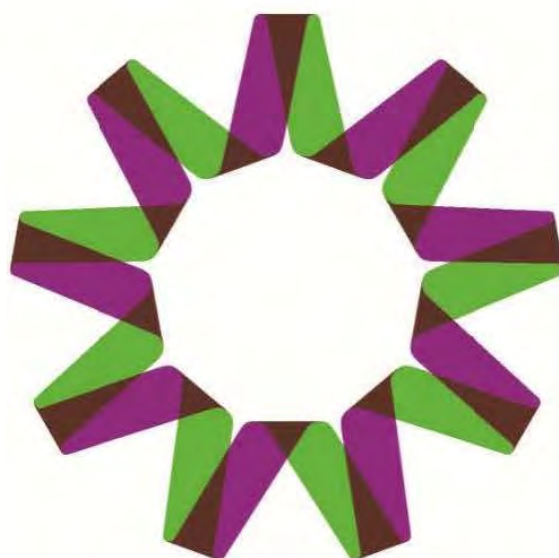


Bestuursverslag 2020



**Talent
Westerveld**
Openbaar Basisonderwijs

Inhoudsopgave

Introductie	3
Voorwoord	4
1. Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel	5
1.2 Organisatie	6
2. Verantwoording van het beleid	12
2.1 Onderwijs & kwaliteit	12
2.2 Personeel & professionalisering	19
2.3 Huisvesting & facilitair	22
2.4 Financieel beleid	24
2.5 Risico's en risicobeheersing	29
3. Verantwoording financiën	33
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	33
3.2 Staat van baten en lasten en balans	35
3.3 Toelichting op de balans	43
3.4 Treasury	46
3.5 Financiële kengetallen	46
3.6 Financiële positie	47
Bijlage A Jaarverslag RvT	51
Bijlage B Jaarverslag GMR	55
Bijlage C Verklarende woordenlijst	56
Bijlage D Jaarrekening	57
Bijlage E Accountantsverklaring	79

Introductie

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het bestuur.

Het huidig format is een continuering van het vorig jaar gebruikt format. Het wijkt af van de formats die t/m verslagjaar 2018 werden gebruikt. Het huidig format is door een werkgroep (PO Raad) van bestuurders en controllers opgesteld. Het helpt om een volledig, maar bondig bestuursverslag te schrijven en om de doelen van het afgelopen jaar te evalueren. Het compacte verslag over het verslagjaar omvat alle onderdelen waarover we ons volgens de wet dienen te verantwoorden. Met dit format wordt teruggegaan naar de kern. De belangrijkste functie van het verslag is nl. "verantwoorden". Het verslag is onderdeel van de eigen verantwoordingscyclus. Dat maakt dat het eigen bestuur, de scholen, het intern toezicht en de GMR de belangrijkste doelgroepen zijn. De gegevens voor het tot stand komen van het bestuursverslag zijn dan ook verzameld door het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, de GMR, de beleidsmedewerkers en de schooldirecties.

Dit bestuursverslag bestaat uit drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat generieke informatie over het bestuur. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten van het beleid van het verslagjaar. Het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie van het bestuur.

In samenhang met de schoolgidsen en de schooljaarverslagen waarin de afzonderlijke scholen verantwoording afleggen over hun school specifieke onderwijskundige ontwikkelingen, wordt in het bestuursverslag een min of meer compleet beeld geschetst van de bedrijvigheid van stichting Talent.

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2020 van de Stichting Talent Westerveld. Dit verslag geeft een beeld van de werkzaamheden die bestuur, directie en medewerkers hebben ondernomen in het schooljaar 2019/2020 en 2020/2021.

Het is een **bijzonder extreem jaar** voor iedereen geweest. We kregen te maken met een niet eerder voorgekomen fenomeen, nl. het zgn. Corona virus (COVID-19) dat zou uitgroeien tot een ware pandemie. Corona was 9 maanden lang in het verslagjaar de dominante factor.

Het kabinet besloot tot een (intelligente) lockdown. Deze had grote maatschappelijke impact. Ook voor het onderwijs had het grote consequenties.

-Vanaf maandag 16 maart 2020 werden alle scholen in Nederland voor een periode van 6 weken gesloten (t/m 28 april).

-Vanaf maandag 11 mei 2020 (na de meivakantie) gingen de kinderen voor de helft van de onderwijstijd naar school.

-Vanaf 11 juni 2020 gingen de kinderen weer volledig naar school.

-M.i.v. woensdag 16 december 2020 (2^e lockdown) werden de scholen weer gesloten (t/m 08 februari 2021). Wegens de weersomstandigheden (sneeuw) gingen onze kinderen niet op maandag 8 februari weer naar school maar op dinsdag 9 februari.

Scholen moesten van het ene op het andere moment overschakelen van fysiek onderwijs naar Leren op Afstand. Wat hierbij hielp was dat Stichting Talent Westerveld zich in de eindfase bevond van de transitie (inclusief inrichting, uitrol hardware en teamtrajecten) naar het werken in De Cloud (Office 365). Er werd veel van de scholen geleverd, mede omdat kinderen waarvan ouders een cruciaal beroep uitoefenden dienden te worden opgevangen op school. Dit gold ook voor kwetsbare kinderen. Toen de kinderen (gedeeltelijk) fysiek naar school konden werden er organisatorische en hygiënische maatregelen getroffen die voldeden aan de protocollen zoals opgesteld door de sector PO.

Andere gevolgen waren dat de onderwijscontinuïteit en onderwijskwaliteit onder druk kwamen. Ook de kansenongelijkheid werd extra zichtbaar vanwege de verschillende thuissituaties. Kinderen misten het contact met de juf of meester en vriendjes en vriendinnetjes. Sommige kinderen misten de school als veilige "thuishaven". Ouders mochten niet meer in de school en de kinderen uit groep 8 maakten geen Eindtoets.

De fysieke vergaderingen werden digitale ontmoetingen. Door de onzekerheid omtrent het virus namen gevoelens van onveiligheid onder een deel van het personeel toe.

Ons personeel verdient een groot compliment voor de inzet en flexibiliteit. De crisis heeft het beste naar boven gehaald en er is een enorme digitale inhaalslag gerealiseerd.

Ondanks enorme inspanningen van de scholen zijn er bij kinderen toch vertraging in ontwikkeling in de kernvakken opgetreden. Ook heeft de afgelopen periode ons weer bewust gemaakt van het feit dat onderwijs veel meer is dan alleen maar kennisoverdracht.

Middels aangevraagde en toegekende subsidie wordt er vanaf november geprobeerd de vertraging in ontwikkeling voor Taal, Lezen en Rekenen weg te werken. Echter de 2^e lockdown zorgde voor een nieuwe tegenvaller.

Door het leerlingenverloop op OBS De Veldwikke, geraakte de school onder de opheffingsnorm van 23 leerlingen. Wegens het gebrek aan perspectief is toen het intentiebesluit genomen om de mogelijkheden tot een fusie te onderzoeken. Dit besluit is uiteindelijk omgezet in een definitief besluit tot samenvoeging met OBS De Bosrank in Havelte per 01-08-2021. Beide scholen werkten al samen als Onderwijsteam. De besluitvorming tot deze fusie heeft in 2021 plaatsgevonden.

Het jaar 2020 hebben we afgesloten met een resultaat van € 544.538,- negatief. Hiervan is € 65.107 negatief voorvloeiend uit reguliere resultaat, terwijl € 479.431 negatief afkomstig is vanuit de 'investeringen'. Bij het vaststellen van de begroting werd een negatief exploitatieresultaat verwacht van € 450.620. In de analyse bij de jaarrekening (hoofdstuk 3) worden de afwijkingen ten opzichte van de begroting en vorig boekjaar weergegeven.

Jan Scholte Albers, Voorzitter College van Bestuur

1. Het schoolbestuur

In dit hoofdstuk geeft u een profielschets van het schoolbestuur. Waar staat het schoolbestuur voor? Hoe ziet de organisatie eruit? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

1.1 Profiel

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.

Visie: Waar gaan we naar toe?



Stichting Talent Westerveld:

- Garandeert met het oog op brede ontwikkeling van kinderen, in samenwerking met kinderopvang organisaties, een doorgaande lijn in het leren en ontwikkelen van kinderen op cognitief, sociaal, emotioneel en motorisch gebied.
- Realiseert kindgericht onderwijs, **binnen de mogelijkheden en capaciteiten van de organisatie**, dat aansluit bij verschillen tussen leerlingen, hen verantwoordelijk maakt voor hun eigen leerproces en gericht is op het ontwikkelen van talenten;
- Ontwikkelt zich tot een professionele leergemeenschap, die ruimte geeft voor kennisdeling, professionalisering en bijdraagt aan het proces van continue verbetering.

Missie: Waarom bestaan wij?

Stichting Talent Westerveld:

- Biedt hoogwaardige onderwijskwaliteit en een breed ontwikkelperspectief aan leerlingen.
- Draagt bij aan de talentontwikkeling en zelfverantwoordelijk leren;
- Begeleidt leerlingen bij hun leren en persoonlijke ontwikkeling zodat zij goed toegerust zijn voor hun toekomst.

Kernwaarden: Waar staan we voor?

- Niet apart maar samen
- Vertrouwen
- Resultaatgericht
- Professionaliteit

Stichting Talent Westerveld hanteert als motto: *Ruimte om te leren*

Kernactiviteiten

Als collectieve ambitie voor de strategische periode t/m 2023 hebben we uitgesproken om van voldoende naar goed te gaan. Dit o.b.v. de criteria van de inspectie. Het zgn. basisarrangement (=voldoende) is dus niet ons einddoel. 5 scholen hanteren daarbij de werkwijze van stichting Leerkracht. Ook op directieniveau hanteren we deze werkwijze.

In verslagjaar hebben we een volgende stap in de digitalisering gemaakt. Alle scholen werken nu met Snappet, Gynzy, I-pads of Mijn Omgeving Online (MOO).

Daarnaast is er een start gemaakt met implementatie van Microsoft Office 365.

Strategisch beleidsplan 2019-2023

In dit koersplan ligt vanuit de focus op kwaliteit het accent op de volgende 3 thema's:

- Kind Gericht Onderwijs,
- Professionele leergemeenschap
- Ouders en Omgeving.

Deze thema's vormen de kaders voor de Schoolplannen 2019-2023.

Via onderstaande link kunt u een kopie van het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 downloaden.
<https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2019/11/SBP-2019-2023-24-sept-2018.pdf>

Toegankelijkheid & toelating

De procedure voor aanmelding, toelating, schorsing en verwijdering staat vermeld in de bovenschoolse bestuursgids in hoofdstuk 6.

Via onderstaande link kunt u een kopie van de bestuursgids downloaden.
www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/bestuursgids

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam schoolbestuur	Stichting Talent Westerveld
Adres	Drift 1a
Postcode	7991 AA
Plaats	Dwingeloo
Telefoonnummer	0521-594944
Identificatienummer Kamer van Koophandel	01146753
Bestuursnummer DUO	41868
Email	info@talentwesterveld.nl
Website	www.talentwesterveld.nl

Bestuur; wordt gevormd door

Naam	Functie	Nevenfuncties	Telefoon
Dhr. J.H. Scholte Albers	Voorzitter College van Bestuur	Nee	0521-594944

Contactpersoon n.a.v. bestuursverslag

Naam	Functie	Telefoon
Dhr. J.H. Scholte Albers	Voorzitter College van Bestuur	0521-594944

Medewerkers Bestuurskantoor

Naam	Functie	Nevenfuncties
Mevr. D. Voorham	Bestuurssecretaris/ Management Assistent	Nee
Mevr. A. Bakker	Beleidsmedewerker P&O	Nee
Mevr. T. Bosma	Beleidsmedewerker Financiën en Huisvesting	Nee
Mevr. E. Bronkhorst	Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteitszorg	Nee

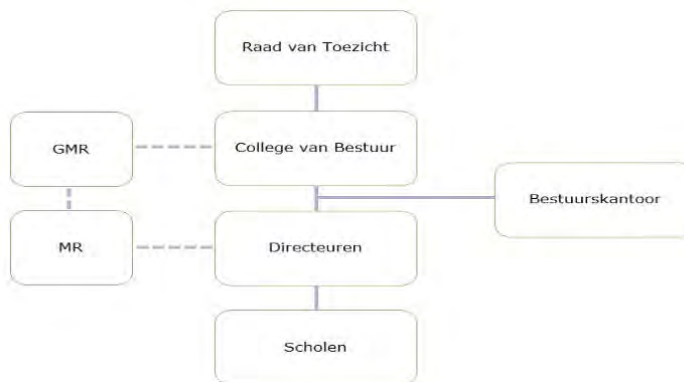
Overzicht scholen

School		Plaats	Directeur	website
OBS De Bosrank	10DF	Havelte	Mevr. R.T.M. Lorkeers	https://debosrank.talentwesterveld.nl/
OBS De Veldwikke	10UX	Darp	Mevr. R.T.M. Lorkeers	https://develdwikke.talentwesterveld.nl/
KC De Vuursteen	11IZ	Wapserveen	Dhr. G. Douna tot 1 aug. daarna Mevr. I. Rorije	https://devuursteen.talentwesterveld.nl/
OBS Oosterveldschool	11UN	Uffelte	Dhr. G. Douna tot 1 aug. daarna Mevr. I. Rorije	https://oosterveldschool.talentwesterveld.nl/
OBS De Hoekstee	18MM	Vledder	Dhr. A. Elken	https://dehoekstee.talentwesterveld.nl/
OBS De Kievitshoek	18PE	Wilhelmina-oord	Dhr. A. Elken	https://kievitshoek.talentwesterveld.nl/
OBS De Singelier	19IV	Diever	Mevr. M. Moen vanaf 1 feb	https://desingelier.talentwesterveld.nl/
OBS Ten Darperschoele	19KK	Wapse	Mevr. M. Moen vanaf 1 feb	https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/
OBS Burg. W.A. Storkschole	18NW	Dwingeloo	Mevr. V. de Ruyter	https://storkschole.talentwesterveld.nl/

Scholen

Via onderstaande link krijgt u toegang tot scholen op de kaart www.scholenopdekaart.nl en de website **van Stichting Talent Westerveld** www.talentwesterveld.nl

Organisatiestructuur



Intern toezichtsorgaan

Functie	Naam	Commissie	m.i.v.	Einddatum	Plaats
Vz	Mevr. drs. M.G.P. Staps-Verschuuren	Audit en Remuneratie	01-04-2015	01-08-2023	Diever
Lid	Dhr. N. Strolenberg	Onderwijs en Kwaliteit	01-01-2020	01-01-2021	Ruinerwold
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	Audit	23-02-2016	01-08-2024	Paterswolde

Lid	Dhr. drs. J. Timmermans	Onderwijs en Kwaliteit	23-02-2016	01-08-2023	Diever
Lid	Mevr. T. Veldema	Remuneratie	22-09-2016	01-08-2021	Dwingeloo

Ter voorbereiding van besluitvorming heeft de Raad van Toezicht in 2020 **drie commissies**:

1. De auditcommissie (leden: Dhr. Rijpkema, voorzitter en Mevr. Staps, lid), houdt toezicht op de financiële huishouding, interne beheersing, juridische vraagstukken en treasurybeleid en voert overleg met de externe accountant over de uitkomsten van de controles en de jaarrekening.
2. De commissie onderwijs & kwaliteit (Dhr. Timmermans, voorzitter en Dhr. Strolenberg, lid) houdt toezicht op onderwijskwaliteit, professionalisering en organisatieontwikkeling.
3. De remuneratiecommissie (Mevr. Staps, voorzitter en Mevr. Veldema, lid) voert de remuneratietaken (werkgeverschap en beloning) uit.

(Neven)functies leden Raad van Toezicht:

Functie	Naam	(neven)functie	Bezoldigd
Vz	Mevr. drs. M.G.P. Staps-Verschuuren	geen	nvt
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	* advocaat * lid College deskundigen watersportverbond * lid R v T Martinizorg, Groningen * lid R v T, Winkler Prins, Veendam * voorzitter R v C, Woongroep Marenland te Appingedam	* ja * ja * ja * ja * ja
Lid	Dhr. drs. J. Timmermans	* rector Almere college, Kampen (01-01-2020/ 01-02-2020) * mede eigenaar VOF de Zuurlanderes	*ja *ja
Lid	Mevr. T. Veldema	* regiodirecteur algemene zaken Accare regio Groningen	*ja
Lid	Dhr N. Strolenberg MSc	*senior bestuursadviseur en beleidsmedewerker, HanzeHS Groningen * bestuursvoorzitter D66, Hoogeveen * bestuursvoorzitter Spelerwijs, Hoogeveen	* ja * nee * ja

- **BIJLAGE A**
Rapportage toezichthouder Het Verslag Intern Toezicht 2020 treft u aan in **bijlage A**

(Gemeenschappelijke) Medezeggenschap

De GMR bestaat uit een dagelijks bestuur van 3 personen, met daarnaast 7 leden. Per Onderwijsteam heeft er 1 ouder en 1 leerkracht zitting in de GMR. De GMR is een volwaardige gesprekspartner met een kritische houding, die formeel en informeel nauwe contacten onderhoudt met belanghebbenden. Voorafgaande aan elke plenaire vergadering vindt er overleg plaats tussen voorzitter CvB en DB GMR.

Functie	Naam	Ouder	Personeel
Voorzitter	Mevr. B. Tuin	X	
Secretaris	Mevr. L. Diephuis	X	

Lid	Mevr. R. Boerhof		X
-----	------------------	--	---

BIJLAGE B

het **jaarverslag van de (G)MR** treft u aan als **bijlage B**

Verbonden partijen

Met onderstaande verbonden partijen is er regelmatig contact.

Instanties waar minder frequent contact mee wordt onderhouden worden niet genoemd.

Organisatie	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Prisma Drenthe	Hierin participeren de bestuurders van het openbaar onderwijs van de 12 Drentse gemeentes. Prisma komt 5 x per jaar bijeen. Er wordt informatie uitgewisseld en vormen van samenwerking onderzocht (o.a. vervangingspool).
Kinderopvang	We werken op onze scholen samen met 2 Kinderopvangorganisaties. Zij verzorgen: *kinderopvang, (vanaf 6 weken tot 4 jr) *voor- en naschoolse opvang (4-12 jr, bij de BSO ook tijdens vakanties *tussenschoolse opvang *peuteropvang (vanaf 2-4 jr)
Gemeente Westerveld	Er zijn contacten met: - lokaal onderwijs (o.a. VVE en Jeugdzorg) - de wethouder over o.a. leerling prognoses, vervoer, onderhoud, - de burgemeester over openbare orde en veiligheid, - beweegcoaches
Stad en Esch locatie Diever	Er vindt periodiek overleg plaats met de locatieleider en er worden gezamenlijke activiteiten georganiseerd.
PO Raad	De sectororganisatie voor het Primair Onderwijs. De verenging behartigt de gemeenschappelijke belangen van schoolbesturen in het PO en richt zich op 3 grote domeinen: Bekostiging, werkgeverschap, hoofdlijnen onderwijsbeleid. Daarnaast ontwikkelt de PO Raad diverse hulpmiddelen en tools.
VOS/ABB	Dit is een vereniging voor bestuur, management en medezeggenschap in het openbaar en algemeen toegankelijke onderwijs. Er wordt deskundigheid geboden op het gebied van bestuurlijke organisatie, medezeggenschap, onderwijskundige en juridische zaken, financiën, ICT en huisvesting. We bezoeken regiobijeenkomsten en maken gebruik van de juridische helpdesk.
GMR	Voorafgaande aan de plenaire vergadering vergadert het Dagelijks Bestuur van de GMR met de bestuurder. Hierin worden onderwerpen voorbereid voor de vergadering. Het toetsingskader RvT bepaalt de agenda, naast actuele ontwikkelingen.
PABO Zwolle, Meppel, Groningen	We werken samen met regionale Pabo's in het kader van werven van personeel, actuele ontwikkelingen en het op- en begeleiden van studenten.
Zorg van de zaak	Overleg in het kader van bedrijfszorg, leefstijlzorg en medische zorg. Met name is er veel contact met de bedrijfsarts indien er zich gezondheidsproblemen voordoen bij medewerkers.

Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverband	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
PO 22-03	Stichting Talent Westerveld vormt samen met nog 20 besturen een samenwerkingsverband 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 Westerveld participeert in afdeling Meppel. Het SWV heeft een bestuur en een Raad van Toezicht. Het bestuur vergadert periodiek. Een maal per jaar is er een Algemene Ledenvergadering. In de afdelingen wordt er frequent vergaderd.

Via onderstaande link kunt u een kopie van het Ondersteuningsplan 2019-2023 downloaden.
[https://www.po2203.nl/files/website/File/190417%20ondersteuningsplan%20'19-'23-gecomprimeerd\(1\)-gecomprimeerd.pdf](https://www.po2203.nl/files/website/File/190417%20ondersteuningsplan%20'19-'23-gecomprimeerd(1)-gecomprimeerd.pdf)

Voor meer informatie over samenwerkingsverbanden,
 Kijk naar www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl

Klachtenbehandeling:

Jaarverslag externe vertrouwenspersoon (EVP) 2020.
 Opgemaakt door Herman Riphagen van de IJsselgroep.

Klacht in 2020: Betreft vervolklacht
 Betreft een klacht van een ouder over het niet nakomen van de informatieplicht door een school. Hierover is contact geweest met de directeur van de school alsmede met de bestuurder.
 Leerplichttijd en informatieplicht zijn nader bekeken door de partijen.
 Laatste gesprek geweest op 28-2-2020 (30 minuten)

Advies in 2020: Advies aan ouder gegeven, ouder geeft geen toestemming voor een vervolg, derhalve geen klachtenbehandeling.

Klokkenluidersregeling:

In het kader van de Wet Huis voor Klokkenluiders heeft Stichting Talent sinds 2017 een vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling benoemd. Deze functie is in 2020 vervuld door Herman Riphagen van de IJsselgroep.

Via onderstaande link kunt u een kopie van de klachtenregeling downloaden
www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/bestuursgids/

Juridische structuur

De juridische structuur van Talent Westerveld is een **stichting**.

Governance

Op het niveau van het directieoverleg zijn er ontwikkelingen geweest. De werkwijze van Stichting Leerkracht is geïmplementeerd in de organisatie. Dit houdt in dat de vergaderingen mede voorbereid en geleid worden door de directeuren.

Via onderstaande link kunt u een kopie van het **Managementstatuut** downloaden.
<https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2021/03/Managementstatuut.pdf>

Functiescheiding

De [Code Goed Bestuur](#) benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. Bij Stichting Talent zijn het bestuur en toezicht ondergebracht in 2 verschillende organen.

De functie van bestuur berust bij het College van Bestuur (statutair bestuurder) en de functie van het interne toezicht berust bij de Raad van Toezicht.

Er is dus sprake van een het zgn. two-tier model.

Via onderstaande link kunt u een kopie van de statuten Raad van Toezicht downloaden
https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2016/03/statuten_wijz_stichting_01-09-2014.pdf

Code Goed Bestuur

In [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

Het bestuur van Stichting Talent Westerveld handhaaft deze code.

Via onderstaande link kunt u een kopie van de Governance Code downloaden
<https://www.poraad.nl/ledenondersteuning/publicaties/goed-bestuur/code-goed-bestuur-per-1/1/21>

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De doelen uit strategisch beleidsplan gesteld zijn, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Wat verstaat Stichting Talent onder onderwijskwaliteit?

De kernfunctie van het onderwijs is kwalificeren en socialiseren. Voor Stichting Talent is leren echter meer. Wij willen dat kinderen zelfstandig en verantwoordelijk kunnen deelnemen aan de samenleving, nu en in de toekomst. Daarbij past rijk en uitdagend onderwijs, dat de eigen verantwoordelijkheid van kinderen, toekomstgerichte vaardigheden en de brede ontwikkeling van talenten stimuleert. In de huidige strategische beleidsperiode besteden we daarom aandacht, vanuit onze focus op kwaliteit, aan de verdere ontwikkeling van kindgericht onderwijs, professionele leergemeenschap en aan de samenwerking met ouders en omgeving.

In ons SBP 2019-2023 hebben we op elk van deze thema's doelen en prestatie-indicatoren gekoppeld.

Autonomie van de scholen

Uitgangspunt bij de Stichting is dat de scholen een grote mate van autonomie hebben bij het formuleren van hun visie en onderwijskundige uitgangspunten alsmede de keuzes die zij op grond daarvan maken. Dit uiteraard binnen de kaders en doelen zoals aangereikt in het Strategisch Beleidsplan 2019-2023.

Bij Stichting Talent willen we de onderwijskwaliteit goed bewaken en steeds proberen te verbeteren. Met behulp van Werken met Kwaliteitskaarten (WMK) bespreken we periodiek binnen onze teams en ook binnen het DO de onderwijsontwikkeling op onze scholen.

Regie op Onderwijskwaliteit: Op welke manier heeft het bestuur zicht op onderwijskwaliteit?

Schoolniveau:

- Via Parnassys: Alle scholen werken met het leerling/administratie systeem Parnassys. De scholen vermelden de resultaten van de tussen- en eindopbrengsten in dit systeem.
- Via Tevredenheidpeilingen: Jaarlijks voor leerlingen vanaf groep 5 en personeel (en tweejaarlijks voor de ouders). De uitkomsten worden op school- en bovenscholniveau besproken.
- Via klassenbezoeken en flietsbezoeken door de IB-er, directeur en beleidsmedewerker kwaliteitszorg. Daarnaast kan er collegiale consultatie plaats vinden.

Bestuur:

- Via de bovenscholse module van Parnassys v.w.b. resultaten CITO LVS, behaalde Referentieniveaus, Tevredenheidpeilingen en uit- en doorstroomgegevens en uitgebrachte schooladviezen.
- Via gesprekken met de directeur als onderwijskundig leider over de onderwijsprocessen en de opbrengsten (schoolbesprekingen).
- Via schoolbezoeken waarin de doelen en prestatie indicatoren, zoals opgenomen in het school(jaar)plan, worden gemonitord en besproken.
- Via besprekingen in DO en/of met IB-ers.

Regie op onderwijskwaliteit: Op welke manier werkt het bestuur aan onderwijskwaliteit?

Schoolniveau:

- Jaarlijks zijn er tevredenheidpeilingen voor leerlingen vanaf groep 5 en personeel (en tweejaarlijks voor de ouders). De uitkomsten worden op school en bovenscholniveau besproken.
- De resultaten van het CITO LVS en Eindopbrengsten worden besproken en indien nodig worden er vervolgacties gepland.
- Op basis van gedeelde noodzaak is Talentbreed scholing van Expertis ingezet op verbetering van het onderwijs in (Technisch) lezen, Begrijpend lezen en Rekenen-Wiskunde.

- Invoering schoolbespreking: ten dienste van de schoolontwikkeling wordt de stand van zaken met betrekking tot onderwijsprocessen en -resultaten besproken.

Bestuur:

De uitkomsten van de CITO LVS Toetsen, Eindtoetsen, uit- en doorstroomgegevens, schooladviezen, Tevredenheidsspeilingen worden geanalyseerd en besproken. De uitkomsten daarvan worden weggezet in vervolgacties:

- Veel investeren in professionalisering (waarbij de strategische thema's het uitgangspunt vormen).
- Begeleiding door de beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteitszorg.
- Na analyse van de resultaten van CITO LVS, Eindtoets, Tevredenheidsspeilingen interventies plegen.
- Het stimuleren van een professionele cultuur.
- Het bevorderen van een Professionele Leergemeenschap door de werkwijze van de stichting Leerkracht ook met staf en directeurs toe te passen binnen het DO.
- Diverse werkgroepen zijn op het niveau van de stichting beleidsvoorbereidend bezig.
- Middels frequente schoolbezoeken waarin de voortgang van het schooljaarplan en de schoolontwikkeling wordt besproken.

Regie op onderwijskwaliteit: Hoe verantwoordt het bestuur zich over de onderwijskwaliteit?

Schoolniveau:

- De uitkomsten van het CITO LVS, het behalen van de referentieniveaus (Eindtoets) en de Tevredenheidsspeilingen worden op schoolniveau geanalyseerd en besproken binnen de teams en met de medewerker Onderwijs en Kwaliteitszorg (In 2020 is er geen afname van de eindtoets geweest i.v.m. COVID-19)
- De genoemde bovenstaande uitkomsten worden besproken in de MR.
- Daarnaast worden uitslagen via de nieuwsbrieven bekend gemaakt.
- De MR wordt betrokken bij beleids- en besluitvorming.

Bestuur:

- Het bestuur verantwoordt zich op een transparante manier over de resultaten in rapportages aan de Raad van Toezicht, GMR, directieoverleg en middels het jaarverslag. De agenda's van Raad van Toezicht en GMR zijn op elkaar afgestemd. De te bespreken onderwerpen zijn vastgelegd in het toetsingskader. Dit toetsingskader wordt jaarlijks geëvalueerd.
- Raad van Toezicht, bestuur en GMR vergaderen gezamenlijk tweemaal per jaar.
- De GMR wordt betrokken bij beleids- en besluitvorming.

Via onderstaande link kunt u een kopie van het document "Notitie Kwaliteitsbeleid 2019-2023 downloaden
<https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2020/03/Notitie-kwaliteitsbeleid-2019-2023.pdf>

Doelen en resultaten zoals opgenomen in de beleidsrijke begroting.

Behaald	In ontwikkeling	Niet gehaald	
Doelen onderwijs en kwaliteit	Resultaat	Analyse/Toelichting	Vervolg
Scholen hebben minimaal het predicaat voldoende.		Inspectie heeft samen met het bestuur vastgesteld dat er geen kwaliteitsrisico's zijn.	Onze collectieve ambitie waarmaken om van voldoende naar goed te groeien.
90 % (ambitieniveau van Stichting Talent) van de leerlingen op alle scholen behalen minimaal referentieniveau 1F voor Lezen, Taalverzorging en Rekenen.		In 2020 wegens Corona geen eindtoets afgenomen en dus geen nieuw meetmoment.	Ambitieniveau op maat maken voor scholen gezien de verschillen in schoolweging: streven naar het landelijk gemiddelde voor de eigen schoolgroep zowel voor 1F als 1S/2F.
Leerlingen van de scholen voldoen aan de gestelde streefpercentages 2F voor Lezen, Taalverzorging en 1S voor Rekenen (behorend bij de schoolweging).		In 2020 is er wegens Corona geen eindtoets afgenomen en was er dus geen nieuw meetmoment.	Scholen stimuleren om hoger dan het landelijk gemiddelde te scoren. Zorgen voor stabiliteit in de teams. Het ministerie heeft financiële middelen ter beschikking gesteld (€ 97.200) om de vertraging in leerwinst in te halen.
Verbeteren van de leesresultaten.		Dit is als doel gesteld omdat de trend aangaf dat verbetering noodzakelijk was. Schoolteams worden middels een op maat gemaakt plan van aanpak begeleid door een externe partij. Uitvoering is aan de scholen.	Is in 2020 gecontinueerd, maar ook weer onderbroken door COVID-19. Inzet op kennis van de leerlijnen, aanbod en didactiek.
Tevredenheidspelling leerlingen: minimaal een score van 3 op een 4 puntschaal.		Dit doel is gesteld omdat we het belangrijk vinden dat de kinderen met plezier naar school gaan. Welbevinden is de basis om tot prestatie te komen. Er zijn wel verschillen tussen de scholen.	Jaarlijks blijven peilen.
Cognitief Meer- en Hoogbegaafde kinderen onderwijs op maat bieden via Plusklas.		Verloopt naar tevredenheid, ook tijdens lockdown is de Plusklas –online- doorgegaan, zo goed en zo kwaad als dat kon.	Er is een checklist ontwikkeld voor deelname aan plusklas die door de scholen wordt ingevuld. Er wordt jaarlijks ongeveer € 50.000 in de Plusklas geïnvesteerd.
Meer verbinding en afstemming tussen Plusklas en scholen.		Het streven is de Plusklas het 'einde' te laten zijn van ons passend –onderwijs–continuüm voor begaafde leerlingen.	Betere afstemming middels frequenter overleg en uitwisseling. Begeleiding door de beleidsmedewerker OKZ, leerkracht.

			Plusklas, HB specialisten van de scholen en de IB-ers van de scholen.
Schoolontwikkeltrajecten laten aansluiten op de schoolplanplanning en uitkomsten kwaliteitsonderzoek.		De verbeteronderwerpen zijn opgenomen in het Schooljaarplan.	

Ontwikkelingen

Consequenties Corona

Het jaar 2020 werd een heel bijzonder jaar door de COVID-19 uitbraak en de getroffen maatregelen. Scholen werden door de overheid gesloten. Vanaf 16 maart 2020 t/m 28 april vond er geen fysiek onderwijs plaats. Vanaf 11 mei tot 11 juni gingen de kinderen voor de helft van de onderwijstijd naar school. Als alternatief werd het "Leren op Afstand" door de scholen aangeboden. Er werd geen eindtoets afgenomen. Schoolteams en ontwikkelgroepen konden alleen online met elkaar overleggen.

Het ministerie en de inspectie zijn er van doordrongen dat het de nodige tijd en energie vergt om de vertragingen en herstel in ontwikkelingen in te halen en weg te werken, omdat zowel in 2020 als in 2021 sprake was van een "lockdown". Hoewel de focus blijft zou onze collectieve ambitie om van voldoende naar goed door te groeien, vertraging op kunnen lopen.

Onderwijskundige ontwikkelingen

In het kader van de "Subsidieregeling inhaal en ondersteuningsprogramma onderwijs 2020-2021" is in november € 97.200 toegekend aan Stichting Talent Westerveld. De scholen hebben daartoe plannen opgesteld voor inzet extra uren taal-, lees- en rekenonderwijs. Ook in 2021 komen extra financiële middelen beschikbaar voor extra onderwijstijd. Gezien de situatie op de arbeidsmarkt zal het werven van gekwalificeerd (extra) personeel ons voor een dilemma kunnen plaatsen.

Prognoses geven aan dat het leerlingaantal pas rond 2024 zal stabiliseren. Dit betekent dat er op een aantal scholen (meer) combinatieklassen zullen ontstaan. Deze scholen zullen daar op moeten anticiperen.

Om te blijven bouwen aan onderwijsontwikkeling is rust en samenwerking nodig. Het is dan ook een uitdaging om daar met elkaar aan te blijven werken de komende jaren. We hopen dat door het in januari 2021 gestarte vaccinatieprogramma tegen het coronavirus, er na de zomervakantie meer stabiliteit komt en de scholen hun ontwikkeling daardoor weer steviger kunnen oppakken middels o.a. fysieke ontmoetingen en scholingsprogramma's.

Organisatorische ontwikkelingen: Fusie

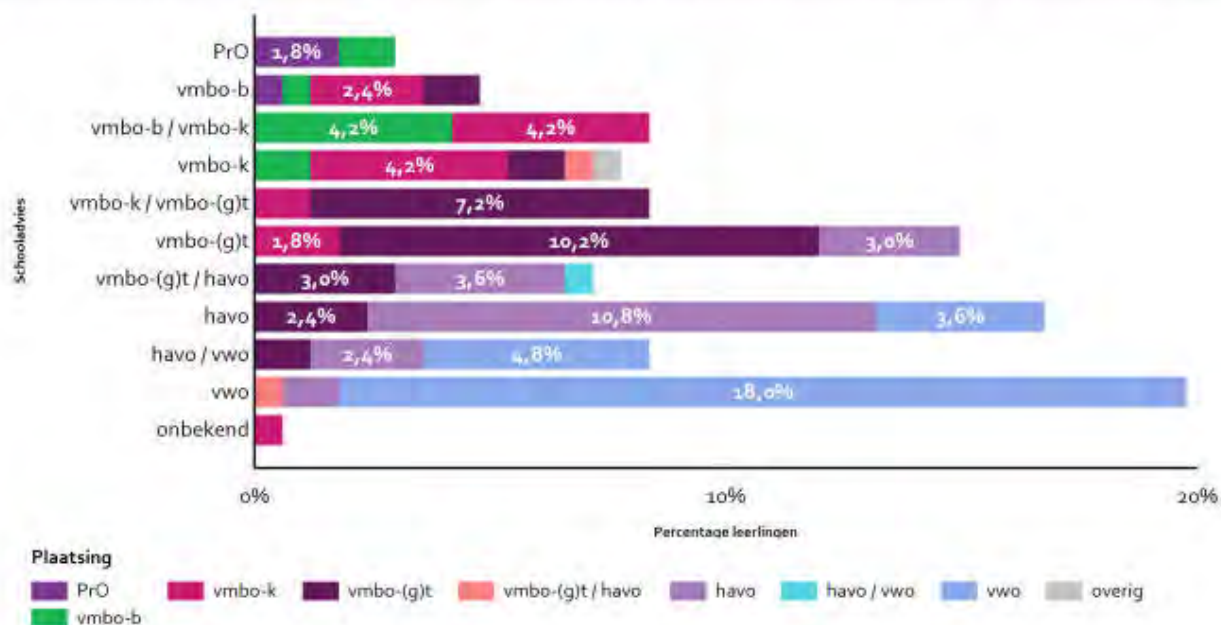
In 2020 is een start gemaakt met het fusietraject van OBS De Veldwikke en OBS De Bosrank.

Medio 2020 ontstond er dynamiek onder de ouders van OBS De Veldwikke in Darp doordat er geen peuterspeelzaal meer was en er op dat moment geen aanmeldingen voor groep 1 voor schooljaar 2020-2021 waren. Dit was voor een aantal ouders aanleiding om hun kind van school te halen en aan te melden bij OBS De Bosrank in Havelte. Deze school ligt hemelsbreed op ongeveer 2,5 km afstand. De MR organiseerde daarop in juni een enquête over de toekomst van de school. De uitkomsten werden besproken op een ouderavond. Er ontstond daarop een stroomversnelling. Een aantal groepen zou na de vakantie geen kinderen meer hebben en de school zou daarmee onder de wettelijke en gemeentelijke opheffingsnorm van 23 leerlingen komen. Ook was er geen sprake meer van perspectief. Ouders waren van mening dat de resterende groepen te klein werden en er zodoende geen sprake meer kon zijn van continuïteit en duurzame onderwijskwaliteit. Na de zomervakantie stonden er nog slechts 9 kinderen ingeschreven. Uiteindelijk is er besloten, na een zorgvuldig, transparant proces, met instemming van beide MR-en, om OBS De Veldwikke in Darp per 01-08-2021 te fuseren met OBS De Bosrank in Havelte. Het aantal basisscholen wordt daarmee teruggebracht van 9 naar 8. De besluitvorming tot deze fusie heeft in 2021 plaatsgevonden.

Uitstroomgegevens naar het Voortgezet Onderwijs

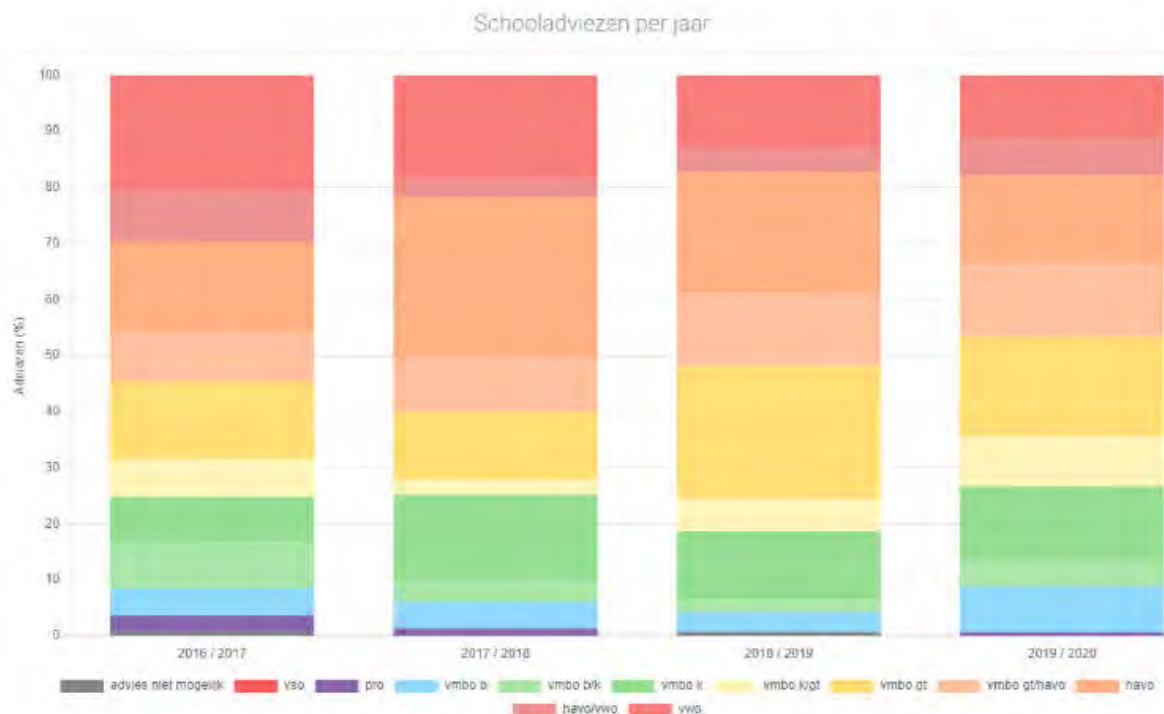
Schooladvies en plaatsing

Welke schooladviezen kregen de leerlingen in 2016-2017 en waar kwamen ze in 2019-2020 terecht?



Bron vensters Po

Adviezen Voortgezet Onderwijs



Bron Ultimview Parnassys

Voor meer informatie over de onderwijsresultaten van onze scholen verwijzen we u naar de website van scholen op de kaart: <https://scholenopdekaart.nl/>

Inspectie

Op 30 november 2020 heeft de onderwijsinspectie een *compacte variant van het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij Stichting Talent Westerveld*. Vanwege COVID-19 is echter het aantal reguliere vierjaarlijkse onderzoeken op locatie beperkt. Op basis van een analyse van de beschikbare informatie is het onderzoek bij Stichting Talent Westerveld beperkt tot een prestatieanalyse en een gesprek met de voorzitter College van Bestuur en de beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit. Tijdens het gesprek heeft het bestuur toegelicht hoe de onderwijskwaliteit op de scholen wordt gevolgd en indien nodig wordt verbeterd. Daarnaast is met het bestuur gekeken naar de actuele ontwikkelingen van het onderwijs op de scholen. De inspectie heeft in november 2020 vanwege COVID-19 telefonisch en mailcontact gehad met de directies van 7 van de 9 scholen. Verder spraken we tijdens het monitoronderzoek COVID-19 over hoe het bestuur de afgelopen periode heeft ervaren en hoe het verzorgen van afstandsonderwijs en de (gedeeltelijke) terugkeer van de leerlingen is gegaan. Ten slotte is ook de financiële situatie van het bestuur aan de orde geweest.

Citaat uit Inspectierapport: "Tijdens het onderzoek hebben we samen met het bestuur geconcludeerd dat er *geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en de onderliggende scholen die een regulier vierjaarlijks onderzoek in het schooljaar 2020/2021 noodzakelijk maken*. Het regulier vierjaarlijks onderzoek zal daarom op een later tijdstip plaatsvinden, in principe in schooljaar 2021/2022 of 2022/2023".

Via onderstaande link kunt u het Inspectieverslag inzien
<https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2021/03/Inspectieverslag.pdf>

Visitatie

In het verslagjaar 2020 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Passend onderwijs

Wat zijn de doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor het bestuur de middelen vanuit de lumpsum heeft uitgegeven?

Er zijn meerdere doelen. Hoofddoelen zijn terug te vinden in het ondersteuningsplan 2019-2023. Daarnaast zijn er doelstellingen vanuit de afdeling Meppel van het SWV 2203 Passend Onderwijs. Deze laatste hebben weer raakvlakken met de doelstellingen uit het tweede onderdeel "de doelen die bereikt worden met de middelen van het samenwerkingsverband".

De doelstellingen uit het ondersteuningsplan zijn vastgesteld op de algemene vergadering met instemming van alle schoolbesturen. De doelstellingen van de afdeling worden vastgesteld als de voorstellen van de coördinator worden aangenomen bij de vergadering van de afdelingscommissie.

- Passend Onderwijs was vooral een zaak van de besturen, schooldirecteuren, schoolondersteuners in algemene zin en de interne begeleiders. Op dit moment ligt de focus vooral op de leerkracht. In de klas moet de leerlingenzorg starten en gestalte krijgen. Met daarbij de opmerking dat dit niet een op zichzelf staande situatie is, maar een professionele ondersteuning is van *alle* leerkrachten.
- Van curatief tot preventief handelen. Je zou moeten zeggen: "Van achteraf repareren naar een zo vroeg mogelijke interventie". Dat moet vooral thuisnabij en indien mogelijk regulier uitgevoerd worden. Is dat niet mogelijk dan zijn er de benodigde expertisecentra, weliswaar niet altijd thuisnabij maar zeer zeker met de benodigde expertise.
- Actieve samenwerking tussen de professionals van het onderwijs (interne en ambulant begeleiders, orthopedagogen, de WijsZo-afdeling, werkgroep dyslexie, commissie arrangeren) en relevante ondersteuners van de Jeugdzorg.
- Ondersteuning van een netwerk van orthopedagogen. Deze werden bekostigd vanuit de lumpsum, maar werken nu onder de vlag van het samenwerkingsverband.

Wat zijn de doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor het bestuur de middelen vanuit het samenwerkingsverband heeft uitgegeven?

In algemene zin wil de vereniging 2203 (onderverdeeld in drie afdelingen) in een thuisnabije situatie de in het gebied woonachtige leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces garanderen in een zo passend mogelijke omgeving.

In afdeling Meppel, waar Stichting Talent Westerveld onder ressorteert, worden de volgende zaken vanuit de middelen Passend Onderwijs bekostigd.

- Er is een Commissie Arrangeren, die de Commissie van Toewijzing adviseert over het verstrekken van de Toelaatbaarheidsverklaringen. De Commissie organiseert ook de arrangementen uitgevoerd door de Ambulante Begeleiders. Deze arrangementen zijn meestal preventief. Bij hardnekkige problematiek worden er langdurige arrangementen afgegeven.
- Er is een Onderwijs Advies Team (OAT), een samenwerking tussen onderwijs, zorg en gemeente voor kinderen van 3 t/m 7 jaar. Het OAT helpt mee in het vinden van een passende onderwijsplek voor kinderen met speciale onderwijsbehoeften.
- Er zijn orthopedagogen,
- Er zijn ambulant begeleiders met specialisaties op de volgende gebieden:
 - Leerlingen met gedragsproblemen,
 - Langdurig zieke leerlingen,
 - Leerlingen met enkelvoudige- of meervoudige beperkingen,
 - (Zeer) moeilijk lerende kinderen,
 - Autisme,
- Netwerken van Interne begeleiders
- Dyslexiecommissie
- Er is een calamiteitenfonds voor onverwachte problematiek
- Jeugdzorgtrainer Alles Kidzzz
- De WijsZo-afdeling (de time-out klas: Ster- en Kansgroep)
- Er zijn psychodiagnostische medewerkers ter ondersteuning van de orthopedagogen.
- Er zijn, vanzelfsprekend, de expertisecentra voor het Speciaal Onderwijs en Speciaal Basisonderwijs waarvan de bekostiging drukt op de afdelingsbegroting.

Hoe is het bestuur, in samenwerking met uw stakeholders, tot die doelen gekomen?

Er is in de eerste alinea een verschil gemaakt tussen de 21 besturen van de vereniging voor de algemene doelstellingen en de afdelingscommissie (van de drie afdelingen).

- De doelen van de vereniging worden beschreven in het ondersteuningsplan, geformuleerd door de directeur Passend Onderwijs na intensief overleg met de afdelingscoördinatoren en vastgesteld door de Algemene Ledenvergadering.
- De afdelingsdoelen zijn altijd voorstellen van de afdelingscoördinator die met de bestuurders van de afdeling worden besproken (en eventueel gewijzigd) waarna ze worden vastgesteld en uitgevoerd.

Voor het bereiken van de doelen wordt er regelmatig geëvalueerd en worden er plannen bijgesteld.

Het SWV Passend Onderwijs heeft een centraal bestuursbureau met eigen begroting. Dat geldt ook voor de afdelingsbegrotingen. De hoogte van de bedragen is afhankelijk van de verwijzingen SO en SBO. Hoe meer er verwezen wordt hoe lager het afdelingsbudget is.

Onderwijsachterstanden

Stichting Talent Westerveld ontvangt nihil bekostiging voor onderwijsachterstanden.

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten Personeel en Professionalisering

Behaald	In ontwikkeling	Niet gehaald	
Doelen Personeel	Resultaat	Analyse/Toelichting	Vervolg
Coaching/ begeleiden van jonge en nieuwe leerkrachten.		Er is een leerkracht aangetrokken die jonge en nieuwe leerkrachten begeleidt. Er vinden klassenbezoeken plaats en feedback gesprekken.	Continueren in 2021.
Coaching/ begeleiden van jonge leerkrachten van start-, naar basis-, naar vakbekwaam.		Directeuren krijgen samen met de intern begeleiders steeds meer zicht op het personeel en de kwaliteiten van het team. De termen start-, basis- en vakbekwaam zijn niet meer opgenomen in de CAO.	Begeleiden (jonge) leerkrachten is een continu proces dat in ontwikkeling blijft. De vernieuwde gesprekkencyclus kan helpen beter zicht te krijgen op de realisatie van de gestelde doelen uit het Strategisch beleidsplan.
Boeien en binden van het personeel middels personeelsactiviteiten.		In 2020 hebben personeelsleden een presentje/complimenten ontvangen voor de wijze waarop de (online) werkzaamheden i.v.m. corona zijn uitgevoerd. Door corona is de Talentdag in 2020 niet doorgegaan. Begin 2021 is een online pub quiz georganiseerd voor alle personeelsleden. Personeelsleden hebben, in combinatie met duurzame inzetbaarheid, gebruik gemaakt van het beschikbaar gestelde budget uit de WKR.	Hoewel het de bedoeling is elk jaar een Talentdag te organiseren, is het door corona ook nog onzeker of in 2021 de Talentdag wel door kan gaan. In 2021 €150,00 per fulltimer beschikbaar stellen voor activiteiten duurzame inzetbaarheid/boeien en binden.
Master en HBO+ opleidingen.		Er is minder animo voor langdurige opleidingen. Het ministerie heeft een aanvraag voor de lerarenbeurs afgewezen, i.v.m. onvoldoende budget. In 2020 is een start gemaakt met de Talentacademie. Hiervoor is wel belangstelling.	Budgetten blijven opnemen voor opleidingen. In 2021 wordt de Talentacademie voortgezet.
Middels actieve werving (feb 2019) en selectie leerkrachten aantrekken.		Er is een Talentenprogramma opgezet n.a.v. de wervingsavond. Inmiddels zijn er 6 zij- instromers en enkele LIO studenten aangetrokken.	Blijven inzetten op PABO studenten, maar geen nieuwe zij- instromers aanstellen in 2021 i.v.m. beperkte financiële ruimte.
Instroom, doorstroom bevorderen en uitstroom waar noodzakelijk (outplacement)*.		Instroom wordt bevorderd door het aanbieden van een betaalde LIO stage en het	Betaalde LIO stages blijven aanbieden in 2021. Huidige zij-

		aanbieden van een arbeidsovereenkomst aan zij-instromers. Waar nodig wordt afscheid genomen van personeelsleden die niet herplaatsbaar zijn.	instromer die goed functioneren krijgen een vaste aanstelling.
Tevredenheidsspeiling personeel: minimaal een score van 3 op een 4 puntschaal.		Score lag boven de 3 op een 4 puntschaal.	Ieder jaar vindt er een tevredenheidsspeiling plaats.
Bovenschoolse specialistenteams op het gebied van taal, rekenen, gedrag, meer- en hoogbegaafdheid a.d.h.v. opdrachten vanuit DO.		Door benoeming van beleidsmedewerker O&KZ is er meer structuur gekomen.	Beleidsmedewerker O&K blijft de regie over deze groepen voeren vanuit opdracht(en) vanuit het DO.
Beleid ontwikkelen omtrent Bevorderen Duurzame Inzetbaarheid.		Beleid is vastgesteld. Er is €150,00 per fulltimer beschikbaar. Vanaf 2020 in combinatie met Boeien en Binden.	In 2021 kan wederom een beroep worden gedaan op het budget duurzame inzetbaarheid/boeien en binden.
Acute vervangingsproblematiek oplossen, door inzet 2FTE bovenscholen.		Verliep naar tevredenheid.	I.v.m. financiële ruimte in 2021 1,6 FTE blijven inzetten.
Beïnvloedbaar ziekteverzuimpercentage niet hoger dan 5%.		Beïnvloedbaar en totaal verzuimpercentage lager dan 5%.	In 2021 verzuim (signalen) onder de aandacht blijven brengen bij directeuren.
Meldingsfrequentie ziekteverzuim niet hoger dan 1.		De cultuur in de organisatie is goed. Ruim 90% verzuimt 0 tot slechts 1x.	De kleine groep die frequent verzuimt, blijven monitoren en preventief het gesprek mee aangaan.

Ontwikkelingen

- Met ingang van het schooljaar 2019-2020 zijn er zij-instromers aangesteld. Er is voor gekozen deze personeelsleden boven formatief in te zetten. Zodra ze het tweejarige traject hebben afgerond, kan worden beoordeeld of deze nieuwe personeelsleden voldoende functioneren. Eind 2021 kunnen de eerste zij-instroomtrajecten worden afgerond. Door corona is vertraging ontstaan, waardoor trajecten iets langer kunnen duren.
- In 2020 is een Talentacademie opgericht. Leerkrachten kunnen trainingen volgen die de kwaliteit van het lesgeven ten goede komen. In 2021 wordt hieraan een vervolg gegeven.
- De krapte op de arbeidsmarkt wordt ook bij Stichting Talent voelbaar. Mogelijk zullen scholen zich anders moeten organiseren.

Uitkeringen na ontslag

- Wat is de hoogte van de kosten voor uitkeringen na ontslag in het verslagjaar?***

In 2020 is een bedrag van € 20.080,44 door OC&W in mindering gebracht op de lumpsumvergoeding.

Eigen wachtgelders

- Binnen Stichting Talent Westerveld is in 2020 geen sprake van eigen wachtgelders aan wie de stichting met voorrang een herbenoemingsverplichting heeft.

Welke maatregelen worden genomen om werkloosheidskosten in de toekomst te kunnen voorkomen?

Nieuwe leerkrachten die goed functioneren krijgen een vast dienstverband aangeboden. Leerkrachten met onvoldoende potentie worden niet opgenomen in de formatie. Werkloosheidskosten kunnen dan niet worden uitgesloten.

Aanpak werkdruk

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moet op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nadere verantwoording plaatsvinden.

Werkdrukmiddelen		
School	Besteding	Inzet
De Singelier	€ 34.314,-	Inzet 0,58 FTE OP
Ten Darperschoele	€ 9.160,-	Inzet 0,13 FTE OP / Inzet muziekonderwijs scala
De Bosrank	€ 58.065,-	Inzet 0,9 FTE OP
De Veldwikke	€ 3.754,-	Inzet 0,05 FTE OP
De Hoekstee	€ 20.737,-	Inzet 0,42 FTE OP / inzet vrijwilliger (vergoeding) / diverse materialen
De Kievitshoek	€ 31.130,-	Inzet 0,4 FTE OP
Oosterveldschool	€ 21.569,-	Inzet 0,5 FTE OOP
De Vuursteen	€ 30.183,-	Inzet 0,64 FTE OOP
Burg W.A Storkschoon	€ 58.709,-	Inzet 0,5 FTE conciërge / inzet 0,4 FTE OOP / inzet 0,2 FTE OP
Totaal	€ 267.621,-	

Welk proces is gevolgd om te komen tot een beslissing over de besteding van de werkdrukmiddelen?

De scholen hebben vanuit het bestuurskantoor een overzicht ontvangen van de te besteden werkdrukmiddelen. Vervolgens is per school in teamverband een keuze gemaakt voor de invulling.

Waar zijn de werkdrukmiddelen voor ingezet?

De werkdrukmiddelen zijn ingezet voor extra leerkrachten, onderwijsassistenten, een gymleerkracht, conciërge en muziekonderwijs.

Zijn er ook niet-financiële maatregelen genomen om werkdruk te verminderen? En zo ja, welke maatregelen zijn dit?

Scholen geven op hun eigen manier vorm aan het verminderen van de werkdruk. In het werkverdelingsplan kunnen scholen maatregelen hebben getroffen die van invloed zijn op de werkdruk. Bijvoorbeeld door het afstoten van bepaalde activiteiten. De uren voor duurzame inzetbaarheid kunnen ingezet worden voor werkdrukverlichting.

Strategisch personeelsbeleid

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moet op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nadere verantwoording plaatsvinden.

Hoe is het personeelsbeleid afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staan?

Het strategisch beleidsplan is leidend voor het personeelsbeleid. De directeuren voeren het personeelsbeleid uit, waarbij rekening wordt gehouden met de koers van het strategisch beleidsplan.

- **Hoe wordt het personeelsbeleid geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd?**
 Personeelsbeleid wordt door de beleidsmedewerker samen met directeuren, eventueel uitgebreid met andere personeelsleden, opgesteld en goedgekeurd door de personeelsgeleding van de GMR. De directeuren implementeren het beleid. Monitoring gebeurt vanuit het bestuurskantoor en op de scholen. Het beleid wordt door de directeuren en beleidsmedewerker geëvalueerd en indien nodig aangepast.
- **Hoe is de dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en schoolleiders ingericht?**
 De directeuren vertalen het strategisch beleidsplan naar hun scholen/teams. De Voorzitter College van Bestuur gaat het gesprek aan met de schoolleiders.

2.3 Huisvesting & facilitair

Regulier onderhoud:

In 2019 is door een huisvestingsorganisatie uit Hoogeveen het meerjaren-onderhoudsplan voor onze basisscholen geactualiseerd voor zowel binnen- als buitenonderhoud (per 1 januari 2015 valt buitenonderhoud onder verantwoording van het schoolbestuur). De kosten van dagelijks onderhoud bij de scholen bedroeg in 2020 € 42.776,-. Deze kosten hebben betrekking op niet te plannen onderhoud. De kosten preventief onderhoud bedroegen in 2020 € 19.330,- Dit betrof o.a. het uitvoeren van controles van installaties, controle van brandblusmiddelen, dak onderhoud en controle gymtoestellen.

Huisvestingsvoorzieningen:

Met ingang van 1 januari 2015 ontvangt Stichting Talent Westerveld ook bekostiging voor onderhoud van de buitenkant van de schoolgebouwen (voorheen ontving gemeente Westerveld deze bekostiging). Stichting Talent Westerveld is derhalve verantwoordelijk voor het totale onderhoud van het gebouw. Nieuwbouw blijft echter de verantwoordelijkheid van de gemeente Westerveld. Wat betreft de kosten voor renovatie is er nog geen uitsluitel waar deze onder vallen. In 2018 heeft Stichting Talent Westerveld met de gemeente Westerveld een aanzet gemaakt voor het opstellen van een integraal huisvestingsplan (IHP), waarin verantwoording van de renovatie ook duidelijk wordt aangegeven. In 2021 zal naar verwachting het integraal huisvestingsplan nader ingevuld worden.

De huisvestingsvoorziening binnen- en buitenonderhoud worden opgesteld naar aanleiding van het meerjaren-onderhoudsplan (MJOP) over een periode van twintig jaar.

In onderstaande tabel worden de mutaties en standen van de onderhoudsvoorzieningen weergegeven:

	Stand per 31-12-2019	Mutaties 2019		Stand per 31-12-2020
		Dotatie	Onttrekking	
Voorzieningen onderhoud	€	€	€	€
Onderhoud binnen	541.094	102.270	27.627	615.737
Onderhoud buiten	394.158	209.730	792	603.096
Totaal voorziening	935.252	312.000	28.420	1.218.832

De schoolpleinen maken onderdeel uit van het gemeentelijk speelplaatsenplan. Het groot- en klein onderhoud van de pleinen wordt door de gemeente Westerveld uitgevoerd. De bekostiging die Stichting Talent Westerveld voor onderhoud schoolpleinen ontvangt wordt één op één doorgegeven aan de gemeente Westerveld.

Leegstand schoolgebouwen:

Het aantal leerlingen op onze scholen stabiliseert waarschijnlijk na 2024.

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

In onderstaand tabel wordt per locatie weergegeven waar leegstand is en hoe invulling wordt gegeven aan leegstaande lokalen.

Overzicht gebruik lokalen schooljaar 2019/2020						
School	Totaal	Totaal leeg	Bieb op school	Verhuur	Overig gebruik	Niet in gebruik
De Bosrank	16	6	1	4	1	
De Veldwikke	4	1	1			
De Singelier	9	2		2		
Ten Darperschoele	4	1				1
De Hoekstee	8	3		2	1	
De Kievitshoek	6	2			2	
KC de Vuursteen	4	1		1		
Oosterveldschool	8	3		2		1
Storkschool	11	0				
Totaal	70	19	2	11	4	2

In nauw overleg met de scholen worden de exploitatiekosten van niet verhuurde lokalen geminimaliseerd, te denken valt aan vermindering schoonmaak, minimale verwarming en verlichting van de lokalen.

Eind 2014 heeft de gemeente schriftelijk laten weten dat zij zich in financiële zin niet verantwoordelijk voelt voor de leegstand van schoolgebouwen. Informatie bij onze besturenorganisatie heeft opgeleverd dat het teruggeven van ruimten aan de gemeente alleen mogelijk is wanneer een deel van het gebouw technisch kan worden afgesplitst. Begin 2016 is een notitie over de huidige stand van zaken over leegstand opgesteld richting de Gemeente Westerveld. Talent is er in geslaagd om een oplossing te vinden voor de vele leegstaande lokalen op OBS de Bosrank in Havelte.

Energie:

In 2016 en 2019 zijn door Stichting Talent Westerveld al op zes scholen zonnepanelen geplaatst. Ook zijn door de gemeente Westerveld zonnepanelen geplaatst op het gebouw 'De Twingel'. De totale investering voor Stichting Talent Westerveld bedroeg € 179.496. In onderstaand tabel wordt kort een overzicht gegeven van het aantal zonnepanelen per locatie. Vanuit maatschappelijk en economisch oogpunt streeft stichting Talent Westerveld naar een duurzame leeromgeving, waarbij stichting Talent Westerveld een goed voorbeeld wil geven aan de leerlingen omtrent de energietransitie.

Zonnepanelen	
School	Aantal
De Singelier	092
De Bosrank	108
De Hoekstee	086
De Kievitshoek	084
De Oosterveldschool	069
De Twingel	120
KC de Vuursteen	054
Totaal	559

Duurzaamheid:

Als maatschappelijke organisatie heeft Stichting Talent Westerveld duurzaamheid hoog in het vaandel staan. Inmiddels zijn op zeven scholen zijn reeds zonnepanelen aangebracht.

In de toekomst zal er een duurzaam meerjaren onderhoudsplan (DMJOP) opgesteld worden. Met het DMJOP zullen toekomstige huisvestingsinvesteringen op een duurzame manier uitgevoerd worden.

Stichting Talent Westerveld valt niet onder de informatieplicht bedrijven en instellingen om energiebesparende maatregelen verplicht uit te voeren, aangezien het aantal kWh elektriciteit en m³ gas niet als totaal van Talent gemeten moet worden, maar als gebouw individueel.

2.4 Financieel beleid

Financiële positie:

Stichting Talent Westerveld streeft naar een gezonde financiële positie, waarbij op een duurzame en maatschappelijk verantwoorde wijze financiële beslissingen worden genomen om de voorgenomen ambities te realiseren. Ten aanzien van de exploitatie is de volgende doelstelling geformuleerd; "structureel een regulier exploitatieresultaat van nihil", zodat ook op langere termijn goed onderwijs gewaarborgd blijft.

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 basis van T-1. In een krimp situatie levert dit financieel voordeel op, daar de krimp vanaf 1 oktober 2020 lijkt af te nemen wordt jaarlijks in de begroting een overweging gemaakt om af te stappen van de T=0 systematiek. Voor kalenderjaar 2020 is hiervan nog geen sprake geweest.

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

Doelstelling: Een financieel gezonde stichting te blijven en waar mogelijk extra ruimte vrij te maken om de kwaliteit te waarborgen c.q. te verhogen.

Planning en Control:

Sinds 2016 wordt de Planning en Control bij Stichting Talent Westerveld weer in eigen beheer uitgevoerd. Hierdoor kan meer maatwerk worden geleverd voor de stakeholders. Ook kunnen de cijfers adequater beoordeeld worden. Om de continuïteit te kunnen borgen is goed beleid op korte en lange termijn van belang. Daar waar de lange termijn vooral gaat om de stip op de horizon (strategisch beleidsplan en meerjarenperspectief) spreekt men bij de korte termijn vaak over de mate waarin de stichting via de planning- en control cyclus kan sturen op het bedrijfsmatige proces. De financiële- en salarisadministratie worden nog wel door het administratiekantoor uitgevoerd.

Behaald		In ontwikkeling		Niet gehaald
Doelen Financiën	Resultaat	Analyse/Toelichting		Vervolg
Een jaarlijkse risicoanalyse bij de opstelling van de jaarbegroting.		Jaarlijks wordt tijdens het opstellen van de meerjarenbegroting een hoofdstuk opgenomen met risicoanalyse.		In 2021 willen we de risicoanalyse uitbreiden.
De controller voert periodiek met de schooldirecteuren en met de vz CvB gesprekken over de bedrijfsvoering op de scholen (over datgene waar de		De controller bespreekt elk kwartaal de exploitatie met de schooldirecteuren.		Door de lockdown, hebben deze besprekingen in 2020, twee keer plaatsgevonden. Het

schooldirecteur budget-verantwoordelijk voor is).			doel voor 2021 is elk kwartaal de exploitatie met de directeuren te bespreken.
De controller stelt periodiek financiële rapportages op, waarbij een analyse en prognose wordt gegeven over het verloop.		Tweemaal per jaar wordt een financiële rapportage opgesteld. Deze wordt gedeeld met vzCvB en RvT.	Continueren in 2021.
De (financiële) prestaties en risico's zijn/worden in beeld gebracht, constant gemonitord en daar waar nodig worden beheersmaatregelen opgesteld en uitgevoerd.		De risico's welke beschreven staan in de meerjaren begroting worden gemonitord tijdens het lopende jaar. Ook wordt regelmatig onderzocht of de risico's nog actueel zijn en/of er risico's zijn komen te vervallen.	Continueren in 2021.
Er is een duidelijke en transparante cyclus van planning en control met belangrijke (financiële) kengetallen.		Er is een duidelijke planning en control cyclus. In de begroting staan doelstellingen met betrekking tot financiële kengetallen o.a.: 1. Rentabiliteit reguliere begroting van nihil (0%). 2. Behouden van voldoende reserves (buffer). a. Solvabiliteitsratio hoger dan 50%. b. Liquiditeit hoger dan 2,0 3. Weerstandsvermogen hoger dan 20%. 4. Ten allen tijde boven de signaleringswaarden van OCW.	Continueren in 2021.
Jaarlijks een sluitende begroting.		Jaarlijks wordt de begroting opgesteld. We stellen deze op middels een reguliere begroting, welke altijd op nihil uitkomt. Daarnaast begroten we investeringen. Waarbij we extra investeren in het onderwijs. Reguliere begroting resultaat is € 0. Investeringsbegroting is negatief.	Continueren in 2021.
Voldoen aan de eisen van de IvhO.		Jaarlijks wordt het jaarverslag opgesteld en gecontroleerd door de accountant.	Continueren in 2021.

Opstellen begroting

Jaarlijks worden in overleg met de GMR speerpunten besproken om mee te nemen in de begroting. In augustus voorafgaand aan het jaar van de begroting, worden de schoolbegrotingen besproken. Ook de leerlingaantallen worden geprognoseerd. Aan de hand van de leerlingaantallen worden budgetten berekend en hierdoor wordt ook de in te zetten formatie duidelijk, waardoor de loonkosten berekend kunnen worden. Onze strategische beleidsperiode loopt tot en met 2023. De collectieve ambitie, zoals beschreven