

Bestuursverslag 2021



Inhoudsopgave

Introductie	3
Voorwoord	4
1. Het schoolbestuur	6
1.1 Profiel	6
1.2 Organisatie	7
2. Verantwoording van het beleid	14
2.1 Onderwijs & kwaliteit	14
2.2 Personeel & professionalisering	21
2.3 Huisvesting & facilitair	25
2.4 Financieel beleid	26
2.5 Risico's en risicobeheersing	32
3. Verantwoording financiën	35
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	35
3.2 Staat van baten en lasten en balans Staat van baten en lasten	37
3.3 Toelichting op de balans	47
3.4 Treasury	49
3.5 Financiële kengetallen	50
3.6 Financiële positie	51
Bijlage A Jaarverslag RvT	55
Bijlage B Jaarverslag GMR	59
Bijlage C Verklarende woordenlijst	60
Bijlage D Jaarrekening	61
Bijlage E Accountantsverklaring	86
Bijlage F Overzicht klassen naar huis	87

Introductie

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

Het huidige format is een continuering van het vorig jaar gebruikt format. Het wijkt af van de formats die tot en met verslagjaar 2018 werden gebruikt. Het huidige 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

2021 Lockdown-Avondklok-Vaccineren-Versoepelingen-Start booster-Lockdown

Het jaar eindigde zoals het begon. De scholen waren in eerste instantie gesloten tot en met zondag 7 februari. Wegens hevige sneeuwval werd de eerste schooldag na de lockdown met één dag uitgesteld en gingen de scholen weer open op dinsdag 9 februari.

Corona heeft diepe sporen in het onderwijs getrokken. Vanaf medio maart 2020 zijn de scholen 13 weken en 4 weken gedeeltelijk gesloten geweest.

Kinderen en leerkrachten dienden vlot te (kunnen) schakelen tussen fysiek onderwijs en les op afstand. Consequentie was dat de leerachterstanden voor veel leerlingen opliepen en dat de meest kwetsbare kinderen het hardst getroffen werden. Het ministerie concludeerde dat hoe lager het opleidingsniveau van de ouders was, hoe groter de leervertraging. De invloed van opleidingsniveau en inkomen van ouders was al een probleem, maar door corona is de kansengelijkheid alleen maar groter geworden.

Het kabinet lanceerde, om deze gevolgen voor de leerlingen van de coronacrisis op te vangen, het investeringsprogramma "Nationaal Programma Onderwijs". Er werd 5,8 miljard (incidenteel geld) uitgetrokken voor het funderend onderwijs. Deze middelen konden (in eerste instantie) ingezet worden t/m juli 2023.

Scholen dienden a.d.h.v. een voorgeschreven menukaart met een plan te komen met effectief bewezen interventies. Het moesten breed gedragen keuzes zijn met onder meer instemming van de MR. De druk op de scholen werd daarmee erg groot. In een kort tijdsbestek diende men een plan te ontwerpen dat na de zomervakantie operationeel zou moeten zijn. Ik ben trots op de veerkracht van de directeuren en teams die dit hebben weten te realiseren.

Klassen naar huis

Wegens gebrek aan invallers (veel leerkrachten uit de vervangingspool zijn ingezet op de NPO-middelen en "zitten dus vast" op 1 school) en verplichte quarantaine van kinderen en personeel was er amper sprake van een gedegen bezetting. Hierdoor konden de NPO gelden niet effectief ingezet worden. Hiermee stond/staat de kwaliteit, continuïteit en het inhalen van de opgelopen achterstanden weer onder druk. Op onze scholen zijn in verslagjaar regelmatig klassen naar huis gestuurd (overzicht in bijlage F).

Verlenging Strategisch Beleidsplan van 2019-2023 naar 2024.

In overleg met de Raad van Toezicht is besloten om het koersplan, wegens Corona, met 1 jaar te verlengen omdat de inhoudelijke strategische ontwikkelingen vertraging hebben opgelopen.

Fusie OBS De Veldwikke met OBS De Bosrank

Door het leerlingenverloop op OBS De Veldwikke, geraakte de school onder de opheffingsnorm van 23 leerlingen. Wegens het gebrek aan perspectief is in 2020 het intentiebesluit genomen om de mogelijkheden tot een fusie te onderzoeken. Dit besluit is, met instemming van de medezeggenschapsraden, 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.

Waar zijn we trots op in 2021:

De over het algemeen hoge arbeidsethos, het lage (beïnvloedbare) ziekteverzuimpercentage, dat de scholen allemaal o.b.v. het 3-jarlijks gemiddelde (ruim) voldoen aan de inspectienormen, dat we koersvast blijven, d.w.z. dat de scholen onder moeilijke omstandigheden blijven werken aan onze

collectieve ambitie “van voldoende naar goed”, dat de financiën op orde zijn, dat onze Talent Academy wederom een succes is.

Hoewel we 2021 een begroot resultaat hadden van € 591.609 negatief hebben we het jaar toch afgesloten met een positief resultaat van € 243.037. Hiervan is € 685.189 positief voorvloeiend uit reguliere resultaat, terwijl € 149.457 positief afkomstig is vanuit de ‘investeringen’. In de analyse bij de jaarrekening (hoofdstuk 3) worden de afwijkingen ten opzichte van de begroting en vorig boekjaar weergegeven.

Indien u vragen/opmerkingen heeft nodig ik u van harte uit om met elkaar in gesprek te gaan.

Jan Scholte Albers, Voorzitter College van Bestuur

1. Het schoolbestuur

In dit hoofdstuk vindt 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 2024 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.

Strategisch beleidsplan 2019-2024

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 2019-2024.

Door de Covid-19 pandemie is er vertraging opgelopen met de uitvoering van het Strategisch Beleidsplan 2019-2023. Daarom is het plan met 1 jaar verlengd tot 2024.

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.

[Bestuursgids - Stichting Talent Westerveld Stichting Talent Westerveld](#)

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
De heer J.H. Scholte Albers	Voorzitter College van Bestuur	Nee	0521-594944

Contactpersoon n.a.v. bestuursverslag

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

Medewerkers Bestuurskantoor

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

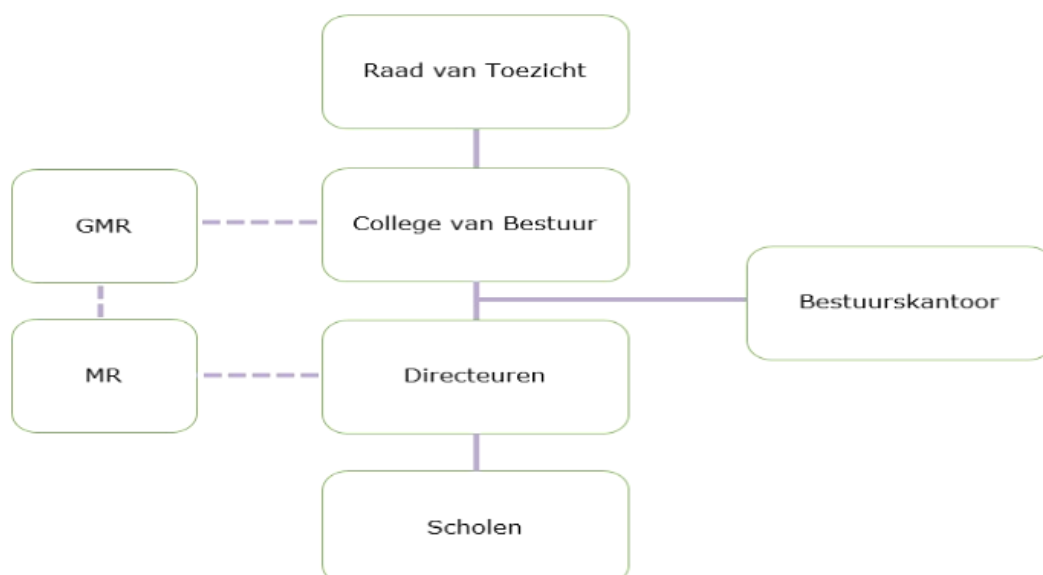
Overzicht scholen

School		Plaats	Directeur	website
OBS De Bosrank	10DF	Havelte	Mevr. R.T.M. Lorkeers	https://debosrank.talentwesterveld.nl/
OBS De Veldwikke (tot 1 augustus)	10UX	Darp	Mevr. R.T.M. Lorkeers	https://develdwikke.talentwesterveld.nl/
KC De Vuursteen	11IZ	Wapserveen	Mevr. I. Rorije	https://devuursteen.talentwesterveld.nl/
OBS Oosterveldschool	11UN	Uffelte	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	https://desingelier.talentwesterveld.nl/
OBS Ten Darperschoele	19KK	Wapse	Mevr. M. Moen	https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/
OBS Burg. W.A. Storkschoel	18NW	Dwingeloo	*tot 01-05 Mevr. V. de Ruyter *tot 01-06 Mevr. A. van Wijngaarden (waarnemend) *tot 01-10 De heer J. Oosterhof * tot 23-12 De heer M. Krol (interim)	https://storkschoel.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	31-08-2021	Diever
Lid	Mevr. drs. M.G.P. Staps-Verschuuren	Audit en Remuneratie	01-09-2021	01-08-2023	Diever
Lid	Mevr. T. Veldema	Remuneratie	22-09-2016	31-08-2021	Dwingeloo
Vz	Mevr. T. Veldema	Remuneratie	01-09-2021	01-08-2024	Dwingeloo
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	Audit	23-02-2016	01-08-2024	Paterswolde
Lid	Dhr. drs. J.J.L. Timmermans	Onderwijs en Kwaliteit	23-02-2016	01-08-2023	Diever
Lid	Mevr. T. Stoker	Onderwijs en Kwaliteit	21-09-2021	01-08-2025	Steggerda

Ter voorbereiding van besluitvorming heeft de Raad van Toezicht in 2021 **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 Mevr. Stoker, lid) houdt toezicht op onderwijskwaliteit, professionalisering en organisatieontwikkeling.
3. De *remuneratiecommissie* (Mevr. Staps, voorzitter/lid en Mevr. Veldema, lid/voorzitter) voert de remuneratietaken (werkgeverschap en beloning) uit.

(Neven)functies leden Raad van Toezicht:

Functie	Naam	(neven)functie	Bezoldigd
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	* Advocaat * lid College deskundigen watersportverbond * lid R v T, Winkler Prins, Veendam * voorzitter R v C, Woongroep Marenland te Appingedam	* ja * ja * ja * Ja
Lid	Dhr. drs. J. Timmermans	* Mede eigenaar VOF de Zuurlanderes	* ja
Lid	Mevr. drs. M.G.P. Staps	geen	
Lid	Mevr. T Stoker	ZZP-er: onderwijsadviseur po/vo en grafisch vormgever. (bezoldigd) • Lid raad van toezicht OSG Singelland Drachten (Lid remuneratie commissie) • Voorzitter bestuurscommissie OPO Ameland • Raadslid in de gemeente Weststellingwerf	* ja * ja * ja * ja
Vz	Mevr. T. Veldema	Regiodirecteur AZ, Accare regio Groningen	* ja

- **BIJLAGE A**
Rapportage toezichthouder: Het Verslag Intern Toezicht 2021 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.

Leden 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 samengewerkt.
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.
[190417 ondersteuningsplan '19-'23-gecomprimeerd \(1\)-gecomprimeerd.pdf \(po2203.nl\)](#)

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

Klachtenbehandeling:

Jaarverslag externe vertrouwenspersoon (EVP) 2021.
 Opgeemaakt door Herman Riphagen van de IJsselgroep.

Rol externe vertrouwenspersoon:

Ongewenste omgangsvormen, het kan overal voorkomen. Zo kan het ook gebeuren dat binnen een school of het schoolbestuur er klachten en/of zorgen ontstaan rondom situaties van niet gewenst gedrag. Deze kunnen van inhoud variëren tussen communicatie, pesten, agressie, discriminatie, intimidatie tot seksuele intimidatie, maar ook klachten of vermoedens van een zedendelict door een medewerker jegens een minderjarig leerling, bijvoorbeeld verkrachting, ontucht of grooming komen voor.

Als externe vertrouwenspersoon kan ik door betrokkenen benaderd worden om hen bij te staan. In deze rol vervul ik een aantal hoofdtaken nl.: opvang, ondersteuning en begeleiding van een klager. In de praktijk betekent dat, dat ik luister naar betrokkene, werk aan het opbouwen van een vertrouwelijke relatie en kom tot een goede definitie van de klacht/zorg om daarna samen mogelijke stappen te onderzoeken.

*Tevens fungeer ik als achterwacht voor de schoolcontactpersonen. Zij kunnen altijd contact opnemen om te "sparren" rondom zaken die bij hen als schoolcontactpersoon spelen.
Wanneer er trends te zien zijn of opvallende zaken naar voren komen zal ik als extern vertrouwenspersoon aanbevelingen doen richting een directeur of het bestuur.*

Klachten in 2021

Betreft vervolg klacht
Geen formele klachten ingediend in 2021

Adviezen in 2021

In 2021 heb ik 2 maal (op 22-4-2021 en 6-12-2021) een advies afgegeven aan 2 medewerkers.
Gelet op vertrouwelijke karakter kan hierover geen nadere info worden gegeven.

Klachten via de landelijke klachtencommissie Onderwijs

De Landelijke Klachtencommissie Onderwijs heeft op 19 februari 2021 gemeld een klacht inzake het coronabeleid te hebben ontvangen over de Voorzitter van het College van Bestuur van de Stichting Talent. De klacht was nog niet volledig en de Commissie LKC heeft klaagster om nadere informatie gevraagd.

OP 2 april volgt de informatie dat de LKC na een tweede herinnering geen informatie heeft ontvangen over de ingediende klacht.
Daarom verklaarde de voorzitter van de Commissie de klacht kennelijk niet-ontvankelijk en is overgegaan tot sluiting van het dossier.

Talent Westerveld is aangesloten bij de landelijk commissie onderwijsgeschillen LKC
<https://www.onderwijsgeschillen.nl/commissie/landelijke-klachtencommissie-onderwijs-lkc>

Klokkenluidersregeling:

In het kader van de Wet Huis voor Klokkenluiders heeft Stichting Talent sinds 2017 een vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling benoemd. Deze functie is in 2021 vervuld door Herman Riphagen van de IJsselgroep.

Via onderstaande link kunt u een kopie van de klachtenregeling downloaden
<https://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 het strategisch beleidsplan 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 2019-2024 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 2019-2024.

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 bovenschoolsniveau besproken.
- Via klassenbezoeken en flitsbezoeken door de IB-er, directeur en beleidsmedewerker kwaliteitszorg. Daarnaast kan er collegiale consultatie plaats vinden.

Bestuur:

- Via de bovenschoolse 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 tevredenheidspeilingen voor leerlingen vanaf groep 5 en personeel (en tweejaarlijks voor de ouders). De uitkomsten worden op school en bovenschools niveau besproken.
- De resultaten van het CITO LOVS en Eindopbrengsten worden besproken en indien nodig worden er vervolgacties gepland.
- Teamscholing

- 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, Tevredenheidsepeilingen worden geanalyseerd en besproken. De uitkomsten daarvan worden weggezet in vervolgacties:

- Veel investeren in professionalisering (waarbij de strategische thema's het uitgangspunt vormen).
- Medewerkers kunnen deelnemen aan workshops/leergangen van onze Talentacademie.
- Begeleiding door de beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteitszorg.
- Na analyse van de resultaten van CITO LVS, Eindtoets, Tevredenheidsepeilingen 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 LOVS, het behalen van de referentieniveaus (Eindtoets) en de Tevredenheidsepeilingen worden op schoolniveau geanalyseerd en besproken binnen de teams en met de beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteitszorg.
- 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 in 2020 samen met het bestuur vastgesteld dat er geen kwaliteitsrisico's zijn. In 2021 geen inspectiebezoek geweest. We hebben helaas in 2021 op verschillende manieren last blijven houden van Corona, terwijl we tegelijkertijd ook bezig zijn geweest vertraging in te halen.	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 2021 is er wel een eindtoets afgenomen, maar de inspectie neemt het resultaat niet mee vanwege Corona.	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 2021 is er wel een eindtoets afgenomen, maar de inspectie neemt het resultaat niet mee vanwege Corona.	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. Plan en uitvoering is aan de scholen.	Is in 2021 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. Plusklas is aantal keren onderbroken geweest vanwege Corona (geen kinderen van scholen 'mengen')	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

Helaas heeft ons onderwijs in 2021 ook veel hinder ondervonden door de corona-uitbraak die in maart 2020 begon. Ondanks het feit dat er in 2021 gevaccineerd kon gaan worden, bleef covid-19 voor uitval van leerkrachten en leerlingen zorgen. En ook in 2021 begonnen en eindigden we met schoolsluitingen. Ten opzichte van 2020 was overschakelen naar leren op afstand makkelijker. Er is wel een eindtoets afgenomen, maar de uitslag ervan wordt door de inspectie niet meegenomen in haar oordeel.

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 2021 een subsidie 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. In 2020 hoopten we nog dat we, vanwege het vaccinatieprogramma tegen het coronavirus, in 2021 met meer stabiliteit zouden kunnen werken en dat de scholen middels o.a. fysieke ontmoetingen en scholingsprogramma's hun ontwikkeling weer steviger zouden kunnen oppakken. We vinden het heel vervelend om over 2021 te moeten constateren dat ook in 2021 corona ons in de greep heeft gehouden. Aan de ene kant zijn we bezig geweest vertragingen weg te werken, aan de andere kant bleven we te maken hebben met nieuwe uitval. De hoogste prioriteit bleef noodgedwongen te vaak de bemensing van groepen bij uitval van leerkrachten, die zelf of in hun omgeving met een positieve coronatest te maken kregen. Zelfs ook nog in de eerste maanden van 2022.

Onze directies zijn desondanks ook bezig gebleven om samen met de teams aan de afgesproken doelstellingen van de ontwikkelthema's uit het SBP te blijven werken..

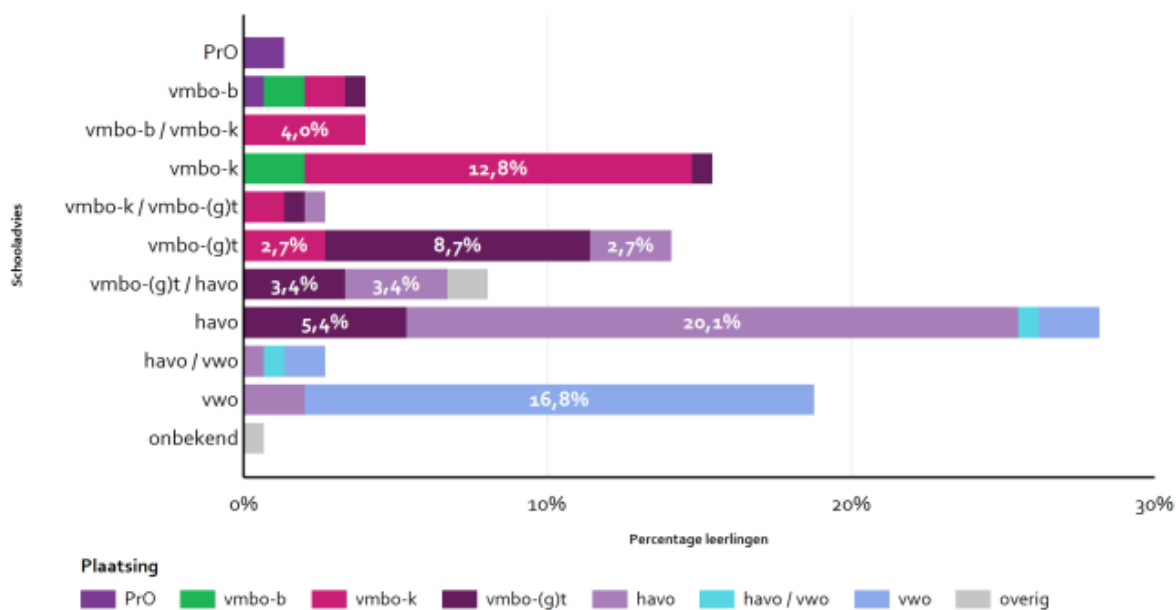
Organisatorische ontwikkelingen:

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 zouden 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 na een zorgvuldig, transparant proces, met instemming van beide MR-en, besloten om OBS De Veldwikke in Darp per 01-08-2021 te fuseren met OBS De Bosrank in Havelte. Het aantal basisscholen is daarmee medio 2021 teruggebracht van 9 naar 8. De besluitvorming tot deze fusie heeft in 2021 plaatsgevonden.

Schooladvies en plaatsing

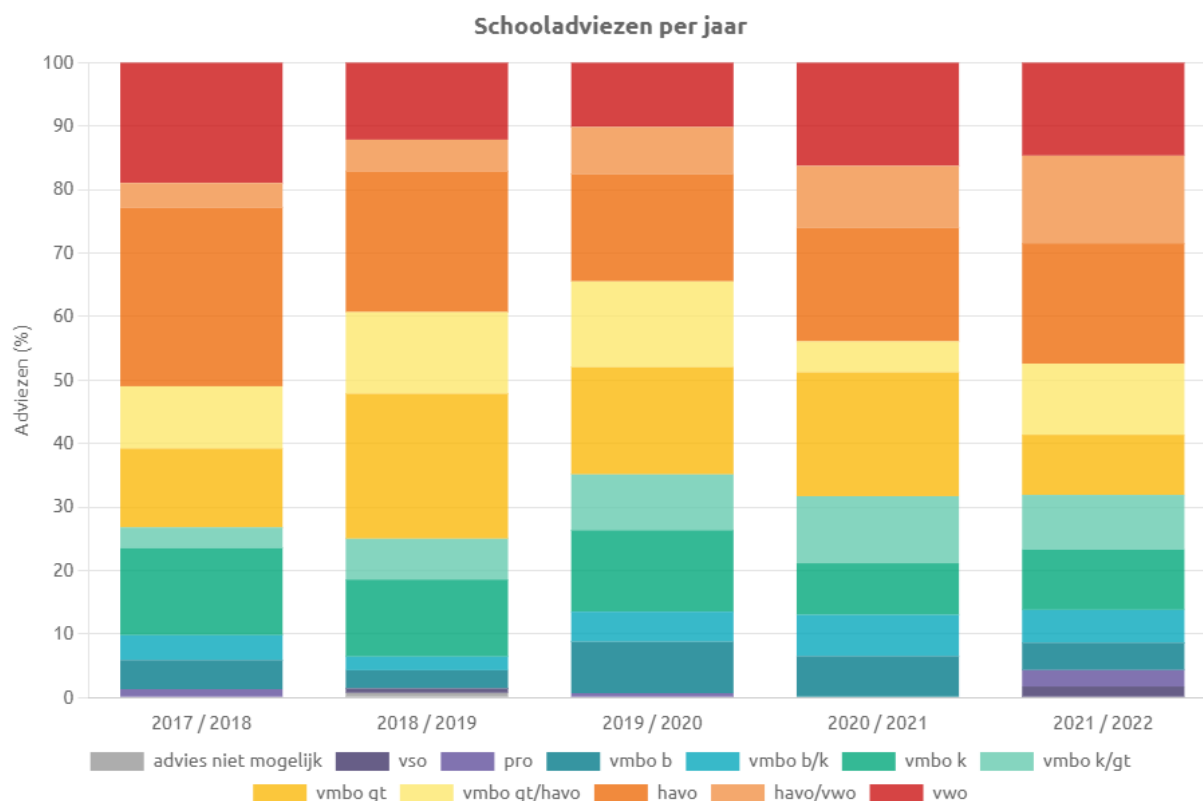
De volgende grafiek toont de schooladviezen van de leerlingen van de scholen onder het bestuur en de positie van deze leerlingen in het voorgezet onderwijs drie jaar later.

Welke schooladviezen kregen de leerlingen in 2017-2018 en waar kwamen ze in 2020-2021 terecht?



Bron vensters Po

Adviezen Voortgezet Onderwijs



ParnasSys Ultimview

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/>

Visitatie

In het verslagjaar 2021 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.

De gewenste ondersteuning wordt vastgelegd in MonPass. De ondersteuning wordt uitgevoerd door de leerkrachten/ onderwijsassistenten en gemonitord in de groepsmap, Leeruniek en leerlingvolgsysteem, resultaten methodetoetsen en Cito.

Minimaal 2x per jaar worden het aanbod geëvalueerd en daar waar nodig bijgesteld. De evaluatie is opgenomen in de cyclus van het handelingsgericht werken. De interne begeleider monitort de extra inzet en heeft daarin o.a. overleg met het SWV, de orthopedagoog die verbonden is Stichting Talent Westerveld en betrokken leerkrachten/onderwijsassistenten.

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.

Nationaal plan onderwijs

Elke afzonderlijke school heeft een schoolscan gemaakt van hun school. Uit deze schoolscans kwamen de volgende gekozen interventies:

- Instructie in kleine groepen;
- Klassenverkleining;
- begeleiding;
- Feedback;
- Metacognitie en zelfregulerend werken;
- Leren van medeleerlingen;
- Voor- en vroegschoolse interventies;
- Interventies gericht op het welbevinden van kinderen;
- Sportieve activiteiten;
- Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden;
- Digitale technologie;
- Inzetten Reken coördinator;
- Muziek en drama onderwijs;
- Analyseren en reflecteren;
- Samenwerkend leren;
- Cultuureducatie;

De MR is betrokken geweest bij de plannen van de school en de MR heeft instemming gegeven voor de plannen van de scholen.

De inzet PNIL over 2021 is € 11.828. Wanneer dit wordt afgezet tegen de baten NPO van 2021 is dit een percentage van 3.9%

De resultaten zijn dat we gestart zijn met de uitvoering van NPO. Voor NPO heeft Stichting Talent Westerveld voldoende werknemers gevonden. Wel wordt de NPO'er vaak voor een klas gezet in geval van ziekte.

Er zijn geen middelen bovenscholse ingezet, hierom zijn er ook geen bovenscholse interventies geweest.

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 die jonge en nieuwe leerkrachten begeleidt. Er vinden klassenbezoeken plaats en feedback gesprekken.	Continueren in 2022.
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.		Door corona is de Talentdag in 2021 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.	In 2022 hopen we weer een Talentdag te kunnen organiseren. In 2022 wederom €150,00 per fulltimer beschikbaar stellen voor activiteiten duurzame inzetbaarheid/boeien en binden.
Master en HBO+ opleidingen.		Er is minder animo voor langdurige opleidingen. In 2020 is een start gemaakt met de Talentacademie. In 2021 is dit zo goed als mogelijk voortgezet. Hiervoor is wel belangstelling.	Budgetten blijven opnemen voor opleidingen. In 2022 wordt de Talentacademie voortgezet.
Middels actieve werving (feb 2019) en selectie leerkrachten aantrekken.		Inmiddels hebben twee zij-instromers hun bevoegdheid gehaald en hebben een vaste aanstelling gekregen. Eén zij-instromer is in 2021 gestopt. Enkele LIO studenten zijn aangetrokken.	Blijven inzetten op PABO studenten. In 2022 zullen drie zij-instromers hun bevoegdheid halen. Geen nieuwe zij-instromers aanstellen in 2022 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 aanbieden van een arbeidsovereenkomst aan zij-instromers. Waar nodig wordt afscheid genomen van personeelsleden die niet herplaatsbaar zijn.	Betaalde LIO stages blijven aanbieden in 2022. Huidige zij-instromers die hun bevoegdheid halen en goed functioneren krijgen een vaste aanstelling.
Tevredenheidspelling personeel: minimaal een score van 3 op een 4 puntschaal.		Score lag boven de 3 op een 4 puntschaal.	Ieder jaar vindt er een tevredenheidspelling plaats.
Bovenschoolse specialistenteams op het gebied van taal, rekenen, gedrag, meer- en hoogbegaafdheid a.d.h.v. opdrachten vanuit DO.		Door benoeming van een beleidsmedewerker O&KZ is 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 2022 kan wederom een beroep worden gedaan op het budget duurzame inzetbaarheid/boeien en binden.

Acute vervangingsproblematiek oplossen, door inzet 2FTE bovenschools.		Verliep naar tevredenheid. I.v.m. financiële ruimte in 2021 1,6 FTE ingezet.	I.v.m. financiële ruimte in 2022 1,6 FTE blijven inzetten.
Beïnvloedbaar ziekteverzuimpercentage niet hoger dan 5%.		Beïnvloedbaar en totaal verzuimpercentage lager dan 5%.	In 2022 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. Ondanks corona.	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 bovenformatief in te zetten. Zodra ze het tweejarige traject hebben afgerond, kan worden beoordeeld of deze nieuwe personeelsleden voldoende functioneren. Eind 2021 zijn de eerste zij-instroomtrajecten afgerond. Door corona is vertraging ontstaan, waardoor trajecten iets langer kunnen duren. In 2022 zullen nog drie zij-instromers hun bevoegdheid halen.
- Sinds 2020 is een Talentacademie opgericht en kunnen leerkrachten trainingen volgen die de kwaliteit van het lesgeven ten goede komen. De Talentacademie voorziet in een behoefte en zal doorlopen in 2022.
- 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 2021 is een bedrag van € 25.341 door OC&W in mindering gebracht op de lumpsumvergoeding.

Eigen wachtgelders

- Binnen Stichting Talent Westerveld is in 2021 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.

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

Werkdrukmiddelen		
School	Besteding	Inzet
De Singelier	€ 33.601,-	Inzet 0,70 FTE OP
Ten Darperschoele	€ 12.240,-	Inzet 0,09 FTE OP / Inzet muziekonderwijs scala
De Bosrank	€ 70.323,-	Inzet 1,4 FTE OP
De Veldwikke	€ 5.469,-	Inzet 0,07 FTE OP
De Hoekstee	€ 26.868,-	Inzet 0,58 FTE OP / inzet vrijwilliger (vergoeding)
De Kievitshoek	€ 19.405,-	Inzet 0,2387 FTE OP
Oosterveldschool	€ 22.057,-	Inzet 0,5 FTE OOP
De Vuursteen	€ 20.451,-	Inzet 0,4688 FTE OOP
Burg W.A Storkschool	€ 59.222,-	Inzet 0,5 FTE conciërge / inzet 0,4 FTE OOP / inzet 0,2 FTE OP
Totaal	€ 269.636,-	

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 directeuren ingericht?**

De directeuren vertalen het strategisch beleidsplan naar hun scholen/teams. De Voorzitter College van Bestuur gaat het gesprek aan met de directeuren. In de dialoog wordt nagegaan in hoeverre de school in staat is om met de competenties en kenmerken van de medewerkers de strategische doelen te kunnen realiseren.

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 2021 € 73.325,-. Deze kosten hebben betrekking op niet te plannen onderhoud.

De kosten preventief onderhoud bedroegen in 2021 € 28.607,- 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 uitsluitsel 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 2022 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 31-12-2020	Mutaties 2021		Stand per 31-12-2021
		Dotatie	Onttrekking	
Voorziening onderhoud	€	€	€	€
Onderhoud	1.218.832	290.400	116.129	1.393.103
Totaal voorziening	1.218.832	290.400	116.129	1.393.103

In 2021 heeft bij een aantal scholen binnen en buiten schilderwerk plaatsgevonden.

De Bosrank heeft in 2021 een kleine verbouwing gehad. De grote computerruimte is opgesplitst in een kleine computerruimte en een afgesloten gedeelte waar instructie gegeven kan worden. De kosten van de verbouwing zijn € 29.026.

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.

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

Overzicht gebruik lokalen schooljaar 2020/2021						
School	Totaal	Totaal leeg	Bieb op school	Verhuur	Overig gebruik	Niet in gebruik
De Bosrank	16	6	1	4	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	66	18	1	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.

In 2021 is de Veldwikke uit Darp gefuseerd met De Bosrank in Havelte. In navolging hierop heeft Stichting Talent Westerveld vanaf augustus 2021 het pand in Darp niet meer het beheer. Dit is terug gegaan naar gemeente Westerveld.

Duurzaamheid:

Als maatschappelijke organisatie heeft Stichting Talent Westerveld duurzaamheid hoog in het vaandel staan. Inmiddels zijn op zeven scholen reeds zonnepanelen aangebracht. De investeringen hebben plaatsgevonden in 2016 en 2019. In totaliteit heeft Stichting Talent Westerveld 559 zonnepanelen op de scholen.

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. Stichting Talent Westerveld is in gesprek met provincie Drenthe, om te kijken waar en hoe er meer verduurzaamd kan worden.

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 2021 lijkt af te vlakken wordt jaarlijks in de begroting een overweging gemaakt om af te stappen van de T=0 systematiek. Voor kalenderjaar 2021 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:

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.

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 2022 wordt een risicoanalyse uitgevoerd door een externe partij.
De controller voert periodiek met de schooldirecteuren en met de vz CvB gesprekken over de bedrijfsvoering op de scholen (over datgene waar de schooldirecteur budget-verantwoordelijk voor is).		De controller bespreekt elk kwartaal de exploitatie met de schooldirecteuren.	Door de lockdown, hebben deze besprekingen in 2021, twee keer plaatsgevonden. Het doel voor 2022 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 2022.
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 2022.
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%).	Continueren in 2022.

		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.	
Jaarlijks een sluitende exploitatiebegroting.		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 2022.
Voldoen aan de eisen van de IvhO.		Jaarlijks wordt het jaarverslag opgesteld en gecontroleerd door de accountant.	Continueren in 2022.

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 2024. De collectieve ambitie, zoals beschreven in het strategisch beleidsplan, is om, op basis van de criteria van de inspectie (zoals opgenomen in het waarderings- en toezichtkader 21-25), van voldoende naar goed onderwijs te gaan. Hiervoor wordt extra budget uitgetrokken. Dit wordt gefinancierd vanuit de algemene reserve. De begrote bedragen om de collectieve ambities vanuit het strategisch beleid mogelijk te maken worden hieronder in tabel weergegeven.

Investeringsbegroting	2021	2022	2023	2024
Plusklas	€ 52.560	€ 68.748	€ 69.205	€ 40.644
Innovatie en ICT	€ 36.190	€ 32.280	€ 23.800	€ 12.720
Zij-instromers	€ 131.810	€ 23.452	€ -	-
Duurzame inzetbaarheid	€ 15.000	€ 9.450	€ 9.450	€ 5.513
Begeleiding leerkrachten	€ 15.970	€ 33.673	€ 33.673	€ 19.642
Wervingskosten PL/LL	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 5.833
Instroom, doorstroom, knelpunten, outplacement	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 17.500
Onderwijs ondersteuning directie	€ 114.232	€ 96.736	€ -	€ -
Specialisten	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 2.917
Scholing	€ 80.330	€ 51.684	€ 51.684	€ 30.149
Zorgbudget	€ -	€ 20.833	€ 29.167	
Salariskosten OP 1,6 FTE	€ 96.517	€ 104.008	€ 107.357	€ 64.635

Ontwikkelen KC	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 2.333
Totaal	€ 591.609	€ 489.864	€ 373.336	€ 201.886

Toekomstige ontwikkelingen

Vereenvoudiging bekostiging.

De voorgestelde vereenvoudiging van de bekostiging zal naar verwachting van de PO-Raad leiden tot een beter inzichtelijk, minder complex en minder sturend bekostigingsmodel. De PO-Raad steunt het wetsvoorstel voor het vereenvoudigen van het bekostigingsmodel daarom ook van harte.

Hierbij zijn de volgende punten van belang:

1. De voorspelbaarheid van de bekostiging moet beter.
Wijzigingen in de hoogte van de bekostiging moeten sneller en eenduidiger worden gecommuniceerd, zodat schoolbesturen beter kunnen anticiperen op ontwikkelingen in de bekostiging.
2. Heb oog voor grote herverdeeffecten.
Een driejarige overgangsregeling moet zorgen voor een zachte overgang. Schoolbesturen die na deze overgangsregeling geconfronteerd worden met herverdeeffecten van meer dan -3% moeten voor aanvullende bekostiging in aanmerking komen als ze in de financiële problemen dreigen te raken, vindt de PO-Raad.
3. Nieuwe bekostiging vraagt passende benadering reserves
De vereenvoudiging van de bekostiging heeft gevolgen voor de jaarrekening, waardoor het eigen vermogen van de sector met zo'n 450 miljoen zal afnemen. Schoolbesturen hebben ondersteuning en tijd nodig om deze afbouw op een verantwoorde wijze te verwerken. Belangrijk is ook dat deze afname van de vermogenspositie een fors drukkend effect heeft op de bepaling van de bovenmatige reserves van schoolbesturen. De PO-Raad pleit er daarom nogmaals voor om ook deze sectorspecifieke ontwikkeling mee te nemen in de onlangs door het ministerie van OCW geïntroduceerde signaleringswaarde. Hiermee wordt voorkomen dat reserves van schoolbesturen in het po onjuist wordt belicht.

Bron: PO-Raad

In 2021 is het nog niet voor 100% duidelijk wat de gevolgen voor Stichting Talent Westerveld zullen zijn. De eerste berekeningen komen uit op ongeveer € 40.000 minder bekostiging. Dit is ook meegenomen in de begroting van 2022. De omvang van de organisatie zal passend moeten zijn t.o.v. de bekostiging. Daarnaast krijgen we, o.b.v. prognoses van DUO, nog te maken met een verdere daling van het aantal leerlingen. Voor Stichting Talent Westerveld, betekent dit een heroverweging en ijkpunt om te bepalen hoe we de geldmiddelen in willen zetten om tot een zo goed en logisch mogelijke verdeling van de middelen te komen. Ook zullen we te maken krijgen met een verschuiving van de teldatum van 1 oktober naar 1 februari.

Voorziening groot onderhoud

In 2018 gaven accountants aan dat zij de wijze waarop veel schoolbesturen hun voorziening groot onderhoud opbouwen, per verslagjaar 2018 niet meer zouden goedkeuren.

Inmiddels is bekend dat de aanpassing van de opbouwwijze voorziening groot onderhoud in 2023 naar de nieuwe berekeningswijze gaat. Stichting Talent Westerveld gaat in 2022 de meerjarenonderhoudsplanning onder de loep te nemen. Daarnaast wordt berekend hoe hoog de extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening zou moeten zijn, om de vanuit de nieuwe regels gewenste hoogte te behalen.

Treasury

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 doelstelling invulling te geven wordt periodiek bekeken of er voldoende liquide middelen beschikbaar zijn voor het doen van de betalingen en eventueel plaatsing van middelen op de spaarrekening. De gelden mogen alleen worden geplaatst op rekeningen die volgens wetgeving zijn toegestaan.

Doelstelling: Met een zo laag mogelijk risico een zo hoog mogelijk rendement behalen.

Coronacrisis

De Coronacrisis heeft niet geleid tot een defensievere begroting van 2022 en verder.

In 2021 zijn wel extra kosten gemaakt vanwege de coronacrisis. Hier valt te denken aan een investering in Co2 meters, die in elke groepsruimte aanwezig zijn op de scholen. Ook hebben we te maken met extra schoonmaakkosten en energiekosten, die voornamelijk hoger zullen uitvallen door het ventileren.

Allocatie middelen:

Jaarlijks heeft de VCvB overleg met de GMR over de komende Meerjaren begroting alsmede inzet extra budgetten die ten laste van de algemene reserve gebracht worden. De door de GMR gegeven adviezen worden meegenomen in de begrotingsronde. De allocatie van de middelen worden opgenomen in de begeleidende stuk van de beleidsrijke Meerjarenbegroting. Jaarlijks wordt een kaderbrief opgesteld. Deze wordt door de RvT goedgekeurd. De conceptbegroting wordt besproken in de auditcommissie en daarna ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht. Het CvB stelt de begroting daarna vast. Hierin is ook opgenomen de allocatie van de middelen

Personele bekostiging regulier:

De personele bekostiging regulier wordt bij Stichting Talent Westerveld op de kostenplaats Algemeen begroot. Op deze kostenplaats worden ook loonkosten van personeel begroot.

Bekostiging wegens samenvoeging:

De fusiegelden worden ingezet voor het oplossen van formatieve fricties op alle scholen en worden op de kostenplaats algemeen begroot, waar ook de personele frictie kosten terecht komen.

Materiele instandhouding:

De bekostiging wordt voor ca. 70% toegewezen aan schoolbegrotingen, waar de schooldirecteur budget verantwoordelijk voor is.

De onderdelen administratie, onderhoudsbeheer en beheer & bestuur (ca. 12% van de totale bekostiging) worden op de begroting van het bestuurskantoor geplaatst, waar ook de lasten op rusten (van o.a. het administratiekantoor).

Het resterende deel van de materiele instandhouding wordt op de algemene begroting geplaatst. Dit betreft 75% van de bekostiging gebouwonderhoud. Dit is ter dekking van de dotatie van de onderhoudsvoorziening.

In schema ziet de allocatie MI er als volgt uit (weergegeven in percentage):

	School	Bestuurskantoor	Algemeen
Groepsafhankelijke PvE's			
1. Onderhoud			

a. Gebouw	025%		75%
b. Tuin	100%		
c. Schoonmaak	100%		
2. Energie/ water			
a. Elektriciteitsverbruik	100%		
b. Verwarming	100%		
c. Watervverbruik	100%		
3. Publiekrechtelijke heffingen	100%		
Leerlingafhankelijke PvE's			
1. Middelen	100%		
a. Medezeggenschap	100%		
b. Ouderbijdrage ihk medezeggenschap	100%		
c. WA-verzekering	100%		
d. Culturele vorming	100%		
e. (1) Overige uitgaven	100%		
e. (2) tussenschoolse opvang	100%		
e. (3) BGZ	100%		
f. Dienstreizen	100%		
g.(1) Onderh., vervang. en vernieuw. meerjaarlijks	100%		
g.(2) Onderh., vervang. en vernieuw. jaarlijks	100%		
g.(3) Onderh., vervang. en vernieuw. ICT	100%		
h. Vervanging en aanpassing meubilair	100%		
2. Administratie, beheer en bestuur			
a. Administratie		100%	
b. Onderhoudsbeheer		100%	
c. Beheer en bestuur		100%	

Personeels- en arbeidsmarktbeleid

De bekostiging wordt voor 8% op schoolniveau geraamd, hiervan kan 2% worden ingezet voor personele uitgaven, de schooldirecteur is hier zelf budgetverantwoordelijk voor. Per school is 6% van het P&A budget vrij besteedbaar voor incidentele inzet van formatie. Ca. 40% wordt op de begroting van het bestuurskantoor geplaatst voor betaling van overhead. Het resterende deel wordt op de algemene begroting geboekt voor inzet van overige personele lasten.

Prestatiebox:

Bekostiging ter bevordering van opbrengstgericht werken, professionalisering van directie en leraren én cultuureducatie. Bekostiging is opgebouwd uit een vast bedrag per leerling.

De bekostiging wordt in zijn geheel bovenschools meegenomen. De gelden worden ingezet voor het realiseren van de afspraken uit het bestuursakkoord 2020 en in het kader van het programma cultuureducatie met kwaliteit. De vier actielijnen uit het bestuursakkoord zijn:

- Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
- Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
- Professionele scholen
- Gezonde kinderen die meer bewegen in en rondom schooltijd

Werkdrukmiddelen:

Het budget is bestemd om de werkdruk binnen de scholen te verlagen en wordt geheel op de schoolbegroting opgenomen. De onderwijsteams moeten zelf beslissen waar zij deze gelden voor gaan besteden. De keuzes die de verschillende onderwijsteams hebben gemaakt voor de komende jaren zijn divers.

Governance

De autonomie en beleidsruimte die onderwijsinstellingen vanuit het Rijk krijgen, wordt steeds groter. Deze ruimte wordt binnen Stichting Talent Westerveld zoveel mogelijk met de scholen gedeeld, waarbij de scholen in grote mate autonoom in hun onderwijskeuzes zijn. De uitgangspunten eigenaarschap en maatwerk bij de ontwikkeling naar een professionele werkomgeving staan hierbij centraal. De verhoudingen, afspraken tussen College van Bestuur en directeurs zijn vastgelegd in het managementstatuut.

Van belang is dat de bestuurlijke verantwoording duidelijk, eenduidig en transparant plaats vindt. Zowel in dialoog als in verantwoording wordt nagestreefd dat al onze stakeholders op een goede en transparante wijze worden bediend. De branchecode van de PO-Raad 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' is hierbij een belangrijke leidraad. In 2021 is niet afgeweken van deze code.

Stichting Talent Westerveld heeft geen internationale activiteiten in 2021 ondernomen en verwacht ook in de toekomst geen internationale activiteiten te ondernemen.

Politieke of maatschappelijke zaken (overheidsprioriteiten)

Voor het onderwijs speelden in 2021 met name de volgende zaken:

- Wet AVG, de privacywetgeving, waarvoor intern de nodige beleidsstukken moesten worden uitgewerkt
- Het (verder) implementeren van het in augustus 2017 ingaande nieuwe Waardering- en Toezichtkader van de Inspectie;
- Aandacht voor dreigende leraren tekorten op provinciaal en landelijk niveau;
- De governance structuur bij de Samenwerkingsverbanden;
- Het door de overheid naar voren halen van de zgn. werkdrukgeden;

2.5 Risico's en risicobeheersing

Interne risicobeheersingssysteem

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 de administratieve organisatie goed in beeld te brengen is in 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 meest risicovolle processen, die binnen de organisatie van Stichting Talent Westerveld plaatsvinden. In 2022 staat een Risicoanalyse door FLYNTH op de planning. Eventuele aanbevelingen zullen worden verwerkt/overgenomen in een geactualiseerd proceshandboek

Voor 2020/2021 is door Stichting Talent Westerveld een aanbestedingsregeling vastgesteld.

De financiële positie wordt gemonitord door het opstellen van tussentijdse rapportages. Zo wordt tijdig geanticipeerd op eventuele financiële tegenvallers/risico's. Indien nodig vindt bijsturing plaats. De rapportages, (meerjaren)begrotingen en de jaarrekening worden besproken met de Raad van Toezicht.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting worden eventuele risico's bekeken, geanalyseerd en zo nodig worden er maatregelen genomen.

Belangrijkste risico's

In deze risicoparagraaf zijn de belangrijkste risico's beschreven die per heden en/of in de toekomst mogelijk grote financiële gevolgen hebben voor Stichting Talent Westerveld. Aan de mogelijke risico's valt moeilijk een bedrag te koppelen, omdat de financiële gevolgen niet met zekerheid kunnen worden aangetoond. Voor

bestaande risico's is een reservebuffer opgenomen, in deze reservebuffer wordt uitgegaan van minimaal benodigde middelen in geval van calamiteiten.

Interne risico's

Personeel:

Ten aanzien van de onderwijskwaliteit is de ambitie van Stichting Talent Westerveld om door te groeien van voldoende naar goed. De verantwoordingseisen van de inspectie zijn m.i.v. 2017 veranderd t.o.v. de jaren daarvoor. De nieuwe manier van onderwijzen vraagt andere competenties en meer professionaliteit van het onderwijzend personeel en de schooldirecteuren. Een risico is dat niet iedereen mee kan bewegen met deze ontwikkelingen. Dit zou kunnen betekenen dat er in uiterste gevallen gebruik gemaakt moet worden van een outplacement vergoeding. Jaarlijks wordt hier € 30.000 in de project begroting voor opgenomen.

Het lerarentekort zorgt ervoor dat Talent steeds moeilijker de vacatures kan invullen. Om in de toekomst goed onderwijs te kunnen geven en daarnaast de ambities uit het SBP 2019/2024 te realiseren moet Stichting Talent Westerveld goede leerkrachten aan zich weten te binden en proberen te behouden. Indien Stichting Talent Westerveld hierin niet slaagt bestaat de mogelijkheid dat vaker klassen naar huis gestuurd kunnen worden, wat de kwaliteit van het onderwijs onder druk zal zetten. Als een vacature niet ingevuld kan worden, kan als laatste redmiddel een uitzendkracht ingehuurd worden. Hiervoor is € 73.000 in de reguliere begroting 2021 opgenomen. Hiernaast hebben we zij-instromers die in geval van nood een dag zelfstandig les zouden kunnen geven. Hiernaast is "les op afstand" vanwege de Corona maatregelen in het voorjaar geïntroduceerd, waardoor kinderen voor een korte tijd ook thuis onderwijs kunnen volgen.

Stichting Talent Westerveld heeft een hoger dan gemiddeld eigen vermogen. Het eigen vermogen is ook hoger dan het door het ministerie gestelde normatief eigen vermogen. Hierom heeft Stichting Talent Westerveld besloten om in de begrotingsperiode 2021/2024 extra te investeren in het onderwijs. De extra investeringen en de gekoppelde bedragen zijn in hoofdstuk 2.4 terug te lezen. Een risico van extra investeringen is dat hiervoor wel structurele verplichtingen aangegaan worden.

Voorbeelden hiervan zijn o.a. de Plusklas en de bovenschoolse 1.6 FTE in de vervangingspool. Wanneer het eigen vermogen van Stichting Talent Westerveld is teruggebracht tot het niveau van de aangegeven signaleringswaardes, zullen we moeten beoordelen wat we met deze kostenposten willen. Wanneer besloten wordt dat deze kosten worden gecontinueerd, zullen deze kosten uit de reguliere begroting gefinancierd moeten worden. Het aankomende jaar zullen we hier aandacht aan besteden om tot een plan te komen zodat er na 2024 daadwerkelijk geen extra investeringen meer gedaan worden.

Huisvesting:

Door de leerlingendaling is er een discrepantie ontstaan tussen de onderhoudsvergoeding op basis van de genormeerde vierkante meters (afhankelijk van leerlingenaantal) en de werkelijk aanwezige aantal m². De leegstaande lokalen vormen een kostenpost voor Stichting Talent Westerveld. Er wordt daarom een actief beleid op leegstand gevoerd, door de verhuur van de lokalen (o.a. kinderopvang), het mogelijk sluiten van lokalen en het minder frequent gebruik van lokalen. Hierdoor worden de kosten (schoonmaak, energie en onderhoud) teruggedrongen. Daarnaast worden (lege) lokalen beschikbaar gesteld voor het project bieb op school, waarvoor echter geen huur wordt ontvangen. De bekostiging materiele instandhouding is gebaseerd op de leerlingaantallen. Op basis van het aantal leerlingen wordt een genormeed aantal groepen en een genormeed aantal vierkante meters toegekend. Op basis van het aantal groepen en vierkante meters wordt de bekostiging toegekend. Wanneer binnen een school meer ruimtes worden gebruikt, dan dat er groepen worden bekostigd, kan dit leiden tot discrepantie.

Stichting Talent Westerveld heeft de scholen in 2009 in juridisch eigendom gekregen van de gemeente Westerveld (de juridische overdracht heeft echter nog niet plaats gevonden). We streven naar het zo goed mogelijk onderhouden van de schoolgebouwen en in de toekomst voorkomen van achterstallig onderhoud. Daarom wordt er jaarlijks een dotatie gedaan aan de voorziening binnen- en buitenonderhoud. De voorziening is geheel bovenschools en vanaf 2019 vastgesteld voor een periode van twintig jaar.

Eind 2018 is een discussie op gang gekomen over de strikte handhaving van de onderhoudsvoorziening. In de huidige begroting wordt deze toegepast door de totale verwachte kosten in de MJOP te delen door het aantal jaren waarover deze betrekking heeft. Op deze wijze wordt de dotatie aan de onderhoudsvoorziening vastgesteld. Het voornemen van de accountants is om de regels strikter te hanteren. Dit kan voor Stichting Talent Westerveld betekenen dat een extra dotatie zal plaatsvinden. Of hier sprake van is, en hoe hoog de extra dotatie zal zijn is onzeker. De verplichting tot striktere interpretatie wordt over boekjaar 2023 ingevoerd. Dit betekent dat de aanpassing meegenomen moet worden in het najaar van 2022, wanneer de begroting van 2023 ev. opgesteld wordt.

De hoogte van de voorziening groot onderhoud is voor Stichting Talent Westerveld momenteel op een goed niveau. We zijn in afwachting van de berichtgeving hieromtrent en hebben hiervoor niets in de begroting opgenomen.

Externe risico's

Demografische ontwikkelingen:

Door leerlingendaling, nemen de inkomsten (leerling afhankelijk) af. Voor Stichting Talent Westerveld ligt de uitdaging daarin om nog flexibeler te worden en de kosten mee te laten dalen met de inkomsten, waardoor er ook in de toekomst geen structurele tekorten ontstaan.

Door de leerlingendaling kan niet worden uitgesloten dat in de toekomst eventueel scholen moeten worden opgeheven. Het is noodzakelijk hier vroegtijdig op te anticiperen, niet alleen in de communicatie met de ouders van de kinderen, medezeggenschapsraad en personeel, maar ook wat betreft de financiën. Het vroegtijdig fuseren van scholen kan dan een reële optie zijn. In dat geval worden er voor een periode van zes jaar aanvullende (personele) fusiegelden ontvangen. De hoogte van de fusiegelden blijft in deze periode gelijk (100% voor alle zes jaren). De financiële consequenties van het opheffen van scholen en de voorafgaande mogelijkheden daarin, zijn niet verwerkt in de huidige versie van de meerjarenbegroting.

- Door de dalende leerlingaantallen zullen in de toekomst scholen mogelijk worden opgeheven, waardoor de bekostigingsontvangsten op lange termijn teruglopen.

Door de leerlingendaling worden de scholen kleiner, als gevolg hiervan moet er steeds vaker gewerkt worden met combinatiegroepen. De kwaliteit op de kleine scholen moet goed bewaakt worden, om zo de kwetsbaarheid te verkleinen.

- Kwetsbaarheid van onderwijskwaliteit bij de kleinere scholen

Concurrentiepositie:

Het marktaandeel van Stichting Talent Westerveld binnen het primair onderwijs in de gemeente Westerveld bedraagt per 1 oktober 2021 ca. 82%. Stichting Talent Westerveld denkt zich voldoende te kunnen profileren en voldoende onderwijskwaliteit te kunnen leveren om het huidige marktaandeel minstens te kunnen handhaven.

- Het verliezen van marktaandeel ten opzichte van andere besturen in de gemeente Westerveld.

Marktaandeel gem. Westerveld	2019	2020	2021
Leerlingen Stichting Talent Westerveld	84,67 %	83,97 %	82,02 %

De leerlingaantallen die zijn gebruikt om tot de bovenstaande marktaandeel zijn voor peildatum 1 oktober 2021 als volgt:

Leerlingaantallen Stichting Talent Westerveld:	1.022	Percentage 82,02%
Leerlingaantallen PC onderwijs.	224	Percentage 17,98%

Onder het PC onderwijs vallen de volgende scholen:

- CBS de Fontein Dwingeloo;
- Basisschool de Bron Nijensleek;
- Basisschool Roosjenschool Diever;

Totaal	1.246	Percentage 100%
--------	-------	-----------------

Politieke ontwikkelingen:

Het risico bestaat dat wanneer het Ministerie van OCW de bekostiging niet of onvoldoende indexeert en de kosten van Stichting Talent Westerveld wel stijgen, er jaarlijks financiële tekorten ontstaan. In de afgelopen jaren is dit nog niet voorgekomen. Er kan echter wel een kanttekening geplaatst worden bij de indexering van de bekostiging door het Ministerie van OCW, met name of dit wel geheel overeenkomt met de werkelijke lasten.

3. Verantwoording financiën

De jaarrekening en het bestuursverslag 2021 zijn opgesteld volgens de OCW richtlijn jaarverslag onderwijs. De jaarrekening bestaat uit een balans per 31 december 2021 en een staat van baten en lasten over de periode 1 januari tot en met 31 december 2021, welke beide zijn voorzien van de benodigde specificaties en toelichtingen. De in de jaarrekening opgenomen bedragen zijn aangegeven in euro's.

De algemene grondslag voor de waardering van activa en passiva, alsmede voor het bepalen van het resultaat, is de verkrijgingsprijs. 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 2021.

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 D.

De accountantsverklaring is opgenomen in de bijlage.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen per 1 oktober

	2020	2021	2022 verwacht	2023 verwacht	2024 verwacht
De Bosrank	280	290	289	288	286
De Veldwikke	9	0	0	0	0
De Vuursteen	78	94	95	95	88
Oosterveldschool	65	66	71	75	76
De Hoekstee	111	113	108	103	106
De Kievitshoek	60	58	64	65	66
Burg. W.A. Storkschoon	229	219	212	199	198
De Singelier	130	124	130	130	124
Ten Darperschoole	49	58	59	59	54

Aantal leerlingen	1.011	1.022	1.029	1.014	998
-------------------	-------	-------	-------	-------	-----

De leerling-prognoses vertonen een dalende trend. De meest recente gegevens tonen aan dat de daling doorzet tot 2025. Volgens de prognoses zou het leerlingaantal op dat moment ongeveer 973 bedragen. De gemeente Westerveld is een dunbevolkte gemeente en behoort met ca. 19.000 bewoners tot één van de dunbevolktste gemeenten van Nederland. Zowel de wettelijke als de gemeentelijke opheffingsnorm bedraagt 23 leerlingen. Het besluit tot fusie van De Bosrank en De Veldwikke is genomen in 2021. In de tabel worden de leerlingaantallen weergegeven zoals deze verwacht werden door de directeuren ten tijde van opstellen van de begroting 2022. In ParnasSys ontstaat nu een beeld waarbij de leerlingaantallen hoger kunnen uitvallen dan opgenomen in de tabel.

FTE

Aantal FTE	2020	2021	2022 verwacht	2023 verwacht	2024 verwacht
Bestuur / management	6,09	5,28	5,85	5,85	5,85
Onderwijzend personeel	65,82	66,45	66,80	60,57	54,78
Ondersteunend personeel	10,31	9,91	10,31	10,31	10,31
Totaal	82,22	81,64	82,96	76,73	70,94

Ontwikkelingen:

- De personele bezetting in FTE neemt de komende jaren af (via natuurlijk verloop of anderszijds) en volgt de daling van het leerlingenaantal.
- De FTE voor ouderschapsverlof worden alleen meegenomen voor de bekende verloven. De nog komende verloven zitten niet in dit overzicht.
- De begeleiding jonge leerkrachten/zij-instromers loopt vooralsnog tot schooljaar 2023/2024. Deze FTE vervalt hierdoor vooralsnog in 2024/2025. Dit betekent voor 2024 een terugloop van 0.1771 FTE t.o.v. 2023. Deze FTE zijn extra ingezet bovenop de reguliere begroting. In de begroting wordt er rekening mee gehouden dat dit afloopt per schooljaar 2023/2024.
- In 2022 heeft Stichting Talent Westerveld 0.4333 FTE zij-instroom. Deze FTE worden in 2023 vooralsnog niet ingezet.
- De Plusklas loopt vooralsnog tot schooljaar 2023/2024. Deze FTE vervalt hierdoor vooralsnog in 2024/2025. Dit betekent voor 2024 een terugloop van 0.3333 FTE t.o.v. 2023. Deze FTE zijn extra ingezet bovenop de reguliere begroting. In de begroting wordt er rekening mee gehouden dat dit afloopt per schooljaar 2023/2024.
- De bovenschoolse inval loopt vooralsnog tot schooljaar 2023/2024. Deze FTE vervalt hierdoor vooralsnog in 2024/2025. Dit betekent voor 2024 een terugloop van 0.6667 FTE t.o.v. 2023. Deze FTE zijn extra ingezet bovenop de reguliere begroting. In de begroting wordt er rekening mee gehouden dat dit afloopt per schooljaar 2023/2024.
- De hoogte van NPO is in 2022 8,3378 FTE. De hoogte zal naar verwachting in 2023 3.9744 FTE zijn. Om in 2024 helemaal te verdwijnen.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	2020	Begroting 2021	Realisatie 2021	2022	2023	2024	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	7.533.855	7.331.242	7.851.859	7.385.524	7.348.823	7.028.267	520.617	318.004
Overige overheidsbijdragen en subsidies	35.191	32.999	138.155	16.505	16.505	16.505	105.156	102.964
Overige baten	133.986	103.577	118.544	106.098	108.386	110.143	14.967	-15.442
TOTAAL BATEN	7.703.031	7.467.818	8.108.558	7.508.127	7.473.714	7.154.915	640.740	405.527
LASTEN								
Personeelslasten	6.722.934	6.555.723	6.264.566	6.768.334	6.384.024	5.900.538	-291.157	-458.368
Afschrijvingen	257.468	260.960	260.277	250.440	234.500	203.160	-683	2.809
Huisvestingslasten	736.587	702.561	710.485	716.773	670.003	717.860	7.924	-26.102
Overige lasten	528.582	540.183	616.438	557.884	558.523	535.244	76.255	87.856
TOTAAL LASTEN	8.245.572	8.059.427	7.851.766	8.293.431	7.847.050	7.356.802	-207.661	-393.806
SALDO	-542.540	-591.609	256.792	-785.304	-373.336	-201.887	848.401	799.332
Saldo financiële baten en lasten	-1.997	0	-13.755	0	0	0	-13.755	-11.758
TOTAAL RESULTAAT	-544.538	-591.609	243.037	-785.304	-373.336	-201.887	834.646	787.575

Op de volgende pagina wordt een uitgebreide staat van baten en lasten gepresenteerd. Stichting Talent Westerveld werkt met een € 0 begroting betreffende het reguliere deel van de begroting. Op de volgende pagina wordt de realisatie 2021 gepresenteerd met onderscheid tussen de reguliere realisatie en de realisatie vanuit de investeringen. Hier is te zien dat reguliere exploitatie uit komt op € 685.189 positief. Het resterende deel van de realisatie wordt gerealiseerd vanuit de investeringen die we extra in het onderwijs investeren. Dit wordt gefinancierd uit de algemene reserve.

Staat van baten en lasten uitgebreid

Talent Westerveld				Jaarcijfers 2021					
03 Baten				Realisatie 2021	realisatie 2020	Verschil	Realisatie 2021	Begroting 2021	Verschil
3.1.1.1 OCW				€ 7.318.728	€ 7.052.893	€ 265.835	€ 7.318.728	€ 6.889.022	€ 429.706
3.1.2.2 Niet geormerkte subsidies				€ 320.225	€ 229.897	€ 90.328	€ 320.225	€ 209.250	€ 110.975
3.1.3 Ontvangen doorbetaling SWV				€ 212.906	€ 251.064	€ -38.158	€ 212.906	€ 232.970	€ -20.064
3.1 Rijksbijdragen				€ 7.851.859	€ 7.533.854	€ 318.005	€ 7.851.859	€ 7.331.242	€ 520.617
3.2.1 Bijdrage gemeente				€ 5.105	€ 25.047	€ -19.942	€ 5.105	€ 23.900	€ -18.795
3.2.2 Overige overheidsbijdragen				€ 133.050	€ 10.144	€ 122.906	€ 133.050	€ 9.099	€ 123.951
3.2 Overige overheidsbijdragen				€ 138.155	€ 35.191	€ 102.964	€ 138.155	€ 32.999	€ 105.156
3.5.1 Verhuur				€ 31.170	€ 27.689	€ 3.481	€ 31.170	€ 27.060	€ 4.110
3.5.2 Detachering				€ 47.717	€ -	€ 47.717	€ 47.717	€ -	€ 47.717
3.5.6 Overige				€ 39.657	€ 106.297	€ -66.640	€ 39.657	€ 76.517	€ -36.860
3.5 Overige baten				€ 118.544	€ 133.986	€ -15.442	€ 118.544	€ 103.577	€ 14.967
Totaal 03 Baten				€ 8.108.558	€ 7.703.031	€ 405.527	€ 8.108.558	€ 7.467.818	€ 640.740
04 Lasten				Realisatie 2021	realisatie 2020	Verschil	Realisatie 2021	Begroting 2021	Verschil
4.1.1.1 Salariskosten directie				€ 564.436	€ 644.347	€ -79.911	€ 564.436	€ 616.253	€ -51.817
4.1.1.2 Salariskosten OP				€ 4.558.647	€ 4.499.785	€ 58.862	€ 4.558.647	€ 4.385.368	€ 173.279
4.1.1.3 Salariskosten OOP				€ 303.867	€ 366.935	€ -63.068	€ 303.867	€ 348.824	€ -44.957
4.1.1.4 Salariskosten verv. en overig				€ 228.468	€ 277.685	€ -49.217	€ 228.468	€ 334.813	€ -106.345
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen				€ 7.811	€ 16.449	€ -8.638	€ 7.811	€ -	€ 7.811
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst				€ 91.431	€ 346.431	€ -255.000	€ 91.431	€ 120.640	€ -29.209
4.1.2.3 Overige personele lasten				€ 100.295	€ 135.524	€ -35.229	€ 100.295	€ 174.815	€ -74.520
4.1.2.4 Scholing en opleiding				€ 57.521	€ 73.394	€ -15.873	€ 57.521	€ 68.593	€ -11.072
4.1.3 Uitkeringen				€ -45.802	€ -57.643	€ 11.841	€ -45.802	€ -32.500	€ -13.302
4.1 Personele lasten				€ 5.866.674	€ 6.302.907	€ -436.233	€ 5.866.674	€ 6.016.806	€ -150.132
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur				€ 192.438	€ 173.507	€ 18.931	€ 192.438	€ 188.800	€ 3.638
4.2.2.4 Leermiddelen				€ 31.649	€ 31.212	€ 437	€ 31.649	€ 35.970	€ -4.321
4.2 Afschrijvingslasten				€ 224.087	€ 204.719	€ 19.368	€ 224.087	€ 224.770	€ -683
4.3.1 Huur				€ 26.148	€ 26.159	€ -11	€ 26.148	€ 26.700	€ -552
4.3.3 Onderhoud				€ 74.599	€ 62.106	€ 12.493	€ 74.599	€ 77.410	€ -2.811
4.3.4 Water en energie				€ 126.744	€ 122.224	€ 4.520	€ 126.744	€ 109.920	€ 16.824
4.3.5 Schoonmaakkosten				€ 175.491	€ 192.420	€ -16.929	€ 175.491	€ 180.201	€ -4.710
4.3.6 Heffingen				€ 5.690	€ 9.461	€ -3.771	€ 5.690	€ 6.780	€ -1.090
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen				€ 290.400	€ 312.000	€ -21.600	€ 290.400	€ 290.400	€ -
4.3.7.3 Overige huisvestingslasten				€ 11.413	€ 12.217	€ -804	€ 11.413	€ 11.150	€ 263
4.3 Huisvestingslasten				€ 710.485	€ 736.587	€ -26.102	€ 710.485	€ 702.561	€ 7.924
4.4.1 Administratie en beheer				€ 311.651	€ 290.596	€ 21.055	€ 311.651	€ 292.484	€ 19.167
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur				€ 6.068	€ 7.793	€ -1.725	€ 6.068	€ 9.000	€ -2.932
4.4.2.2 Leermiddelen				€ 136.833	€ 138.471	€ -1.638	€ 136.833	€ 127.138	€ 9.695
4.4.4 Overige				€ 153.816	€ 85.068	€ 68.748	€ 153.816	€ 95.060	€ 58.756
4.4 Overige Lasten				€ 608.368	€ 521.928	€ 86.440	€ 608.368	€ 523.681	€ 84.687
Totaal 04 Lasten				€ 7.409.614	€ 7.766.141	€ -356.527	€ 7.409.614	€ 7.467.818	€ -58.204
05 Financiële baten en lasten				Realisatie 2021	realisatie 2020	Verschil	Realisatie 2021	Begroting 2021	Verschil
5.1 Rentebaten				€ -13.755	€ -1.997	€ -11.758	€ -13.755	€ -	€ -13.755
Totaal 05 Financiële baten en lasten				€ -13.755	€ -1.997	€ -11.758	€ -13.755	€ -	€ -13.755
Exploitatieresultaat				Realisatie 2021	realisatie 2020	Verschil	Realisatie 2021	Begroting 2021	Verschil
Totaal Exploitatieresultaat				€ 685.189	€ -65.107	€ 750.296	€ 685.189	€ -	€ 685.189
Investerings				Realisatie 2021	realisatie 2020	Verschil	Realisatie 2021	Begroting 2021	Verschil
Plusklas				€ 60.627	€ 48.654	€ 11.973	€ 60.627	€ 52.560	€ 8.067
Innovatie en ICT				€ 36.190	€ 52.749	€ -16.559	€ 36.190	€ 36.190	€ -
Zij-instromers				€ 106.823	€ 106.650	€ 173	€ 106.823	€ 131.810	€ -24.987
Duurzame inzetbaarheid				€ 8.989	€ 8.001	€ 988	€ 8.989	€ 15.000	€ -6.011
Begeleiding leerkrachten				€ 15.662	€ 15.972	€ -310	€ 15.662	€ 15.970	€ -308
Wervingskosten PL/LL				€ 4.305	€ 6.652	€ -2.347	€ 4.305	€ 10.000	€ -5.695
Instroom, doorstroom, knelpunten, outplacement				€ 4.486	€ 35.044	€ -30.558	€ 4.486	€ 30.000	€ -25.514
Onderwijs ondersteuning directie				€ 121.656	€ -	€ 121.656	€ 121.656	€ 114.232	€ 7.424
Specialisten				€ -	€ 40.250	€ -40.250	€ -	€ 5.000	€ -5.000
Scholing				€ 57.522	€ 73.394	€ -15.872	€ 57.522	€ 80.330	€ -22.808
Salariskosten OP 1,6 FTE				€ 25.892	€ 92.065	€ -66.173	€ 25.892	€ 96.517	€ -70.625
Ontwikkelen KC				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 4.000	€ -4.000
Totaal investeringen				€ 442.152	€ 479.431	€ -37.279	€ 442.152	€ 591.609	€ -149.457
07 Resultaat				Realisatie 2021	realisatie 2020	Verschil	Realisatie 2021	Begroting 2021	Verschil
Totaal 07 Resultaat				€ 243.037	€ -544.538	€ 787.575	€ 243.037	€ -591.609	€ 834.646

Toelichting op de baten 2021

Het grote verschil tussen 2021 realisatie en 2021 begroot en tussen realisatie 2021 en realisatie 2020 wordt in hoofdlijnen veroorzaakt door een aantal gebeurtenissen. Deze gebeurtenissen waren ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet bekend. De oorzaken worden hieronder weergegeven, daarna worden per afzonderlijke post de belangrijkste afwijkingen toegelicht.

- In 2021 zijn De Veldwikke en de Bosrank gefuseerd. Dit leidt aan de ene kant tot lagere baten, doordat de reguliere bekostiging van De Veldwikke wegvalt, en aan de andere kant tot hogere fusiebatén. De hogere fusiebatén komen uit op +/- € 60.000.

- In 2021 hebben we de mogelijkheid gekregen om gebruik te maken van de subsidieregeling 'inhaal en ondersteuningsprogramma'. We hebben in 2021 de eerste door ons aangevraagde tranche begroot. In 2021 kwam het bericht dat we nog een tranche konden aanvragen. Deze is aangevraagd en toegekend. Dit betekent een extra subsidie van € 99.000 ten opzichte van de begroting.

- In 2020 is besloten om een deel van de baten zij-instromers door te schuiven naar 2021, aangezien de kosten ook in 2021 gemaakt worden. Dit betekent een extra bate van € 30.000 ten opzichte van de begroting.

- In 2021 is een subsidie aangevraagd en toegekend van 'regionaal aanpak onderwijs'. De naam van de specifieke subsidie was 'extra hulp in de klas'. Het bedrag dat is toegekend en niet is begroot, is € 145.876. Het deel dat is verantwoord in 2021 is € 114.188.

- Begin 2021 werd bekend gemaakt dat het Rijk 8,5 miljard extra uittrekt voor de achterstanden in het onderwijs. Later werd bekend dat van dit bedrag 5,8 miljard beschikbaar komt voor het funderend onderwijs (po/vo). En hieruit voortvloeiend kwam het bedrag van € 701,16 per leerling per schooljaar 2021/2022 beschikbaar. Dit was ten tijde van opstellen begroting niet bekend en betekent een extra subsidie van € 295.436.

- Er zijn minder loonkosten gemaakt voor ziektevervangingen dan verwacht. Dit wordt mede veroorzaakt doordat vervangers lastig te krijgen zijn, anderzijds doordat de NPO's op ziektevervanging gezet worden. Dit betekent een verschil van +/- € 100.000 ten opzichte van de begroting.

- De subsidie Prestatiebox bestaat vanaf schooljaar 2021/2022 niet meer in zijn originele vorm. Deze is nu opgesplitst in meerdere subsidies. Een deel van de subsidie is toegevoegd aan de P&A subsidie. Voor het andere deel is een nieuwe subsidiestroom gekomen. Deze heet 'Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders'.

	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Baten	€	€	€
Rijksbijdragen	7.851.859	7.331.242	7.533.854
Overige overheidsbijdragen	138.155	32.999	35.191
Overige baten	118.554	103.577	133.986
TOTAAL BATEN	8.108.558	7.467.818	7.703.031

Rijksbijdragen	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Rijksbijdragen	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	7.318.729	6.889.022	7.052.893
Niet geoormerkte subsidies	320.225	209.250	229.897
Ontvangen doorbetaling SWV	212.906	232.970	251.064
TOTAAL RIJKSBIJDAGEN	7.851.859	7.331.242	7.533.854

Rijksbijdragen OCW:

- De rijksbijdragen OCW bestaan uit de bekostiging:
- Personeel regulier;
- Fusiegelden;
- Achterstandsmiddelen;
- personeels- en arbeidsmarktbeleid (P&A);
- Materiële instandhouding;
- Zijinstromers;
- Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders;
- Nationaal Onderwijs Programma;

De baten personeel regulier zijn een beetje hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de verwerking van de referentiesystematiek in de baten. De bekostiging van de Veldwikke is gestopt vanaf schooljaar 2021/2022 omdat De Veldwikke en De Bosrank gefuseerd zijn. Deze fusie was ten tijde van begroting opstellen nog niet bekend.

De fusiebatens zijn hoger dan begroot. Tot en met 2020/2021 ontving Stichting Talent Westerveld fusiemiddelen van fusies die eerder hebben plaatsgevonden. Het laatste jaar dat we recht hadden op fusiemiddelen was 2020/2021. Echter zijn de Veldwikke en de Bosrank per 2021/2022 gefuseerd waardoor Stichting Talent Westerveld vanaf 2021/2022 recht heeft op 6 jaar fusiemiddelen.

In 2021 heeft Stichting Talent Westerveld € 1.500 aan achterstandsmiddelen ontvangen, terwijl deze niet begroot waren.

Het P&A budget is door de wijziging van toekenning van de Prestatiebox verhoogd met € 107,59,- per leerling. Hierdoor komt deze subsidie hoger uit dan begroot. Het bedrag per leerling komt met deze verhoging uit op € 923,78 per leerling met ingang van schooljaar 2021/2022.

De realisatie materiële instandhoudingsbekostiging is conform begroting. Ten opzichte van voorgaand jaar is er ondanks een lager aantal leerlingen gelijkblijvende bekostiging. Dit wordt veroorzaakt door de normaanpassing van de regeling materiële instandhouding in 2021.

In 2020 hebben we aanvragen verstuurd voor bekostiging zijinstromers. Hiervan is € 50.000 voorlopig toegekend en verwerkt in de jaarrekening 2020. Aangezien de baten van de zijinstromers bedoeld zijn voor een tweejarig traject, is ervoor gekozen om ook € 50.000 door te schuiven naar 2021. Op deze wijze komen de baten in dezelfde periode als dat de lasten gemaakt worden.

De bekostiging Prestatiebox is komen ter vervallen per schooljaar 2021/2022. De bekostiging blijft wel beschikbaar voor het onderwijs. Een deel van de oude bekostiging Prestatiebox is toegevoegd aan de bekostiging P&A beleid. Voor een andere deel is een nieuwe bekostiging gekomen. Deze heet 'Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders' Per leerling wordt een bedrag van € 94,20 ontvangen. Dit budget wordt ingezet als opvolger van de Prestatiebox. De middelen worden voor hetzelfde doel ingezet.

Begin 2021 werd bekend gemaakt dat het Rijk 8,5 miljard extra uittrekt voor Nationaal Plan Onderwijs. Later werd bekend dat van dit bedrag 5,8 miljard beschikbaar komt voor het funderend onderwijs (po/vo). En hieruit voortvloeiend kwam het bedrag van € 701,16 per leerling per schooljaar 2021/2022 voor het po. Voor Stichting Talent Westerveld betekent dit een voor schooljaar 2021/2022 een bekostiging ter hoogte van € € 708.872. Voor boekjaar 2021 betekent dit € 295.436.

Niet geoormerkte subsidies:

- De niet geoormerkte subsidies bestaan uit de bekostiging:
- Inhaal en ondersteuningsmiddelen;
- Asielzoekers/eerste opvang vreemdelingen;
- Prestatiebox;

De niet geoormerkte subsidies zijn hoger dan begroot. Dit komt met name door de toekenning van de inhaal en ondersteuningsmiddelen die ontvangen zijn om Corona achterstanden te reduceren. In 2021 is € 179.263 in de baten verantwoord. In 2020 was dit € 16.937. Tezamen is dit € 196.200. Dit betreft het totale bedrag wat Stichting Talent Westerveld heeft ontvangen inzake Inhaal en ondersteuningsmiddelen. In 2021 hebben we dit bedrag volledig besteed en hiermee is dit afgerond.

In 2021 zijn aanvragen geweest voor 'Bijzondere bekostiging asielzoekers en overige vreemdelingen 2e, 3e of 4e jaar'. Deze aanvragen zijn toegekend en voor 2021 betekent dit een bate van € 6.564, welke ten tijde van begroten nog niet bekend was.

De subsidie Prestatiebox bestaat vanaf schooljaar 2021/2022 niet meer in zijn originele vorm. Deze is nu opgesplitst in meerdere subsidies. Een deel van de subsidie is toegevoegd aan de P&A subsidie. Voor het andere deel is een nieuwe subsidiestroom gekomen. Deze heet 'Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders'.

Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV

De bijdragen per leerling over het schooljaar 2020/2021 waren gelijk aan het begrote bedrag. Echter voor schooljaar 2021/2022 is het bedrag lager dan begroot. Wel is er een eenmalige 'extra' uitkering vanuit de reserves van het SWV uitbetaald. Desondanks zijn de baten van het samenwerkingsverband over 2021 lager dan begroot. En lager dan voorgaand jaar.

Overige overheidsbijdragen

Overige overheidsbijdragen	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Overige overheidsbijdragen	€	€	€
Subsidie gemeente	5.105	23.900	25.047
Overige subsidie	133.050	9.099	10.144
TOTAAL RIJKSBIJDAGEN	138.155	32.999	35.191

De subsidie van de gemeente is lager dan begroot. Dit komt doordat de subsidie bewegingsonderwijs lager was dan begroot. De overige subsidie is hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de subsidie van 'regionaal aanpak onderwijs'. De naam van de specifieke subsidie was 'extra hulp in de klas'. Het bedrag dat is verwerkt in 2021 is € 114.188.

Overige baten

	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Overige baten	€	€	€
Verhuur	31.170	27.060	27.689
Overige	87.374	76.517	106.297
TOTAAL OVERIGE BATEN	118.544	103.577	133.986

De verhuuropbrengsten zijn iets hoger dan de begroting en voorgaand jaar. Dit wordt veroorzaakt doordat Stichting Talent Westerveld in overleg met onze grootste medegebruiker de medegebruik prijzen heeft geactualiseerd.

De overige baten zijn alle baten die niet afkomstig zijn van de overheid (gemeente/Rijksoverheid). De totale overige baten zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door een betaling van het UWV, aangaande een werknemer. Het verschil met vorig jaar wordt veroorzaakt doordat er in 2021 minder vergoeding is van detachering. Hier staan ook minder personeelskosten tegenover.

Toelichting op de lasten 2021

Personele kosten:

	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Personele kosten	€	€	€
Lonen en salarissen	5.655.418	5.685.258	5.788.750
Overige personele lasten	257.058	364.048	571.798
Af: Uitkeringen	- 45.802	-32.500	- 57.643
TOTAAL PERSONELE LASTEN	5.866.674	6.016.806	6.302.907

Het grote verschil tussen 2021 realisatie en 2021 begroot en tussen realisatie 2021 en realisatie 2020 wordt in hoofdlijnen veroorzaakt door een aantal gebeurtenissen. Deze gebeurtenissen waren ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet bekend. De oorzaken worden hieronder weergegeven, daarna worden per afzonderlijke post de belangrijkste afwijkingen toegelicht.

- In 2021 zijn De Veldwikke en de Bosrank gefuseerd. Dit leidt tot lagere loonkosten. Dit betekent per schooljaar 2021/2022 2,9593 FTE minder. Hiervan kon 1.4 FTE opnieuw ingezet worden vanwege ontvangen fusiemiddelen. Per saldo betekent dit een vermindering van 1,5593 FTE en een vermindering van loonkosten ter hoogte van +/- € 50.000
- De salariskosten voor scholing zijn minimaal ingezet vanwege de corona maatregelen. Dit betekent een verschil van € 15.000 ten opzichte van de begroting.
- Er zijn minder loonkosten gemaakt voor ziektevervangingen dan verwacht. Dit wordt mede veroorzaakt doordat vervangers lastig te krijgen zijn, anderzijds doordat de NPO'ers op ziektevervanging gezet worden. Dit betekent een verschil van +/- € 100.000 ten opzichte van de begroting.
- Door wisseling van directeur op de Storkschool is er 4 maanden geen directeur vast in dienst van Stichting Talent Westerveld geweest. Dit betekent een verschil ten opzichte van de begroting van € 34.000.
- Door de wisseling van directeur op de Storkschool is tijdelijk een extern directeur aangetrokken. Deze kwam ten laste van de begrotingspost 'extern personeel'. De kosten van de externe directeur waren € 29.313. Echter was op de post extern personeel een stelpost opgenomen van € 73.000. Hiervan is € 29.313 gebruikt. Dit betekent een verschil ten opzichte van de begroting van € 43.687.
- Salariskosten detachering zijn lager dan begroot. Halverwege het jaar veranderde de aanstelling van de gedetacheerde werknemer. Hiertegenover staat ook een lagere vergoeding. Het verschil ten opzichte van de begroting is € 21.000
- De kosten BGZ en ARBO zijn lager dan verwacht. Deze werd op gelijke hoogte begroot als 2020 omdat onduidelijk was welk effect de coronapandemie op deze post zou hebben. Achteraf blijkt dat dit lager begroot had kunnen worden. Het verschil ten opzichte van de begroting is € 20.000.
- De dienstreizen zijn lager dan verwacht. Er worden minder dienstreizen gemaakt doordat bijeenkomsten nu veelal online worden gehouden. Ten opzichte van de begroting betekent dit een verschil van € 12.000.

Kosten personeelsdag zijn lager dan verwacht. Dit wordt veroorzaakt door de corona pandemie. Een aantal personeelsdagen van de scholen, uitjes en nieuwjaarreceptie zijn niet doorgegaan. Het verschil ten opzichte van de begroting is € 13.600.

- voor schoolbegeleiding is een stelpost opgenomen. Deze is in 2021 nagenoeg niet gebruikt, terwijl deze in 2020 wel gebruikt is. Het verschil ten opzichte van de begroting is € 13.000.

- Kosten scholing zijn lager dan verwacht. Dit komt wederom door de coronapandemie. Het verschil ten opzichte van de begroting is € 33.800.

- De overige overige personele kosten zijn lager dan verwacht. Hierin zit ook een bedrag begroot als stelpost voor WW uitkeringen die niet gecompenseerd worden. Het verschil ten opzichte van de begroting is € 7.000.

-In 2021 heeft Stichting Talent Westerveld meerdere extra subsidies ontvangen. Bij sommige subsidies was het mogelijk om werknemers hierop te verantwoorden die al in de begroting 2021 waren meegenomen. Hierdoor konden de begrote loonkosten in de reguliere begroting bespaard blijven. Hiervan was geen sprake van bij inhaal en ondersteuningsmiddelen. Hierop zijn wel nieuwe aanstellingen gezet. Het bedrag wat hierdoor onder de subsidie verantwoord wordt in plaats van onder de reguliere begroting is € 54.373

Het totaal van deze positieve posten ten opzichte van de begroting is € 417.460

Tegelijkertijd hebben we veel extra loonkosten gemaakt in het kader van de subsidies.

-Extra handen in de klas € 94.699

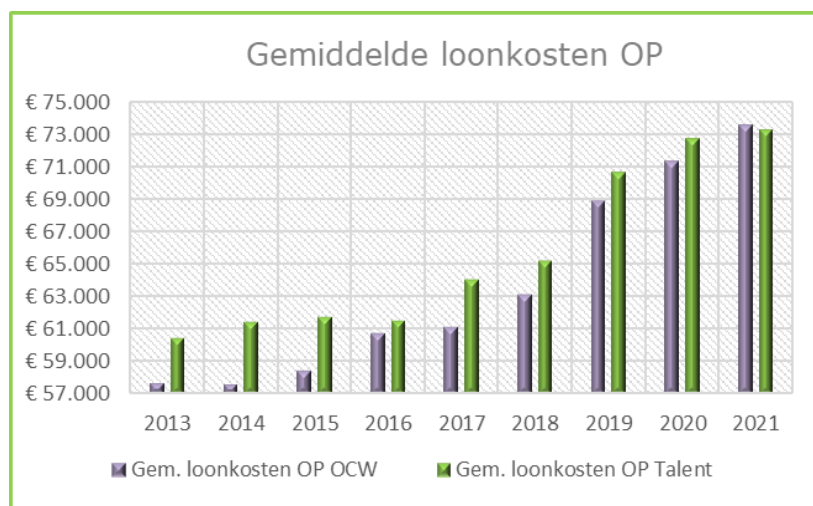
-Inhaal in ondersteuningsmiddelen € 101.210

-Nationaal onderwijs programma € 142.630

Het totaal van deze extra loonkosten ten opzichte van de begroting is € 338.539



De personele lasten betreffen ca. 80% van de totale lasten. Het is hierdoor verreweg de grootste en belangrijkste kostenpost. Stichting Talent voert dan ook een actief en accuraat personeelsbeleid om grip op de grootste kostenpost te behouden.



De gemiddelde loonkosten OP van Stichting Talent Westerveld zijn nagenoeg gelijk aan de landelijke norm voor OP.

Afschrijvingen:

	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Afschrijvingen	€	€	€
Inventaris en apparatuur	192.438	188.800	173.507
Leermiddelen	31.649	35.970	31.212
TOTAAL AFSCHRIJVINGEN	224.087	224.770	204.719

De werkelijke afschrijvingskosten zijn gelijk aan de begrote afschrijvingskosten. Na de fusie van de Veldwikke is de activa die op de Veldwikke stond voor het overgrote deel verhuisd naar de Bosrank. Een klein deel is herverdeeld over de overige scholen. In 2021 heeft Stichting Talent Westerveld een deel van de activa met boekwaarde € 0 gedesinvesteerd.

Huisvestingslasten:

	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Huisvestingslasten	€	€	€
Huur	26.148	26.700	26.159
Onderhoud	74.599	77.410	62.106
Water en energie	126.744	109.920	122.224
Schoonmaakkosten	175.491	180.201	192.420
Heffingen	5.690	6.780	9.461
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	290.400	290.400	312.000
Overige huisvestingslasten	11.413	11.150	12.217
TOTAAL HUISVESTINGSLASTEN	710.485	702.561	736.587

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot maar gelijk aan voorgaand jaar. Het verschil met de begroting komt ten dele door de energiekosten. Deze zijn hoger dan begroot, maar nagenoeg gelijk aan voorgaand jaar. Hoogstwaarschijnlijk heeft dit met de aanpassing van het ventilatiesysteem te maken. Deze aanpassing is gedaan in het kader van de Coronapandemie. Stichting Talent Westerveld heeft de ventilatie maximaal aan laten zetten, en ook worden regelmatig de ramen en deuren tegen over elkaar open gezet. Dit zorgt voor hogere energiekosten.

<i>Overige lasten:</i>	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Overige lasten	€	€	€
Administratie en beheer	311.651	292.484	290.596
Inventaris en apparatuur	6.068	9.000	7.793
Leermiddelen	136.833	127.138	138.471
Overige	153.816	95.060	85.068
TOTAAL OVERIGE LASTEN	608.368	523.681	521.928

De overige lasten zijn hoger dan begroot en hoger dan voorgaand jaar. Het verschil ten opzichte van de begroting komt hoofdzakelijk door de extra kosten die gemaakt zijn in het kader van de toegekende subsidies. De extra overige kosten door de subsidie inhaal en ondersteuningsmiddelen zijn € 55.751.

De extra overige kosten door de subsidie Extra hulp in de klas zijn € 19.489.

De extra overige kosten door de subsidie Nationaal Plan Onderwijs zijn € 303.

<i>Financiële baten en lasten:</i>	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Financiële baten en lasten	€	€	€
Financiële baten en lasten	-13.755	0	-1.997
TOTAAL FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	-13.755	0	-1.997

De rentekosten zijn hoger dan begroot door de negatieve rente in 2021. Vanaf 1 januari 2021 wordt bij de bank 0.5% negatieve rente gerekend. Op dit moment is Stichting Talent Westerveld aan het onderzoeken welke opties er zijn en welke het voordeligst is.

Balans in meerjarig perspectief

	2020	2021	2022 verwacht	2023 verwacht	2024 verwacht
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	1.135.241	1.055.395	1.119.512	1.030.479	951.779
Totaal vaste activa	1.135.241	1.055.395	1.119.512	1.030.479	951.779
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	431.518	392.273	392.273	392.273	163.269
Liquide middelen	4.092.498	4.546.193	3.932.879	3.900.019	3.687.389
Totaal vlottende activa	4.524.016	4.938.465	4.325.152	4.292.292	3.850.658
TOTAAL ACTIVA	5.659.257	5.993.860	5.444.664	5.322.771	4.802.437
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	3.453.166	3.591.453	2.945.149	2.571.813	2.369.926
Bestemmingsreserves	34.250	139.000	0	0	0
Totaal eigen vermogen	3.487.416	3.730.453	2.945.149	2.571.813	2.369.926
VOORZIENINGEN	1.271.605	1.448.590	1.450.895	1.678.353	1.614.726
KORTLOPENDE SCHULDEN	900.236	814.817	1.048.620	1.072.605	817.785
TOTAAL PASSIVA	5.659.257	5.993.860	5.444.664	5.322.771	4.802.437

* Na resultaatbestemming

De balans is een momentopname van enerzijds alle bezittingen en vorderingen (activa) en anderzijds de wijze waarop deze bezittingen en vorderingen gefinancierd zijn, met eigen of vreemd vermogen (passiva). Het peilmoment voor een balans is 31 december. Naast het huidige boekjaar en de prognose van de aankomende 3 jaar.

Materiële vaste activa

De MVA wordt berekend door de verwachte investeringen op te nemen minus de verwachte afschrijvingen.

Vorderingen

Verwacht wordt voor de komende jaren dat de vorderingen nagenoeg gelijk zullen blijven.

Liquide middelen

De liquide middelen zullen naar verwachting de aankomende jaren dalen. Dit wordt mede veroorzaakt door de investeringen welke voortkomen uit het strategisch beleidsplan 2019/2024.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen zal naar verwachting de aankomende jaren dalen. Dit wordt mede veroorzaakt door de investeringen welke voortkomen uit het strategisch beleidsplan 2019/2024.

Voorzieningen

De hoogte van de voorzieningen zullen naar verwachten de aankomende jaren stijgen. Dit wordt veroorzaakt doordat er over een aantal jaar hogere uitgaven verwacht worden vanuit het MJOP. Dit wordt veroorzaakt doordat jaarlijks een bedrag gedoteerd wordt, terwijl de onttrekkingen voor de aankomende drie jaren lager zal zijn.

3.3 Toelichting op de balans

Activa

	Realisatie 2021	Begroot 2021	Realisatie 2020
Investerings	€	€	€
Inventaris en apparatuur	70.132	24.842	17.236
ICT	60.553	11.761	213.768
Technische installaties	36.923	-	-
Leermiddelen	12.823	54.236	24.183
TOTAAL INVESTERINGEN	180.431	90.839	255.187

Materiële vaste activa (MVA):

De waarde van de MVA is gedaald t.o.v. van voorgaand jaar. De reden hiervan is dat er in 2021 meer is afgeschreven dan geïnvesteerd.

In 2021 is er in totaal voor € 180.431,- geïnvesteerd, dit is meer dan dat was begroot.

Het verschil tussen het begrote bedrag in ICT en het werkelijke bedrag wordt o.a. veroorzaakt door een aantal onvoorziene gebeurtenissen. Op De Bosrank wordt gewerkt met chromebooks. Door een andere leerling verdeling op de school waren er met ingang van schooljaar 2021/2022 16 chromebooks te weinig. Bij KC de Vuursteen is door de gemeente een extra onderwijs ruimte toegekend. In dit lokaal was een digibord gewenst en hiervoor is een digibord aangeschaft.

In 2021 heeft Stichting Talent Westerveld een investering gedaan in ventilatiemeters van € 8.897. In elke groepsruimte op de scholen is een Co2 meter aanwezig. Deze geeft aan wanneer er extra geventileerd dient te worden. Inmiddels is bekend dat het ministerie in 2022, via de lumpsumbekostiging, geld beschikbaar stelt voor de aanschaf van/ of de reeds aangeschafte Co2-meters.

Het verschil van inventaris en apparatuur wordt veroorzaakt door een investering op de Singelier. In 2020 was vervanging van meubilair begroot. Dit is niet in 2020 gelukt, en dit is doorgeschoven naar 2021.

Op de Bosrank is een kleine verbouwing geweest. Op de Bosrank was een grote computerruimte. De wens was om deze op te splitsen in een kleinere computerruimte en een lokaal. Deze wens is mede gekomen door de komst van NPO middelen, die ervoor zorgen dat de school de wens heeft om in kleinere groepjes afgezonderd te werken. Dit zorgt niet voor extra onderwijs m2, maar wel voor een aparte ruimte waarin instructie geven kan worden. De investering van deze verbouwing is € 29.025.

Vorderingen:

	31 december 2021	31 december 2020
Vorderingen	€	€
Debiteuren	-	42.236
Vorderingen OCW	314.564	295.004
Overige overheden	40	1.132
Overige vorderingen	-	5.850
Overlopende activa	77.669	87.296
TOTAAL VORDERINGEN	392.273	431.518

De post vorderingen bestaat hoofdzakelijk uit de vordering op OCW vanwege het afwijkende betaalritme.

Liquide middelen:

	31 december 2021	31 december 2020
Liquide middelen	€	€
Banken	4.537.443	4.083.748
Deposito's	8.750	8.750
TOTAAL LIQUIDE MIDDELEN	4.546.193	4.092.498

Liquide middelen:

De liquide middelen bestaan uit een betaal-, vermogens- en spaarrekening bij de Rabobank. De liquide middelen zijn toegenomen t.o.v. 2020, deze stijging komt mede tot stand door een positief resultaat.

Passiva

Eigen vermogen:

	31 december 2021	31 december 2020
Eigen vermogen	€	€
Algemene reserve	3.591.453	3.453.166
Bestemmingsreserve	139.000	34.250
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	3.730.453	3.487.416

Als gevolg van een positief resultaat over 2021, neemt het eigen vermogen toe met € 243.037. Hiervan is € 139.000 toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO. € 138.287 is toegevoegd aan de algemene reserve.

Bestemmingreserve Innovatie en ICT, is bedoeld voor het vergroten van de ICT vaardigheden van de leraren. Daarnaast om per onderwijsteam een onderwijskundig ICT coördinator op te leiden, zodat de beschikbare middelen effectief en doelmatig worden ingezet voor differentiatie en talentontwikkeling. De directeuren stimuleren c.q. faciliteren om "buiten de geijkte paden te denken" en om snel in te kunnen springen op veranderingen. Looptijd t/m 2021.

Het verloopoverzicht van de bestemmingsreserve over 2021 ziet er als volgt uit:

	Stand per 31-12-2020	<u>Mutaties 2021</u>		Stand per 31-12-2021
		Toevoeging	Onttrekking	
Bestemmingsreserves	€	€	€	€
Innovatie en ICT	34.250	-	34.250	-
NPO	0	139.000	-	139.000
Totaal	34.250	139.000	34.250	139.000

Voorzieningen:

	Stand per 31-12-2020	<u>Mutaties 2021</u>		Stand per 31-12-2021
		Dotatie	Onttrekking	
Voorzieningen	€	€	€	€
Jubilea	52.773	7.811	5.096	55.487
Onderhoudsvoorziening	1.218.832	290.400	116.129	1.393.103
Totaal	1.271.605	298.211	121.225	1.448.590

De post voorzieningen bestaat uit de voorziening ambtsjubilea en voorziening groot onderhoud. De voorziening ambtsjubilea dient om financiële verplichtingen wegens ambtsjubilea inzichtelijk te maken. De stand per ultimo boekjaar is met € 2.714,- gestegen.

De voorziening binnen- en buitenonderhoud dient om de kosten van het groot onderhoud te egaliseren over de jaren. Jaarlijks wordt een dotatie gedaan aan deze voorziening. De hoogte van de dotatie wordt berekend op basis van het meerjarenonderhoudsplan dat in 2019 is opgesteld. De hoogte van de onderhoudsvoorzieningen is ultimo boekjaar gestegen, dit komt o.a. doordat er in het meerjarenonderhoudsplan grote uitgaven verwacht worden voor aankomende jaren. Hiervoor wordt in 2021 gedoteerd. Met de dotatie dient de voorziening voldoende te zijn voor de uitgaven onderhoud voor de komende 20 jaar.

Kortlopende schulden:

	31 december 2021	31 december 2020
Kortlopende schulden	€	€
Crediteuren	103.897	152.938
OCW	0	130.263
Belastingen en sociale verzekeringen	270.374	250.401
Schulden pensioenen	83.500	79.435
Overige kortlopende schulden	4.718	4.128
Overlopende passiva	154.638	86.534
Overlopende passiva m.b.t vakantiegeld	197.690	196.537
TOTAAL KORTLOPENDE SCHULDEN	814.817	900.236

De kortlopende schulden zijn gedaald t.o.v. 2020 met € 85.419,-. Dit komt hoofdzakelijk doordat in 2020 een subsidie inhaal en ondersteuning middelen is ontvangen en gedeeltelijk op de balans 2020 is gezet. Deze subsidie is in 2021 volledig uitgegeven en staat daardoor ook niet meer op de balans ultimo 2021.

De post belastingen en sociale verzekeringen betreft de loonheffing en afdrachten eind 2021 over de maand december.

De post overlopende passiva bestaat uit vakantiegeldverplichtingen en nog te betalen kosten.

3.4 Treasury

Liquide middelen:

Stichting Talent heeft eind 2016 haar treasurystatuut herzien in verband met de gewijzigde regelgeving voor beleggen. 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, zijn hierbij het doel. Het treasurybeleid wordt gevoerd binnen de kaders van de Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni, nr. WJZ/800938 (6670), houdende regels voor onderwijsinstellingen omtrent het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten (Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016).

In de regeling zijn regels opgenomen over het beleggen en belenen van publieke middelen.

Stichting Talent heeft een spaarrekening bij de Rabobank. Hierop worden de tijdelijk overtollige middelen uitgezet.

Periodiek vindt er beheer plaats van de liquiditeit. Doorgaans wordt er maandelijks gezien wat de liquiditeitsbehoefte is en wat de beschikbare liquiditeit is.

Stichting Talent maakt geen gebruik van financiële instrumenten.

3.5 Financiële kengetallen

Kengetal	2020	2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Signalering
Solvabiliteit 2	84,1%	86,4%	80,7%	79,8%	83,0%	Ondergrens: <0,30
Liquiditeit	5,03	6,06	4,12	4,00	4,71	Ondergrens: <1.0
Rentabiliteit	-7%	3%	-10%	-5%	-3%	1 jarig < - 0,10 2 jarig < -0,05
Weerstandvermogen	45,3%	46,0%	39,2%	34,4%	33,1%	Ondergrens: <5%

Per einde 2021 is onze reservepositie goed te noemen. De hoogte van het weerstandsvermogen is 46%. Het landelijke gemiddelde ligt rond de 34%.

In de meerjarenbegrotingsperiode 2021-2024 is het reguliere begrotingsresultaat € 0. Echter is ervoor gekozen om net als in 2021 extra te investeren in onderwijs. In de periode 2022-2025 wordt € 1.077.807 extra geïnvesteerd in het onderwijs vanuit de stichtingsreserves.

Baten	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
3.1 Rijksbijdragen	€ 7.331.242	€ 7.385.524	€ 7.348.823	€ 7.028.267
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 32.999	€ 16.505	€ 16.505	€ 16.505
3.5 Overige baten	€ 103.577	€ 106.098	€ 108.386	€ 110.143
Totaal Baten	€ 7.467.818	€ 7.508.127	€ 7.473.714	€ 7.154.915

Lasten	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
4.1 Personele lasten	€ 6.016.806	€ 6.327.250	€ 6.050.987	€ 5.720.995
4.2 Afschrijvingslasten	€ 224.770	€ 218.160	€ 210.700	€ 190.440
4.3 Huisvestingslasten	€ 702.561	€ 716.773	€ 670.003	€ 717.860
4.4 Overige Lasten	€ 523.681	€ 541.385	€ 542.023	€ 525.620
Totaal Lasten	€ 7.467.818	€ 7.803.567	€ 7.473.714	€ 7.154.915

Financiële baten en lasten	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Rentebaten				
Totaal Financiële baten en lasten	€ -	€ -	€ -	€ -

Exploitatieresultaat	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Totaal Exploitatieresultaat	€ -	€ - 295.440	€ -	€ -

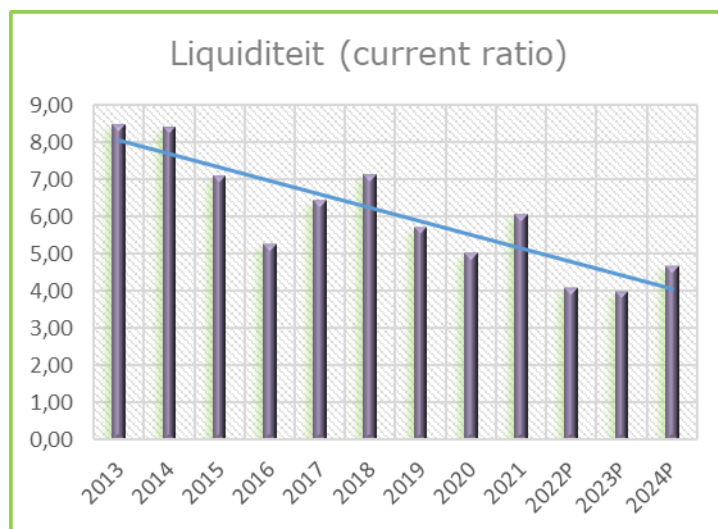
Investeringsbegroting	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Investeringen	€ 591.609	€ 489.864	€ 373.336	€ 201.887
Totaal investeringen	€ 591.609	€ 489.864	€ 373.336	€ 201.887

Resultaat	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Totaal Resultaat	€ -591.609	€ -785.304	€ -373.336	€ -201.887

3.6 Financiële positie

Met de kengetallen kan de financiële positie van Stichting Talent beoordeeld worden. Zie voor de kengetallen Paragraaf 3.5 Financiële kengetallen.

Onderstaand worden in grafieken de kengetallen weergegeven van zowel de behaalde- als de geprognostiseerde kengetallen. Er valt duidelijk te constateren dat de ambities van het strategisch beleidsplan 2019/2024 (SBP 19/24) een doorwerking hebben op de financiën. Door de extra investeringen in het onderwijs laten de kengetallen een dalende trend zien. Echter blijven de waarden hoger dan de norm van de inspectie.

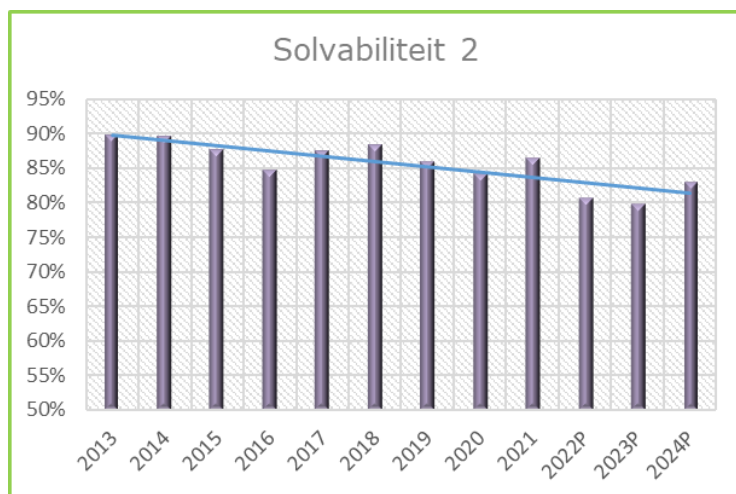


Liquiditeit:

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.

Een liquiditeit tussen 1,5 en 2,0 wordt als goed beschouwd.

De liquiditeit van Stichting Talent Westerveld is 6,06 op 31 december 2021. Na de geplande extra investeringen van 2021 t/m 2024 zal de liquiditeit op einde 2023 op 4,71 uitkomen.



Solvabiliteit 2:

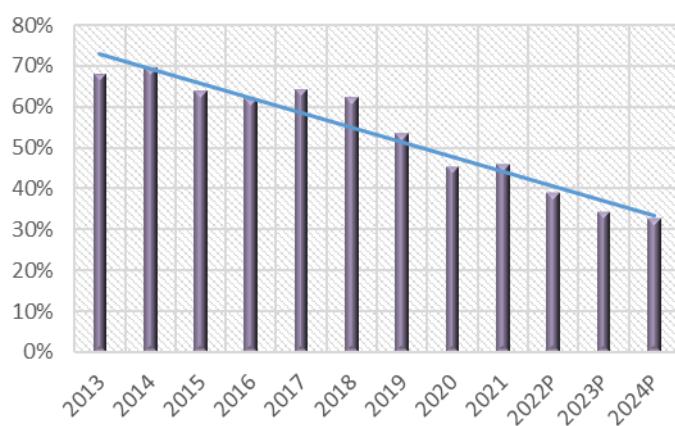
De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit 2 is gedefinieerd als het eigen vermogen (incl. voorzieningen) gedeeld door het totale vermogen.

Een minimum percentage van 30% is wenselijk. Het percentage van Talent ligt hier ruim boven.

De Solvabiliteit 2 van Stichting Talent Westerveld is 86,3% op 31 december 2021. Na de geplande extra investeringen van 2022 t/m 2024 zal de Solvabiliteit op einde 2024 op 83% uitkomen.

Weerstandsvermogen



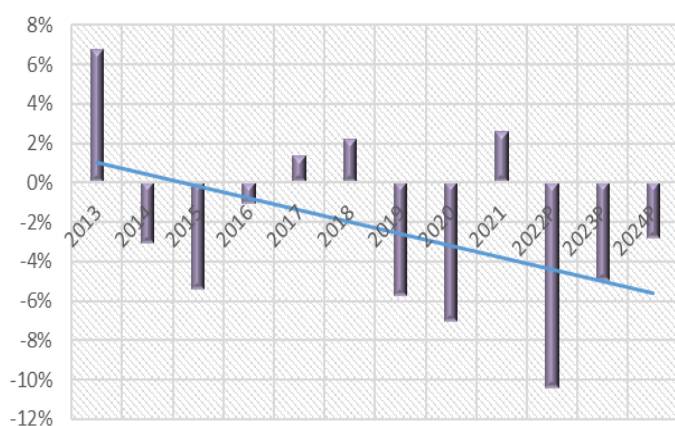
Weerstandsvermogen:

Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie van de stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen.

Weerstandsvermogen is gedefinieerd als eigen vermogen minus MVA gedeeld door de Rijksbijdrage.

Het Weerstandsvermogen van Stichting Talent Westerveld is 45,7% op 31 december 2021. Na de geplande extra investeringen van 2022 t/m 2024 zal het weerstandsvermogen op einde 2024 op 33,1% uitkomen.

Rentabiliteit



Rentabiliteit:

De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.

Rentabiliteit is gedefinieerd als totaal resultaat gedeeld door de totaal baten.

Door regulier op nihil te begroten zal de rentabiliteit in de toekomst 0% dienen te bedragen. Door de extra investeringen vanuit het SBP is de rentabiliteit de komende jaren negatief.

De Rentabiliteit van Stichting Talent Westerveld is 3% op 31 december 2021.

Reservebuffer:

Stichting Talent Westerveld maakt naast de financiële kengetallen gebruik van een (variabele) reservebuffer, voor het opvangen van mogelijke risico's. De reserve laat zien wat de minimale hoogte van de algemene reserve moet zijn. De reserve is gebaseerd op het aantal scholen, medewerkers en overige extra incidentele kosten.

In 2022 zal een nieuwe risicoanalyse worden opgesteld met daarbij behorende bedragen, zodat een minimale reserve bepaald kan worden.

Reservepositie Stichting Talent Westerveld		
Omschrijving	Eenheid	Totaal
Frictie in formatie (max. 8 medewerkers)	Per medewerker ca. € 72.000,- voor 1 jaar vervangen.	€ 576.000
Vervanging door externen		
College van Bestuur / schooldirecteur		€ 120.000
Medewerkers bestuurskantoor		€ 50.000
Huisvesting		
Onvoorzien onderhoud/schade (6 scholen)	Per school ca. € 40.000	€ 240.000
Extra dotatie onderhoudsvoorziening	€ 500.000	€ 500.000
Overige		
Extra middelen corona achterstanden	Stelpost	€ 100.000
Extra middelen ontstaan zwakke school	Stelpost	€ 100.000
Totaal		€ 1.686.000

Normatief eigen vermogen

Een nieuwe signaleringswaarde voor reserves bij onderwijsinstellingen is gelanceerd door het ministerie van OCW. Deze nieuwe signaleringswaarde heet: "het normatieve publieke eigen vermogen".

Aanleiding is dat de inspectie in 2018 in De Financiële Staat van het Onderwijs 2017 concludeerde dat de reserves van onderwijsinstellingen geleidelijk toenemen. Er blijft structureel geld over aan het einde van het jaar, in nagenoeg alle onderwijssectoren. Het ministerie van OCW heeft daarom toegezegd een signaleringswaarde voor reserves te ontwikkelen. Met deze signaleringswaarde, die afwijkt van eerdere signaleringswaarden die de inspectie heeft gehanteerd, wordt de aankomende jaren gewerkt. Daarbij blijft het OCW volgen hoe het toezicht op basis van deze signaleringswaarde werkt.

Het is goed dat besturen een financiële buffer aanhouden, zoals blijkt nu het onderwijs wordt getroffen door de corona. Financieel gezonde besturen hebben nu de armslag om leerlingen en studenten zoveel mogelijk te blijven bedienen van goed onderwijs.

Hieronder wordt een overzicht weergegeven van de parameters die gebruikt worden om het Normatief eigen vermogen te berekenen. Ook wordt het mogelijk bovenmatig eigen vermogen weergegeven.

	31-12-2020	31-12-2021	Verwacht 31-12-2022	Verwacht 31-12-2023	Verwacht 31-12-2024
Totaal eigen vermogen	€ 3.487.416	€ 3.730.453	€ 2.945.149	€ 2.571.813	€ 2.369.926
Private deel eigen vermogen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
aanschafwaarde gebouwen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
boekwaarde totale materiële vaste activa	€ 1.135.241	€ 1.055.395	€ 1.119.512	€ 1.030.479	€ 951.779
boekwaarde gebouwen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
totale baten	€ 7.703.031	€ 8.108.558	€ 7.508.127	€ 7.473.714	€ 7.154.915
Normatief eigen vermogen op basis van deze gegevens	€ 1.643.552	€ 1.551.984	€ 1.616.101	€ 1.527.068	€ 1.448.368
Totaal eigen vermogen	€ 3.487.416	€ 3.730.453	€ 2.945.149	€ 2.571.813	€ 2.369.926
Privaat eigen vermogen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Feitelijk eigen vermogen	€ 3.487.416	€ 3.730.453	€ 2.945.149	€ 2.571.813	€ 2.369.926
Normatief eigen vermogen	€ 1.643.552	€ 1.551.984	€ 1.616.101	€ 1.527.068	€ 1.448.368
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 1.843.864	€ 2.178.469	€ 1.329.048	€ 1.044.745	€ 921.558

De inzet van het bovenmatig eigen vermogen is terug te vinden op bladzijde 28.

In 2022 zal aandacht besteed worden aan het vernieuwen van de risicoanalyse zodat Stichting Talent Westerveld nog beter in beeld heeft hoeveel eigen vermogen noodzakelijk is om de risico's af te dekken.

Deze bovenstaande berekening is gebaseerd op het Normatief eigen vermogen zoals OCW deze berekend. PO-Raad heeft een sectorspecifieke wijze ontwikkeld voor het berekenen van het Normatief eigen vermogen. De berekening van de PO-Raad zorgt voor een hogere Normatief eigen vermogen van +/- € 1.000.000. Wanneer deze manier van berekenen wordt gehanteerd, zal dit betekenen dat Stichting Talent Westerveld een veel lager 'mogelijk bovenmatig eigen vermogen' heeft.

In deze berekening is nog geen rekening gehouden met de mogelijke extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening, die mogelijk voortkomt uit nieuwe inzichten door accountants over de opbouw voorziening groot onderhoud.

Bijlage A Jaarverslag RvT

Jaarverslag Raad van Toezicht 2021

Algemeen:

In 2021 is de bezetting gewijzigd. De Raad was in 2021 als volgt samengesteld:

- Mevrouw M.G.P. (Marij) Staps-Verschuuren (Diever), voorzitter (tot 1 sept. 2021)
- De heer J.B. (Jan Bouwe) Rijpkema, (Paterswolde).
- De heer J.J.L. (Johan) Timmermans, (Diever).
- Mevrouw T. (Trea) Veldema-Hoek, (Dwingeloo), voorzitter (per 1 sept. 2021)
- Mevrouw T. (Trijntje) Stoker, (Steggerda). (per 21 sept. 2021)

Met deze samenstelling is er een uitgebalanceerde op de stichting afgestemde toezichthouder. De leden vertegenwoordigen zowel qua persoonlijke achtergrond als aandachtsgebieden de benodigde diversiteit. De sollicitatieprocedure voor het vijfde lid was vanwege de Covid-pandemie uitgesteld en is in het voorjaar gestart. Op 01-09-2021 is Mevr. T Stoker benoemd als lid van de Raad van Toezicht.

Mevr. Staps heeft op 01-09-2021 haar voorzitterschap overgedragen aan Mevr. T Veldema.

Mevr. T. Veldema is tevens herbenoemd door de gemeenteraad en op advies van de GMR.

Taken Raad van Toezicht:

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de stichting, voor de ontwikkeling van visie, strategie en beleid en de uitvoering daarvan. De Raad van Toezicht ziet toe dat de stichting zich houdt aan haar maatschappelijke taak, de wettelijke kaders en de door het bestuur vastgestelde visie, strategie en beleid. De taak van de Raad van Toezicht is driedelig:

- 1) Toezicht houden op de organisatie, het naleven van de maatschappelijke taak en de wettelijke kaders, het realiseren van de eigen visie, strategie en het beleid.
- 2) Klankbord voor en adviserend aan het College van Bestuur.
- 3) Werkgever College van Bestuur

Het werkgeverschap van het College van Bestuur is door de Raad gedelegeerd aan de commissie remuneratie. De commissie rapporteert jaarlijks haar bevindingen aan de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht onderschrijft de code goed bestuur, opgesteld door de PO-raad, en is in 2021 niet afgeweken van deze code. De Raad houdt zich eveneens aan de richtlijnen van de WNT.

Ter voorbereiding van besluitvorming heeft de Raad van Toezicht in 2021

drie commissies:

4. 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.
5. De *commissie onderwijs & kwaliteit* (Dhr. Timmermans, voorzitter en Mevr. Stoker lid) houdt toezicht op onderwijskwaliteit, professionalisering en organisatieontwikkeling.
6. De *remuneratiecommissie* (Mevr. Veldema, voorzitter en Mevr. Staps, lid) voert de remuneratietaken (werkgeverschap en beloning) uit.

(Neven)functies leden Raad van Toezicht:

Functie	Naam	(neven)functie	Bezoldigd
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	* Advocaat * lid College deskundigen watersportverbond * lid R v T, Winkler Prins, Veendam * voorzitter R v C, Woongroep Marenland te Appingedam	* ja * Ja * Ja * Ja
Lid	Dhr. drs. J. Timmermans	* Mede eigenaar VOF de Zuurlanderes	*Ja
Lid	Mevr. Staps	geen	
Lid	Mevr. T Stoker	ZZP-er: onderwijsadviseur po/vo en grafisch vormgever. (bezoldigd) • Lid raad van toezicht OSG Singelland Drachten (Lid remuneratie commissie) • Voorzitter bestuurscommissie OPO Ameland • Raadslid in de gemeente Weststellingwerf	* Ja * ja * Ja * Ja * Ja
Voorzitter	Mevr. T. Veldema	Regiodirecteur AZ, Accare regio Groningen	* Ja

Rooster van aftreden:

In de statuten is vastgelegd dat een benoeming in de Raad van Toezicht voor de duur van 4 jaar is, met de mogelijkheid van één extra termijn (totaal max. 8 jaar). Op basis hiervan is een rooster van aftreden vastgesteld. Er is destijds gekozen voor 1 augustus als logisch moment van aftreden.

Benoeming	Voordracht	2016	2019	2020	2021	2023	2024	2025
Mevr. Staps 01-04-2015*	GMR/O		Einde 1 ^{ste} termijn herbenoemd			Einde 2 ^{de} termijn		
Dhr. Rijpkema 23-02-2016*	Raad v Toezicht	Benoemd		Einde 1 ^{ste} termijn			Einde 2 ^{de} termijn	
Dhr. Timmermans 23-02-2016*	GMR/O	Benoemd		Einde 1 ^{ste} termijn			Einde 2 ^{de} termijn	
Mevr. Veldema 22-09-2016*	GMR	Benoemd			Einde 1 ^{ste} termijn			Einde 2 ^{ste} termijn
Mevr T Stoker 21-09-2021*	Raad v Toezicht				Benoemd			Einde 1 ^{ste} termijn

* Datum formele benoeming door de gemeenteraad Westerveld.

Belangrijke onderwerpen Raad van Toezicht in 2021

- Onderwijs tijdens Covid-pandemie in relatie tot het strategisch beleidsplan.
- Personeelsbezetting en thuisonderwijs.
- Professionalisering binnen de stichting.
- De Fusie van de Veldwikke en de Bosrank per 01-08-2021.
- Sturingsstelsel van de stichting, inclusief de bestuursrapportage en het toezicht- en toetsingskader, dat met ingang van 2018 richtinggevend is voor toetsing.
- Krapte op de arbeidsmarkt; boeien en binden van leerkrachten.

- Bewaken van rechtmatige verwerving van middelen en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

Belangrijke besluiten/adviezen Raad van Toezicht 2021:

- Opnieuw vaststellen van het toetsingskader.
- Aanwijzen accountant.
- Evaluatie College van Bestuur en vaststellen jaardoelen 2021 van het College van Bestuur.
- Goedkeuring van de jaarrekening 2020. De Raad van Toezicht heeft geen onrechtmatigheden of ondoelmatigheid geconstateerd bij de verwerving en besteding van middelen. Het College van Bestuur is decharge verleend.
- Toezicht en advisering op uitvoering van het strategisch beleidsplan 2019-2023.
- Goedkeuring voor het verlengen van de periode van strategisch beleidsplan met een jaar.
- Goedkeuring van de begroting 2022, de meerjarenbegroting 2022-2025 en de additionele begroting 2022, rekening houdend met het strategische meerjaren- beleidsplan 2019-2024.
- Afwijking begroting 2021 i.v.m. aanvraag en subsidie voor laptops i.v.m. leren op afstand.
- In 2022 worden de schoolbezoeken enkel gedaan door de cie. Onderwijs en Kwaliteit a.d.h.v. een uniform toetsingsformat.

Overleggen 2021:

- De Raad van Toezicht vergaderde in 2021 viermaal, in februari, mei, september en november.
- De vergaderingen waren, op de vergadering van september na, allemaal digitaal in verband met de Covid-pandemie. De geplande schoolbezoeken hadden om diezelfde reden geen doorgang.
- In 2021 is er tweemaal digitaal overleg geweest met de GMR. Centrale thema's waren het onderwijs op afstand, samenwerking/rollen tussen GMR en RvT.
- De Raad van Toezicht is geïnformeerd over de voortgang onderwijs door beleidsmedewerker OKZ Mevr. Bronkhorst.
- Vanwege de Covid-pandemie was het in 2021 onmogelijk om face-to-face contact te hebben met de medewerkers van de stichting Talent.
- Gedurende het jaar spraken de voorzitter van de Raad van Toezicht en de bestuurder elkaar 2-maandelijks over beleidsaangelegenheden en actuele vraagstukken.

Zelfevaluatie en opleiding Raad van Toezicht:

- De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht heeft in februari 2021 plaatsgevonden. De Raad evalueerde kritisch het eigen functioneren in 2020. De bestuurder was hierbij aanwezig.
- In het kader van verdere professionalisering van de leden van de Raad van Toezicht waren in 2021 diverse cursussen en een bijeenkomst gepland en intervisie met een collega Raad van Toezicht. In verband met de Covid-pandemie konden deze activiteiten geen doorgang vinden. Daar waar mogelijk wordt dit in 2022 opgepakt.

Evaluatie bestuurder

De evaluatie van de bestuurder heeft in februari 2021 plaatsgevonden, de jaardoelen 2021 van de bestuurder zijn in het reguliere overleg van de Raad van Toezicht in februari vastgesteld.

In juni 2021 heeft er een tussenevaluatie plaatsgevonden

Ontwikkelingen:

Stichting Talent verzorgt primair openbaar onderwijs. De Raad van Toezicht ziet toe op het systeem (beleid en kwaliteit, organisatie, juridisch, professioneel etc.) dat we met elkaar ontwikkeld hebben. Hierdoor kunnen kinderen, ouders en medewerkers ervan uitgaan dat het voorgestane beleid wordt gemanaged door een robuuste op kwaliteit gerichte organisatie en wordt gedragen binnen een transparante governance-structuur. Het meerjarenbeleid 'van voldoende naar goed' is door de stichting uitgewerkt in een meerjarenstrategie 2019-2023, welke de Raad van Toezicht in haar overleg en contacten toetst aan de voortgang en resultaten.

Het jaar 2021 gaat de boeken in als het tweede jaar in een Covid-pandemie. Dit betekende ook dat de Stichting te maken kreeg met andere uitdagingen op het gebied van onderwijs op afstand, personeelsbewegingen, quarantaine en overige maatregelen. De ontwikkelingen werden hierdoor overschaduwd ondanks dat er gestaag is doorgewerkt om binnen de kaders en beperkingen de kwaliteit te

leveren die nodig is. Het is dan ook niet geheel onlogisch dat er gesprekken hebben plaatsgevonden over de ambities uit het strategisch beleidsplan. Dit heeft uiteindelijk geleid tot het besluit om het huidige strategisch beleidsplan te verlengen met een jaar, naar 2024.

Het standpunt dat de stichting in staat is de komende jaren zelfstandig te blijven bestaan, is nog steeds van toepassing. Dit betekent dat de stichting voortdurend kritisch is t.a.v. de eigen bedrijfsvoering in relatie tot de bekostiging vanuit de overheid. Het vraagt om een goed doordacht langer termijnperspectief voor de stichting. Dit binnen een context van krimp en schaarste op de arbeidsmarkt in de regio.

De fusie van de Veldwikke en de Bosrank is een uitkomst binnen de genoemde ontwikkeling.

Het thema van krimp en arbeidsmarkt zal voor de Raad van Toezicht een structureel agendapunt blijven.

De gesprekken met de GMR gaven een goed beeld van de betrokkenheid van alle medewerkers en ouders in tijden van de Covid-pandemie. Er werd ook trots en betrokkenheid gevoeld. Het zijn voor iedereen in meer of mindere mate moeilijke tijden. Toch lukt het onverminderd om het kind en het onderwijs centraal te stellen en kinderen in hun ontwikkeling optimaal te begeleiden.

Ondanks onderzoek hebben we als stichting en als maatschappij onvoldoende zicht op de vertraging of achterstanden die zijn opgelopen in het onderwijs. Het is duidelijk dat stichting Talent optimaal inzet om zicht te krijgen op deze ontwikkelingen en hierop te acteren.

In dit kader, iedere crisis is ook een kans, zien we ook andere mooie ontwikkelingen ontstaan en veerkracht bij kinderen, ouders en medewerkers.

Wij hopen dat het komende jaar een jaar wordt waar continuïteit van onderwijs en face-to-face contact met kinderen en onderling met de kinderen weer onderdeel van het gewone leven wordt.

Het komende jaar zal ook het jaar worden waar we ons gaan voorbereiden op de wisseling van de bestuurder in verband met de pensioengerechtigde leeftijd van onze huidige bestuurder.

Het zal daarom een jaar worden van bestendigen en doorkijken richting toekomst.

De Raad van Toezicht wil iedereen bedanken die in 2021 heeft bijgedragen aan de veerkracht en kwaliteit van onze scholen en de ontwikkeling van de stichting.

Jaarverslag 2021 van de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad

Algemeen:

In 2021 heeft de GMR Brenda Kah verwelkomd in de GMR als ouderlid van OBS Burg. W.A. Storkschoon. Wegens persoonlijke omstandigheden heeft ze aan het eind van dit jaar afscheid van ons genomen en is de Storkschoon op zoek naar een nieuw ouderlid. Daarnaast zal er ook een nieuw personeelslid van betreffende school aan de GMR worden toegevoegd. PGMR-lid Arja van Wijngaarden wordt per 01-01-2022 de nieuwe directeur en neemt daarom niet langer zitting in de GMR.

De GMR commissies waren in 2021 als volgt ingedeeld:

Financieel: Lotte Diephuis, Robert Veldhuizen en Arja van Wijngaarden

Personeel: Robert de Boer en Michiel Frankema

Onderwijs: Patricia Dooren, Jeroen Overbeek, Roanne Boerhof

In mei en november hebben DB, GMR en RvT gezamenlijk gesproken.

Instemming PGMR:

- De PGMR stemt in april 2021 in met het bestuursformatieplan.
- De PGMR stemt in mei 2021 in met het document gesprekkencyclus.

Advies GMR:

- De GMR adviseert in mrt 2021 positief over vakantierooster 2021-2022
- Een GMR-lid is aanwezig bij de gesprekken rondom het aannemen van een nieuw lid RvT. Trijntje Stoker wordt unaniem gekozen.
- De GMR stemt positief in met de herbenoeming van mevrouw Veldema in de RvT (voortaan hoeft herbenoeming niet met goedkeuring van de GMR).

Besproken in GMR:

- Fusieproces Veldwikke Darp
- Publicatie van de notulen van de GMR
- Informatieoverdracht tussen MR en GMR
- NPO-gelden
- Document schoolzelfevaluatie
- Coronaconsequenties en thuisonderwijs
- Oudertevredenheidsspeiling

Namens het Dagelijks Bestuur van de GMR,

Roanne Boerhof
Secretaris

Bijlage C Verklarende woordenlijst

Afkorting	Omschrijving
BNG	Bank Nederlandse Gemeenten
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BVPO	Bureau voor Praktijkonderzoek
CFI	Centrale Financiële Instellingen van het ministerie van OCW
DUO	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
NPO	Nationaal programma onderwijs
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
WMK	Werken met Kwaliteitskaarten
WMS	Wet Medezeggenschap Scholen

Bijlage F overzicht klassen naar huis

Datum	school	groep	Dag deel	hele dag	Quarantaine/besmetting/geen inval
2021					
07-12-20	Storkschool	6		x	
17-03-21	Storkschool	1/2A			week
17-3-2021	Oosterveldschool	3/4			
29-03-2021	Hoekstee	4/6			Tot na pasen
02-04-2021	Bosrank	1/2A			Tot 11 april
02-04-2021	Bosrank	5/6			Tot 11 april
08-04-2021	Oosterveld	5 en 6			Tot 18 april
09-04-2021	Singelier	3			Na 5 dagen testen of tot april
12-4-2021	Bosrank	7-8 C			Na 5 dagen testen of tot 20 april onlineles
15-4-2021					verlengd tot 22 april
12-4-2021	Bosrank	7-8 B			Na 5 dagen testen of tot 20 april onlineles
14-4-2021	Bosrank	5-6 A			Na 5 dagen testen of tot 22 april onlineles
22-4-2021	Oosterveldschool	7-8			Testen op 24 april Of tot 29 april
01-05-2021	Bosrank	1-2A			5 mei testen of tot 10 mei
25-05-2021	Vuursteen	1/2			
25-05-2021	Vuursteen	3/4			
27-5-2021	Hoekstee	7/8			Tuis t/m 31 mei
30-06-2021	Hoekstee	1			Woensdag 7 juli (of na testen negatief 2 juli)
7-10-2021	Bosrank	1-2 /3-4			besmetting
29-10-2021	Singelier	6			quarantaine t/m wo 3 nov
09-11-2021	Bosrank	3-4 A			besmetting
11-11-2021	Bosrank	3-4 B			besmetting
11-11-2021	Bosrank	3-4 C			besmetting
11-11-2021	Bosrank	5-6 C			besmetting
14-11-2021	Bosrank	1-2B			besmetting
14-11-2021	Bosrank	groepen 3-4			Drie dagen quarantaine t/m 17 november
17-11-2021	Stork	8			Quarantaine tot vr 26 nov of na testen(5 ^e dag) + 3 leerkrachten
17-11-2021	Bosrank	1- 2A			besmetting
19-11-2021	Bosrank	5-6C			besmetting
22-11-2021	Hoekstee	7-8			In quarantaine
28-11-2021	Bosrank	1-2B			besmetting
28-11-2021	Bosrank	7-8C			besmetting
6-12-2021	Singelier	7		x	Naar huis geen invaller
7-12-2021	Singelier	8		x	Naar huis geen invaller
13-12-2021	Bosrank	7-8B			Quarantaine

