

Four vertical bars in red, blue, orange, and green are located on the left side of the page.

Jaarstukken

2019



Talent

OPENBAAR BASISONDERWIJS HOORN

Doelbewust
in
beweging

Gedreven
doen wat we
zeggen

Ruimte
voor
eigenheid

Missie

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

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

1-10-2018

2501
leerlingen

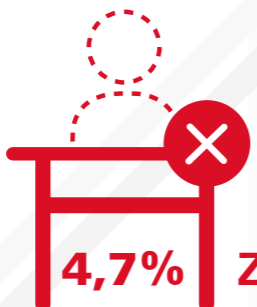


1-10-2019

2565
leerlingen

242 medewerkers

4,7% Ziekteverzuim



11 Talent scholen

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

Jules Verne
KlimOp
Montessori
Socrates
Wereldwijzer



Ontwikkeling kindcentra

- Het Fluitschip
- Montessori
- Klimop
- De Kreek (nieuwbouw)

in
samenwerking met
partner Stichting
Kinderopvang
Hoorn



Kwaliteit



- **Interne audits**
3 grote en 3 mini-audits op de scholen. Uitgevoerd door teams van 2 vaste auditoren en 2 gast-auditoren vanuit de organisatie.
- **Bestuurlijk visitatie november 2019**
Belangrijkste aanbevelingen:
 - verdere concretisering c.q. normering van doelen en organisatie-ambities.
 - stel de professional centraal en stimuleer professionalisering en onderlinge verbanden tussen scholen.
 - wees proactief en werk samen in de regio aangaande het lerarentekort.
- **Doelenkaart**
Iedere school heeft een eigen doelenkaart voor 2019-2023 en van daaruit een richtinggevend jaarplan opgesteld.
- **Opbrengsten**
Alle scholen van Talent hebben de status voldoende.



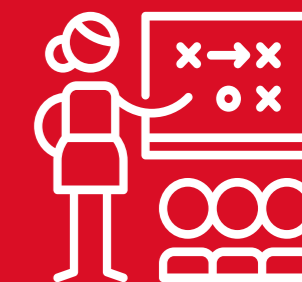
Professionalisering



- **High Performing Schools**
Een 2-jarig traject met 11 teams vanuit onderwijs, kinderopvang en bestuurskantoor, gericht op een hoge kwaliteit van onderwijs.
- **Talent Academie**
Iedere medewerker heeft deelgenomen aan één of meer trainingen.
- **Opleiden in de school**
In samenwerking met Hogeschool InHolland en Ipabo 40 studenten begeleid bij hun stage en opleiding.



13
verschillende
trainingen



Inhoud

Voorwoord	5
1. Schoolbestuur	8
1.1 Organisatie	9
1.2 Profiel	16
1.3 Dialoog	16
2. Verantwoording beleid	18
2.1 Onderwijs & kwaliteit	18
2.2 Personeel & professionalisering	20
2.3 Huisvesting & ICT	23
2.4 Financiën	26
2.5 Risico's en risicobeheersing	28
3. Verantwoording financiën	32
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	32
3.2 Staat van baten en lasten en balans	36
3.3 Financiële positie	40

Voorwoord

Talent als keurmerk

In 2019 hebben wij een aantal mooie stappen gezet om de onderwijskwaliteit verder te verbeteren. Stappen die ons in 2020 verder helpen in ons ambitieuze streven om High Performing Schools te worden: scholen die vanuit een zorgvuldige, geformuleerde visie op leren, organiseren, veranderen en professioneel handelen samenwerken aan het best mogelijke basisonderwijs voor kinderen in Hoorn.

Integratie

Een van deze stappen was een intensievere samenwerking met de Stichting Kinderopvang Hoorn (SKH). Goed onderwijs begint in onze ogen namelijk al vóór de basisschool: onderzoek laat zien dat kinderen zich beter ontwikkelen bij één doorgaande leerlijn binnen kinderdagverblijf, peuterspeelzaal, buitenschoolse opvang en basisschool. Eind 2019 gaven beide Raden van Toezicht toestemming voor een bestuurlijke integratie die in 2020 verder vorm krijgt. In de centra die op deze manier ontstaan, krijgen kinderen van drie tot dertien jaar voortaan een geïntegreerd aanbod voor de best mogelijke kansen.

Doelenkaart

Het werken met de doelenkaart was een andere belangrijke stap. Deze hebben wij in het voorjaar vastgesteld. Iedere school heeft de gezamenlijke uitgangspunten vertaald naar eigen pijlers en doelen voor de komende vier jaar. Bij iedere beslissing die een school neemt, vraagt deze zich nu af of het bijdraagt aan het realiseren van onze doelen. Dat maakt de doelenkaart tot een perfecte kwaliteitsleidraad.

Kennis delen en beloftes naleven

Om te leren van een frisse blik van buiten werd Talent door een aantal collega bestuurders gevisiteerd. De bestuurlijke visitatie wordt door de PO-Raad gecoördineerd. De belangrijkste leerpunten uit de visitatie waren dat wij er nog niet voldoende in slagen om binnengehaalde kennis te delen tussen de scholen. De in 2019 opgerichte Talent Academie moet er in belangrijke mate voor gaan zorgen dat alle collega's continu aangesloten blijven op nieuwe kennis, ervaringen en inzichten.

Een ander aandachtspunt is de constatering dat onze drie Talent beloftes, de basis voor ons handelen, nog niet door iedereen voldoende nageleefd worden. Voor ons is dat aanleiding om de formulering van deze beloften nog eens tegen het licht te houden en te onderzoeken op welke manier we deze in alle lagen van de organisatie voelbaar kunnen maken.

Lerarentekort

Wat in onze organisatie al wél voelbaar wordt, is het lerarentekort. We beseffen dat we dit probleem - dat bepalend kan zijn voor de kwaliteit van ons onderwijs - niet in ons eentje kunnen oplossen. Daarom zoeken we nu actief met andere Westfriese onderwijsbesturen naar mogelijkheden om het lerarenaanbod te vergroten. Wij doen dit via effectieve arbeidscommunicatie, maar ook door een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven zodat we huidige collega's behouden. Daarnaast onderzoeken wij hoe we mensen en talenten op een zo effectief mogelijke wijze kunnen inzetten. Dat kan betekenen dat we wellicht traditionele indelingen loslaten en voor andere constructies kiezen.

Elke dag beter

Onze basis kregen we in 2019 weer beter op orde, we zijn er bijna. 2020 zal in het teken staan van stilstaan bij wat er goed gaat (en waarom) en blijven kijken wat er beter kan (en hoe). Zo zorgen we er vanuit onze gedrevenheid voor dat we elke dag weer een beetje beter worden. Zodat we kinderen in Hoorn met het best mogelijke onderwijs maximale kansen bieden.

Bert Groenewoud
Bestuurder



1. Schoolbestuur

Contactgegevens

Naam instelling	Stichting Talent
Bestuursnummer	41772
Adres	Nieuwstraat 23a
Postcode en plaats	1621 EA Hoorn
Telefoonnummer	0229-282040
Email	v.reinders@talenthoorn.nl
Website	www.talenthoorn.nl

Contactpersoon

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

Overzicht scholen

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



1.1 Organisatie

Intern toezicht van Talent

De schoolbesturen in het basisonderwijs gebruiken de 'Code Goed Bestuur Primair Onderwijs'. Hierin staan onder andere de begripsbepalingen, de uitgangspunten, het schoolbestuur, het intern toezichtsorgaan en de slotbepalingen. 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 geeft specifieke onderdelen uit de code weer en legt daarover verantwoording af.

De Raad van Toezicht is voor Stichting Talent het intern toezichtsorgaan. De Raad van Toezicht doet verslag over 2019, te vinden onder het kopje 'Jaarverslag 2019 Raad van Toezicht'.

De medewerkers van het bestuursbureau ondersteunen zowel het college van bestuur als de directies van scholen bij het primaire proces. De staf komt hiervoor wekelijks bijeen en doet samen met werk- en projectgroepen voorstellen voor het Talentbeleid. In de werk- en projectgroepen zijn de directies van de scholen en soms ook (G)MR-leden of andere medewerkers van Talent vertegenwoordigd. De beleidsvoorstellen gaan via het directieoverleg naar het College van bestuur. Zij geven met elkaar de goedkeuring. Afhankelijk van de aard van het stuk stellen achtereenvolgens het directieteam (de directeuren van de scholen) en de directeur bestuurder het voorstel vast. Beleid gaat altijd naar de GMR en RvT. Afhankelijk van de aard ervan wordt instemming of advies gevraagd aan de GMR. De Raad van Toezicht wordt geïnformeerd en stelt indien nodig een beleidsstuk vast.

Jaarverslag 2019 Raad van Toezicht Stichting Talent

Algemeen

In 2020 is er door de Raad van Toezicht wederom veel aandacht geschonken aan de kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Een belangrijk aandachtspunt was de samenwerking met stakeholders zoals de gemeente Hoorn en andere onderwijs- en kinderopvangorganisaties in zowel Hoorn als de regio. Voor de vorming van Integrale Kind Centra (IKC) was er direct contact met bestuurders en leden van de raden van toezicht van de Stichting Kinderopvang Hoorn en de stichting Penta. De Raad van Toezicht vergaderde vijf keer in aanwezigheid van de bestuurder. In juni 2019 voerde de raad, samen met een externe begeleider, een zelfevaluatie uit in aanwezigheid van de bestuurder.

De heren Roem en Westenberg hebben aangegeven voor een tweede zittingsperiode in aanmerking te willen komen. Dat is conform de hiervoor bestaande procedure en na een positief advies van bestuurder en GMR naar de gemeente Hoorn gezonden voor een formele herbenoeming per resp. 1-12-2019 en 1-1-2020. Zij blijven hun functies vervullen, in afwachting van een positief besluit van de gemeenteraad. Helaas heeft de heer Postma zijn stage onderzoek in het 1e kwartaal 2019 moeten beëindigen, wegens drukke werkzaamheden. De raad heeft besloten hieraan geen follow-up te geven.

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

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

Overzicht nevenfuncties RvT-leden per 01-01-2019

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

De remuneratiecommissie heeft voorgesteld de honorering van de Raad van Toezicht in 2019 ongewijzigd te laten. De honorering blijft daarmee ruim onder de VTOI- en PO-raad normering van een onderwijsinstelling van de omvang van Talent. Het jaarverslag van de stichting vermeldt de vergoedingsbedragen.

Tevens voerde de remuneratiecommissie een gesprek met de bestuurder in het kader van de functionerings- en beoordelingscyclus.

De Raad van Toezicht is zeer content met de wijze waarop de heer Groenewoud uitvoering heeft gegeven aan zijn managementopdracht en de noodzakelijke verbeteringen in gang heeft gezet. Ook de ontvangen feedback vanuit de organisatie blijft onverminderd positief.

De leden bezochten diverse bijeenkomsten, georganiseerd door de VTOI (Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen) over huisvesting en het jaarcongres. Ook werd een bijeenkomst over de 'zachte' kant van governance bezocht.

Strategische agenda en onderwijsontwikkeling

In de tweede helft van 2018 is gestart met het opstellen van een nieuw meerjarenbeleidsplan voor de periode 2019-2023. Het resultaat is een strategische agenda, waarin de missie en de visie van Stichting Talent zijn uitgewerkt in doelen, subdoelen en acties voor deze periode. De doelenkaart geeft op hoofdlijnen (vijf thema's) weer wat Stichting Talent en de scholen willen bereiken in deze periode. Op basis van de doelenkaart zijn actiekaarten gemaakt voor de verschillende deelgebieden en zijn de acties uitgezet voor de komende jaren. Tijdens de eerste RvT-vergadering in januari 2019 heeft de RvT ingestemd met de doelenkaart. De scholen gebruiken deze doelenkaart als kader voor hun specifieke schoolplannen. In het voorjaar heeft iedere school een jaarplan voor het schooljaar 2019-2020 opgesteld, dat aansluit bij het jaarplan van de Stichting Talent.

De RvT heeft in de vergaderingen van april en oktober de onderwijskwaliteit

van Stichting Talent besproken op basis van schoolresultaten (na presentaties van respectievelijk de tussentijdse toetsresultaten van het Cito-leerlingvolgsysteem en de schoolresultaten van het schooljaar 2018-2019). In het algemeen zien we een verbetering van de onderwijskwaliteit en heeft de RvT vertrouwen in de aanpak van directeur/bestuurder om in afstemming met de scholen de onderwijskwaliteit op alle scholen op het gewenste niveau te brengen.

Samenwerking met Stichting Kinderopvang Hoorn (SKH)

In februari gaf de RvT aan mogelijkheden tot samenwerking te zien. Penta heeft aangegeven de mogelijkheden tot fusie te willen onderzoeken. De RvT van Talent heeft aangegeven zich aan de oorspronkelijke opdracht te willen houden, waar een fusie geen onderdeel van is, maar dat het onderzoeken van een Shared Service Center de eerste focus is. Op 29 maart heeft de voorzitter van de RvT van Talent een overleg gehad met de voorzitters van de RvT's van SKH en Penta. Uit dit overleg is naar voren gekomen dat het uitwerken van de samenwerking kan leiden tot een Shared Service Center.

De Bruijn en Voorneveld zijn gevraagd om het vervolgtraject van deze samenwerking in beeld te brengen en te begeleiden. In juni is duidelijk geworden dat de samenwerking zich verder toespitst op Talent en SKH. Penta kan aansluiten als SKH en Talent het traject hebben doorlopen. De RvT staat hier positief tegenover.

Afgesproken wordt dat Talent en SKH gezamenlijk optrekken. Daartoe wordt een voorstel aangenomen om de samenwerking verder uit werken op de volgende onderdelen :

- De leidende principes/uitgangspunten en een explicitering van het waarom van de samenwerking, de interne risico's en externe bedreigingen van de samenwerking en daarbij horende beheersmaatregelen, scenario' en of oplossingsrichtingen.
- Een document met lessons learned van een viertal vergelijkbare initiatieven in de sector die IKC's ondersteunen.
- Een document met de financiële positie van de betrokken entiteiten (geen

due dilligence).

- Een document met beschrijving van mogelijke organisatiestructuren, inclusief de benodigde juridische structuren.
- Een powerpoint presentatie t.b.v. besluitvorming door de beide directies en Raden van Toezicht, inclusief een planning op hoofdlijnen van de te nemen vervolgstappen.

Op 25 november heeft er een gezamenlijk overleg plaatsgevonden tussen de Raden van Toezicht van Talent en SKH. In de vergadering van 12 december besluit de RvT om verder invulling te geven aan de bestuurlijke integratie en alsnog tot het laten uitvoeren van een due diligence.

Belangrijkste andere onderwerpen van toezicht

Toezichtkader en bestuurlijke visitatie

Zoals reeds in het verslag van 2019 vermeld, is de raad gestart met het opstellen van een toezichtkader, dat in december 2019 is vastgesteld. Samen met de bestuurlijke jaarkalender geldt het toezichtkader als 'raamwerk' voor het toezicht. Door een afvaardiging van de raad is meegewerkt aan een bestuurlijke visitatie, de resultaten hiervan zijn eind 2019 verschenen en worden in 2020 met de RvT besproken.

Financiën

Ook in 2019 voldoet de financiële verantwoording weer aan de normen die hiervoor door onder meer het ministerie worden gesteld. Het weerstandsvermogen is voldoende om de met de uitvoering gepaard gaande risico's te dekken. Wel vraagt de raad ook in 2020 nadrukkelijke aandacht voor het risicomanagement. Op verzoek van de Raad wordt voor de ophanden zijnde samenwerking met de Stichting Kinderopvang Hoorn (SKH) een (extra) due diligence uitgevoerd, waarvan het resultaat in het 1e kwartaal van 2020 wordt verwacht. Er zijn afspraken gemaakt voor het instellen van een auditcommissie in 2020.

Huisvesting

Eind 2019 is het nieuwe schoolgebouw bij De Kreek opgeleverd, wat door Socrates in gebruik is genomen. Het gebouw is in januari 2020 geopend. Het RvT-lid huisvesting heeft zich ingewerkt in de wijze van financiering van de onderwijshuisvesting.

ICT

Het ICT-beleid is in samenspraak met de RvT besproken en vastgesteld. Daarnaast zijn de aanbevelingen van de accountant naar aanleiding van de jaarrekening geïmplementeerd. In het toezichtkader is ICT en privacy als vast onderdeel opgenomen.

Samenwerking met stakeholders

De Raad van Toezicht heeft notities ontvangen over de samenwerking met andere onderwijsorganisaties over afstemming en samenwerking in West-Friesland. En heeft met instemming kennisgenomen van de actieve rol die Talent daarin speelt. Onderwerpen als werkdruk en het voorzien in voldoende leerkrachten zijn actueel. Daarnaast is er contact met de stichting Allure. Bestuurders van Allure en Talent hebben op de Dag van de Leraar een gezamenlijke bijeenkomst georganiseerd, waarbij leden van de raden van beide organisaties aanwezig waren.

De bestuurder heeft namens de RvT de jaarrekening 2018 aan de gemeente Hoorn aangeboden.

Ondersteuning bestuurder

Een belangrijke taak van een raad is de werkgeversrol naar de bestuurder. De remuneratiecommissie heeft dit als afgeleide taak en rapporteert aan de voltallige Raad van Toezicht, die de noodzakelijke besluiten neemt. Zoals hiervoor vermeld, heeft de commissie een positief beoordelingsgesprek met de bestuurder gevoerd. Verder is er periodiek contact tussen bestuurder en voorzitter over diverse lopende of komende zaken; de behoefte van de

bestuurder is hier leidend in. Dit geldt ook voor de klankbordfunctie die de diverse leden van de raad hebben. De bestuurder maakt hier regelmatig gebruik van.

Door de Raad van Toezicht is in 2017 bij de aanstelling van de bestuurder een managementopdracht opgesteld voor de schooljaren tot medio 2019. In de RvT-vergadering van juni 2019 is deze opdracht met goede resultaten afgesloten. Voor de komende jaren is het koersplan 2019-2023 leidend en twee keer per jaar wordt over de voortgang gerapporteerd.

GMR

In 2019 is een kennismakingsgesprek gesprek gevoerd met de externe GMR-voorzitter. In het 4e kwartaal is door een delegatie van de RvT gesproken met een GMR-afvaardiging. Onderwerpen die besproken zijn:

- de jaarverslagen van de GMR en RvT;
- nieuwe werkwijze GMR onder andere ten aanzien van begrotingsbehandeling;
- ideeën ter vermindering van het lerarentekort;
- samenwerking met SKH.

Geconcludeerd werd dat het overleg verder verbeterd kan worden en dat er meer structuur komt, zoals aangegeven in de Wet Versterking Bestuurskracht.

Schoolbezoeken

Een wisselende delegatie uit de RvT heeft in 2019 de volgende scholen bezocht.

15 februari	Klipper/ de Bres
16 april	Klipper/Dubloen
21 mei	Socrates

Daarnaast bezochten de bestuurder en voorzitter aan het begin van het schooljaar een aantal scholen om de teams een goed schooljaar 2019-2020 te wensen.

Op basis van een evaluatie eind 2016 en in overleg met het directieoverleg is een standaard format voor de bezoeken opgesteld, zodat de Raad een beter, vergelijkbaar inzicht krijgt. De directie van de school bereidt het bezoek voor en licht het schoolplan toe. Daarnaast krijgen teamleden de gelegenheid specifieke zaken toe te lichten. Met ingang van het schooljaar 2017-2018 stelt de Raad van Toezicht een kort verslag van elk bezoek op. Dit is voor intern gebruik van de Raad van Toezicht en archivering. De werkwijze is in 2019 geëvalueerd. De bestuurder heeft in het directieoverleg (Do) een voorstel voor het nieuwe schooljaar besproken. Dit heeft niet tot grote wijzigingen geleid, wel wordt jaarlijks een gezamenlijk overleg tussen DO en RvT gepland.

Evaluatie van het eigen functioneren

De Raad van Toezicht heeft in mei 2019 haar eigen functioneren met een externe begeleider geëvalueerd. Uitkomst van deze productieve bijeenkomst is een ontwikkelagenda waarin ontwikkelpunten zijn vastgelegd. Ook is een basis gelegd voor een toezichtskader wat in december 2019 door de raad is opgesteld. Afsproken is onder meer een gezamenlijke themabijeenkomst met bestuurder en het directieoverleg om zowel de contacten als zichtbaarheid van de RvT te vergroten.

Tenslotte

De Raad van Toezicht dankt alle medewerkers van de Stichting Talent voor hun inzet in 2019 en de prettige samenwerking met alle geledingen zoals bestuurder, GMR, directieoverleg en leerkrachten, stafbureau en anderen tijdens bijeenkomsten en schoolbezoeken.

Jaarverslag Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

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

Activiteiten van de GMR in het jaar 2019

De GMR is nauw betrokken bij het tot stand komen van beleidsstukken. In 2019 werkte de GMR voor het eerst met een externe, technische voorzitter. Dit tot ieders tevredenheid. Nieuwe ontwikkelingen zijn de start van een professionaliseringstraject voor de GMR en de ambitie om verbinding te leggen tussen de doelenkaart van Talent en de te behandelen thema's in de GMR.

Tijdens de vergaderingen zijn onder andere de volgende onderwerpen besproken:

- Professionalisering en positionering GMR
- Plannen tot intensieve samenwerking met SKH
- VOG-beleid
- Bestuursformatieplan
- Begroting
- Jaarstukken

Jaarverslag Directieoverleg (DO)

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

In kalenderjaar 2019 is gesproken over de veranderende rol van directeuren in de organisatie, de ruimte voor directeuren om eigenaarschap te pakken en de wijze waarop kwaliteit binnen Stichting Talent in alle processen leidend is. Tevens werd ingegaan op het professioneel handelen, de wisselende ervaringen met de gesprekkencyclus en de behoefte aan nascholing via de Talent Academie. De AVG en de algemene gedragscode voor medewerkers is ook aan bod gekomen tijdens het DO. Veel aandacht ging er tijdens de overleggen uit naar de doelenkaarten van Talent en de scholing High Performance Schools (HPS). Een scholing waar alle scholen sinds juni 2019 aan deelnemen. De doelenkaart (hoe krijgen kinderen goed onderwijs en wat is daarvoor nodig vanuit Talent en haar scholen) en HPS staan in verbinding met elkaar. Er is een beweging in gang gezet met heldere uitgangspunten en actiekaarten. Hiermee proberen we ook de onderwijskwaliteit inzichtelijk te maken. De notitie onderwijskwaliteit die is opgesteld, werd in het directieoverleg besproken en opnieuw vastgesteld. Wij willen meer zicht hebben op de kwaliteit van ons onderwijs in het algemeen en de opbrengsten in het bijzonder. De behoefte om meer grip te krijgen op de ingezette acties

en de onderliggende samenhang was een directe aanleiding voor het maken van de notitie. Alle scholen zijn bezig met het starten of continueren van een Kindcentrum. Het onderwerp keerde regelmatig terug op de agenda. Een vervolg daarop was het onderzoeken van een samenwerking tussen Stichting Kinderopvang Hoorn en Stichting Talent. Tijdens het DO is dit onderwerp besproken. Hierin zijn ook de risico's en de kansen besproken. Het DO is continu op de hoogte gebracht van de actuele ontwikkelingen. Tot slot is ook het ziekteverzuim besproken naar aanleiding van de cijfers uit de jaarrapportage verzuim 2018. We constateren dat het langdurig verzuim hoog is. Talent houdt actief aandacht voor het korte verzuim.

Overige onderwerpen die zijn besproken in het DO

- Voortgang RI&E
- PR en communicatie
- Sportakkoord Gemeente Hoorn
- Professionaliseringsgelden
- ICT-organisatie Stichting Talent
- Notitie verzekeringen Talent
- Aanpassen structuur Opleiden in de School
- Samenwerkingsovereenkomst opleidingscholen
- Zij-instroom en Lio-stagiaires
- Vervanging problematiek
- Audits
- Samenwerkingsverband
- Evaluatie eindtoetsen

Ziekteverzuim

4,7%



1.2 Profiel

Missie

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

Visie

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

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

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

Kernactiviteiten

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

Strategisch beleidsplan

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

1.3 Dialoog

Samenwerkingsverbanden

Talent neemt actief deel aan plaatselijke en regionale overleggen zoals het bestuurlijk overleg tussen onderwijs, opvang en welzijnsorganisatie en het regionaal overleg primair onderwijs West-Friesland. Talent maakt deel uit van SWV De Westfriese Knoop. In dit samenwerkingsverband zijn PO (primair onderwijs) en VO (voortgezet onderwijs) uit de regio vertegenwoordigd. Het samenwerkingsverband stelt onder andere een ondersteuningsplan op dat beschrijft welke basisondersteuning de scholen in de regio dienen te bieden. Scholen baseren hier hun schoolspecifieke ondersteuningsplannen op. Door middel van verschillende overlegstructuren is er constante dialoog tussen de besturen en het samenwerkingsverband. Zo maakt de kwaliteitsmedewerker van Talent onderdeel uit van de POR (Passend onderwijs Raad) en de POVO. Binnen de POR worden beleidsafspraken gemaakt, het POVO-overleg is gericht op de overstap en samenwerking tussen PO en VO. Daarnaast is er, op eigen initiatief, regelmatig overleg tussen de kwaliteitsmedewerkers van de WFK en de kwaliteitsmedewerker van Talent.

Klachtenregeling

Bij ernstige klachten kunnen klagers zich richten tot de externe vertrouwenspersoon, die onderdeel is van GGD Hollands Noorden. In 2019 heeft deze instantie geen klachten ontvangen die betrekking hadden op onze stichting of één van onze scholen.



2. Verantwoording beleid

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

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

In ons kwaliteitsbeleid hanteren we als leidraad de definitie van kwaliteitszorg van de AVS (Algemene Vereniging Schoolleiders). *“Onder kwaliteitszorg verstaan wij de mate waarin scholen erin slagen hun doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, team en ouders en kinderen. Kwaliteit wordt in deze opvatting dus bepaald door heldere, aanvaardbare en aanvaarde doelen en door normerende uitspraken.”* Met andere woorden; wij zijn tevreden over onze onderwijskwaliteit als we meetbaar en onderbouwd voldoen aan wat er van ons verwacht mag worden. De basis hiervoor is het overdragen van kennis. Het is de taak van een school om kinderen voldoende kennis bij te brengen zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen en optimaal deel kunnen nemen aan de maatschappij. Hierbij

wordt uiteraard rekening gehouden met verschillen tussen kinderen, maar alle kinderen dienen uit te stromen met voldoende kennis en vaardigheden om deel te kunnen nemen aan het vervolgonderwijs dat bij hen past. Daarnaast is een belangrijke kernwaarde de openbare grondslag van Stichting Talent. Kinderen krijgen onderwijs in maatschappelijke vorming en democratisch burgerschap. Met de inhoudelijke kennis en kennis over onze democratische samenleving zijn zij in staat om eigen keuzes te maken en zich optimaal te ontwikkelen.

Zicht op de onderwijskwaliteit houdt het bestuur door middel van voortgangsgesprekken (drie keer per jaar), interne audits, informele gesprekken, schoolbezoeken en analyseren van de beschikbare data. Onderwijskwaliteit borgen en waar nodig verbeteren is een continu proces. Door middel van scholing werkt het bestuur aan de professionalisering van het personeel. Scholing wordt zoveel mogelijk aangeboden via de interne academie. Daarnaast is gestart met een tweejaarlijks traject, HPS, waaraan alle scholen deelnemen. Aan het eind van het traject zijn de scholen van Talent High Performing Schools.

Het bestuur verantwoordt zich via Vensters en intern ook door de RvT en GMR regelmatig te informeren over behaalde resultaten en ingezette ontwikkelingen. Daarnaast verantwoorden de scholen zich via de MR, schoolgids en nieuwsbrieven. Er is ook gevraagd en ongevraagd contact met de inspectie over behaalde opbrengsten.

Doelen en resultaten

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

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

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

Een belangrijk doel is om leerlingen uit te laten stromen op referentieniveaus die passen bij het gegeven advies. Dat doel is nog niet volledig behaald, maar er zit wel een sterke ontwikkeling in. Op vrijwel alle scholen vindt training plaats op het gebied van de referentieniveaus en wordt het aanbod daarop aangepast. Overigens blijkt dat leerlingen na drie jaar op het VO voor het grootste deel nog op het advies zitten dat door de basisschool gegeven is.

Ontwikkelingen

De steeds belangrijker rol die de referentieniveaus gaan spelen bij beoordeling heeft ertoe geleid dat wij hier steeds meer op in gaan zetten en de scholen hierover informeren. Daarnaast heeft het nieuwe resultaten model van de inspectie scholen nog bewuster gemaakt van de noodzaak om de populatie goed in beeld te hebben. Het onderwijsaanbod dient aan te sluiten op de behoefte van de populatie, met als doel de leerlingen zo optimaal mogelijk de overstap naar het VO te laten maken en toe te rusten voor de maatschappij. Daarnaast heeft de aandacht voor de groeiende ongelijkheid in Nederland ook bij Talent gezorgd voor een heroverweging m.b.t. waar de focus moet liggen. Het belang van kennisoverdracht wordt breed gedragen door de stichting. (Kennis komt voor vaardigheid)

Onderwijsresultaten

Voor een actueel overzicht van de resultaten op de individuele scholen verwijzen wij naar Scholen op de Kaart. Samenvattend is het beeld:

- Bij de eindtoets van 2019 behaalden vier scholen niet de norm van de inspectie. De overige scholen zijn voldoende.
- 48% van de leerlingen haalt referentieniveaus die volledig passen bij het gegeven advies.
- Scholen slagen er vrijwel allemaal in om 85% of meer van de leerlingen uit te laten stromen op 1F niveau. Het streven is om uiteindelijk voor 1S/2F in elk geval de landelijke ambitie van 65% te halen. Op dit moment lukt dat nog niet bij alle scholen. Wel wordt er expliciet op gestuurd op alle scholen.

Inspectie

In 2019 heeft er geen inspectiebezoek plaatsgevonden bij Talent. Wel hebben wij gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een bestuurlijke visitatie te laten uitvoeren.

Bestuurlijke Visitatie

In november 2019 is Talent bezocht in het kader van een bestuurlijke visitatie. De belangrijkste aanbevelingen uit het rapport zijn:

- Heroverweeg de formulering van de missiebeloften, zodat medewerkers ze onmiddellijk begrijpen en kunnen reproduceren.
- De formulering van de doelenkaarten zou hier en daar concreter kunnen: een aantal doelen zijn goed meetbaar, maar er zijn ook diverse doelen onduidelijk en lastig te checken; voorzie de kaders van normen, zodat duidelijk wordt wanneer doelen bereikt zijn.
- Verbind andere bestuurlijke ambities van de stichting (zoals het IKC) ook aan de doelenkaart voor draagvlak en begrip in de organisatie.
- Lerarentekort: wees proactief in de regio; houd vast aan het gemeenschappelijk belang van leerlingen in de regio en niet enkel aan dat van de eigen scholen/stichting.

- Laat zien dat de professional hoog in het vaandel staat; er gebeurt veel dus geef het ook de gewenste centrale positie.
- Creëer ook dwarsverbanden tussen medewerkers van de scholen; de grote verschillen tussen de scholen van Talent leiden tot een zekere verkoking terwijl ze elkaar juist zouden kunnen enthousiasmeren en beter maken.
- Raad van Toezicht: ontwikkel een bondig toezichtkader (in december 2019 is dat gebeurd) en blijf rolzuiver (ook bij de bezoeken aan de scholen de rol van toezichthouder in acht nemen).
- Bestuurder: houd het tempo er nog even in, maar durf ook los te laten; maak echt ruimte voor en geef tijd aan de directeuren, opdat zij als geïntegreerd, professioneel team kunnen gaan functioneren en besluiten.
- Neem de mensen in de organisatie mee in het veranderproces van Talent.
- Wees consistent in de eigen rol.
- Zorg dat de bestuursstaf aansluiting houdt bij de plannen.

Deze aanbevelingen zijn besproken in de stichting en er is een prioritering aangebracht in het oppakken van de aanbevelingen. Een samenvatting van het rapport is te vinden op www.talenthooorn.nl

Passend onderwijs

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

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

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

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

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

Het HR-beleid is een geïntegreerd onderdeel van de Talent Doelenkaart. De hoofdlijnen en (sub)doelen voor het strategisch personeelsbeleid zijn vastgelegd in de doelenkaart. Op basis hiervan en de uitwerking van de drie beloftes van Talent: "doelbewust in beweging, gedreven doen wat wij zeggen en ruimte voor eigenheid" komen de hoofdlijnen van het HR-beleid tot stand. In 2019 zijn op de onderdelen personeel en professionalisering de volgende zaken in gang gezet.

Doel: Medewerkers ervaren minder werkdruk.

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

Voor alle scholen zijn extra middelen ingezet om de werkdruk aan te pakken. Het hiervoor beschikbare budget wordt in zijn geheel aan de school ter

beschikking gesteld. Per school is in een bestedingsplan beschreven welke maatregelen (financieel en niet-financieel) er genomen worden, wat de beoogde resultaten zijn en tevens welke planning en evaluatie er afgesproken is. Ook moet hieruit blijken dat de procedure goed gevolgd is.

In 2019 is op alle scholen het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die hiervoor mogelijk zijn. Deze gesprekken vonden plaats in het gehele team van leraren, schoolleider en overig personeel. Op basis van deze gesprekken zijn er afspraken gemaakt. Door de schoolleider is het bestedingsplan opgesteld en ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de betreffende MR.

De middelen zijn o.a. ingezet voor:

- leerkracht aantal keer 1 dag vrijgeroosterd (tijd voor coördinerende/ administratieve taken);
- extra inzet vakleerkracht bewegingsonderwijs;
- inzet leerkracht beeldende vorming;
- inzet extra begeleiding vanuit de Stichting Kinderopvang Hoorn, bijvoorbeeld in de pauze;
- inzet evenementencoördinator, deze persoon regelt/organiseert alle 'extra' activiteiten;
- inzet leerkracht/leraarondersteuner voor het afnemen AVI en DMT (toetsen);
- inzet onderwijsassistent (ondersteuning in grote groepen);
- inzet onderwijsassistent begeleiding Beweegwijs pauzes;
- formeren extra groep (minder leerlingen per groep waardoor minder werkdruk);
- aanschaf chromebooks (t.b.v. digitale inzet methodes);

Niet-financiële maatregelen:

- aanpak van groepsplannen (compact en gelijk inzetbaar in de groep);
- in plaats van 2 halfjaarlijkse 'pieken' voor rapport en oudergesprekken toe gaan werken naar een doorlopend portfolio met ouder/kindgesprekken door het jaar heen;

- elkaar behoeden voor al te veel perfectionisme;
- jaarplanning neerzetten en houden aan deze planning;
- beperken extra activiteiten tot een minimum;

Doel: Medewerkers focussen meer op de kerntaken van het onderwijsproces
De medewerkers bespreken met elkaar wat de belangrijkste (kern)taken zijn van het onderwijsproces en op schoolniveau wordt ervoor gezorgd dat de randzaken goed geregeld zijn (bijvoorbeeld conciërge taken, het organiseren van evenementen).

Doel: handhaven/verbeteren kwaliteit van de leraar (en andere medewerkers)
Het doel van Talent is het bieden van kwalitatief goed onderwijs aan de leerlingen (zie onderdeel 2.1). Talent zet daarom in op het blijvend ontwikkelen van de kwaliteit van de leerkracht en uiteraard ook van andere medewerkers in de organisatie. De gesprekkencyclus brengt de kwaliteit van de medewerkers in beeld en de Talent Academie biedt gerichte professionaliseringsactiviteiten aan. Daarnaast organiseren de scholen zelf teamscholingsmomenten.

Deze doelstelling is behaald. De professionaliseringsactiviteiten zijn ondersteunend geweest aan het behalen van deze doelstelling. Professionaliseren is een essentieel speerpunt binnen Talent. Om het ontwikkelen en professionaliseren van personeelsleden en LIO-stagiaires zo aantrekkelijk en toegankelijk mogelijk te maken, organiseert de academie cursussen en/of trainingen die helpen bij de persoonlijke ontwikkeling en/of om het werk nog beter uit te voeren. Bij het vormgeven van het aanbod wordt zoveel mogelijk ingespeeld op de vragen vanuit de scholen om op die manier een aanbod te creëren dat aansluit bij ontwikkelvragen en aandachtspunten van onze scholen en de doelenkaart 2019-2023. Personeelsleden worden gestimuleerd hun kennis te delen door zelf een workshop of training te geven.

In 2019 zijn onderstaande workshops/trainingen aangeboden via de Talent Academie:

- Leren Zichtbaar Maken voor beginners
- ICT-workshops
- AFAS Insite
- Werken met referentieniveaus
- Sturen op referentieniveaus
- Into Words
- Kleuter in Beeld
- Met Sprongen Vooruit groep 3-4 en groep 7-8
- NSCCT
- Schrijven zonder pen
- Werken met de meldcode
- AVG-training

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

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

Verder legt de bestuurder met regelmaat schoolbezoeken af waarin lessen worden bijgewoond en gesprekken met de intern begeleiders plaatsvinden, e.e.a. ook ter ondersteuning van het proces om de onderwijskwaliteit te verbeteren.

Ontwikkelingen

Goed onderwijs staat of valt bij de kwaliteit, professionaliteit en betrokkenheid van medewerkers in onze organisatie. De belangrijkste ontwikkeling is het personeelstekort in het onderwijs. Het gaat niet alleen om leraren, zowel op reguliere basis als op invalbasis. Ook vacatures voor ondersteunend personeel en zeker voor directeuren zijn moeilijk in te vullen.

Een andere ontwikkeling is de 'High Performing Schools'-koers die binnen Talent is ingezet. Dit vereist in feite een cultuuromslag van de medewerkers: van een inspanningsverplichting naar een professionele resultaatsverplichting voor wat betreft de kwaliteit van het aanbod en de onderwijsresultaten. Een boeiend proces waarin ook een andere aansturing vanuit de directeuren wordt verwacht. Dit proces heeft ook invloed op de professionaliseringsactiviteiten. Een derde ontwikkeling ligt in de opleiding van nieuwe leerkrachten. Er vindt steeds meer samenwerking plaats tussen de opleidingsinstituten en de basisscholen, waarbij het leren in de praktijk (stages/LIO) in toenemende mate een verantwoordelijkheid wordt van het bestuur. Talent voorziet hierin door het inrichten van een tak Opleiden in School (OIS) en het consequent meebewegen in ontwikkelingen binnen dit vlak.

Uitkeringen na ontslag

Talent heeft in het verslagjaar geen ontslaguitkeringen betaald aan ex-werknemers. Naar de toekomst toe gaat dat veranderen. In het PO zijn werkloosheidskosten vanaf 1-1-2020 niet te voorkomen als gevolg van de inwerkingtreding van de WNRA. Hierdoor moet ook een bestuur in het openbaar onderwijs transitievergoedingen aan ex-werknemers betalen, ook bij kortdurende inval. De voorgenomen wijziging van het reglement PF per 1-1-2021 gaat eveneens leiden tot kosten voor besturen. Hier staat tegenover dat er minder premie aan het PF wordt betaald in de toekomst. Om de werkloosheidskosten zo laag mogelijk te houden, handhaaft Talent het huidige aanstellings- en ontslagbeleid. Dit is er op gericht de Instroomtoets van het Participatiefonds met succes te doorlopen.

Strategisch personeelsbeleid

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

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

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

2.3 Huisvesting & ICT

Huisvesting

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

Het integraal huisvestingsplan dat de gemeente in samenwerking met de schoolbesturen opstelt, sluit aan bij deze doelstelling en wordt naar verwachting uiterlijk in het tweede kwartaal van 2020 goedgekeurd door de gemeenteraad. Dit heeft langer geduurd dan de schoolbesturen vorig jaar hadden gedacht en de reden ligt voornamelijk in het feit dat de gemeente graag nog een externe partij wilde inhuren om het integraal huisvestingsplan te herzien. Deze partij heeft in scenario's tevens doorgerekend welke financiële gevolgen diverse duurzaamheidsmaatregelen - zoals (bijna) energieneutraal bouwen - hebben voor het bouwbudget.

Het integraal huisvestingsplan (IHP) gaat uit van nieuwbouw of revitalisatie van de gebouwen in de gemeente Hoorn. Hierbij wordt uitgegaan dat iedere toekomstige school een (integraal) kindcentrum wordt. Het meerjarig onderhoudsplan van Talent haakt in op het IHP. Op deze wijze is voor iedere school bekend wat er de komende jaren aan geplande werkzaamheden komen. Hierin neemt Talent haar partners zoals Stichting Kinderopvang Hoorn (SKH) mee zodat er gezamenlijk kan worden gekeken naar de gebouwelijke behoeften op het gebied van onderwijs en opvang. Dit opent letterlijk de deuren naar de verdere totstandkoming van Integrale Kind Centra (IKC) in Hoorn.

De tweede fase van De Kreek, waarin basisschool Socrates zich vestigt, is opgeleverd op 2 december 2019. Na de oplevering is er gestart met het aanleggen van de WiFi-omgeving en die voor de telecommunicatie, het plaatsen van het nieuwe meubilair, het ophangen van de digiborden, het inrichten van het schoolplein et cetera. De school opende op maandag 13 januari 2020 haar deuren van het nieuwe gebouw.



ICT-organisatie

Per augustus 2019 heeft Talent een nieuwe beleidsmedewerker ICT. Het doel van de beleidsmedewerker is met name om scholen te ondersteunen bij onderwijskundige ontwikkelingen. Dit past ook goed bij de doelkaart van Talent waarin wordt toegewerkt naar het verbreden van het ontwikkelaanbod voor medewerkers en het stimuleren van kennisdeling, waaronder ICT. Daarbij vinden we het van belang dat de scholen kunnen aangeven hoe de inzet van ICT past bij de onderwijskundige visie van de school. Het onderwijs kan zo beter aansluiten bij wat en hoe leerlingen willen leren, door de slimme inzet van ICT. Ook is het doel van de ICT-beleidsmedewerker om te scholen te informeren en inspireren wat de digitale mogelijkheden zijn voor de school. Daarnaast is de beleidsmedewerker de regievoerder en aanspreekpunt op het gebied van de AVG-vereisten. De ICT-organisatie is zo ingericht dat er naast de ICT-beleidsmedewerker ook een functionaris is die zich richt op het functionele beheer van de applicatie en die het centrale punt is voor de inkoop van hard- en software. Zo zorgen we enerzijds voor de kwalitatief beste inkoop van hardware en bereiken we dat vooraf bekend is wat een nieuwe applicatie betekent voor de beheeromgeving en voor de privacy van onze leerlingen en medewerkers.

Het technisch beheer van alle hardware ligt bij een externe organisatie die hierin is gespecialiseerd. Dit zorgt ervoor dat de scholen zich maximaal kunnen richten op het onderwijs en dat de techniek wordt geregeld. Iedere school heeft een ICT-coördinator voor minimaal twee uur per week. De ICT-coördinatoren zijn met elkaar verbonden en overleggen met de ICT-beleidsmedewerker. Samen zorgen ze ervoor dat de ICT-mogelijkheden aansluiten op de doelen van de school.

Een belangrijk onderdeel van de organisatie is ook de Functionaris Gegevensbescherming (FG). Dit is een externe functionaris die in feite fungeert als de auditor op het gebied van privacy en beveiliging van systemen.

ICT hard- en software

Alle klassen van Stichting Talent hebben een digitaal schoolbord met aanraakfunctie. Dankzij deze vrij nieuwe digiborden kunnen leerkrachten hun lessen nog interactiever maken en wordt het beter mogelijk gemaakt om de digitale vaardigheden van de leerlingen te vergroten.

Daarnaast zet Talent in op chrome devices, zoals chromebooks, waarvan de scholen vinden dat er minimaal 1 device per 3 leerlingen, maar meestal 1 device per 2 leerlingen, aanwezig is. Scholen die bijvoorbeeld werken met Snappet, een bekend digitaal onderwijsplatform, hanteren een ratio die richting 1 device per leerling gaat.

WiFi

In 2019 is een start gemaakt met het vernieuwen van de WiFi-infrastructuur op de scholen. Er is marktonderzoek verricht en daaruit is op basis van vereisten een selectie gemaakt. Daarnaast heeft Stichting Talent de mogelijkheid om deel te nemen aan de aanbesteding die Stichting Inkoop Voor Onderwijs Nederland (SIVON) heeft verricht. Zodra de uiteindelijke partij is geselecteerd, wordt er op twee scholen met een pilot gestart, waarna bij positief resultaat de andere scholen volgen. Zo blijft Talent voorop lopen aangaande het gebruik van ICT en een goede en stabiele internetomgeving.

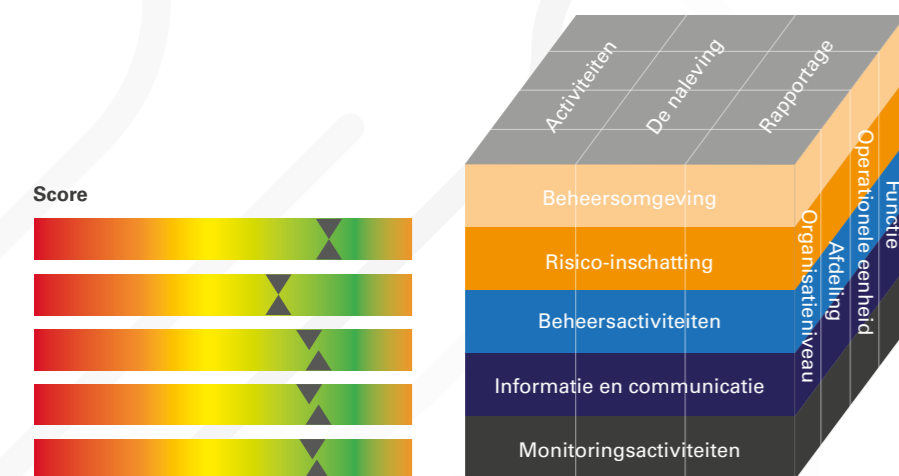
Duurzaam ondernemen

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

2.4 Financiën

Administratieve organisatie

De accountant van Talent, Flynth Accountants, heeft tijdens de interimcontrole 2019 geconstateerd dat Stichting Talent in overeenstemming met voorgaande jaren een planning en controlcyclus heeft van goed niveau.



Figuur 1: Het COSO-model

De mogelijke scores per component zijn:

Voldoende ontwikkeld: het aandachtsgebied functioneert goed, er zijn geen significante verbeterpunten
In ontwikkeling: momenteel wordt aan de professionalisering van het aandachtsgebied gewerkt.
Onvoldoende ontwikkeld: het aandachtsgebied behoeft duidelijk verbetering.
▼ Status 2017
▲ Status 2018

Flynth hanteert een bredere scope dan alleen de opgave die de Rijksoverheid oplegt. Daarvoor wordt het COSO-model (figuur 1) gebruikt dat de directe relatie weergeeft tussen de:

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

In 2019 zijn er een aantal aanbevelingen opgevolgd. Zo is er een functionaris gegevensbescherming aangesteld en zijn alle verklaringen omtrent het gedrag tijdig aanwezig. In de planning & controlcyclus constateert de accountant dat steeds meer de koppeling tussen beleid en financiën wordt ingebed. Dit geeft extra draagvlak vanuit de scholen op de koers die Talent is ingeslagen.

Boekhoudkundige wijziging verwerken investering groot onderhoud

Groot onderhoud is het geheel aan onderhoudsactiviteiten waarmee een gebouw wordt onderhouden. De richtlijnen voor het jaarverslag (RJ660) zijn gewijzigd, waardoor Talent de kosten voor groot onderhoud boekhoudkundig anders dient te verwerken vanaf het jaarverslag over 2019. Op dit moment worden alle kosten die betrekking hebben op groot onderhoud rechtstreeks geboekt via de baten en lasten (= de exploitatie) van Talent. Talent heeft ervoor gekozen om de investeringen voor groot onderhoud te activeren en af te schrijven. Het is van belang om hierbij te benoemen dat Talent, om de liquide middelen op peil te houden, een boekhoudkundig positief resultaat moet boeken (c.q. een neutrale kasstroom) wanneer de investeringen in een jaar de afschrijvingslasten overstijgen. De directeur-bestuurder van Talent kan besluiten om hiervan af te wijken indien de financiële positie van Talent dat toelaat.

Treasuryverslag

Talent is volledig bevoegd een eigen financieel beleid te voeren, uiteraard met inachtneming van de door het Rijk opgelegde financiële richtlijnen. Na de verzelfstandiging is begin 2008 een Treasurystatuut opgesteld dat het Treasurybeleid van de stichting beschrijft. Dit Treasurybeleid moet voldoen aan de Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek. In 2016 is de nieuwe regeling in werking getreden. Het Treasurystatuut is in 2018 herzien en voldoet geheel aan de meest recente Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW.

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

Allocatie middelen

In de doelenkaart van Talent is als hoofddoel opgenomen 'Talentscholen besteden het beschikbare budget zo dat het past bij ambitie en leerlingenpopulatie'. De begrotingssystematiek wordt hiermee aangepast bij de behoefte van de scholen.

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

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

Om een slag te maken richting een beleidsrijke begroting heeft het College van Bestuur samen met de beleidsmedewerkers en het Directeurenoverleg

vanuit de Doelenkaart en de schooljaarplannen de vertaalslag gemaakt: van de doelen uit de Doelenkaart naar financiële consequenties op het gebied van onderwijs, ondersteuning, medewerkers, organisatie en financiën in zowel de autonome schoolbegrotingen als op Talentniveau. De directeur-bestuurder heeft met de beleidsmedewerkers en het Directeurenoverleg gezamenlijk besproken welke activiteiten en systemen bovenschools worden uitgevoerd en/of ingekocht voor de scholen. Dit heeft als doel om de scholen enerzijds te ontzorgen en anderzijds om efficiëntie qua inkoop en processen te bewerkstelligen. Zo wordt bovenschools ingekocht/betaald: schoolmeubilair, onderhoud van de schoolgebouwen, de ICT (WiFi) infrastructuur, de printers en het beheer ervan, technische Telecom- en IT-ondersteuning, Chrome devices, diverse (leerling)administratiesystemen, onderwijskwaliteitssysteem (WMK), schoonmaakdienstverlening, professionalisering van medewerkers, schoolleiders en ondersteunend personeel onder andere via de Talent Academie, ARBO-dienstverlening, transitievergoedingen, een deel van de salarisadministratie, de accountant en juridische adviezen. De salariskosten van het servicebureau bedroegen € 503.000,- in 2019, inclusief het salaris van de directeur-bestuurder.

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

Onderwijsachterstandsmiddelen

Het schoolbestuur hanteert voor het verdelen van de onderwijsachterstandsmiddelen de schoolscores van het CBS. Tijdens de begroting in het najaar bekijkt Talent de meest actuele schoolscores van het CBS. Deze score kan middels een rekentool van DUO worden vertaald naar een

bedrag per school. De schoolleiders hebben in samenspraak met de directeur-bestuurder besloten dat deze middelen één op één worden toegevoegd aan het personele budget van de betreffende scholen. Op deze wijze kunnen deze scholen middels extra formatie nog beter de leerlingen bedienen.

Prestatiebox

Sinds 2012 wordt naast het reguliere lumpsum budget een bedrag via de zogenaamde prestatiebox ontvangen. Dit zijn geen geormerkte middelen. Wel dienen deze gelden op hoofdlijnen te worden verantwoord in het jaarverslag. Deze bekostiging is bedoeld voor vier actielijnen uit het Nationaal Onderwijsakkoord:

- talentontwikkeling door uitdagend onderwijs;
- een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering;
- professionele scholen;
- doorgaande ontwikkellijnen.

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

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

2.5 Risico's en risicobeheersing

Rapportage risicobeheersingssysteem

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

- Het begrotingssysteem Cogix is aangeschaft.
- Het Financieel Meerjarenbeleidsplan 2017-2020 schenkt meer aandacht aan Risicomanagement.
- Het huidige Treasurybeleid is in 2019 geactualiseerd.
- Talent voldoet aan de vereiste wettelijke basis van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
- Een Functionaris gegevensbescherming is in 2019 via de aanbesteding van SIVON aangetrokken.
- Invoering van personeelsmanagement (in kaart brengen van de kwaliteit van onderwijsteams) en strategisch personeelsbeleid (handboek gesprekkencyclus, kaders werkgelegenheid en mobiliteitsbeleid).
- Periodiek analyseren van leerlingenprognoses om daarmee vinger aan de pols te houden voor wat betreft leerlingenaantallen.
- Tijdig inspelen op veranderingen in inkomsten en uitgaven via tussentijdse rapportages, de meerjarenbegrotingen en het bestuursformatieplan.
- Het hanteren van een P&C-cyclus voor opbrengsten en onderwijskwaliteit middels het LVS (leerlingvolgsysteem) en het WMK-model (kwaliteitssysteem).
- Regelmatig overleg met gemeente, schoolbesturen en kinderopvangorganisaties over de (IKC-) ontwikkelingen.
- In samenwerking met gemeente en schoolbesturen een toekomstplan onderwijshuisvesting ontwikkeld. Bouwkundige aangesteld met ruime expertise op dit gebied.
- Voortzetting van de samenwerking met de externe ARBO-dienst.
- Monitoring van de opbrengsten via het LAS (Esis) en proactief inspelen op de ontwikkelingen en eisen vanuit OCW. Aansluitend en aanvullend regelmatig voortgangsgesprekken met de directeuren.

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

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Risico's

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

- kwaliteit van personeel (regulier en vervanging);
- beschikbaarheid van personeel (ontstaan van krapte);
- kwaliteit van leiderschap van de organisatie (op schoolniveau en bovenschools);
- ongelijkmatige leeftijdsopbouw en kwaliteiten mix van personeel;
- gebrek aan mobiliteit en flexibele inzet;
- onzekerheid over de bekostigingssystematiek en de hoogte van de bekostiging;
- geen duidelijke vertaling van sturingsinformatie naar kritische prestatie indicatoren en prestatieafspraken;
- ouderdom gebouwen en de snelheid waarmee de gemeente overgaat tot (ver)nieuwbouw;
- ziekteverzuim, specifieke risico's: vervangingskosten en WGA-premie;
- privacy onder druk door verdergaande digitalisering;
- beveiliging van onze netwerken en systemen;
- het omgaan met en de kennis van ICT-systemen door onze medewerkers, ook in het kader van privacy;

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

geformuleerd om de kwaliteit en in-, door- en uitstroom van het personeel te waarborgen en zo goed mogelijk te organiseren. Het proces van het inschrijven van leerlingen wordt verder geüniformeerd, zodat kan worden gestreefd naar een foutloze gewichten administratie. Voor wat betreft de onzekerheid qua bekostigingssystematiek is het zo dat we de ontwikkelingen op de voet volgen. De PO-Raad ondersteunt hier zo goed mogelijk bij door ook de financiële consequenties voor alle schoolbesturen in kaart te brengen. We hebben intensief contact met de kinderopvangorganisaties; ook in het kader van IKC-ontwikkeling. Het buitenonderhoud waarvoor Talent nu verantwoordelijk is, is naar een meerjaren onderhoudsplan (MJOP) tot en met 2027 vertaald. Samen met de gemeente kijken we naar de noodzakelijke aanpassingen c.q. renovaties van gebouwen. De verdergaande digitalisering noopt ons de ICT-leveranciers goed te ondervragen op het gebied van privacy en verwerkersovereenkomsten af te sluiten. Tevens wordt er tijdelijke expertise ingehuurd om onderzoek te doen naar privacy en beveiliging. Aangaande privacy gaat het met name om de manier waarop leerling- en personeelsgegevens beschikbaar worden gesteld en de doelmatigheid daarvan. Met betrekking tot beveiliging gaat het om onderzoek doen omtrent de veiligheid van ons netwerk, de systemen en het gedrag van de mensen die met deze systemen werken.

Covid19

In de paragraaf 'gebeurtenissen na balansdatum' staat algemeen beschreven wat het coronavirus voor scholen betekent. Deze alinea beschrijft kort enkele (mogelijke) gevolgen van de crisis.

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

Er ligt tijdens deze crisis extra veel nadruk op ICT en het lesgeven en leren

op afstand. Talent werkt al volledig in de cloud en alle medewerkers hadden al een chromedevice tot hun beschikking wat het thuiswerken vereenvoudigt. Voor leerlingen zijn extra chromebooks aangeschaft. De eerste ring keten, zoals leveranciers, worden in principe pas na levering betaald, wat ervoor zorgt dat het financiële risico klein is. De aanbesteding voor de vervanging van het WiFi-netwerk gaat ook door en ook hiervoor geldt dat de eerste factuur pas na levering wordt betaald. Qua kasstroom verwacht Talent geen opvallende wijzigingen. Wel worden er extra hygiëne-maatregelen getroffen die voor extra uitgaven zorgen zodra de scholen weer opengaan. Zo schaft Talent desinfecterende handsprays, sprays voor op materialen, extra handzeep en handdoekjes aan en zal er intensiever, wellicht ook frequenter, worden schoongemaakt. Zeker wanneer er frequenter wordt schoongemaakt zal dit een drukkend effect op het resultaat hebben. Met betrekking tot huisvesting lopen projecten door en zijn leveranciers hiervoor goed te benaderen. Qua onderwijskwaliteit dient het risico te worden benoemd dat de opbrengsten lager kunnen zijn en dat kinderen een leerachterstand kunnen oplopen. Dit kan een langere tijd doorwerken in de uitstroomgegevens. Hier zijn de schooldirecteuren dagelijks mee bezig om met het team het maximale te bereiken in deze situatie van het leren op afstand.

Wel zijn er t.b.v. de heropening van de scholen extra hygiëne-maatregelen getroffen die voor extra uitgaven hebben gezorgd. Zeker wanneer de situatie en daarmee de extra maatregelen langer aanhouden en schoonmaak frequenter en intensiever dient te gebeuren zal dit een drukkend effect op het resultaat hebben.



3. Verantwoording financiën

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

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

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	2018	2019	2020	2021	2022
Aantal leerlingen	2501	2564	2545	2567	2570

FTE

Aantal FTE	2018	2019	2020	2021	2022
Bestuur / management	9,30	10,8	10,8	10,5	10,5
Onderwijzend personeel	134,70	139	149	150	150
Ondersteunend personeel	22,00	27	28	30	30

Op basis van de geprognosticeerde leerlingenaantallen ziet het er naar uit dat het aantal leerlingen over drie jaar gemeten licht groeit. Dit komt enerzijds doordat de daling in enkele demografische krimpgebieden binnen Hoorn afneemt en de groei in de nieuwbouwwijk Bangert & Oosterpolder, harder dan eerder voorspeld, doorzet.



Exploitatierekening ten behoeve van meerjarenbegroting 2019-2022

	Begroting 2019 EUR	Resultaat 2019 EUR	Begroting 2020 EUR	Begroting 2021 EUR	Begroting 2022 EUR
3 Baten					
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	14.448.195	15.432.921	15.516.007	15.592.715	15.582.017
3.2 Overige overheidsbijdragen	158.519	209.905	155.496	156.836	156.836
3.5 Overige baten	107.000	237.762	72.000	72.000	72.000
Totaal baten	14.713.714	15.880.588	15.743.503	15.821.551	15.810.854
4 Lasten					
4.1 Personele lasten	12.522.741	12.716.456	13.399.223	13.406.982	13.403.321
4.2 Afschrijvingen	415.153	399.070	482.071	472.974	453.608
4.3 Huisvestingslasten	1.126.393	842.490	930.867	931.367	931.967
4.4 Overige instellingslasten	941.650	1.154.163	1.012.833	991.333	991.833
Totaal lasten	15.005.937	15.112.179	15.824.993	15.802.656	15.780.729
Saldo baten en lasten	-292.223	768.409	-81.490	18.895	30.125
5 Financiële baten en lasten					
5.1 Financiële baten	0	0	0	0	0
5.2 Financiële lasten	4.000	3.087	4.000	4.000	4.000
Saldo fin. baten en lasten	-4.000	-3.087	-4.000	-4.000	-4.000
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-296.223	765.322	-85.490	14.895	26.125

Toelichting op de meerjarenbegroting

Resultaat

In deze begroting is meegenomen dat er over schooljaar 2019-2020 achteraf 2% meer bekostiging komt. Scholen kunnen nu dus al aan de slag met middelen die Talent verwacht te ontvangen in september 2020. Deze 2% wordt direct toegerekend aan de extra personele inzet op de scholen. Daarnaast wordt er bewust een negatief resultaat van 86K begroot voor 2020. Vanuit de Doelencarta en de daaruit afgeleide jaarplannen van de scholen, worden op diverse punten incidenteel extra middelen ingezet. Het positieve resultaat over 2019, wordt daarmee in 2020 zo beleidsrijk mogelijk ingezet. Daarbij is rekening gehouden met de afspraken en kaders die staan beschreven in het Financieel Beleidsplan van Talent, zodat een financieel gezonde organisatie op korte en lange termijn is gegarandeerd. De toekenning van de extra middelen zal in afstemming met het DO gebeuren. Voor de jaren na 2020 gaan we uit van een begroting die licht positief uitkomt, waarbij nog de ruimte wordt gelaten om (licht) negatief te begroten als een extra impuls op scholen gewenst is om de doelen uit de Doelencarta te bereiken. Hieronder volgt per onderdeel een toelichting op de begroting en wordt er kort ingegaan op welke extra investeringen er zijn begroot.

Baten

Rijksbijdragen

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

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

- Personele instandhouding
- Materiële instandhouding

- Personeel & Arbeidsmarktbeleid
- Bekostiging Onderwijsachterstandenbeleid
- Prestatiebox
- Middelen vanuit het samenwerkingsverband voor interne begeleiding en extra ondersteuning

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

Overige overheidsbijdragen en baten

Deze post bestaat uit de gemeentelijke subsidies voor beweegmanagement, de kopklas en nieuwkomersklas (asielzoekers). De overige baten zijn inkomsten vanuit het medegebruik van het gebouw door onze partners van de buitenschoolse opvang en de kinderopvang. Ook is het mogelijk gemaakt dat samenwerkingsverband de Westfriese Knoop in het kader van de begeleiding van hoogbegaafden op één van onze locaties fysiek aanwezig is.

Lasten/investeringen

Hieronder wordt vanuit de Doelen- en Actiekaart beschreven wat er in 2020 (en verder) inhoudelijk wordt gedaan en wat dit in financiële zin betekent voor de begroting. In het jaarverslag van 2020 wordt gerapporteerd over de ingezette acties en wat er is bereikt.

Doelencarta

Onderwijs

Talent heeft de ambitie om scholen onderwijs te bieden dat goed aansluit bij wat en hoe leerlingen leren. Slimme inzet van ICT-middelen en mensen is daar een belangrijk onderdeel van. Talent heeft een ICT-regieteam dat bestaat uit een ICT-beleidsmedewerker, functioneel beheerder, ICT-inkoper en ICT-coördinatoren die op de scholen de verbinding maken tussen de mogelijkheden die ICT biedt en de onderwijsinhoudelijke wensen en ambities van de school. In totaal wordt hiervoor 110K begroot aan personele inzet.

Aansluitend bij het doel om leerlingen meer variatie in onderwijs te bieden binnen en buiten schooltijd geven wij scholen naast de mogelijkheid om expertise in te huren ook formatief extra ruimte in het kader van IKC-vorming. Hiervoor is een bedrag van 40K begroot.

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

Ondersteuning

Alle middelen vanuit het samenwerkingsverband de Westfriese Knoop gaan direct naar de scholen (407K), waarnaast 10K wordt gereserveerd voor onverwachte aanspraak op het gebied van passend onderwijs.

Medewerkers

Goed onderwijs staat of valt bij de betrokkenheid van onze professionals. Zij vormen de kern van de kwaliteit die we leveren. Daarom wordt ruim 82% van alle inkomsten die Talent ontvangt, ingezet voor personeel. Vanuit de visie, schoolprofilering en de acties uit de doelencarta worden de personele middelen zo beleidsrijk mogelijk ingezet. Dat betekent dat er wordt gekeken naar wat de school nodig heeft om het onderwijs de komende jaren zo goed mogelijk te kunnen realiseren. Om de medewerkers op een goede manier te ondersteunen, te boeien en te binden aan Talent is er veel ruimte voor ontwikkeling. Onze medewerkers doen er toe en daarom is professionalisering één van de speerpunten van de strategische agenda van Talent. We begroten naast opleidingskosten in de schoolbegrotingen nog 100 K extra voor de Talent Academie. Een groot deel van het budget van de Academie wordt

ingezet op het traject 'High Performing Schools' (HPS) waar medewerkers uit de gehele organisatie aan deelnemen.



Talent vindt het belangrijk om nieuwe medewerkers een goede basis te bieden. Daarom steken we energie en geld in de begeleiding van PABO-stagiaires, leraren in opleiding (LIO) en startende leraren (van startbekwaam naar basisbekwaam). Dit hoort bij aantrekkelijk werkgeverschap. Tevens is het een onderdeel van het binden van (potentieel nieuwe) medewerkers aan onze organisatie. Voor dit zogeheten 'Opleiden in de School' begroten we daarom een bedrag van 33K. Op dit moment hebben we geen rekening gehouden met zij-instroom. Als binnen de stichting de behoefte ontstaat om ook zij-instromers aan te trekken, zal dat leiden tot extra kosten.

Organisatie

Talentscholen werken vanuit één heldere Talentbrede visie en missie. Deze actie is al vertaald in de meerjarenplannen van de scholen en wordt middels de interne communicatie extra onder de aandacht gebracht. Hiervoor wordt 50K begroot. Ook naar onze stakeholders willen we een duidelijk Talentverhaal neerzetten en zijn we transparant over onze doelen en resultaten.

Het HR-beleid loopt parallel aan de ontwikkelingen binnen Onderwijskwaliteit. Voor kwalitatief goed onderwijs zijn immers kwalitatief goede medewerkers nodig.

Om inzicht te krijgen in de benodigde kwaliteiten voor de komende jaren zal, conform de doelenkaart, dit jaar een start gemaakt worden met het opzetten van een strategische personeelsplanning. Om dit proces goed te begeleiden, reserveren we een bedrag van 20K hiervoor.

Voor het voorkomen van uitval en voor het begeleiden van zieke/ arbeidsongeschikte medewerkers werken de schooldirecteuren en HR samen met een actieve arbodienst. Hiervoor begroten we 48K.

Financiering

Om nog transparanter te zijn, wordt de verantwoording in het jaarverslag duidelijker gekoppeld aan de doelenkaart. Dat wordt aangevuld met een infographic, wat het voor onze stakeholders interessanter maakt om te lezen. Voor het jaarverslag, de infographic en vormgeving wordt 5k gereserveerd. In 2020 wordt een extra impuls van 50K gegeven om gericht extra personeel in te kunnen zetten. De scholen kunnen hiervoor plannen indienen en deze worden begin 2020 in het Directieoverleg besproken. We willen het totale beschikbare budget zo besteden dat het past bij de leerlingpopulatie en de beschreven ambities van de scholen, zoals ook beschreven in de doelenkaart van Talent.

Overig

Voor 2020 zetten we de beschikbare middelen zoveel mogelijk in op personeel op de scholen. Indien er uit de CAO-onderhandelingen een ophoging van de salarissen voortkomt, dan worden deze voor 2020 uit de reserve van Talent betaald en voor de jaren daarna vanuit de reguliere bekostiging. Ook op deze wijze kunnen we voor volgend schooljaar een extra impuls geven aan het onderwijs.

Als laatst verwijzen we nog naar de bijlage 'notitie groot onderhoud'. Hierin staat hoe per 2019 het groot onderhoud administratief dient te worden verwerkt in de jaarrekening.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

B.1.2 Staat van baten en lasten 2018

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	15.406.158	14.448.195	14.461.073
3.2 Overige overheidsbijdragen	204.641	158.519	176.022
3.5 Overige baten	237.762	107.000	220.033
Totaal baten	15.848.561	14.713.714	14.857.128
Lasten			
4.1 Personeelslasten	12.716.456	12.522.741	12.037.632
4.2 Afschrijvingen	399.070	415.153	369.866
4.3 Huisvestingslasten	842.490	1.126.393	1.044.053
4.4 Overige lasten	1.122.136	941.650	1.035.975
Totaal lasten	15.080.152	15.005.937	14.487.526
Saldo baten en lasten	768.409	-292.223	369.602
Financiële baten en lasten			
5 Financiële baten en lasten	-3.087	-4.000	-3.286
Resultaat (-/- is negatief)	765.322	-296.223	366.316

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

- Rijksbijdragen OCW: het grote verschil aan inkomsten is goed verklaarbaar doordat er in oktober 3,3% extra bekostiging beschikbaar kwam over het afgelopen schooljaar. Daarnaast ontving Talent in december 2019 baten ten behoeve van de incidentele uitkering voor het personeel. Deze uitgaven komen pas in februari 2020 wat over 2019 een extra plus genereert. In totaal 650K extra (incidentele) inkomsten. Daarnaast werd er 150K extra groeibekostiging ontvangen wat grotendeels in 2020 wordt uitgegeven. Ook extra baten zoals de verhoging van de werkdruk middelen zitten in de rijksbijdragen, maar die komen uiteraard in de lasten ook terug. Veruit het grootste van de extra inkomsten heeft concluderend te maken met de incidentele en structurele loonsverhoging voor de medewerkers. Deze lasten drukken met name op 2020 en verder.
- Overige rijksbijdragen en baten: De vrijval van 50K voor de 1e-, 2e- en 3e-jaars asielzoekers geeft extra baten over 2019. Daarnaast waren er nog andere baten t.b.v. projecten, maar daar staan evenveel uitgaven (overige uitgaven) tegenover vanuit de scholen.
- Personeelslasten: de personeelskosten zijn hoger dan begroot, maar niet zoveel hoger in relatie tot de baten. Dit komt doordat de personeelslastenverhoging met name over 2020 en verder plaatsvindt. Afschrijvingslasten: de afschrijvingslasten zijn 16K lager dan begroot doordat er minder chromebooks en ctouch schermen dan begroot vervangen moesten worden.
- De huisvestingslasten: de huisvestingslasten zijn een stuk lager dan begroot, maar dat is vooral boekhoudkundig. Per 2019 worden de onderhoudsinvesteringen niet meer direct ten laste van de exploitatie geboekt, maar alleen de afschrijvingslasten. Dit is een wijziging vanuit OCW. De afschrijvingslasten voor onderhoud zullen de komende jaren verder toenemen.

- De overige lasten zijn hoger dan begroot wat uit meerdere posten is opgebouwd. Veel heeft te maken met de extra kwaliteitsimpuls die we geven aan de scholen van Talent.
- Financiële baten en lasten: het saldo van de renteopbrengsten minus de bankkosten is licht lager dan begroot doordat er in 2019 sprake was van een neutrale spaarrente.

Balansprognose 2020-2022

	2019 EUR	2020 EUR	2021 EUR	2022 EUR
Activa				
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa				
1.2.1 Gebouwen en terreinen	241.129	452.470	654.811	848.152
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.784.593	1.896.072	1.880.098	1.853.990
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen				
	2.025.722	2.348.542	2.534.909	2.702.142
Vlottende activa				
1.4 Voorraden				
1.5 Vorderingen	-	-		
1.5.1 Debiteuren	153.228	20.000	20.000	20.000
1.5.2 OCW	693.366	775.800	779.636	779.101
1.5.6 Overige overheden	6.797	10.000	10.000	10.000
1.5.7 Overige vorderingen	-	-	-	-
1.5.8 Overlopende activa	58.520	50.000	50.000	50.000
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid				
	911.911	855.800	859.636	859.101
1.7 Liquide middelen	4.273.292	3.703.289	3.529.263	3.388.498
	4.273.292	3.703.289	3.529.263	3.388.498
Totaal activa	7.210.925	6.907.631	6.923.808	6.949.741

	2019 EUR	2020 EUR	2021 EUR	2022 EUR
Passiva				
2.1 Eigen vermogen				
2.1.1 Algemene reserve	4.403.253	4.325.063	4.347.258	4.380.683
Bestemmingsreserve algemeen (scholen)	400.590	410.590	420.590	430.590
Bestemmingsreserve 1e waardering	82.481	55.181	27.881	581
Bestemmingsreserve huisvesting	147.112	157.112	167.112	177.112
Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	260.000	260.000	260.000	260.000
	5.293.436	5.207.946	5.222.841	5.248.966
2.3 Voorzieningen				
2.3.1 Personeelsvoorzieningen	287.404	287.685	288.967	288.775
2.3.3 Overige voorzieningen				
	287.404	287.685	288.967	288.775
2.4 Kortlopende schulden	-			
2.4.1 Kredietinstellingen	-	-	-	-
2.4.2 Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	-	-	-	-
2.4.3 Crediteuren	352.465	200.000	200.000	200.000
2.4.4 OCW	-	2.000	2.000	2.000
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	478.846	450.000	450.000	450.000
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	165.024	150.000	150.000	150.000
2.4.9 Overige kortlopende schulden	5.186	50.000	50.000	150.000
2.4.10 Overlopende passiva	628.564	560.000	560.000	560.000
	1.630.085	1.412.000	1.412.000	1.412.000
Totaal passiva	7.210.925	6.907.631	6.923.808	6.949.741

Per kalenderjaar 2019 worden de kosten voor groot onderhoud geactiveerd en afgeschreven. De jaarlijkse activering van activa omtrent groot onderhoud bedraagt naar verwachting 200K. Aangezien de meeste activa minstens 10 jaar op de balans staan, zal deze post de komende jaren verder toenemen. De komende jaren wordt er als gevolg van het activeren van het groot onderhoud meer geïnvesteerd dan er wordt afgeschreven. Deze hogere investering zal ten laste worden gebracht van de liquide middelen van Talent. Om een verdere daling van de liquide middelen op de middellange termijn tegen te gaan, dient Talent een navenant positief resultaat te behalen. Op deze wijze blijft de kasstroom neutraal.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie		Begroting			Signalering
	2018	2019	2020	2021	2022	
Solvabiliteit 2	0,77	0,77	0,79	0,80	0,80	Ondergrens: <0,30
Liquiditeit	3,2	3,2	3,2	3,1	3,0	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	2,5%	4,8%	-0,5%	-0,1%	0,2%	

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

Hieronder volgt de jaarrekening 2019

De jaarrekening is gecontroleerd door Flynth Accountants

Activiteiten

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

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening over 2019 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en in overeenstemming met de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

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

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

Rapporteringsvaluta

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

Waardering van de activa en de passiva

Materiële vaste activa

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

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

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is in 2019 als volgt:

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

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

Stelselwijziging groot onderhoud

Groot onderhoud is het geheel aan onderhoudsactiviteiten waarmee een gebouw wordt onderhouden. De richtlijnen voor het jaarverslag (RJ660) zijn gewijzigd, waardoor Talent de kosten voor groot onderhoud boekhoudkundig anders dient te verwerken vanaf het jaarverslag over 2019. Op dit moment worden alle kosten die betrekking hebben op groot onderhoud rechtstreeks geboekt via de baten en lasten (= de exploitatie) van Talent. Talent heeft ervoor gekozen om de investeringen voor groot onderhoud te activeren en af te schrijven.

Financiële vaste activa

De vorderingen op en leningen aan deelnemingen evenals de overige vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke

gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Vorderingen en overlopende activa

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

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

Liquide middelen

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

Voorzieningen

Pensioenen

Stichting Talent heeft voor haar werknemers een pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij ABP. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Talent betaalt hiervoor premies waarvan ongeveer 70% door de werkgever wordt betaald en 30% door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Per 31 december 2019 was de dekkingsgraad 97,8% (bron: www.abp.nl). Deze dekkingsgraad is een momentopname. Talent heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Talent heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Uitgestelde beloningen

Op basis van richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en een disconteringsvoet van 1%. De werkelijke jubilea uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Kortlopende schulden

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

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

De bestede subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden gepassiveerd onder de overlopende passiva. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Bij de bepaling van het exploitatieresultaat gelden de volgende beginselen:

baten en lasten zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Rijksbijdragen

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

Overige exploitatiesubsidies

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

Buitengewone baten en lasten

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

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. Kasstromen in vreemde valuta worden omgerekend tegen gemiddelde

koersen. Koersverschillen betreffende geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond.

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

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

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

Financiële instrumenten

Algemeen

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

De stichting handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de stichting verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende

verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de kredietrisico's en marktrisico's.

B1.1 Balans per 31 december 2019 (na resultaatbestemming)

	2019 EUR	2018 EUR
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	2.025.722	1.744.214
1.3 Financiële vaste activa	-	-
	2.025.722	1.744.214
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	911.911	742.999
1.7 Liquide middelen	4.273.292	3.627.954
	5.185.203	4.370.953
Totaal activa	7.210.925	6.115.167
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	5.293.436	4.528.114
2.2 Voorzieningen	287.404	204.377
2.4 Kortlopende schulden	1.630.085	1.382.676
Totaal passiva	7.210.925	6.115.167

Toelichting op de balans

Activa

1.2 Materiële vaste activa

De investeringen vermeld onder Inventaris en apparatuur zijn in totaal € 490.739. De investeringen in ICT bedragen € 288.154. De overige investeringen zijn gedaan in schoolmeubilair € 113.865 en leermiddelen € 88.721. De investeringen vermeld onder Gebouwen en terreinen zijn € 192.974.

1.3 Financiële activa

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

1.5 Vorderingen

De kortlopende vorderingen OCW € 693.366 betreffen de nog te ontvangen rijksvergoedingen in het kader van de bekostiging die aan 2019 is toe te rekenen.

1.7 Liquide middelen

De post liquide middelen betreft naast de betaalrekening en spaarrekeningen van de stichting ook de bankrekening die verbonden is aan de diverse scholen. In 2019 is deze € 4.273.292.

Passiva

Toelichting reserves

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserves

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

Bestemmingsreserve algemeen

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

Bestemmingsreserve huisvesting

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

1e waardering MVA

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

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

Bestemmingsreserve eigenrisicodragerschap

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

2.1 Eigen vermogen

De onttrekking aan de algemene reserve ad € 20.959 betreft het saldo van de exploitatie 2019 uit hoofde van de schoolgebonden budgetten.

De onttrekking aan de reserve 1e waardering MVA betreft de afschrijvingslast op de 'oude' activa. Deze bedraagt in 2019 € 25.078. Het overige deel komt ten goede aan de algemene reserve die, met alle bovengenoemde posten samen, met € 765.322 toeneemt.

Bestemming van het resultaat 2019

	Resultaat EUR
2.1.1 Algemene reserve	811.359
2.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	
Bestemmingsreserve algemeen	-20.959
Bestemmingsreserve 1e waardering	-25.078
Bestemmingsreserve huisvesting	-
Bestemmingsreserve personeel	-
Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	-
Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	-
	-46.037
Totaal resultaat	765.322

2.3. Voorzieningen

De voorziening 'personeelsvoorziening' betreft de jubilea van het huidige personeel in de komende jaren indien zij in dienst blijven. De onttrekking aan de voorziening betreft de in 2019 uitbetaalde jubilea. Ook valt onder de personeelsvoorziening de voorziening voor langdurig zieken. En de voorziening langdurig zieken.

De 'overige' voorziening betreft de voorziening in het kader van de correctie van de gewichtengelden. Deze voorziening is in 2019 volledig besteed en daarmee is aan de verplichting richting OCW voldaan.

2.4 Kortlopende schulden

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

2.4.8 betreft nog af te dragen pensioenpremies.

B 1.2 Staat van baten en lasten 2019

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	15.406.158	14.448.195	14.461.073
3.2 Overige overheidsbijdragen	204.641	158.519	176.022
3.5 Overige baten	237.762	107.000	220.033
Totaal baten	15.848.561	14.713.714	14.857.128
Lasten			
4.1 Personeelslasten	12.716.456	12.522.741	12.037.632
4.2 Afschrijvingen	399.070	415.153	369.866
4.3 Huisvestingslasten	842.490	1.126.393	1.044.053
4.4 Overige lasten	1.122.136	941.650	1.035.975
	15.080.152	15.005.937	14.487.526
Saldo baten en lasten	768.409	-292.223	369.602
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	-3.087	-4.000	-3.286
Resultaat (-/- is negatief)	765.322	-296.223	366.316

Toelichting op de onderscheiden posten van de exploitatierekening

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

Baten

Geen aanvullingen.

Lasten**4.1 Personeelslasten**

4.1.1 en 4.1.2

Het gemiddeld aantal fte's - in 2019 176,8 (2018: 166) - is hoger geworden doordat Talent met meer eigen personeel is gaan werken en de inhuur (payroll) heeft afgebouwd.

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

4.1.3

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

4.2 Afschrijvingen

Geen aanvullende opmerkingen.

4.3 Huisvestingslasten

Geen aanvullende opmerkingen.

4.4 Overige lasten

Hieronder is het honorarium van Flynth adviseurs & accountants B.V. verantwoord. Dit bedrag omvat de interim-controle en de jaarrekeningcontrole.

	Accountantskosten	2019	2018
4.4.1	Onderzoek van de jaarrekening	12.900	17.727
4.4.2	Andere controleopdrachten	0	0
4.4.3	Fiscale adviezen	0	0
4.4.4	Andere niet-controlediensten	0	0
	Totaal	12.900	17.727

Een factuur over 2019 komt in 2020 wat een vertekend beeld geeft jaar op jaar.

5.1 Rentebaten

Geen aanvullende opmerkingen.

B.1.3 Kasstroomoverzicht**Kasstroom uit operationele activiteiten****Resultaat**

Aanpassingen voor:

- afschrijvingen

- mutaties voorzieningen

Veranderingen in vlottende middelen

- vorderingen

- schulden

Ontvangen interest

Betaalde interest

Totaal kasstroom uit operationele activiteiten**Kasstroom uit investeringsactiviteiten**

Investerings materiële vaste activa

Desinvesteringen materiële vaste activa

Investerings financiële vaste activa

Desinvesteringen financiële vaste activa

Aflossing langlopende schulden

Mutatie leningen

Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten**Kasstroom uit financieringsactiviteiten**

Nieuwe opgenomen leningen

Aflossing langlopende schulden

Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten**Overige balansmutaties****Mutatie liquide middelen**

	2019 EUR	2018 EUR
Resultaat	768.409	369.602
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	399.070	369.866
- mutaties voorzieningen	83.027	-65.892
	482.097	303.974
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	-168.912	44.813
- schulden	247.409	-37.067
	78.497	7.746
Ontvangen interest	-84	-364
Betaalde interest	-3.003	-2.922
	-3.087	-3.286
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.325.916	678.036
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-683.713	-583.218
Desinvesteringen materiële vaste activa	3.136	28.740
Investerings financiële vaste activa	-	-
Desinvesteringen financiële vaste activa	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Mutatie leningen	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-680.577	-554.478
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuwe opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Overige balansmutaties	-	-
Mutatie liquide middelen	645.338	123.558

B 1.4 Toelichting op de balans 2019

Activa											
1.2 MATERIËLE VASTE ACTIVA											
	Aanschaf prijs	Cumulatieve- afschrijvingen	Boek- waarde 01-01-19	Investe- ringen	Desinvesteringen cum AW	Desinvesteringen cum Afschrijvingen	Afschrijv- ingen	Aanschaf- prijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boek- waarde 31-12-19	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	
1.2.1	Gebouwen	55.199	800	54.399	192.974	-	-	6.245	248.173	7.045	241.129
1.2.2	Inventaris en apparatuur	3.978.573	2.288.760	1.689.815	490.739	36.110	32.975	392.825	4.433.202	2.648.610	1.784.593
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal materiële vaste activa											
		4.033.772	2.289.560	1.744.214	683.713	36.110	32.975	399.070	4.681.375	2.655.655	2.025.722
1.3 FINANCIËLE VASTE ACTIVA											
		2019		2018							
		EUR		EUR							
1.3.7	Overige vordering	-	-	-	-						
Totaal financiële vaste activa											
		-	-	-	-						

1.5 VORDERINGEN

	2019	2018	
	EUR	EUR	
1.5.1	Debiteuren	153.228	43.207
1.5.2	OCW	693.366	663.050
1.5.6	Overige overheden	6.797	4.124
	Personeel	-	-
	Overige	-	-
1.5.7	Overige vorderingen	-	-
	Vooruitbetaalde posten	52.385	19.780
	Verstrekke voorschotten	-	-
	Nog te ontvangen rente	-84	-515
	Vervangingsfonds	-	-
	Overige	6.219	13.353
1.5.8	Overlopende activa	58.520	32.618
Totaal vorderingen			
		911.911	742.999
1.7 LIQUIDE MIDDELEN			
		2019	2018
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	-	-
1.7.2	Tegoeden op bank en giro	4.273.292	3.627.954
1.7.3	Deposito's	-	-
1.7.4	Overige	-	-
Totaal liquide middelen			
		4.273.292	3.627.954

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

Passiva

2.1 EIGEN VERMOGEN

	Stand per 1 januari 2019 EUR	Resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Stand per 31 december 2019 EUR
2.1.1 Algemene reserve	3.591.894	811.359	0	4.403.253
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)				
Bestemmingsreserve algemeen	421.549	-20.959	0	400.590
Bestemmingsreserve 1e waardering	107.559	-25.078	0	82.481
Bestemmingsreserve huisvesting	147.112	0	0	147.112
Bestemmingsreserve personeel	0	0	0	0
Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	0	0	0	0
Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	260.000	0	0	260.000
	936.220			890.183
Totaal eigen vermogen	4.528.114	765.322	0	5.293.436

2.2 VOORZIENINGEN

	Stand per 01-01-19 EUR	Dotatie EUR	Onttrekkingen EUR	Vrijval EUR	Rente mutaties EUR	Stand per 31-12-19 EUR	Kortlopende deel < 1 jaar EUR	Langlopende deel > 1 jaar EUR
2.2.1 Personeelsvoorzieningen								
Jubileumgratificaties	153.377	16.000	6.080	-	-	163.297	7.719	155.578
Langdurig zieken	51.000	125.000	51.893	-	-	124.107	124.107	-
	204.377	141.000	57.973	-	-	287.404	131.826	155.578
2.2.3 Overige voorzieningen								
Onderhoud	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal voorzieningen	204.377	141.000	57.973	-	-	287.404	131.826	155.578

2.4 KORTLOPENDE SCHULDEN

	2019 EUR	2018 EUR
2.4.3 Crediteuren	352.465	155.061
2.4.4 OCW kortlopende schulden	-	-
Loonheffing	449.512	467.037
Premies sociale verzekeringen	29.334	38.740
BTW	-	-
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	478.846	505.777
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	165.024	147.531
Overige overheden	-	-
Netto lonen	2.098	5.429
Overige	3.088	-
2.4.9 Overige kortlopende schulden	5.186	5.429
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	-	-
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	-	-
Vooruitontvangen subsidies overige	66.775	45.420
Vooruitontvangen investeringssubsidies	116.211	97.845
Vooruitontvangen termijnen	-	-
Vakantiegeld	405.478	386.450
Accountants- en administratiekosten	12.900	15.025
Vooruitontvangen bedragen	20.300	24.627
WAO-gelden	-	-
Overige	6.900	-489
2.4.10 Overlopende passiva	628.564	568.878
Totaal kortlopende schulden	1.630.085	1.382.676

Niet in de balans opgenomen verplichtingen**Huur kantoorruimte**

Uit hoofde van het huurcontract voor kantoorruimte was tot en met 2014 een meerjarige overeenkomst afgesloten. De huurovereenkomst wordt sinds 2015 per jaar verlengd. Het 'Lokaal van de Toekomst' heeft Talent afgestoten omdat de ruimte te weinig werd gebruikt t.o.v. de kosten ervan. De huurverplichting kantoorruimte voor 2020 bedraagt € 23.300,- (was in 2019: € 22.883,-)

Inrichting schoolplein De Kreek

Voor de inrichting van het buitenterrein van De Kreek is Talent penvoerder namens de andere gebruikers. De aanbetaling voor de inrichting is in 2019 gedaan en de overige 60% wordt in 2020 betaald. De verplichting van € 73.258,08 is wel geheel verwerkt in het resultaat van 2019, maar wordt feitelijk in 2020 betaald.

Energiecontracten

Via de gemeente Hoorn is de levering van gas per 1 januari 2018 middels een aanbesteding waar Talent onderdeel van uitmaakte, gegund aan Greenchoice. De levering van stroom wordt verzorgd door HVC en is tevens via een aanbesteding door de gemeente Hoorn ingekocht. De energie verplichting voor gas en stroom voor 2020 bedraagt respectievelijk € 93.312,- en € 39.168,-.

Verbonden partijen

Hieronder is het honorarium van Flynth adviseurs & accountants B.V. verantwoord. Dit bedrag omvat de interim-controle en de jaarrekeningcontrole.

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2018	Resultaat jaar 2018	Art 2:403 BW	Consolidatie
SWV De Westfriese Knoop	Vereniging	Hoorn	4	€ 2.368.744	€ 789.297	Nee	Nee

Gebeurtenissen na balansdatum - COVID19

Het coronavirus heeft voor een pandemie gezorgd die ook in Nederland heeft geleid tot een crisis. De crisis heeft over het verslagjaar 2019 geen gevolgen gehad en heeft daarmee geen gevolgen voor de feitelijke situatie op balansdatum. In 2020 hebben overheidsmaatregelen om het virus in te dammen grote gevolgen voor de samenleving. Voor het onderwijs betekent dit dat alle scholen gesloten worden. Voor welke periode is nog niet duidelijk. De sluiting heeft direct gevolgen voor het lesgeven, wat digitaal en op afstand moet plaatsvinden. Op korte termijn is dit in maart 2020 ingericht. Wel vraagt dit veel extra afstemming met de leerlingen en studenten, de leerkrachten en de ouders. De gevolgen van het lesgeven op afstand voor de resultaten van het onderwijs op lange termijn zijn op dit moment niet in te schatten. Ook de consequenties voor het personeel rond de verzwaren van de zorgtaak en eventueel uitval door ziekte zijn moeilijk in te schatten. Met de huidige informatie gaan we er vanuit dat de beschikbaarheid van lesmateriaal en digitale ondersteuning voorlopig voldoende beschikbaar is en blijft. Financieel verwachten we geen directe grote gevolgen op de inkomsten en uitgaven van de onderwijsinstelling. De grootste extra kostenpost zit in de hygiëne-maatregelen die worden genomen. Per mei 2020 wordt er dagelijks extra schoongemaakt op de scholen. Daarnaast zullen extra hygiëne-artikelen worden aangeschaft. In totaal heeft dit een negatief financieel effect van naar verwachting 80K op het resultaat over 2020. Daarmee voorzien we ook geen gevolgen voor de continuïteit van de onderwijsinstelling.

B 1.6 Toelichting op de staat van baten en lasten 1

Baten	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	14.368.432	13.508.276	13.285.915
Geoormerkte OCW-subsidies	-	-	-
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	486.706	476.034	451.029
Toerekening investeringsubsidies OCW	-	-	-
Overige	128.126	100.000	303.839
3.1.2 Overige subsidies OCW	614.832	576.034	754.868
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen SWV	422.894	363.885	420.290
Totaal rijksbijdragen	15.406.158	14.448.195	14.461.073
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Overige	204.641	158.519	176.022
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen	204.641	158.519	176.022
Weer Samen Naar School	-	-	-
Overige	-	-	-
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	-	-	-
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	204.641	158.519	176.022
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	83.671	71.000	70.353
3.5.2 Detachering personeel	18.381	36.000	13.333
3.5.3 Schenking	472	-	451
3.5.4 Sponsoring	60	-	200
3.5.6 Overige	135.178	-	135.696
	237.762	107.000	220.033

B 1.6 Toelichting op de staat van baten en lasten 2

Lasten	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
4.1 Personeelslasten			
Brutolonen en salarissen	8.766.782	8.641.131	8.586.823
Sociale lasten	1.528.619	1.782.336	1.712.981
Pensioenpremies	1.424.788	1.235.959	1.163.494
4.1.1 Lonen en salarissen	11.720.189	11.659.426	11.463.298
Dotaties personele voorzieningen	141.000	-	79.000
Personeel niet in loondienst	-	-	-
Overige	961.886	863.315	673.898
4.1.2 Overige personele lasten	1.102.886	863.315	752.898
4.1.3 Af: Uitkeringen	106.619	-	178.564
Totaal personeelslasten	12.716.456	12.522.741	12.037.632
4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa			
Gebouwen	6.245	240	240
Inventaris en apparatuur	392.825	414.913	369.626
Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-
Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa	399.070	415.153	369.866

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	22.861	22.883	35.327
4.3.2 Verzekeringen	-	-	-
4.3.3 Onderhoud	91.086	365.000	330.131
4.3.4 Energie en water	164.524	165.000	138.779
4.3.5 Schoonmaakkosten	210.807	210.100	202.567
4.3.6 Heffingen	12.357	15.000	14.458
4.3.7 Overige	340.855	348.410	322.791
4.3.8 Dotatie voorziening onderhoud	-	-	-
Totaal huisvestingslasten	842.490	1.126.393	1.044.053
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- / beheerslasten	371.925	235.372	276.409
4.4.2 Inventaris / apparatuur / leermiddelen	598.253	498.050	598.528
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	-	-	-
4.4.4 Overige lasten	151.957	208.228	161.037
Totaal overige lasten	1.122.135	941.650	1.035.974
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	-84	-	-364
5.5 Rentelasten	3.003	4.000	2.922
Totaal financiële baten en lasten	-3.087	-4.000	-3.286

Model G Verantwoording subsidies

41772 Stichting Talent

G1A Subsidies zonder verrekeningsclausule, beknopt

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie afgerond
	Kenmerk	Datum	
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instroom 09-17	DL/B/110284	21-09-2015	nee
Subsidie voor studieverlof 2018	DL/B/110284	20-09-2018	ja

G1B Subsidies zonder verrekeningsclausule, uitgebreid

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

G2A Subsidies met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

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

G2B Subsidies met verrekeningsclausule doorlopend tot in volgend verslagjaar

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

Toelichting vordering OCW

Personeel PO		2019/2020	PO/FenV/14561352					
Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen	Opbrengst	Saldo	Saldo	
			EUR	2019	2019	31-12-19	totaal	
				EUR	EUR	EUR	EUR	
Personele instandhouding	2019/2020							
16GN Windvaan	2019/2020	986305	1.412.472	488.009	588.530	100.521		
16HV Jules Verne	2019/2020	986313	1.154.026	398.716	480.844	82.128		
16KL De Zonnewijzer	2019/2020	986222	1.120.383	387.092	466.826	79.734		
16WW KlimOp	2019/2020	986861	423.004	146.148	176.252	30.104		
16YA Het Ooievaarsnest	2019/2020	986867	1.994.947	689.254	831.228	141.974		
16YT De Bussel	2019/2020	986871	461.850	159.569	192.438	32.868		
16ZY Montessori	2019/2020	986772	1.256.031	433.959	523.346	89.388		
23PY De Klipper	2019/2020	987607	1.337.346	462.053	557.228	95.174		
			9.160.060	3.164.801	3.816.692	651.891	651.891	

Personeel PO		2019/2020	PO/FENV/1482131					
Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen	Opbrengst	Saldo	Saldo	
			EUR	2019	2019	31-12-19	totaal	
				EUR	EUR	EUR	EUR	
Prestatiebox	2019/2020							
16GN Windvaan	2019/2020	979854	77.999	35.411	29.191	-6.220		
16HV Jules Verne	2019/2020	979874	63.853	28.989	23.897	-5.092		
16KL De Zonnewijzer	2019/2020	979771	59.727	27.116	22.353	-4.763		
16WW KlimOp	2019/2020	979725	18.665	8.474	6.985	-1.488		
16YA Het Ooievaarsnest	2019/2020	979743	109.630	49.772	41.029	-8.743		
16YT De Bussel	2019/2020	979745	23.183	10.525	8.676	-1.849		
16ZY Montessori	2019/2020	980878	66.210	30.060	24.779	-5.280		
23PY De Klipper	2019/2020	981153	72.104	32.735	26.985	-5.750		
AJ81 Bovenschools	2019/2020		0	0	20.842	20.842		
			491.371	223.083	204.738	-18.344	-18.344	

Personeel PO		2019/2020					
Omschrijving	Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen	Opbrengst	Saldo	Saldo
			EUR	2019	2019	31-12-19	totaal
				EUR	EUR	EUR	EUR
Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	2018/2019						
16GN Windvaan	2019/2020		223.138	77.094	92.974	15.880	
16HV Jules Verne	2019/2020		427.725	147.779	178.219	30.440	
16KL De Zonnewijzer	2019/2020		97.590	33.717	40.662	6.945	
16WW KlimOp	2019/2020		57.362	19.819	23.901	4.082	
16ZY Montessori	2019/2020		34.743	12.004	14.476	2.473	
			840.558	290.413	350.233	59.820	59.820
Totaal vordering Ministerie OCW							693.366

WNT Topfunctionarissen

Bestuur: 41772
Stichting Talent Openbare Basisonderwijs Hoorn

Leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking

Volg-nummer	Dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussenvoegsel	Achternaam	Functie(s)	Aanvang functie	Einde functie	Taakomvang (fte)
1	ja, dienstbetrekking	De heer	B.		Groenewoud	Directeur-bestuurder	01-01-19	31-12-19	1
Volg-nummer	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT-maximum	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	Motivering overschrijding bezoldigingsmaximum	Toelichting overschrijding bezoldigingsmaximum
1	€ 102.985	€ 15.803	€ 118.788	€ 0	€ 118.788	€ 138.000	€ 138.000		
Aanvang functie vorig verslagjaar	Einde functie vorig verslagjaar	Taakomvang (fte) vorig verslagjaar	Dienstbetrekking vorig verslagjaar	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen in vorig verslagjaar"	Beloning betaalbaar op termijn in vorig verslagjaar	Totale bezoldiging in vorig verslagjaar	Individueel bezoldigingsmaximum in vorig verslagjaar		
01-01-18	31-12-18	1	ja	€ 99.886	€ 16.189	€ 116.075	€ 133.000		
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Onverschuldigd betaald deel uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband, betaald in het verslagjaar	Individueel toepasselijk maximum uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienstverband	Motivering overschrijding uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Toelichting overschrijding uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	
€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0				

Leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

Volg-nummer	Aanhef	Voorletters	Tussenvoegsel	Achternaam	Functie(s)	Aanvang functie in het verslagjaar	Einde functie in het verslagjaar	Maanden in verslagjaar	Aanvang functie vorig verslagjaar	Einde functie vorig verslagjaar
Maanden vorig verslagjaar	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum in verslagjaar	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum vorig verslagjaar	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum gehele tijdvak 1 t/m 12 maanden	Maximum uurtarief in verslagjaar	Werkelijk uurtarief in verslagjaar voldoet aan maximum	Werkelijk uurtarief in verslagjaar indien hoger	Maximum uurtarief vorig verslagjaar	Werkelijk uurtarief vorig verslagjaar voldoet aan maximum	Werkelijk uurtarief in vorig verslagjaar indien hoger	
Uitgekeerde bezoldiging in verslagjaar	Uitgekeerde bezoldiging in vorig verslagjaar	Uitgekeerde bezoldiging gehele tijdvak 1 t/m 12 maanden	Onverschuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging exclusief BTW	Toelichting overschrijding bezoldigingsmaximum					

Toeziend topfunctionarissen

Volg-nummer	Dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussenvoegsel	Achternaam	Functie-categorie	Aanvang functie	Einde functie	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen
1	nee	De heer	P.		Westenberg	Voorzitter	01-01-19	31-12-19	€ 5.400
2	nee	De heer	N.		Fijma	Lid	01-01-19	31-12-19	€ 3.600
3	nee	Mevrouw	M.J.		Rövekamp	Lid	01-01-19	31-12-19	€ 3.600
4	nee	De heer	C.		Roem	Lid	01-01-19	31-12-19	€ 3.600
5	nee	De heer	R.N.		Groot	Lid	01-01-19	31-12-19	€ 3.600

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

Volg-nummer	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT-maximum	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	Motivering overschrijding bezoldigingsmaximum	Toelichting overschrijding bezoldigingsmaximum
1	€ 5.400	€ 0	€ 5.400	€ 20.700			
2	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 13.800			
3	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 13.800			
4	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 13.800			
5	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 13.800			

Toelichtingen op de bezoldiging van topfunctionarissen

Enkelvoudig Realisatie

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

Aanvang functie vorig verslagjaar	Einde functie vorig verslagjaar	Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen in vorig verslagjaar	Totale bezoldiging in vorig verslagjaar	Afwijkend WNT-maximum in vorig verslagjaar	Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Onverschuldigd betaald deel uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband
01-01-18	31-12-18	€ 5.400	€ 5.400	€ 19.950			
01-01-18	31-12-18	€ 3.600	€ 3.600	€ 13.300			
01-01-18	31-12-18	€ 3.600	€ 3.600	€ 13.300			
01-01-18	31-12-18	€ 3.600	€ 3.600	€ 13.300			
01-01-18	31-12-18	€ 3.600	€ 3.600	€ 13.300			

EUR Bedragen: x 1

Complexiteitspunten

- Complexiteitspunten gemiddelde totale baten
- Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten
- Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren

Totaal aantal complexiteitspunten

- Bezoldigingsklasse
- Bezoldigingsmaximum
- Afwijkende bezoldigingsklasse
- Afwijkend bezoldigingsmaximum
- Toelichting op de WNT

01-01-2019 t/m 31-12-19

Enkelvoudig Realisatie

	4
	2
	1
Totaal aantal complexiteitspunten	7
C	€ 138.000

Overige gegevens



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

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

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

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn te Hoorn gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Talent, Openbaar Basisonderwijs Hoorn op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de staat van baten en lasten over 2019; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende toptunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende toptunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Flynth Audit B.V. is lid van BKR International. Bankrekeningnummer IBAN NL67 RABO 0106 6642 20 - BIC: RABONL2U.
Handelsregister 09063021. www.flynth.nl
Dienstverlening vindt plaats onder algemene voorwaarden, op aanvraag verkrijgbaar en gedeponneerd bij de KvK in Arnhem.

Overige gegevens



B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- bestuursverslag.
- Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:
- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
 - alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening jaarrekening

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

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

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

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitvoeren van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijnsinstelling.

Overige gegevens



Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

905441100/WS/971

Overige gegevens



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

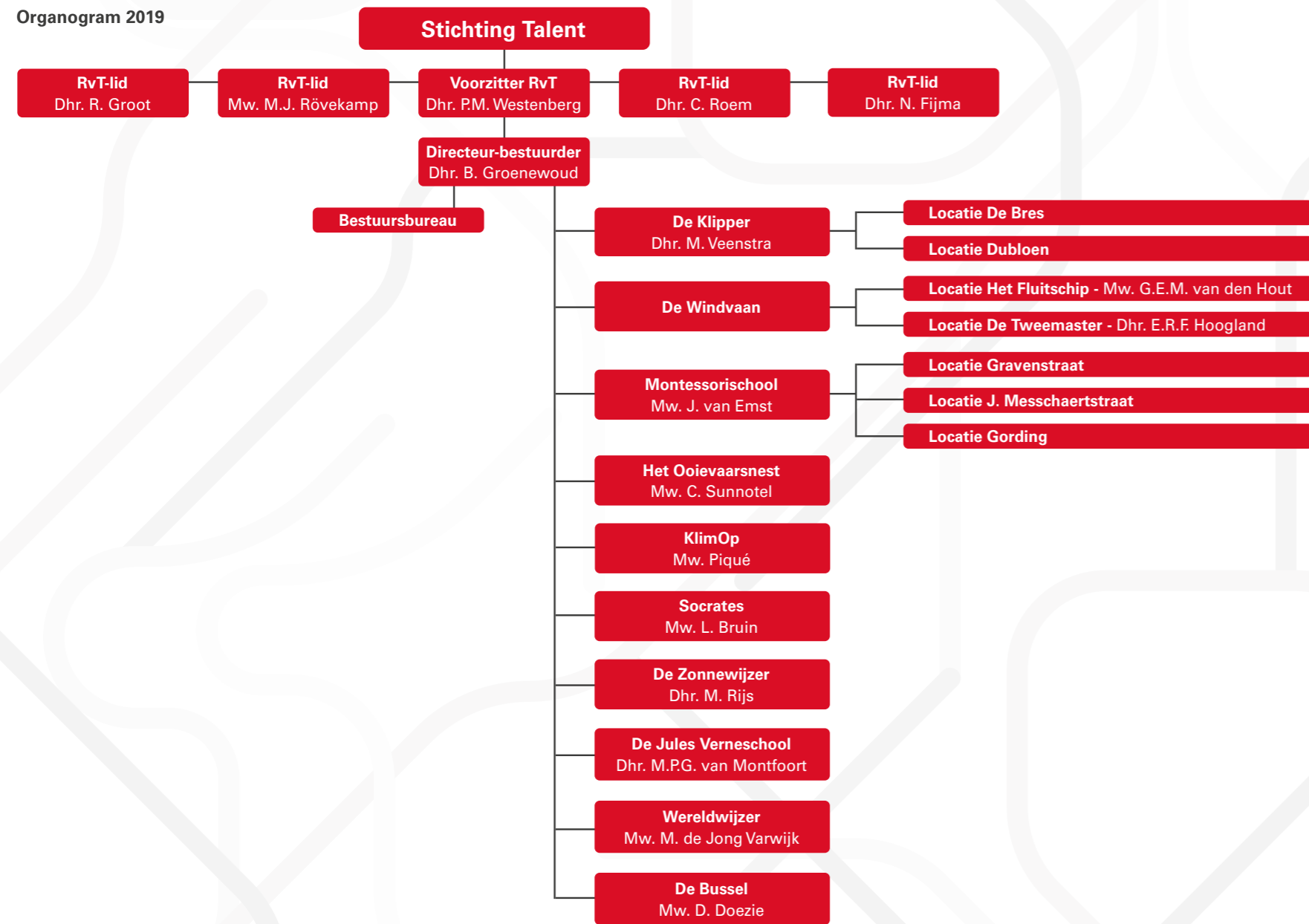
Woerden, 15 juni 2020
Flynth Audit B.V.

Was getekend

S. van der Veer AA

905441100/WS/971

Organogram 2019



Bezoldiging van de Raad van Toezicht

Uitbetaald aan de RvT-leden Talent in december 2019.

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



Leeftijdsofbouw per school

	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
De Windvaan	0	10	9	6	6	31
Jules Verne	3	4	5	5	6	23
De Zonnewijzer	4	3	9	4	5	25
KlimOp	0	2	5	2	1	10
Het Ooievaarsnest	0	3	4	3	3	13
De Bussel	2	2	7	1	2	14
Wereldwijzer	0	3	3	4	4	14
Montessori	0	9	8	7	9	33
De Klipper	3	1	7	5	14	30
Socrates	2	18	12	1	6	39
Bestuursbureau Talent / Bovenschools	0	0	3	1	6	10
Totaal	14	55	72	39	62	242

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

	directie		fte		
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
De Windvaan	1	1	1,0000	0,6375	
Jules Verne / Wereldwijzer	1	1	0,7000	0,7447	
De Zonnewijzer	1	0	1,0000		
KlimOp	0	1			
Het Ooievaarsnest / Socrates	0	2	0,7886	1,0000	
De Bussel	0	1		0,6000	
Montessori	0	1		0,8975	
De Klipper	1	0	0,8975		
Totaal	4	7	4,3861	3,8797	8,2658
AJ81			1,0000		1,0000
Totaal					9,2658

Verdeling man-vrouw per school

	Man	%	Vrouw	%	Totaal
De Windvaan	3	10%	28	90%	31
Jules Verne	2	9%	21	91%	23
De Zonnewijzer	3	12%	22	88%	25
KlimOp	0	0%	10	75%	10
Het Ooievaarsnest	0	0%	13	100%	13
De Bussel	1	7%	13	93%	14
Wereldwijzer	3	21%	11	79%	14
Montessori	5	15%	28	85%	33
De Klipper	2	7%	28	93%	30
Socrates	2	5%	37	95%	39
Bestuursbureau Talent / Bovenschools	5	50%	5	50%	10
Totaal	26	11%	216	89%	242