

# Jaarstukken 2011



**Talent**

OPENBAAR BASISONDERWIJS HOORN

## Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1. Organisatie</b>	<b>5</b>
<b>2. Werken aan een opbrengstgerichte cultuur</b>	<b>8</b>
<b>3. Communicatie en PR</b>	<b>12</b>
<b>4. Personeel</b>	<b>13</b>
<b>5. Middelen en voorzieningen</b>	<b>17</b>
<b>De jaarrekening</b>	<b>29</b>
<b>Overige gegevens</b>	<b>52</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>55</b>

## Voorwoord

### De kwaliteit van Talent

Het jaar 2011 stond in het teken van de kwaliteit van Talent. Individuele kwaliteit van de Talentmedewerker, kwaliteit van de Talentscholen, kwaliteit van het management van Talent en kwaliteit van het bestuursbureau van Talent.

Steeds meer blijkt dat het verzorgen van goed onderwijs een beroep doet op de kwaliteit van Talent. Normen en (kwaliteits)eisen van de samenleving worden steeds hoger. Uiteraard wil Talent graag deze kwaliteit leveren, maar in 2011 bleek ook dat we hier soms nog niet aan kunnen voldoen.

Naast de eisen en normen voor steeds beter onderwijs, gaan ook de eisen omhoog die gesteld worden aan onze dienstverlening en bedrijfsvoering. Ook dit vraagt om een benadering waarin de kwaliteit voorop blijft staan. Vooral omdat de financiële druk op Talent steeds groter wordt. Het is goed om te benadrukken dat de accountantscontroles opnieuw bevestigen dat we alle vertrouwen kunnen hebben in de bedrijfsvoering van Talent.

In het meerjarenbeleid 2011-2015 zet Talent stevig in op nieuw kwaliteitsbeleid. Het doel van dat kwaliteitsbeleid is om uit te stijgen boven de gemiddelde resultaten.

Talent wil kwaliteiten beter inzetten door deze te bundelen, te ontwikkelen en te versterken, maar ook door duidelijk te zijn over de basiskwaliteit waaraan we willen voldoen. Wij zetten de komende jaren al onze kwaliteiten in om de beste organisatie voor basisonderwijs in West-Friesland te blijven. Kortom: we willen alle kwaliteiten van Talent laten zien.

GeertJan Nelson  
Algemeen Directeur

## Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer 41772  
Naam instelling Stichting Talent

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

Brin	Naam	Sector
16GN	De Windvaan	PO
16HV	Jules Verne	PO
16KL	De Zonnewijzer	PO
16WW	KlimOp	PO
16YA	Het Ooievaarsnest	PO
16YT	De Bussel	PO
16ZH	Wereldwijzer	PO
16ZY	Montessori	PO
23PY	De Klipper	PO
29XM	Socrates	PO

## 1. Organisatie

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

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

### Intern toezicht van de Stichting Talent

In het basisonderwijs wordt door de schoolbesturen gebruik gemaakt van de 'Code Goed Bestuur Primair Onderwijs'. Deze code is door de PO Raad (de 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 toezichtorgaan en de slotbepalingen opgenomen. Zo staat omschreven dat er een duidelijke functiescheiding dient te zijn tussen het bestuur en het intern toezicht. Tevens is opgenomen dat het bestuur ervoor verantwoordelijk is dat ieder kind het maximale rendement uit zijn of haar mogelijkheden kan halen, door hem of haar het best mogelijke onderwijs te bieden. Talent voldoet aan deze code. In deze jaarstukken doen wij verslag over specifieke onderdelen uit de code en leggen daarover verantwoording af.

Het bestuur van Stichting Talent heeft het voornemen uitgesproken de bestuursstructuur te herijken. In 2011 heeft het bestuur zich georiënteerd op de invoering van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Het streven is een eventuele nieuwe structuur in het schooljaar 2012-2013 operationeel te hebben.

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

### Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

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



### Activiteiten van de GMR in het jaar 2011

In 2011 zijn veel onderwerpen aan de orde geweest: interne mobiliteit van personeel, het bestuursformatieplan, de financiën van Talent, directiewisselingen op een aantal scholen, het ziekteverzuim, samenwerking met de nieuwe arbodienst Tredin in samenhang met het ziekteverzuimbeleid, de regeling van lestijden, de communicatie met ouders, ontwikkelen van nieuwe websites voor de scholen en voor Talent, de inzet van het ICT-kernteam, inzetten van vrijwilligers bij onder andere het vervoer van leerlingen en het vakantierooster. De bestuursleden van Talent hebben zich aan de GMR-leden gepresenteerd tijdens een GMR-vergadering.

De GMR wordt nauw betrokken bij het tot stand komen van beleidsproducten. In 2011 zijn twee GMR-leden actief betrokken geweest bij de ontwikkeling van het functieboek. Er heeft ook overleg plaatsgevonden tussen Talent en de Expertgroep Financiën. In 2012 zal de GMR doorgaan met deze vorm van participatie in de beleidsontwikkeling bij Talent.



### Risico's en kansen

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

- Afnemende kwaliteit van personeel (regulier en vervanging).
- Verminderde kwaliteit van leiderschap van de organisatie (op schoolniveau en bovenschools).
- Ongelijkmatige leeftijdsopbouw en kwaliteitenmix van personeel.
- Gebrek aan mobiliteit en flexibele inzet.
- Dalende leerlingaantallen.
- Bezuinigingen (minder inkomsten).
- Gebrekkige sturingsinformatie over personeel en onderwijskwaliteit.
- Matige uitstraling door niet-gebruikersvriendelijke en verouderde websites.

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

- Het uitvoeren van het handboek gesprekkencyclus en dit uitbreiden naar het structureel voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken.
- Het structureel begeleiden en coachen van leidinggevenden en hen vervolgens aanspreken op hun handelen; het benoemen van mogelijkheden en het stimuleren van samenwerking zoals het delen van kennis, ervaringen en vaardigheden met als doel sterker te worden als geheel.
- Het bieden van gelegenheid aan scholen om via ontwikkeling van het functieboek een passend functiebouwwerk in te richten.



- Het vragen van een flexibele opstelling ten aanzien van werklocatie, werkdagen, groepstoewijzing et cetera aan de medewerkers.
- Het periodiek analyseren van leerlingenprognoses om daarmee vinger aan de pols te houden qua leerlingenverloop. Op deze manier kan Talent onderbouwd beleid maken op bijvoorbeeld huisvesting, personele inzet en meerjarenbegrotingen.
- Het tijdig inspelen op vermindering van inkomsten via de meerjarenbegrotingen en het bestuursformatieplan. Talent formuleert onderbouwd financieel beleid om de structurele uitgaven in lijn te houden met structurele inkomsten.
- Het hanteren van een planning & control cyclus voor opbrengsten en onderwijskwaliteit middels het LVS (leerlingvolgsysteem) en het WMK model (kwaliteitssysteem) dat in 2011 is ingevoerd.
- Eind 2011 is opdracht gegeven nieuwe websites te ontwikkelen (in februari 2012 gereed).

Talent ziet de volgende kansen om de continuïteit van Talent te waarborgen:

- Het benutten van reorganisatiemogelijkheden op directieniveau en bovenschools niveau (staffuncties).
- Door pro-actieve communicatie met ouders en personeel de kwaliteit van onze dienstverlening beter volgen en verbeteren
- Het samenwerken met andere partijen (onder meer voor detachering van personeel).
- Het gericht inzetten van de vervangingspool.
- Het hanteren van een gericht huisvestingsbeleid via de kaart van Hoorn.
- Het doorbreken van klassikale systemen door meer teamgericht te gaan werken.
- Het invoeren van Passend onderwijs en de specialisatie van scholen.
- Het verhogen van kwaliteit via het ontwikkelen/opleiden van personeel.

Talent heeft haar strategisch meerjarenbeleid voor de periode 2011-2015 geformuleerd. In dit beleidsplan zijn de genoemde risico's en kansen in samenhang opgenomen als beleidsvraagstukken en beleidsplannen.

Het formuleren van de genoemde risico's en kansen heeft het bestuur extra input gegeven om de rol van intern toezichthouder te kunnen verbeteren en verscherpen.

## 2. Werken aan een opbrengstgerichte cultuur

Talent heeft zich sinds haar verzelfstandiging ten doel gesteld om als lerende organisatie een opbrengstgerichte cultuur te realiseren. In het meerjarenbeleid 2011-2015 heeft Talent daar een passende ambitie bij geformuleerd: 'Talent is de beste organisatie voor basisonderwijs van West-Friesland'. Hieronder wordt door middel van zes vragen beschreven hoe Talent in 2011 heeft gewerkt aan het realiseren van een opbrengstgerichte cultuur.

### 1. Wat zijn de opbrengsten die Talent voor ogen heeft?

Talent is een organisatie met een hoog ambitieniveau. De doelstelling is een bovengemiddelde prestatie bij zowel taal, lezen als rekenen te bewerkstelligen. Dit geldt ook voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Daarbij is het belangrijk dat systematisch opbrengstgericht denken en handelen gemeengoed wordt. Maar ook dat dit zichtbaar is. Dat betekent werken aan een duurzame (school)ontwikkeling waarbij de opbrengsten van de ontwikkeling continu worden getoond. De directie van Talent (directies van de scholen en de algemene directie) heeft bepaald dat deze opbrengsten de komende jaren vooral zichtbaar moeten worden op de eerder genoemde prestatiegebieden: taal, lezen, rekenen en sociaal-emotionele ontwikkeling.

Naast deze opbrengsten wordt tevens gewerkt aan opbrengstgericht personeelsbeleid en management plus een opbrengstgerichte organisatie. De scholen dienen sowieso te presteren op het landelijke niveau dat de inspectie heeft vastgesteld. Daarnaast dient iedere school aan te geven hoe hij denkt hierboven uit te stijgen. Het werken aan opbrengsten gebeurt vanuit de eerder vastgestelde missie:

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

Werken aan een opbrengstgerichte cultuur betekent voor Talent dat het denken en handelen in het teken staat van het bereiken van goede resultaten. Daarbij wordt dus onderzocht wat een leerkracht nodig heeft om de afgesproken opbrengsten te realiseren. In de volgende paragrafen wordt beschreven hoe dit in 2011 is gedaan.

### 2. Wat weten we nu?

Iedere school heeft in zijn schoolplan beschreven welke acties de school onderneemt om hogere opbrengsten te realiseren. Om de directeuren, intern begeleiders en teams hierbij te ondersteunen, zijn er meerdere studiedagen georganiseerd in het kader van opbrengstgericht werken en opbrengstgericht leiderschap. Een aantal directeuren heeft daarnaast ook themabijeenkomsten in het kader van opbrengstgericht leiderschap gevolgd.

Aan acht van onze scholen heeft de inspectie het basisarrangement toegekend. OBS De Bussel en Jules Verne hebben een aangepast arrangement gekregen. Op beide scholen heeft de inspectie de onderwijskwaliteit als zwak beoordeeld.

Bij De Bussel is dit oordeel gebaseerd op onvoldoende tussenresultaten en zijn meerdere indicatoren als onvoldoende beoordeeld. Deze betreffen met name het schoolklimaat, de afstemming, zorg en kwaliteitszorg. De aanpak van de school is niet voldoende planmatig van opzet en er is onvoldoende aandacht voor implementatie en borging.

Bij de Jules Verneschool is het oordeel met name gebaseerd op de onvoldoende eindopbrengsten en tekortkomingen in de zorg en de kwaliteitszorg. Op de school is te weinig aandacht voor een planmatige manier van werken en voor het actief vasthouden van bereikte kwaliteit (borging).

Beide scholen hebben een verbeterplan opgesteld dat besproken is met de inspectie en de algemeen directeur van Talent. Aan de hand van het verbeterplan werken de scholen aan het verbeteren van hun onderwijskwaliteit.



### 3. Hoe volgen wij de scholen?

Het gemiddelde is voor Talent niet genoeg. De uitdaging is om de opbrengsten structureel boven de landelijke inspectienorm uit te laten komen.

Voor opbrengstgericht werken is het nodig om naar de samenhang van alle cijfers te kijken, waarbij iedere school zijn prioriteiten heeft. In 2011 vond er een oriëntatie plaats op een kwaliteitsinstrument dat de scholen en de algemene directie een goed inzicht geeft in de kwaliteit van ons onderwijs en de opbrengsten. Er is gekozen om te gaan werken met de kwaliteitskaarten van Bos (WMK-PO en WMK-BM).

De opbrengsten van de school vormen een vast agendapunt van het werkoverleg tussen de algemene directie en de directeuren. Door gebruik te maken van de kwaliteitskaarten wordt het beleid van de scholen structureel geëvalueerd en op basis van de rapportages uit WMK worden verbeterpunten vastgesteld.

### 4. Hoe werken we aan een opbrengstgerichte cultuur?

Talent heeft een meerjarenbeleidsplan geschreven voor de beleidsperiode 2011-2015 waarin opbrengstgericht werken en opbrengstgericht leiderschap een belangrijke plaats innemen.

Tijdens een studiedag in september 2011 heeft een eerste verkenning plaatsgevonden over de vraag wat Talent nodig heeft op het gebied van leiderschap en management. De ambities uit het meerjarenbeleidsplan worden tijdens studiebijeenkomsten met de directeuren verder uitgewerkt in concrete acties. Daarnaast hebben de scholen hun schoolplan voor 2011-2015 opgesteld waarin is aangegeven welke ambities en doelstellingen de komende beleidsperiode centraal staan. Opbrengstgericht leiderschap is dit jaar ook regelmatig aan de orde geweest op het directieoverleg en tijdens het werkoverleg met de algemene directie. Op diverse studiedagen met directies en ib-ers stond het delen van ervaring en kennis centraal.



Hieronder volgen voorbeelden van bijzondere projecten in het kader van opbrengstgericht werken:

#### • Nieuwkomersklas

Er is in Hoorn nog steeds instroom van (buitenlandse) leerlingen die de Nederlandse taal nog niet machtig zijn. De bovenbestuurlijke voorziening hiervoor is de nieuwkomersklas, verbonden aan de Jules Verneschool. De gemeente Hoorn betaalt deze voorziening. Via een intensief programma worden de kinderen in één jaar voorbereid op de instroom op een Hoornse basisschool naar keuze. De kinderen staan ingeschreven op de Jules Verneschool en gaan op woensdag naar hun toekomstige school. Hier doen zij ook mee aan de vieringen en de schoolreis. In het jaar 2011 hebben 27 leerlingen deelgenomen aan deze klas.

#### • Kopklas

In het schooljaar 2011-2012 start voor het zesde jaar op de Jules Verne een Kopklas. Kopklas Hoorn is een schakelklas voor kinderen (allochtoon en autochtoon) die door een taalachterstand niet het advies krijgen waarvoor zij wel de capaciteiten hebben. Het extra leerjaar is bedoeld om kinderen, na een jaar intensief taalonderwijs, te laten uitstromen met het advies dat bij het niveau van het kind past. Sinds de start van Kopklas Hoorn is het leerlingenaantal ieder jaar toegenomen; inmiddels is het aantal aanmeldingen groter dan de beschikbare plaatsen. Dit geeft aan dat Kopklas Hoorn

in een grote behoefte voorziet. Kopklas Hoorn is een Hoornse voorziening, kinderen woonachtig in Hoorn krijgen voorrang bij aanname. Een klas kan niet groter dan vijftien leerlingen zijn. Zijn er minder dan vijftien aanmeldingen van Hoornse leerlingen dan kunnen de resterende plaatsen beschikbaar worden gesteld voor kinderen uit de omgeving van Hoorn. In de afgelopen jaren is gebleken dat kinderen baat hebben bij een extra jaar Kopklas. Vrijwel alle kinderen stroomden met een hoger advies uit dan het eerste advies van de basisschool. Naast het hogere advies is een belangrijk voordeel dat leerlingen geen studiejaar VO verliezen en dat kinderen met een stevigere basis in het VO kunnen starten.

### • Voor- en vroegschoolse educatie (VVE)

In 2011 heeft op drie van onze scholen (Wereldwijzer, KlimOp en de Jules Verne) een inspectiebezoek plaatsgevonden met betrekking tot VVE. De inspectie bezocht tevens de peuterspeelzalen waarmee de scholen intensief samenwerken (Piramide project). De inspectie heeft bij alle drie de scholen de VVE als voldoende beoordeeld. Tevens heeft de inspectie een aantal mogelijkheden tot verbetering aangegeven.

Verbeterpunten Wereldwijzer:

- Het formuleren van op VVE gericht ouderbeleid.
- Aandacht voor talige inrichting van de lokalen en de bevordering van aanpakgedrag.
- Gerichte aandacht voor de ontwikkeling van de kwaliteitszorg.
- Aandacht voor stelselmatige inhoudelijke afstemming.

Verbeterpunten KlimOp:

- Voor de peuterspeelzaal liggen de ontwikkelpunten op het gebied van de kwaliteitszorg.

- Voor de school liggen de ontwikkelpunten op het gebied van de afstemming, zorg en begeleiding plus de kwaliteitszorg.

Verbeterpunten Jules Verneschool:

- Doelgerichte planning van het educatieve aanbod en de begeleiding.
- Beter vormgeven van de beleidsmatige uitwerking en onderbouwing met name op het gebied van de kwaliteitszorg.

### • Brede School-ontwikkeling Hoorn

Eind 2011 is de kadernota 'Brede School in Hoorn' aangeboden aan het college van B&W. De kadernota is geschreven door de projectgroep Brede School waarin de belangrijkste partners zitting hebben. In deze nota is het beleid rondom brede school-ontwikkeling omschreven. Er wordt uitgegaan van een wijkgerichte aanpak om zo goed te kunnen aansluiten op de vraag en behoefte in de wijk.

### • Weer Samen Naar School

De leerlingzorg op alle Talentscholen wordt voor een belangrijk deel bepaald door het zorgbeleid van het samenwerkingsverband van HOORN 1, waarin Talent participeert. De kern van het Zorgplan van het samenwerkingsverband is om zo goed mogelijk in te spelen op de onderwijsbehoefte van onze leerlingen. Talent zet daarbij in op het vergroten van de kwaliteiten van de leerkrachten. Om dit te realiseren wordt continu gewerkt aan het optimaliseren van de zorgstructuur. In 2011 zijn alle scholen gaan werken met een groot zorgteam waarin ook een expert zitting heeft. Middels het werken met het nieuwe kwaliteitssysteem zal de zorg binnen Talent verder worden verbeterd. Hierbij wordt direct aangesloten op de belangrijkste indicatoren van de inspectie. Op bestuurlijk niveau is er een intensief samenwerkingsproces opgestart met de samenwerkingsverbanden HOORN 2 en De Streek.

### 5. Hoe creëren we samenhang?

Talent is van mening dat goede resultaten uitsluitend worden bereikt via goed teamwork en een intensieve samenwerking met de betrokken partners. Daarom werkt de stichting nauw samen met de GMR in haar streven naar een nieuwe opbrengstgerichte bedrijfscultuur. Dat gebeurt via een open en transparante communicatie. Doordat zij zitting heeft genomen in de projectgroep heeft de GMR directe invloed gekregen op belangrijke onderwerpen zoals de invoering van de functiemix en het functieboek.



### 6. Hoe bewaken we de kwaliteit?

Zowel op bovenschools niveau als op schoolniveau wordt structureel aandacht besteed aan kwaliteitsbeleid. Talent richt zich op kwaliteit en op kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na op alle beleidsterreinen en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft. Onze ambities beoordelen we systematisch en cyclisch en op basis van onze bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Kwaliteitszorg koppelen we aan integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we het parallel verlopen van de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers.

In 2011 zijn we gestart met een scholingstraject gericht op kwaliteitszorg gebaseerd op het werken met kwaliteitskaarten (WMK) van Bos. Iedere school heeft een planning gemaakt voor de beleidsperiode 2011-2015. In het schooljaar 2011-2012 worden de kwaliteitskaarten Leertijd en Didactisch handelen schoolspecifiek gemaakt.

In 2012 vindt er een tevredenheidsonderzoek plaats onder ouders, leerkrachten en leerlingen. Daarnaast wordt eens in de twee jaar de sociale vragenlijst afgenomen. De directeuren koppelen de gegevens uit WMK-PO op vaste momenten terug aan de algemeen directeur en aan de algemeen beleidsmedewerker.



### 3. Communicatie en PR

Crisiscommunicatie. In de werkgroep Communicatie en PR is in 2011 gewerkt aan een aantal onderdelen voor een allesomvattend communicatiebeleid; met name omtrent de crisiscommunicatie binnen de Talentscholen. Dit resulteerde in een draaiboek Crisiscommunicatie. Dit draaiboek is inmiddels op alle Talentscholen aanwezig.

Websites. De afspraken rond de nieuwe websites voor Talent en Talentscholen zijn in 2011 gerealiseerd, begin 2012 zijn de nieuwe websites online. De communicatiecoördinatoren op de scholen zullen de websites voorzien van recent nieuws van deze scholen. De continuïteit van de huisstijl, de inhoud en lay-out zullen regelmatig vanuit de werkgroep Communicatie en PR worden gecheckt.

Landelijke netwerk. Talent maakt deel uit van het landelijke netwerk van communicatiemedewerkers van VosABB. Talent neemt ook deel aan bijeenkomsten en cursussen én is actief op de forumpagina van VosABB. Op deze manier wordt er gebruik gemaakt van elkaars (landelijke) expertise en blijft men op de hoogte van de belangrijkste ontwikkelingen. In het verlengde hiervan zal in 2012 de werkgroep Communicatie en PR zich verder gaan verdiepen in Social Media en het gebruik hiervan op Talentscholen.

Talentnieuwsbrief. In 2011 is een enquête opgezet die begin 2012 is uitgezet onder alle personeelsleden. Doel hiervan was het inventariseren van de wensen voor een Talentnieuwsbrief met daarin 'need to know' en 'nice to know' informatie. Begin 2012 wordt naar aanleiding van het resultaat begonnen met het ontwerpen van een nieuwe nieuwsbrief.

Lokaal van de Toekomst. Het 'Lokaal van de Toekomst', een multifunctionele ruimte in een monumentaal pand van Talent in de Hoornse binnenstad, krijgt een actieve rol binnen het onderwijs van Talent. In 2011 is daarvoor een plan gepresenteerd door het 'Talententeam'. Leerlingen zullen in deze ruimte in 2012 de mogelijkheid krijgen om (interactieve) opdrachten te doen met als onderwerp onder andere de geschiedenis van Hoorn en Hoornse monumenten. Deze ruimte zal ook gebruikt worden door scholen om onderwijsleerpakketten met elkaar te delen (zoals 'leskisten').



## 4. Personeel

De belangrijkste doelstelling voor de komende jaren is om personeelsleden met een vaste aanstelling in dienst te houden en ondanks de terugloop van middelen en formatie op de scholen de onderwijskwaliteit op het huidige niveau te handhaven c.q. te verbeteren.

Om goed zicht te krijgen en te houden op de personele budgetten wordt er vanaf augustus 2011 gewerkt met de werkelijke inkomsten en loonkosten op schoolniveau. Dit geeft zowel een goed inzicht in de situatie van de school als van de organisatie als geheel. Door middel van het periodiek checken van een loonkostenanalyse worden afwijkingen tijdig gesignaleerd en is het mogelijk om tussentijds bij te sturen. In 2012 wordt deze systematiek voor het eerst voor het hele kalenderjaar toegepast. Met ingang van januari wordt door ons administratiekantoor gebruik gemaakt van een ander softwarepakket voor de salarisadministratie. De mogelijkheid bestaat om binnen dit pakket ook gebruik te gaan maken van de HRM-module. In de loop van 2012 wordt bekeken welke opties wij zullen gaan gebruiken.

In 2011 zijn de volgende beleidsonderwerpen ingevoerd of voortgezet: uitwerking van de functiemix, wet BIO, functiebouwwerk, meerjaren formatiebeleid, strategisch leer- en ontwikkelingsbeleid en Slim Fit.



### Werkgelegenheid

Alle vacatures die in 2011 ontstonden, zijn ingevuld door personeel dat aangesteld is via een payroll-constructie met Randstad. Op deze manier worden er geen nieuwe verplichtingen aangegaan. Daar waar tijdelijke uitbreiding van uren ontstond, is deze zoveel mogelijk door eigen personeelsleden ingevuld. Dit beleid zal de komende jaren worden voortgezet. De bekostiging en de beschikbare formatie op de scholen loopt terug door de daling van het aantal leerlingen. Op basis van de gegevens uit 2011 met betrekking tot de natuurlijke uitstroom en de prognose met betrekking tot de ontwikkelingen van het aantal leerlingen, is de verwachting dat de werkgelegenheid de komende jaren niet onder druk zal komen te staan. Twee factoren spelen hierbij een belangrijke rol, namelijk de leerling-prognose en de bekostiging door het Rijk. Zodra de realisatie van het aantal leerlingen negatief afwijkt van de prognose kan het zijn dat deze garantie wel onder druk komt te staan. Bovenschools zullen de ontwikkelingen frequent gevolgd worden.

### Formatiebeleid

Jaarlijks wordt er een meerjaren bestuursformatieplan opgesteld waarin de personele ontwikkelingen op zowel landelijk- als bestuursniveau worden opgenomen. Eventuele formatieve knelpunten dienen hierin te worden weergegeven. Indien er functies geplaatst moeten worden in het Risico Dragende Deel van de Formatie (de zogenaamde RDDF-plaatsing) dient dit in de notitie te worden opgenomen. In 2011 was dit niet van toepassing. Het bestuursformatieplan voor de periode 2011-2014 is in mei 2011 vastgesteld. Uitgangspunt bij de vaststelling van de formatie is dat de reguliere middelen die wij van het Ministerie ontvangen beschikbaar worden gesteld aan de scholen voor de personele bekostiging. De school bepaalt vervolgens hoe het eigen functiehuis wordt ingericht.



### Mobiliteit

In verband met de terugloop van de personele middelen heeft er in 2011 interne mobiliteit moeten plaatsvinden. De personeelsleden zijn door middel van nieuwsbrieven op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en de interne vacatures. In bijna alle gevallen was er sprake van vrijwillige overplaatsing naar een andere school binnen onze stichting. Toch blijkt het lastig personeelsleden te motiveren vrijwillig de overstap naar een andere school te maken. In 2012 wordt beleid ontwikkeld met betrekking tot verplichte dan wel vrijwillige mobiliteit.

### Vervangingspool

Talent beschikt over de mogelijkheid om personeelsleden door plaatsing in de vervangingspool in te zetten. De pool mag op basis van het reglement van het vervangingsfonds maximaal 4 procent van de reguliere personeelsformatie bevatten (bij een regulier personeelsbestand van 180 fte op 1 augustus 2011 mag de omvang van de pool uit maximaal 7,2 fte bestaan). Het personeelslid behoudt zijn/haar vaste aanstelling maar wordt ingezet op langdurige vervangingen (bijvoorbeeld in verband met ziekte- of zwangerschapsverlof). De vervanging kan zich voordoen op iedere school die onder onze stichting valt. Deze plaatsing in de vervangingspool heeft geen financiële of rechtspositionele gevolgen. In 2011 hadden er twee personeelsleden (1 fte) een aanstelling in deze pool. De verwachting bestaat dat dit de komende jaren uitgebreid zal worden. In 2012 zal gekeken worden naar mogelijkheden om het werken in de vervangingspool aantrekkelijker te maken.



### Functieboek

Vanaf januari 2011 wordt door een projectgroep gewerkt aan de totstandkoming van het functieboek van Talent. De projectgroep bestaat uit vier directeuren, twee leden van de GMR en twee medewerkers van het bestuursbureau. In het functieboek zijn de functies opgenomen die bij Talent van toepassing zijn. Vanuit dit functieboek ontwikkelt elke school het eigen functiebouwwerk. Voor de vaststelling van de functies is de insteek om waar mogelijk aan te sluiten bij reeds bestaande gewaardeerde functies. Het functieboek zal vanaf augustus 2012 gebruikt gaan worden.

### Funciemix

Eind 2010 is gestart met de invoering van de funciemix. De funciemix gaat specifiek over de loopbaanmogelijkheden van leerkrachten. De uitwerking van de funciemix is vastgelegd in de cao. De functie van LB-leraar is opgenomen in het handboek gesprekkencyclus en maakt tevens deel uit van het functieboek. Het uitgangspunt van Talent is dat elke leerkracht in principe de kans krijgt om door te groeien naar de LB-functie. Het vereiste percentage LB op bestuurs- c.q. brinnummerniveau per 1 augustus 2011 is respectievelijk 16 en 12 procent. Wij voldoen per deze datum aan de gestelde norm. Afhankelijk van de landelijke ontwikkelingen op dit gebied vindt in 2012 de verdere uitwerking plaats.

### Samenhangend personeelsbeleid en het strategische meerjarenbeleidsplan 2011-2015 (De leertijd van je leven)

Het personeelsbeleid dient bij te dragen aan de ambities en doelen die de organisatie heeft gesteld. De samenhang tussen het personeelsbeleid en deze (strategische) doelstellingen is opgenomen in het document 'De leertijd van je leven'. De komende jaren wordt in elk geval aandacht besteed aan de volgende onderwerpen:

- Talent hanteert ontwikkelingsgericht en opbrengstgericht personeelsbeleid dat zich richt op het realiseren van opbrengsten en een hogere onderwijskwaliteit.
- Een hoge medewerkerstevredenheid.
- Elke medewerker weet welke beroepshouding van hem of haar wordt verwacht.
- Iedere leerkracht voldoet aan de basisvaardigheden en de acht competenties van Talent en is in 2014 in minimaal vier jaargroepen inzetbaar.
- Teamleden weten van elkaar waar hun sterke punten liggen en ondersteunen elkaar op ontwikkelpunten, er is gerichte samenwerking.
- De leiding van de school toont (onderwijskundig) leiderschap om de school steeds een stap verder te brengen (schoolontwikkeling).
- De organisatie ontwikkelt een slagvaardig en flexibel directiemodel.



### Opleiden, ontwikkelen en leren

In de gesprekkencyclus komt de ontwikkelwens of -noodzaak van individuele medewerkers en van teams naar voren. De uitwerking verloopt via het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) of het teamontwikkelingsplan (TOP). Er is ruimte voor het bestuderen van ontwikkel- en leertrajecten binnen de begroting. Voor leraren is tevens de landelijke Lerarenbeurs beschikbaar. Het strategisch leer- en ontwikkelingsbeleid vormt het kader waarbinnen onze medewerkers werken aan hun ontwikkeling. Dit beleidsdocument verbindt de missie/visie van Talent aan het leren en ontwikkelen van de medewerkers door middel van de kernbegrippen ondernemend handelen, talentontwikkeling, schoolprofilering, zelfreflectie en resultaatgerichtheid. Het leren en ontwikkelen gebeurt in samenhang met het strategisch meerjarenbeleid en is daarmee onderdeel van een systeem.

### Ziekteverzuim en ziekmeldingsfrequentie

Hoewel het ziekteverzuimpercentage in 2011 wederom licht is gedaald (van 7,97 procent in 2010 naar 7,63 procent in 2011) hebben wij nog steeds een hoog ziekteverzuimpercentage. Landelijk ligt het percentage op 6,60 procent (2010: 6,20 procent). De ziekmeldingsfrequentie blijft nagenoeg stabiel en ligt met 0,91 procent onder het landelijk gemiddelde van 1,08 procent. Een medewerker meldt zich dus gemiddeld minder dan eenmaal per jaar ziek.

Er zijn in de afgelopen jaren diverse acties ondernomen om het ziekteverzuim terug te dringen. Hierbij is onder andere gebruik gemaakt van adviseurs en subsidiestromen van het Vervangingsfonds. Per 1 januari 2012 zal gewerkt worden met een andere arbodienst (Tredin). Deze arbodienst richt zich primair op de arbeidsmogelijkheden die een zieke werknemer heeft. Daarnaast gaat Tredin na welke onderliggende

problematieken of belemmeringen er zijn na een ziekmelding. Bekend is namelijk dat ongeveer 70 procent van het verzuim geen medische oorzaak heeft. Er zijn meestal wel medische klachten. Deze klachten neemt Tredin uiterst serieus; daarnaast wordt er veel aandacht besteed aan het aanpakken van de onderliggende oorzaken van verzuim. Het doel is om de medewerkers gezond te houden en te maken. Dit heeft positieve effecten op het leerklimaat en de onderwijskwaliteit. Het doel van Talent is om blijvend minimaal 1 procentpunt onder het landelijk ziekteverzuimpercentage te scoren. De overstap naar Tredin is in goed overleg met de GMR tot stand gekomen.

### Innovatie Impuls Onderwijs (Slim Fit)

Slim Fit is een innovatieconcept waarbij scholen vanuit een ander organisatieprincipe werken. In de meeste scholen is de leerkracht met de jaargroep de basale organisatie-eenheid. Het onderwijs loopt aan tegen de grenzen van dit leerstofjaar-klassensysteem. In Slim Fit wordt het leerstofjaar-klassensysteem als organisatievorm doorbroken. De gedachte achter Slim Fit is dat er voor elk kind onderwijs op maat wordt gerealiseerd door een gedifferentieerd team van medewerkers (van universitair geschoold tot MBO 3, van startend personeel tot senioren, van parttime tot fulltime, van binnen en buiten de school). De bedoeling van Slim Fit configuraties is dat de werkdruk voor leerkrachten niet toeneemt en dat de onderwijskwaliteit minstens gelijkwaardig blijft.

Bij Talent zijn vier scholen ingeloot om vanaf 2011 (verantwoord) te experimenteren met een andere organisatievorm: De Zonnewijzer, Wereldwijzer, KlimOp en Het Ooievaarsnest. Hiervoor ontvangen deze scholen gedurende een periode van vier jaar een subsidie. Voor personeelsleden brengt Slim Fit een verandering van de inzetbaarheid met zich mee. Een personeelslid is niet meer uitsluitend aan één groep

kinderen verbonden maar zet zich in voor meer groepen binnen de school. Na ruim een jaar 'Slim Fitten' blijkt dat drie van de vier scholen zich nog in de pioniersfase bevinden en nog flinke stappen moeten gaan zetten.





## 5. Middelen en voorzieningen

### Kernwaarden middelen en voorzieningen

Voor het beleidsterrein middelen en voorzieningen zijn de volgende kernwaarden vastgesteld als uitgangspunten voor de periode 2007-2011:

- Talent streeft een efficiënte en professionele bedrijfsvoering na.
- Talent maakt in haar bedrijfsvoering gebruik van efficiënte ondersteunende systemen (waar mogelijk webbased applicaties).
- De gebouwen van Talentscholen hebben een goed onderhouden en visueel aantrekkelijk interieur en exterieur.
- Talent heeft veilige gebouwen en pleinen.
- Talent werkt actief aan duurzaamheid door zuinig om te gaan met energie.

### Ontwikkelingen

De belangrijkste ontwikkelingen voor de kernwaarden middelen en voorzieningen in 2011 zijn:

#### • Meerjaren onderhoud

Sinds een aantal jaren werken Talent en Penta intensief samen op dit gebied. Op deze wijze kunnen beide besturen via schaalvergroting een optimale prijs/kwaliteitverhouding bij de uitvoerders realiseren. Daarnaast worden de beleidsmatige taken waar mogelijk regelmatig verdeeld en kunnen we van elkaars know how en ervaring gebruik maken.

Zoals ieder jaar zijn ook in 2011 de nodige onderhoudswerkzaamheden aan de gebouwen uitgevoerd, zowel op grond van de meerjaren onderhoudplanning (MOP) als op aangeven van de schoolleiding. Bureau Bos, onze bouwkundig adviseur, heeft in 2011 de MOP opnieuw geactualiseerd.

Belangrijke aandachtspunten in 2011 waren de wettelijk verplichte EBI-keuringen van cv-installaties met een capaciteit boven de 100 kw (verplicht 1x per 4 jaar) en de keuringen van de gasleidingen (verplicht 1x per 8 jaar). Deze zijn allemaal in 2011 uitgevoerd; rapportages daarvan zijn aan de Milieudienst verzonden.

Ook is gestart met (gefaseerd) inspecteren van de elektrische installaties conform de geldende NEN-norm.

#### • Multifunctionele Accommodatie (MFA) Bangert en Oosterpolder

In 2010 is besloten dat de MFA gefaseerd wordt gerealiseerd en dat Socrates in het huidige semipermanente gebouw (de Vierhoek) blijft en Roald Dahl in de MFA zal worden gehuisvest. De MFA zal met ingang van het schooljaar 2012-2013 worden opgeleverd. Dit is later dan oorspronkelijk gepland in verband met het faillissement van de eerste bouwer in 2010. Naar verwachting zal Socrates nog een aantal jaren in de Vierhoek gehuisvest blijven. Eind 2011 is een aantal kleine aanpassingen ten behoeve van de school in de Vierhoek gerealiseerd waaraan de gemeente Hoorn een financiële bijdrage heeft geleverd. Doelstelling is dat de Vierhoek een volwaardige Brede School blijft met handhaving van de peuterspeelzaal en kinderopvang. Daarnaast is momenteel overleg met andere mogelijke partners. De gemeente Hoorn heeft haar medewerking hieraan duidelijk uitgesproken.

#### • R,I&E (harde kant)

Tijdens de reguliere overleggen met de preventiewerkers van de scholen zijn de zaken die rondom de gebouwen spelen besproken en waar nodig aangepakt.



### • Asbestinventarisaties

In 2011 werd bekend dat de Tweede Kamer wil dat alle scholen die gebouwd zijn voor 1994 uiterlijk 1 juli 2012 zijn geïnventariseerd op asbest. In samenwerking met de gemeente Hoorn en een aantal andere Hoornse schoolbesturen zullen in 2012 asbestinventarisaties worden uitgevoerd bij deze gebouwen. Deze samenwerking is gericht op voordelen van schaalgrootte, uniforme aanpak en duidelijke, eensluidende communicatie over dit onderwerp naar alle betrokkenen.

### • Frisse Scholen

De gemeente Hoorn heeft in 2011 besloten het restant van de subsidie Frisse Scholen dat niet is ingezet tijdens het eerste deel van het traject (uitgevoerd in 2010) beschikbaar te stellen aan de schoolbesturen voor aanvullende maatregelen. Het gaat hierbij om een bedrag van ca. € 145.000,-. Momenteel wordt onderzocht hoe deze middelen zo goed mogelijk kunnen worden ingezet. Doelstelling is het een en ander in 2012 te hebben gerealiseerd.

### • Onderwijshuisvesting

In 2010 werd een nieuw college geïnstalleerd in de gemeente Hoorn. Over het onderwerp onderwijshuisvesting staat het volgende in het college-uitvoeringsprogramma: "Voor het basisonderwijs wordt een toekomstplan opgesteld over de huisvesting van het basisonderwijs, rekening houdend met bevolkingsprognoses, leerlingenprognoses en de bestaande huisvestingscapaciteit. Hierop dient Hoorn samen met de schoolbesturen te anticiperen."

Dit toekomstplan krijgt de naam 'Kaart van Hoorn'. De gemeente Hoorn heeft in het kader van dit project een externe projectleider aangetrokken. Aan het eind van het 1e kwartaal 2012 zal per onderwijslocatie en per wijk een aantal belangrijke gegevens in samenhang worden gepresenteerd en een eerste conclusie worden getrokken. Dit is de basis om het toekomstplan onderwijshuisvesting basisonderwijs verder uit te werken. In die fase zullen de gebouwen niet alleen op staat van onderhoud maar ook qua functionaliteit worden bekeken. Daarna zal de prioritering worden aangegeven. Bij de kadernota die in juni 2012 wordt vastgesteld, zal moeten blijken of de gemeente Hoorn bereid is om voor dit plan financiële middelen te reserveren.

### • Overige zaken

- Het huidige schoonmaakbedrijf heeft het contract opgezegd per 1 januari 2012 omdat men, naar men zelf aangeeft, te laag heeft ingeschreven. Tot de zomer van 2012 zijn aparte afspraken gemaakt om de continuïteit van de schoonmaak te garanderen. Talent en Penta zijn een nieuw traject van Europese aanbesteding ingegaan met een andere adviseur die een andere insteek voorstaat. Zo zal bijvoorbeeld het MKB in onze regio actief worden benaderd om in te schrijven.



- De dependance aan de Kerkelaan is na de zomervakantie overgedragen aan de gemeente Hoorn. Het Ooievaarsnest is dit schooljaar met tien groepen gevestigd in het hoofdgebouw.
- Het gebouw van Wereldwijzer heeft een belangrijke 'face-lift' gekregen om beter te kunnen voldoen aan het TOM-concept. De aanpassingen zijn met veel enthousiasme door team, kinderen en ouders ontvangen. Ook het plein van de school is geheel gerenoveerd waarbij zowel de school, MR, ouderraad en bestuur hun steentje hebben bijgedragen.

### • Administratieve organisatie

De samenwerking met het administratiekantoor (AK) verloopt naar grote tevredenheid maar is ook in 2011 weer verder aangescherpt en verbeterd. Een belangrijke uitdaging voor het AK was de overgang per 1 januari 2012 naar een nieuw PSA-systeem, van CASO-Edukaat naar Profit (Afas). De gebruikers zijn in 2011 regelmatig bij de voorbereiding hiervan betrokken geweest. Door grote inzet van de medewerkers van het AK is het gelukt de salarisbetalingen van alle klanten tijdig uit te voeren. Er wordt nog hard gewerkt om de laatste problemen op te lossen. In de loop van 2012 zullen we gefaseerd gebruik gaan maken van de HRM-module van Profit.

- In het afgelopen jaar is de managementondersteuning op diverse scholen verder doorgevoerd bijvoorbeeld door:
- Ondersteuning/uitvoering werkzaamheden in het leerlingvolgsysteem Esis A en controle hierop verscherpen (uitwisseling Esis–Bron).
- Budgetbeheer, controle op de uitgaven, samenwerking met directie hierin, advisering over het inzetten van bepaalde gelden (bijvoorbeeld cultuurbudget) en het pinpasgebruik op scholen.
- Opzetten van een efficiënte administratie op diverse scholen door middel van het

digitaliseren van documenten.

- Een pilot op de Klipper, de Zonnewijzer en KlimOp om te komen tot een eenduidige administratievoering op de scholen.
- In 2011 is het financieel beleidsplan herzien voor de komende planperiode (2011-2015). In dit plan wordt onder andere beschreven hoe we met de herverdeling van middelen omgaan en hoe de planning&control cyclus van Talent eruitziet.
- Het samenwerkingsverband waarvan ook Talent onderdeel uitmaakt (WSNS) heeft in 2011 regelmatig gebruik gemaakt van de financiële expertise van Talent. Samen met een vertegenwoordiger van het AK is een werkgroep gevormd. Deze werkgroep heeft diverse adviezen uitgebracht aan het bestuur van WSNS onder andere voor de verbetering van de planning&control cyclus.
- In november is door Deloitte de jaarlijkse tussentijdse controle uitgevoerd. Tijdens deze controle zijn geen noemenswaardige fouten of bevindingen geconstateerd.

### • ICT

Begin 2011 is het 'Talent ICT beleidsplan 2011-2014' gepresenteerd en goedgekeurd door de directies. In dit plan zijn de kernwaarden van Talent vertaald naar een strategisch ICT-beleid. Het hoofddoel van dit meerjarenplan luidt als volgt:

"Over 3 jaar is ICT ingebed in de schoolorganisatie en –cultuur, uitgaande van de missie en visie van Stichting Talent".

Op basis van de geformuleerde plannen is een ICT-kernteam samengesteld. Het kernteam, bestaande uit zes ICT-ers, heeft de opdracht gekregen om een plan van aanpak te maken voor de haar toegewezen taken zowel op bovenschools- als schoolniveau. Het kernteam is hierbij begeleid door een externe deskundige, een medewerker van QLICT. Dit heeft geresulteerd in het 'Projectplan ICT-kernteam januari – juni 2012', waarin de leden van het ICT-kernteam de volgende punten hebben uitgewerkt:

- Organisatie van het ICT-kernteam.
- Activiteiten voor de periode januari-augustus 2012.
- Activiteiten voor de schooljaren 2012-2013 en 2013-2014.

Het projectplan wordt in januari 2012 ter goedkeuring aan de directies van de scholen gepresenteerd.

Een belangrijke verandering heeft ook plaatsgevonden met betrekking tot de websites van de scholen en het bestuursbureau. Zowel bij het bestuursbureau als bij de scholen bestond de behoefte aan een gebruiksvriendelijke website met een vormgeving die aansluit bij de eisen van de huidige tijd. In november 2011 is het contract met de websitebouwer, BasisOnline, getekend en is direct begonnen met het bouwen van de sites en het overzetten van de inhoud van de oude naar de nieuwe websites. Het streven is dat de websites begin februari 2012 online zijn.

Het bestuursbureau is in oktober overgegaan naar een andere netwerkbeheerder, QLICT. Sinds een aantal jaren is QLICT ook de beheerder van de netwerken van de scholen. Tegelijkertijd zijn alle oude pc's vervangen. Op de scholen zijn begin 2011 honderd werkstations vervangen en rond de zomervakantie 2011 zijn alle oude servers van de netwerken vervangen.



## Financiële paragraaf

### Financiële kengetallen

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

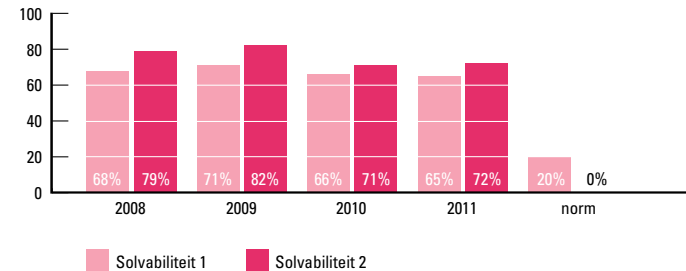
- Solvabiliteit;
- Liquiditeit;
- Rentabiliteit;
- Weerstandsvermogen;
- Kapitalisatiefactor.

Onderstaand lichten wij deze kengetallen toe. In 2009 is er een rapport uitgebracht door de commissie Don. In dit rapport staan aanbevelingen omtrent kengetallen, waar de waarde van de kengetallen voor een organisatie als die van Talent aan gestaafd zou kunnen worden. Deze aanbevelingen vindt u in de tabellen terug onder vermelding van norm.

### Solvabiliteit

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

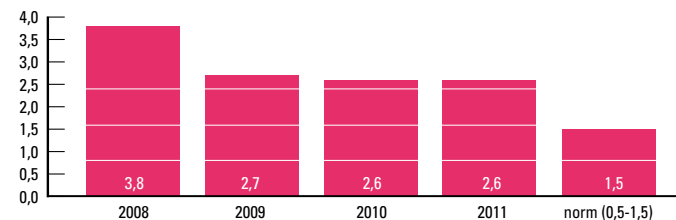
We onderscheiden solvabiliteit 1 en 2. Bij de bepaling van solvabiliteit 2 zijn de voorzieningen opgeteld bij de algemene reserve en zo samen afgezet tegen het vreemd vermogen. Voor solvabiliteit 1 geeft de commissie een ondergrens van 20% als aanbeveling. Door de commissie is geen bovengrens vastgesteld.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



### Liquiditeit (current ratio)

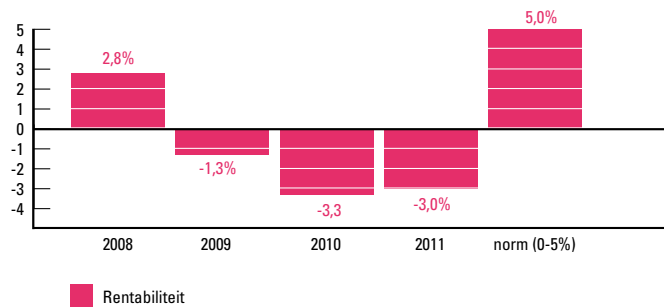
De liquiditeit geeft aan in hoeverre wij op korte termijn aan onze verplichtingen kunnen voldoen.

In het algemeen wordt een waarde groter dan 1 als voldoende beschouwd. De commissie Don geeft aan dat de signaleringgrenzen voor de current ratio 0,5 respectievelijk 1,5 moet zijn. Gezien de prognoses voor de komende jaren verwachten wij dat de current ratio zal dalen.



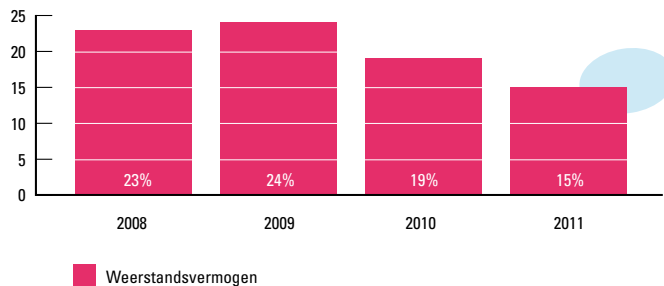
### Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief resultaat. Voor de onderwijssector is een rentabiliteit van 0% gemiddeld over de jaren verdedigbaar, omdat het onderwijs geen winstoogmerk kent. De rentabiliteit bij Talent zal de komende jaren onder de 0% uitkomen. Dit als gevolg van bewuste (niet-structurele) overschrijdingen.



### Weerstandsvermogen

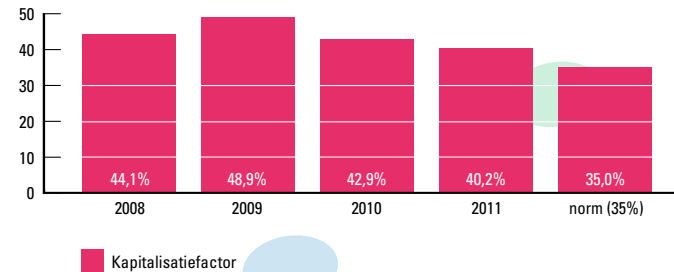
Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van het vermogen dat een organisatie nodig heeft om risico's op te kunnen vangen.



### Kapitalisatiefactor

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

Streven van Talent is in de komende jaren naar de advieswaarde van 35% toe te groeien.



Momenteel loopt bij de Inspectie een onderzoek naar de vermogenspositie van besturen in het PO met hoge vermogensposities en een of meer zwakke scholen, waaronder dus ook Talent. De bovengenoemde bufferfunctie zal in dit onderzoek een heel belangrijk besprekingspunt worden naast de onderwijsinhoudelijke inspanningen die op de scholen plaatsvinden.

**Samenvattende toelichting op het exploitatieresultaat**

Het resultaat over 2011 bedraagt € 406.803 negatief. Zoals in onderstaand overzicht is af te lezen was er binnen de begroting al rekening gehouden met een overschrijding van € 390.623.

	Realisatie 2011	Begroting 2011	Vershil 2011
	EUR	EUR	EUR
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	12.794.259	12.806.423	-12.164
Overige overheidsbijdragen	408.960	375.321	33.639
Overige baten	114.518	67.000	47.518
<b>Totaal baten</b>	<b>13.317.737</b>	<b>13.248.744</b>	<b>68.993</b>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	11.688.129	11.680.862	-7.267
Afschrijvingen	258.447	286.507	28.060
Huisvestingslasten	887.578	873.357	-14.221
Overige lasten	946.725	858.634	-88.091
<b>Totaal lasten</b>	<b>13.780.879</b>	<b>13.699.360</b>	<b>-81.519</b>
Saldo baten en lasten	-463.142	-450.616	-12.526
Financiële baten en lasten	56.339	59.993	-3.654
<b>Resultaat</b>	<b>-406.803</b>	<b>-390.623</b>	<b>-16.180</b>

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

- Algemeen: het resultaat van 2011 is in lijn met de begroting. We merken dat de manier van begroten die we sinds een paar jaar hanteren, zijn vruchten af werpt. We hebben meer grip op de ontwikkeling van de loonkosten en kunnen daardoor beter bijsturen indien noodzakelijk.
- Rijksbijdragen OCW: de rijksbijdragen zijn 75k lager dan begroot. In de begroting was rekening gehouden met een compensatie voor een eventuele extra verhoging van de sociale lasten, zoals bijvoorbeeld de pensioenpremie. Deze extra verhoging was niet aan de orde in 2011.  
OCW-subsidies: de inkomsten uit hoofde van deze subsidies zijn 62k hoger dan begroot met name omdat in 2011 subsidies voor het Slim Fit traject zijn ontvangen. Dit traject loopt over een aantal jaren, waarbij de inkomsten worden geboekt als er ook uitgaven zijn gedaan. Zowel de inkomsten als de uitgaven zijn niet opgenomen in de begroting (zie ook Overige lasten). Daarnaast zijn ook niet begrote subsidies ontvangen in het kader van studieverlof.
- Overige overheidsbijdragen: de realisatie is hoger dan begroot door de ontvangst van subsidie Vreedzame wijk en hogere inkomsten voor de schakelklas in het kader van materiële uitgaven en loonkosten. Deze overschrijding wordt deels gecompenseerd door iets lagere inkomsten vanuit WSNS inzake loonkosten voor personele inzet. Deze bijdrage is v.a. augustus 2011 na een bestuursbesluit van WSNS stopgezet.
- Overige baten: het positieve verschil in de overige baten is gelegen in een aantal posten zoals een vergoeding voor aanpassing van het plein van de Wereldwijzer door de ouderraad, compensatie van inspectiekosten schoonmaak 2010 door het



schoonmaakbedrijf, subsidies voor re-integratie trajecten door het vervangingsfonds en inkomsten vanuit de lerarenbeurs.

- **Personeelslasten:** de personeelslasten lopen nagenoeg conform begroting. Het verschil wordt o.a. veroorzaakt doordat de sociale lasten lager uitvallen dan begroot. Wel zijn de kosten voor externe inhuur hoger dan begroot. Omdat er sprake is van een krimpende organisatie hebben wij gekozen om personeel via een flexibele oplossing aan te stellen en zo personele verplichtingen te voorkomen.
- **Afschrijvingen:** deze zijn lager dan begroot o.a. omdat in de begroting investeringen zijn meegenomen tegen een maximale afschrijvingslast alsof er geïnvesteerd is vanaf 1 januari 2011. In de praktijk zijn de investeringen gedurende het jaar gedaan en is de afschrijvingslast dan ook niet voor een heel kalenderjaar gerealiseerd. Daarnaast zijn er in 2011 minder investeringen in smartborden en vervanging methodes gerealiseerd dan waarvan is uitgegaan bij het opstellen van de begroting. Dit heeft te maken met het feit dat het ICT beleid opnieuw is geëvalueerd en beschreven.
- **Overige lasten:** de overige lasten zijn 88k hoger dan begroot. Dit verschil wordt voor een deel veroorzaakt door extra uitgaven op de scholen voor repro/drukwerk (36k). Daarnaast zijn er diverse overschrijdingen op budgetten voor ingehuurde expertise op het gebied juridische zaken en onderwijsondersteuning. Deze zijn ten laste gebracht van de Slim Fit subsidie (zie ook Overige overheidsbijdragen). In totaal is deze overschrijding 41k.

### Treasuryverslag

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

Na de verzelfstandiging stelde Talent daarom begin 2008 een Treasury statuut op dat het Treasurybeleid van de stichting beschrijft. Dit Treasurybeleid moet voldoen aan de 'Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek.' Deze regeling is per 1 januari 2010 herzien. Deze herziening is ook voor 2011 van toepassing.

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



## Meerjarenbegroting 2012-2015

Deze notitie belicht in grote lijnen de meerjarenbegroting 2012-2015 alsmede de balansprognose en de daarbij behorende ratio's.

Talent is zich bewust van het grote belang van een goed onderbouwd meerjarenperspectief vanwege de ontwikkelingen die op ons af zijn gekomen en die nog gaan komen. Sinds 2009 hebben we te maken met bezuinigingen en met teruglopende leerlingaantallen. Daarnaast heeft Talent nog steeds ruime reserves ondanks het feit dat al meerdere jaren een negatief saldo in de exploitatie wordt gerealiseerd. Dit zal ook voor de komende jaren het geval zijn; ons beleid is immers gericht op groei naar een gezonde reservepositie terwijl tegelijkertijd zoveel mogelijk middelen ingezet worden ten gunste van het primaire proces.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2012-2015 is een aantal uitgangspunten gehanteerd die hieronder kort worden geschetst:

### Exploitatierkening 2012-2015

#### Rijksbijdragen

De rijksbijdragen worden bepaald op basis van de leerlingentelling per 1 oktober van een gegeven jaar waarbij de t-1 systematiek wordt gehanteerd. Zo is het leerlingaantal per 1 oktober 2011 bepalend voor de personele bekostiging voor het schooljaar 2012-2013 en de materiële bekostiging voor het kalenderjaar 2012. Om tot een goede meerjarenbegroting te komen, zijn de leerlingenprognoses dus van groot belang. Afwijkingen daarin hebben belangrijke gevolgen voor de bekostiging. Bij het vaststellen van de leerlingenprognoses hebben we niet alleen gekeken naar het meest recente rapport van I&O. Er is ook in overleg met de directeuren relevante informatie in

verwerkt (zoals bijv. uitstroom in de komende jaren). In sommige wijken is daarnaast de doelstelling om het belangstellingspercentage te verhogen; de leerlingenprognoses die als uitgangspunt dienen voor de meerjarenbegroting kunnen dus ambitieus worden genoemd. Gezien het grote belang van deze prognoses zullen we in het 1e half jaar van 2012 enkele scenario's uitwerken om aan te kunnen geven wat het betekent als de realisatie achterblijft bij de prognoses.

Voor de rijksbijdragen speelt ook een andere ontwikkeling een rol: per 1 augustus vindt een samenvoeging plaats van het Ooievaarsnest met Socrates door het opheffen van het brin-nummer van Socrates. Deze school zal per 1 oktober 2012 niet voldoen aan de stichtingsnorm. Deze samenvoeging (fusie) heeft een negatief effect op de inkomsten. Voor de bekostiging MI gaat dit nadelig effect (ongeveer 10k) in per 1 januari 2013. Voor de personele bekostiging is er een overgangsregeling voor de eerste vijf (school)jaren.

#### Overige overheidsbijdragen

De terugloop in de inkomsten wordt met name verklaard door het aflopen van de bruidsschatregeling van de gemeente Hoorn eind 2012. In 2013 wordt door de gemeente een laatste termijn betaald na overleg van de goedkeurende controleverklaring over 2012.

#### Loonkosten/formatie

Vanaf augustus 2011 wordt voor de inzet van de formatieve middelen en de bepaling van de loonkosten uitgegaan van de werkelijke loonkosten c.q. inkomsten per school. Hierdoor ontstaat een goed inzicht in de inkomsten versus uitgaven op schoolniveau en meer grip op de realisatie. Op basis van de tussentijdse rapportages worden afwijkingen tijdig gesignaleerd en indien noodzakelijk bijgesteld. Door de toepassing

van deze systematiek ontstaat tevens een realistisch beeld voor de komende jaren. Gezien de in gang gezette bezuinigingen en de terugloop van het leerlingenaantal is het van groot belang de realisatie en de toekomstige ontwikkelingen nauwlettend in de gaten te houden.

Met ingang van het schooljaar 2014-2015 wordt voor de bepaling van de formatie op de scholen alleen de inkomstenstroom voor de formatieve (PI) bekostiging ingezet. Er worden dan geen middelen meer ingezet vanuit de P&A-bekostiging ten behoeve van de formatie op de scholen.

Om te komen tot een juiste begroting van de loonkosten voor de komende jaren is op basis van het huidige personeelsbestand gekeken welke mutaties er in de toekomst verwacht mogen worden (onder andere stopzetten tijdelijke uitbreidingen/ fpu/pensioen/aanpassing werktijd/bapo). Daarna zijn taakstellende bezuinigingen opgenomen met ingang van het schooljaar 2012-2013.

### Overige personeelslasten

Onder deze post zijn de kosten scholing, begeleiding van personeel, kosten arbo-contract en overige personeelskosten opgenomen. In dit verband is de invoering van het WMK-model (instrument om de kwaliteitszorg op de scholen in kaart te brengen) een belangrijke investering in de eerstkomende jaren. Tevens is voor de jaren 2012-2015 een totaal bedrag van 150k opgenomen voor specifiek personeelsmanagement. Deze post is met name bedoeld voor mobiliteitsbevorderende maatregelen (zowel intern als extern).

### Investerings/afschrijvingen

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

	2012	2013	2014	2015
• Leermethodes	247	70	101	100
• Meubilair/inventaris	18	18	18	40
• ICT	108	75	85	110
Totaal	373	163	204	250

De investeringen in leermethodes en meubilair betreffen met name vervanging van afgeschreven materialen. De hoge investeringen in OLP voor 2012 worden veroorzaakt door een inhaalslag bij de Klipper die in dit jaar veel oude methodes gaat vervangen. Bij ICT gaat het behalve de reguliere vervanging van systemen ook om aanschaf van extra zaken om ICT toepassingen in de scholen te faciliteren (bijvoorbeeld smartboards en dergelijke).

### Huisvestingslasten

In 2012 staan een paar speciale projecten op het programma zoals asbestinventarisaties en het aanpassen van een schoolplein. Vandaar dat de lasten in 2012 hoger zijn dan de jaren daarna. In de begroting is rekening gehouden met het afstoten van de locatie Hanebalk in de nabije toekomst. Voor de locatie Socrates is rekening gehouden met de groei van 1 groep per schooljaar. Voor deze locatie staan we ieder jaar de bekostiging voor het aantal groepen af aan de gemeente Hoorn.

In de begroting is verder rekening gehouden met een stijging van de kosten voor schoonmaak. De huidige leverancier heeft het contract opgezegd per ultimo 2011.

We hebben noodgedwongen het contract voor de 1e helft van 2012 tegen andere (ongunstiger) voorwaarden verlengd. Momenteel loopt een nieuw traject voor de aanbesteding van deze dienst.

Het streven is de stijging in de kosten van schoonmaak en energie op te vangen door het afsluiten van nieuwe onderhoudscontracten tegen gunstiger condities (bijvoorbeeld het buitenschilderwerk).

### Overige instellingslasten

Er zijn onder deze post diverse kleinere bezuinigingsdoelstellingen opgenomen voor de periode 2012-2015, de belangrijkste zijn de kosten voor het administratiekantoor en van printen/kopiëren. In 2012 gaan we het mutatieproces verder stroomlijnen na de invoering van het nieuwe PSA systeem. Ook gaan we kijken hoe het rapportageproces kan worden vereenvoudigd. Verder werken we aan een nieuwe, kostenbesparende overeenkomst voor het printen/kopiëren op de scholen.

### Financiële baten

De begrote inkomsten laten een dalende lijn zien analoog aan de daling van de liquiditeitspositie. Zoals eerder gemeld hanteert Talent een defensief beleid inzake beleggen en belenen. In deze Meerjarenbegroting zijn we dan ook uitgegaan van een relatief laag rendement op het vermogen.



## Jaarstukken 2011 Talent

### D.1 Meerjarenbegroting 2012-2015

De begrotingscijfers zijn als volgt vastgesteld door het bestuur:

	Begroting 2012	Begroting 2013	Begroting 2014	Begroting 2015	
EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	
<b>Baten</b>					
3.1	Rijksbijdragen	12.196.405	11.850.845	11.636.429	11.500.000
3.2	Overige overheidsbijdragen	331.375	277.138	245.600	226.000
3.5	Overige baten	<u>60.000</u>	<u>55.000</u>	<u>50.000</u>	<u>50.000</u>
	Totaal baten	12.587.780	12.182.983	11.932.029	11.776.000
<b>Lasten</b>					
4.1	Personeelslasten	10.920.163	10.492.131	10.169.884	9.960.000
4.2	Afschrijvingen	268.566	287.205	283.666	295.111
4.3	Huisvestingslasten	910.856	883.400	888.400	875.000
4.4	Overige lasten	<u>872.092</u>	<u>827.560</u>	<u>822.560</u>	<u>810.000</u>
	Totaal lasten	<u>12.971.677</u>	<u>12.490.296</u>	<u>12.164.510</u>	<u>11.940.111</u>
	Saldo baten en lasten	<b>-383.897</b>	<b>-307.313</b>	<b>-232.481</b>	<b>-164.111</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>					
5	Financiële baten en lasten	<u>45.000</u>	<u>40.000</u>	<u>35.000</u>	<u>35.000</u>
	Resultaat	<b>-338.897</b>	<b>-267.313</b>	<b>-197.481</b>	<b>-129.111</b>

## De jaarrekening

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

### Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening over 2011 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd. De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

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

### Rapporteringsvaluta

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

**Waardering van de activa en de passiva**

### Materiële vaste activa

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

De materiële vaste activa betreffen de activa voor leermiddelen, meubilair en ICT-apparatuur op de scholen. Daarnaast zijn activa opgenomen die aanwezig zijn op het bestuurskantoor. Als ondergrens voor de te activeren zaken wordt € 500 gehanteerd.

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is als volgt:

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

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

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

### **Vorderingen en overlopende activa**

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

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

### **Liquide middelen**

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van de stichting worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

## **Voorzieningen**

### **Pensioenen**

De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering" en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

### **Voorziening groot onderhoud**

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

### **Spaarverlof**

De voorziening spaarverlof is gevormd voor personeelsleden die gedurende 4 of meer schooljaren 60 klokuren hebben gespaard en dit in een aaneengesloten periode gaan opnemen.

### **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 disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

### **Kortlopende schulden**

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

### **Overlopende passiva**

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder

de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

De bestede subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden gepassiveerd onder de overlopende passiva. Deze subsidies worden 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: lasten (en baten) zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

### **Rijksbijdragen**

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage 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 inzake geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond.

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

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

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

**B.1.1 Balans per 31 dec 2011 (Na resultaatbestemming)**

	2011 EUR	2010 EUR
<b>Activa</b>		
<b>Vaste activa</b>		
<b>1.2</b> Materiële vaste activa	-	-
1.2.1 Gebouwen en terreinen	-	-
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.516.828	1.510.452
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-
	<u>1.516.828</u>	<u>1.510.452</u>
<b>Vlottende activa</b>		
<b>1.4</b> Voorraden	-	-
<b>1.5</b> Vorderingen	-	-
1.5.1 Debiteuren	52.448	18.316
1.5.2 OCW	655.154	651.345
1.5.6 Overige overheden	172.946	46.709
1.5.7 Overige vorderingen	109.169	129.631
1.5.8 Overlopende activa	-	-
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-	846.001
	<u>989.717</u>	<u>846.001</u>
<b>1.7</b> Liquide middelen	2.869.109	3.527.674
	<u>2.869.109</u>	<u>3.527.674</u>
<b>Totaal activa</b>	<b>5.375.654</b>	<b>5.884.127</b>



## Jaarstukken 2011 Talent

		2011 EUR	2010 EUR
<b>Passiva</b>			
2.1	Eigen vermogen		
2.1.1	Algemene reserve	2.613.639	2.379.966
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	870.818	1.511.294
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	-	-
		3.484.457	3.891.260
2.3	Voorzieningen		
2.3.1	Personeelsvoorzieningen	141.289	125.479
2.3.3	Overige voorzieningen	249.959	155.836
		391.248	281.315
2.4	Langlopende schulden	-	-
2.5	Kortlopende schulden		
2.5.1	Kredietinstellingen	-	-
2.5.2	Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	-	-
2.5.3	Crediteuren	218.593	208.223
2.5.4	OCW	1.753	16.116
2.5.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	465.033	489.955
2.5.8	Schulden terzake van pensioenen	148.695	203.633
2.5.9	Overige kortlopende schulden	608.088	597.510
2.5.10	Overlopende passiva	57.787	196.115
		1.499.949	1.711.552
<b>Totaal passiva</b>		<b>5.375.654</b>	<b>5.884.127</b>

### Toelichting op de balans

Voor cijfermatige toelichting zie pagina 39 t/m 43

#### Activa

##### 1.2 Materiële vaste activa

De investeringen vermeld onder Inventaris en apparatuur zijn in totaal € 264.823. De investeringen in ICT bedragen € 88.320. De overige investeringen zijn gedaan in schoolmeubilair € 107.782 en leermiddelen € 68.621. In 2011 is een inventarisatie gedaan van alle niet meer aanwezige of buiten gebruik gestelde zaken op het gebied van OLP en ICT. Op basis hiervan is de aanschafprijs van de materiële activa gecorrigeerd voor een bedrag van € 1.082.377. De impact op de balans is nihil omdat deze activa geheel waren afgeschreven.

##### 1.5 Vorderingen

De kortlopende vorderingen op OCW ad € 655.154 betreffen de nog te ontvangen rijksvergoeding in het kader van de bekostiging die aan 2011 is toe te rekenen.

De post van € 172.946 betreft declaraties aan de gemeente Hoorn voor diverse subsidies loonkosten.

Inmiddels is het overgrote deel van deze declaraties ontvangen.

##### 1.7 Liquide middelen

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

#### Passiva

##### Toelichting reserves

###### Algemene reserve

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

###### Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserves, inclusief donaties of onttrekkingen, zijn in deze jaarrekening separaat genoemd. De besteding van de bestemmingsreserves vallen onder de verantwoordelijkheid van het bestuur.

###### 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 schoolgebonden beleid uit te kunnen voeren naast de reguliere begroting.

###### Bestemmingsreserve huisvesting

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

###### 1e waardering MVA

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

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

### 2.1 Eigen vermogen

De toevoeging aan de reserve-exploitatie scholen ad € 32.148 betreft het saldo van de middelen uit hoofde van de schoolgebonden budgetten.

De onttrekking aan de reserve '1e waardering MVA' betreft de afschrijvingslast op de 'oude' activa. Deze bedraagt in 2011 € 70.665 en zal net als het exploitatieresultaat toegevoegd worden aan de algemene reserve.

De bestemmingsreserve 'personeel' is ultimo 2011 komen te vervallen. De exploitatietekorten van de afgelopen jaren zijn voornamelijk van personele aard. Ook de komende jaren zal dit het geval zijn. We hebben daarom besloten geen separate bestemmingsreserve aan te houden maar de tekorten direct ten laste te brengen van de algemene reserve. Het saldo van deze reserve is derhalve toegevoegd aan de algemene reserve.

De onttrekking op de voorziening 'spaarverlof' betreft al het opgenomen spaarverlof. De voorziening spaarverlof is ultimo 2011 nihil omdat er momenteel geen gebruik wordt gemaakt van deze regeling.

De voorziening 'jubileumgratificatie' betreft de mogelijke jubilea van het huidige personeel in de komende jaren indien zij in dienst blijven. De onttrekking op de voorziening betreft dit jaar uitbetaalde jubilea.

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

### 2.5 Kortlopende schulden

2.5.7 betreft de af te dragen belasting over december.

2.5.8 betreft nog af te dragen pensioenpremies. Deze post valt € 54.938 lager uit dan vorig jaar. Op de balans per ultimo 2010 is een eenmalig bedrag opgenomen van € 51.750 als extra pensioenstorting.

2.5.9.2 betreft het verschil tussen reeds ontvangen subsidies van het Ministerie en de uitgegeven gelden per ultimo 2011. Het betreft hier voornamelijk de subsidie Innovatie Impuls. Afrekening en verantwoording van deze subsidie vindt plaats in de komende jaren.

Onder 2.5.9.3 staan investeringssubsidies die in voorgaande jaren zijn verkregen en die in de toekomst tegelijk met de afschrijvingen van de geactiveerde investeringen zullen vrijvallen.

**B.1.2 Staat van baten en lasten**

	Realisatie 2011 EUR	Begroting 2011 EUR	Realisatie 2010 EUR
<b>Baten</b>			
3.1 Rijksbijdragen	12.794.259	12.806.423	12.867.789
3.2 Overige overheidsbijdragen	408.960	375.321	454.093
3.5 Overige baten	114.518	67.000	314.100
<b>Totaal baten</b>	<b>13.317.737</b>	<b>13.248.744</b>	<b>13.635.982</b>
<b>Lasten</b>			
4.1 Personeelslasten	11.688.129	11.680.862	11.966.681
4.2 Afschrijvingen	258.447	286.507	232.974
4.3 Huisvestingslasten	887.578	873.357	992.600
4.4 Overige lasten	946.725	858.634	953.892
<b>Totaal lasten</b>	<b>13.780.879</b>	<b>13.699.360</b>	<b>14.146.147</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-463.142</b>	<b>-450.616</b>	<b>-510.165</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>			
5 Financiële baten en lasten	56.339	59.993	63.422
<b>Resultaat</b>	<b>-406.803</b>	<b>-390.623</b>	<b>-446.743</b>

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

Voor cijfermatige toelichting zie pagina 45 t/m 47

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

#### Baten

**Geen aanvullingen**

#### Lasten

##### 4.1 Personeelslasten

4.1.1 en 4.1.2

Zoals eerder gemeld hebben we ook in 2011 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 moeten worden verantwoord. Deze uitgaven zijn echter in de begroting opgenomen als loonkosten onder 4.1.1 brutolonen en salarissen.

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

4.1.3

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

##### 4.2 Afschrijvingen

Geen aanvullende opmerkingen.

##### 4.3 Huisvestingslasten

Geen aanvullende opmerkingen.

##### 4.4 Overige lasten

Onder 4.4.1 zijn onder meer de honoraria van accountant Deloitte Accountants B.V. en de kosten van het administratiekantoor verantwoord. De kosten van Deloitte Accountants B.V. voor de controlewerkzaamheden die betrekking hebben op het boekjaar 2011 zijn € 23.324.

##### 5.1 Rentebaten

Geen aanvullende opmerkingen.

**B.1.3 Kasstroomoverzicht**

	2011 EUR	2010 EUR
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Resultaat	-463.142	-510.165
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	258.447	232.974
- mutaties voorzieningen	109.933	-156.913
	368.380	76.061
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	-143.716	185.686
- schulden	-211.603	-257.667
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	-355.319	-71.981
Ontvangen interest	56.339	63.422
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>-393.742</b>	<b>-442.663</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
Investerings materiële vaste activa	-264.823	-409.033
Desinvesteringen materiële vaste activa	-	7.166
Investerings financiële vaste activa	-	-
Desinvesteringen financiële vaste activa	-	-
Mutatie leningen	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-264.823	-401.867
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b>-658.565</b>	<b>-844.530</b>

**B.1.4 Toelichting behorende tot de balans**

**Activa**

<b>1.2</b>	<b>Materiële vaste activa</b>	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 31 dec 2010	Investerings	Des inves- teringen	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 31 dec 2011
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2	Materiële vaste activa									
1.2.1	Gebouwen en terreinen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.2.2	Inventaris en apparatuur	4.167.352	2.656.900	1.510.452	264.823	1.082.377	258.447	3.349.798	1.832.970	1.516.828
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totaal materiële vaste activa</b>	<b>4.167.352</b>	<b>2.656.900</b>	<b>1.510.452</b>	<b>264.823</b>	<b>1.082.377</b>	<b>258.447</b>	<b>3.349.798</b>	<b>1.832.970</b>	<b>1.516.828</b>

De desinvestering betreft de buiten gebruikstelling van reeds afgeschreven activa.

## Jaarstukken 2011 Talent

### 1.2.A OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

		Bedrag		Peildatum
1.2.A.2	Verzekerde waarde schoolgebouwen	28.169.065		
	<b>Totaal</b>	<b>28.169.065</b>		<b>31-12-2011</b>
<b>1.4</b>	<b>Voorraden</b>		<b>2010</b>	
			<b>EUR</b>	
1.4.2	Vooruitbetaald op voorraden	-		-
<b>1.5</b>	<b>Vorderingen</b>			
1.5.1	Debiteuren	52.448		18.316
1.5.2	OCW	655.154		651.345
1.5.6	Overige overheden	172.946		46.709
1.5.7	Overige vorderingen			
1.5.7.1	Vooruitbetaalde posten	58.501	43.327	
1.5.7.2	Verstreckte voorschotten	-	-	
1.5.7.3	Nog te ontvangen rente	38.590	63.920	
1.5.7.3	Weer Samen Naar School	-	-	
1.5.7.3	Vervangingsfonds	9.877	10.384	
1.5.7.3	Overige	2.201	12.000	
		109.169		129.631
1.5.8	Overlopende activa	-		-
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-		-
	<b>Totaal vorderingen</b>	<b>989.717</b>		<b>846.001</b>
<b>1.7</b>	<b>Liquide middelen</b>		<b>2010</b>	
			<b>EUR</b>	
1.7.1	Kasmiddelen	-		-
1.7.2	Tegoeden op bank en giro	2.869.109		3.527.674
1.7.3	Deposito's	-		-
1.7.4	Overige	-		-
	<b>Totaal liquide middelen</b>	<b>2.869.109</b>		<b>3.527.674</b>



## Jaarstukken 2011 Talent

### Passiva

2.1 Eigen vermogen	Stand per 1 januari 2011		Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2011	
	EUR		EUR	EUR	EUR	
2.1.1 Algemene reserve	-		-	-	-	
Stichtingsvermogen	-		-	-	-	
Algemene reserve	2.379.966		-368.286	601.959	2.613.639	
Exploitatie lopend jaar	-		-	-	-	
	<u>2.379.966</u>				<u>2.613.639</u>	
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)						
Bestemmingsreserve algemeen	284.632		32.148	-	316.780	
Bestemmingsreserve 1e waardering	468.149		-70.665	-	397.484	
Bestemmingsreserve huisvesting	156.554		-	-	156.554	
Bestemmingsreserve personeel	601.959		-	-601.959	-	
	<u>1.511.294</u>				<u>870.818</u>	
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	-				-	
2.1.4 Bestemmingsfonds (publiek)						
Bestemmingsfonds A	-		-	-	-	
Bestemmingsfonds B	-		-	-	-	
Bestemmingsfonds C	-		-	-	-	
	<u>-</u>				<u>-</u>	
2.1.5 Bestemmingsfonds (privaat)						
Bestemmingsfonds D	-		-	-	-	
Bestemmingsfonds E	-		-	-	-	
Bestemmingsfonds F	-		-	-	-	
	<u>-</u>				<u>-</u>	
2.1.6 Herwaarderingsreserve	-		-	-	-	
2.1.7 Andere wettelijke reserves	-		-	-	-	
2.1.8 Statutaire reservers	-		-	-	-	
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<u>3.891.260</u>		<u>-406.803</u>	<u>-</u>	<u>3.484.457</u>	

## Jaarstukken 2011 Talent

<b>2.3 Voorzieningen</b>	Stand per 1 jan 2011 EUR	Dotatie EUR	Ontrekkingsen EUR	Vrijval EUR	Mutaties EUR	Stand per 31 dec 2011 EUR	Kortlopend < 1 jaar EUR	Langlopend > 1 jaar EUR
2.3.1 Personeelsvoorzieningen								
BAPO	-	-	-	-	-	-	-	-
Jubileumgratificaties	125.479	36.521	20.711	-	-	141.289	22.575	118.714
Spaarverlof	-	-	-	-	-	-	-	-
	125.479	36.521	20.711	-	-	141.289	22.575	118.714
2.3.3 Overige voorzieningen								
Onderhoud	155.836	158.800	64.677	-	-	249.959	228.758	21.201
Overige	-	-	-	-	-	-	-	-
	155.836	158.800	64.677	-	-	249.959	228.758	21.201
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>281.315</b>	<b>195.321</b>	<b>85.388</b>	-	-	<b>391.248</b>	<b>251.333</b>	<b>139.915</b>

<b>2.4 Langlopende schulden</b>	Stand per 1 jan 2010 EUR	Leningen EUR	Aflossingen EUR	Stand per 31 dec 2010 EUR	Looptijd > 1 jaar EUR	Looptijd > 5 jaar EUR	Rentevoet EUR
2.4.1 Schulden groepsmaatschappijen	-			-			
2.4.2 Schulden overige deelnemingen	-			-			
2.4.3 Kredietinstellingen	-			-			
2.4.4 OCW	-			-			
2.4.5 Overige	-			-			
	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal langlopende schulden</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## Jaarstukken 2011 Talent

2.5 Kortlopende schulden	2011 EUR	2010 EUR
2.5.1 Kredietinstellingen	-	-
2.5.2 Vooruit gefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	-	-
2.5.3 Crediteuren	218.593	208.223
2.5.4 OCW kortlopende schulden	<u>1.753</u>	16.116
	220.346	
2.5.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing	464.992	489.894
Premies sociale verzekeringen	<u>41</u>	<u>61</u>
	465.033	489.955
2.5.8 Schulden terzake van pensioenen	148.695	203.633
2.5.9 Overige kortlopende schulden		
2.5.9.2 Subsidies OCW geoormerkt	85.976	32.637
2.5.9.3 Investeringsubsidies	119.773	135.826
2.5.9.4 Vooruitontvangen termijnen	-	-
2.5.9.5 Vakantiegeld en -dagen	387.305	408.570
2.5.9.6 Accountants- en administratiekosten	15.025	15.025
2.5.9.7 Rente	-	-
2.5.9.8 Overige	<u>9</u>	<u>5.452</u>
	608.088	597.510
2.5.10 Overlopende passiva		
Subsidies OCW niet-geoormerkt	-	17.635
Subsidies gemeente	25.561	460
Subsidies overige	2.751	4.820
Overige	<u>29.475</u>	<u>173.200</u>
	57.787	196.115
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<u><b>1.499.949</b></u>	<u><b>1.711.552</b></u>

### Niet in de balans opgenomen verplichtingen

#### Huur kantoorruimte

Uit hoofde van het huurcontract voor kantoorruimte is een meerjarige overeenkomst afgesloten. De huurovereenkomst loopt van 01-09-2009 t/m 31-08-2014, met de optie om 5 jaar te verlengen. De huurverplichting kantoorruimte voor 2012 bedraagt € 36.657.

#### Kopieercontracten

Uit hoofde van leasecontracten voor kopieerapparatuur zijn meerjarige overeenkomsten gesloten. De leaseverplichting voor 2012 bedraagt € 33.261.

#### Niet in de balans opgenomen activa

Er zijn geen activa aanwezig die niet in de balans zijn meegenomen.

### Overzicht verbonden partijen

Talent heeft geen verbonden partijen

## Jaarstukken 2011 Talent

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

Baten	Realisatie 2011 EUR	Begroting 2011 EUR	Realisatie 2010 EUR
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	12.650.201	12.724.659	12.912.938
Geoomerkte OCW-subsidies	65.058	39.781	24.455
Niet-geoomerkte OCW-subsidies	79.000	41.983	36.000
Toerekening investeringssubsidies OCW	-	-	-
Overige	-	-	-105.604
3.1.2 Overige subsidies OCW	144.058	81.764	-45.149
<b>Totaal rijksbijdragen</b>	<b>12.794.259</b>	<b>12.806.423</b>	<b>12.867.789</b>
<b>3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>			
Bruidschat	134.700	134.700	176.400
Onderwijsbegeleidingsdienst	-	-	-
Loonsubsidie	-	-	-
Overige	266.025	220.600	252.456
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen	400.725	355.300	428.856
Vervangingsfonds	-	-	-
Weer Samen Naar School	8.235	20.021	25.237
Inkomsten REC	-	-	-
Overige	-	-	-
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	8.235	20.021	25.237
<b>Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>	<b>408.960</b>	<b>375.321</b>	<b>454.093</b>
<b>3.5 Overige baten</b>			
3.5.1 Verhuur	-	-	-
3.5.2 Detachering personeel	-	-	-
3.5.3 Schenking	454	-	454
3.5.4 Sponsoring	-	-	-
3.5.5 Ouderbijdragen	-	-	-
3.5.6 Overige	114.064	67.000	313.646
<b>Totaal overige baten</b>	<b>114.518</b>	<b>67.000</b>	<b>314.100</b>

## Jaarstukken 2011 Talent

Lasten	Realisatie 2011		Begroting 2011		Realisatie 2010	
	EUR		EUR		EUR	
<b>4.1 Personeelslasten</b>						
Brutolonen en salarissen	8.763.752		8.153.912		8.979.662	
Sociale lasten	<u>2.944.521</u>		<u>2.984.994</u>		<u>2.941.838</u>	
4.1.1 Lonen en salarissen		11.708.273		11.138.906		11.921.500
Dotaties personele voorzieningen	36.521		-		13.431	
Personeel niet in loondienst	-		-		-	
Overig	<u>678.333</u>		<u>541.956</u>		<u>754.159</u>	
4.1.2 Overige personele lasten		714.854		541.956		767.590
4.1.3 Af: Uitkeringen		734.998		-		722.409
<b>Totaal personeelslasten</b>		<u>11.688.129</u>		<u>11.680.862</u>		<u>11.966.681</u>
<b>4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa</b>						
Gebouwen	-		-		-	
Inventaris en apparatuur	258.447		286.507		232.974	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	-		-		-	
<b>Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa</b>		<u>258.447</u>		<u>286.507</u>		<u>232.974</u>

## Jaarstukken 2011 Talent

	Realisatie 2011	Begroting 2011	Realisatie 2010
	EUR	EUR	EUR
<b>4.3 Huisvestingslasten</b>			
4.3.1 Huur	36.640	36.000	35.133
4.3.2 Verzekeringen	-	-	-
4.3.3 Onderhoud	222.429	230.500	255.365
4.3.4 Energie en water	181.495	197.500	191.000
4.3.5 Schoonmaakkosten	186.374	187.900	190.360
4.3.6 Heffingen	21.032	16.500	16.397
4.3.7 Overige	239.608	204.957	304.345
<b>Totaal huisvestingslasten</b>	<b>887.578</b>	<b>873.357</b>	<b>992.600</b>
<b>4.4 Overige lasten</b>			
4.4.1 Administratie- / beheerslasten	291.957	250.125	299.988
4.4.2 Inventaris / apparatuur / leermiddelen	577.050	540.506	555.166
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen	-	-	-
4.4.4 Overige lasten	77.718	68.003	98.738
<b>Totaal overige lasten</b>	<b>946.725</b>	<b>858.634</b>	<b>953.892</b>
<b>5 Financiële baten en lasten</b>			
5.1 Rentebaten	57.829	60.000	64.889
5.2 Resultaat deelnemingen	-	-	-
5.3 Waardeveranderingen financiële vaste activa	-	-	-
5.4 Overige opbrengsten financiële vaste activa	-	-	-
5.5 Rentelasten	1.490	7	1.467
<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<b>56.339</b>	<b>59.993</b>	<b>63.422</b>

## Jaarstukken 2011 Talent

### Model G geldend vanaf het verslagjaar 2011

#### G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
					geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond Nee
Versterking cultuureducatie 2011-2012	WJZ/292144 (2757)	2011	29.299	29.299		
<b>Totaal</b>			<b>29.299</b>	<b>29.299</b>		

#### G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

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

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Totale kosten EUR	Te verrekenen ultimo verslagjaar EUR
Versterking cultuureducatie 2008-2011	PO&K/00/40032	2010	29.779	29.779	28.026	1.753
<b>Totaal</b>			<b>58.860</b>	<b>58.860</b>	<b>57.107</b>	<b>1.753</b>

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

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van toewijzing EUR	Saldo 1-1-2011 EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Lasten verslagjaar EUR	Totale kosten 31-12-2011 EUR	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
Subsidieregeling scholing overblijf- medewerkers 2007-2012	PO/ZO/2007/12884	2011	500	0	500	0	0	500
<b>Totaal</b>			<b>90.852</b>	<b>-61</b>	<b>90.852</b>	<b>29.852</b>	<b>29.913</b>	<b>60.939</b>



## Jaarstukken 2011 Talent

### Toelichting vordering OCW

Personeel PO		2011/2012	WJZ/28041 (2748)					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen 2011 EUR	Opbrengst 2011 EUR	Saldo 31-12-2011 EUR	Saldo totaal
Personele instandhouding		2011/2012						
16GN	De Windvaan	2011/2012	341105	1.191.044	411.547	496.268	84.722	
16HV	Jules Verne	2011/2012	342345	906.986	313.395	377.911	64.516	
16KL	De Zonnewijzer	2011/2012	341390	1.042.770	360.313	434.488	74.174	
16WW	KlimOp	2011/2012	345046	400.692	138.453	166.955	28.502	
16YA	Het Ooievaarsnest	2011/2012	344170	802.596	277.325	334.415	57.090	
16YT	De Bussel	2011/2012	344041	644.608	222.735	268.587	45.852	
16ZH	Wereldwijzer	2011/2012	345500	594.464	205.408	247.693	42.286	
16ZY	Montessori	2011/2012	343239	1.135.665	392.412	473.194	80.782	
23PY	De Klipper	2011/2012	345924	1.911.452	660.473	796.438	135.966	
29XM	Socrates	2011/2012	342066	377.758	130.529	157.399	26.871	
				<b>9.008.037</b>	<b>3.112.588</b>	<b>3.753.349</b>	<b>640.761</b>	<b>640.761</b>

## Jaarstukken 2011 Talent

### Toelichting vordering OCW

Personeel PO		2011/2012	WJZ/28041 (2748)					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen 2011 EUR	Opbrengst 2011 EUR	Saldo 31-12-2011 EUR	Saldo totaal EUR
Taal en rekenen		2011/2012						
16GN	De Windvaan	2011/2012	350051	5.749	3.354	2.389	-965	
16HV	Jules Verne	2011/2012	349551	2.913	1.700	1.211	-489	
16KL	De Zonnewijzer	2011/2012	352144	4.783	2.791	1.988	-803	
16WW	KlimOp	2011/2012	354092	1.620	945	678	-268	
16YA	Het Ooievaarsnest	2011/2012	355970	4.144	2.418	1.722	-696	
16YT	De Bussel	2011/2012	355487	3.163	1.845	1.314	-531	
16ZH	Wereldwijzer	2011/2012	351056	2.275	1.327	945	-382	
16ZY	Montessori	2011/2012	351790	5.578	3.254	2.318	-937	
23PY	De Klipper	2011/2012	351463	9.878	5.763	4.105	-1.659	
29XM	Socrates	2011/2012	350465	1.776	1.036	738	-298	
				<b>41.879</b>	<b>24.434</b>	<b>17.407</b>	<b>-7.027</b>	<b>-7.027</b>

Personeel PO		2011/2012	PO/FenV/ 207525					
Omschrijving		Jaar	Kenmerk	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen 2011 EUR	Opbrengst 2011 EUR	Saldo 31-12-2011 EUR	Saldo totaal EUR
Impulsgebieden		2011/2012						
16GN	De Windvaan	2011/2012	348324	127.604	44.087	53.168	9.081	
16HV	Jules Verne	2011/2012	348283	193.085	66.711	80.452	13.741	
16KL	De Zonnewijzer	2011/2012	348034	125.925	43.507	52.469	8.962	
				<b>446.614</b>	<b>154.305</b>	<b>186.089</b>	<b>31.784</b>	<b>31.784</b>
Verschuldigde ziektebewijzingen reeds gemeld bij het ministerie								<b>-10.364</b>
Totaal vordering Ministerie OCW								<b>655.154</b>

## Jaarstukken 2011 Talent

### Model H: Bezoldiging van bestuurders en toezichhouders

	Duur arbeids-overeenkomst/ werkzaamheden		Ingangs- datum dienst- verband*	Taak- omvang  Fte	Dienst- betrekking of op Interimbasis  D of I	Periodiek betaalde beloningen  2011 EUR	Bonus- betalingen gratificaties  2011 EUR	Ontvangen pensioenbijdragen/ beloningen betaalbaar op termijn 2011 EUR	Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband 2011 EUR
	Vanaf	Tot							
Bestuurders									
G.J.P. Nelson (algemeen directeur)			01-03-2008	0,94	D	70.516	NVT	9.111	NVT
Toezichhouders									
G. Mos						1.000	NVT	NVT	NVT
L.S.M. Jorritsma						1.500	NVT	NVT	NVT
F.H. Hansen						667	NVT	NVT	NVT
A. van Losenoord						1.000	NVT	NVT	NVT
W.H. Karsemeijer						1.000	NVT	NVT	NVT

\* in de functie van bestuurder

## Overige gegevens

### Gebeurtenissen na balansdatum

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

### Bestemming van het resultaat

	Resultaat EUR
2.1.1 Algemene reserve	-368.286
2.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)	
Bestemmingsreserve algemeen	32.148
Bestemmingsreserve 1e waardering	-70.665
Bestemmingsreserve huisvesting	-
Bestemmingsreserve personeel	-
	-38.517
<b>Totaal resultaat</b>	<b>-406.803</b>



Deloitte Accountants B.V.  
Willemsweg 73  
1623 JH Hoor  
Postbus 563  
1620 AN Hoor

Tel: (098) 2862888  
Fax: (098) 2889874  
www.deloitte.nl

## Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan het bestuur van Stichting Talent

### Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening 2011 van Stichting Talent te Hoor gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2011 en de staat van baten en lasten over 2011 met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

### Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur van de stichting is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en resultaat getrouw dient weer te geven, alsmede voor het opstellen van het jaarverslag, beide in overeenstemming met de Regeling jaerverslaggeving onderwijs. Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor de financiële rechtmatigheid van de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming dienen te zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen. Het bestuur is voorts verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

### Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle, als bedoeld in artikel 171, vierde lid van de Wet op het primair onderwijs. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden en het onderwijscntroleprotocol OCW/EL&I 2011. Dit vereist dat wij voldoen aan voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten. Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opmaken van de jaarrekening en voor het getrouwe beeld daarvan alsmede in het kader van de financiële rechtmatigheid voor de naleving van die relevante wet- en regelgeving, gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden.

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

Member of  
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

120292 R/MB/3113051990



Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting. Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en van de redelijkheid van de door het bestuur van de stichting gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

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

#### *Oordeel betreffende de jaarrekening*

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Talent per 31 december 2011 en van het resultaat over 2011 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijfs.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2011 voldoen in alle van materieel belang zijnde aspecten aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat de bedragen in overeenstemming zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het onderwijfscontroleprotocol OCW/EL&I 2011.

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

Ingevolge artikel 2:393, lid 5 onder e en f BW vermelden wij dat ons geen tekortkomingen zijn gebleken naar aanleiding van het onderzoek of het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, overeenkomstig Titel 9 Boek 2 BW is opgesteld, en of de in artikel 2:392, lid 1 onder b tot en met h BW vereiste gegevens zijn toegevoegd. Tevens vermelden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening zoals vereist in artikel 2:391, lid 4 BW.

Hoorn, 11 mei 2012  
Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: A. Booij RA

## Bijlagen

### Formatie per school (in fte)

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

### Verdeling man / vrouw per school

	Man	%	Vrouw	%	Totaal
De Windvaan	7	20%	28	80%	35
Jules Verne	7	29%	17	71%	24
De Zonnewijzer	4	16%	21	84%	25
KlimOp	3	33%	6	67%	9
Het Ooievaarsnest	4	21%	15	79%	19
De Bussel	5	31%	11	69%	16
Wereldwijzer	1	6%	16	94%	17
Montessori	1	3%	31	97%	32
De Klipper	6	12%	44	88%	50
Socrates	3	25%	9	75%	12
Bestuursbureau Talent	2	33%	4	67%	6
Bovenschools	2	50%	2	50%	4
<b>Totaal</b>	<b>45</b>	<b>18%</b>	<b>204</b>	<b>82%</b>	<b>249</b>

## Jaarstukken 2011 Talent

### Ziekteverzuimpercentage per school

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

### Ziekmeldingsfrequentie per school

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



## Jaarstukken 2011 Talent

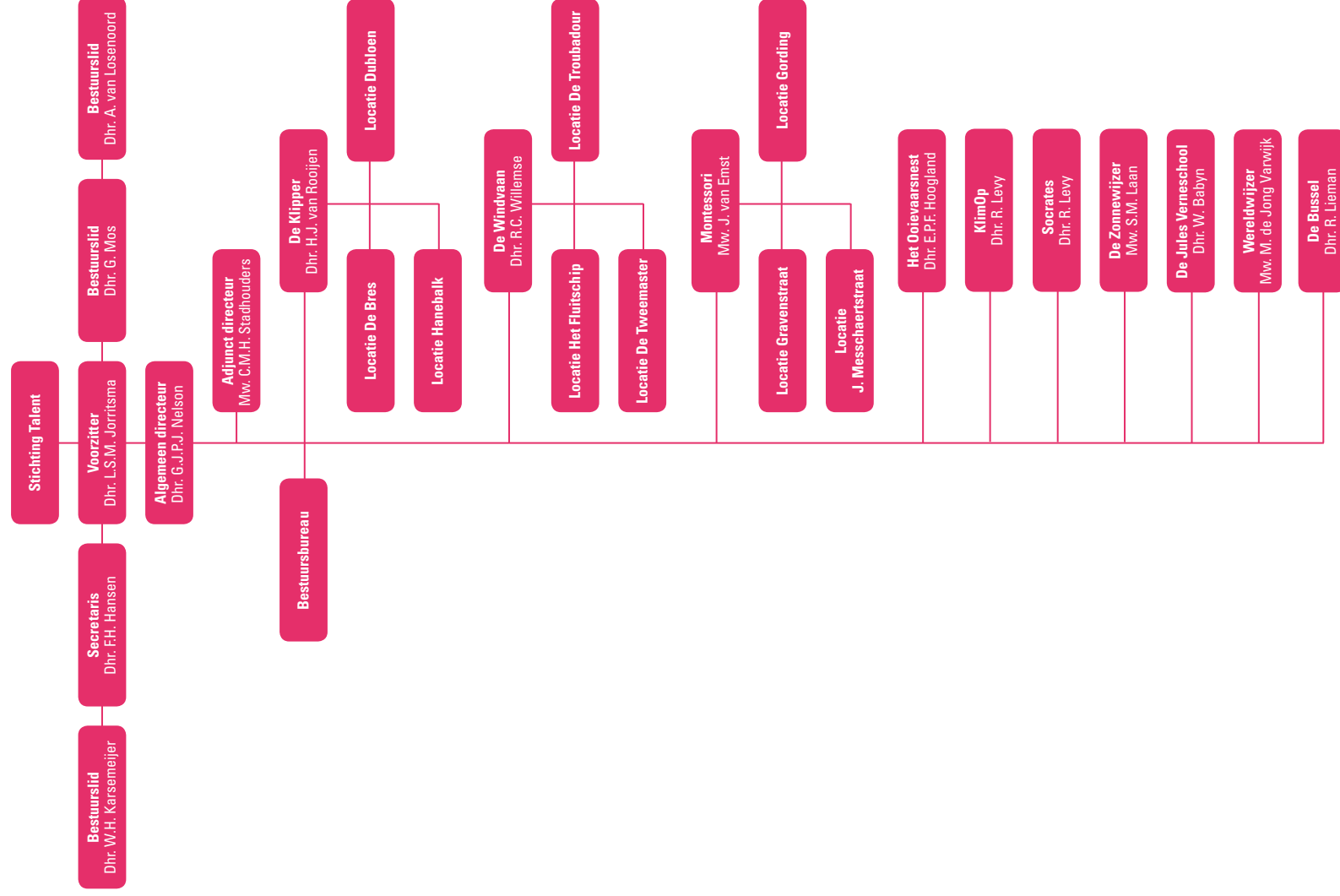
### Leeftijdsopbouw per school

School	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
De Windvaan	1	14	4	2	14	35
Jules Verne		4	6	6	8	24
De Zonnewijzer		6	1	8	10	25
KlimOp		3		4	2	9
Het Ooievaarsnest		5	3	5	6	19
De Bussel		4	2	5	5	16
Wereldwijzer		5	2	7	3	17
Montessori		10	7	8	7	32
De Klipper	1	10	10	14	15	50
Socrates		5	3	2	2	12
Bestuursbureau Talent			1	4	1	6
Bovenschools				2	2	4
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>66</b>	<b>39</b>	<b>67</b>	<b>75</b>	<b>249</b>

Overzicht leerlingenaantallen periode 01-10-2002 t/m 01-10-2011

School	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
De Windvaan	434	423	420	401	404	380	372	377	370	389
Troubadour	119	114	112	106	105	93	85	87	74	90
Tweemaster	134	134	140	139	142	140	151	164	170	174
Fluitschip	181	175	168	156	157	147	136	126	126	125
Jules Verne	215	208	190	189	179	177	184	184	187	183
De Zonnewijzer	285	283	279	281	296	303	299	318	307	298
KlimOp	173	154	143	122	126	110	117	104	105	87
Het Ooievaarsnest	264	262	266	282	308	297	305	275	266	246
De Bussel	204	208	206	201	202	207	204	213	203	189
Wereldwijzer	161	148	148	141	138	135	137	140	146	147
Montessori	337	333	337	338	343	352	362	365	359	353
Binnenstad	197	205	212	216	221	243	256	258	263	262
Kersenboogerd	140	128	125	122	122	109	106	107	96	91
De Klipper	527	603	631	654	659	675	647	661	634	585
Bres			288	282	276	304	303	310	306	278
Hanebalk			150	172	185	167	161	175	132	78
Dubloen			193	200	198	204	183	176	196	229
Socrates							41	95	114	139
<b>Totaal</b>	<b>2600</b>	<b>2622</b>	<b>2620</b>	<b>2609</b>	<b>2655</b>	<b>2636</b>	<b>2668</b>	<b>2732</b>	<b>2691</b>	<b>2616</b>

# Organogram 2011



### Overzicht geledingen 2011 t.b.v. de Jaarstukken Talent 2011

#### Bestuur

De heer L.S.M. Jorritsma	voorzitter	(tot 01-01-2016)
De heer F.H. Hansen	secretaris	(tot 01-12-2014)
De heer G. Mos	penningmeester	(tot 01-01-2016)
De heer A. van Losenoord	bestuurslid	(tot 01-01-2014)
De heer W.H. Karsemeijer	bestuurslid	(tot 01-03-2013)

#### Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Raad

De heer P. Ursem	voorzitter	personeelsgeleding Jules Verne
Mevrouw E. v.d. Pijl		personeelsgeleding Het Ooievaarsnest
De heer P. Traudes / Mevrouw K. Polderman		personeelsgeleding De Zonnewijzer
De heer N.J. Schilder		personeelsgeleding De Windvaan
De heer M. Soeters		personeelsgeleding KlimOp
Mevrouw C. Wijnker-Kolken / Mevrouw E. v.d. Pijl		personeelsgeleding De Bussel
Mevrouw P. van Dulmen /Mevrouw N. Ottens		personeelsgeleding Openbare Montessorischool
Mevrouw P. Kraakman /roulerende personeelsleden		personeelsgeleding De Klipper
Mevrouw M.J. Stroet- de Jonge		personeelsgeleding Socrates
Mevrouw H. Spiele	lid kerngroep	personeelsgeleding Wereldwijzer
De heer M. Swüste	lid kerngroep	oudergeleding Wereldwijzer
De heer D. Fris		oudergeleding Het Ooievaarsnest
Mevrouw M. Dekker	lid kerngroep	oudergeleding De Windvaan
De heer R. Poelman		oudergeleding Klimop
Mevrouw A. Ustasia		oudergeleding De Bussel
Mevrouw I. Wagendrever		oudergeleding Openbare Montessorischool
De heer D. Fischer/roulerende ouders		oudergeleding De Klipper
De heer J.E. Bruin		oudergeleding De Zonnewijzer
De heer N. Boon / De heer G. Mertz		oudergeleding Socrates