genoemde extra inkomsten staan uitgaven waardoor het effect op het resultaat beperkt is.
- **Overige overheidsbijdragen:** de realisatie is 28k hoger dan gebudgetteerd. Dit verschil zit voornamelijk in de ontvangst m.b.t. de investeringssubsidies 1<sup>e</sup> inrichting inzake Socrates. Daarnaast zijn de WSNS inkomsten hoger i.v.m. inkomsten uit detachering.
- **Overige baten:** de overige baten zijn 91k hoger en is gelegen in een aantal posten zoals vergoedingen voor correctie WGA, herzieningen van het vervangingsfonds en de vrijval van een loongerelateerde tussenrekening. Verder zijn de inkomsten uit detachering hoger. Daarnaast hebben scholen niet begrote inkomsten ontvangen uit sponsoring en andere activiteiten.
- **Personeelslasten:** de personeelslasten zijn 220k hoger dan begroot. Dit kan onderverdeeld worden in een component lonen en salarissen en een deel overige personeelslasten. De overige personeelslasten zijn 137k hoger door meer inzet extern personeel, inhuur LGF personeel en niet begrote kosten voor NIO toetsen

door de OBD. Omdat er sprake is van een krimpende organisatie hebben wij ook dit jaar gekozen om personeel via een flexibele oplossing aan te stellen om zodoende personele verplichtingen te voorkomen.

De brutolonen en salarissen zijn 84k hoger. Deels door de extra inzet van bestaand personeel en anderzijds door gestegen sociale lasten als gevolg van hogere premies zorgverzekeringswet en pensioen.

- Afschrijvingen: geen bijzonderheden.
- De huisvestingslasten: de huisvestingslasten zijn 23k lager doordat de kosten voor onderhoud van de gebouwen iets lager zijn dan begroot. Daarnaast is er een eenmalige teruggaaf van energiekosten van het bestuurskantoor over voorgaande jaren.
- Overige lasten: de overige lasten zijn 81k hoger. Een groot deel hiervan betreft deskundige adviezen welke gedekt zijn door de geormerkte subsidie-inkomsten (Slim Fit). Verder zijn de telecommunicatiekosten hoger als gevolg van de éénmalige extra uitgaven betreffende de overgang van alle scholen naar Ziggo. Ook zijn er meer uitgaven gedaan betreffende netwerkbeheer en licenties & programmatuur.
- Financiële baten en lasten: de rentebaten zijn 11k lager dan begroot als gevolg van de huidige lage rentestand.

### Verantwoording prestatiebox

In januari 2012 is het bestuursakkoord ondertekend waarin prestatieafspraken voor het primair onderwijs voor de komende jaren zijn vastgelegd. Deze afspraken moeten leiden tot verhoging van de onderwijskwaliteit en de versterking van de kwaliteit van het onderwijspersoneel. Met betrekking tot de inzet van middelen voor opbrengstgericht werken en professionalisering zijn in het bestuursakkoord ambities geformuleerd. Een aantal van deze ambities is vertaald naar concrete doelstellingen voor onze scholen en zijn uitgewerkt in het strategisch meerjarenbeleidsplan 2011-2015 “de

leertijd van je leven”. De directeuren, de leden van de GMR en het bestuur hebben begin 2012 ingestemd met dit meerjarenbeleid. Dit beleid zal jaarlijks geëvalueerd en geactualiseerd worden. Het betreft de onderstaande ambities:

#### **Ambitie:**

#### **Elke Talentschool werkt aan actief partnerschap met ouders om de ontwikkeling van een kind zo optimaal mogelijk te laten verlopen.**

Het doel is om in een ouderpartnerovereenkomst de verwachtingen van de betrokkenen vast te leggen. Dus wat kunnen de ouders van de school verwachten en wat verwachten wij als school van de ouders. Deze ambitie zal in het schooljaar 2014-2015 gerealiseerd dienen te worden.

#### **Ambitie:**

#### **Scholen werken opbrengstgericht.**

Elke Talentschool werkt opbrengstgericht. De resultaten worden in beeld gebracht en gecommuniceerd naar alle belanghebbenden. De school legt verantwoording af over de resultaten en deze gegevens worden gepubliceerd in het jaarverslag.

Om zicht te houden op ontwikkelingen maken we gebruik van trendanalyses, gebaseerd op de toetsen die op alle scholen worden afgenomen. Bij elke toets is het minimaal te bereiken niveau bepaald en is het helder waaraan gewerkt moet worden. Hierdoor is het mogelijk om een goede analyse uit te voeren.

#### **Ambitie:**

#### **Leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van hun leerlingen.**

Zowel bovenschools als op schoolniveau wordt gewerkt met één leerlingvolgsysteem. De afspraak is gemaakt om op het totaalbeeld van alle vakgebieden en de gebieden

zoals personeelsbeleid, management en organisatie, financiën etc. te gaan monitoren. Opbrengstgericht werken doen we door in samenhang naar de cijfers te kijken. Dit ligt op iedere school anders. Elke school heeft in 2012 aangegeven waar de prioriteit ligt. Op directieniveau is de afspraak gemaakt om op scholen met elkaar mee te kijken om zodoende elkaar te kunnen helpen. Deze werkwijze moet onderdeel worden van de bedrijfscultuur op de scholen. Door de directeuren is dit als een gezamenlijke verantwoordelijkheid opgepakt.

**Ambitie:**

**Scholen voeren een goed en effectief HRM-beleid. In dat verband is er voor leraren een bekwaamheidsdossier en vindt er jaarlijks minimaal één formeel beoordelings- en functioneringsgesprek plaats.**

Het doel is dat er van elk personeelslid in 2014 een digitaal bekwaamheidsdossier aanwezig is. Hierin wordt jaarlijks de ontwikkeling voor een periode van drie jaar beschreven. Ieder personeelslid is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling.

In het strategisch meerjarenbeleid is afgesproken dat met iedere medewerker voor 1 augustus 2014 een Talentgesprek is gevoerd.

**Ambitie:**

**Schoolbesturen geven hun onderwijsopbrengsten transparant weer via het te ontwikkelen informatiesysteem "Vensters PO" en scholen gebruiken Vensters PO voor het evalueren van de eigen opbrengsten en kwaliteit.**

De bovenschoolse kwaliteitsmedewerker is actief betrokken bij de totstandkoming van dit informatiesysteem.

### Treasuryverslag

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

Na de verzelfstandiging stelde Talent daarom begin 2008 een Treasury statuut op dat het Treasurybeleid van de stichting beschrijft. Dit Treasurybeleid moet voldoen aan de 'Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek.'

In januari 2011 is de deze regeling herzien. Deze herziening is ook voor 2013 van toepassing.

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 evenredig gespreid bij twee verschillende banken. In verband met de lage rentestand op deze spaartegoeden houden we regelmatig de vinger aan de pols om onze liquide middelen zo goed mogelijk te beheren.

### Meerjarenbegroting 2014-2016

Hieronder geven wij in grote lijnen een toelichting op de meerjarenbegroting 2014-2016.

#### Inleiding

Talent heeft sinds 2009 een negatief exploitatiesaldo, in vijf jaar tijd is een tekort van € 1.7 miljoen gerealiseerd. Na de verzelfstandiging in januari 2008 was er een groot eigen vermogen (€ 4.2 miljoen), een bruidsschat voor de volgende vijf jaar en nog geen sprake van een crisis.

Deze gunstige financiële positie maakte dat bewust meer werd ingezet op met name personele uitgaven. De effecten van de crisis eind 2008 werden pas vanaf de periode 2010-2011 echt goed merkbaar. Bewuste overschrijdingen werden noodzakelijke overschrijdingen door diverse bezuinigingen op de rijksvergoeding en gemeentelijke subsidies (o.a. VVE), een aflopende bruidsschat, teruglopende leerlingaantallen, dalende rente-inkomsten etc. Een ander belangrijk aandachtspunt zijn de sociale lasten, deze zijn sinds 2009 gestegen van 32% naar ongeveer 40% in 2014, een stijging die niet volledig is gecompenseerd via de rijksvergoeding.

In de meerjarenbegrotingen werden (fictieve) bezuinigingen doorgevoerd door het plaatsen van personeel in de vervangingspool. Daardoor leek het meerjarenperspectief er steeds zeer acceptabel uit te zien. Tot nu toe is dit echter nog niet aan de orde geweest, sterker nog, ondanks de vacaturestop zijn er toch enkele jonge leerkrachten en een beleidsmedewerker kwaliteit in dienst gekomen. In 2012 komt de regeling Prestatiebox, een aparte geldstroom (ongeveer 220k per jaar) bedoeld voor het verhogen van onderwijskwaliteit. Ook deze middelen worden in de praktijk bij de meeste scholen ingezet op formatie.

In september wordt het Nationaal Onderwijsakkoord gesloten: "De route naar geweldig onderwijs". Er worden vanaf 2015 aan het onderwijs structureel meer middelen beschikbaar

gesteld om de in het akkoord opgenomen ambities te realiseren. Vooruitlopend hierop is besloten om eenmalig extra middelen beschikbaar te stellen. Eind oktober is in dit kader de Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging jonge leerkrachten gepubliceerd. In 2013 wordt voor het PO een bedrag van € 52,85 per leerling beschikbaar gesteld. Voor Talent betekent deze regeling een extra bekostiging van 136k. Dit bedrag moet worden verantwoord in het schooljaar 2013-2014 en is dus naar rato opgenomen in de cijfers van 2013 en de begroting 2014.

Ook is duidelijk dat er een structurele verhoging van de lumpsum komt vanaf 2015. De richtbedragen zijn door de PO-raad gepubliceerd. Op grond hiervan hebben we in afwachting van de formele regelgeving vanaf het schooljaar 2014-2015 een bedrag van € 100,- toegevoegd aan de bekostiging in de meerjarenbegroting.

Het aantal leerlingen in BRON per 1 oktober 2013 is 2536. Dit is een kritisch aantal omdat we daarmee net aan de grens van (afgerond) 290 voldoen die nodig is om 9 BRIN nummers in stand te houden. Intussen kunnen we met zekerheid zeggen dat dit het geval is.

Voor de meerjarenbegroting zijn we uitgegaan van onze eigen prognose.

Talent heeft laten onderzoeken of de huidige wijze van de inrichting van de huisvestingslasten (voorziening groot onderhoud) gezien alle ontwikkelingen die in dit kader op ons af komen de juiste is of moet worden vervangen door de componentenmethode. Dit houdt in dat zaken als installaties en vloerbedekking worden geactiveerd i.p.v. aan een voorziening worden onttrokken. De hieruit voortvloeiende afschrijvingen en de regelmatig voorkomende onderhoudskosten worden ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Het advies is om middels een schattingswijziging over te stappen naar de componenten-

methode. Dit betekent voor de komende jaren een verandering in de exploitatielasten huisvesting. In de meerjarenbegroting zijn deze effecten opgenomen.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2014-2016 is met bovengenoemde ontwikkelingen rekening gehouden en is daarnaast een aantal uitgangspunten gehanteerd die hieronder kort worden geschetst:

### **Algemeen**

In het bestuursformatieplan worden de posten personele bekostiging en personele lasten inhoudelijk uitgebreid toegelicht. Hieronder beperken we ons alleen tot aanvullende financiële informatie met betrekking tot deze onderdelen. De personele lasten bedragen het grootste deel van de totale lasten van Talent (in 2013 86.7%). Ondanks de maatregelen die we al hebben genomen zien we nog nauwelijks een daling van dit percentage. Dit komt voornamelijk door de grote stijging van de sociale lasten. De brutolonen zijn weliswaar lager maar de forse stijgingen van de sociale lasten maken dat de totale loonkosten naar verhouding minder dalen.

### **Baten**

#### ***Rijksbijdragen***

Behalve de reguliere lumpsum bekostiging (PI, P&A, MI) die is gebaseerd op de meest recente leerlingenprognose zijn de volgende zaken hierin verwerkt:

- Eenmalige bekostiging jonge leerkrachten (€ 52,85 per leerling) tot 1 augustus 2014
- Structurele bekostiging van € 100,- per leerling (aanname) vanaf 1 augustus 2014
- De huidige regeling voor rugzakleerlingen stopt per 1 augustus 2015
- Middelen prestatiebox

### ***Overige overheidsbijdragen***

Deze post bestaat uit de gemeentelijke subsidies voor beweegmanagement, schakelen en ID-banen. De terugloop in de inkomsten wordt verklaard door:

- Het aflopen van de bruidsschatregeling van de gemeente Hoorn per ultimo 2012. In 2013 is door de gemeente de laatste termijn betaald.
- De loonkostensubsidie ID-banen stopt per 1 januari 2016.

### ***Overige baten***

Deze post betreft de inkomsten van medegebruik en de inkomsten uit hoofde van de detachering beleidsmedewerker kwaliteit (tot 1 augustus 2014).

### **Lasten**

#### ***Personele lasten***

#### ***Loonkosten/formatie***

In de loonkosten zijn de huidige personeelsleden opgenomen, de bekende uitstroom alsmede de verwachte ontwikkelingen in de sociale lasten. Om in 2016 in lijn te komen is per augustus 2015 een structurele bezuiniging van 2 fte opgenomen.

Om ook de komende jaren verplichtingen aan nieuwe personeelsleden te voorkomen zullen vacatures ingevuld worden door middel van het aanstellen van personeelsleden via een pay-roll constructie. De hoge post in 2014 wordt voornamelijk veroorzaakt door de groei van Socrates en de invulling van een aantal tijdelijke vacatures vanaf januari 2014. We proberen het aanstellen van personeelsleden middels deze constructie zoveel mogelijk te beperken.

### Overige personeelslasten

Onder deze post zijn de kosten scholing, begeleiding van personeel, kosten Arbo contract en overige personeelskosten opgenomen alsmede de kosten van externe inhuur. Sinds 2013 is er een extra bekostiging voor de professionalisering van schoolleiders (ongeveer 36k per jaar). Deze bekostiging wordt ingezet op individuele en algemene leiderschapsontwikkeling.

### Investerings/afschrijvingen

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

	2014	2015	2016
• Leermethodes	122	78	75
• Meubilair/inventaris	25	37	28
• ICT	178	191	199
• Investerings onderhoud	115	138	111
<b>Totaal</b>	<b>440</b>	<b>444</b>	<b>413</b>

De investeringen in leermethodes betreffen gedeeltelijke vervanging van afgeschreven materialen.

We zien een verschuiving van investeringen in de reguliere methodes naar het werken "in the cloud". Scholen schaffen licenties aan voor nieuwe methodes en daardoor zien we bij ICT een belangrijke ontwikkeling naar het gebruik van mobile devices in de groep. We starten in 2014 bij een aantal scholen met chromebooks. Ook zijn investeringen opgenomen voor de aanleg van draadloos internet bij alle locaties.

Het onderdeel Investerings onderhoud is het gevolg van de schattingswijziging naar de componentenmethode. Dit zijn posten die in de huidige meerjarenonderhoudsplaning staan opgenomen en vanaf 2014 worden geactiveerd.

De begrote afschrijvingen zijn gebaseerd op de huidige activa en de bovengenoemde investeringen.

### Huisvestingslasten

In 2013 staan een paar speciale projecten op het programma zoals het aanpassen van schoolpleinen (o.a. natuurspeelplein KlimOp). Voor de locatie Socrates is rekening gehouden met de groei van 1 groep per schooljaar. Voor deze locatie staan we ieder jaar de bekostiging voor het aantal groepen af aan de gemeente Hoorn.

Het streven blijft om de kosten van energie terug te dringen. Eind 2013 is door alle West-Friese gemeenten een nieuw contract afgesloten voor de levering van gas. Talent mocht daarin meeliften als gelieerde organisatie. Dit betekent een besparing van ongeveer 10% op de kosten van gas. We starten in het komend voorjaar met het plaatsen van zonnepanelen, te beginnen bij De Zonnewijzer. Daarnaast is eind 2013 bij Het Fluitschip in de bestaande armaturen de reguliere TL-verlichting vervangen door LED verlichting. We zullen de effecten van deze maatregelen nauwkeurig blijven volgen.

In 2013 is een nieuw onderhoudscontract afgesloten voor het buitenschilderwerk tegen gunstige condities. In de begroting is een post opgenomen voor advieskosten inzake groot onderhoud en de doordecentralisatie van het "buitenonderhoud" van de gemeenten naar de besturen per 1 januari 2015.

Het huurcontract voor de Statenpoort loopt af per 1 september 2014 en is in 2013 per die datum opgezegd. In plaats van een optie termijn van 5 jaar die in het huidige huurcontract is opgenomen heeft de gemeente ingestemd om de huurtermijn steeds met



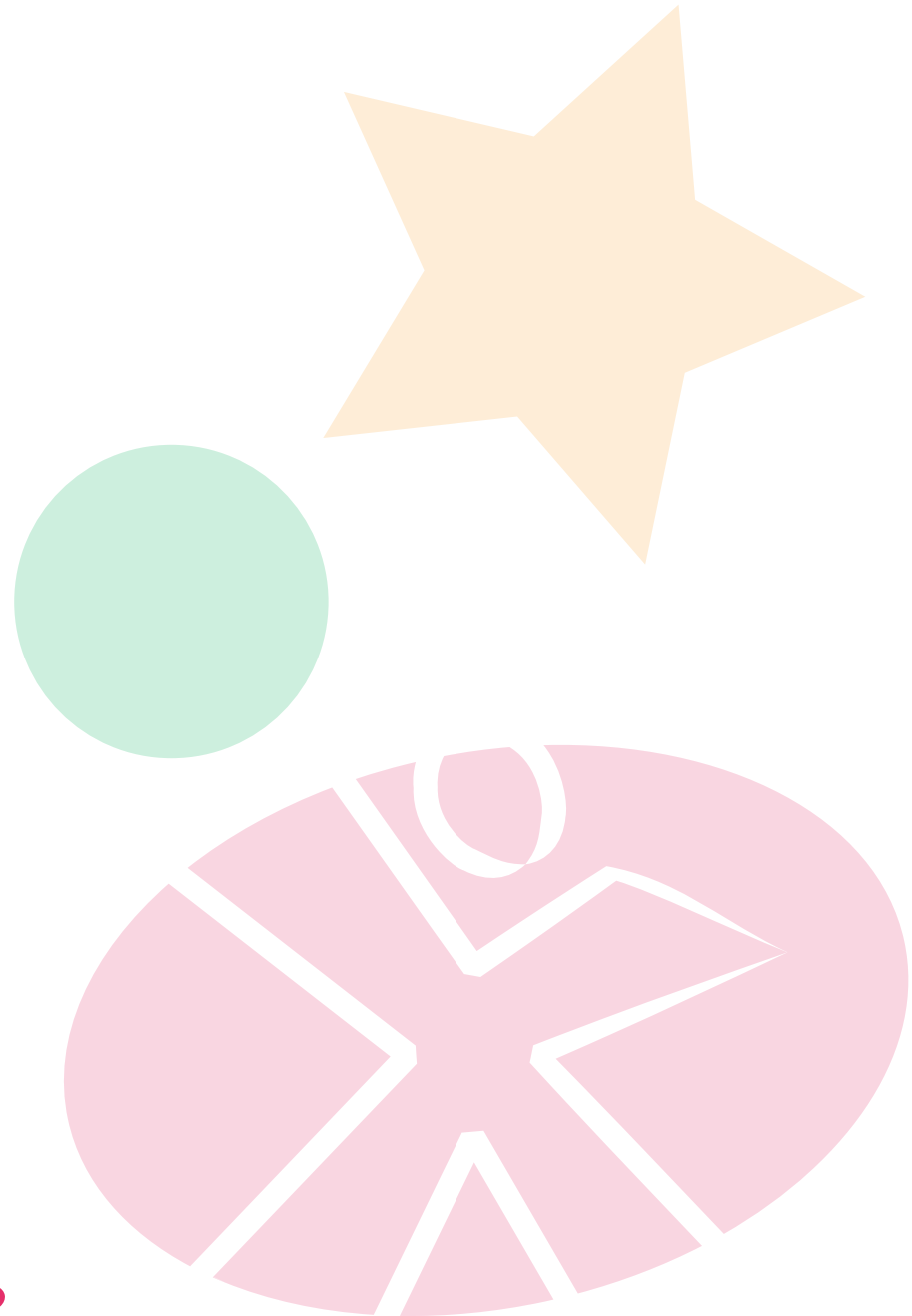
een termijn van 1 jaar te kunnen verlengen.

### **Overige instellingslasten**

Voor de komende jaren is het algemene beeld van de overige instellingslasten stabiel. We verwachten geen grote wijzigingen in samenstelling en ontwikkeling van deze kosten. Ook hier geldt dat we zeer kritisch kijken naar de uitgaven en waar mogelijk kostenstijgingen binnen de perken houden of bezuinigingen proberen te realiseren. Goed voorbeeld is het contract voor printers/copiers waar in 2012 al een aanzienlijke besparing op was gerealiseerd. De kosten zijn in 2013 nog verder naar beneden gebracht doordat ook Penta met dezelfde leverancier in zee is gegaan, opnieuw een mooi voorbeeld van goede samenwerking en de voordelen van schaalvergroting.

Verder blijven we in overleg met het AK om te bekijken hoe we ook deze kosten kunnen beperken. We zijn zo effectief mogelijk door de intensieve samenwerking die we in de afgelopen jaren hebben opgebouwd. De hoge kwaliteit van de administratieve processen maakt dat er naar verhouding weinig achteraf hoeft te worden bijgesteld. Ook zijn we zelf meer hands-on in het begrotingsproces.

Daarnaast is er aandacht voor de kosten van leermiddelen. Het toenemend gebruik van digitale leermethoden brengt een licentiestructuur met zich mee waarbij een groter deel van de kosten structureel van aard wordt (zie ook investeringen).



## Jaarstukken 2013 Talent

### D.1 Meerjarenbegroting 2014-2016

De begrotingscijfers zijn als volgt vastgesteld door het bestuur:

EUR	EUR	Begroting 2014 EUR	Begroting 2015 EUR	Begroting 2016
	<b>Baten</b>			
3.1	(Rijks)bijdragen OCW	12.306.406	12.067.192	11.932.692
3.2	Overige overheidsbijdragen	212.050	212.050	153.800
3.5	Overige baten	<u>77.000</u>	<u>45.000</u>	<u>42.000</u>
	Totaal baten	12.595.456	12.324.242	12.128.492
	<b>Lasten</b>			
4.1	Personele lasten	10.882.876	10.505.647	10.288.488
4.2	Afschrijvingen	295.742	305.683	278.897
4.3	Huisvestingslasten	765.100	809.100	810.600
4.4	Overige instellingslasten	<u>859.668</u>	<u>834.218</u>	<u>838.218</u>
	<b>Totaal lasten</b>	<b>12.803.386</b>	<b>12.454.648</b>	<b>12.216.203</b>
	<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-207.930</b>	<b>-130.406</b>	<b>-87.711</b>
	<b>Financiële baten en lasten</b>			
5.1	Financiële baten	30.000	27.500	25.000
5.2	Financiële lasten	<u>2.000</u>	<u>2.000</u>	<u>2.000</u>
	Saldo fin. baten en lasten	<u>28.000</u>	<u>25.500</u>	<u>23.000</u>
	<b>Resultaat uit gewone bedrijfsvoering</b>	<b>-179.930</b>	<b>-104.906</b>	<b>-64.711</b>

### Continuïteitsparagraaf

#### A Gegevensset

##### A1.

Kerngetal Stand 31/12	2013	2014	2015	2016
<hr/>				
Personele bezetting in fte:				
Management/Directie	12,90	11,74	11,74	11,74
Onderwijzend Personeel	131,20	125,07	117,40	116,20
Overige medewerkers	17,63	16,57	16,57	16,57
<hr/>				
Leerlingaantallen	2534	2552	2550	2550

De afgelopen 4 jaar is het aantal leerlingen gedaald met 200. Voor de komende jaren wordt een stabilisatie van het huidige leerlingaantal (rond de 2550) verwacht. Door deze stabilisering lijkt het mogelijk de komende jaren te kunnen blijven voldoen aan de normen voor de instandhouding van de huidige scholen.

De belangrijkste doelstelling voor de afgelopen jaren was om de personeelsleden met een vaste aanstelling in dienst te houden en te voorkomen dat er personeelsleden via een sociaal plan af moesten vloeien. Inmiddels kan vastgesteld worden dat deze doelstelling gehaald is. Doordat er op schoolniveau sprake is van groei c.q. terugloop van het aantal leerlingen blijft er binnen Talent wel sprake van mobiliteit.

Uitgangspunt bij de vaststelling van de formatie is dat de reguliere middelen die wij van het Ministerie ontvangen ten behoeve van de personele bekostiging aan de scholen

beschikbaar worden gesteld. Op basis van de huidige gegevens zal het aantal fte ten behoeve van onderwijzend personeel in 2014 en 2015 teruglopen en daarna stabiliseren.

##### A2.

In de continuïteitsparagraaf is een meerjarenbegroting opgenomen op het hoogste aggregatieniveau. Deze begroting is gebaseerd op de standaardindeling van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en omvat de cijfers van 2013 en de begroting van 2014 t/m 2016.



**Balans**

<b>Activa</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Vaste Activa				
Immateriële VA				
Materiële VA	1.513.545	1.686.332	1.821.508	1.876.164
Financiële VA				
Totaal Vaste Activa	1.513.545	1.686.332	1.821.508	1.876.164
Vlottende Activa	846.853	845.320	833.360	826.635
<b>Totaal Activa</b>	<b>2.360.398</b>	<b>2.531.652</b>	<b>2.654.868</b>	<b>2.702.799</b>
<b>Passiva</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Eigen vermogen				
Algemene reserve	2.167.614	2.053.260	2.023.354	2.043.243
Bestemmingsreserve publiek	1.207.314	1.077.669	1.002.669	923.069
Bestemmingsreserve privaat				
Bestemmingsfonds publiek				
Bestemmingsfonds privaat				
Voorzieningen	457.655	273.256	227.397	192.397
Langlopende schulden				
Kortlopende schulden	1.328.672	1.402.000	1.352.000	1.302.000
<b>Totaal Passiva</b>	<b>5.161.255</b>	<b>4.806.185</b>	<b>4.605.420</b>	<b>4.460.709</b>

**Staat / Raming van Baten en Lasten**

<b>Baten</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Rijksbijdrage	12.988.597	12.306.406	12.067.192	11.932.692
Overige overheidsbijdragen en subsidies	280.905	212.050	212.050	153.800
Overige baten	136.215	77.000	45.000	42.000
<b>Totaal baten</b>	<b>13.405.717</b>	<b>12.595.456</b>	<b>12.324.242</b>	<b>12.128.492</b>
<b>Lasten</b>				
Personeelslasten	11.141.046	10.882.876	10.505.647	10.288.488
Afschrijvingen	286.035	295.742	305.683	278.897
Huisvestigingslasten	907.655	765.100	809.100	810.600
Overige lasten	905.518	859.668	834.218	838.218
<b>Totaal lasten</b>	<b>13.240.254</b>	<b>12.803.386</b>	<b>12.454.648</b>	<b>12.216.203</b>
Saldo Baten en lasten	165.463	-207.930	-130.406	-87.711
Saldo financiële bedrijfsvoering				
Saldo buitengewone baten en lasten	26.774	28.000	25.500	23.000
<b>Totaal resultaat</b>	<b>192.237</b>	<b>-179.930</b>	<b>-104.906</b>	<b>-64.711</b>

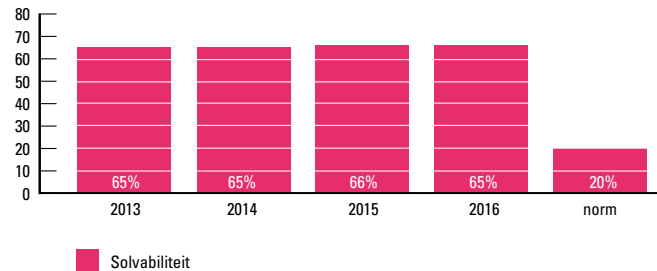
### A.3 Kengetallen 2013 – 2016

In de financiële paragraaf staan, zoals dat door het ministerie is voorgeschreven, de financiële kengetallen opgenomen. Naast een toelichting staan de waarden in grafiekvorm voor 2013 weergegeven.

Op basis van de meerjarenbegroting 2014-2016 staan onderstaand de kengetallen solvabiliteit, liquiditeit en kapitalisatiefactor weergegeven.

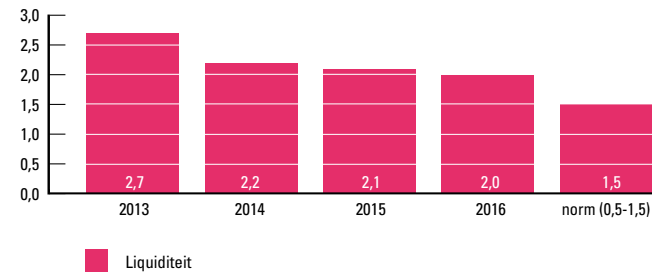
#### Solvabiliteit

Onderstaande grafiek maakt duidelijk dat Talent solvabel is en ook op langere termijn aan de verplichtingen kan voldoen.



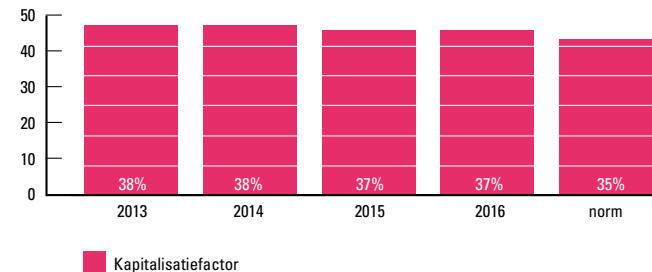
#### Liquiditeit

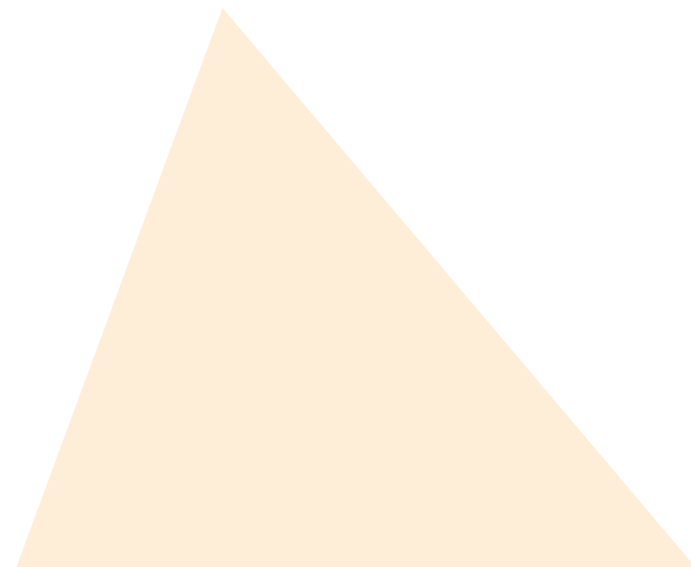
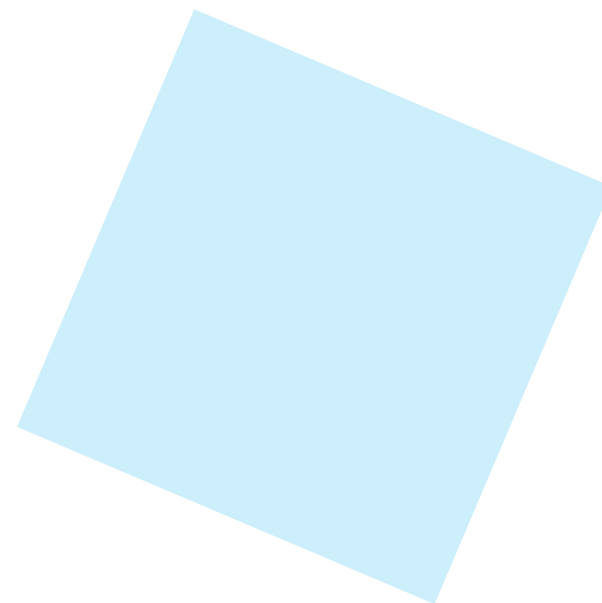
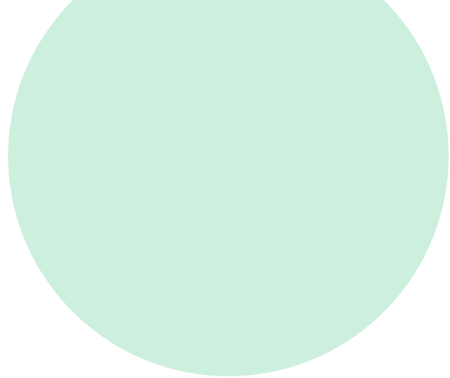
Voor Talent geldt dat er een goede financiële positie is. Wel neemt deze de komende jaren geleidelijk af, maar blijft ruim boven de norm.



#### Kapitalisatiefactor

De kapitalisatiefactor (balanstotaal in relatie tot baten) is per ultimo 2013 hoger dan voorzien door het gunstige resultaat van 2013 en daalt de komende jaren naar ongeveer 37%. 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 jaarrekening

### De jaarrekening is gecontroleerd door Deloitte Accountants B.V.

#### Activiteiten

De activiteiten van Stichting Talent te Hoorn bestaan uit het geven van onderwijs op 10 openbare basisscholen in de gemeente Hoorn.

#### Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening over 2013 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overeenkomstig 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 waardeverminderingen. 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 € 500 gehanteerd.

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is als volgt:

- |                 |                                 |
|-----------------|---------------------------------|
| • Meubilair     | 20 jaar (bureaustoelen 10 jaar) |
| • Leermiddelen  | 9 jaar                          |
| • ICT-pc's      | 5 jaar                          |
| • ICT-servers   | 5 jaar                          |
| • ICT-netwerken | 10 jaar                         |

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

Voor de kosten van periodiek groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening is opgenomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans.

### **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 toegezegd pensioenregeling. Hier-voor in aanmerking komende werknemers hebben op pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddelde 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 de helft door de werkgever wordt betaald en de helft door de werknemer.

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

Naar de stand van ultimo december 2013 is de dekkinggraad 105,9% (bron: www.abp.nl, d.d. 04-03-2014). Het pensioenfonds voldoet hiermee aan de vereiste dekkinggraad van 105%.

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.

### **Voorziening groot onderhoud**

De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

### **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 ambts-jubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. 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 tijds-evenredig 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: lasten (en baten) zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

### **Rijksbijdragen**

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geormerkte 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.

Geormerkte 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.

Geormerkte 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 bestedings-termijn 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 inzake 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.

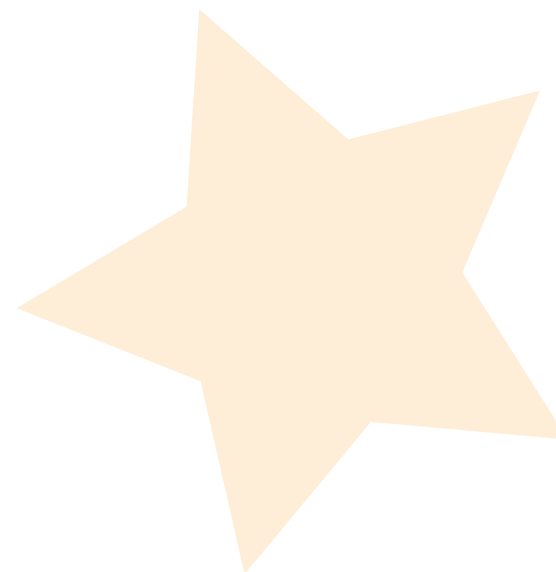
Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de lease-termijnen uit hoofde van het financiële leasecontract wordt voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten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

### Financiële instrumenten

#### Algemeen

De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan renterisico's, kredietrisico's en liquiditeitsrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen.

De stichting handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de stichting verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de kredietrisico's en marktrisico's.



**B.1.1 Balans per 31 december 2013 (na resultaatbestemming)**

	<b>2013</b>		<b>2012</b>
	EUR		EUR
<b>Activa</b>			
<b>Vaste activa</b>			
1.2 Materiële vaste activa	<u>1.513.545</u>	1.513.545	<u>1.589.570</u> 1.589.570
<b>Vlottende activa</b>			
1.5 Vorderingen	846.853		927.718
1.7 Liquide middelen	<u>2.800.857</u>	<u>3.647.710</u>	<u>2.639.554</u> <u>3.567.272</u>
<b>Totaal activa</b>		<b>5.161.255</b>	<b>5.156.842</b>
<b>Passiva</b>			
2.1 Eigen vermogen		3.374.928	3.182.691
2.3 Voorzieningen		457.655	423.648
2.4 Kortlopende schulden		<u>1.328.672</u>	<u>1.550.503</u>
<b>Totaal passiva</b>		<b>5.161.255</b>	<b>5.156.842</b>

## Toelichting op de balans\*

Voor cijfermatige toelichting zie pagina 49 t/m 52.

### Activa

#### 1.2 Materiële vaste activa

De investeringen vermeld onder Inventaris en apparatuur zijn in totaal € 210.010. De investeringen in ICT bedragen € 97.401. De overige investeringen zijn gedaan in schoolmeubilair € 12.468 en leermiddelen € 100.141.

#### 1.5 Vorderingen

De kortlopende vorderingen OCW € 556.558 betreffen de nog te ontvangen rijksvergoedingen in het kader van de bekostiging die aan 2013 is toe te rekenen.

De post debiteuren van € 50.121 betreft voornamelijk declaraties inzake medegebruik aan diverse instellingen. De post van € 105.788 betreft declaraties aan de gemeente Hoorn voor subsidies loonkosten in het kader van beweegmanagement, schakelklassen en ex-idbanen.

In 2014 is het overgrote deel van deze declaraties ontvangen.

#### 1.7 Liquide middelen

De post 'liquide middelen' betreft naast de betaalrekening en spaarrekeningen van de stichting ook de bankrekeningen die verbonden zijn aan de diverse scholen.

### Passiva

#### Toelichting reserves

##### Algemene reserve

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

##### Bestemmingsreserves

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

##### Bestemmingsreserve algemeen

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

##### Bestemmingsreserve huisvesting

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

#### 1e waardering MVA

Onttrekkingen ten laste van deze reserve kunnen uitsluitend plaatsvinden vanuit de jaarlijkse afschrijving van de geïnventariseerde materiële vaste activa. 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 boek-

jaar 2024 worden beëindigd.

### **Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit**

Deze reserve is conform bestuursbesluit gevormd naar aanleiding van de incidentele bekostiging van € 183,90 per leerling per ultimo 2013. In de loop van 2014 zal concreet beleid worden gemaakt voor de inzet van deze reserve.

### **2.1 Eigen vermogen**

De onttrekking aan de reserve algemeen ad € 10.641 betreft het saldo van de exploitatie 2013 uit hoofde van de school gebonden budgetten.

De onttrekking aan de reserve '1e waardering MVA' betreft de afschrijvingslast op de 'oude' activa. Deze bedraagt in 2013 € 47.914.

### **2.3. Voorzieningen**

De voorziening 'jubileumgratificatie' betreft de jubilea van het huidige personeel in de komende jaren indien zij in dienst blijven. De onttrekking aan de voorziening betreft de in 2013 uitbetaalde jubilea.

De onttrekking aan de voorziening 'onderhoud' betreft diverse aanpassingen aan de gebouwen in het kader van groot planmatig onderhoud.

### **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 2013**

	Realisatie 2013 EUR	Begroting 2013 EUR	Realisatie 2012 EUR
<b>Baten</b>			
3.1	12.988.597	12.271.800	12.622.579
3.2	280.905	252.730	417.146
3.5	136.215	47.500	127.117
<b>Totaal baten</b>	<b>13.405.717</b>	<b>12.572.030</b>	<b>13.166.842</b>
<b>Lasten</b>			
4.1	11.141.046	10.901.302	11.424.627
4.2	286.035	279.048	258.126
4.3	907.655	930.903	908.788
4.4	905.518	829.436	925.900
<b>Totaal lasten</b>	<b>13.240.254</b>	<b>12.940.689</b>	<b>13.517.441</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>165.463</b>	<b>-368.659</b>	<b>-350.599</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>			
5	26.774	37.500	48.834
<b>Resultaat (-/- is negatief)</b>	<b>192.237</b>	<b>-331.159</b>	<b>-301.765</b>

**Toelichting op de onderscheiden posten van de exploitatierekening (B8)**

Voor cijfermatige toelichting zie pagina 54 t/m 56.

Toelichting op de onderscheiden posten van de exploitatierekening (B8)

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

Zoals eerder gemeld hebben we ook in 2013 gebruik gemaakt van de inzet van tijdelijk personeel via externe inhuur om structurele verplichtingen te voorkomen. Dit is de reden van de overschrijding onder de post 4.1.2 waar de kosten voor externe inhuur worden verantwoord.

Het gemiddeld aantal fte's in 2012 bedroeg 177,7 en in 2013 161,7.

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

4.1.3

Deze post betreft de uitkeringen die worden ontvangen van het Vervangingsfonds voor de inzet van personeel bij ziekte e.d. De loonkosten zijn verantwoord onder 4.1.1

Zowel de loonkosten als de hier tegenoverstaande uitkeringen zijn niet in de begroting opgenomen.

**4.2 Afschrijvingen**

Geen aanvullende opmerkingen.

**4.3 Huisvestingslasten**

Geen aanvullende opmerkingen.

**4.4 Overige lasten**

Onder 4.4.1 zijn onder meer de honoraria van accountant Deloitte Accountants B.V. en de kosten van het administratiekantoor verantwoord. De kosten van Deloitte Accountants B.V. voor de controlewerkzaamheden die betrekking hebben op het boekjaar 2013 zijn € 18.053. Dit betreft uitsluitend werkzaamheden in het kader van de controle op de jaarrekening van 2013.

<b>Accountantskosten</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Onderzoek van de jaarrekening	18.053	18.228
Andere controle-opdrachten	0	0
Fiscale adviezen	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0
<b>Totaal</b>	<b>18.053</b>	<b>18.228</b>

**5.1 Rentebaten**

Geen aanvullende opmerkingen.

**B.1.3 Kasstroomoverzicht**

	2013 EUR	2012 EUR
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Resultaat	165.463	-350.598
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	286.035	258.126
- mutaties voorzieningen	<u>34.007</u>	<u>32.400</u>
	320.042	290.526
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	80.865	61.999
- schulden	<u>-221.831</u>	<u>50.552</u>
	-140.966	112.551
Ontvangen interest	28.613	50.297
Betaalde interest	<u>-1.839</u>	<u>-1.463</u>
	26.774	48.834
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b><u>371.313</u></b>	<b><u>101.313</u></b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
Investerings materiële vaste activa	-210.010	-330.868
Desinvesteringen materiële vaste activa	-	-
Investerings financiële vaste activa	-	-
Desinvesteringen financiële vaste activa	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Mutatie leningen	-	-
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b><u>-210.010</u></b>	<b><u>-330.868</u></b>
Overige balansmutaties	-	-
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b><u>161.303</u></b>	<b><u>-229.555</u></b>



**B.1.4 Toelichting op de balans**

**Activa**

<b>1.2</b>	<b>Materiële vaste activa</b>	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 1-1-13	Investerings	Desinves- teringen	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-13
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1	Gebouwen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.2.2	Inventaris en apparatuur	3.680.666	2.091.096	1.589.570	210.010	226.560	286.035	3.664.117	2.150.571	1.513.545
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totaal materiële vaste activa</b>	<b>3.680.666</b>	<b>2.091.096</b>	<b>1.589.570</b>	<b>210.010</b>	<b>226.560</b>	<b>286.035</b>	<b>3.664.117</b>	<b>2.150.571</b>	<b>1.513.545</b>

Verzekerde waarde schoolgebouwen:

2013	25.344.619
2012	28.169.065
2011	28.169.065

## Jaarstukken 2013 Talent

	2013 EUR		2012 EUR	
<b>1.5 Vorderingen</b>				
1.5.1 Debiteuren		50.121		9.665
1.5.2 OCW		565.558		654.958
1.5.6 Overige overheden		105.788		95.977
Personeel	-		-	
Overige	-		-	
1.5.7 Overige vorderingen		-		-
Vooruitbetaalde posten	22.306		34.221	
Verstekte voorschotten	-		-	
Nog te ontvangen rente	22.390		35.474	
Vervangingsfonds	79.027		91.509	
Overige	1.663		5.914	
1.5.8 Overlopende activa		<u>125.386</u>		<u>167.118</u>
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-		-
<b>Totaal vorderingen</b>		<u>846.853</u>		<u>927.718</u>
<b>1.7 Liquide middelen</b>				
1.7.1 Kasmiddelen	-		-	
1.7.2 Tegoeden op bank en giro	2.800.857		2.639.554	
1.7.3 Deposito's	-		-	
1.7.4 Overige	-		-	
<b>Totaal liquide middelen</b>	<u>2.800.857</u>		<u>2.639.554</u>	

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

## Jaarstukken 2013 Talent

### Passiva

2.1 Eigen vermogen	Stand per 1 januari 2013		Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2013	
	EUR		EUR	EUR	EUR	
2.1.1 Algemene reserve		2.389.822	-198.546	-		2.191.276
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)						
Bestemmingsreserve algemeen	317.011		-10.641	-	306.370	
Bestemmingsreserve 1e waardering	343.584		-47.914	-	295.670	
Bestemmingsreserve huisvesting	132.274		-23.662	-	108.612	
Bestemmingsreserve personeel	-		-	-	-	
Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	-		473.000	-	473.000	
		<b>792.869</b>				<b>1.183.652</b>
<b>Totaal eigen vermogen</b>		<b>3.182.691</b>	<b>192.237</b>	<b>-</b>		<b>3.374.928</b>

2.3 Voorzieningen	Stand per 1-1-13 EUR	Dotatie EUR	Ontrekkingen EUR	Vrijval EUR	Rente mutaties EUR	Stand per 31-12-13 EUR	Kortlopend < 1 jaar EUR	Langlopend > 1 jaar EUR
2.3.1 Personeelsvoorzieningen								
Jubileumgratificaties	133.904	20.000	21.062	-	-	132.842	15.073	117.769
	<b>133.904</b>	<b>20.000</b>	<b>21.062</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>132.842</b>	<b>15.073</b>	<b>117.769</b>
2.3.3 Overige voorzieningen								
Onderhoud	289.744	155.000	119.931	-	-	324.813	190.000	134.813
Overige	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>289.744</b>	<b>155.000</b>	<b>119.931</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>324.813</b>	<b>190.000</b>	<b>134.813</b>
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>423.648</b>	<b>175.000</b>	<b>140.993</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>457.655</b>	<b>205.073</b>	<b>252.582</b>

## Jaarstukken 2013 Talent

2.4 Kortlopende schulden	2013 EUR	2012 EUR
2.4.3 Crediteuren	95.921	158.129
2.4.4 OCW kortlopende schulden	500	2.253
Loonheffing	402.728	482.132
Premies sociale verzekeringen	443	-550
BTW	-	-
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	403.171	481.582
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	161.777	164.182
Overige overheden	-	-
Netto lonen	1.185	1.291
Overige	35.772	77.298
2.4.9 Overige kortlopende schulden	36.957	78.589
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	105.144	115.924
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	24.038	-
Vooruitontvangen subsidies overige	444	10.339
Vooruitontvangen investeringssubsidies	110.388	103.917
Vooruitontvangen termijnen	-	-
Vakantiegeld	368.947	388.777
Accountants- en administratiekosten	15.025	15.025
Vooruitontvangen bedragen	3.366	16.803
WAO-gelden	4.005	4.005
Overige	-1.011	10.978
2.4.10 Overlopende passiva	630.346	665.768
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>1.328.672</b>	<b>1.550.503</b>

### Niet in de balans opgenomen verplichtingen

#### Huur kantoorruimte

Uit hoofde van het huurcontract voor kantoorruimte is een meerjarige overeenkomst afgesloten. De huurovereenkomst loopt van 01-09-2009 t/m 31-08-2014, met de optie per jaar te verlengen. De huurverplichting kantoorruimte voor 2014 bedraagt € 38.458.

#### Kopieercontracten

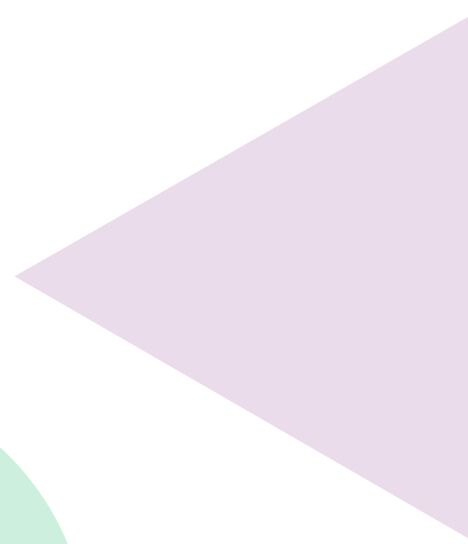
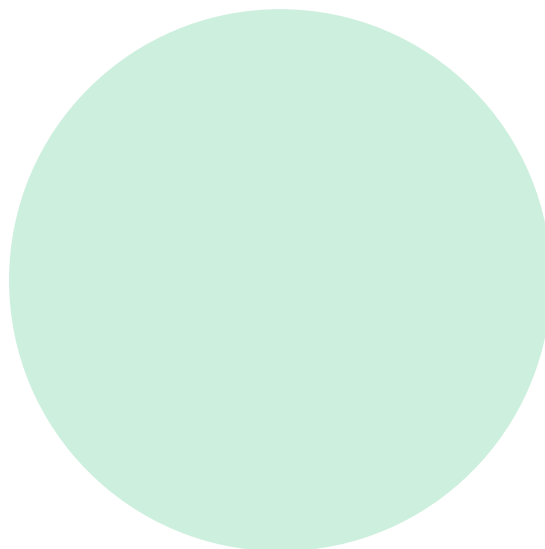
Uit hoofde van leasecontracten voor kopieerapparatuur zijn meerjarige overeenkomsten afgesloten. De leaseverplichting voor 2014 bedraagt € 22.652.

#### Contracten buitenschilderwerk

Uit hoofde van de contracten voor buitenschilderwerk is een overeenkomst afgesloten. De verplichting voor het buitenschilderwerk voor 2014 bedraagt € 73.273.

### Overzicht verbonden partijen

Talent heeft geen verbonden partijen.



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

Baten	Realisatie 2013 EUR	Begroting 2013 EUR	Realisatie 2012 EUR
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	12.658.299	12.020.632	12.368.721
Geoormerkte OCW-subsidies	80.756	4.500	20.468
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	246.651	236.527	233.390
Toerekening investeringssubsidies OCW	-	-	-
Overige	2.891	10.141	-
3.1.2 Overige subsidies OCW	330.298	251.168	253.858
<b>Totaal rijksbijdragen</b>	<b>12.988.597</b>	<b>12.271.800</b>	<b>12.622.579</b>
<b>3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>			
Bruidschat	20.280	20.280	107.300
OBD	-	-	-
Loonsubsidie	-	-	-
Overige	252.292	231.550	303.081
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen	272.572	251.830	410.381
Vervangingsfonds	-	-	-
Weer Samen Naar School	8.333	900	6.765
Inkomsten REC	-	-	-
Overige	-	-	-
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	8.333	900	6.765
<b>Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>	<b>280.905</b>	<b>252.730</b>	<b>417.146</b>
<b>3.5 Overige baten</b>			
3.5.1 Verhuur	51.543	47.500	52.564
3.5.2 Detachering personeel	14.714	-	-
3.5.3 Schenking	454	-	453
3.5.4 Sponsoring	-	-	-
3.5.5 Ouderbijdragen	-	-	-
3.5.6 Overige	69.504	-	74.100
<b>Totaal overige baten</b>	<b>136.215</b>	<b>47.500</b>	<b>127.117</b>

## Jaarstukken 2013 Talent

Lasten	Realisatie 2013 EUR	Begroting 2013 EUR	Realisatie 2012 EUR
<b>4.1 Personeelslasten</b>			
Brutolonen en salarissen	8.181.500	7.527.915	8.478.223
Sociale lasten	1.772.145	1.857.139	1.877.310
Pensioenpremies	1.229.947	1.109.876	1.187.117
4.1.1 Lonen en salarissen	11.183.592	10.494.930	11.542.650
Dotaties personele voorzieningen	20.000	-	17.932
Personeel niet in loondienst	-	-	-
Overige	619.949	483.372	670.359
4.1.2 Overige personele lasten	639.949	483.372	688.291
4.1.3 Af: Uitkeringen	682.495	77.000	806.314
<b>Totaal personeelslasten</b>	<b>11.141.046</b>	<b>10.901.302</b>	<b>11.424.627</b>
<b>4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa</b>			
Gebouwen	-	-	-
Inventaris en apparatuur	286.035	279.048	258.126
Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-
<b>Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa</b>	<b>286.035</b>	<b>279.048</b>	<b>258.126</b>

## Jaarstukken 2013 Talent

	Realisatie 2013 EUR	Begroting 2013 EUR	Realisatie 2012 EUR
<b>4.3 Huisvestingslasten</b>			
4.3.1 Huur	37.506	37.506	36.657
4.3.2 Verzekeringen	-	-	-
4.3.3 Onderhoud	58.983	73.500	51.177
4.3.4 Energie en water	189.456	200.500	199.740
4.3.5 Schoonmaakkosten	205.803	198.700	205.197
4.3.6 Heffingen	14.596	18.350	12.452
4.3.7 Overige	246.311	247.347	248.565
4.3.8 Dotatie voorziening onderhoud	155.000	155.000	155.000
<b>Totaal huisvestingslasten</b>	<b>907.655</b>	<b>930.903</b>	<b>908.788</b>
<b>4.4 Overige lasten</b>			
4.4.1 Administratie- / beheerslasten	319.478	264.100	312.977
4.4.2 Inventaris / apparatuur / leermiddelen	495.035	477.536	505.255
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	-	-	-
4.4.4 Overige lasten	91.005	87.800	107.668
<b>Totaal overige lasten</b>	<b>905.518</b>	<b>829.436</b>	<b>925.900</b>
<b>5 Financiële baten en lasten</b>			
5.1 Rentebaten	28.613	37.500	50.297
5.2 Resultaat deelnemingen	-	-	-
5.3 Waardeveranderingen financiële vaste activa	-	-	-
5.4 Overige opbrengsten financiële vaste activa	-	-	-
5.5 Rentelasten	1.839	-	1.463
<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<b>26.774</b>	<b>37.500</b>	<b>48.834</b>



## Jaarstukken 2013 Talent

### Model G geldend vanaf het verslagjaar 2011

#### G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
			EUR	EUR	geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
			0	0		
<b>Totaal</b>			<u>0</u>	<u>0</u>		

#### G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

##### G2-A Aflopend per ultimo verslag jaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen ultimo verslagjaar
			EUR	EUR	EUR	EUR
Subsidieregeling scholing overblijf- medewerkers 2007-2012	PO/ZO/2007/12884	2011	500	0	500	500
<b>Totaal</b>			<u>500</u>	<u>0</u>	<u>500</u>	<u>500</u>

##### G2-B Doorlopend per ultimo verslag jaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van toewijzing	Saldo 1-1-13	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten verslagjaar	Totale kosten 31-12-13	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	
Innovatie Impuls Onderwijs 2011	DL/FCA/197112	2013	69.976	115.924	236.280	80.756	131.136	105.144
<b>Totaal</b>			<u>69.976</u>	<u>115.924</u>	<u>236.280</u>	<u>80.756</u>	<u>131.136</u>	<u>105.144</u>

## Jaarstukken 2013 Talent

### Toelichting vordering OCW

Personeel PO		2013/2014	PO/FenV/ 491620					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2013	Opbrengst 2013	Saldo 31-12-13	Saldo totaal
Personele instandhouding		2013/2014		EUR	EUR	EUR	EUR	
16GN	De Windvaan	2013/2014	514592	1.335.259	461.378	556.358	94.980	
16HV	Jules Verne	2013/2014	515409	825.536	285.251	343.973	58.722	
16KL	De Zonnewijzer	2013/2014	515689	1.099.087	379.773	457.953	78.180	
16WW	KlimOp	2013/2014	527502	311.804	107.739	129.919	22.179	
16YA	Het Ooievaarsnest	2013/2014	526973	1.126.940	389.397	469.558	80.162	
16YT	De Bussel	2013/2014	526974	543.845	187.917	226.602	38.685	
16ZH	Wereldwijzer	2013/2014	518511	624.636	215.833	260.265	44.432	
16ZY	Montessori	2013/2014	515604	1.141.845	394.547	475.769	81.222	
23PY	De Klipper	2013/2014	515912	1.633.789	564.531	680.745	116.215	
				<b>8.642.741</b>	<b>2.986.365</b>	<b>3.601.142</b>	<b>614.777</b>	<b>614.777</b>
<b>LGF rugzak</b>								
16GN	De Windvaan	2013/2014	LGF	39.895	14.886	14.886	0	
16HV	Jules Verne	2013/2014	LGF	28.468	11.861	11.861	0	
16KL	De Zonnewijzer	2013/2014	LGF	27.986	11.313	11.661	347	
16WW	KlimOp	2013/2014	LGF	14.291	5.954	5.955	0	
16YA	Het Ooievaarsnest	2013/2014	LGF	21.380	8.908	8.908	0	
16ZH	Wereldwijzer	2013/2014	LGF	21.437	8.932	8.932	0	
16ZY	Montessori	2013/2014	LGF	35.728	14.887	14.887	0	
23PY	De Klipper	2013/2014	LGF	35.728	14.887	14.887	0	
				<b>224.912</b>	<b>91.629</b>	<b>91.977</b>	<b>348</b>	<b>348</b>

## Jaarstukken 2013 Talent

### Toelichting vordering OCW

Personeel PO		2013/2014	PO/FenV/ 552108					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen 2013 EUR	Opbrengst 2013 EUR	Saldo 31-12-13 EUR	Saldo totaal EUR
Jonge leerkracht		2013/2014						
16GN	De Windvaan	2013/2014	579575	21.140	21.140	8.808	-12.332	
16HV	Jules Verne	2013/2014	579585	9.407	9.407	3.920	-5.488	
16KL	De Zonnewijzer	2013/2014	579464	16.701	16.701	6.959	-9.742	
16WW	KlimOp	2013/2014	580445	4.175	4.175	1.740	-2.436	
16YA	Het Ooievaarsnest	2013/2014	579412	19.872	19.872	8.280	-11.592	
16YT	De Bussel	2013/2014	582442	9.196	9.196	3.832	-5.364	
16ZH	Wereldwijzer	2013/2014	579432	7.716	7.716	3.215	-4.501	
16ZY	Montessori	2013/2014	579423	19.132	19.132	7.972	-11.160	
23PY	De Klipper	2013/2014	581342	28.856	28.856	12.023	-16.833	
				<b>136.194</b>	<b>136.194</b>	<b>56.748</b>	<b>-79.447</b>	<b>-79.447</b>

Personeel PO		2013/2014	PO/FenV/ 491620					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen 2013 EUR	Opbrengst 2013 EUR	Saldo 31-12-13 EUR	Saldo totaal EUR
Impulsgebieden		2013/2014						
16GN	De Windvaan	2013/2014	518973	129.899	44.885	54.125	9.240	
16HV	Jules Verne	2013/2014	519221	146.769	50.714	61.154	10.440	
16KL	De Zonnewijzer	2013/2014	519207	143.395	49.548	59.748	10.200	
				<b>420.063</b>	<b>145.146</b>	<b>175.026</b>	<b>29.880</b>	<b>29.880</b>

**Totaal vordering Ministerie OCW**

**565.558**

## Jaarstukken 2013 Talent

### WNT Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen

#### 4.1 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

##### Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

Functie	Voorzitter	Naam (J/N)	Ingangsdatum dienstverb.	Einddatum dienstverb.	Omvang dienstverb. in FTE	Beloning	Belastb vaste en var. onk	Voorz. beloning betaalbaar	Uitk. Beëindiging dvb
Algemeen directeur	N	G.J.P. Nelson	01-03-2008		0,94	72.880		11.000	
Adjunct algemeen directeur	N	C.M.H. Stadhouders	01-01-2008		1	66.541		9.856	
<b>Vermelding alle interimbestuurders</b>									
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Vermelding alle toezichthouders</b>									
	N	G. Mos	01-08-2007			1.000			
	J	L.S.M. Jorritsma	09-10-2007			1.500			
	N	M.J. Rövekamp	01-01-2013			1.000			
	N	A. van Losenoord	01-08-2005			1.000			
	N	W.H. Karsemeijer	01-03-2009			1.000			
<b>4.2 Gegevens bij overschijding toepasselijke norm</b>									
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## Overige gegevens

### Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie.

### Bestemming van het resultaat

	Resultaat EUR
2.1.1 Algemene reserve	-198.546
2.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	
Bestemmingsreserve algemeen	-10.641
Bestemmingsreserve 1 <sup>e</sup> waardering	-47.914
Bestemmingsreserve huisvesting	-23.662
Bestemmingsreserve personeel	-
Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	473.000
	390.783
<b>Totaal resultaat</b>	<b>192.237</b>

# Controleverklaring



Deloitte Accountants B.V.

Willemsweg 73  
1623 JF Hooorn  
Postbus 563  
1620 AN Hooorn  
Nederland

Tel: 088 288 2888  
Fax: 088 288 9874  
www.deloitte.nl

## Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan het bestuur van Stichting Talent

### Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de (in de jaarstukken 2013) opgenomen jaarrekening 2013 van Stichting Talent te Hooorn gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2013 en de staat van baten en lasten over 2013 met de toelichting, waarin opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

### Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur van de stichting is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en resultaat getrouw dient weer te geven, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de Beleidsregels toepassing Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT), alsmede voor het opstellen van het jaarverslag in overeenstemming met de Regeling Jaarverslaggeving onderwijs.

Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor de financiële rechtmatigheid van de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming dienen te zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

Het bestuur is voorts verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het 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 fraude of fouten.

### Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle, als bedoeld in artikel 171, lid 4 van de Wet op het primair onderwijs. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met het Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden, het onderwijscontroleprotocol OCW/EZ 2013 en de Beleidsregels toepassing WNT, exclusief het Controleprotocol WNT. Dit vereist dat wij voldoen aan voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten.

Deloitte Accountants B.V. is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder nummer 24362853.

Member of  
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

3113631470/19306/MB/140717



Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opmaken van de jaarrekening en voor het getrouwe beeld daarvan alsmede in het kader van de financiële rechtmatigheid voor de naleving van die relevante wet- en regelgeving, gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden. Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting. Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en van de redelijkheid van de door het bestuur van de stichting gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om een onderbouwing voor ons oordeel te bieden.

#### **Oordeel betreffende de jaarrekening**

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Talent per 31 december 2013 en van het resultaat over 2013 in overeenstemming met de Regeling Jaarverslaggeving onderwijs en de Beleidsregels toepassing WNT.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2013 voldoen in alle van materieel belang zijnde aspecten aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat de bedragen in overeenstemming zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het onderwijscontroleprotocol OCW/EZ 2013.

#### **Verklaring betreffende overige bij of krachtens de wet gestelde eisen**

Ingevolge artikel 2:393, lid 5 onder e en f van het BW vermelden wij dat ons geen tekortkomingen zijn gebleken naar aanleiding van het onderzoek of het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, overeenkomstig Titel 9 Boek 2 van het BW is opgesteld, en of de in artikel 2:392, lid 1 onder b tot en met h van het BW vereiste gegevens zijn toegevoegd. Tevens vermelden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening zoals vereist in artikel 2:391, lid 4 van het BW. Ten slotte vermelden wij dat het jaarverslag voldoet aan de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.2.5 Jaarverslag van het onderwijscontroleprotocol OCW/EZ 2013.

Hoorn, 26 mei 2014

Deloitte Accountants B. V.

Was getekend: A. Booij RA

## Jaarstukken 2013 Talent

### Formatie per school (in fte)

School	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
De Windvaan	24,9	24,6	24,0	24,0	24,0
Jules Verne	20,5	20,4	19,6	18,3	16,8
De Zonnewijzer	21,3	21,5	21,7	19,0	19,0
KlimOp	9,4	8,3	7,2	6,3	5,6
Het Ooievaarsnest	16,6	15,2	13,7	12,7	11,7
De Bussel	12,5	12,0	11,0	10,2	10,0
Wereldwijzer	12,6	12,3	12,1	11,2	10,5
Montessori	23,0	21,5	20,0	19,6	18,5
De Klipper	39,7	37,0	34,5	30,7	28,3
Socrates	6,6	6,9	8,6	8,8	9,5
<b>totaal</b>	<b>187,0</b>	<b>179,7</b>	<b>172,4</b>	<b>160,8</b>	<b>153,9</b>
<b>Bestuursbureau/ bovenschools</b>	<b>6,1</b>	<b>7,1</b>	<b>6,9</b>	<b>6,1</b>	<b>6,9</b>

### Verdeling man / vrouw per school

	Man	%	Vrouw	%	Totaal
De Windvaan	7	21%	27	79%	34
Jules Verne	5	22%	18	78%	23
De Zonnewijzer	3	13%	20	87%	23
KlimOp	2	22%	7	78%	9
Het Ooievaarsnest	3	20%	12	80%	15
De Bussel	4	31%	9	69%	13
Wereldwijzer	1	7%	14	93%	15
Montessori	1	4%	26	96%	27
De Klipper	5	12%	37	88%	42
Socrates	3	23%	10	77%	13
Bestuursbureau Talent	2	29%	5	71%	7
Bovenschools	1	50%	1	50%	2
<b>Totaal</b>	<b>37</b>	<b>18%</b>	<b>186</b>	<b>82%</b>	<b>223</b>



## Jaarstukken 2013 Talent

### Ziekteverzuimpercentage per school

School	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2012*	2013*
De Windvaan	4,16	2,60	5,18	6,40	11,90	7,8
Jules Verne	6,37	6,52	3,50	5,48	5,10	2,9
De Zonnewijzer	5,88	9,89	4,85	5,07	5,70	7,7
KlimOp	3,88	5,63	7,89	12,92	16,50	21,50
Het Ooievaarsnest	6,34	9,45	7,03	3,96	12,10	4,80
De Bussel	1,50	3,21	8,03	11,67	12,50	2,80
Wereldwijzer	12,01	15,48	8,16	10,12	10,90	6,00
Montessori	6,43	11,61	16,73	5,28	7,60	10,30
De Klipper	4,32	11,16	9,77	8,12	7,60	6,10
Socrates		1,06	0,46	7,41	7,60	11,70
Bestuursbureau			0,36	0,43	1,50	0,50
Bovenschools		0,41	13,62	37,01	29,20	1,40
<b>totaal</b>	<b>5,43</b>	<b>8,44</b>	<b>7,97</b>	<b>7,63</b>	<b>8,80</b>	<b>7,10</b>
landelijk gemiddeld	5,94	6,10	6,04	6,08	6,46	6,44

### Ziekmeldingsfrequentie per school

School	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2012*	2013*
De Windvaan	0,44	1,06	0,59	0,85	0,70	1,00
Jules Verne	0,52	1,23	0,81	1,15	1,40	1,30
De Zonnewijzer	0,61	1,17	0,74	0,93	1,20	1,10
KlimOp	0,60	0,95	1,11	0,65	0,60	0,70
Het Ooievaarsnest	0,99	1,54	0,73	1,21	1,00	1,20
De Bussel	0,32	0,88	0,37	0,58	0,60	0,50
Wereldwijzer	0,31	1,10	1,10	0,95	0,80	0,50
Montessori	0,71	1,20	1,10	0,91	0,50	0,80
De Klipper	0,79	1,61	1,29	0,99	0,80	1,00
Socrates		0,94	0,42	1,06	0,80	0,70
Bestuursbureau			0,17	0,50	0,50	0,70
Bovenschools		0,16	0,25	1,00	0,50	1,00
<b>totaal</b>	<b>0,63</b>	<b>1,23</b>	<b>0,89</b>	<b>0,91</b>	<b>0,80</b>	<b>1,00</b>
landelijk gemiddeld	1,10	1,09	1,08	1,08	1,00	1,05

\* Vanaf 2012 halen we de gegevens vanuit ons nieuwe ziekteverzuimsysteem Trackverzuim.

Deze gegevens zijn op basis van het kalenderjaar.

**Leeftijdsofbouw per school**

School	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
De Windvaan	1	9	8	3	13	34
Jules Verne	0	3	6	8	6	23
De Zonnewijzer	0	5	2	6	10	23
KlimOp	0	4	2	2	1	9
Het Ooievaarsnest	0	2	3	3	7	15
De Bussel	0	3	2	3	5	13
Wereldwijzer	0	4	2	4	5	15
Montessori	0	6	8	6	7	27
De Klipper	0	7	12	10	13	42
Socrates	0	6	3	2	2	13
Bestuursbureau Talent	0	0	1	5	1	7
Bovenschools	0	0	1	1	0	2
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>53</b>	<b>70</b>	<b>223</b>

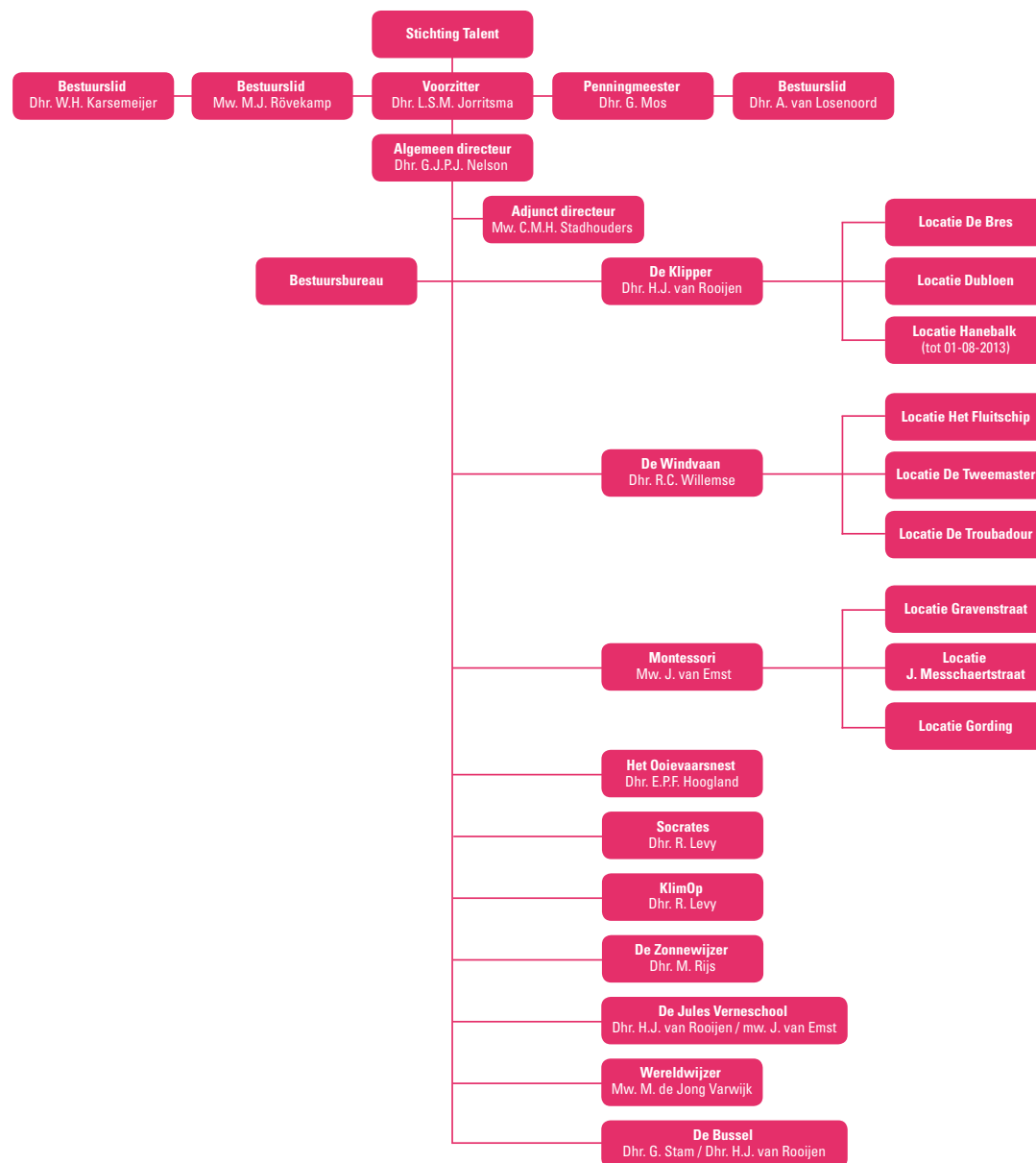
Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

	Directie		Locatiemanagement	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
De Windvaan	1	0	0	2
Jules Verne	1	0	0	0
De Zonnewijzer	1	0	0	0
KlimOp	1	0	0	0
Het Ooievaarsnest / Socrates	1	0	0	1
De Bussel	1	0	0	0
Wereldwijzer	0	1	0	0
Montessori	0	1	0	0
De Klipper	1	0	0	2
<b>Totaal</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

Overzicht leerlingaantallen periode 01-10-2004 t/m 01-10-2013

School	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
De Windvaan	420	401	404	380	372	377	370	389	400	414
De Troubadour	112	106	105	93	85	87	74	90	88	93
De Tweemaster	140	139	142	140	151	164	170	174	183	184
Het Fluitschip	168	156	157	147	136	126	126	125	129	137
Jules Verne	190	189	179	177	184	184	187	183	177	176
De Zonnewijzer	279	281	296	303	299	318	307	298	314	303
KlimOp	143	122	126	110	117	104	105	87	79	72
Het Ooievaarsnest	266	282	308	297	305	275	266	246	223	224
De Bussel	206	201	202	207	204	213	203	189	174	169
Wereldwijzer	148	141	138	135	137	140	146	147	147	129
Montessori	337	338	343	352	362	365	359	353	363	361
Binnenstad	212	216	221	243	256	258	263	262	277	282
Kersenboogerd	125	122	122	109	106	107	96	91	86	79
De Klipper	631	654	659	675	647	661	634	585	546	508
De Bres	288	282	276	304	303	310	306	278	303	322
Hanebalk	150	172	185	167	161	175	132	78	55	
Dubloen	193	200	198	204	183	176	196	229	188	186
Socrates					41	95	114	139	151	177
<b>Totaal</b>	<b>2620</b>	<b>2609</b>	<b>2655</b>	<b>2636</b>	<b>2668</b>	<b>2732</b>	<b>2691</b>	<b>2616</b>	<b>2574</b>	<b>2533</b>

# Organogram 2013



**Overzicht geledingen 2013 t.b.v. de Jaarstukken Talent 2013**

**Bestuur**

De heer L.S.M. Jorritsma	voorzitter
De heer G. Mos	penningmeester
De heer A. van Losenoord	bestuurslid
De heer W.H. Karsemeijer	bestuurslid
Mevrouw M.J. Rövekamp	bestuurslid

**Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Raad**

De heer N.J. Schilder	voorzitter / lid kerngroep	personeelsgeleding OBS De Windvaan
Mevrouw E. Bentvelzen / mevrouw P. Jaarsma / mevrouw M.J.A. Pruis		personeelsgeleding OBS Het Ooievaarsnest
Mevrouw K. Polderman	lid kerngroep	personeelsgeleding OBS De Zonnewijzer
De heer M.J. Soeters		personeelsgeleding OBS KlimOp
Mevrouw I. Klaij		personeelsgeleding OBS De Bussel
Mevrouw N.A.R. Ottens		personeelsgeleding Openbare Montessorischool
Mevrouw P. van Lunteren		personeelsgeleding OBS De Klipper
Mevrouw M.J. Stroet- de Jonge		personeelsgeleding OBS Socrates
Mevrouw P.M.M. Hollander		personeelsgeleding Wereldwijzer
De heer B.F. Bood / mevrouw J.G.M. van den Hof		personeelsgeleding Jules Verne
Mevrouw Th. Koknel	lid kerngroep	oudergeleding OBS De Windvaan
De heer D. Fris		oudergeleding OBS Het Ooievaarsnest
De heer J.E. Bruin	lid kerngroep	oudergeleding OBS De Zonnewijzer
De heer G. Hekman		oudergeleding OBS Klimop
Mevrouw A. Ustasia		oudergeleding OBS De Bussel
Mevrouw I. Wagendrever		oudergeleding Openbare Montessorischool
De heer K. Kossen		oudergeleding OBS De Klipper
Mevrouw A. Kok		oudergeleding OBS Socrates
De heer C. Bakker		oudergeleding OBS Wereldwijzer
Mevrouw A. Genc		oudergeleding OBS Jules Verne



