

JAARVERSLAG 2014



Bezoekadres:
Drift 1A
7991 AA Dwingeloo

T 0521-594944
info@talentwesterveld.nl
www.talentwesterveld.nl

Versie : 13 april 2015

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Voorwoord	3
1. Stichting Talent Westerveld	4
1.1 Algemene identificatiegegevens	4
1.2 Karakterisering	4
1.3 Visie en missie	4
1.3.1 Visie	4
1.3.2 Missie	5
1.4 Organogram tot 01-09-2014	6
1.5 Bestuur en Organisatie	6
1.5.1 Samenstelling bestuur tot 01-09-2014	7
1.5.2 Algemeen directeur tot 01-09-2014	7
1.5.3 Samenstelling Raad van Toezicht vanaf 01-09-2014 uit	7
1.5.4 Directeur Bestuurder vanaf 01-09-2014	8
1.5.5 Staf en administratieve ondersteuning	8
1.5.6 Directeuren	8
1.5.7 Onderwijsteams/ scholen	8
1.5.8 Fusie	9
1.5.9 Medezeggenschap	9
1.6 Communicatie en verantwoording naar stakeholders	10
1.6.1 Interne stakeholders	10
1.6.2 Externe stakeholders	10
1.7 Samenwerkingspartners	10
2. Onderwijskundig Beleid en Kwaliteit	12
2.1 Kernwaarden	12
2.2 Autonomie	12
2.3 Inspectie	12
2.4 Kengetallen leerlingen	13
2.5 Kwaliteit	14
2.5.1 Audits	14
2.5.2 Kwaliteitszorg scholen	15
2.5.3 Professionalisering	15
2.6 Tevredenheidsenquête ouders, personeel en leerlingen	16
2.7 Ouderportaal Parnassys	16
2.8 Voortgezet Onderwijs; Digitale Overdracht leerling gegevens	16
2.9 Stichting KaKa	16
3. Bedrijfsvoering	18
3.1 Personeel	18
3.1.1 Inzet van de personele middelen	19
3.1.2 Bestuursformatieplan	19
3.1.3 Functiemix	20
3.1.4 Formatie en personeel verloop	20
3.1.5 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid	20
3.1.6 Ontslagbeleid/werkgelegenheidsbeleid	21
3.2 Algemeen, Financiën en Huisvesting	21
3.2.1 Administratie	21
3.2.2 Huisvesting	22
3.2.3 Financiën	23
4. Toekomstige ontwikkelingen	24
4.1 Continuïteit	25
4.2 Personele formatie, leerlingen en balanssituatie en exploitatieverwachtingen voor de komende jaren	26
4.2.1 Overzicht personele formatie en aantal leerlingen	26
4.2.2 Balanssituatie 2013-2017	26
4.2.3 Exploitatierkening 2014-2017	27
4.3 Interne risicobeheersings- en controlesysteem	27
4.4 Risico's en onzekerheden	28
4.5 Rapportage toezichthouder	28
5. Samenvatting jaarrekening 2014	31
5.1 Algemeen	31

5.2	Staat van baten en lasten over 2014.....	31
5.3	Analyse staat van baten en lasten 2014.....	32
5.4	Balans	35
5.5	Treasury	37
5.6	Financiële kengetallen	37
Bijlage A:	Scholen Stichting Talent Westerveld.....	40
Bijlage B:	Begroting 2015 (Verdicht)	41
Bijlage C:	Verantwoording middelen passend onderwijs.....	42
Bijlage D:	Verklarende woordenlijst.....	43
Bijlage E:	Jaarrekening 2014	44

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van de Stichting Talent Westerveld. Dit verslag geeft een beeld van de werkzaamheden die bestuur, directie en medewerkers hebben ondernomen in het schooljaar 2013-2014 en 2014-2015. Met dit verslag willen we aan in- en externe partijen verantwoording afleggen over het totale gevoerde beleid. Tevens willen we door middel van dit verslag tegemoetkomen aan de toenemende vraag om publieke verantwoording.

In samenhang met de schoolgidsen waarin de afzonderlijke scholen verantwoording afleggen over hun school specifieke onderwijskundige ontwikkelingen wordt een min of meer compleet beeld geschetst van de bedrijvigheid van de Stichting.

Om een beter zicht te krijgen op de schoolorganisaties heeft stichting Talent bureau Dullemond ingehuurd voor het uitvoeren van externe audits. Hiervan zijn afzonderlijke schoolrapportages opgesteld en een bestuursrapportage. Deze rapportages zijn uitgangspunt geweest voor kwaliteit verbetering ingaande schooljaar 2014-2015.

Op 01-04-2014 vierde de stichting haar 1^e lustrum. Er waren feestelijke activiteiten voor de kinderen (Speelstad Oranje) en voor alle medewerkers.

Op 01-08-2014 is OBS De Heidehoek (Vledderveen) gefuseerd met OBS De Hoekstee (Vledder). De school kwam onder de wettelijke opheffingsnorm van 23 leerlingen. Er was v.w.b. instroom van leerlingen onvoldoende perspectief.

Op 01-07-2014 heeft de gemeenteraad de leden van de Raad van Toezicht benoemd. De Raad van Toezicht heeft op haar inauguratievergadering d.d. 01-09-2014 dhr. J.H. Scholte Albers benoemd als directeur bestuurder (wnd).

De gegevens voor dit verslag zijn verzameld door de algemeen directeur, directeur bestuurder, beleidsmedewerkers en de schooldirecties.

Met dit jaarverslag willen we niet alleen verantwoording afleggen aan onze subsidiegever, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, maar vooral ook aan allen die zich betrokken voelen bij het basisonderwijs dat wij als Stichting verzorgen op 11 openbare scholen binnen de gemeente Westerveld. We hopen van harte dat we daar in zijn geslaagd.

Het jaar 2014 hebben we afgesloten met een negatief resultaat van € 213.981. In dit resultaat zitten incidentele kosten voor organisatie veranderingen die ten laste van de bestemmingsreserves worden gebracht. Het reguliere exploitatieresultaat over 2014 is positief € 20.476. Bij het vaststellen van de begroting werd een negatief regulier exploitatieresultaat verwacht van € 23.207. In de analyse bij de jaarrekening (hoofdstuk 4.2) worden de afwijkingen ten opzichte van de begroting weergegeven.

Jan Scholte Albers
Directeur bestuurder

1. Stichting Talent Westerveld

1.1 Algemene identificatiegegevens

Vastleggend rechtspersoon:	Stichting Talent Westerveld
Adres:	Drift 1a
Postcode:	7991AA
Plaats:	Dwingeloo
Telefoonnummer:	0521-594944
Identificatienummer KvK:	01146753
Bestuursnummer:	41868
Emailadres:	info@talentwesterveld.nl
Website:	www.talentwesterveld.nl

1.2 Karakterisering

Stichting Talent Westerveld is sinds 1 april 2009 de rechtsopvolger van het gemeentebestuur van de gemeente Westerveld (Zuidwest Drenthe) als bevoegd gezagsorgaan van het openbaar onderwijs in genoemde gemeente.

1.3 Visie en missie

1.3.1 Visie

Het visiestatement van onze organisatie is als volgt geformuleerd:

- Stichting Talent staat als een professionele leergemeenschap voor kinderen, medewerkers en ouders in de samenleving;
- Stichting Talent werkt aan basis- en talentontwikkeling;
- Stichting Talent is een leergemeenschap met een openbaar karakter, die respectvol en veilig is.

De visie kenmerkt zich door twee leidende principes en vier kernwaarden:

*Niet apart maar samen
Groei naar kwaliteit*

Door

*Professionaliteit
Betrokkenheid
Resultaat
Kindgericht werken*

Binnen dit referentiekader kan elke school en elke medewerker eigen waarden en doelen hanteren, zolang ze niet strijdig zijn met de algemene uitgangspunten en ook niet leiden tot een onderlinge concurrentiestrijd. Wij verwachten van onze medewerkers en stimuleren ouders en kinderen, de kernwaarden uit te dragen en te vertalen in handelen. Het gedrag van de medewerkers geldt steeds als voorbeeld voor kinderen (en hun ouders).

Onze principes en kernwaarden betekenen voor onze leerlingen, dat

- ieder kind welkom is;
- er respect voor verschillen tussen kinderen is;
- zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid voorop staan;
- tolerantie en onderlinge solidariteit worden gestimuleerd;

- er plaats is voor kinderen uit milieus met verschillende religieuze, culturele, economische en politieke achtergronden;
- (onderlinge) samenwerking basis voor het handelen is;
- er een veilig schoolklimaat is;
- wij aandacht hebben voor elkaar in goede en in minder goede tijden;
- wij respect hebben voor de medemens en de wereld om ons heen.

Onze principes en kernwaarden betekenen voor de toekomst, dat

- ons onderwijs vernieuwend is en dat er daardoor tussen scholen verschillen in aanpak van het onderwijs kunnen zijn;
- wij eigentijdse methoden en lesmaterialen gebruiken in adequaat toegeruste schoolgebouwen;
- ICT optimaal wordt geïntegreerd in ons onderwijsaanbod en de onderwijsuitvoering;
- wij inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen.

Onze principes en kernwaarden betekenen voor ons resultaat, dat

- wij ambitieus zijn en onze organisatie voortdurend in beweging houden;
- ons onderwijs van hoge kwaliteit is;
- onze medewerkers professionals zijn, die onderwijs op maat bieden;
- onze medewerkers hun kerntaak niet uit het oog verliezen;
- onze scholen hun zorgplicht goed vormgeven en uitvoeren;
- kinderen hun talenten veelzijdig ontwikkelen: cognitief, creatief, motorisch en sociaal-emotioneel;
- onze kinderen goed worden toegerust voor het voortgezet onderwijs.

Onze principes en kernwaarden betekenen voor onze omgeving, dat

- onze scholen midden in de lokale samenleving staan en extern zijn gericht;
- wij ouders helpen bij de vorming van hun kinderen op weg naar kritische burgers;
- ouders ons ondersteunen bij het gemeenschappelijk doel;
- onze medewerkers veel aandacht hebben voor normen en waarden;
- ons onderwijs kinderen bewust maakt van maatschappelijke thema's als: natuur en milieu, derde wereld, religie, mensenrechten en duurzaamheid;
- onze medewerkers ouders zien als hun klanten.

1.3.2 Missie

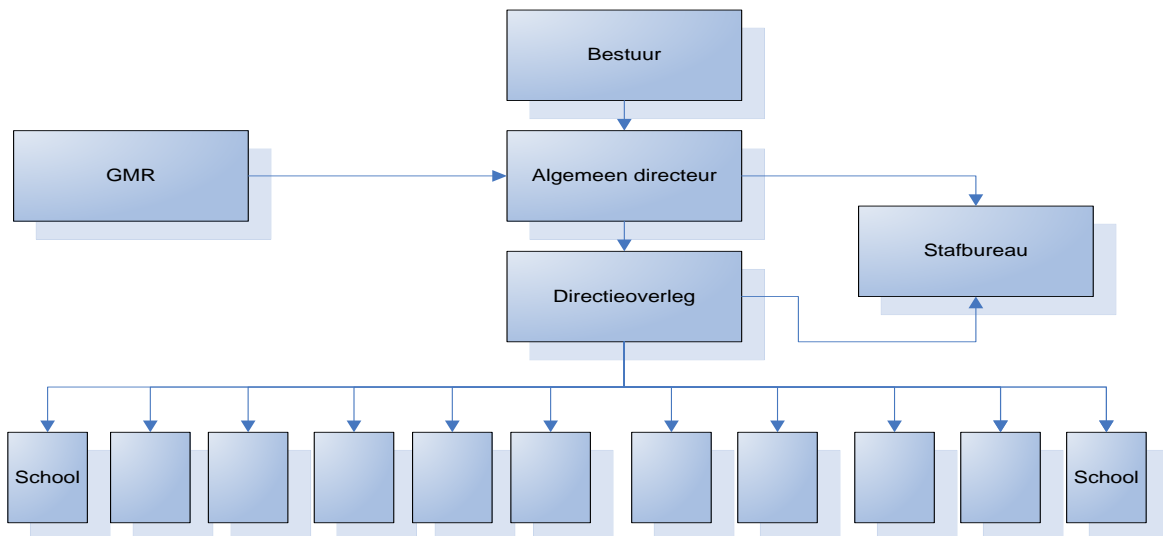
Vanuit de genoemde kernwaarden formuleert Stichting Talent Westerveld de volgende missie door:

- kinderen zodanig te onderwijzen en begeleiden dat zij goed toegerust en gemotiveerd zijn om met succes het voortgezet onderwijs te volgen;
- een antwoord te kunnen geven op hun levensvragen;
- verschillen te accepteren;
- ouders te betrekken en mede verantwoordelijk te maken;
- zelfstandig kinderen hun weg te laten vinden in en volwaardig deel te nemen aan onze pluriforme samenleving.

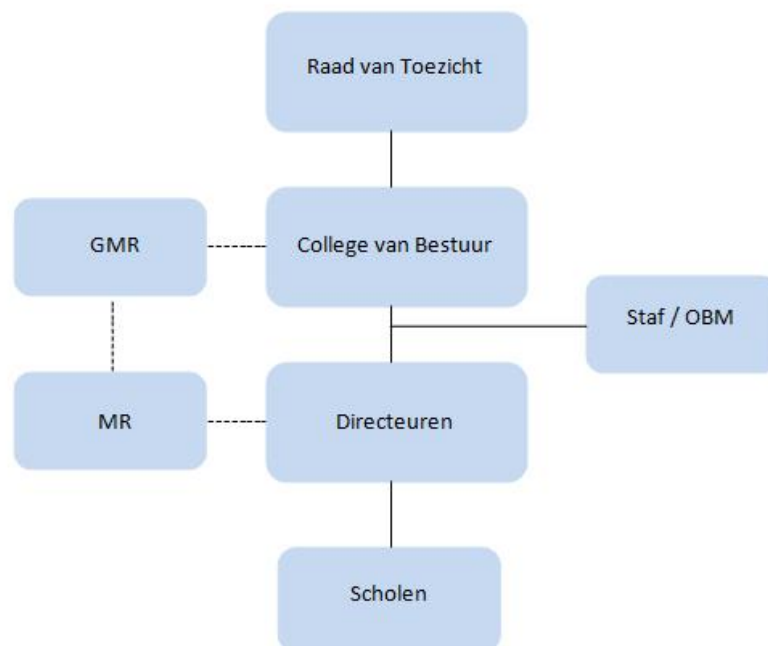
Stichting Talent hanteert als motto:

Ruimte om te leren

1.4 Organogram tot 01-09-2014



Organogram vanaf 01-09-2014



1.5 Bestuur en Organisatie

In de gemeente Westerveld zijn tot 01-08-2014 11 openbare basisscholen gevestigd. Sinds 1 april 2009 vormt Stichting Talent Westerveld het bevoegd gezag van de 11 openbare basisscholen. Het bestuur bestuurt op hoofdlijnen.

Op 01-08-2010 is de wetwijziging met betrekking tot "Goed Onderwijs Goed Bestuur" geëffectueerd. Voor besturen, dus ook voor Stichting Talent, had het onder meer tot

gevolg dat bestuur en intern toezicht gescheiden dienden te worden. Er is inmiddels uitvoering aan deze wet gegeven.

De toezichthoudende taken zijn omschreven in het reglement van het bestuur. Het bestuur bestaat uit een dagelijks bestuur van 3 personen en 2 bestuursleden zijn toezichthouder*. Bestuursleden met toezichthoudende taken mogen wel adviseren maar niet besluiten. In verslagjaar is verder vorm gegeven aan de transitie naar het Raad van Toezichtmodel.

1.5.1 Samenstelling bestuur tot 01-09-2014

Functie	Naam	Ingangsdatum	Einddatum	Plaats
Voorzitter (vanaf 15-10-2013)	Dhr. drs. M.A. Muntinga*	25-03-2009	01-09-2014	Havelte
Voorzitter (tot 15-10-2013)	Mevr. drs. A.M.A. van der Staaij-Hogeling*	25-03-2009	01-09-2014	Havelterberg
Secretaris	Mevr. drs. A.J. Root	25-03-2009	01-09-2014	Diever
Bestuurslid	Dhr. drs. B. Meijer	08-05-2012	01-09-2014	Zwolle
Bestuurslid	Mevr. A. Griekspoor	08-05-2012	01-09-2014	Uffelte

1.5.2 Algemeen directeur tot 01-09-2014

De algemene dagelijkse leiding is in handen van de algemeen directeur (AD).

De bestuur- en uitvoeringtaken van het bestuur zijn vergaand en rechtstreeks gemandateerd aan de algemeen directeur. De algemeen directeur, als opdrachtnemer van het bestuur, bepaalt de beleidskaders voor de scholen, rekening houdend met de wettelijke kaders en de kaders gegeven door het bestuur. Het managementstatuut regelt de verhouding tussen het bestuur en de algemeen directeur en de algemeen directeur en de integrale schooldirecteur. De AD bezoekt de scholen een aantal malen per jaar. Agendapunten voor het overleg betreffen o.a. de schooldocumenten (Schoolgids, school(jaar)plan), schooljaarverslag), personeel, verzuim, CITO resultaten, gesprekkencyclus, leiderschap en ontwikkeling, communicatie, sfeer, overleg met de geledingen.

Functie	Naam	Ingangsdatum	Einddatum
Algemeen directeur (parttime)	Dhr. J. H. Scholte Albers	01-09-2009	01-09-2014

1.5.3 Samenstelling Raad van Toezicht vanaf 01-09-2014 uit

Functie	Naam	Ingangsdatum	Einddatum	Plaats
Voorzitter	Dhr. drs. M.A. Muntinga	01-09-2014	01-08-2015	Havelte
Lid	Mevr. drs. A.J. Root	01-09-2014	01-08-2016	Diever
Lid	Dhr. drs. B. Meijer	01-09-2014	01-08-2016	Zwolle
Lid	Mevr. A. Griekspoor	01-09-2014	01-08-2016	Haarlem
Lid	Vacant	01-09-2014		

Functie	Naam	Ingangsdatum	Einddatum
Directeur Bestuurder (wnd)	Dhr. J. H. Scholte Albers	01-09-2009	31-12-2014

1.5.4 Directeur Bestuurder vanaf 01-09-2014

Dhr. J.H. Scholte Albers is van 01-09-2014 t/m 31-12-2014 benoemd als (statutair) waarnemend voorzitter College van Bestuur (CvB). De werktitel is directeur bestuurder. Er is in september een interne procedure opgestart om middels een breed samengestelde benoemingsadvies commissie tot een voordracht te komen. Het CvB is belast met het besturen van de stichting. Bij de vervulling van zijn taak richt het CvB zich naar het belang van de stichting, het belang van de scholen die door de stichting in stand worden gehouden en het belang van de samenleving.

De taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht en College van Bestuur staan omschreven in de statuten en reglementen.

1.5.5 Staf en administratieve ondersteuning

De dagelijkse verantwoordelijkheid is door het bestuur gemandateerd aan de algemeen directeur. De algemeen directeur wordt ondersteund door een management assistent, een beleidsmedewerker Personeel & Organisatie en een beleidsmedewerker Financiën en Huisvesting. Het stafbureau is gevestigd in Dwingeloo. De algemeen directeur is verantwoordelijk voor de aansturing van het stafbureau. Per 01-09-2014 valt het stafbureau onder verantwoordelijkheid van de directeur bestuurder.

Managementassistent (parttime)	Mevr. D. Voorham
Beleidsmedewerker Financiën en Huisvesting	Dhr. J. Slagter
Beleidsmedewerker Personeel en Organisatie (pt)	Mevr. G.R. Bakker-Kreuze

Onderwijsbureau Meppel

OBM ondersteunt de stichting bij de dagelijkse uitvoering van de financiële administratie, de personeels- en salarisadministratie, beleidsontwikkeling, bestuurlijke aangelegenheden

1.5.6 Directeuren

Onder verantwoordelijkheid van het bestuur vallen (tot 01-08-2014) 11 scholen voor primair openbaar basisonderwijs. Per 01-08-2014 zijn er nog 10 basisscholen. OBS De Heidehoek is m.i.v. die datum gefuseerd met OBS De Hoekstee. De scholen werden in het verslagjaar aangestuurd door 6 directeuren.

De schooldirecteur is belast met de algehele leiding van de school en geeft direct leiding aan de medewerkers op school, conform de afspraken in het managementstatuut. De schooldirecteuren zijn met betrekking tot de resultaten verantwoording verschuldigd aan de algemeen directeur/ directeur bestuurder. Ook hebben ze zitting in het directieoverleg (DO). Het DO komt periodiek bij elkaar. In dit overleg worden beleidsmatige en organisatorische aangelegenheden besproken. Het DO heeft een adviserende rol.

OBS De Bosrank	Dhr. S.L. Bijl
OBS De Veldwikke	Dhr. S.L. Bijl
OBS Wapserveen	Dhr. G. Douna
OBS Oosterveldschool	Dhr. G. Douna
OBS De Heidehoek (tot 01-08-2014)	Dhr. G. Douna (tot 01-08-14)
OBS De Eemster	Dhr. A. Elken
OBS Burg. W.A. Storkschoon	Dhr. A. Elken
OBS De Hoekstee	Dhr. A.C. Westerveld
OBS De Kievitshoek	Mevr. B. Huijsse-de Jong
OBS De Singelier	Dhr. C.J. Mulder
OBS Ten Darperschoele	Dhr. C.J. Mulder

1.5.7 Onderwijsteams/ scholen

Na een pilot van 2 jaar zijn per 01-08-2014 4 van de 5 onderwijsteams (OT) geformaliseerd. De OT's zijn zoveel mogelijk op grond van geografische ligging samengesteld zodat er een toekomstbestendig model zou ontstaan. Zoals eerder

gememoreerd vindt er een sterke daling van het aantal leerlingen plaats. De stichting denkt met de vorming van onderwijsteams de kwaliteit, bereikbaarheid en betaalbaarheid langer te kunnen garanderen.

Samenstelling van de OT` s:

- OBS Burgemeester W.A. Storkschoon en OBS De Eemster; directeur dhr. A. Elken
- OBS De Singelier en OBS Ten Darperschoole; directeur dhr. C. Mulder
- OBS De Veldwikke en OBS De Bosrank; directeur dhr. S. Bijl
- OBS Wapserveen en OBS Oosterveldschool; directeur dhr. G. Douna (vanaf 01-08-2014)

OBS De Kievitshoek en OBS De Hoekstee vormen m.i.v. 01-08-2015 een OT.

1.5.8 Fusie

Per 01-08-2014 zijn OBS De Heidehoek en OBS de Hoekstee gefuseerd. Reden voor deze fusie ligt in het feit dat OBS de Heidehoek op de teldatum 01-10-2014 onder de wettelijk opheffingsnorm van 23 leerlingen zou komen. Er was geen perspectief op voldoende instroom van leerlingen.

In juli is tevens besloten, wegens te weinig perspectief van instroom van leerlingen, om OBS De Eemster m.i.v. 01-08-2015 binnen het onderwijsteam te laten fuseren met OBS Burg. W.A. Storkschoon. In het kader van de wet- en regelgeving diende dit verzoek voor 01-08-2014 aan de gemeente kenbaar gemaakt te worden.

1.5.9 Medezeggenschap

Elke school heeft een medezeggenschapsraad, bestaande uit een geleding personeel en een geleding ouders. De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) vertegenwoordigt ouders en leerkrachten van de scholen/ onderwijsteams en vormt een belangrijke overlegpartner voor de algemeen directeur/ directeur bestuurder. Voorafgaand aan de plenaire vergadering overlegt het dagelijks bestuur van de GMR met de algemeen directeur/ directeur bestuurder.

2014 is een jaar van veranderingen voor de GMR geweest.

Voor de zomer heeft de GMR een bijeenkomst belegd met dhr. Reinout Jaarsma van de AOB betreffende de herstructurering van de GMR en de vorming van OMR' en (onderwijsteammedezeggenschapsraden).

De GMR zal bestaan uit 12 leden; per onderwijsteam een leerkracht en een ouder en voor OBS De Hoekstee en OBS De Kievitshoek zowel een leerkracht als een ouder, tot ook deze scholen een gezamenlijk onderwijsteam vormen.

De intentie is om zo slagvaardiger te worden. In september is de herstructurering een feit geworden.

De ouders Rodina Fournell en Inge Vuijk hebben hun functie als voorzitter en lid dagelijks bestuur neergelegd. Zij zijn opgevolgd door twee leerkrachten.

De GMR wordt nu al in een vroeg stadium bij beleidsprocessen betrokken, zodat zij proactiever kan reageren en adviseren.

Voor de functiemix heeft de GMR zitting gehad in een projectgroep o.l.v. de beleidsmedewerker P&O en zijn er vijf nieuwe LB functies toegevoegd aan het functieboek. Stichting Talent is bezig een nieuw strategisch beleidsplan op te stellen, waarbij de GMR ook nauw betrokken is.

Het bestuur is per 01-09-2014 overgegaan in een Raad van Toezicht. De GMR heeft een kandidaat op bindende voordracht voor de Raad van Toezicht voorgedragen. Dit proces (benoeming door de gemeenteraad) zal begin 2015 worden afgerond.

Er is een nieuwe CAO PO 2014-2015 en hiervoor volgt begin 2015 een bijeenkomst met de AOB.

Een aantal zaken worden in 2015 met enthousiasme voortgezet.

Het Dagelijks bestuur van de GMR bestaat in verslagjaar uit:

Mevr. R. Fournell, vz (tot 15-09)	OBS De Singelier	ouder
Mevr. I. Vuijk, lid (tot 15-09)	OBS Wapserveen	ouder
Mevr. P. Dooren, vz (vanaf 15-09)	OBS Wapserveen	leerkracht
Mevr. E. Plat, lid (vanaf 15-09)	OBS De Kievitshoek	leerkracht

1.6 Communicatie en verantwoording naar stakeholders

Alle organisaties, zo ook onderwijsinstellingen, bestaan en opereren binnen een bepaalde omgeving. Deze omgeving beïnvloedt de organisatie, maar andersom beïnvloedt de organisatie op haar beurt de omgeving. Met andere woorden, er zijn verschillende belanghebbenden binnen de omgeving van de organisatie, die beïnvloed worden door de activiteiten die zij uitvoert. Deze belanghebbenden worden ook wel stakeholders genoemd. Om de communicatie te optimaliseren is er voor alle medewerkers van de stichting een emailadres aangemaakt dat eindigt op @talentwesterveld.nl

1.6.1 Interne stakeholders

Onder interne stakeholders worden verstaan de belanghebbenden binnen de organisatie, die beïnvloed worden door datgene wat de organisatie doet. Binnen onderwijsinstellingen kunnen de volgende belanghebbenden c.q. stakeholders worden onderscheiden:

- Personeel *interne horizontale verantwoording*
- Leerlingen *interne horizontale verantwoording*
- Personeelsgeleding MR (PMR) *interne horizontale verantwoording*
- Bestuur/Raad van Toezicht *interne verticale verantwoording*

Met de interne stakeholders wordt hoofdzakelijk gecommuniceerd door middel van bijeenkomsten (werkoverleg, vergaderingen), nieuwsbrieven, (school)jaarplannen en een schoolgids.

De verantwoording tegenover instanties als de GMR en Raad van Toezicht vindt hoofdzakelijk plaats door middel van vergaderingen en rapportages.

1.6.2 Externe stakeholders

Externe stakeholders zijn personen of partijen van buiten de onderwijsinstellingen, die direct of indirect worden beïnvloed door de activiteiten van de instelling of die anderszins belang hebben bij de prestaties, die de onderwijsinstelling levert. De belangrijkste externe stakeholders zijn:

- Ouders/verzorgers van leerlingen *externe horizontale verantwoording*
- MR & GMR *externe horizontale verantwoording*
- Samenwerkingspartners *externe horizontale verantwoording*
- Ministerie van OCW *externe verticale verantwoording*
- CFI-DUO *externe verticale verantwoording*
- Inspectie van Onderwijs *externe verticale verantwoording*

De communicatie met en verantwoording naar de externe stakeholders geschiedt voornamelijk door middel van officiële documenten, zoals jaarverslagen, jaarplannen en nieuwsbrieven. De kanalen, via welke gecommuniceerd wordt, variëren van de websites (van de Stichting en van de scholen) tot schoolgidsen en jaarverslagen.

Tevens vindt de verantwoording naar belanghebbende organen, zoals de (G)MR plaats via vergaderingen en rapportages, net zoals dit het geval is bij de interne stakeholders.

1.7 Samenwerkingspartners

Elke school communiceert met peuterspeelzaal en/of kinderopvang, met diverse dorps- en wijkraden, met aanbieders van tussenschoolse opvang (en voor- en naschoolse opvang) en met hulpinstanties ten behoeve van de leerlingenzorg.

Op organisatieniveau communiceren wij o.a. met de lokale overheid, andere schoolbesturen, Maetisardyn, Drenthe College, de opleidingsinstituten en met landelijke onderwijs belangenverenigingen (PO-RAAD, Leeuwendaal, VOS ABB, Vervangingsfonds etc.).

In verslagjaar vormen 26 besturen een SWV Passend Onderwijs op basis van de wet Passend Onderwijs, gepubliceerd in Staatsblad 2012, 533. Hierin participeren de Gemeenten De Wolden, Hoogeveen, Meppel, Staphorst (exclusief Rouveen), Steenwijkerland, Westerveld en Zwartsluis (deel van de gemeente Zwarte Waterland). Het SWV heet officieel SWV 22 03 Hoogeveen, Meppel, Steenwijk e.o. De samenwerking is ingericht in de vorm van een vereniging met afdelingen. Stichting Talent zal (blijven) participeren in afdeling Meppel.

In het kader van efficiency en kennisdeling / -uitwisseling wordt er op het niveau van de algemeen directeuren/ directeur bestuurder en stafbureaus samengewerkt met Stichting Promes (Openbaar Basisonderwijs Meppel en Staphorst) en Stichting Wolderwijs (Openbaar Basisonderwijs De Wolden).

2. Onderwijskundig Beleid en Kwaliteit

2.1 Kernwaarden

Het Stichtingsbestuur heeft bij haar aantreden een aantal kernwaarden aangegeven, die richting gevend voor de nieuwe Stichting zijn. De kernwaarden zijn:

1. Overtuigd en actief openbaar
De scholen bieden plek aan kinderen van alle levensbeschouwelijke en religieuze achtergronden en bieden een plek van respectvol samenleven
2. Talentontwikkeling van het kind staat in alles centraal; zowel sociaal-emotioneel, cognitief, creatief als fysiek
Wij gaan voor het zoveel als mogelijk ontwikkelen en aanboren van talenten van alle kinderen. Ieder kind moet zich in (veilige) vrijheid kunnen ontwikkelen, waarbij de kracht en de talenten van alle kinderen centraal staan
3. Open, transparant en interactief: ontwikkeling doe je samen
De scholen staan midden in de plaatselijke samenleving (de dorpskernen) en hebben een open, transparante en uitnodigende interactie met de omgeving en vooral ook met de ouders
4. Rijke en stimulerende leeromgeving
In een rijke en stimulerende leeromgeving kunnen voor het kind veel mogelijkheden aangeboden worden om op zoek te gaan naar de eigen unieke talenten

2.2 Autonomie

Uitgangspunt bij de Stichting is dat de scholen een grote mate van autonomie hebben bij het formuleren van hun visie en onderwijskundige uitgangspunten en de keuzes die zij op grond daarvan maken.

2.3 Inspectie

Zoals beschreven in het Toezichtkader PO/VO 2011 (www.onderwijsinspectie.nl) richt de inspectie haar toezicht vanaf 1 augustus 2011 meer preventief in. Besturen van scholen waarvan de eindopbrengsten in het laatste schooljaar onder de ondergrens liggen die de inspectie hanteert, worden hierop door de inspectie geattendeerd. Voorts worden besturen met scholen waarvan de eindopbrengsten voor een tweede achtereenvolgend schooljaar onder de ondergrens liggen, door de inspectie gewaarschuwd, en geadviseerd een plan van aanpak op te stellen. Op deze manier wil de inspectie besturen tijdig in de gelegenheid stellen maatregelen te nemen om te voorkomen dat scholen na drie jaar als risicoschool (rood) uit de risicoanalyse van de inspectie naar voren komen.

In oktober heeft er een gesprek plaats gevonden met inspecteur B. Milo. Alle scholen zijn de revue gepasseerd. De Inspectie van het Onderwijs heeft voor 9 van de 10 scholen van Stichting Talent, op grond van (kwaliteits) onderzoeken en/ of aangeleverde gegevens, het basisarrangement vastgesteld. Dit betekent dat de inspectie geen aanwijzingen heeft dat er belangrijke tekortkomingen zijn in de kwaliteit van het onderwijs. Ondanks voldoende opbrengsten blijft voor OBS De Hoekstee het predicaat zwak tot juni 2015 gehandhaafd. In juni wordt de school opnieuw door de inspectie beoordeeld.

Het basisarrangement geldt voor:

OBS De Bosrank (attendering)
 OBS De Veldwikke
 OBS Burg. W.A. Storkschoon (attendering)
 OBS De Eemster (waarschuwing)
 OBS Oosterveldschool
 OBS Wapserveen (attendering)
 OBS De Kievitshoek
 OBS De Singelier
 OBS Ten Darperschoele

2.4 Kengetallen leerlingen

2.4.1 Leerlingen en Prognose

De leerling-prognoses vertonen een sterk dalende trend. Tot 2018 wordt er een afname van 30% van het aantal leerlingen verwacht. Peildatum is 01 oktober.

OBS	2009 W	2010 W	2011 W	2012 W	2013 W	2014 W	2015 P
De Bosrank	343	334	333	318	286	264	251
De Veldwikke	66	62	49	35	41	51	52
Wapserveen	82	79	78	71	56	53	52
Oosterveldschool	136	138	146	142	129	120	119
De Hoekstee	171	155	139	130	112	114	102
De Eemster	45	55	57	46	45	33	-
De Heidehoek	34	38	40	35	29	00	-
W.A. Storkschoon	298	309	298	276	274	258	276
De Kievitshoek	75	77	89	95	105	110	106
De Singelier	160	152	145	145	145	145	145
Ten Darper Schoele	66	67	68	67	62	53	53
Totaal	1476	1466	1442	1360	1284	1201	1156

Gewichten	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0,30	15	50	91	76	84	76
1,20	11	09	13	12	11	10

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gemiddelde groepsgrootte o.b.v. groepen MI	21,09	20,94	21,85	21,59	22,53	22,24

2.4.2 CITO scores

Niet alle scholen nemen deel aan de CITO eindtoets. De deelnemende scholen scoorden de afgelopen jaren als volgt.

School	Score 2011-2012	Score 2012-2013	Score 2013-2014
OBS De Veldwikke	536,5	536,0	540,0
Oosterveldschool	535,6	533,5	535,5
OBS Wapserveen	537,2	534,8	534,0
OBS De Kievitshoek	536,1	532,3	531,1
OBS De Bosrank	536,2	535,1	532,5

2.4.3 Uitstroomgegevens

advies schooljaar 2011-2012 school/ landelijk gemiddelde										
scholen	Bosrank	Veldwikke	Wapserveen	Oosterveld	Hoekstee	Eemster	Storrsch.	Kievitshoek	Singelier	Ten Darper
ll aantal groep 8	39	14	13	22	25	3	46	8	20	8
adviezen in %										
vmbo-b	7,7 3,8	7,1 5,3		9,1 3,8	16 6		4,3 5,3			
vmbo-b/vmbo-k	2,6 2,5			27,3 2,5	4 4				5 3,6	
vmbo-k	5,1 6,4	14,3 8,2	7,7 4,4		4 9,3		6,5 8,2			
vmbo-k/vmbo(g)t	10,3 2,3		15,4 1,6	13,6 2,3		33 2,9	2,2 2,8	12,5 21,1	20 2,8	25 2,3
vmbo(g)t	12,8 19	21,4 20,3	38,5 14,5		20 21,1		32,6 20			
vmbo(g)t/havo	10,3 9	14,3 8,7		9,1 9	8 9		4,3 8,7	50 9	40 8,7	25 9
havo	7,7 18	21,4 17,5	7,7 18,7	13,6 12,4	8 16,5		13 18	12,5 16,5	5 17,5	
havo/vwo	10,3 12		15,4 13,6		20 10,9	33 15	2,2 11	12,5 10,9	10 11,4	37,5 12,4
vwo	28,2 21	21,4 16,8	15,4 27,1	27,3 21,4	20 14,5	33 5,3	30,4 17	12,5 14,5	15 16,8	
onbekend	5,1 5,1						4,3 4,9		5 4,9	12,5 5,1
advies schooljaar 2012-2013 school/ landelijk gemiddelde										
scholen	Bosrank	Veldwikke	Wapserveen	Oosterveld	Hoekstee	Eemster	Storrsch.	Kievitshoek	Singelier	Ten Darper
ll aantal groep 8	53	5	12	18	16	3	40	6	15	14
adviezen in %										
PrO							2,6			
vmbo-b	3,8 4,1				18,8 6,9	33 4,1	7,9 5,8		6,7 4,1	
vmbo-b/vmbo-k	5,7 2,5		8,3 1,7	17,6 3,8						
vmbo-k	7,5 7,3	20 9,3		5,9 9,3	12,5 10,7		7,9 9,3	16,7 12,4	20 7,3	7,1 7,3
vmbo-k/vmbo(g)t		20 2,8		17,6 2,8	6,3 2,9					
vmbo(g)t	20,8 20		16,7 16,3	5,9 21,9	18,8 21,8		23,7 22	16,7 21,9	33 20,2	42,9 20,2
vmbo(g)t/havo	11,3 7,8	20 7,8	33,3 7,5	5,9 7,8	6,3 8,2			16,7 8,8		
havo	11,3 20		26 20,9	23,5 19,3	6,3 18		34,2 19	50 16,5	27 20,3	36,7 20,3
havo/vwo	11,3 11	20 9,5	8,3 11,9	17,6 9,5	18,8 8,9					
vwo	26,4 22	20 17,7		5,9 17,7	12,5 15,1	67 22	15,8 18		13 22,4	7,1 22,4
onbekend	1,9 1,9		8,3 3				7,9 1,6			7,1 1,9

2.5 Kwaliteit

Om de kwaliteit van alle aspecten van onze organisatie voortdurend voor ogen te houden en kennis te hebben van de sterke en minder sterke kanten, kennen we een beleidscyclus. Er is daarom gekozen om de kwaliteitsbewaking meer dan voorheen bij de algemeen directeur/ directeur bestuurder neer te leggen. Elke school is verplicht om een aantal documenten op te stellen, waarin het beleid van de school en de schoolontwikkelingsplannen zijn vastgelegd. In gesprekken met de algemeen directeur/directeur bestuurder worden het jaar- en meerjarenbeleid en de plannen besproken.

Daarnaast is het kwaliteitsbeleid onderdeel van het strategisch beleidsplan 2011-2015.

2.5.1 Audits

In het verslagjaar hebben er externe audits plaatsgevonden op 9 scholen. Hiervoor is bureau Dullemond ingehuurd. Dit, om meer inzicht te krijgen in de kwaliteit van het onderwijs, de schoolontwikkeling, de factoren die hierop van invloed zijn en aanknopingspunten voor verdere ontwikkeling. Tijdens de audit is gekeken naar de tussen- en eindopbrengsten, de kwaliteitszorg, het onderwijsleerproces, de leerlingenzorg en de wet- en regelgeving. Van elke audit is een verslag opgesteld dat besproken is met de algemeen directeur en het team. Daarnaast is een bestuursverslag opgemaakt. Dat verslag is besproken in het bestuur, GMR en DO. De audits vormden de aanleiding om de kwaliteitszorg aan te scherpen.

2.5.2 Kwaliteitszorg scholen

Binnen stichting Talent was/is er ruime aandacht voor kwaliteitszorg. Er wordt van diverse kwaliteitsinstrumenten gebruik gemaakt.

De audits zijn uitgevoerd door bureau Dullemond en zijn, zoals hierboven aangegeven, aanleiding geweest voor de volgende trajecten:

1. Voor alle scholen is er een traject Kwaliteitszorg opgezet. Scholen leren systematisch werken aan kwaliteit d.w.z. werken aan de verbinding tussen dataverzameling, beleidsdoelen en ontwikkeling van medewerkers.
Er zijn bijeenkomsten op school – en bovenschoolsniveau.
De gesprekkencyclus wordt aangepast.
De scholen worden begeleid door mevr. Inge Andersen van M&O
2. Schoolontwikkeltraject onder begeleiding van Hogeschool Windesheim. Doelstelling is het vergroten van de leerkrachtvaardigheden met de volgende zichtbare resultaten op groepsniveau:
 - de leerkracht past tijdens instructie alle fasen van het directie instructiemodel toe met de focus op doelen stellen en evalueren
 - de directe instructie is gebaseerd op analyse van data
 - de leerkracht weet wanneer hij in instructiesituaties bepaalde fasen juist wel of niet moet inzetten tijdens de instructie
 - de leerkracht past leer- en denkstrategieën toe in de lessen waardoor de leerlingen actief leren, eigenaarschap tonen en gaan samenwerken.
 - de leerkracht kan zijn handelen/leerkrachtvaardigheden verbinden met de schoolvisie en het mentale model wat hieraan ten grondslag ligt, expliciteren.

De consultants van M&O en Windesheim werken in afstemming met elkaar en met de teams. Accenten liggen op leerkrachtvaardigheden en onderwijskundig leiderschap.

De studiebijeenkomsten op schoolniveau worden voorbereid door een stuurgroep.

Alle trajecten zijn op maat gemaakt in overleg met de directeuren.

Evaluatie in januari en mei 2015

OT De Singelier en Ten Darperschoele volgen dit jaar niet het traject met Windesheim maar leggen dit jaar een accent op het traject Kansrijke combinatiegroepen.

2.5.3 Professionalisering

Leerkrachten

De Stichting streeft naar nog meer kwaliteit in alle lagen van de organisatie. Het streven is om de percentages Functiemix op termijn waar te kunnen maken. In het kader van de gesprekkencyclus worden functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en POP gesprekken gehouden.

Per 01-08-2014 had een derde van de leerkrachten een LB aanstelling.

Directeuren

Middels een POP geven de directeuren aan hoe ze hun deskundigheid willen vergroten. De middelen voor professionalisering directeuren worden hiervoor aangewend.

Directeur bestuurder

Door invoering van het Raad van Toezicht model conformeert de stichting zich aan "Code Goed Bestuur". Dat betekent dat de Raad van Toezicht en directeur bestuurder ook werken aan hun ontwikkeling. De directeur bestuurder heeft een 1-jarige opleiding "Professioneel bestuurder" en een 6-daagse training "Inzicht in Invloed" gevolgd.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is aangesloten bij de VTOI en heeft zich geconformeerd aan de Code Goed Bestuur. Leden van de RvT kunnen op individuele titel cursussen, op advies van de VTOI, volgen of zelf thema bijeenkomsten organiseren o.l.v. een externe deskundige.

2.6 Tevredenheidsenquête ouders, personeel en leerlingen

Er is besloten om structureel invulling te geven aan het bevragen van ouders, leerlingen en personeel. De resultaten van deze enquêtes kunnen zowel op schoolniveau als op bovenschools niveau belangrijke informatie opleveren over de tevredenheid m.b.t. het gevoerde beleid. Wanneer daar aanleiding toe is, kunnen scholen en bestuur het beleid aanpassen aan de wensen van de afnemers of de personeelsleden. Het Bureau voor Praktijkonderzoek (BVPO) zorgt voor de uitvoering en verwerking. Per school kan ook een schoolspecifieke vragenlijst onder de standaard vragenlijst worden toegevoegd.

In het eerste kwartaal van de even jaren worden de enquêtes gezamenlijk afgenomen.

De algemeen directeur/ College van Bestuur voert n.a.v. de uitslagen, gesprekken met de directeuren en de geledingen.

2.7 Ouderportaal Parnassys

Een aantal scholen heeft ervaring opgedaan met het ouderportaal van Parnassys. De ervaringen zijn gedeeld met de overige scholen. Alle scholen gaan in schooljaar 2014-2015 gebruik maken van het ouderportaal.

2.8 Voortgezet Onderwijs; Digitale Overdracht leerling gegevens

In het voorjaar heeft voor het eerst een digitale overdracht vanuit het administratiesysteem Parnassys naar het VO plaatsgevonden. Met het VO is er goed overleg geweest om dit zo soepel mogelijk te laten verlopen. De bedoeling hiervan is om de papieren administratie te beperken.

Uit de evaluatie in december bleek dat de ervaringen over het algemeen positief waren. In 2015 zal aandacht besteed worden aan de verbeterpunten.

2.9 Stichting KaKa

Kinderopvang KaKa heeft in 2014 op of nabij diverse scholen van Stichting Talent een vorm van kinderopvang aangeboden. Per schoollocatie zijn er diverse mogelijkheden voor opvang aanwezig. Het betreft de volgende opvangsoorten:

- Kinderdagopvang: dagopvang is bedoeld voor kinderen vanaf 6 weken, totdat ze naar de basisschool gaan. De kinderen kunnen het hele jaar worden opgevangen, 1 of meer dagdelen per week. Gediplomeerd personeel begeleidt en verzorgt de kinderen.

- Voorschoolse en naschoolse opvang: kinderen van 4 tot 12 jaar kunnen buiten schooluren terecht bij de BSO. Dit kan voor of na schooltijd zijn. Maar ook op studiedagen of tijdens de schoolvakanties.

- Tussenschoolse opvang: op de basisschool kan het kind tussen de middag overblijven. Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor overblijven of tussenschoolse opvang. Samen met de ouders bepaalt de school hoe dit wordt georganiseerd. Dit valt buiten de officiële kinderopvang.

- Peuterspeelzaal: peuterspeelzalen zijn voor kinderen vanaf 2 jaar, tot zij naar de basisschool gaan. Kinderen komen hier op vaste dagen om te spelen. Hierbij worden zij op speelse wijze voorbereid op de basisschool.

In de onderstaande tabel is een overzicht te vinden van de schoollocaties en de opvangmogelijkheden die Kinderopvang KaKa in 2014 heeft aangeboden:

school	KDV*	VSO/NSO*	TSO*	PSZ*
De Veldwikke, Darp	Nee	Nee	Nee	Ja
Oosterveldschool, Uffelte	Nee	Ja	Nee	Ja
Wapserveen, Wapserveen	Ja	Ja	Ja	Ja
De Kievitshoek, Wilhelminaoord	Ja	Ja	Nee	Ja
De Hoekstee, Vledder	Ja	Ja	Ja	Nee
Ten Darperschoele, Wapse	Nee	Nee	Nee	Ja
De Singelier, Diever	Nee	Ja	Nee**	Ja
De Eemster, Dwingeloo	Ja	Ja	Ja	Ja

*KDV = kinderdagopvang, VSO/NSO = voorschoolse en naschoolse opvang, TSO = tussenschoolse opvang, PSZ = peuterspeelzaal.

** met ingang van 5 januari 2015 is er wel tussenschoolse opvang op de Singelier mogelijk.

Op schoollocaties waar Kinderopvang KaKa geen of niet alle vormen van opvang aanbiedt, wordt deze veelal aangeboden door andere opvangorganisaties.

De kinderen van anderhalf tot 4 jaar zijn toe aan iets meer uitdaging. Door gebruik te maken van vroeg- en voorschoolse educatie (VVE) via de methodes Uk&Puk en Piramide wordt op een speelse manier gewerkt aan de ontwikkeling van kinderen. Hierbij worden kinderen 2x per jaar geobserveerd en op de peuterspeelzalen wordt bij de kinderen de CITO toets voor peuters afgenomen. Het doel is om eventuele ontwikkelingsachterstanden vroegtijdig op te sporen zodat indien nodig kan worden bijgestuurd door het aanbieden van extra tijd en of materiaal. Hierbij is een intensieve samenwerking met de wijkverpleegkundigen en andere zorgaanbieders.

Voor kinderen van 4-12 jaar ligt het accent op ontspanning. Kinderen krijgen de tijd om enerzijds bij te komen van de schooldag en anderzijds krijgen ze de ruimte om hun energie juist kwijt te raken. Hierbij worden diverse wisselende activiteiten aangeboden. Dit kan zijn op de locatie zelf, maar soms ook in combinatie met andere locaties. Hierbij wordt ook samengewerkt met diverse lokale aanbieder van activiteiten voor muziekles, dansactiviteiten, sportieve uitdagingen, etc. etc.

Tussen de scholen en de kinderopvang is op regelmatige tijd overleg. Hierbij betreft het overleg "op de werkvloer" over o.a. logistieke zaken als gebruik van de ruimten en materiaal. Ook kan er indien nodig gesproken worden over het welzijn en de ontwikkeling van de kinderen via de warme overdracht en via de interne begeleiding / zorgbegeleiding. Op managementniveau is er overleg geweest inzake de verdere verdieping van de samenwerking tussen Stichting Talent en Kinderopvang KaKa. Het doel dat wij hierbij voor ogen hebben is om in de toekomst te gaan werken in de vorm van integrale kindcentra, waarbij onderwijs, opvang, opvoeding en ontspanning hand in hand gaan. Het kind in de leeftijd van 0-12 jaar wordt op die manier op optimale wijze begeleid om te ontwikkelen op diverse talentgebieden.

3. Bedrijfsvoering

3.1 Personeel

De functies per 01-08-2014:

Functiebouwwerk per 01-08-2014						
	Tijdelijk	vast			totaal	totaal
	Tijdelijk	Bapo	personeels beleid	regulier		
Directie						6,5490
Algemeen Directeur				0,8535	0,8535	
Schooldirectie		0,2049		1,4906	1,6955	
Directie Onderwijsteams				4,0000	4,0000	
Onderwijsgevende functies						69,7294
Leraar	3,5320	3,3261	1,3986	61,4727	69,7294	
Onderwijs ondersteunend personeel						1,3156
onderwijsassistenten				1,3156	1,3156	
Overig ondersteunend personeel						3,4504
administratief medewerkers				0,1987	0,1987	
beleidsmedewerkers		0,2049		1,4618	1,6667	
hulpconciërge				0,8680	0,8680	
managementassistent				0,7170	0,7170	
totaal	3,5320	3,7359	1,3986	72,3779	81,0444	81,0444

*In de bovenstaande tabel zijn de werktijdfactoren van het vaste en tijdelijke personeel weergegeven. Daarnaast is een verdeling van het vaste personeel weergegeven van BAPO, personeelsbeleid en regulier. In de tabel op pagina 47 van bijlage E: de jaarrekening staan de werktijdfactoren van het vaste personeel zonder BAPO en personeelsbeleid ultimo 2014.

3.1.1 Leeftijdsopbouw onderwijzend personeel peildatum 01-08-2014

leeftijdsopbouw onderwijzend personeel per 01-08-2014	
tm 24	0,7760
25 tm 34	14,1107
35 tm 44	13,3766
45 tm 54	17,2511
55 tm 59	15,8745
60+	8,3405
totaal	69,7294

3.1.2 Leeftijdsopbouw alle personeelsleden peildatum 01-08-2014

leeftijdsopbouw personeelsleden peildatum 01-08-2014							
	tm 24	25 tm 34	35 tm 44	45 tm 54	55 tm 59	60+	totaal
Man	0,1509	3,4327	3,7070	4,0388	4,7538	5,9677	22,0509
Vrouw	0,6251	10,6780	12,1567	16,3187	13,8745	5,3405	58,9935
totaal	0,7760	14,1107	15,8637	20,3575	18,6283	11,3082	81,0444

3.1.3 Verdeling fulltime/parttime aantal personeelsleden per 01-08-2014

Verdeling aantal personeelsleden parttime/fulltime per 31-12-2014	
Fulltime	33
Parttime	95
Totaal	128

Het overzicht van de leeftijden van de medewerkers van onze Stichting laat zien dat de groep van jonge leerkrachten (in de leeftijd tot 25 jaar) zeer gering is. Dit valt te verklaren door het feit dat er geen (jonge) leerkrachten in vaste dienst zijn aangenomen. De reden hiervan is gelegen in de krimp van leerlingenaantallen. Op 1 augustus 2012 waren er geen jonge leerkrachten (in de leeftijd tot 25 jaar) werkzaam bij onze Stichting. Gelukkig was er in 2013 en 2014 nog enige formatieve ruimte beschikbaar, waardoor enkele jonge leerkrachten een tijdelijke aanstelling konden krijgen.

De leeftijdsgroep 55-60+ is juist oververtegenwoordigd. De overheid stimuleert het om mensen langer deel te laten nemen aan het arbeidsproces. Er wordt op latere leeftijd met (keuze) pensioen gegaan. Op 01 augustus 2014 zijn 29,9365 fte 55 jaar of ouder. Dit is 36.9 % (Ten opzichte van 1 augustus 2013 is dit een stijging van ruim 2 %).

Om er in de toekomst voor te zorgen dat de verhouding leerlingaantallen en hoeveelheid personeel in balans blijft, is er sprake van een (tijdelijke) aannamestop. De verwachting is dat over een aantal jaren de instroom van leerlingen gelijk is aan de uitstroom en er dus sprake is van stabiliteit. Op dat moment zal door natuurlijke uitstroom van personeel (pensioen) weer sprake zijn van benoemingsruimte en dus van instroom van (relatief) jong personeel.

3.1.1 Inzet van de personele middelen

Voor de scholen van Stichting Talent Westerveld is een meerjaren bestuursformatieplan ontwikkeld. Het plan biedt inzicht in de verdeling van de formatieve budgetten.

In het bestuursformatieplan worden de formatieve schoolbudgetten en aanvullende budgetten (WSNS, LGF en Personeel- en arbeidsmarktbeleid) begroot. Tevens heeft het bestuur extra formatie toegekend ten behoeve van de ondersteuning van de directeur onderwijsteam en voor het oplossen van formatieve knelpunten.

Op het gebied van personeelsbeleid is in 2014 aandacht geschonken aan het verzuimbeleid, de RI&E, de functiemix en de strategische personeelsplanning. Er is een start gemaakt met het vernieuwen van de gesprekkencyclus.

De kwalitatieve ontwikkeling van het personeel (middels o.a. opbrengst gericht werken en bekostiging van scholing) is verder gestimuleerd en uitgebouwd. Ongeveer 13% van de personeelsleden heeft in 2014 een post HBO of Master opleiding gevolgd. Verder wordt op meerdere scholen teamscholing gevolgd.

3.1.2 Bestuursformatieplan

In het bestuursformatieplan is opgenomen hoe de personele inkomsten voor formatie worden besteed.

De bestuursformatieplannen 2013/2014 en 2014/2015 zijn vastgesteld met een positief resultaat op personeel. Omdat het aantal leerlingen binnen Stichting Talent Westerveld daalt, wordt de formatie met ingang van het schooljaar 2010/2011 op een andere wijze berekend. Het aantal besteedbare fte's voor de schooljaren 2013/2014 en 2014/2015 is berekend op basis van het aantal te verwachten leerlingen op 1 oktober 2013, respectievelijk 1 oktober 2014 (T=0), terwijl de bekostiging wordt ontvangen op basis van het aantal leerlingen op 1 oktober 2012, respectievelijk 1 oktober 2013 (T-1). Met het positieve resultaat op personeel wordt het tekort op materiële instandhouding verkleind/teniet gedaan.

3.1.3 Functiemix

In 2010 is het beleidsdocument functiemix vastgesteld. De CAO-PO schrijft voor dat een schoolbestuur uiterlijk per 1 augustus 2014 40% LB functies moet hebben gerealiseerd. Dit percentage mag geleidelijk worden ingevoerd. In 2012 vervulden vier intern begeleiders en twee bouwcoördinatoren een LB-functie. In 2013 zijn daar een bouwcoördinator en internbegeleider bijgekomen. Meerdere personen volgden een opleiding ten behoeve van een LB-functie. Per 1 januari 2014 zijn twee begaafdheidsspecialisten en twee rekencoördinatoren aangesteld in een LB-functie.

In 2013 en 2014 is een extra impuls gegeven aan de functiemix. Dit om te voldoen aan het gestelde percentage van 46% per 01-08-2014. Het percentage is geen doel op zich maar moet leiden tot kwaliteitsverbetering. In 2014 is vastgesteld dat de specifieke taken van gedragsspecialist, specialist jonge kind, bewegingsspecialist en excellente leraar voor een LB functie in aanmerking komen. Het streven is er op gericht dat alle onderwijsteams beschikken over een taalcoördinator, rekencoördinator, IB Master SEN, begaafdheidsspecialist, gedragsspecialist, specialist jonge kind en bewegingsspecialist. De excellente leraar is inzetbaar in de gehele stichting. Per 1 augustus heeft een derde van de leerkrachten een LB bevoegdheid. Omdat in de komende periode afscheid wordt genomen van oudere, veelal LA leerkrachten, zal het percentage LB gaan stijgen. Daarnaast is er in overleg met de GMR een werkgroep (bestaande uit beleidsmedewerker P&O, 2 directeuren, 2 leden PGMR) in het leven geroepen om te kijken wat voor (specifieke taken) nog meer voor een LB functie in aanmerking kunnen komen.

3.1.4 Formatie en personeel verloop

Het aantal leerlingen op onze scholen vertoont door ontgroening een dalende trend. Er zal daarom personeel moeten afvloeien. Het aantal FTE's op peildatum 31-12-2009 was 96,91 (niet LA-genormeerd, netto factoren en exclusief declaratiecode 5 (vervangingsfonds)). Op 31-12-2010 89,80 fte. Op 31-12-2011 82,2 fte. Op 31-12-2012 78,49 fte, op 31-12-2013 76,60 en op 31-12-2014 72,80. In vijf jaar tijd is de formatie gedaald met 24 fte's, zonder gedwongen ontslagen.

In 2014 is afscheid genomen van een adjunct-directeur en zeven leraren. Eventuele vacatures die ontstaan zijn door bovenstaande mutaties zijn intern (tijdelijk) ingevuld.

In 2014 zijn vijf personen van school/onderwijsteam veranderd. Binnen de onderwijsteams vond door meerdere personen ook mobiliteit plaats.

Door daling van het aantal leerlingen en bezuinigingen van de overheden is er beleid ontwikkeld om tot een sluitende exploitatie te komen. Prognoses geven aan dat afvloeiing door natuurlijk verloop geen gelijke tred houdt met het dalen van de leerlingaantallen. In 2011 is strategisch beleid ontwikkeld, waarin de richting wordt aangegeven om te komen tot kwalitatief goed onderwijs binnen een sluitende exploitatie. Tevens is een reorganisatieplan opgesteld. In 2014 kon de werkgelegenheid voor twee jaar gewaarborgd worden. Er is geen sociaal plan opgesteld en er zijn geen personeelsleden in het rddf geplaatst. Dit is mede te danken aan de flankerende maatregelen waar personeelsleden gebruik van hebben gemaakt.

3.1.5 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Het ziekteverzuimpercentage over het schooljaar 2011/2012 was 6,8%, over het schooljaar 2012/2013 was dit 4,8%. Een daling van 2,0%. Over het schooljaar 2013/2014 was het ziekteverzuim 4,44%.

Met betrekking tot de ziekteverzuimgegevens kan opgemerkt worden dat er een groot verschil is tussen de locaties. Uit de gesprekken met de arbo arts is gebleken dat het verzuim voor een belangrijk deel niet arbeidsgerelateerd was en dus nauwelijks beïnvloedbaar.

Bovendien leidt het ziekteverzuim van een enkele medewerker op kleine locaties al snel tot een hoog ziekteverzuimpercentage.

Ziekteverzuimpercentage per basisschool schooljaar 2013/2014.

OBS	Percentage
De Bosrank	3,06
De Veldwikke	0,46
Wapserveen	0,58
Oosterveldschool	1,78
De Hoekstee	7,55
De Eemster	8,65
De Heidehoek	0,70
Burg. W.A. Storkschool	7,48
De Kievitshoek	4,94
De Singelier	4,19
Ten Darperschoele	6,47

3.1.6 Onslagbeleid/werkgelegenheidsbeleid

In 2011 heeft Stichting Talent Westerveld onslagbeleid omgezet naar werkgelegenheidsbeleid. Tot 2011 was diensttijd, inclusief verzorgingstijd en militaire dienst, bepalend voor afvloeiing. Bij werkgelegenheidsbeleid worden de afvloeiingscriteria pas vastgesteld bij het opstellen van een sociaal plan. Omdat Stichting Talent Westerveld in 2014 zijn personeel nog twee jaar werkgelegenheidsgarantie kon bieden, is er in overleg met de vakbonden geen sociaal plan opgesteld.

3.2 Algemeen, Financiën en Huisvesting

3.2.1 Administratie.

Vanaf 1 januari 2013 wordt gebruik gemaakt van de dienstverlening van Onderwijs Meppel (OBM).

De begroting voor 2014 is in nauw overleg met het nieuwe administratiekantoor tot stand gekomen.

Omdat de jaarrekening 2013 ook door het huidige administratiekantoor is opgesteld wordt het gemakkelijker om jaarrekeningen van verschillende jaren met elkaar te vergelijken.

Administratieve organisatie.

De overgang naar een nieuw administratiekantoor maakt het ook noodzakelijk om administratieve organisatie te toetsen aan de nieuwe werkwijze. Hoewel het de bedoeling was dit in 2014 uit te voeren is hier nog geen uitvoering aangegeven. Dit heeft ook te maken met het invoeren van het raad van toezicht model. Hierdoor wordt duidelijk waar bevoegdheden en verantwoordelijkheden komen te liggen. Per 1 september 2014 is het raad van toezicht model ingevoerd.

In 2015 zal worden ingezet op aanpassing van documenten die door wijziging van het model dienen te worden aangepast.

Een van de onderdelen is het vastleggen van een aanbestedingsregeling voor onze Stichting die voldoet aan de nationale en internationale voorschriften.

Een conceptregeling is opgesteld. De verwachting is dat deze regeling in het eerste kwartaal van 2015 kan worden vastgesteld.

Financiële administratie.

De jaarrekening 2014 is de tweede jaarrekening die wordt geproduceerd door Onderwijsbureau Meppel. Een vergelijking met het voorgaande rekeningjaar 2013 wordt hierdoor gemakkelijker.

3.2.2 Huisvesting.

Aanpassing en verbouw van scholen.

Het is fijn om te kunnen vaststellen dat onze leerkrachten en leerlingen in bouwkundig goed ingerichte gebouwen kunnen vertoeven. Het leven en werken in goede voorzieningen heeft zeker een positieve invloed op het realiseren van goede resultaten.

Openbare basisschool De Kievitshoek in Wilhelminaoord heeft in 2013/2014 als enige school te maken gehad met groei van betekenis die afweek van de tot nu toe opgestelde prognoses. Dit heeft in 2014 geleid tot een besluit om deze school intern bouwkundig aan te passen zodat het beter mogelijk is goed onderwijs te verzorgen. Deze werkzaamheden zijn in 2014 uitgevoerd en financieel afgewikkeld. De kosten zijn geboekt ten laste van de voorziening onderhoud schoolgebouwen.

Nieuwbouw obs Burg. W.A. Storkschoon.

In 2014 zijn belangrijke stappen gezet om te komen tot een nieuwe school voor obs Burg. W.A. Storkschoon in Dwingeloo. De gemeente Westerveld heeft krediet beschikbaar gesteld voor het realiseren van de school. De gemeente heeft verder in 2014 de planologische procedures opgestart. De verwachting is dat dit proces begin 2015 kan worden afgerond zodat de aanbesteding procedure in gang kan worden gesteld. Het streven is om het gebouw in elk geval per 1 augustus 2016 in gebruik te nemen. De deelnemende participanten zijn nauw bij het gehele proces betrokken.

Uitvoering planmatig onderhoud.

In 2014 is door BCN het meerjaren-onderhoudsplan voor onze basisscholen geactualiseerd waarbij ook rekening is gehouden met het feit dat het schoolbestuur vanaf 1 januari 2015 ook verantwoordelijk wordt voor het buitenonderhoud.

Voor 2014 is rekening gehouden met planmatig onderhoud tot een bedrag van € 40.199,--

In 2014 is planmatig onderhoud uitgevoerd tot een bedrag van € 52.542,--

Belangrijke afwijkingen ten opzichte van de planning:

-In verband met de sluiting van de school De Eemster met ingang van het schooljaar 2015-2016 is de geplande vervanging van vloerafwerking niet uitgevoerd. Hiervoor was een bedrag van € 13.660,-- opgenomen.

-In obs De Oosterveldschool in Uffelte is in 2014 de cv-installatie vervangen. Deze was gepland voor 2015. Door een storing in 2014 en de hoge kosten van een reparatie hiervan is besloten de vervanging in 2014 uit te voeren. De kosten hiervan zijn ruim € 19.000,-- geweest.

De kosten van uitvoering van planmatig onderhoud worden ten laste gebracht van de daarvoor ingestelde voorziening onderhoud.

Aanvraag/uitvoering huisvestingsvoorzieningen 2014

Jaarlijks (kalenderjaar 2014 voor het laatst) heeft het schoolbestuur de mogelijkheid om een aanvraag bij de gemeente in te dienen voor huisvestingsvoorzieningen, waarvoor de gemeente verantwoordelijk is. Het betreft hier in hoofdzaak onderhoud buitenkant gebouw. Voor 2014 is door ons een aanvraag ingediend op basis van het onderhoudsplan 2012 door BCN in Drachten. In onze aanvraag voor 2014 had een belangrijk deel betrekking op herstraten van delen van schoolpleinen.

Het beleid van de gemeente hierin is sober hetgeen betekent dat alleen bij echte noodzaak pleinen worden herstraat. De gemeente heeft over 2014 werkzaamheden uitgevoerd aan/bij de volgende scholen:

- obs De Veldwikke, onderhoud aan berging en rijwielberging en gedeeltelijk herstraten van het schoolplein;
- obs Oosterveld school, gedeeltelijk herstraten van het schoolplein;
- obs Wapserveen, vervanging dakplaten en gedeeltelijk herstraten schoolplein;

-obs De Heidehoek, vervangen dakplaten en vervangen zinken gootvoeringen.
Per 1 januari 2015 gaan de gelden voor de zogenaamde buitenkant van de schoolgebouwen naar de schoolbesturen en dienen deze te zorgen voor het totale onderhoud van het gebouw. De schoolpleinen maken onderdeel uit van het gemeentelijk speelplaatsenplan. Het groot onderhoud van de pleinen wordt door de gemeente uitgevoerd.

Leegstand schoolgebouwen.

Het aantal leerlingen op onze scholen blijft zich in neerwaartse richting bewegen overeenkomstig de leerlingenprognose die voor de komende jaren is opgesteld. De leegstand in m² neemt hierdoor toe.

In beperkte mate worden leegkomende/leegstaande ruimten gebruikt voor kinderopvang en buitenschoolse opvang. Voor het gebruik van de ruimten wordt een vergoeding ontvangen. Deze vergoeding en het gebruik van de ruimten is onvoldoende om een dekkende exploitatie te realiseren.

Ondanks pogingen die zijn ondernomen om deze leegstaande ruimten in medegebruik of verhuur te geven tegen een aanvaardbare exploitatievergoeding moet worden geconcludeerd dat dit tot nu toe niet haalbaar is gebleken.

Wel worden aan het eind van het schooljaar 2014-2015 twee schoolgebouwen (obs De Eemster en obs De Heidehoek) gesloten en teruggegeven aan de gemeente. Hierdoor zal de leegstand in 2015 uitkomen op ruim 1500 m².

Voor de komende jaren wordt nog een verdere groei van leegstand voorzien.

In nauw overleg met de scholen worden de exploitatiekosten van deze leegstand geminimaliseerd. (Vermindering schoonmaak, minimale verwarming en verlichting e.d.).

Eind 2014 heeft de gemeente schriftelijk laten weten dat zij zich in financiële zin niet verantwoordelijk voelen voor de leegstand van schoolgebouwen. Informatie bij onze besturenorganisatie heeft opgeleverd dat het teruggeven van ruimten aan de gemeente alleen mogelijk is wanneer afsplitsing van een deel van het gebouw mogelijk is. Begin 2015 is een notitie over de huidige stand van zaken over leegstand opgesteld. Na bespreking van de notitie in de diverse geledingen zal een koers worden bepaald ten aanzien van leegstand.

3.2.3 Financiën.

Financiële positie.

In 2014 is geen uitkering meer ontvangen van de gemeente op basis van de zogenaamde bruidschatregeling. In 2013 werd hiervoor nog een bedrag van € 45.000,-- ontvangen.

Ondanks de moeilijke opgave is het bestuur er in geslaagd door alerte maatregelen de stichting gezond te houden.

De afname van het aantal leerlingen is tot nu toe opgevangen door natuurlijk verloop van personeel en door invulling te geven aan flankerend beleid. Hierdoor is het tot nu toe gelukt om gedwongen ontslag van personeel te voorkomen.

Verder is vroegtijdig ingezet op de vorming van onderwijsteams hetgeen heeft geleid tot belangrijke vermindering van het aantal directeuren en een verlaging van de kosten.

De gehele exploitatie van onze stichting is de afgelopen jaren kritisch doorgenomen. Op vele onderdelen heeft dit geleid tot structurele besparingen.

Tot slot is gekozen voor inzet van personeel op basis van het aantal leerlingen aan het begin van het schooljaar (T=0). De bekostiging vindt plaats op T-1. In een krimp situatie levert dit voordeel op.

Het doorvoeren van bovenstaande maatregelen en inzet van alle geledingen heeft het mogelijk gemaakt dat kan worden gesproken van een financieel gezonde organisatie.

De terugloop van het aantal leerlingen en hiermee verband houdende afname van personeelsformatie en toenemende leegstand zullen de komende jaren aandacht blijven vragen.

Uitkeringen van het rijk op de valreep 2013/2014

Eind 2013 werd het primair onderwijs verrast met een tweetal extra vergoedingen vanuit het rijk te weten.:

- Aanvullende bekostiging op grond van het zogenaamde herfstakkoord.
- Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging jonge leerkrachten.

In december is voor de regeling jonge leerkrachten een bedrag van € 71.876,00 uitgekeerd en voor de aanvullende bekostiging najaarsakkoord een bedrag van € 250.104,00.

Deze aanvullende uitkering is in de jaarrekening 2013 verantwoord. Aan de besteding van de gelden waren geen bijzondere voorwaarden verbonden. Besloten is om deze gelden in 2014 in te zetten voor extra activiteiten te weten:

- oplossing formatieve knelpunten binnen de scholen;
- begeleiding enkele specifieke scholen;
- traject realisering strategisch beleidsplan 2015-2019;
- traject systematische kwaliteitszorg;
- uitvoering audits op scholen;
- trajecten scholing via Windesheim.

Bovenstaande trajecten hebben deels een doorloop naar het kalenderjaar 2015.

Uitvoering Treasurybeleid.

Enkele algemene doelstellingen van het Treasurybeleid zijn:

- zorg dragen voor tijdige beschikbaarheid van de benodigde geldmiddelen tegen acceptabele condities;
- minimaliseren van de kosten van leningen;
- optimaliseren van het rendement van de overtallige liquide middelen;
- beheersen en bewaken van financiële risico's.

Om aan bovenstaande invulling te geven wordt periodiek bekeken of er voldoende liquide middelen beschikbaar zijn voor het doen van de betalingen en/of er eventueel middelen op een spaarrekening kunnen worden geplaatst. De gelden mogen slechts worden geplaatst op rekeningen die volgens wetgeving zijn toegestaan.

In 2014 is besloten onze bedrijfsrekening over te brengen van de Bank Nederlandse Gemeenten (BNG) naar de Rabobank Zuidwest-Drenthe. Bij deze bank hadden wij al eerder onze spaarrekening onder gebracht. Om praktische redenen is besloten om al ons "bankverkeer" onder te brengen bij de Rabo bank. De bedrijfsrekening bij de BNG zal in de loop van 2015 worden opgeheven.

4. Toekomstige ontwikkelingen

Stichting Talent Westerveld is financieel een gezonde Stichting.

Dit is in belangrijke mate bereikt door tijdig organisatorische wijzigingen door te voeren en het treffen van maatregelen in de personele en materiële sfeer.

- vorming onderwijsteams;
- invulling geven aan flankerend beleid;
- doorlichten van de materiële uitgaven/inkoop.

Vorenstaande acties in de afgelopen jaren hebben wel voor een sluitende exploitatie van de reguliere inkomsten en uitgaven geleid.

De personele formatie is door de afname van het aantal leerlingen fors gedaald. Het is gelukt door een strak personeelsbeleid en toepassen van een actief flankerend beleid tot een afbouw te komen zonder gedwongen ontslag. De verwachting is dat in de nabije toekomst het weer mogelijk is om enige vast formatie aan te stellen.

Verwacht werd dat de zogenaamde kleine scholen toeslag zou worden afgeschaft. Deze regelgeving is op rijksniveau niet aangepast. Dit betekent dat scholen beneden de 145 leerlingen een ruimere bekostiging vanuit het rijk blijven behouden. Slechts twee van onze scholen zitten boven de grens van 145 leerlingen.

Wel is de regeling fusiefaciliteiten in financiële zin (tijdelijk) aantrekkelijker gemaakt.

Door sluiting van twee scholen te weten: OBS De Eemster (1-8-2015) en OBS De Heidehoek (1-8-2014) in Vledderveen kunnen wij voor deze scholen gebruik maken van deze ruimere financiële regeling.

Hoewel het ons streven is om zoveel mogelijk schoollocaties in stand te houden kunnen wij bij verdere afname van het aantal leerlingen de ogen niet sluiten voor de gevolgen hiervan.

Met name de toenemende leegstand van ruimten in scholen geeft zorgen. De kosten van deze leegstand komen voor rekening van de stichting. De gemeente heeft schriftelijk laten weten dat zij financieel geen verantwoordelijkheid dragen voor de ontstane leegstand. Het in medegebruik geven/verhuur van ruimten is tot nu toe slechts in geringe mate gelukt met name voor kinderopvang/buitenschoolse opvang. De inkomsten hiervan zijn onvoldoende voor een sluitende exploitatie van deze lege ruimten.

In 2014 is de koers voor de komende strategische periode vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan 2015-2019. Bij de totstandkoming zijn alle geledingen intensief betrokken. Er zal de komende jaren veel aandacht worden geschonken aan 3 hoofdthema's. Dat zijn:

- Kindgericht Onderwijs
- Professionele leergemeenschap
- Krimpen met kwaliteit

4.1 Continuïteit.

Stichting Talent blijft zich ook de komende jaren richten op versterking van de onderwijskwaliteit. Om dit te bereiken wordt voortdurende ingezet op stimulering van scholing van personeel, op inzet van materiaal dat aan hoge kwaliteit moet voldoen. ICT-middelen worden op breed terrein ingezet. Nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs worden gestimuleerd.

Natuurlijk wordt geprobeerd deze doelstellingen te realiseren in goed uitgeruste onderwijsgebouwen.

Aandachtspunten voor alle geledingen zijn:

- Scholing van personeel met doelstelling versterking professionele organisatie en verbetering onderwijskundige kwaliteit;
- Een voortzettende afname van het aantal leerlingen;
- Een toenemende leegstand van onderwijsruimten als gevolg van afname van het aantal leerlingen;
- Een afname van de personele formatie als gevolg van vermindering van het aantal leerlingen;
- Het aanstellen van jonge leerkrachten is de laatste jaren door de forse krimp niet mogelijk geweest. Indien zich mogelijkheden voordoen om instroom van jonge leerkrachten te realiseren zal dit worden bevorderd.

De gebouwen verkeren in een goede staat en financieel kan worden gesproken van een gezonde Stichting hetgeen is bereikt door vroegtijdig in te spelen op de bovengenoemde items en strak financieel beleid.

Onderstaand geven wij u een overzicht van het aantal leerlingen voor de komende jaren en de ontwikkeling van de personele formatie. Daarnaast wordt in een overzicht een weergave van de balanspositie voor de komende jaren weergegeven. Mede door ontvangst van extra financiële middelen van het rijk eind 2013 zijn de mogelijkheden om de teruggang van de formatie als gevolg van afname van het aantal leerlingen financieel op te vangen verbeterd.

4.2 Personele formatie, leerlingen en balanssituatie en exploitatieverwachtingen voor de komende jaren.

4.2.1 Overzicht personele formatie en aantal leerlingen.

Kengetal (stand 31/12)	2014	2015	2016	2017
personele bezetting in FTE	87,47	87,67	79,98	74,2386
- management/directie	6,84	6,55	6,55	6,55
- onderwijzend personeel	75,76	76,52	68,88	63,14
- overige medewerkers	4,87	4,6	4,55	4,55
leerlingenaantallen	1201	1156	1070	1005

4.2.2 Balanssituatie 2013-2017.

ACTIVA	2014	2015	2016	2017
VASTE ACTIVA				
Immateriele VA	-	-	-	-
Materiele VA	662.106	806.274	953.953	963.879
Financiele VA	-	-	-	-
TOTAAL VASTE ACTIVA	662.106	806.274	953.953	963.879
VLOTTENDE ACTIVA	4.779.259	4.431.550	4.184.095	4.126.222
TOTAAL ACTIVA	5.441.365	5.237.824	5.138.048	5.090.101
PASSIVA				
EIGEN VERMOGEN	4.664.822	4.392.603	4.195.690	4.154.001
Algemene reserve	3.510.577	3.689.724	3.827.811	3.786.122
Bestemmingsreserve publiek	1.154.245	702.879	367.879	367.879
bestemmingsreserve privaat				
bestemmingsfonds publiek				
bestemmingsfonds privaat				
VOORZIENINGEN	208.622	264.331	399.381	435.531
LANGLOPENDE SCHULDEN	-	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	567.921	580.890	542.977	500.569
TOTAAL PASSIVA	5.441.365	5.237.824	5.138.048	5.090.101

De financieringsstructuur zal in de komende jaren niet noemenswaardig wijzigen. Wel is het zo dat de bestemmingsreserves een afloop kennen, omdat in de komende jaren de extra impuls vanuit de algemene reserve stopt, met name voor de vorming van onderwijsteams en scholing.

De bestemmingsreserve huisvesting zal worden gehandhaafd op het huidige niveau. Mocht blijken dat de gevormde voorziening onderhoud onvoldoende is dan kan worden besloten dit deels aan te vullen vanuit de bestemmingsreserve huisvesting. In de loop van 2015 moet worden bezien of en tot welk bedrag de bestemmingsreserve huisvesting moet worden gehandhaafd.

Vanaf 2013 is er gestart met de vorming van een voorziening onderhoud. Deze is gebaseerd op het meerjaren onderhoudsplan, dat is opgesteld door BCN.

Jaarlijks aan het eind van het jaar wordt de mutatie op de voorziening jubilea berekend op basis van de dan aanwezige medewerkers. Voor 2014 is de vrijval € 19.921 geweest.

De voorziening onderhoud wordt jaarlijks verhoogd met ongeveer € 110.000. De kosten planmatig onderhoud worden rechtstreeks van de voorziening afgeboekt. In 2014 bedroegen deze € 52.542. De stand van de voorziening, na jaarlijkse dotatie vanuit het resultaat, is voor de komende 10 jaren toereikend voor de uitgaven planmatig onderhoud

4.2.3 Exploitatierekening 2014-2017.

BATEN	2014	2015	2016	2017
Rijksbijdrage	6.715.844	6.798.936	6.408.338	6.041.773
overige overheidsbijdragen en subsidies	63.233	5.725	5.725	5.725
overige baten	175.547	11.361	10.718	10.651
TOTAAL BATEN	6.954.624	6.816.022	6.424.781	6.058.149
LASTEN	2014	2015	2016	2017
personeelslasten	5.892.108	5.741.068	5.447.474	4.955.095
afschrijvingen	150.368	123.821	141.399	142.274
huisvestingslasten	533.283	624.160	551.942	551.942
overige lasten	656.466	659.193	540.878	510.528
TOTAAL LASTEN	7.232.225	7.148.242	6.681.693	6.159.839
saldo baten en lasten	-277.601	-332.220	-256.912	-101.690
saldo financiële bedrijfsvoering	63.620	60.000	60.000	60.000
saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	-213.981	-272.220	-196.912	-41.690

De personeelslasten zullen de komende jaren afnemen, door krimp in leerlingaantallen, waardoor er minder personeel kan worden ingezet. De verwachte leerlingenaantallen zullen aflopen van 1.201 per 1 oktober 2014 tot 1.005 per 1 oktober 2017. Dit is een teruggang van 196 leerlingen. De bijbehorende loonkostenbudgetten zullen daardoor aanzienlijk afnemen. Onder paragraaf 3.1 personeel is aangegeven wat de mogelijke gevolgen zijn van deze teruggang.

Het resultaat in de resultatenrekeningen van 2014-2016 wordt beïnvloed doordat het bestuur, als gevolg van de organisatieveranderingen, heeft besloten om voor een aantal kosten de bestemmingsreserves te gebruiken. Voor 2014 tot en met 2016 bedragen deze: € 335.000, € 410.000 en € 335.000.

4.3 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Om alle processen binnen de organisatie – en dan met name de risicovolle en kwetsbare processen – goed uit te kunnen voeren, is een goede administratieve organisatie vereist.

Om dit goed in beeld te brengen is een proceshandboek opgesteld. Aan de hand van dit handboek kunnen de beschreven administratieve processen volgens een standaardprocedure worden uitgevoerd met als doel het aantal fouten, die tijdens de processen kunnen worden gemaakt, tot een minimum te beperken.

In dit handboek wordt een overzicht gegeven van de vijftien meest risicovolle processen, die binnen de organisatie van Stichting Talent Westerveld plaatsvinden. Hierbij wordt zowel een processchema gegeven als een beschrijving van het betreffende proces. In de processchema's en beschrijvingen wordt nader uitgewerkt welke procedures, bevoegdheden en controles bij elk proces van belang zijn.

De wijziging van administratiekantoor en wijziging van bestuursmodel (invoering Raad van toezicht) is het noodzakelijk om de beschreven processen te toetsen aan de huidige werkwijze. Deze toetsing zal in 2015 plaatsvinden.

Eind 2014 is voor de Stichting een concept aanbestedingsregeling opgesteld. Doelstelling is om deze regeling in de eerste helft van 2015 vast te stellen.

4.4 Risico's en onzekerheden

De kosten binnen het onderwijs bestaan voor meer dan 80% uit personeelslasten. Het is daarom van belang om in eerste instantie de risico's in te schatten. Het betreft tijdelijke budgetten, risicovolle inkomsten en het aangaan van overeenkomsten die niet op korte termijn kunnen worden beëindigd.

- *Invoering passend onderwijs*
Een belangrijk deel van de gelden voor rugzakleerlingen komt per 1 augustus 2014 te vervallen. De kosten van uitvoering voor de Stichting van het passend onderwijs is nog onvoldoende duidelijk/zicht op.
- *Afname leerlingenaantallen*
De voortdurende sterke afname van het aantal leerlingen en daarmee samenhangende daling van de rijksvergoeding vraagt de nodige aandacht. De toenemende leegstand van delen van schoolgebouwen vraagt om een oplossing. Momenteel wordt op provinciaal niveau onderzoek gedaan om een goed beeld te krijgen van de situatie en vervolgens te bekijken welke mogelijkheden er liggen voor een oplossing.
- *Onderhoud scholen*
Per 1 januari 2015 komt de verantwoordelijkheid voor het onderhoud buitenkant schoolgebouw voor rekening van het schoolbestuur. Hier wordt een vergoeding voor ontvangen op basis van het aantal genormeerde m2 dat gebruikt wordt voor onderwijs. Dalende leerlingenaantallen zullen ook hier zorgen voor minder opbrengsten. Met andere woorden voor leegstand wordt geen vergoeding ontvangen.
- *Opbrengsten en kosten niet dekkend*
Het blijkt nog steeds dat de vergoedingen van het rijk voor personeel en materieel onvoldoende dekkend zijn voor de kosten. De mogelijkheden om te besparen worden moeilijker.

4.5 Rapportage toezichthouder

Verslag Raad van Toezicht

2014 is een jaar van transitie geweest. We zijn begonnen als bestuur en op 1 september 2014 na lange en gedegen voorbereiding is de stichting Talent overgegaan naar een Raad van Toezichtmodel.

Twee leden van het bestuur waren reeds geworven op het nieuwe Raad van Toezicht profiel (mevr. Griekspoor en dhr Meijer). En twee leden zijn na gesprekken met de GMR doorgegaan als leden van de Raad van Toezicht (mevr. Root en dhr. Muntinga). Mevr. van der Staaij heeft voor de zomer 2014 aangegeven haar voorzitterschap te willen neerleggen en is teruggetreden uit het bestuur. De heer Muntinga heeft de voorzittershamer overgenomen.

De Raad van Toezicht kende bij haar start in september 2014 de volgende samenstelling:

- De heer M.A. (Marc) Muntinga, voorzitter;
- Mevrouw A. (Anky) Griekspoor;
- Mevrouw A.J. (Ron) Root;
- De heer B. (Bert) Meijer;
- Vacature.

Eind 2014 is een nieuw RvT lid geworven, mevrouw M. (Marij) Staps. Zij zal na goedkeuring door de gemeenteraad in 2015 op voordracht van de GMR zitting nemen in de RvT. Daarmee is de RvT compleet.

Ter voorbereiding van de besluitvorming zijn door de Raad twee commissies ingesteld.

1. De Commissie Financiën (mevr. Griekspoor) houdt toezicht op de financiële gang van zaken, interne beheersing en treasury-beleid en voert overleg met de externe accountant over de uitkomsten van de controle.
2. De Commissie Onderwijskwaliteit en HRM (mevr. Root en dhr. Meijer) houdt toezicht op onderwijskwaliteit, professionalisering en organisatieontwikkeling.

Het werkgeverschap voor de directeur-bestuurder wordt namens de Raad primair vervuld door dhr. Muntinga en mevr. Root

Evaluatie en vergaderingen 2014

In overeenstemming met de richtlijnen voor goed bestuur heeft het bestuur op 12 maart onder externe begeleiding systematisch terug gekeken op haar eigen functioneren. In deze evaluatie is, gerelateerd aan de rol als toezichthouder, gekeken naar het handelen van het bestuur als geheel en is stil gestaan bij de wijze waarop de voorzitter en de individuele leden van de raad invulling hebben gegeven aan hun taken en verantwoordelijkheden. De resultaten vormden, gezamenlijk met de strategie bijeenkomst op 13 mei, mede input voor het nieuwe strategische beleidsplan van Stichting Talent.

Het bestuur vergaderde in 2014: 28 januari, 18 februari, 18 maart, 15 april, 27 mei en 17 juni 2014. De Raad van Toezicht vergaderde: 4 september en 18 november 2014.

Belangrijkste onderwerpen van de RvT waren:

- goedkeuring statuten, reglementen, vaststellen rooster van aftreden
- de verdere professionalisering en bijbehorende ambities en middelen,
- de organisatieontwikkeling,
- benoeming van de waarnemend directeur bestuurder en in navolging van BAC advies benoeming van directeur-bestuurder,
- aanwijzing van de accountant
- en het goedkeuren van de begroting 2015 en de meerjarenbegroting 2015-2018.

Leden van de Raad van Toezicht voerden daarnaast in wisselende frequentie voorbereidend overleg met de directeur bestuurder in daartoe samengestelde commissies.

Gedurende het jaar spraken de voorzitter van het bestuur /de Raad van Toezicht en de directeur bestuurder elkaar regelmatig met elkaar over algemene beleidsaangelegenheden en ad hoc vraagstukken. De heer Muntinga en mevr. Root hebben als lid van de Raad van Toezicht gedurende 2014 bij verschillende gelegenheden informatief overleg gevoerd met de directeur bestuurder en medewerkers van Stichting Talent. Tevens heeft het jaarlijkse gesprek tussen bestuur / RvT en het dagelijks bestuur van de GMR plaatsgevonden.

Ontwikkelingen

Stichting Talent verzorgt onderwijs. De RvT ziet toe op het systeem (beleid, organisatie, juridisch, professioneel etc.) dat we met elkaar gemaakt hebben om dit zo goed mogelijk te doen. Daarbij moeten kinderen, ouders en medewerkers ervan kunnen uitgaan dat het voorgestane beleid wordt gemanaged door een robuuste op kwaliteit-gerichte organisatie en wordt gedragen binnen een transparante governance structuur.

Deze eisen zijn voor iedereen in 2014 hoog geweest. Dit was nodig om de kwaliteit te kunnen leveren die de kinderen verdienen en maatschappelijk van ons gevraagd wordt. Ondanks druk door krimp en toenemende overheids-vereisten hebben we met elkaar als stichting belangrijke ontwikkelingslagen gemaakt. Hierbij horen ook moeilijke beslissingen zoals de (voorgenomen) sluiting van een school.

Dat we dit talent hebben te veranderen (ook al doet het soms pijn) stelt ons in staat om de toekomst met vertrouwen tegemoet te treden. Tegelijkertijd realiseren we ons dat we er nog niet zijn. Onze omgeving (ouders, overheid, inspectie) blijven meer van ons vragen. En dat mag, sterker nog dat hoort. Als professionals scherpen we ambities aan, zoeken naar kansen en in dialoog met elkaar verzetten we continue onze professionele ankers. We blijven ontwikkelen, we blijven veranderen, we blijven groeien. Dit doen we niet alleen, dit doen we samen. Ieder vanuit zijn eigen rol in de stichting, ieder vanuit zijn of haar eigen talent.

Namens de Raad van Toezicht dank ik iedereen hartelijk die heeft bijgedragen aan het leren van onze kinderen en de ontwikkeling van de stichting.

*Namens de Raad van Toezicht,
Marc Muntinga
voorzitter*

5. Samenvatting jaarrekening 2014

5.1 Algemeen

De jaarrekening en het jaarverslag 2014 zijn opgesteld volgens de OCW richtlijn jaarverslag onderwijs. De jaarrekening bestaat uit een balans per 31 december 2014 en een staat van baten en lasten over de periode 1 januari tot en met 31 december 2014, welke beide zijn voorzien van de benodigde specificaties en toelichtingen. De in de jaarrekening opgenomen bedragen zijn aangegeven in hele euro's.

De algemene grondslag voor de waardering van activa en passiva, alsmede voor het bepalen van het resultaat, is de verkrijgingprijs. Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde. Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de cijfers opgenomen van de (goedgekeurde) begroting over 2014.

In dit hoofdstuk zijn de staat van baten en lasten en de balans opgenomen. Noodzakelijke toelichtingen zijn bijgevoegd. Het gehele rapport van de jaarrekening is opgenomen in bijlage C. De accountantsverklaring is in hoofdlijnen opgenomen in de bijlage. Overige overheidsbijdragen

5.2 Staat van baten en lasten over 2014

Staat van baten en lasten over 2014		
	Realisatie 2014	Begroting 2014
Baten		
Rijksbijdrage OCW	6.715.844	6.563.212
Overige overheidsbijdragen	63.233	10.829
Overige baten	175.547	548.912
Totaal baten	6.954.624	7.122.953
Lasten		
Personeelslasten	5.892.108	5.907.752
Afschrijvingen	150.368	171.540
Huisvestingslasten	533.283	582.802
Overige lasten	656.466	544.065
Totaal lasten	7.232.225	7.206.160
Saldo baten en lasten	277.601-	83.207-
Financiële baten en lasten	63.620	60.000
Netto resultaat	213.981-	23.207-

Het jaar 2014 sluit negatief. Het exploitatieresultaat over 2014 is € 213.981 negatief bij een begroting van € 23.207 negatief. Het begrote resultaat betreft het reguliere exploitatieresultaat. Om dit zichtbaar te maken is in de begroting onder de overige baten een bedrag opgenomen van € 335.000 die gelijk staat aan de begrote onttrekking aan de bestemmingsreserves. Deze manier van presenteren is in de jaarrekening (realisatie) niet toegestaan. Het negatieve resultaat over 2014 ad € 213.981 is dan ook het resultaat voor onttrekking aan de bestemmingsreserve. In 2014 is € 234.457 ten laste van de bestemmingsreserves gebracht. Het reguliere exploitatieresultaat over 2014 bedraagt € 20.476 positief.

Na goedkeuring en vaststelling van de begroting werd eind 2013 extra vergoeding van het rijk ontvangen op grond van het zogenaamde herfstakkoord. Besloten is om deze gelden ad € 250.104 in 2014/2015 in te zetten. Voor kalenderjaar 2014 bedraagt het in te zetten bedrag € 198.896. Bij volledige besteding van deze gelden zou dan het negatieve resultaat in 2014 uitkomen op € 557.103. De realisatie over 2014 wijkt €343.122 af van de begroting en de geplande uitgaven van de NOA gelden. Deze afwijking is op hoofdlijnen als volgt te verklaren:

De baten zijn in totaal € 168.000 lager dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt doordat in de begroting onder deze post de begrote onttrekking aan de bestemmingsreserves ad € 335.000 is opgenomen. Als dit bedrag buiten beschouwing wordt gelaten zijn de totale baten € 167.000 hoger dan begroot. Dit heeft te maken met hogere rijksbijdragen OCW naar aanleiding van de diverse akkoorden en de nieuwe cao. Daarnaast zijn er subsidies ontvangen die niet waren begroot en zijn de baten SWV PO 2203 hoger dan begroot.

De lasten zijn in totaal € 26.000 hoger dan begroot.

In de begroting is rekening gehouden met kosten voor organisatieveranderingen ad € 335.000 die ten laste van de bestemmingsreserve komen. In 2014 is in totaal € 235.000 van deze kosten gerealiseerd. De realisatie is dus € 100.000 lager dan begroot. Daarnaast is in de realisatie € 213.000 aan kosten opgenomen die niet waren begroot, maar worden gefinancierd uit de in 2013 ontvangen NOA gelden. Per saldo zou dit resulteren in een overschrijding van € 113.000. Dat de lasten in totaal voor maar € 26.000 worden overschreden betekent dat er € 87.000 is bespaard op de reguliere kosten. Deze besparing zit grotendeels in de afschrijvingskosten en huisvestingslasten.

De analyse van de baten en lasten is in paragraaf 5.3 verder uitgewerkt.

5.3 Analyse staat van baten en lasten 2014

De inkomsten en uitgaven in de periode januari tot en met december 2014 hebben geleid tot een negatief exploitatieresultaat van € 213.981. Dit resultaat is € 144.226 positiever dan begroot.

In zowel de begroting als de realisatie zijn lasten opgenomen voor het bereiken van bepaalde, van tevoren gestelde doelen, waarvoor Stichting Talent bestemmingsreserves heeft gevormd. De lasten die in het kader van deze doelen zijn gemaakt, geven een vertekend beeld van het resultaat. Deze lasten worden in onderstaande tabel op het resultaat in mindering gebracht.

	Begroting 2014	Realisatie 2014	verschil
exploitatieresultaat	-358.207	-213.981	144.226
ten laste van de bestemmingsreserve groot onderhoud	-	-	
ten laste van de bestemmingsreserve onderwijsteams	175.000	109.488	
ten laste van de bestemmingsreserve flankerend beleid	60.000	49.969	
ten laste van de bestemmingsreserve scholing	75.000	75.000	
ten laste van de bestemmingsreserve innovatie	25.000	-	
resultaat na onttrekking bestemmingsreserve	-23.207	20.476	43.683

Het uiteindelijke exploitatieresultaat in de jaarrekening van € 213.981 negatief is op hoofdlijnen te herleiden naar o.a. de volgende omstandigheden:

Baten 2014

De normatieve rijksbijdragen zijn € 152.600 hoger dan de begroting. In de begroting rijksbijdragen zijn de gelden passend onderwijs niet opgenomen, deze staan onder overige baten begroot. Het gaat hierbij om € 83.000. Het resterende verschil ad € 69.600 wordt met name veroorzaakt door de extra gelden uit de diverse akkoorden: het nationaal onderwijsakkoord (NOA), het Herfstakkoord en onderwijsbegroting 2014 en extra middelen in verband met de nieuwe cao per 1 september 2014. Verder zijn de ontvangen bedragen hoger door normaanpassingen van het ministerie, die op het moment van begroten nog niet bekend waren.

De niet geormerkte subsidies zijn per saldo € 6.658 hoger dan begroot. Hieronder vallen de subsidie lerarenbeurs, subsidie LGF (tot 1/8/2014), subsidie impulsregeling en de subsidie prestatiebox.

De overige overheidsbijdragen zijn € 52.403 hoger dan begroot. Dit heeft te maken met een aantal subsidies die niet in de begroting waren opgenomen: gemeentelijke subsidie beweginsonderwijs, cultuursubsidie van St. Compenta en van St. Arbeidsmarktplatform.

De overige baten zijn € 373.365 lager dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt doordat in de begroting onder deze post de begrote onttrekking aan de bestemmingsreserves ad € 335.000 is opgenomen. Als dit bedrag buiten beschouwing wordt gelaten zijn de overige baten € 38.365 hoger dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door hogere baten van het oude samenwerkingsverband ad € 23.903 en een aantal niet begrote baten, waaronder een bonus van het vervangingsfonds ad € 7.727 en bekostiging voor cluster 2 leerlingen ad € 5.610. Verder waren de baten voor externe detachering € 8.292 lager dan begroot vanwege eerdere beëindiging van de detacheringsovereenkomst.

Lasten 2014

Personele kosten

De personele kosten zijn per saldo € 15.600 lager dan begroot. Er zijn zowel over- als onderschrijdingen op onderdelen. De grootste afwijkingen ten opzichte van de begroting zijn hieronder weergegeven:

Voor wat betreft de salariskosten:

Vanuit de NOA gelden 2013 is extra formatie ingezet bij de scholen voor knelpunten (€ 67.500). De formatieve inzet onderwijsteams is lager dan begroot (€ 41.000). De invoering van het onderwijsteam Kievitshoek/Hoekstee is uitgesteld tot 1 augustus 2015. De salariskosten ouderschapsverlof zijn € 39.000 lager dan begroot. De salariskosten voor scholing en ontwikkeling bedragen € 24.700. Deze waren niet afzonderlijk begroot.

Onder de overige personele kosten zijn de kosten BGZ en Arbozorg € 12.400 lager dan begroot. In de begroting is voor € 25.000 rekening gehouden met innovatie. Hiervoor zijn in 2014 geen kosten gemaakt. De kosten schoolbegeleiding zijn € 13.000 hoger dan begroot. Dit betreft inzet NOA gelden 2013. De kosten scholing zijn € 13.500 hoger dan begroot in verband met inzet NOA gelden 2013. De vrijval voorziening jubileum is voor 2014 € 19.921 (niet begroot).

Materieel

De analyse voor de materiële exploitatie bestaat uit afschrijvingen, huisvestingslasten, overige instellingslasten en leermiddelen.

Afschrijvingen en investeringen

In 2014 is er in totaal voor € 94.182 geïnvesteerd. Er was voor € 173.386 aan investeringen begroot. De begrote en gerealiseerde investeringsbedragen zijn als volgt onder te verdelen:

2014	Begroting	Realisatie
inventaris en apparatuur	25.600	2.816
ICT	69.936	33.731
leermiddelen	77.850	57.635
totaal	173.386	94.182

In 2014 is er € 150.368 aan afschrijvingen gerealiseerd (begroot € 171.540).

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 49.519 lager dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door lagere lasten voor energie, schoonmaak en onderhoud. De energielasten zijn € 21.500 lager dan begroot. Dit heeft te maken met de zachte winter in 2013 gezien de positieve afrekeningen in voorjaar 2014.

De schoonmaakkosten zijn € 10.300 lager dan begroot. De kosten onderhoud zijn € 19.000 lager dan begroot.

Overige instellingslasten

De totale overige instellingslasten zijn € 112.400 hoger dan begroot.

Dit heeft met name te maken met besteding van advieskosten ad € 80.800 uit de NOA gelden 2013. Dit zijn kosten gemaakt voor externe audits, trajecten strategisch beleidsplan en kwaliteitszorg.

De reproductiekosten zijn € 5.500 hoger dan begroot.

De kosten voor bewegingsonderwijs ad € 27.000 waren niet begroot. Hier staat een zelfde bedrag aan gemeentelijke subsidie tegenover.

Financiële baten en lasten

De rentebaten zijn vrijwel gelijk aan de begroting en bedragen € 63.620.

5.4 Balans

Balans per 31 december 2014		
<i>(na verwerking resultaatbestemming)</i>		
Activa	31 december 2014	31 december 2013
Materiële vaste activa	662.106	718.292
Financiële vaste activa	-	-
Totaal vaste activa	662.106	718.292
Vorderingen	491.886	417.684
Effecten	-	-
Liquide middelen	4.287.373	4.489.399
Totaal vlottende activa	4.779.259	4.907.083
Totaal activa	5.441.365	5.625.376
Passiva	31 december 2014	31 december 2013
Eigen vermogen	4.664.823	4.878.804
Voorzieningen	208.622	167.800
Langlopende schulden	-	-
Kortlopende schulden	567.920	578.772
Totaal passiva	5.441.365	5.625.376

Het balanstotaal van 2014 van Stichting Talent Westerveld bedraagt € 5.441.365.

De materiële vaste activa, € 662.106, bestaan uit de per 1-1-2006 opgenomen activa (1^e waardering) vermeerderd met de investeringen in 2006 tot en met 2014 en verminderd met de afschrijvingen 2006 tot en met 2014. Het betreft meubilair, inventaris en apparatuur en leermiddelen.

De post vorderingen bestaat onder meer uit de vordering op OCW, overige vorderingen en overlopende activa.

De vordering op OCW ad € 367.951 ontstaat grotendeels doordat het betaalritme van het ministerie achterblijft bij de aan het verslagjaar toegekende lumpsumvergoeding personeel.

De overige vorderingen bestaan uit een vordering op de gemeente Westerveld inzake bewegingsonderwijs 2014.

De overlopende activa bestaan onder meer uit de rente over 2014 die in 2015 is ontvangen (€ 63.619) en een vordering op het vervangingsfonds van € 40.626.

De liquide middelen bestaan uit een spaarrekening bij de Rabobank en een bestuursrekening bij de Bank Nederlandse Gemeenten.

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve (vrij aanwendbare) ter grootte van 3.510.577.

In 2011 zijn bestemmingsreserves gevormd voor flankerend beleid ad € 250.000 en onderwijsteams ad € 100.000. Er zijn in 2012 twee nieuwe bestemmingsreserves gevormd namelijk voor scholing en ontwikkeling (325.000) en innovatie (100.000). Met de bestemmingsreserve scholing en ontwikkeling wordt geld gereserveerd om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen en vernieuwingen binnen het onderwijs, zoals in het strategisch beleidsplan 2011-2015 is aangegeven. De bestemmingsreserve innovatie wordt gebruikt om met ingang van 2013 het ICT beleidsplan te actualiseren en er uitvoering aan te geven. In 2013 is € 300.000 aan de bestemmingsreserve onderwijsteams toegevoegd. Hieraan zijn in 2014 bedragen onttrokken op basis van de uitgaven die in het kader van deze reserves zijn gedaan. In totaal bedragen de bestemmingsreserves ultimo 2014 € 1.154.246.

Het verloopoverzicht voor 2014 ziet er als volgt uit:

Bestemmingsreserves	Stand per 31 december 2013	Mutaties 2014		Stand per 31 december 2014
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Huisvestings reserve	524.428	-	-	524.428
- Salariskosten flankerend beleid	166.412	49.969-	-	116.443
- Onderwijsteams	343.169	109.488-	-	233.681
- Scholing en ontwikkeling	263.434	75.000-	-	188.434
- Innovatie	91.260	-	-	91.260
	1.388.703	234.457-	-	1.154.246

De totale voorziening voor ambtsjubilea bedraagt ultimo 2014 € 60.074.

De voorziening voor onderhoud bedraagt ultimo 2014 € 148.548. Met een jaarlijkse dotatie van ongeveer € 100.000 per jaar is deze voorziening voldoende voor de uitgaven onderhoud voor de komende 10 jaren.

Het verloopoverzicht voor 2014 ziet er als volgt uit:

Voorzieningen	Stand per 31 december 2013	Mutaties 2014			Stand per 31 december 2014
		Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	
Jubilea	79.995	-	3.666-	16.255-	60.074
Onderhoud	87.805	113.285	52.542-	-	148.548
	167.800	113.285	72.463-	-	208.622

De kortlopende schulden, in totaal € 567.919, bestaan onder andere uit de posten overige kortlopende schulden en overlopende passiva.

De overige kortlopende schulden bestaan met name uit nog te betalen sociale lasten en pensioenlasten met betrekking tot december 2014 ad € 281.902.

De overlopende passiva bestaan voornamelijk uit vakantiegeld (€ 180.279).

5.5 Treasury

In een treasury statuut zijn spelregels voor het treasury management en het financieringsbeleid vastgelegd. Sturing, beheersing en bewaking van (toekomstige) geldstromen, met het behalen van een optimaal rendement, is hierbij het doel. In de uitgangspunten van het statuut wordt een koppeling gemaakt met de regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek, welke door de minister van OCW op 12 juli 2001 is geformaliseerd (en in 2009 / 2010 aangepast). Ten aanzien van de beleggingen schrijft de minister een A-rating voor en verbiedt hij de aankoop van aandelen in het kader van beleggingen, waarbij speculatie één van de kenmerken is.

Stichting Talent heeft de volgende regels opgenomen in het statuut:

- Het betreft beleggen en belenen van publieke en overige middelen, voor zover deze in de administratie niet zijn afgescheiden van deze middelen en voor zover het bestuur geen aparte richtlijnen heeft vastgesteld
- Het aantrekken en uitzetten van alle voor de Stichting benodigde respectievelijk overtollige middelen, dient plaats te vinden op basis van een actuele prognose van de financieringsbehoefte en een actuele rentevisie
- Bij het aangaan van geldleningen langer dan een jaar, dienen offertes gevraagd te worden bij minimaal 3 partijen
- Bij het uitzetten van overtollige gelden mogen transacties worden afgesloten met geldnemers met minimaal een A-rating

Resultaat

Stichting Talent heeft een spaarrekening bij de Rabobank. Hierop worden de tijdelijk overtollige middelen uitgezet. De gemiddelde rente over deze tegoeden bedroeg in 2014 1,67%.

	1-1-2014	mutaties 2014	31-12-2014
BNG rekening	950.612	-733.503	217.109
RABO rekening	3.530.036	531.477	4.061.513
deposito	8.750	-	8.750
totaal	4.489.398	-202.026	4.287.372

5.6 Financiële kengetallen

Op basis van het exploitatieresultaat en de balans vanuit de jaarrekening zijn de volgende kengetallen opgesteld.

kengetallen	31-12-2014	31-12-2013	31-12-2012
liquiditeit	8,420	8,480	5,550
solvabiliteit	0,857	0,867	0,830
weerstandsvermogen	67,08%	64,41%	58,73%
kapitalisatiefactor	77,50%	73,70%	70,01%

De liquiditeit geeft aan in welke mate een organisatie kan voldoen aan haar lopende betalingsverplichtingen. De liquiditeit wordt gedefinieerd als de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden. De liquiditeit van stichting Talent ligt ruim boven het landelijk gemiddelde en kan ruimschoots voldoen aan de lopende betalingsverplichtingen. Een waarde tussen 1,5 en 2,0 is goed.

De solvabiliteit geeft aan welk deel van de bezittingen (activa) zijn gefinancierd met eigen vermogen. Solvabiliteit is gedefinieerd als het eigen vermogen (excl. voorzieningen) gedeeld door het totale vermogen. De solvabiliteit van stichting Talent is tevens hoger dan het landelijk gemiddelde. Het voornaamste deel van de bezittingen zijn gefinancierd met het eigen vermogen. Een waarde tussen 0,25 en 0,50 is goed.

Het weerstandsvermogen wordt gezien als kengetal voor de mate waarin een organisatie in staat is om het hoofd te bieden aan risico's die niet verzekerd, vermeden of beheerst kunnen worden. Er zijn meerdere definities voor het weerstandsvermogen, in dit geval is gekozen voor het eigen vermogen gedeeld door het batentotaal. Landelijk is het gemiddelde weerstandsvermogen 24,9%.

De kapitalisatiefactor meet het verband tussen het kapitaal dat een bestuur gebruikt voor haar activiteiten en inkomsten van het bestuur en wordt gedefinieerd door het balanstotaal gedeeld door de exploitatiebaten (incl. financiële baten). De kapitalisatiefactor ligt hoger dan het landelijk gemiddelde. De waarde is goed als deze hoger is dan 65% voor grote besturen en 30% voor kleine besturen.

Bijlagen

Jaarverslag

2014

Bijlage A: Scholen Stichting Talent Westerveld

OBS De Bosrank

Havelter Schapendrift 22
7971 BC HAVELTE
tel.: (0521) 34 91 71
e-mail: s.bijl@talentwesterveld.nl

OBS De Veldwikke

Veldweg 1a
7973 KH DARP
tel.: (0521) 34 22 87
e-mail: s.bijl@talentwesterveld.nl

OBS Wapserveen

Oude Dijk 57
8351 HR WAPSERVEEN
tel.: (0521) 32 14 11
e-mail: g.douna@talentwesterveld.nl

OBS Oosterveldschool

Schoolstraat 4
7975 AC UFFELTE
tel.: (0521) 35 13 07
e-mail: g.douna@talentwesterveld.nl

OBS De Hoekstee

De Hoek 26
8381 BL VLEDDER
tel.: (0521) 38 13 20
e-mail: a.westerveld@talentwesterveld.nl

OBS Burg. W.A. Storkschool

Bruges 1
7991 CD DWINGELOO
Tel.: (0521) 59 13 47
e-mail: a.elken@talentwesterveld.nl

OBS De Kievitshoek

Linthorst Homanstraat 24
8384 EE WILHELMINA OORD
tel.: (0521) 38 15 36
e-mail: b.huijsse@talentwesterveld.nl

OBS De Singelier

Schipper 11
7981 DV DIEVER
tel.: (0521) 59 12 57
e-mail: c.mulder@talentwesterveld.nl

OBS Ten Darperschoele

Ten Darperweg 50
7983 KN WAPSE
tel.: (0521) 55 13 32
e-mail: c.mulder@talentwesterveld.nl

OBS De Heidehoek

P.W. Janssenlaan 20
8385 GB VLEDDERVEEN
tel.: (0521) 38 14 75
e-mail: a.westerveld@talentwesterveld.nl

OBS De Eemster

Eemster 1a
7991 PP DWINGELOO
tel.: (0521) 59 23 79
e-mail: a.elken@talentwesterveld.nl

Bijlage B: Begroting 2015 (Verdicht)

Baten		Begroot 2015
3.1	Rijksbijdragen	6.798.936
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	5.725
3.5	Overige baten	11.361
	Totaal baten	6.816.022
Lasten		Begroot 2015
4.1	Personeelslasten	5.741.068
4.2	Afschrijvingen	123.821
4.3	Huisvestingslasten	624.160
4.4	Overige lasten	659.193
	Totaal lasten	7.148.242
	Saldo baten en lasten	-332.220
5	Financiële baten en lasten	60.000
	Resultaat	-272.220

Bijlage C: Verantwoording middelen passend onderwijs

De middelen voor passend onderwijs zijn doorgesluisd naar de scholen. De scholen dienen passende zorg te bieden voor alle leerlingen. Scholen mochten daar in 2014 naar eigen inzichten handelen. De middelen zijn ingezet voor:

- extra formatie (om zo kleinere klassen te krijgen);
- plus klassen (voor meer begaafde leerlingen);
- (extra) uren voor de Intern Begeleider;
- kind onderzoeken;
- aanschaf remediërende en plusmaterialen.

Bijlage D: Verklarende woordenlijst

Afkorting Omschrijving

BNG	Bank Nederlandse Gemeenten
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BVPO	Bureau voor Praktijkonderzoek
CFI - DUO	Centrale Financiële Instellingen van het ministerie van OCW - Dienst Uitvoering onderwijs
cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst
EV	Eigen Vermogen
FTE	Fulltime Equivalent
GMR	Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
MI	Materiële Instandhouding (vergoeding materieel)
MVA	Materiële Vaste Activa
MR	Medezeggenschapsraad
OCW	Onderwijs Cultuur en Wetenschappen
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
OP	Onderwijzend personeel
OBS	Openbare Basisschool
P&A	Personeel- en arbeidsmarktbeleid
PMR	Personeelsgeleding medezeggenschapsraad
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
PO	Primair Onderwijs
WSNS	Weer Samen Naar School
WMK	Werken met Kwaliteitskaarten
BIO	Wet Beroepen in het Onderwijs
WMS	Wet Medezeggenschap Scholen

Bijlage E: Jaarrekening 2014