

Jaarstukken 2016



Talent

OPENBAAR BASISONDERWIJS HOORN

Inhoud

Voorwoord	4
Jaarverslag	4
1. Organisatie	4
2. Onderwijs en kwaliteit	9
3. Personeel	15
4. Bedrijfsvoering	21
5. Financiële paragraaf	25
De jaarrekening	44
Overige gegevens	68

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer 41772
Naam instelling Stichting Talent

Adres

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

Brin	Naam	Sector
16GN	De Windvaan	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

Voorwoord

De koers vasthouden!

In het vorige jaarverslag schreven we dat de basis op orde krijgen en financieel in lijn komen de eerste prioriteit had. In 2016 is het ons gelukt om financieel in lijn te komen. We blijven eraan werken om de basis steeds beter op orde te krijgen en te houden.

Hebben we in 2015 de nieuwe koers uitgezet, nu willen we koersvast blijven. In 2016 zijn we het traject "Samen Talent" gestart om invulling te geven aan de vijf speerpunten die we hebben vastgesteld in het koersdocument.

1. **Taal, rekenen en lezen blijven de basis, resultaten boven het landelijk gemiddelde!**
2. **Hoogwaardige inzet van ICT, meer op maat voor leerlingen, meer zicht voor leerkrachten!**
3. **Eigenaarschap en regie bewerkstelligen door ruimte te geven en te nemen, de professional is leidend!**
4. **Leiderschap: initiatief en verantwoordelijkheid nemen, voor leerling, leerkracht en leidinggevende!**
5. **Samenwerken: delen is vermenigvuldigen, meer bereiken door betere samenwerking, ook tussen scholen!**

De routes die we volgen met de scholen is van voldoende naar goed naar beter en als laatste naar best.

We hebben namelijk één gezamenlijk doel: de beste kwaliteit onderwijs voor onze leerlingen.

We zijn op koers!

GeertJan Nelson
Directeur Bestuurder

Jaarstukken 2016 Talent

1. Organisatie

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

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf personen die zich allemaal nauw betrokken voelen bij het openbaar onderwijs. In 2016 zijn twee nieuwe Raad van Toezichtleden, waaronder de voorzitter, aangetrokken. De zittingstermijn van de vorige twee leden liep eind 2015 af.



vijf
speerpunten



TALENT

De nieuwe koers

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

Missie

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

Visie

Onze missie willen we realiseren door leerlingen te begeleiden in het samen werken, samen leven en samen leren. Hierbij leren we kinderen om leiderschap te tonen, te ondernemen door ruimte te geven én te nemen en de samenwerking te zoeken: belangrijke vaardigheden waarmee leerlingen na de basisschool zelfstandig en verantwoordelijk verder kunnen. Daarnaast leren we ze ook om kritisch, onderzoekend en reflectief te zijn. Dit vraagt om onderwijs waarin leerlingen worden gestimuleerd om met behulp van 21^e eeuwse vaardigheden de wereldkennis te vergaren. Deze vaardigheden zijn leidend voor het handelen in alle lagen van de organisatie: leerlingen, personeel en bestuur. We gebruiken hiervoor het model dat Kennisnet heeft ontwikkeld

Intern toezicht van Talent

In het basisonderwijs wordt door de schoolbesturen gebruik gemaakt van de 'Code Goed Bestuur Primair Onderwijs'. Deze code is door de PO raad (de brancheorganisatie van het primair onderwijs) op 21 januari 2010 vastgesteld en vastgelegd in een boekwerk. Hierin zijn onder andere de begripsbepalingen, de uitgangspunten, het schoolbestuur, het intern toezichtsorgaan en de slotbepalingen opgenomen. Zo staat omschreven dat er een duidelijke functiescheiding dient te zijn tussen het bestuur en het intern toezicht. Tevens is opgenomen dat het bestuur ervoor verantwoordelijk is dat ieder kind het maximale rendement uit zijn of haar mogelijkheden kan halen, door hem of haar het best mogelijke onderwijs te bieden. Talent voldoet aan deze code. Dit jaarverslag doet verslag over specifieke onderdelen uit de code en legt daarover verantwoording af.

De Raad van Toezicht is voor Stichting Talent het intern toezichtsorgaan. In het jaar 2015 heeft de Raad van Toezicht stappen gezet richting verdere professionalisering. Met de benoeming van een nieuwe voorzitter en een Raad van Toezicht lid in 2016 zal dit verder worden doorgezet.

Het bestuursbureau bereidt het Talentbeleid voor. Dat doet zij samen met werk- en projectgroepen waarin de directies van de scholen en soms ook GMR-leden zijn vertegenwoordigd. De beleidsvoorstellen gaan naar de directeur bestuurder en deze bespreekt ze als opdrachtgever in het directieoverleg. Afhankelijk van de aard van het stuk stellen directieteam (de directeuren van de scholen) en de directeur bestuurder het voorstel daarna vast. Een andere mogelijkheid is dat het stuk eerst naar één van de vergaderingen van de Raad van Toezicht of de GMR gaat, voor advies of instemming.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR is de overkoepeling van alle medezeggenschapsraden van de openbare Talentscholen. De raad bestaat uit een oudervertegenwoordig(st)er en/of een personeelslid van elk van deze scholen. De directeur bestuurder vertegenwoordigt de Raad van Toezicht als informant en adviseur in de GMR. De raad vergadert ongeveer zes keer per jaar plenair. Daarnaast vergadert de GMR naar behoefte over specifieke onderwerpen in werkgroepen, zoals in de expertgroep financiën. Op de GMR-agenda komen beleidsvoorstellen die in het directieoverleg zijn voorbereid. Tevens geeft de GMR (on) gevraagd advies over allerlei andere onderwerpen rondom de scholen. Afhankelijk van het ingebrachte beleidsvoorstel heeft de GMR adviesbevoegdheid of instemmingsrecht.

Eind 2016 zijn de eerste stappen gezet om invulling te geven aan de wet versterking bestuurskracht. Dit heeft geresulteerd in twee bijeenkomsten tussen de GMR en de RvT waarbij een aantal gezamenlijke thema's zal worden besproken.

Activiteiten van de GMR in het jaar 2016

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

Besproken zijn onder andere:

- Het ziekteverzuim en het komen tot het dragen van het eigen risico in het vervangingsstelsel.
- Wijziging directies op een aantal scholen.
- Wijziging samenstelling Raad van Toezicht.
- Vakantierooster.
- Meerjarenbegroting.
- Bestuursformatieplan.
- Jaarstukken.
- Bewegingsonderwijs en beweegmanagement.
- Gesprekkencyclus (functionerings- en beoordelingsgesprekken).
- Beleidsdocument Potentials (over werknemers die potentieel een functie op directieniveau kunnen uitvoeren).

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

Communicatie & PR

Met enige regelmaat stuurt Talent een e-mail uit naar alle medewerkers met nieuwsberichten die voor een ieder van belang zijn: bovenschools nieuws. Het versturen van dit bovenschools nieuws wordt als positief ervaren. Daarnaast worden regelmatig nieuwsitems van de scholen geplaatst op de bovenschoolse website van Talent.

De scholen van Talent zijn autonoom in hun PR-beleid. Elke school profileert zich op zijn eigen manier en heeft hiervoor een website en een facebookpagina. Daarnaast verstuurt elke school regelmatig een nieuwsbrief waarin de ouders worden geïnformeerd over de activiteiten en ontwikkelingen binnen de school. Alle scholen informeren de ouders over de onderwijsresultaten. Dit gebeurt met nieuwsbrieven en via de schoolgids. Het werken met het ouderportaal (een digitaal communicatiemiddel) is een succes. Alle scholen zetten dit in om de communicatie met ouders te verbeteren.





2. Onderwijs en kwaliteit

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

Hierna wordt beschreven hoe er in 2016 is gewerkt aan het realiseren van onze doelen en ambities.

Gesubsidieerde onderwijsprojecten vanuit de gemeente

Kopklas

Kopklas Hoorn is een schakelklas bedoeld voor kinderen (allochtoon en autochtoon) die door een taalachterstand niet het advies krijgen waarvoor zij wel de capaciteiten hebben. Het extra leerjaar is bedoeld om kinderen, na een jaar intensief taal-onderwijs, te laten uitstromen met het advies dat bij het niveau van dat kind past.

Kopklas Hoorn is een Hoornse voorziening: kinderen woonachtig in Hoorn krijgen daarom voorrang bij aanname. Een klas kan niet groter zijn dan 15 leerlingen. Indien er geen 15 aanmeldingen van Hoornse leerlingen zijn, worden de overige plaatsen beschikbaar gesteld aan kinderen uit de omgeving van Hoorn.

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

Nieuwkomersklas

Er is in Hoorn een continue instroom van (buitenlandse) leerlingen die de Nederlandse taal nog niet machtig zijn. De bovenbestuurlijke voorziening hiervoor is de Nieuwkomersklas, verbonden aan de Jules Verneschool. Vanaf augustus 2015 is

de regionale nieuwkomers voorziening West-Friesland van start gegaan. Hierin werken de inmiddels vier lespunten, te weten Jules Verneschool, 't Palet, de Langereisschool en de Meridiaan, intensief samen. Op verschillende niveaus zijn afspraken gemaakt over de bekostiging en invulling van de Nieuwkomersklassen. Via een intensief programma worden de kinderen in één jaar voorbereid op de instroom op een basisschool naar keuze. De leerlingen zitten de eerste 30 weken vijf dagen in de nieuwkomersklas, daarna stromen zij gefaseerd uit naar een school in de thuisnabije omgeving. Het hele jaar 2016 is er gewerkt met twee groepen van gemiddeld 15 leerlingen per groep. In 2016 zijn er 21 leerlingen ingestroomd en 24 leerlingen uitgestroomd.

Ontwikkelingen rondom Integrale Kind Centra (IKC) in Hoorn

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

De bestuurders van Stichting Penta, Stichting Kinderopvang Hoorn en Stichting Talent hebben regelmatig gesprekken om IKC-ontwikkelingen in de nabije toekomst daadwerkelijk te laten plaatsvinden. De verwachting is dat in 2017 een aantal concrete projecten zullen worden opgestart om daadwerkelijk een Integraal Kindcentrum te ontwikkelen.

Als voorloper hierop is Talent volop in ontwikkeling om met basisschool Socrates, in samenwerking met basisschool Roald Dahl, stichting Kinderopvang Hoorn en stichting Netwerk, een kindcentrum te ontwikkelen. Dit is ingegeven door de mogelijkheid om vanuit een onderwijskundig en pedagogisch Plan van Eisen een nieuw gebouw te ontwikkelen. Bij de ontwikkeling hiervan stellen we de uitgangspunten van een kindcentrum centraal.

Samenwerking PO-VO

De bestuurder van stichting Talent heeft in 2016 zitting genomen in de stuurgroep van het Atlas College om te komen tot een nieuwe missie en visie van het Atlas College. Daarnaast is de bestuurder lid van de Atlas adviesraad. Twee keer per jaar wordt er een bijeenkomst georganiseerd door het Atlas College waarin belangrijke stakeholders gevraagd wordt om mee te denken over de strategische koers van het Atlas College.

Eén keer per jaar is er een gesprek over de samenwerking tussen het primair en voortgezet onderwijs. Dit is een gesprek tussen de bestuurders en voorzitters van de raden van toezicht.

De beleidsmedewerker kwaliteit heeft ongeveer één keer in de twee maanden overleg met de coördinatoren van het VO. In dit overleg worden gezamenlijke onderwerpen besproken en waar mogelijk zaken samen ontwikkeld. Ook draagt dit overleg bij tot inzicht in de procedures bij PO en VO.

Weer Samen Naar School en Passend Onderwijs

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

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

mogelijk is.

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

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

Kwaliteitszorg

In juli 2016 heeft het jaarlijkse bestuursgesprek met de inspectie plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek worden de eindresultaten van alle scholen doorgenomen en wordt bepaald welk toezichtarrangement een school krijgt. Dit was het eerste jaar waarin scholen zich moesten verantwoorden met de verplichte eindtoets. Een aantal scholen scoorde onder de norm van de inspectie. Helaas is ook bij één van de scholen (KlimOp) het oordeel Zwak gegeven na een kwaliteitsonderzoek. Dit onderzoek vond plaats nadat de eindresultaten drie jaar op rij onvoldoende waren. Inmiddels heeft de directeur met ondersteuning van een analist van de PO raad en de Vliegende Brigade een plan van aanpak opgesteld. In juni 2017 wordt de school opnieuw bezocht en de verwachting is dat de school dan weer in het reguliere toezicht wordt opgenomen.

In 2016 zijn het Fluitschip, de Zonnewijzer en de Tweemaster bezocht door de inspectie. Bij deze scholen is het basisarrangement verlengd.

De scholen van Talent werken met het Leerling Volg Systeem (LVS) van CITO. Door

middel van deze toetsen houdt de school de ontwikkeling van de leerlingen in de gaten. Ook leveren de resultaten aanknopingspunten op voor het schoolbeleid. Minimaal twee keer per jaar worden de opbrengsten op schoolniveau besproken.

Daarnaast worden de resultaten ook bovenscholings door de beleidsmedewerker kwaliteit bekeken en geanalyseerd. De resultaten worden hierbij afgezet tegen de landelijke norm. Ook wordt een relatie gelegd met de referentieniveaus, aangezien de resultaten van de eindtoets ook in referentieniveaus worden uitgedrukt. Op deze manier is al in een vroeg stadium duidelijk waar eventuele risico's liggen. Samen met de scholen worden afspraken gemaakt om de opbrengsten op het gewenste niveau te brengen. Tevens kunnen bestuursbreed acties worden ingezet wanneer gemeenschappelijke knelpunten worden gesignaleerd. Door de opbrengsten samen met de intern begeleiders en directeuren te bespreken, is men op de hoogte van de sterke en zwakke punten binnen Talent en kan men gebruik maken van elkaars expertise. Op die manier wordt het behouden en verder verbeteren van de kwaliteit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. In 2016 is een training voor IB'ers en directeuren georganiseerd om het analyseren en bespreken van resultaten binnen de scholen meer inhoud te geven.

Naar aanleiding van de tegenvallende resultaten en de wens vanuit de bestuurder om meer (en eerder) zicht te hebben op mogelijke risico's is er aan de PO raad gevraagd om een bestuursscan uit te voeren. Deze scan heeft plaatsgevonden tussen september en november 2016. Hieruit is een format voor een management-rapportage ontstaan die de directeuren invullen voorafgaand aan het gesprek met de bestuurder. De verwachting is dat dit het zicht op de kwaliteit van de scholen sterk zal verbeteren.

Uitstroomgegevens naar het VO 2015-2016

Behalve het bekijken en analyseren van de resultaten van de LVS toetsen worden ook structureel de uitstroomgegevens naar het VO in beeld gebracht. In de nieuwe (landelijke) regelgeving rondom de advisering wordt het PO geacht de loopbaan van de leerlingen in het VO te blijven volgen. Hiervoor zijn met ingang van het schooljaar 2016-2017 met het VO afspraken gemaakt over het uniform terugkoppelen van die gegevens. Deze informatie zal mede helpen om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de gegeven adviezen. Indien nodig kan het beleid worden aangepast. In de schoolgidsen van de afzonderlijke scholen zijn de specifieke uitstroomgegevens ook terug te vinden.

Daarnaast is op www.vensterspo.nl per school terug te vinden wat de adviezen zijn en waar de leerlingen geplaatst zijn in het VO. Hier is ook te zien hoe de adviezen zich verhouden tot het landelijk gemiddelde. De grafieken van de scholen met betrekking tot de adviezen in 2016 zijn als bijlage bij dit jaarverslag toegevoegd. Nu alle scholen de verplichte eindtoets moeten afnemen en er ook een beeld is van de uitstroomgegevens in referentieniveaus, wordt ook dat betrokken bij het bespreken van de gegeven adviezen. Op die manier kan nog beter gekeken worden of het aanbod van de school aansluit bij de onderwijsbehoefte van de populatie.

Nieuwe toezicht inspectie

In het schooljaar 2017-2018 wordt het nieuwe onderzoekskader van de inspectie definitief ingevoerd. De scholen die in 2016 zijn bezocht, zijn echter al aan de hand van dit nieuwe kader beoordeeld (met uitzondering van KlimOp). Insteek van de inspectie is om meer op afstand te blijven en de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs bij het bestuur en de scholen zelf te leggen. Om beter op afstand toezicht te kunnen houden is het voor de inspectie

noodzakelijk dat er vanuit het bestuur en de scholen betrouwbare informatie beschikbaar is met betrekking tot de onderwijskwaliteit. Hiervoor is binnen Talent een traject van zelfevaluaties en audits / collegiale visitaties opgezet. Een directeur en een IB'er zijn gestart met de auditorentraining van de PO raad. In het schooljaar 2016-2017 zal de eerste audit worden uitgevoerd.

Kwaliteitssysteem

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

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

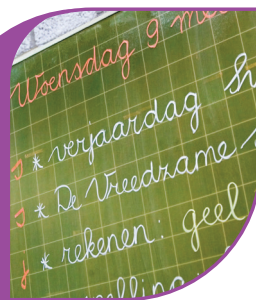
Netwerk van intern begeleiders

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

Om de intern begeleiders zo goed mogelijk op de hoogte te houden en te begeleiden, wordt zes keer per jaar een IB-netwerk gepland. Dit wordt gecoördineerd door de bovenschoolse beleidsmedewerker kwaliteit. De bijeenkomsten zijn enerzijds gericht op actuele ontwikkelingen en anderzijds op het uitwisselen en delen van kennis. Geregeld worden gastsprekers uitgenodigd die bijdragen aan het vergroten van de kennis en het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Eén keer per jaar gaan de intern begeleiders gezamenlijk naar een congres. In november zijn alle intern begeleiders naar het congres 'Week van de Intern Begeleider' (WIB) in Utrecht geweest.

Onderzoek en ontwikkeling

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





3. Personeel

Alle medewerkers van Talent hebben een bestuursaanstelling. Dit betekent dat personeelsleden op iedere school ingezet kunnen worden. Op een aantal scholen loopt de formatie terug en heeft er per augustus 2016 verplichte mobiliteit binnen Talent plaatsgevonden. Alle personeelsleden hebben een nieuwe plek kunnen vinden. In maart 2016 is het beleid voor het instellen van een flexpool vastgesteld. Deze pool biedt de mogelijkheid om startende jonge leerkrachten en invallers kansen te geven om in dienst te komen bij Talent terwijl daar binnen de formatieruimte van de scholen (nog) geen plaats voor is. Met ingang van het schooljaar 2016 - 2017 zijn er 9 personeelsleden werkzaam in deze pool. Deze medewerkers kunnen worden ingezet voor tijdelijke reguliere vacatures en alle kort- en langdurige vervangingen. Het merendeel van deze personeelsleden heeft voor wtf 0,5500 (2½ dag) een vaste aanstelling gekregen. Afhankelijk van de vacatureruimte kan de aanstelling uitgebreid worden. De verwachting voor 2017 is dat het merendeel van deze medewerkers zullen instromen in de formatie van de scholen. Hierdoor ontstaat ruimte om nieuwe leerkrachten in te laten stromen in deze flexpool.

Formatiebeleid

In het meerjarig bestuursformatieplan worden de personele ontwikkelingen zowel op landelijk niveau als op bestuursniveau opgenomen. Om onze organisatie financieel gezond te houden, moeten rijksvergoeding en kosten voor personeel met elkaar in overeenstemming zijn. In 2016 was dit het geval.

Natuurlijk verloop

Bij Talent wordt de komende drie jaar een uitstroom, op basis van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 3,75 fte verwacht. Deze uitstroom is verwerkt

in de meerjarenbegroting. Voor zover er sprake is van ontslag op initiatief van de werkgever is het beleid van Talent om geen vergoeding mee te geven aan de werknemer, tenzij hiervoor - na inwinnen van juridisch advies - aanleiding is. In dat geval blijft Talent binnen de grenzen die wet- en regelgeving hieraan stelt.

Wet Werk en Zekerheid

De belangrijkste wijziging uit deze wet is de ketenbepaling. Dit houdt in dat na drie contracten (dit kan ook drie keer 1 dag vervanging zijn) elk vierde contract automatisch een contract is voor onbepaalde tijd. Contracten worden samengeteld indien zij elkaar binnen zes maanden opvolgen (nu is dat nog drie maanden). Door deze bepaling wordt het bijna onmogelijk om voor losse invaldagen een vervanger aan te stellen. Ondanks het feit dat deze wet voor het openbaar onderwijs nog niet van toepassing is zijn we, om hierop te anticiperen, met zeven besturen uit de directe regio gestart met een gezamenlijke invalpool. De ervaringen met deze pool zijn inmiddels geëvalueerd. Niet alle besturen zijn positief. Dit heeft met name te maken met het aantal beschikbare invallers en het invulpercentage van de gevraagde vervangingen. Dit betreft overigens een landelijk probleem. Omdat de invallers veelal ingezet worden bij meerdere besturen/scholen ontstaat er geen binding met het bestuur. In het voorjaar van 2017 zullen de besturen de mogelijkheden voor een (gezamenlijke) vaste schil gaan onderzoeken. Hierbij kan aan de invaller een vaste aanstelling worden geboden en kan deze in eerste instantie ingezet worden bij het 'eigen' bestuur. Mocht daar geen werk beschikbaar zijn dan gaat deze invaller met voorrang bij een ander bestuur binnen de samenwerking aan de slag. Hierdoor wordt het risico voor het 'eigen' bestuur kleiner en de invaller krijgt meer binding met de werkgever.

Ziekteverzuimbeleid

De doelstelling is om het ziekteverzuimpercentage onder de 6% te houden. Met een percentage van gemiddeld 6,1 is dat in 2016 niet gelukt. Dit is een gevolg van het gegeven dat er sprake was van diverse langdurige situaties van arbeidsongeschiktheid die helaas niet tot terugkeer in werk hebben geleid. Dit betekent een uitloop naar het maximum van twee jaar verzuim met daarna een uitstroom naar de WIA. Met 6,1% zit Talent wel onder het landelijke gemiddelde (meest recente cijfer is van 2015: 6,3%). Qua meldingsfrequentie bewegen we ons ruim onder het landelijk gemiddelde: 0,7 bij Talent t.o.v. 1,1 landelijk. Via een hechte samenwerking tussen de schooldirecteuren, de bovenschoolse case-manager (beleidsmedewerker P&O) en onze arbodienst blijft de focus zowel liggen op preventie van uitval als op snel en adequaat optreden na een verzuimmelding. Dit om langdurige uitval zoveel mogelijk te voorkomen.

Eigen risicodragerschap Vervangingsfonds

Talent is met ingang van 1 januari 2016 eigenrisicodragerschap geworden voor de vervangingskosten voor zieke personeelsleden. De conclusie, op basis van de cijfers van 2011 tot en met 2015, was dat we het risico van eigen risicodragerschap kunnen dragen. De premie richting het Vervangingsfonds is in die jaren hoger gebleken dan de feitelijke vervangingskosten. In 2016 zijn we binnen de begrote uitgaven voor kosten wegens vervanging gebleven. Om de mogelijk toekomstige risico's op dit gebied op te vangen beschikt Talent over een specifieke bestemmingsreserve hiervoor.

Eigenrisicodragerschap WGA (vast en flex) en ZW (flex)

De insteek was om ons in 2016 te oriënteren op een mogelijke overstap naar het eigenrisicodragerschap voor WGA en ZW. Hier is nog geen vervolg aan gegeven. Nader (extern) onderzoek is nodig om de risico's (kansen en bedreigingen) volledig te overzien en op basis daarvan een verantwoorde beslissing te kunnen nemen.

Leren en ontwikkelen / pilot Samen Leren Inhoud Geven (School aan Zet)

De pilot van School aan Zet heeft opgeleverd dat de directies zelf ideeën hebben over de wijze waarop de scholen, en Talent als geheel, kunnen groeien richting lerende organisaties. De directiegroep is - samen met twee externe adviseurs - via het traject Samen Talent op weg naar het realiseren van een situatie dat 'de basis steeds op orde is'. Het heeft geen zin om te ontwikkelen als het fundament niet stevig staat. Samen Talent gaat ook in op andere sturingsmogelijkheden voor de schoolleiding ('bepaalde zaken zijn voor het team of individuen niet onderhandelbaar') en op het stevig inzetten op 'afpraak is afspraak'. Daarbij is het de bedoeling dat de gemaakte afspraak:

- in plaats van activiteitgericht juist doelgericht is.
- in plaats van inspanningsgericht juist resultaatgericht is.

Samen Talent bevindt zich in de afrondende fase. De ondersteuning zal niet meer in een plenaire vorm worden gegoten maar per groep van scholen of waar nodig per individuele school worden ingezet. Voor wat betreft de groei naar een lerende organisatie merken we dat de praktijk weerbarstiger is dan de theorie. In feite is er sprake van een cultuurverandering binnen scholen. Dit gaat met vallen en opstaan maar stap voor stap worden er successen geboekt en worden de veranderingen zichtbaar binnen de scholen. Het uitgangspunt van de lerende organisatie is voor Talent het middel om de doelen uit het Koersdocument te realiseren.

Schoolleidersregister PO

Alle directeuren van Talent zijn inmiddels geregistreerd binnen het Schoolleidersregister PO en voldoen daarmee aan de vereiste beroepsstandaard. De schoolleiders blijven zich continu en gericht professionaliseren. Dit vanuit een eigen intrinsieke motivatie maar ook om te voldoen aan de herregistratie criteria. Door het ministerie van OCW wordt deze professionalisering ondersteund door het beschikbaar stellen van middelen. Deze middelen zijn ten volle beschikbaar voor dit doel.

Potentials in leidinggeven

In 2016 is gestart met het opzetten van beleid voor potentials in leidinggeven. Het gaat om het ondersteunen en faciliteren van medewerkers die de potentie hebben om door te groeien naar een directeursfunctie of een leidinggevende positie in het middenkader.

Lerarenregister

Ook voor leraren komt er een beroepsregister: het lerarenregister. Hiermee laten leraren zien dat ze bevoegd en bekwaam zijn én hun professionele ontwikkeling bijhouden. Het parlement is akkoord gegaan met de oprichting van dit register. Leraren kunnen zich vanaf 1 augustus 2018 inschrijven.

Talentacademie

In 2016 is informatie ingewonnen over het oprichten van een 'Talentacademie'. Deze zou moeten voorzien in het bieden van een gericht professionaliseringsaanbod (dat aansluit bij het Koersdocument) voor de medewerkers van onze stichting. In 2017 komen de beleidsmedewerkers P&O, onderwijskwaliteit en ICT - in samenspraak met het directieteam en de GMR - tot een afgerond voorstel.

Bewegingsonderwijs en beweegmanagement

De verdere ontwikkeling van het bewegingsonderwijs en beweegmanagement heeft vertraging opgelopen. De GMR heeft aangegeven dat de voorstellen van de projectgroep organisatorisch en financieel nogal wat consequenties hebben voor de individuele scholen. Overigens schaart de GMR zich wel achter de kwaliteitsdoelen. Uitgesproken is dat het bewegingsonderwijs in de nabije toekomst moet gaan worden gegeven door specifieke vakleerkrachten en zogeheten vakspecialisten. Dit zijn groepsleerkrachten die een specifieke aanvullende scholing hebben gevolgd en die minstens één dag per week de lessen bewegingsonderwijs verzorgen. In 2017 wordt duidelijk welke modellen gevolgd kunnen worden om dit daadwerkelijk te realiseren. De insteek in Hoorn past prima binnen ontwikkelingen die landelijk gaande zijn en die gebaseerd zijn op wet- en regelgeving voor dit onderwerp.

Bezetting directieteam

In 2016 is De Windvaan gesplitst: enerzijds Het Fluitschip en anderzijds de combinatie Tweemaster / Troubadour. De directeur van De Windvaan is nu nog alleen directeur van Het Fluitschip; de directeur van Het Ooievaarsnest is overgestapt naar de combinatie Tweemaster / Troubadour. De vacature bij Het Ooievaarsnest is in eerste instantie ingevuld door een interim directeur; in 2017 wordt er een nieuwe directeur aangesteld vanuit de interne organisatie.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Het doel van de Wet Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (1997) is dat binnen een bestuur vrouwen en mannen in leidinggevende functies bij basisscholen in evenredigheid werkzaam zullen zijn. Hiermee wordt bedoeld dat de man/vrouw-verhouding binnen de leidinggevende functies een afspiegeling is van de landelijke man/vrouw-verhouding van leraren in het basisonderwijs in Nederland. Het streefcijfer betreft daarom een percentage van (afgerond) 88% aan vrouwelijke leidinggevendenden.

Bij Talent ligt dit in 2016 op 50% (2015: 67%). Talent bevindt zich hiermee zowel onder het landelijk gemiddelde van 51% als onder het streefcijfer. Bij benoeming van directeuren staat bij ons niet primair het geslacht maar het kwaliteitscriterium bovenaan.

Samenwerking directieteam - bestuursbureau

Door het bestuursbureau is in 2016 een enquête uitgezet onder directeuren over de (verwachtingen betreffende de) samenwerking tussen het directieteam en de medewerkers van het bestuursbureau. Over het algemeen zijn de directeuren tevreden over deze samenwerking. De verbeterpunten zitten met name in verduidelijking van de verdeling van de verantwoordelijkheden.

Talentdag 2016

Enmaal per twee jaar organiseert een ad hoc werkgroep een Talentdag voor alle medewerkers. Het gaat hier om het versterken van het eenheidsgevoel. Op vrijdag 14 oktober 2016 stonden de 21st century skills centraal tijdens de dag die als titel meekreeg 'Talent verbindt de toekomst'. Er was sprake van een inspirerende en leerzame dag.

Humanistisch Vormingsonderwijs (HVO)

Relatief veel leerlingen van Talent volgen HVO. Dit wordt gegeven door specifiek opgeleide mensen die in dienst zijn bij HVO Primair. Ook het HVO moet voldoen aan de voorwaarden van de Wet BIO (beroepen in het onderwijs). Dit houdt kortweg gezegd in dat de leerkrachten HVO ook pedagogisch en didactisch geschoold moeten zijn. In 2016 heeft HVO Primair kenbaar gemaakt zich zorgen te maken over het kunnen continueren van alle lessen HVO vanwege een verwacht gebrek aan geschoolde HVO-leerkrachten. Men richt zich daarom op de doelgroep leerkrachten en heeft Talent gevraagd om bij externe mobiliteitsverzoeken (medewerkers die een werkplek buiten het onderwijs zoeken) de optie van omscholing tot HVO-leerkracht in te brengen. Mede gezien het belang dat ouders hechten aan HVO voldoet Talent aan dit verzoek.

Handboek Gesprekkencyclus

Vanaf 2016 werken we binnen Talent met een jaarcyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het systeem WMK biedt hiervoor digitale ondersteuning. Nieuw is dat er wordt gewerkt met een feedbackloop: een digitale variant van de collegiale consultatie. Met de uitvoering van deze jaarcyclus krijgen de directeuren een compleet beeld van kwaliteiten en verbeterpunten van hun personeelsleden.

Samenwerking met lerarenopleidingen

In 2016 is Talent gestart met verkennende gesprekken met de lerarenopleidingen met als doel na te gaan op welke wijze we het beste met elkaar kunnen samenwerken (win-win situatie). Dit moet uitmonden in een afspraak dat Talent gegarandeerd jaarlijks stagiaires krijgt toegewezen. Er staat tegenover dat er vanuit Talent moet

worden georganiseerd dat deze studenten adequaat worden begeleid. Er ontstaat een situatie van Opleiden in School (OIS). De mogelijkheden moeten verder worden onderzocht.

Participatiewet en Banenafpraak

Ook Talent valt onder de landelijke afspraak dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een dienstverband moet worden aangeboden. De eerste gesprekken met Werksaam - die de werkgevers in onze regio ondersteunt en ook daadwerkelijk mensen uit de doelgroep kan plaatsen - hebben plaatsgevonden. Het heeft in 2016 nog niet geleid tot een plaatsing. Talent richt zich in het beleid op mensen die in ondersteunende functies, doch buiten het primaire onderwijsproces, kunnen worden ingezet.

Klachtenregeling

Talent is aangesloten bij de klachtenregeling die voor onderwijsinstellingen in de regio wordt aangeboden door GGD Hollands Noorden. Daarnaast is Talent aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs. In de schoolgidsen wordt naar deze commissies verwezen.





4. Bedrijfsvoering

Nieuwe accountant: Flynth

Sinds oktober 2016 is Flynth onze nieuwe accountant. De deelnemers van de selectieprocedure waren de Raad van Toezicht, de directeur bestuurder en de business controller. Zij hebben onder andere gekeken naar de ervaring van de accountantsbureaus in het primair onderwijs en naar de invulling die de bureaus aan hun rol geven. In Flynth hebben we een partij gevonden die breder kijkt dan alleen de opgave die de Rijksoverheid oplegt. Flynth gebruikt daarvoor het COSO-model dat de directe relatie weergeeft tussen:

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

Administratieve organisatie

Flynth heeft in december de interim controle uitgevoerd met name gericht op het verkrijgen van inzicht in en het toetsen van de maatregelen van de administratieve organisatie en interne beheersing (AO/IB). Flynth constateert dat de AO/IB van voldoende niveau is. Verder constateert Flynth dat de planning en controlcyclus en de tussentijdse informatievoorziening op orde is. Ook ziet Flynth dat aandacht voor risicoanalyse aanwezig is. Talent is trots op de positieve managementletter van de accountant, maar kijkt tegelijkertijd naar verdere verbeteringen van de bedrijfsvoering.

Inkoopbeleid

Talent heeft geen formeel inkoop- en aanbestedingsbeleid opgesteld. Inkopen en aanbestedingen worden weliswaar zeer zorgvuldig uitgevoerd, maar vanwege het toenemend belang van transparantie en het intreden van de nieuwe aanbestedingswet is het van belang beleid hiervoor te formuleren en de nieuwe aanbestedingsregels hierin te betrekken. De ontwikkeling van dit beleid is gestart in 2016 en krijgt verder vorm in 2017.

Huisvesting

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

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

Voor Stichting Talent betekent het dat er de komende jaren met de gemeente kan worden gewerkt aan (ver)nieuwbouw van verscheidene scholen. Het aspect groot onderhoud is door de gemeente uit dit plan gehouden. De wethouder Onderwijs gaf aan nog wel te willen kijken naar achterstallig onderhoud dat tot 1 januari 2015 onder de verantwoordelijkheid van de gemeente viel. De gesprekken hierover volgen in 2017.

Onderhoud gebouwen

De meerjarige onderhoudsplannen (MJOP) voor alle gebouwen zijn in 2016 verder geactualiseerd en vormen de basis voor de aanpak van het onderhoud voor de komende jaren. Er is een huisvestingsplan opgesteld voor de periode 2017-2021 met een doorkijk naar 2025 waarin de prioritering van de gebouwen is opgenomen, ook in relatie tot de uitkomsten van het toekomstplan. Uitgangspunt is om meer projectmatig te gaan werken en per jaar te investeren in enkele gebouwen, uiteraard steeds in relatie tot de ontwikkelingen in het kader van het toekomstplan onderwijs-huisvesting en het perspectief van de betrokken gebouwen.

Verder blijft een belangrijk aandachtspunt de overheveling van het buitenonderhoud van de gemeenten naar de scholen per januari 2015. Er is nog veel onduidelijk in dit verband, bijvoorbeeld hoe om te gaan met renovaties. De VNG en de PO raad hebben samen een rapport opgesteld dat de basis vormt voor het definiëren van renovatie. Langzamerhand wordt steeds meer duidelijk waar de gemeente en de schoolbesturen verantwoordelijk voor zijn waar het gaat om renovatie.

ICT

In 2016 is het traject met Expanding Visions afgerond op bestuursniveau. Het Bestemmingsplan is geschreven en geeft een goede richting om het ICT beleid verder te ontwikkelen. De gekozen werkwijze met een bovenschools ICT beleidsmedewerker en twee Kernteamleden past binnen het Bestemmingsplan en geeft voldoende mogelijkheden voor de toekomst. Het is nu zaak om een Bovenschools Beleidsplan op te stellen en alle scholen een eigen beleidsplan te laten schrijven.

De overstap naar Google

In 2016 heeft het ICT kernteam in samenwerking met Vitasys de overstap naar Google en serverloos werken op alle Talentscholen gemaakt. Het contract met de Rolfgroep in het kader van netwerkbeheer en de Aerohive ondersteuning is vervolgens stopgezet en deels overgegaan naar Vitasys.

Scholing personeel ihkv Google en Chrome

Voor de scholing van het personeel is gebruik gemaakt van Early Adopters (medewerkers die al ervaring hebben met Apps en google). Tevens waren na elke overstap van een school een medewerker van Vitasys alsmede het onderwijskundig Kernteamlid aanwezig voor vragen. Aansluitend heeft elke medewerker een studiemiddag kunnen volgen omtrent de basisprincipes van Google.

Een speciale plek in het ICT proces is voor de EHBC-ers (Eerste Hulp bij Computer-problemen). Op alle scholen moet een EHBC-er aanwezig zijn die de eerste zorg en opvang doet in het kader van problemen. Het Kernteam zet een scholingsprogramma op voor de EHBC-ers om hen van extra kennis en tools (speciale rechten in het beheer in BSuite) te voorzien om zaken op te kunnen lossen.

Chromebooks

Eind 2016 zijn alle medewerkers voorzien van een Chromebook. Op deze manier kunnen medewerkers van Talent gemakkelijk gebruik maken van alle voordelen die Google biedt. Ook is de aanschaf van de Chromebooks de opmaat naar het langzaam afbouwen van de Windows machines. Met de huidige generatie Chromebooks is het mogelijk om deze aan te sluiten op een Touchscherm. Hierdoor is het niet meer nodig daar een Windows PC op aan te sluiten.

Internet

Inmiddels zijn bijna alle scholen voorzien van een snelle, MKB internetverbinding. Een stabiele en snelle internetverbinding is onmisbaar om te werken met Chromebooks





5. Financiën

Financiële kengetallen

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

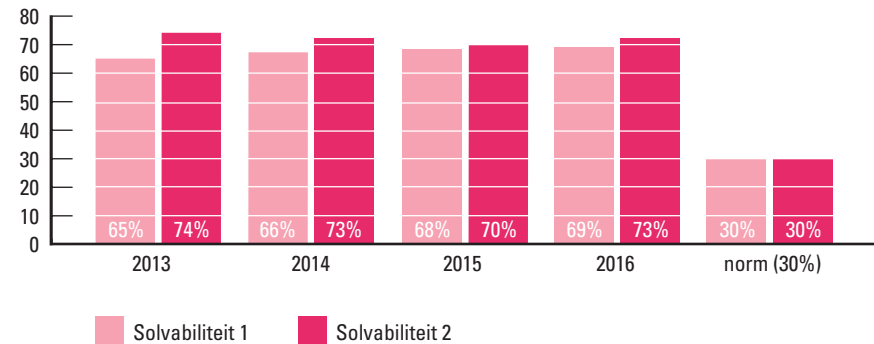
- Solvabiliteit
- Liquiditeit
- Rentabiliteit
- Weerstandsvermogen
- Kapitalisatiefactor

Onderstaand lichten wij deze kengetallen per onderdeel toe. De commissie Don doet aanbevelingen omtrent kengetallen die ook in 2016 de leidraad zijn in de sector. Deze aanbevelingen zijn in de tabellen terug te vinden onder de vermelding 'norm'.

Solvabiliteit

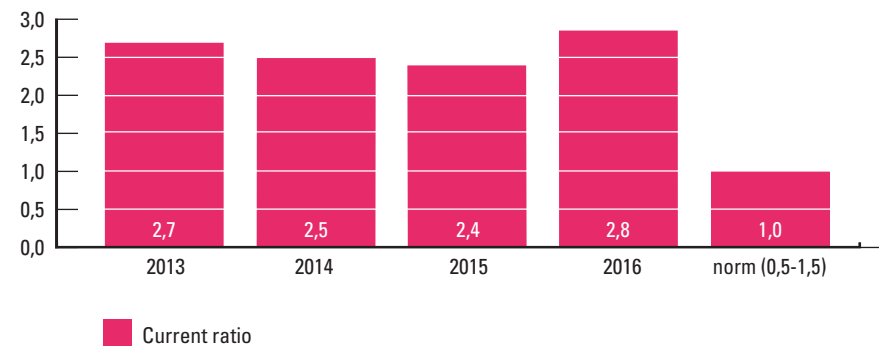
De solvabiliteit geeft aan in welke mate de onderwijsinstelling in staat is om aan alle verplichtingen te voldoen, met name op de lange termijn. De solvabiliteit wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het eigen vermogen en totaal vermogen en geeft aan op welke wijze de bezittingen gefinancierd kunnen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

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



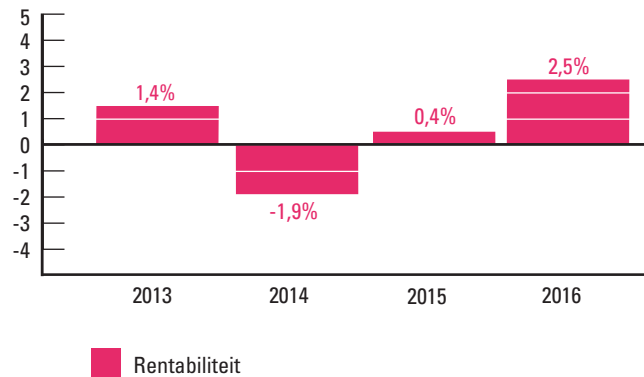
Liquiditeit (current ratio)

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



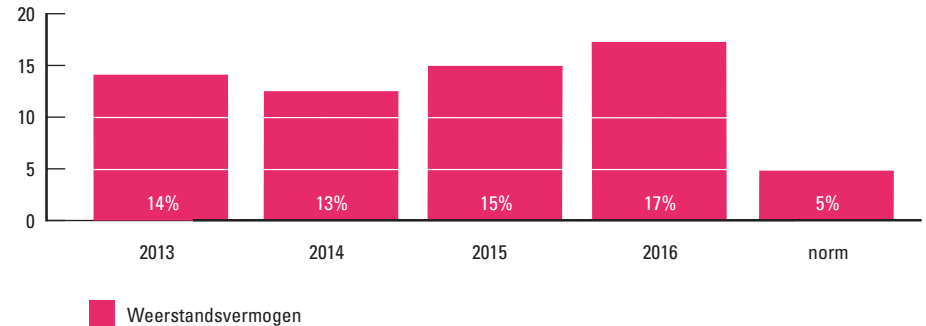
Rentabiliteit

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



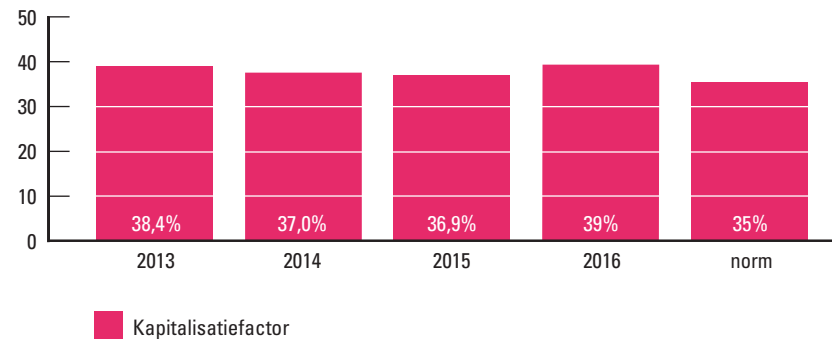
Weerstandsvermogen

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



Kapitalisatiefactor

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



Samenvattende toelichting op het resultaat

Het resultaat over 2016 bedraagt € 340.070,- positief. Zoals in onderstaand overzicht is te lezen was er binnen de begroting rekening gehouden met een overschrijding van € 127.241,-.

	2016	Begroting 2016	2015
	EUR	EUR	EUR
Baten			
Rijksbijdragen	13.424.605	12.962.961	13.035.129
Overige overheidsbijdragen	208.318	159.170	302.423
Overige baten	125.425	59.663	202.065
Totaal baten	13.758.348	13.181.794	13.539.617
Lasten			
Personeelslasten	11.109.494	11.155.506	11.267.244
Afschrijvingen	277.680	304.522	291.890
Huisvestingslasten	1.099.990	886.739	1.061.420
Overige lasten	931.114	969.268	984.087
Totaal lasten	13.418.278	13.316.035	13.604.641
Saldo baten en lasten	340.070	-134.241	-65.024
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	3.000	7.000	10.405
Resultaat (-/- is negatief)	343.070	-127.241	-54.619

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

- Rijksbijdragen OCW: de rijksbijdragen zijn 461k hoger dan begroot. Het verschil bestaat met name uit 140k groeibekostiging, 85k meer inkomsten vanuit impuls-gelden en de prestatiebox. Daarnaast hebben we bewust behoudend begroot voor wat betreft de toekenning van extra P&A middelen. Tevens is rekening gehouden met een naheffing van 100k vanuit de controle op de gewichtenregeling, maar er wordt in 2016 uiteindelijk een voorziening opgenomen van 60k. Dat zorgt voor een extra positief verschil van 40k.
- Overige baten: de overige baten zijn 65k hoger door met name restitutie vanuit het Vervangingsfonds van 40k. Dit was de laatste restitutie aangezien we per 2016 eigenrisicodrager zijn geworden.
- Personeelslasten: de personeelskosten zijn lager dan begroot, mede dankzij lager dan begrote vervangingskosten.
- Afschrijvingslasten: de afschrijvingslasten zijn 26k lager dan begroot doordat er minder is geïnvesteerd dan voorzien.
- De huisvestingslasten: de huisvestingslasten zijn 213k hoger dan begroot. Feitelijk betreft dit slechts een allocatie van middelen van de investeringsbegroting naar de exploitatiebegroting. Dit heeft te maken met het loslaten van de componentenmethode. Hierdoor vallen de lasten omtrent groot onderhoud binnen de exploitatie. Door deze boekhoudkundige wijziging gaan de afschrijvingslasten met betrekking tot groot onderhoud direct ten laste van het resultaat.
- Overige lasten: meest opvallend van deze post is dat er 38k minder is besteed aan adviezen van deskundigen.
- Financiële baten en lasten: de rentebaten zijn 4k lager dan begroot als gevolg van de huidige lage rentestand en de licht hogere bankkosten.

Verantwoording prestatiebox

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

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

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

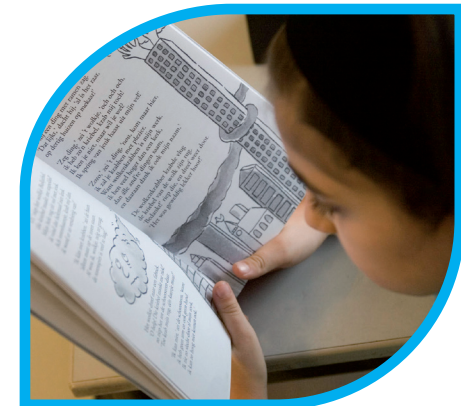
- Het bieden van extra tijd en ruimte aan unit coördinatoren om het groepsdoorbrekend werken te verbeteren.
- Het werken met combinatiegroepen en groepsdoorbrekende leeractiviteiten.
- Het werken met een doorgaande pluslijn.
- Trajecten m.b.t. rekenonderwijs en woordenschat.
- Het werken met chromebooks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

Treasuryverslag

Talent is volledig bevoegd een eigen financieel beleid te voeren, uiteraard met inachtneming van de door het Rijk opgelegde financiële richtlijnen. Na de verzelfstandiging is begin 2008 een Treasurystatuut opgesteld dat het Treasurybeleid van de stichting beschrijft. Dit Treasurybeleid moet voldoen aan de Regeling

beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek. In 2016 is de nieuwe regeling in werking getreden. Het Treasurystatuut is in november 2016 herzien en voldoet geheel aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

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



Continuïteitsparagraaf

A Gegevensset

A1. Personele bezetting en leerlingaantallen

Kengetal (stand 31/12)	2016	2017	2018	2019
Personele bezetting in fte:				
Management/Directie	10,36	9,19	9,19	9,19
Onderwijzend Personeel	118,80	116,00	114,00	113,00
Overige medewerkers	16,30	16,00	16,00	16,00
Leerlingaantallen	2529	2475	2407	2366

Op basis van de geprognosticeerde leerlingaantallen ziet het er naar uit dat de meeste scholen nog een (lichte) daling zullen krijgen. Dit komt enerzijds door de demografische factoren en anderzijds door de komst van de Islamitische school. Dat had in 2016 gevolgen voor de instandhouding van onze brinnummers. Per schooljaar 2016-2017 heeft Talent een brinnummer opgeheven, wat een lagere bekostiging tot gevolg heeft.

Op basis van de huidige gegevens met betrekking tot natuurlijke uitstroom, inkomsten en de leerlingenprognose is de verwachting dat wij de komende drie jaar de werkgelegenheid voor de personeelsleden met een vaste aanstelling kunnen garanderen. Twee factoren spelen hierbij een belangrijke rol, namelijk de leerlingenprognose en de bekostiging door het Rijk. Zodra de realisatie van het aantal leerlingen negatief afwijkt van de prognoses, kan het zijn dat deze garantie

onder druk komt te staan. Helaas blijken factoren zoals premies sociale lasten en regelgeving van het ministerie van OCW moeilijk voorspelbaar. We blijven de ontwikkelingen frequent volgen.

A2. Meerjarenbegroting

In de continuïteitsparagraaf is een meerjarenbegroting opgenomen op het hoogste aggregatieniveau. Deze begroting is gebaseerd op de standaardindeling van de Regeling verslaggeving onderwijs en omvat de cijfers van 2016 en de begroting van 2017-2019.

Jaarstukken 2016 Talent

Meerjarenbegroting 2017-2019

	Realisatie 2016	Begroting 2017	Begroting 2018	Begroting 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten				
3.1	13.424.605	12.979.366	12.506.255	12.237.386
3.2	208.318	223.081	223.081	223.081
3.5	125.425	55.700	55.700	55.700
Totaal baten	<u>13.758.348</u>	<u>13.258.147</u>	<u>12.785.036</u>	<u>12.516.167</u>
Lasten				
4.1	11.109.494	10.902.934	10.485.873	10.207.691
4.2	277.680	334.834	381.460	378.767
4.3	1.099.990	1.079.300	1.048.300	1.048.300
4.4	931.114	899.343	851.843	861.843
Éénmalige voorziening correctie gewicht				
Totaal lasten	<u>13.418.278</u>	<u>13.216.411</u>	<u>12.767.476</u>	<u>12.496.601</u>
Saldo baten en lasten	340.070	41.736	17.560	19.566
Financiële baten en lasten				
5.1	6.500	0	0	0
5.2	3.500	3.500	3.500	3.500
Saldo fin. baten en lasten	<u>3.000</u>	<u>-3.500</u>	<u>-3.500</u>	<u>-3.500</u>
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	343.070	38.236	14.060	16.066

Inleiding

In 2016 is er een aantal ontwikkelingen geweest die van belang zijn voor de meerjarenbegroting 2017-2019. Eind 2016 gaf het ABP te kennen dat er per 1 januari 2017 een premieverhoging van 2,3%-punt plaatsvindt. "In de komende jaren volgen verdere stappen", gaf het ABP tevens aan. De Rijksoverheid gaf vervolgens aan compenserende maatregelen te nemen voor deze premiestijging. De premiestijging hebben we dan ook budgetneutraal meegenomen in de begroting. Voor de komende jaren houden we de berichtgeving hierover nauwlettend in de gaten. Zeker gezien het feit dat er meer verhogingen zullen volgen en de dekking hiervan nog niet zeker is. De huidige CAO loopt tot 1 oktober 2017. Ongetwijfeld maakt deze (toekomstige) premiestijging onderdeel uit van de nieuwe onderhandelingen.

De dalende lijn van het aantal leerlingen in de gemeente Hoorn zet de komende jaren verder door, conform het landelijke beeld. Dit vraagt alertheid voor wat betreft onze strategische personeelsplanning. Enerzijds neemt het aantal leerlingen en dus arbeidsplaatsen de komende jaren verder af. Anderzijds neemt de krapte op de arbeidsmarkt voor leerkrachten verder toe door vergrijzing en een afnemend aantal PABO-leerlingen door strengere toelatingseisen. Op dit moment is de krapte groter dan de daling van het aantal leerlingen. Maar toch blijft flexibiliteit in ons personeelsbestand gewenst om onze 'neerwaartse flexibiliteit' te waarborgen. Dit spanningsveld neemt wel verder toe, aangezien leerkrachten de keuze hebben voor welke stichting ze aan de slag gaan.

In 2016 zijn in totaal 24 leerlingen van Talent vertrokken naar de Islamitische basisschool Elif. Dit zijn er 17 minder dan het eerste jaar, maar Elif heeft tevens gevolgen voor onze instroom op de scholen. Zoals ook de gemeente Hoorn aangeeft in november 2016: "De prognose voor Elif is momenteel nog erg moeilijk in te schatten. De school bestaat net en zal zich nog moeten gaan bewijzen. Dit zal voor

een deel ten koste gaan van andere scholen in de gemeente Hoorn, welke scholen dat zijn is niet precies aan te geven." We houden de telling nauwgezet bij.

Op het gebied van huisvesting is Talent vorig jaar overgegaan van de componentenmethode naar het direct nemen van de kosten in de exploitatie. Dat betekent dat de huisvestingslasten in het exploitatieoverzicht zullen toenemen en de afschrijvingslasten op dit gebied zullen verdwijnen. In 2016 heeft Talent samen met de andere schoolbesturen en de gemeente Hoorn een Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgesteld waarin de huisvestingsambities worden beschreven. Positief hieraan is dat een groot deel van het gemeentelijke budget voor onderwijshuisvesting, namelijk € 2,7 miljoen per jaar, per 2017 geormerkt wordt en in een huisvestingsreserve van de gemeente komt. Dit bedrag wordt besteed aan (ver)nieuwbouwprojecten. Voor wat betreft de financiële verantwoordelijkheid voor renovatie moet er nog veel worden uitgewerkt. Een eerste gezamenlijke notitie van de VNG en de PO raad is in januari 2017 uitgekomen. Om een incidentele impuls te kunnen geven aan onze gebouwen hebben we een huisvestingsreserve gecreëerd. Deze middelen komen bovenop de uitgaven (>100% van de huisvestingsmiddelen) die we jaarlijks al doen. Talent komt hiermee ruimschoots tegemoet aan de huisvestingsambitie die de gemeente met de schoolbesturen heeft.

In januari 2016 heeft er een controle plaatsgevonden op het toepassen van de gewichtenregeling. Daaruit kwam naar voren dat een aantal dossiers zijn afgekeurd, met als gevolg dat de bekostiging hiervoor wordt verlaagd. De schoolbesturen in Nederland wachten op dit moment nog op de brief van de Inspectie met de mogelijkheid om bezwaar te maken op een deel van de correctie. Daarna weten we de exacte hoogte van de negatieve bijstelling. Over 2016 nemen we een voorziening van 60k hiervoor op. Dit omdat we verwachten dat de uiteindelijke correctie lager ligt dan initieel begroot.

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

Algemeen

In het bestuursformatieplan worden de posten personele bekostiging en personele lasten inhoudelijk uitgebreid toegelicht. Hieronder beperken we ons alleen tot aanvullende financiële informatie met betrekking tot deze onderdelen. De personele lasten bedragen het grootste deel van de totale lasten van Talent. In 2015 was dit 85,6% en dit loopt in 2017 en 2018 terug naar respectievelijk 82,2% en 82%. De grote onzekere factor hierin is de ontwikkeling van de sociale lasten. In 2016 zijn er geen opvallende wijzigingen geweest en in 2017 verwachten we een gelijkblijvende premiedruk, mede dankzij het feit dat de overheid de pensioenpremie stijging compenseert.

Baten

Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen zullen de komende jaren afnemen door een dalend leerlingenaantal. De verwachting is dat het aantal leerlingen na de periode 2017-2019 stabiliseert en later (2021-2023) zelfs een lichte groei laat zien.

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

- Personele instandhouding.
- Materiële instandhouding.
- Personeel & Arbeidsmarktbeleid.
- Bekostiging impulsgebieden.
- Prestatiebox (gestegen van € 81,58 naar € 128,79 per lln.).
- Middelen vanuit het samenwerkingsverband voor interne begeleiding en extra ondersteuning.
- Bekostiging opvang vreemdelingen (nu ook voor 2e jaars asielzoekers).

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

Overige overheidsbijdragen en baten

Deze post bestaat uit de gemeentelijke subsidies voor beweegmanagement, de kopklas en nieuwkomersklas (asielzoekers). De overige baten zijn inkomsten vanuit het medegebruik van het gebouw door onze partners van de buitenschoolse opvang en de kinderopvang. Aangezien we eigenrisicodrager voor ziektevervangning zijn geworden, vindt er op deze post geen restitutie vanuit het Vervangingsfonds meer plaats.

Lasten

Personele lasten

In de loonkosten zijn de huidige personeelsleden opgenomen, de bekende in- en uitstroom alsmede de verwachte ontwikkelingen in de sociale lasten. Per augustus 2017 zijn de loonkosten opgenomen op basis van het voor 2017-2018 beschikbare budget. De post externe inhuur wordt beduidend lager. Dat komt door de Wet Werk en Zekerheid waardoor het interessanter wordt om mensen (tijdelijk) aan te stellen. De kosten van de interim adviseur Huisvesting die door ons is ingehuurd zijn opgenomen onder deze post.

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

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

Investerings/afschrijvingen

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

	2017	2018	2019
• Leermethodes	121	122	123
• Meubilair/inventaris	100	81	62
• ICT	252	168	170
Totaal	473	371	355

De investeringen in leermethodes betreffen gedeeltelijke vervanging van afgeschreven leermaterialen.

We zien een verschuiving van investeringen in de reguliere methodes naar het werken in de 'cloud'. Scholen gaan over naar digitaal werken, schaffen licenties aan voor nieuwe methodes en daardoor zien we bij ICT een belangrijke ontwikkeling naar het gebruik van mobile devices in de groep. Het werken met chromebooks blijkt een succes en neemt dan ook verder toe. Scholen vinden het wel een uitdaging om de 'fysieke' leermethodes vervolgens los te laten, waardoor de daling van de leermethodes de stijging van de aan methodes gerelateerde ICT kosten niet dekt. Ook zijn investeringen opgenomen voor de uitbreiding en vervanging van afgeschreven en/of defecte ICT apparatuur.

De post 'investeringen onderhoud' is vervallen aangezien de kosten sinds 2016 direct in de exploitatie vallen.

Huisvestingslasten

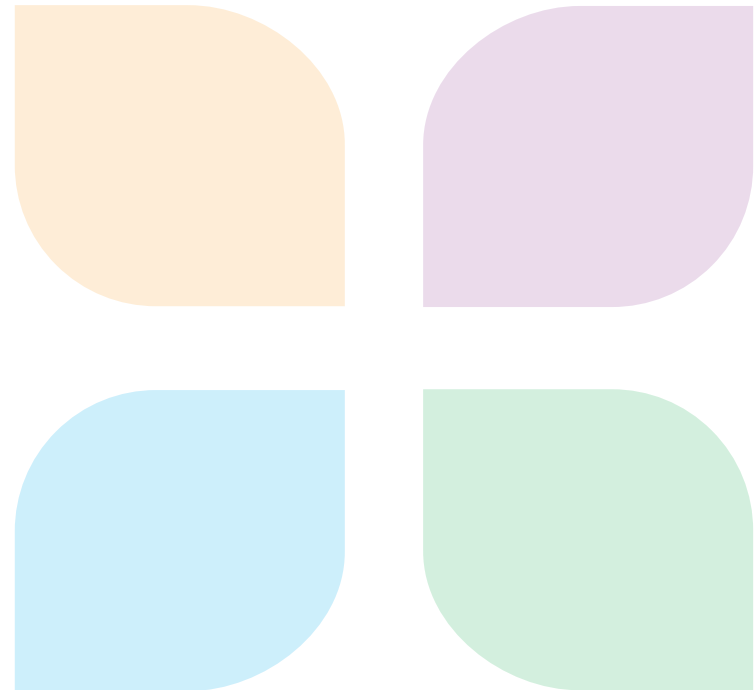
Wat opvalt is dat de huisvestingslasten een stuk hoger liggen dan vorige jaren. Dit heeft vooral te maken met het feit dat de kosten voor groot onderhoud nu direct in de exploitatie vallen. Voor de locaties Socrates, de Bres, Jules Verne en de Montessori locatie Messchaertstraat, staan we ieder jaar de bekostiging voor het aantal groepen af aan de gemeente Hoorn. De gemeente neemt het onderhoud voor deze 'brede school' locaties over. Talent geeft meer dan 100% van de inkomsten op dit gebied uit aan gebouwelijke zaken. Dit heeft deels te maken met de staat van het buitenonderhoud dat Talent per 1 januari 2015 van de gemeente overgeheveld heeft gekregen. Een andere oorzaak is dat Talent 15 schoollocaties heeft en 8 brinnummers.

Overige instellingslasten

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

Financiële baten

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



Jaarstukken 2016 Talent

Balansprognose 2016-2019

Activa	2016		2017		2018		2019
	EUR		EUR		EUR		EUR
<i>Vaste Activa</i>							
Materiële vaste activa							
Gebouwen en terreinen							
Inventaris en apparatuur	1.388.001		1.736.258		1.724.495		1.666.925
Andere vaste bedrijfsmiddelen	<u> </u>		<u> </u>		<u> </u>		<u> </u>
		1.388.001		1.736.258		1.724.495	1.666.925
<i>Viottende Activa</i>							
Vorraden	-		-		-		
Vorderingen	-		-		-		
Debiteuren	18.845		50.000		50.000		50.000
OCW	690.866		648.968		625.313		611.869
Overige overheden	6.693		50.000		50.000		50.000
Overige vorderingen	-		-		-		-
Overlopende activa	30.261		110.000		110.000		11.000
Af: Voorz. wegens oninbaarheid	<u> </u>		<u> </u>		<u> </u>		<u> </u>
		746.665		858.968		835.313	722.869
Liquide middelen	<u>3.246.380</u>		<u>2.603.837</u>		<u>2.656.617</u>		<u>2.842.697</u>
		3.246.380		2.603.837		2.656.617	2.842.697
Totaal Activa		<u>5.381.046</u>		<u>5.199.064</u>		<u>5.216.425</u>	<u>5.232.491</u>

Jaarstukken 2016 Talent

Passiva	2016	2017	2018	2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
<i>Eigen vermogen</i>				
Algemene reserve	2.781.263	2.837.499	2.869.559	2.903.625
Bestemmingsreserve algemeen	375.866	385.866	395.866	405.866
BR 1e waardering	171.791	133.791	95.791	57.791
BR huisvesting	147.112	157.112	167.112	177.112
Eigen Risicodragerschap	260.000	260.000	260.000	260.000
BR transitie/kwaliteit	-	-	-	-
	3.736.032	3.774.268	3.788.328	3.804.394
<i>Voorzieningen</i>				
Personeelsvoorzieningen	136.286	132.796	136.097	136.097
Overige voorzieningen	60.000	-	-	-
	196.286	132.796	136.097	136.097
<i>Langlopende schulden</i>				
	-	-	-	-
<i>Kortlopende schulden</i>				
Kredietinstellingen	-	-	-	-
Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	-	-	-	-
Crediteuren	226.932	100.000	100.000	100.000
OCW	-	2.000	2.000	2.000
Belastingen en premies sociale verz.	503.661	400.000	400.000	400.000
Schulden terzake van pensioenen	107.397	150.000	150.000	150.000
Overige kortlopende schulden	49.079	50.000	49.000	48.000
Overlopende passiva	561.659	590.000	590.000	590.000
	1.448.728	1.292.000	1.291.000	1.290.000
Totaal Passiva	5.381.046	5.199.064	5.215.425	5.230.491
Resultaat voor verdeling	343.070	38.236	14.060	16.066
<i>Algemene reserve</i>	448.396	56.236	32.060	34.066
<i>Bestemmingsreserve algemeen (scholen)</i>	68.807	10.000	10.000	10.000
<i>Bestemmingsreserve 1e waardering</i>	37.667-	38.000-	38.000-	38.000-
<i>Bestemmingsreserve huisvesting</i>	50.000	10.000	10.000	10.000
<i>Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit</i>	446.467-	-	-	-
<i>Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap</i>	260.000	-	-	-

Toelichting bij de balans 2016-2019

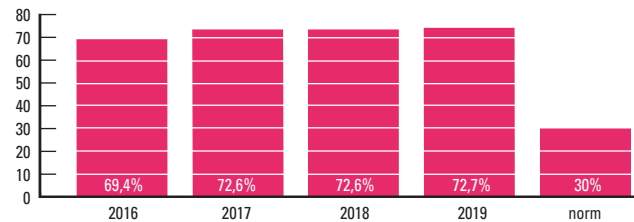
De balansprognose is gebaseerd op voorlopige cijfers per ultimo 2016, aangevuld met gegevens uit de meerjarenbegroting. We zien de boekwaarde van de activa in de komende jaren stijgen. Dat komt vooral doordat er meer wordt geïnvesteerd in ICT. Eind 2013 is een bestemmingsreserve transitie/kwaliteit gevormd van 473k. Er wordt 260k van deze reserve aangewend als reserve voor het eigenrisicodragerschap met betrekking tot vervanging van personeel.

De aanspraak op personeelsvoorzieningen (in feite voorziening jubileumuitkeringen) neemt de komende jaren toe doordat relatief veel personeelsleden een jubileumuitkering krijgen. De dotatie aan deze post neemt tevens navenant toe. In de kortlopende schulden zijn de rechten met betrekking tot de vakantietoeslag opgenomen. Deze zullen de komende jaren dalen in verband met de afname van de loonkosten.

Kengetallen 2016-2019

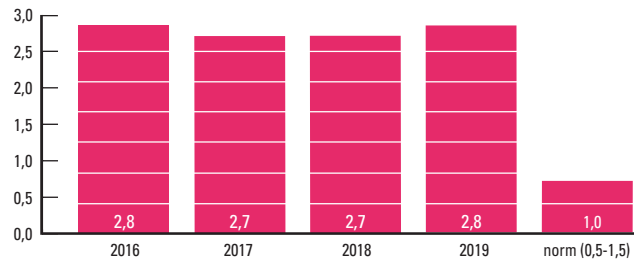
In de financiële paragraaf staan, zoals dat door het ministerie van OCW is voorgeschreven, de financiële kengetallen opgenomen. Op basis van de meerjarenbegroting 2017-2019 staan hieronder de kengetallen solvabiliteit, liquiditeit en kapitalisatiefactor in grafiekvorm weergegeven.

Solvabiliteit



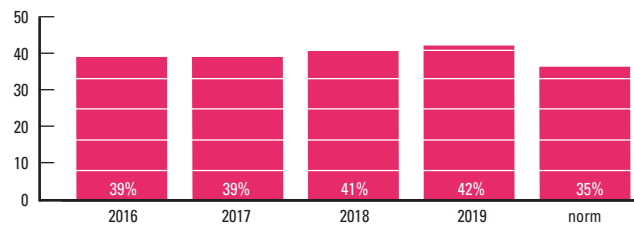
■ Solvabiliteit

Liquiditeit



■ Liquiditeit

Kapitalisatiefactor



■ Kapitalisatiefactor

Ratio's

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

De kapitalisatiefactor stijgt de komende jaren licht tot 42%. Deze factor wordt opgedeeld in drie onderliggende factoren, de transactiefunctie voor het financieren van kortlopende schulden, de financieringsfunctie voor het financieren van de activa en de bufferfunctie voor het afdekken van mogelijke risico's. De genoemde signaleringswaarden zijn van een aantal jaren geleden en gezien alle ontwikkelingen verwachten we een herziening van deze waarden. In de situatie waarin veel nieuwe investeringen worden gedaan, is het de vraag of de huidige systematiek van de financieringsfunctie nog logisch is. Het lijkt aanvaardbaar om deze wat naar beneden bij te stellen. In dat geval zal er meer ruimte zijn voor de bufferfunctie.

De transactiefunctie (kortlopende schulden in relatie tot totale baten) daalt de komende jaren licht van 10,5% naar 10,3% en beweegt boven de huidige signaleringswaarde (8,8%).

De financieringsfunctie (materiële vaste activa in relatie tot totale baten) stijgt de komende jaren van 14,1% naar 20,3% doordat we meer investeren, maar blijft onder de bovengrens van 21,2%.

De bufferfunctie daalt van 14,5% naar 11,1% in 2019 (signaleringswaarde van de Inspectie 5%). Deze functie is bedoeld voor de afdekking van risico's. De daling komt vooral doordat een relatief groter deel van het vermogen wordt aangewend om te investeren. Dankzij een meerjarig perspectief dat er nu beter uitziet dan vorig jaar blijft de bufferfunctie ruim boven de signaleringswaarde.

B.1 Rapportage risicobeheersingssysteem

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

- Invoering van het Inkoop- en Aanbestedingsbeleid van Talent is in gang gezet.
- Het Financieel Meerjarenbeleidsplan 2017-2020 is opgesteld, waarbij meer aandacht is geschonken aan Risicomanagement.
- Analyseren en herzien van het huidige Treasurybeleid. Het huidige beleid is aangepast op de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.
- Op het gebied van ICT Beveiliging en Privacy wordt begin 2017 onderzoek gedaan door een externe partij.
- Invoering van personeelsmanagement (in kaart brengen van de kwaliteit van onderwijsteams) en strategisch personeelsbeleid (handboek gesprekkencyclus, kaders werkgelegenheid en mobiliteitsbeleid).
- Periodiek analyseren van leerlingprognoses om daarmee vinger aan de pols te houden voor wat betreft leerlingenaantallen.
- Tijdig inspelen op veranderingen in inkomsten en uitgaven via tussentijdse rapportages, de meerjarenbegrotingen en het bestuursformatieplan.
- Het hanteren van een P&C cyclus voor opbrengsten en onderwijskwaliteit middels het LVS (leerlingvolgsysteem) en het WMK model (kwaliteitssysteem).
- Regelmatig overleg met gemeente, schoolbesturen en kinderopvangorganisaties over de (IKC) ontwikkelingen.
- In samenwerking met gemeente en schoolbesturen is een toekomstplan onderwijshuisvesting ontwikkeld. BouwkundigeEr is een bouwkundige aangesteld met ruime expertise op dit gebied.
- Er is een projectgroep met de gemeente Hoorn opgericht met betrekking tot nieuwbouwplan 'de Kreek' waarin Socrates wordt gehuisvest.
- Voortzetting van de samenwerking met Tredin.

Talent realiseert zich het grote belang van goed risicomangement 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. Ook is eind 2016 de jaarlijkse fraude-risicoanalyse opgesteld om beter inzicht te krijgen in de risico's op dit gebied en de beheersing daarvan.

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

Risico's

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

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

- Beveiliging van onze netwerken en systemen.
- Het omgaan met ICT-systemen door onze medewerkers.

Het mitigeren van bovenstaande risico's gebeurt voor een groot deel middels de in B.1 genoemde manieren van monitoring. Strategisch personeelsbeleid wordt geformuleerd om de kwaliteit en in-, door- en uitstroom van het personeel te waarborgen en zo goed mogelijk te organiseren. Het proces van het inschrijven van leerlingen wordt verder geüniformeerd zodat kan worden gestreefd naar een foutloze gewichten administratie. De komst van de Islamitische School maakt dat we extra kijken naar de in- en uitstroom op onze scholen en waar nodig tijdig maatregelen kunnen nemen. 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 2025 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. Tevens wordt er tijdelijke expertise ingehuurd om onderzoek te doen naar privacy en beveiliging. Aangaande privacy gaat het met name om de manier waarop leerlinggegevens beschikbaar worden gesteld en de doelmatigheid daarvan. Met betrekking tot beveiliging gaat het om onderzoek doen omtrent de veiligheid van ons netwerk, de systemen en het gedrag van de mensen die met deze systemen werken (bijvoorbeeld: wachtwoordbeleid).

B.3 Rapportage van het toezichthoudend orgaan

Jaarverslag 2016 Raad van Toezicht

Algemeen

In 2016 is de implementatie van het Raad van Toezichtmodel voortgezet. De Raad vergaderde zes keer in aanwezigheid van de directeur bestuurder. Eén keer werd door de RvT zonder de bestuurder gesproken, in deze vergadering kwam o.a. de taakverdeling binnen de RvT aan de orde en werd gesproken over invulling door RvT van de schoolbezoeken. Daarnaast werden de procedure en invulling opvolging van een aftredend lid besproken.

Per 1-1-2017 is wegens het aflopen van zijn zittingstermijn afscheid genomen van de heer W.H. Karsemeijer. De Raad is hem veel dank verschuldigd voor zijn inzet, specifiek op het gebied van ICT. De sollicitatieprocedure voor een nieuw lid is eind 2016 afgerond en daarbij is de heer R. Groot benoemd per 1-1-2017.

Mevrouw Rövekamp heeft aangegeven voor een 2e zittingsperiode in aanmerking te willen komen en conform de hiervoor bestaande procedure is zij door de GMR voorgedragen voor herbenoeming per 1-1-2017.

Per 1 januari 2017 is de samenstelling als volgt:

Naam	Portefeuille	Toetreding	Rooster van aftreden	Herbenoembaar
P.M. Westenberg	Voorzitter/PR/Comm.	1-12-2015	1-12-2019	ja
M.J. Rövekamp	Onderwijskwaliteit/hrm	1-01-2013	1-01-2021	nee
N. Fijma	Onderwijskwaliteit/hrm	1-01-2014	1-01-2018	ja
C. Roem	Financiën	1-01-2016	1-01-2020	ja
R. Groot	Huisvesting, ICT	1-01-2017	1-01-2021	ja

Overzicht nevenfuncties RvT-leden per 01-01-2017

Naam RvT-lid	Nevenfunctie
P.M. Westenberg	Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Regio VVV Hart van Noord-Holland Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basis onderwijs Hoorn Voorzitter Stichting Bierkade Voorzitter Vereniging Het Carillon te Hoorn Adviseur Nestorkring
M.J. Rövekamp	Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basis onderwijs Hoorn
N. Fijma	Bestuurslid/penningmeester van de Academie voor Ontwikkelingsgericht Onderwijs Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basis onderwijs Hoorn
C. Roem	Fractievoorzitter/raadslid VVD Gemeenteraad van Bergen nh Voorzitter Raad van Toezicht St. De Blauwe Loper Lid Raad van Commissarissen Coöperatie Breedband Hollands Kroon U. A. Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basis onderwijs Hoorn
René Groot	Lid Raad van Toezicht Stichting Talent Openbaar basis onderwijs Hoorn Voorzitter Handbalvereniging KSV Strategisch en commercieel adviseur Didacticum Groep (per 1 februari 2017)

De honorering van de RvT ligt onder de VTOI en PO-raad normering van een onderwijsinstelling van de omvang van Talent.

De leden bezochten diverse bijeenkomsten georganiseerd door de VTOI (Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen) over onderwerpen als de relatie toezicht en bestuur en bezochten de jaarvergadering VTOI. Verder werd een bijeenkomst van de contactgroep Governance van VOS/ABB over de invoering Wet Versterking Bestuurskracht bezocht.

Belangrijkste onderwerpen van toezicht

Door middel van de halfjaarlijkse managementletter werd door de directeur bestuurder twee keer schriftelijk verslag gedaan van de ontwikkelingen binnen de Stichting. Naast het vaststellen van de jaarrekening 2015 en begroting 2016 werd door de Raad speciale aandacht voor de procedure wegingsfactoren en de kwaliteit van het onderwijs op de diverse scholen gevraagd. Het Treasurystatuut is geactualiseerd en door de Raad vastgesteld. De Raad is ook in een vergadering geïnformeerd over het project Samen Talent wat een impuls moet geven aan de onderwijskwaliteit. Het informatieprotocol werd vastgesteld, wat geleid heeft tot een betere informatievoorziening tussen bestuurder en RvT.

Door de Raad is na een selectieprocedure met 3 accountantsbureaus een nieuwe accountant (Flynth) geselecteerd. De Raad achtte dit noodzakelijk omdat (hoewel niet wettelijk verplicht) men wil aansluiten bij de in het bedrijfsleven gegroeide praktijk om na een ruim aantal jaren (in dit geval 8) van accountant te wisselen.

Ondersteuning bestuurder

De functiebeschrijving van de directeur bestuurder werd geactualiseerd, waardoor het beter mogelijk is op basis hiervan begin 2017 een functioneringsgesprek te voeren. Daarnaast heeft de voorzitter van de RvT periodiek overleg met de bestuurder over lopende zaken en de voorbereiding van de RvT vergaderingen. De RvT leden spraken op verzoek van directeur-bestuurder met hem en/of medewerkers over specifieke onderwerpen uit hun portefeuille.

Interne en externe contacten

De voorzitter van de RvT en de bestuurder hebben de gesprekken met Stichting Penta (bijzonder onderwijs) voortgezet om samenwerking tussen beide besturen te versterken. Gesproken werd over het integraal huisvestingsplan, IKC ontwikkelingen en de relatie van beide besturen tot samenwerkingsverband De Westfriese Knoop.

De voorzitter heeft samen met de bestuurder een kennismakingsgesprek gevoerd met de RvT van stichting Atlas Openbaar voortgezet onderwijs. Aan de orde kwamen onderwerpen als doorlopende leerlijn en samenwerking op het gebied van bedrijfsvoering.

De voorzitter heeft een kennismakingsgesprek gevoerd met de GMR en het directeurenoverleg.

Schoolbezoek

Een wisselende delegatie uit de RvT heeft in 2016 de volgende scholen bezocht.

- 21 januari Socrates
- 29 januari Ooievaarsnest
- 22 maart Zonnewijzer
- 21 april Fluitschip
- 13 mei Klimop
- 31 mei De Bussel
- 27 september Montessori
- 11 oktober Klipper

Op basis van een evaluatie en in overleg met de directeuren is een standaard format voor de bezoeken opgesteld zodat de Raad een beter vergelijkbaar inzicht kan krijgen, hierin is ook een één op één gesprek tussen Raad en directeur opgenomen.

Evaluatie van het eigen functioneren

Het jaar 2016 heeft voor de RvT in het teken gestaan van de overgang van een bestuursmodel naar een RvT model. Er werden diverse reglementen vastgesteld, evenals het profiel voor de RvT leden. Voor het doorontwikkelen van het toezichtkader is een afspraak gemaakt voor een studiedag Governance in het 1e kwartaal 2017.

Tenslotte

De Raad dankt de directie/bestuurder en alle medewerkers voor hun inzet in 2016 en hoopt dat 2017 ook weer een succesvol voor Talent zal zijn, waarbij voor de RvT weer sprake is van een goede samenwerking met directie/bestuurder, GMR, schooldirecties en stafbureau.





De jaarrekening

De jaarrekening is gecontroleerd door Flynth Accountants

Activiteiten

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

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening.

De jaarrekening over 2016 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en in overeenstemming met de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

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

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

Rapporteringsvaluta

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

Waardering van de activa en de passiva

Materiële vaste activa

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

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

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is als volgt:

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

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

Financiële vaste activa

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

Vorderingen en overlopende activa

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

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

Liquide middelen

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

Voorzieningen

Pensioenen

Stichting Talent heeft voor haar werknemers een pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij ABP.

De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Talent betaalt hiervoor premies waarvan ongeveer 70% door de werkgever wordt betaald en 30% door de werknemer.

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

Per 31 december 2016 was de dekkingsgraad 96,6% (bron: www.abp.nl). Deze dekkingsgraad is een momentopname. In verband met deze dekkingsgraad stelt het ABP begin 2017 een herstelplan op dat wordt gebaseerd op de financiële positie eind 2016. 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 0,3%. 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.



Jaarstukken 2016 Talent

B.1.1 Balans per 31 december 2016 (na resultaatbestemming)

	2016 EUR	2015 EUR
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	1.388.001	1.439.422
1.3 Financiële vaste activa	-	-
	<u>1.388.001</u>	<u>1.439.422</u>
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	746.665	859.580
1.7 Liquide middelen	3.246.380	2.710.015
	<u>3.993.045</u>	<u>3.569.595</u>
Totaal activa	5.381.046	5.009.017
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	3.736.032	3.392.963
2.2 Voorzieningen	196.286	122.984
2.4 Kortlopende schulden	1.448.728	1.493.070
	<u>5.381.046</u>	<u>5.009.017</u>
Totaal passiva	5.381.046	5.009.017

Toelichting op de balans*

Voor cijfermatige toelichting zie pagina 55 t/m 58.

Activa

1.2 Materiële vaste activa

De investeringen vermeld onder Inventaris en apparatuur zijn in totaal € 241.406.

De investeringen in ICT bedragen € 96.725. De overige investeringen zijn gedaan in schoolmeubilair € 50.957 en leermiddelen € 93.725.

1.3 Financiële activa

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

1.5 Vorderingen

De kortlopende vorderingen OCW € 690.866 betreffen de nog te ontvangen rijksvergoedingen in het kader van de bekostiging die aan 2016 is toe te rekenen.

De post van € 6.693 betreft declaraties aan de gemeente Hoorn voor subsidies loonkosten in het kader van beweegmanagement, schakelklassen en ex-ID banen. In 2016 is het overgrote deel van deze declaraties ontvangen.

1.7 Liquide middelen

De post liquide middelen betreft naast de betaalrekening en spaarrekeningen van de stichting ook de bankrekening die verbonden is aan de diverse scholen. In 2016 is deze € 3.246.380.

Passiva

Toelichting reserves

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserves

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

Bestemmingsreserve algemeen

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

Bestemmingsreserve huisvesting

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

1e waardering MVA

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

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

Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit

Deze reserve is conform bestuursbesluit gevormd naar aanleiding van de incidentele bekostiging van € 183,90 per leerling per ultimo 2013. In 2016 is het grootste deel van de reserve aangesproken voor het vormen van een buffer met betrekking tot het eigen risicodragerschap ziektevervangingen. Het overige deel komt ten goede aan de algemene reserve.

Bestemmingsreserve eigen risicodragerschap

Deze reserve is in 2016 gecreëerd ten behoeve van het eigen risicodragerschap 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 eigen risicodragers te worden, wordt deze bestemmingsreserve naventant aangezuiverd.

2.1 Eigen vermogen

De toevoeging aan de algemene reserve ad € 68.807 betreft het saldo van de exploitatie 2016 uit hoofde van de schoolgebonden budgetten.

De onttrekking aan de reserve 1e waardering MVA betreft de afschrijvingslast op de 'oude' activa. Deze bedraagt in 2016 € 37.667. De huisvesting reserve neemt met € 50.000 toe. De bestemmingsreserve transitie/kwaliteit à € 446.467 wordt opgeheven en komt grotendeels ten goede aan de reserve eigen risicodragerschap à € 260.000. Het overige deel komt ten goede aan de algemene reserve die, met alle bovengenoemde posten samen, met € 448.396 toeneemt.

		Resultaat
		UR
2.1.1	Algemene reserve	448.396
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	
	Bestemmingsreserve algemeen	68.807
	Bestemmingsreserve 1e waardering	-37.667
	Bestemmingsreserve huisvesting	50.000
	Bestemmingsreserve personeel	-
	Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	-446.467
	Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	260.000
		<hr/>
Totaal resultaat		-105.327
		<hr/> 343.069

2.3. Voorzieningen

De voorziening 'jubileum gratificatie' betreft de jubilea van het huidige personeel in de komende jaren indien zij in dienst blijven. De onttrekking aan de voorziening betreft de in 2016 uitbetaalde jubilea.

De 'overige' voorziening betreft de dotatie van € 60.000 in het kader van de correctie gewichtengelden. De feitelijke last valt in 2016, maar de Inspectie komt nog met de daadwerkelijke beschikking. De voorziening is tot stand gekomen door de som van de gecorrigeerde gewichten te nemen die definitief afgekeurd zullen worden door de Inspectie.

2.4 Kortlopende schulden

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

2.4.8 betreft nog af te dragen pensioenpremies.

B.1.2 Staat van baten en lasten 2016

	2016	Begroting 2016	2015	
	EUR	EUR	EUR	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	13.424.605	12.962.961	13.035.129
3.2	Overige overheidsbijdragen	208.318	159.170	302.423
3.5	Overige baten	125.425	59.663	202.065
	Totaal baten	13.758.348	13.181.794	13.539.617
Lasten				
4.1	Personeelslasten	11.109.494	11.155.506	11.267.244
4.2	Afschrijvingen	277.680	304.522	291.890
4.3	Huisvestingslasten	1.099.990	886.739	1.061.420
4.4	Overige lasten	931.114	969.268	984.087
	Totaal lasten	13.418.278	13.316.035	13.604.641
	Saldo baten en lasten	340.070	-134.241	-65.024
Financiële baten en lasten				
5	Financiële baten en lasten	3.000	7.000	10.405
	Resultaat (-/- is negatief)	343.070	-127.241	-54.619

Toelichting op de onderscheiden posten van de exploitatierekening

Voor cijfermatige toelichting zie pagina 60 t/m 62 (B.1.6).

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

Baten

Geen aanvullingen.

Lasten

4.1 Personeelslasten

4.1.1 en 4.1.2

Talent heeft ook in 2016 gebruik gemaakt van de inzet van tijdelijk personeel via externe inhuur om structurele verplichtingen te voorkomen. Dit is de reden van de overschrijding onder de post 4.1.2 waar de kosten voor externe inhuur worden verantwoord.

Het gemiddeld aantal fte's in bedroeg in 2015 158,78 en in 2016 159,78 doordat Talent met meer eigen personeel is gaan werken en de inhuur (payroll) heeft afgebouwd.

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

4.1.3

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

4.2 Afschrijvingen

Geen aanvullende opmerkingen.

4.3 Huisvestingslasten

Geen aanvullende opmerkingen.

4.4 Overige lasten

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

Accountantskosten		2016	2015
4.4.1	Onderzoek van de jaarrekening	22.083	23.595
4.4.2	Andere controleopdrachten	0	0
4.4.3	Fiscale adviezen	0	0
4.4.4	Andere niet-controlediensten	0	0
Totaal		22.083	23.595

B.1.3 Kasstroomoverzicht

	2016 EUR	2015 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	340.070	-65.024
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	277.680	291.890
- mutaties voorzieningen	73.301	-3.492
	<u>350.981</u>	<u>288.398</u>
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	102.720	85.040
- schulden	-44.342	140.390
	<u>58.378</u>	<u>225.430</u>
Ontvangen interest	15.815	17.963
Betaalde interest	-2.620	-2.368
	<u>13.195</u>	<u>15.595</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>762.624</u>	<u>464.399</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-241.406	-256.801
Desinvesteringen materiële vaste activa	15.148	76.206
Investerings financiële vaste activa	-	-
Desinvesteringen financiële vaste activa	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Mutatie leningen	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-226.259</u>	<u>-180.595</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	
Nieuwe opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Overige balansmutaties	-	-
Mutatie liquide middelen	<u>536.365</u>	<u>283.804</u>

B.1.4 Toelichting op de balans 2016

Activa

1.2	Materiële vaste activa	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 1-1-16	Investeringen	Desinvest- cum AW	Desinvest. cum Afschr.	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-16
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1	Gebouwen	3.600	80	3.520	-	-	-	240	3.600	320	3.280
1.2.2	Inventaris en apparatuur	3.752.438	2.316.536	1.435.902	241.406	92.043	76.896	277.440	3.901.801	2.517.080	1.384.722
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totaal materiële vaste activa	3.756.038	2.316.616	1.439.422	241.406	92.043	76.896	277.680	3.905.401	2.517.401	1.388.001

Verzekerde waarde schoolgebouwen:

2016	32.892.655
2015	26.830.674
2014	25.225.063
2013	25.344.619
2012	28.169.065

1.3	Financiële vaste activa	2016 EUR	2015 EUR
1.3.7	Overige vorderingen	-	-
	Totaal financiële vaste activa	-	-

Jaarstukken 2016 Talent

	2016 EUR		2015 EUR
1.5 Vorderingen			
1.5.1 Debiteuren		18.845	41.938
1.5.2 OCW		690.866	680.635
1.5.6 Overige overheden		6.693	37.553
Personeel	-		-
Overige	-		-
1.5.7 Overige vorderingen		-	-
Vooruitbetaalde posten	24.666		24.784
Verstekte voorschotten	-		-
Nog te ontvangen rente	267		10.462
Vervangingsfonds	-		30.683
Overige	5.328		33.525
1.5.8 Overlopende activa		<u>30.261</u>	<u>99.454</u>
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-	-
Totaal vorderingen		<u>746.665</u>	<u>859.580</u>
1.7 Liquide middelen			
1.7.1 Kasmiddelen	-		-
1.7.2 Tegoeden op bank en giro	3.246.380		2.710.015
1.7.3 Deposito's	-		-
1.7.4 Overige	-		-
Totaal liquide middelen	<u>3.246.380</u>		<u>2.710.015</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de Stichting.

Jaarstukken 2016 Talent

Passiva

2.1 Eigen vermogen	Stand per 1 januari 2016		Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2016	
	EUR		EUR	EUR	EUR	
2.1.1 Algemene reserve		2.332.867	448.396	-		2.781.263
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)						
Bestemmingsreserve algemeen	307.059		68.807	-	375.866	
Bestemmingsreserve 1e waardering	209.458		-37.667	-	171.791	
Bestemmingsreserve huisvesting	97.112		50.000	-	147.112	
Bestemmingsreserve personeel	-		-	-	-	
Bestemmingsreserve transitie/kwaliteit	446.467		-446.467	-	-	
Bestemmingsreserve Eigen Risicodragerschap	-		260.000	-	260.000	
		1.060.096				954.769
Totaal eigen vermogen		3.392.963	343.069	-		3.736.032

2.2 Voorzieningen	Stand per 1-1-16	Dotatie	Ontrekkingsen	Vrijval	Rente mutaties	Stand per 31-12-16	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.2.1 Personeelsvoorzieningen								
Jubileumgratificaties	122.985	30.000	16.699	-	-	136.286	30.462	105.824
	<u>122.985</u>	<u>30.000</u>	<u>16.699</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>136.286</u>	<u>30.462</u>	<u>105.824</u>
2.2.3 Overige voorzieningen								
Onderhoud	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige	-	60.000	-	-	-	60.000	60.000	-
	<u>-</u>	<u>60.000</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>60.000</u>	<u>60.000</u>	<u>-</u>
Totaal voorzieningen	122.985	60.000	16.699	-	-	196.286	90.462	105.824

Jaarstukken 2016 Talent

2.4 Kortlopende schulden	2016 EUR	2015 EUR
2.4.3 Crediteuren	226.932	156.119
2.4.4 OCW kortlopende schulden	-	21.591
Loonheffing	469.311	461.881
Premies sociale verzekeringen	34.350	301
BTW	-	-
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	503.661	462.182
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	107.397	115.255
Overige overheden	-	-
Netto lonen	7.025	4.003
Overige	42.054	57.677
2.4.9 Overige kortlopende schulden	49.079	61.680
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	-	-
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	-	-
Vooruitontvangen subsidies overige	37.925	3.687
Vooruitontvangen investeringssubsidies	118.109	112.107
Vooruitontvangen termijnen	-	-
Vakantiegeld	367.407	367.364
Accountants- en administratiekosten	15.025	15.025
Vooruitontvangen bedragen	23.406	184.482
WAO-gelden	-	-
Overige	-213	-6.422
2.4.10 Overlopende passiva	561.659	676.243
Totaal kortlopende schulden	1.448.728	1.493.070

5.1 Rentebaten

Geen aanvullende opmerkingen.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Huur kantoorruimte

Uit hoofde van het huurcontract voor kantoorruimte was tot en met 2014 een meerjarige overeenkomst afgesloten. De huurovereenkomst wordt sinds 2015 per jaar verlengd. De huurverplichting kantoorruimte voor 2017 bedraagt € 39.057,-.

Kopieercontracten

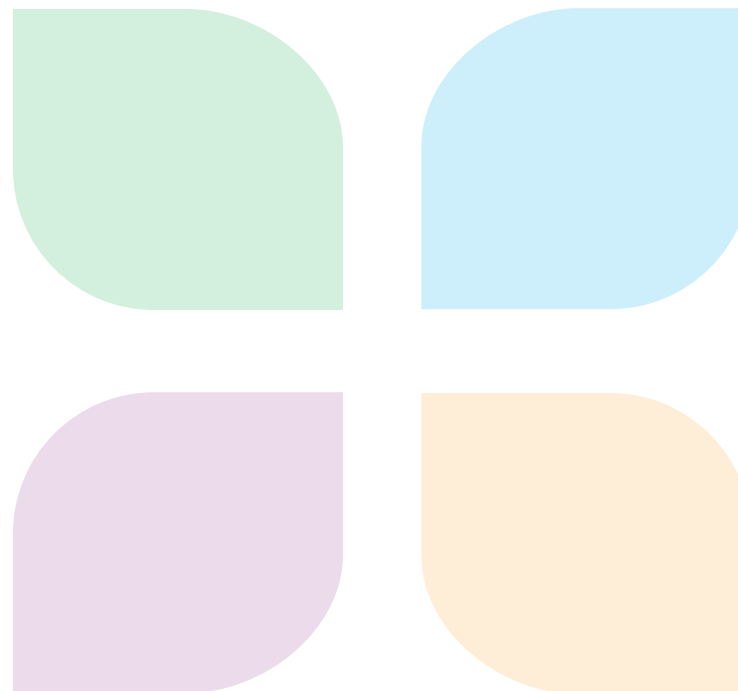
Uit hoofde van leasecontracten voor kopieerapparatuur zijn meerjarige overeenkomsten afgesloten met een einddatum van 30 september 2017. De leaseverplichting voor 2017 bedraagt €22.652,-.

Overzicht verbonden partijen

Talent heeft geen verbonden partijen.

Gebeurtenissen na balansdatum

Administratiekantoor Vizyr / Kinobi heeft in maart 2017 na een faillissement een doorstart gemaakt onder de naam ONS Onderwijsbureau. Bijna alle schoolbesturen blijven aangesloten bij het administratiekantoor en inhoudelijk blijft het contract ongewijzigd.



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

Baten	2016 EUR	Begroting 2016 EUR	2015 EUR
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	12.766.473	12.425.371	12.410.252
Geormerkte OCW-subsidies	-	-	-
Niet-geormerkte OCW-subsidies	268.925	208.125	267.687
Toerekening investeringsubsidies OCW	-	-	-
Overige	66.045	-	51.977
3.1.2 Overige subsidies OCW	334.970	208.125	319.664
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen SWV	323.162	329.465	305.213
Totaal rijksbijdragen	13.424.605	12.962.961	13.035.129
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Overige	208.318	159.170	234.787
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen	208.318	159.170	234.787
Weer Samen Naar School	-	-	67.636
Overige	-	-	-
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	-	-	67.636
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	208.318	159.170	302.423
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	47.518	41.663	41.963
3.5.2 Detachering personeel	12.016	18.000	19.813
3.5.3 Schenking	-	-	486
3.5.4 Sponsoring	250	-	-
3.5.6 Overige	65.641	-	139.803
Totaal overige baten	125.425	59.663	202.065

Jaarstukken 2016 Talent

Lasten	2016 EUR	Begroting 2016 EUR	2015 EUR
4.1 Personeelslasten			
Brutolonen en salarissen	8.079.443	7.640.589	8.102.896
Sociale lasten	1.540.322	1.837.935	1.949.003
Pensioenpremies	<u>952.403</u>	<u>971.966</u>	<u>1.015.645</u>
4.1.1 Lonen en salarissen	10.572.168	10.450.490	11.067.544
Gemiddeld aantal FTE	134,5	134	135,5
Dotaties personele voorzieningen	30.000	-	23.000
Personeel niet in loondienst	-	-	-
Overige	<u>632.409</u>	<u>705.016</u>	<u>629.607</u>
4.1.2 Overige personele lasten	662.409	705.016	652.607
4.1.3 Af: Uitkeringen	125.083	-	452.905
Totaal personeelslasten	<u>11.109.629</u>	<u>11.155.640</u>	<u>11.267.382</u>
4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa			
Gebouwen	240	10.393	2.809
Inventaris en apparatuur	277.440	294.129	289.081
Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-
Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa	<u>277.680</u>	<u>304.522</u>	<u>291.890</u>

Jaarstukken 2016 Talent

	2016 EUR	Begroting 2016 EUR	2015 EUR
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	39.045	39.030	38.797
4.3.2 Verzekeringen	-	-	-
4.3.3 Onderhoud	352.791	131.900	300.015
4.3.4 Energie en water	191.234	194.260	144.909
4.3.5 Schoonmaakkosten	214.164	215.640	217.566
4.3.6 Heffingen	7.858	13.900	15.335
4.3.7 Overige	294.898	292.009	344.798
4.3.8 Dotatie voorziening onderhoud	-	-	-
Totaal huisvestingslasten	1.099.990	886.739	1.061.420
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- / beheerslasten	254.728	368.333	385.070
4.4.2 Inventaris / apparatuur / leermiddelen	531.441	509.515	500.867
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	60.000	-	-
4.4.4 Overige lasten	84.944	91.420	98.147
Totaal overige lasten	931.113	969.268	984.084
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	5.620	10.000	12.773
5.5 Rentelasten	2.620	3.000	2.368
Totaal financiële baten en lasten	3.000	7.000	10.405

Model G Verantwoording subsidies

41772 Stichting Talent

G1A Subsidies zonder verrekeningsclausule, beknopt

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

G1B Subsidies zonder verrekeningsclausule, uitgebreid

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m EUR	Lasten	Saldo 01-01-2016 EUR	Ontvangen EUR	Lasten EUR	Niet besteed 31-12-2016 EUR	Afgerond 31-12-2016
	Kenmerk	Datum								
-										
Totaal			0	0	0	0	0	0	0	

G2A Subsidies met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m EUR	Lasten	Saldo 01-01-2016 EUR	Ontvangen EUR	Lasten EUR	Te verrekenen 31-12-2016
	Kenmerk	Datum							
-						0			0
Totaal			0	0	0	0	0	0	0

G2B Subsidies met verrekeningsclausule doorlopend tot in volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m EUR	Lasten	Saldo 01-01-2016 EUR	Ontvangen EUR	Lasten EUR	Saldo 31-12-2016 EUR	Saldo nog te besteden 31-12-2016 EUR
	Kenmerk	Datum								
-						0			0	0
Totaal			0	0	0	0	0	0	0	0

Jaarstukken 2016 Talent

Toelichting vordering OCW

Personeel PO		2016/2017	PO/FENV/ 1074262					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2016	Opbrengst 2016	Saldo 31-12-16	Saldo totaal
Personele instandhouding		2016/2017		EUR	EUR	EUR	EUR	
16GN	Windvaan	2016/2017	767880	1.364.505	471.484	568.544	97.060	
16HV	Jules Verne	2016/2017	766466	1.313.871	453.988	547.446	93.459	
16KL	De Zonnewijzer	2016/2017	767857	1.135.254	392.269	473.022	80.753	
16WW	KlimOp	2016/2017	767823	423.432	146.310	176.430	30.120	
16YA	Het Ooievaarsnest	2016/2017	766365	1.506.673	520.608	627.781	107.173	
16YT	De Bussel	2016/2017	766358	488.654	168.847	203.606	34.759	
16ZY	Montessori	2016/2017	767841	1.195.170	412.972	497.987	85.015	
23PY	De Klipper	2016/2017	767328	1.469.012	507.594	612.088	104.494	
				8.896.571	3.074.073	3.706.905	632.832	632.832

Personeel PO		2016/2017	PO/FENV/ 1074262					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing	Ontvangen 2016	Opbrengst 2016	Saldo 31-12-16	Saldo totaal
Impulsgebieden		2016/2017		EUR	EUR	EUR	EUR	
16GN	Windvaan	2016/2017	761926	105.492	36.451	43.955	7.504	
16HV	Jules Verne	2016/2017	761518	194.892	67.342	81.205	13.863	
16KL	De Zonnewijzer	2016/2017	761537	112.644	38.922	46.935	8.013	
				413.028	142.715	172.095	29.380	29.380

Jaarstukken 2016 Talent

Toelichting vordering OCW

Personeel PO		2015/2016	PO/FENV/ 893244					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen 2016 EUR	Opbrengst 2016 EUR	Saldo 31-12-16 EUR	Saldo totaal
Prestatiebox		2016/2017						
16GN	Windvaan	2016/2017	757482	50.872	16.432	21.197	4.765	
16HV	Jules Verne	2016/2017	759099	41.213	13.312	17.172	3.860	
16KL	De Zonnewijzer	2016/2017	757410	39.667	12.813	16.528	3.716	
16WW	KlimOp	2016/2017	757369	12.750	4.118	5.313	1.194	
16YA	Het Ooievaarsnest	2016/2017	757377	60.274	19.468	25.114	5.646	
16YT	De Bussel	2016/2017	757368	18.803	6.073	7.835	1.761	
16ZY	Montessori	2016/2017	759028	44.561	14.393	18.567	4.174	
23PY	De Klipper	2016/2017	758322	57.827	18.678	24.094	5.416	
				325.967	105.287	135.820	30.532	30.532

Jaarstukken 2016 Talent

WNT Topfunctionarissen

Bestuur: 41772

Stichting Talent Openb. Basisonderwijs Hoorn

Leidinggevend topfunctionarissen

Volnummer	(Fictieve) dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussenvoegsel	Achternaam	Gewezen topfunctionaris	Functie(s)	Aanvang functie	Einde functie	Taakomvang (fte)
1	ja, (fictieve) dienstbetrekking	De heer	G.J.P.J.		Nelson		Directeur-bestuurder	01-jan	31-dec	0,94
2	ja, (fictieve) dienstbetrekking	Mevrouw	C.M.H.		Stadhouders		Adj. Alg Directeur			

Volnummer	Aanvang functie vorig verslagjaar	Einde functie vorig verslagjaar	Taakomvang (fte) vorig verslagjaar	Beloning in vorig verslagjaar	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen in vorig verslagjaar"	Beloning betaalbaar op termijn in vorig verslagjaar	Totale bezoldiging in vorig verslagjaar	Uitkering wegens beëindiging dienstverband
1	01-jan	31-dec	0,94	€ 90.561	€ 0	€ 13.542	€ 104.103	€ 0
0	01-jan	31-mrt	1	€ 21.320	€ 0	€ 2.400	€ 23.720	€ 0

Toezichthoudend topfunctionarissen

Volnummer	(Fictieve) dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussenvoegsel	Achternaam	Functiecategorie	Aanvang functie	Einde functie	Beloning	Belastbare onkostenvergoedingen
1	Nee	De heer	P.		Westenberg	Voorzitter	01-jan	31-dec	€ 4.800	€ 0
2	Nee	De heer	L.		Jorritsma	Voorzitter				€ 0
3	Nee	De heer	N.		Fijma	Lid	01-jan	31-dec	€ 1.500	€ 0
4	Nee	Mevrouw	M.J.		Rövekamp	Lid	01-jan	31-dec	€ 1.500	€ 0
5	Nee	De heer	W.H.		Karsemeijer	Lid	01-jan	31-dec	€ 1.500	€ 0
6	Nee	De heer	C.		Roem	Lid	01-jan	31-dec	€ 3.125	€ 0
7	Nee	De heer	G.		Mos	Lid			€ 0	€ 0

Volnummer	Aanvang functie vorig verslagjaar	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen in vorig verslagjaar"	Beloning betaalbaar op termijn in vorig verslagjaar	Totale bezoldiging in vorig verslagjaar	Uitkering wegens beëindiging dienstverband	Onverschuldigd betaald bedrag ontslaguitkering	Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband
1	€ 400	€ 0	€ 0	€ 400			
2	€ 5.000	€ 0	€ 0	€ 5.000			
3	€ 1.500	€ 0	€ 0	€ 1.500			
4	€ 1.500	€ 0	€ 0	€ 1.500			
5	€ 1.500	€ 0	€ 0	€ 1.500			
6				€ 0			
7	€ 3.164	€ 0	€ 0	€ 3.164			

Jaarstukken 2016 Talent

Beloning	Belastbare onkosten-vergoedingen	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT-maximum	Individueel WNT-maximum	Motivering overschrijding bezoldigingsnorm	Toelichting overschrijding bezoldiging
€ 96.912	€ 0	€ 13.062	€ 109.974	€ 0	€ 109.974	€ 128.000	€ 120.320		
€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		

Onverschuldigd betaald bedrag ontslaguitkering	Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband, betaald in het verslagjaar	Individueel WNT-maximum ontslaguitkering	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienstverband	Motivering overschrijding ontslaguitkeringsnorm	Toelichting overschrijding ontslaguitkeringsnorm
€ 0	€ 0		€ 0				
€ 0	€ 0		€ 0		2015		

Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT-maximum	Individueel WNT-maximum	Motivering overschrijding bezoldigingsnorm	Toelichting overschrijding bezoldiging	Aanvang functie vorig verslagjaar	Einde functie vorig verslagjaar
€ 0	€ 4.800	€ 0	€ 4.800	€ 19.200			01-dec	31-dec	
€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0			01-jan	31-dec	
€ 0	€ 1.500	€ 0	€ 1.500	€ 12.800			01-jan	31-dec	
€ 0	€ 1.500	€ 0	€ 1.500	€ 12.800			01-jan	31-dec	
€ 0	€ 1.500	€ 0	€ 1.500	€ 12.800			01-jan	31-dec	
€ 0	€ 3.125	€ 0	€ 3.125	€ 12.800					
€ 0	€ 0	€ 0	€ 0				01-jan	01-nov	

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband, betaald in het verslagjaar	Individueel WNT-maximum ontslaguitkering	(Voorgaande) functies	Jaar einde dienstverband	Motivering overschrijding ontslaguitkeringsnorm	Toelichting overschrijding ontslaguitkeringsnorm
			2015		
			2015		

Overige gegevens

Aan de Raad van Toezicht van Stichting Talent,
Openbaar Basisonderwijs Hoorn
te Hoorn

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2016

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2016 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 2016 en van het resultaat over 2016 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2016 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechmatig 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 Ondernijversaccountantsprotocol OCW/EZ 2016.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2016;
2. de staat van baten en lasten over 2016; 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 Ondernijversaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 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.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag; Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:
 - met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
 - alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.3 Bestuursverslag van het Ondernijversaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 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 2.2.3 Bestuursverslag van het Ondernijversaccountantsprotocol OCW/EZ 2016 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De directeur-bestuurder is ook verantwoordelijk voor het rechmatig 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 onderwijnsstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet de directeur-bestuurder de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directeur-bestuurder het voornemen heeft om de

onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directeur-bestuurder moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. 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/EZ 2016, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

Woerden, 1 juni 2017
Flynth Audit B.V.

Was getekend

S. van der Veer-AA

Overzicht onderbouw personeels bezetting in fte's

School	Management/ Directie	Onderwijzend	Overige medewerkers
Fluitschip	0,6375	7,0000	1,2300
Tweemaster/Troubadour	1,0000	13,1000	0,2500
Jules Verne	0,6000	10,5200	2,8000
Zonnewijzer	1,0000	14,4000	3,6000
KlimOp	0,4518	5,1000	0,9100
Bussel	0,9000	6,2000	0,4600
Ooievaarsnest	0,8000	7,4300	1,3700
Wereldwijzer	0,7500	6,4600	1,5100
Montessori	0,9000	15,7700	0,9800
Klipper	1,6800	19,6700	1,4400
Socrates	1,6400	13,1400	1,7500
AJ80			
AJ81			
Totaal	10,3593	118,7900	16,3000

Jaarstukken 2016 Talent

Verdeling man/vrouw per school

School	Man	%	Vrouw	%	Totaal
De Windvaan	6	18%	28	82%	34
Jules Verne	4	21%	15	79%	19
De Zonnewijzer	4	17%	19	83%	23
KlimOp	3	25%	9	75%	12
Het Ooievaarsnest	1	7%	14	93%	15
De Bussel	4	33%	8	67%	12
Wereldwijzer	1	7%	14	93%	15
Montessori	2	7%	26	93%	28
De Klipper	4	11%	32	89%	36
Socrates	3	14%	19	86%	22
Bestuursbureau Talent	3	50%	3	50%	6
Bovenschools	1	33%	2	67%	3
Totaal	36	16%	189	84%	225

Formatie per school (in fte)

School	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
De Windvaan	24,0	24,0	24,0	24,9	23,9	23,3
Jules Verne	19,6	18,3	16,8	16,4	15,6	13,7
De Zonnewijzer	21,7	19,0	19,0	18,3	17,4	18,0
KlimOp	7,2	6,3	5,6	6,7	5,9	6,4
Het Ooievaarsnest	13,7	12,7	11,7	11,9	10,9	9,6
De Bussel	11,0	10,2	10,0	9,6	7,8	7,3
Wereldwijzer	12,1	11,2	10,5	9,5	8,9	8,7
Montessori	20,0	19,6	18,5	19,6	19,9	19,0
De Klipper	34,5	30,7	28,3	24,5	23,0	22,3
Socrates	8,6	8,8	9,5	13,2	14,7	16,3
Totaal	172,5	160,8	153,9	154,4	148,0	144,6
Bestuursbureau/bovenschools	6,9	6,1	6,9	7,1	8,4	6,6

Ziekteverzuimpercentage per school

School	2013	2014	2015	2016
De Windvaan	7,80	2,70	4,50	6,70
Jules Verne	2,90	3,20	2,35	3,10
De Zonnewijzer	7,70	9,90	6,81	2,70
KlimOp	21,50	7,30	0,70	14,20
Het Ooievaarsnest	4,80	6,80	4,55	5,80
De Bussel	2,80	6,00	0,50	4,40
Wereldwijzer	6,00	6,20	2,10	4,70
Montessori	10,30	14,00	10,45	10,10
De Klipper	6,10	4,70	9,05	10,20
Socrates	11,70	2,80	2,60	0,80
Bestuursbureau Talent	0,50	0,70	0,00	2,70
Bovenschools	1,40	0,40	0,40	0,30
totaal gemiddeld	7,10	6,10	5,33	6,10
landelijk gemiddeld	6,44	6,50	6,00	6,30

Ziekmeldingsfrequentie per school

School	2013	2014	2015	2016
De Windvaan	1,00	0,80	0,60	0,50
Jules Verne	1,30	1,60	1,06	0,80
De Zonnewijzer	1,10	0,90	0,70	0,70
KlimOp	0,70	0,90	3,60	0,90
Het Ooievaarsnest	1,20	1,60	1,00	0,50
De Bussel	0,50	0,50	0,60	1,00
Wereldwijzer	0,50	0,60	0,40	0,50
Montessori	0,80	0,90	0,41	0,50
De Klipper	1,00	1,30	0,84	1,10
Socrates	0,70	0,90	1,00	0,60
Bestuursbureau	0,70	0,30	0,00	0,30
Bovenschools	1,00	0,50	0,80	0,10
totaal gemiddeld	1,00	1,00	0,73	0,70
landelijk gemiddeld	1,05	1,20	1,10	1,10

Verdeling man/vrouw per school

School	Man	%	Vrouw	%	Totaal
Windvaan	6	18%	28	82%	34
Jules Verne	4	21%	15	79%	19
Zonnewijzer	4	17%	19	83%	23
KlimOp	3	25%	9	75%	12
Ooievaarsnest	1	7%	14	93%	15
Bussel	4	33%	8	67%	12
Wereldwijzer	1	7%	14	93%	15
Montessori	2	7%	26	93%	28
Klipper	4	11%	32	89%	36
Socrates	3	14%	19	86%	22
Bestuursbureau Talent	3	50%	3	50%	6
Bovenschools	1	33%	2	67%	3
Totaal	36	16%	189	84%	225

Jaarstukken 2016 Talent

Leeftijdsofbouw per school

School	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
De Windvaan	1	9	10	6	8	34
Jules Verne	0	1	4	9	5	19
De Zonnewijzer	0	3	5	5	10	23
KlimOp	0	1	7	2	2	12
Het Ooievaarsnest	1	4	3	1	6	15
De Bussel	0	1	3	4	4	12
Wereldwijzer	0	1	4	4	6	15
Montessori	0	5	9	3	11	28
De Klipper	2	4	10	8	12	36
Socrates	0	9	6	3	4	22
Bestuursbureau Talent	0	1	0	4	1	6
Bovenschools	0			3		3
Totaal	4	39	61	52	69	225

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in schoolleiding

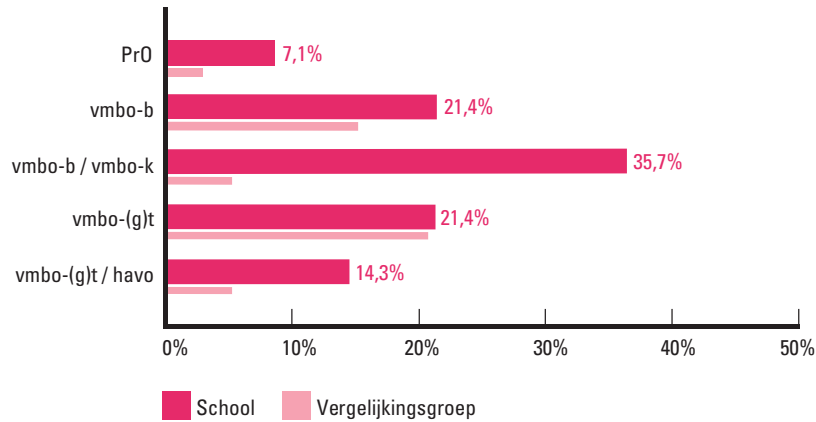
School	directie		locatiemanagement	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
De Windvaan	1	1	0	0
Jules Verne	1	0	0	0
De Zonnewijzer	1	0	0	0
KlimOp	1	0	0	0
Het Ooievaarsnest / Socrates	1	1	0	0
De Bussel	0	1	0	0
Wereldwijzer	0	1	0	0
Montessori	0	1	0	0
De Klipper	1	0	0	1
Totaal	6	5	0	1

Overzicht leerlingaantallen

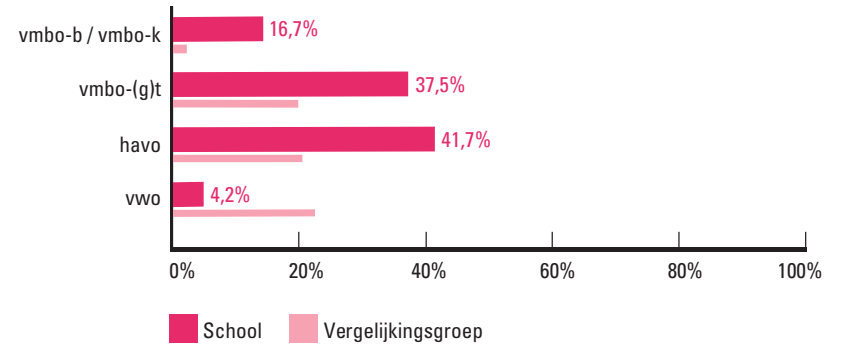
School	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Windvaan	380	372	377	370	389	400	414	412	394	387
Troubadour	93	85	87	74	90	88	93	83	81	67
Tweemaster	140	151	164	170	174	183	184	185	184	186
Fluitschip	147	136	126	126	125	129	137	144	129	134
Jules Verne	177	184	184	187	183	177	176	194	170	177
De Zonnewijzer	303	299	318	307	298	314	303	299	308	290
KlimOp	110	117	104	105	87	79	72	89	99	98
Ooievaarsnest	297	305	275	266	246	223	224	217	188	175
De Bussel	207	204	213	203	189	174	169	151	146	132
Wereldwijzer	135	137	140	146	147	147	129	138	150	138
Montessorischool	352	362	365	359	353	363	361	371	344	345
Binnenstad	243	256	258	263	262	277	282	283	259	259
Kersenboogerd	109	106	107	96	91	86	79	88	85	86
De Klipper	675	647	661	634	585	546	508	488	449	420
Bres	304	303	310	306	278	303	322	339	308	277
Hanebalk	167	161	175	132	78	55				
Dubloen	204	183	176	196	229	188	186	149	141	143
Socrates		41	95	114	139	151	177	222	280	313
Totaal	2636	2668	2732	2691	2616	2574	2533	2581	2528	2475

Bijlage Adviezen groep 8 2016
(bron Vensters PO)

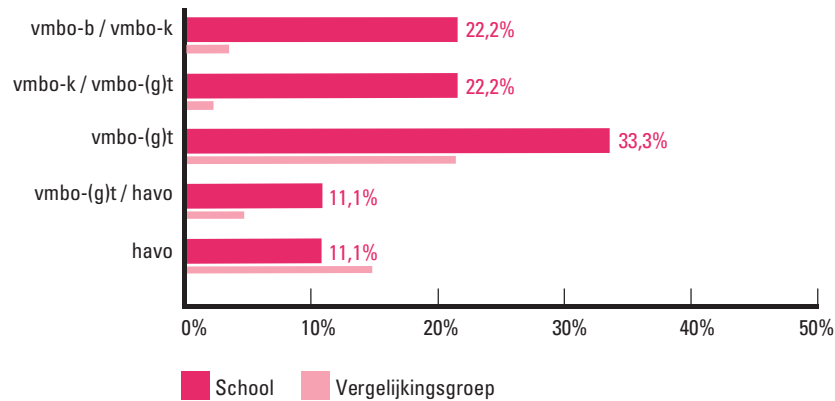
OSD De Tweemaster



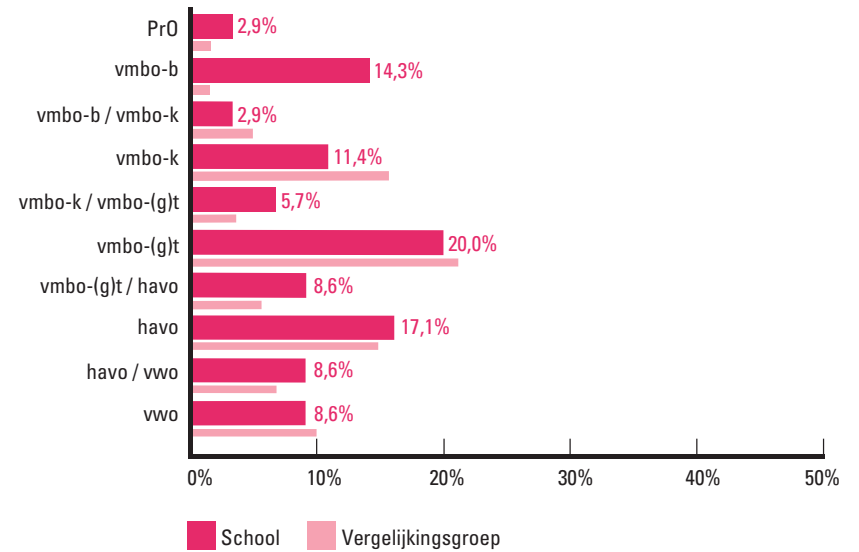
Het Fluitschip



De Troubadour

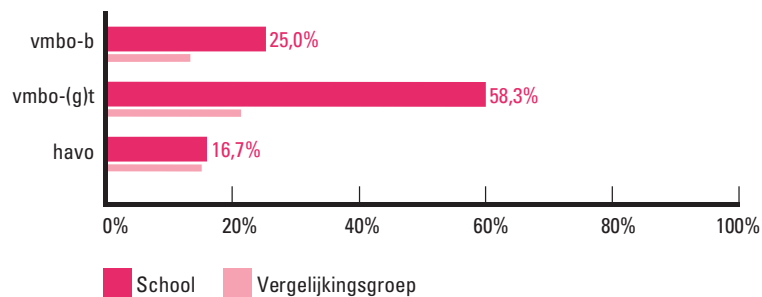


De Zonnewijzer

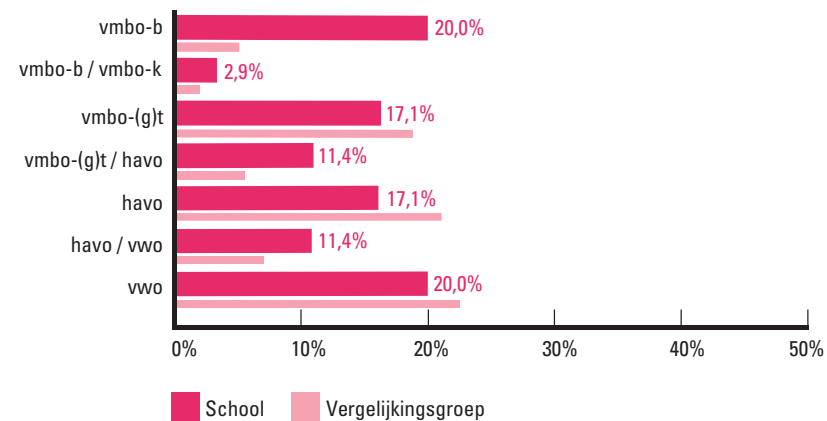


Jaarstukken 2016 Talent

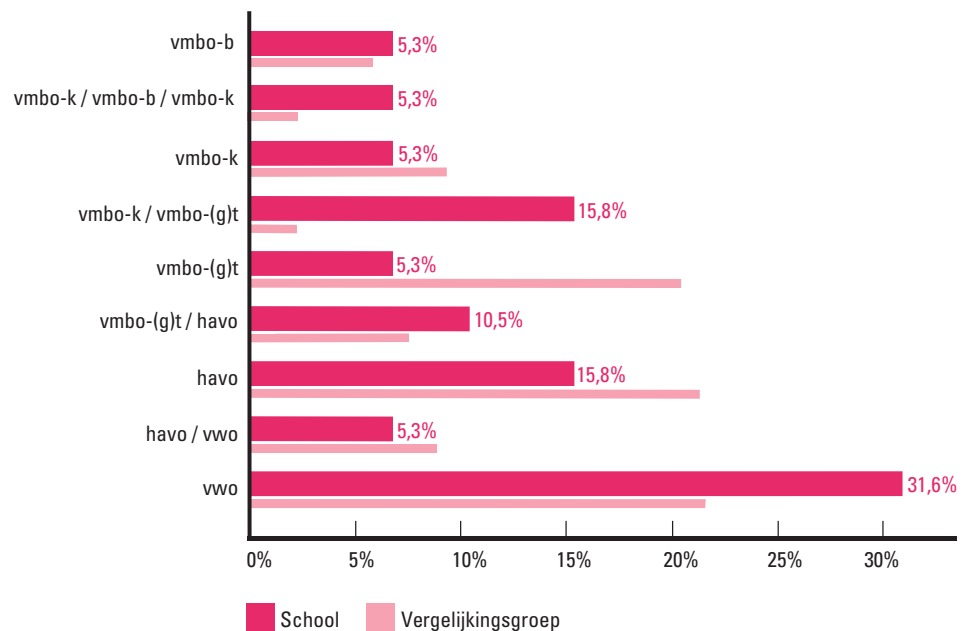
De KlimOp



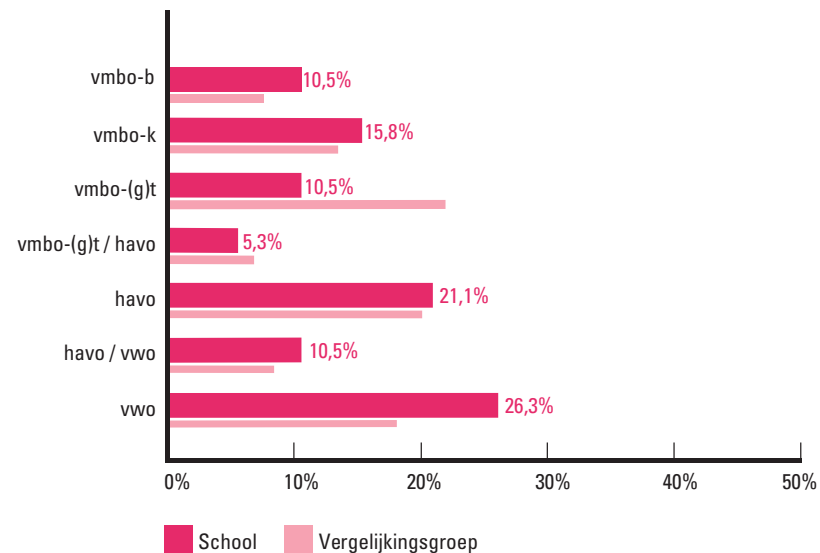
Het Ooievaarsnest



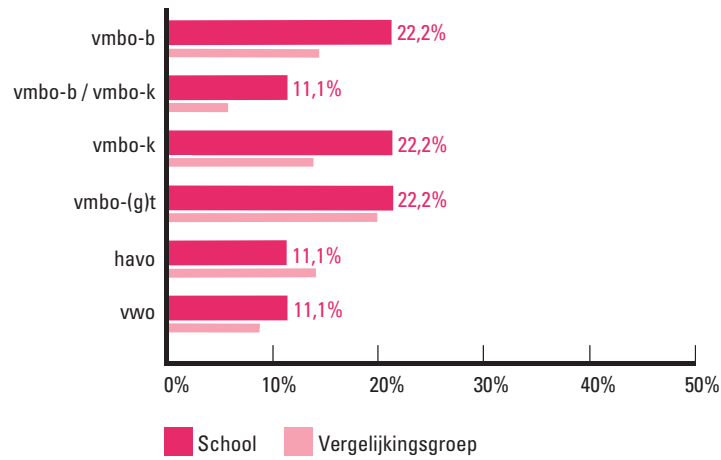
Socrates



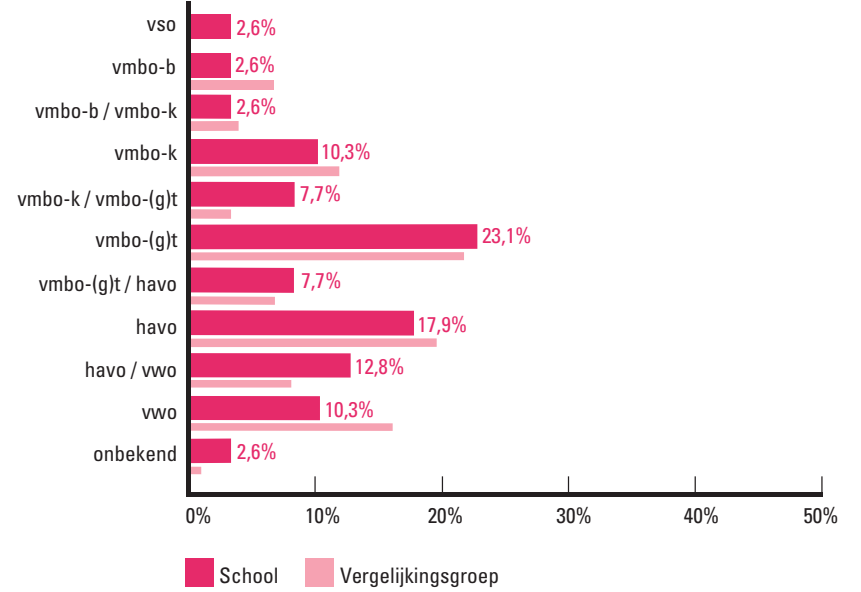
De Bussel



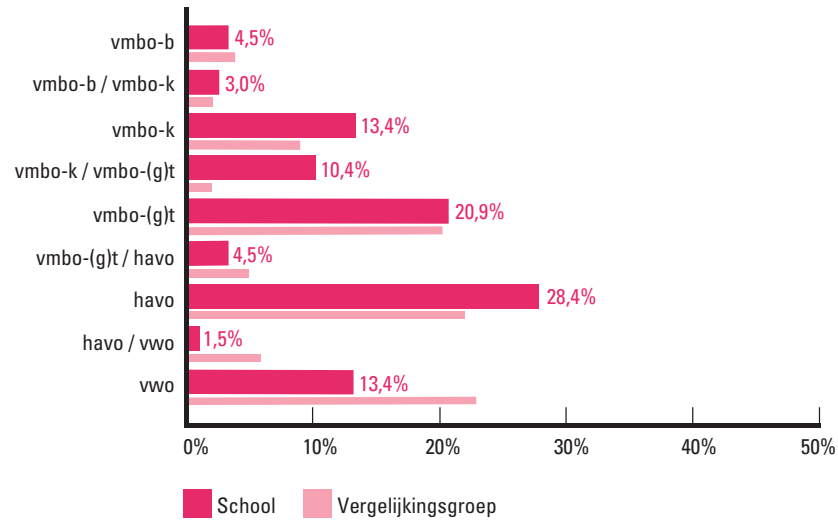
Montessori Kersenboogerd



Montessori Binnenstad



De Klipper



N.B.

- De vergelijkingsgroep bij een school bestaat uit scholen met een vergelijkbaar onderwijstype en vergelijkbare leerlingpopulatie.
- De categorie onbekend bevat o.a. leerlingen betreffen die naar een ander type VO zijn uitgestroomd (bijvoorbeeld speciaal onderwijs of kopklas).

Voor de Jules Verne en Wereldwijzer zijn de grafieken niet uit Vensters te halen. Hieronder de uitstroomgegevens van de beide scholen:

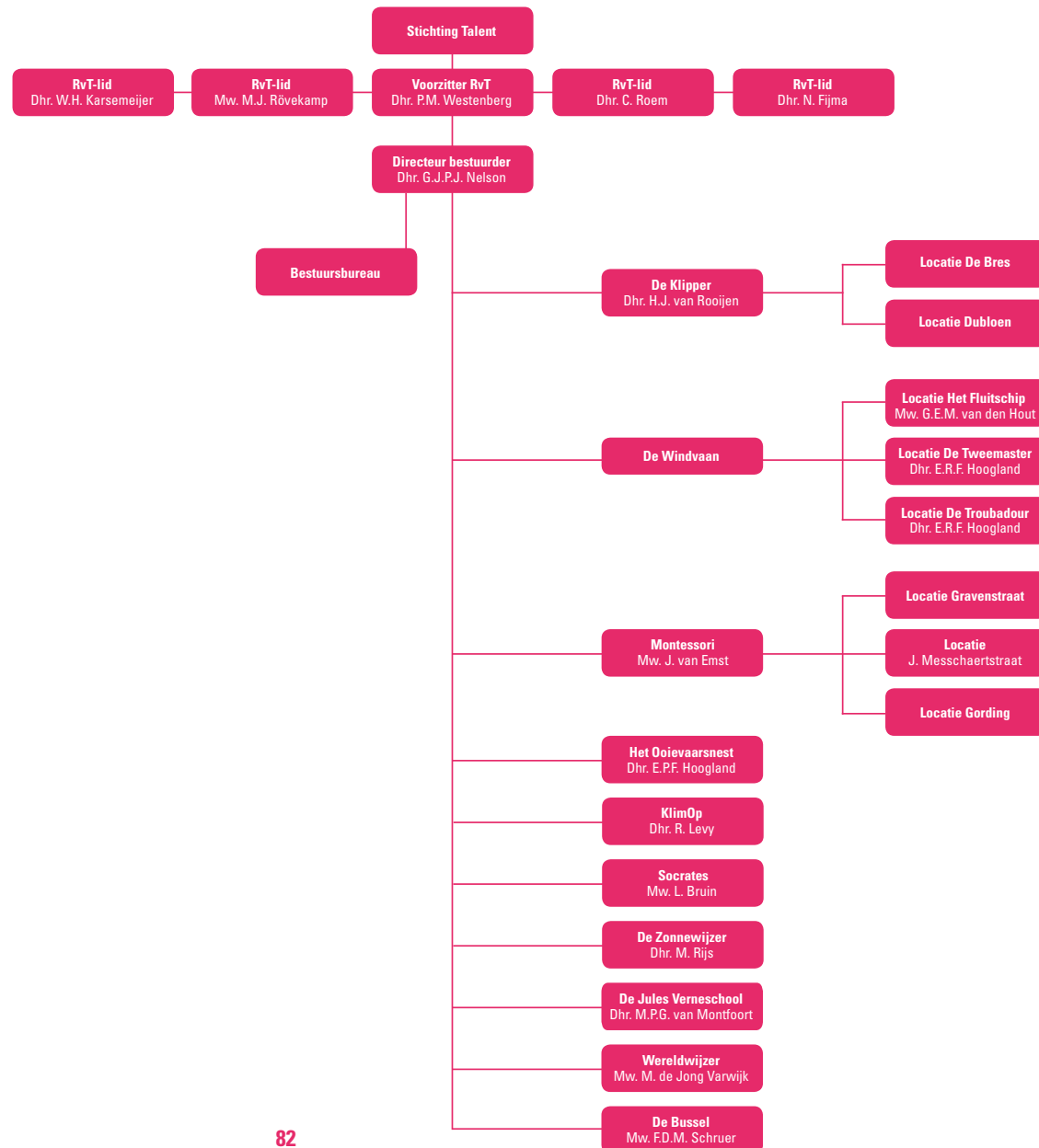
Wereldwijzer

VSO	2%*
VMBO B/K	53%
VMBO G/T	20%
HAVO	10%
VWO	15%

Jules Verne

VMBO (LWOO)	10%
VMBO B	30%
VMBO K	30%
VMBO T	10%
VMBO T / HAVO	5%
HAVO	5%

Organogram 2016



Jaarstukken 2016 Talent

Bezoldiging van de Raad van Toezicht

Uit te betalen aan RvT-leden Talent december 2016.

Naam	Bedrag
Dhr. C. Roem	€ 3.781,25
Dhr. N. Fijma	€ 1.500,00
Dhr. W.H. Karsemeijer	€ 1.500,00
Mw. M.J. Rövekamp	€ 1.500,00
Dhr. P.M. Westenberg	€ 4.800,00
Totaal:	€ 13.081,25

