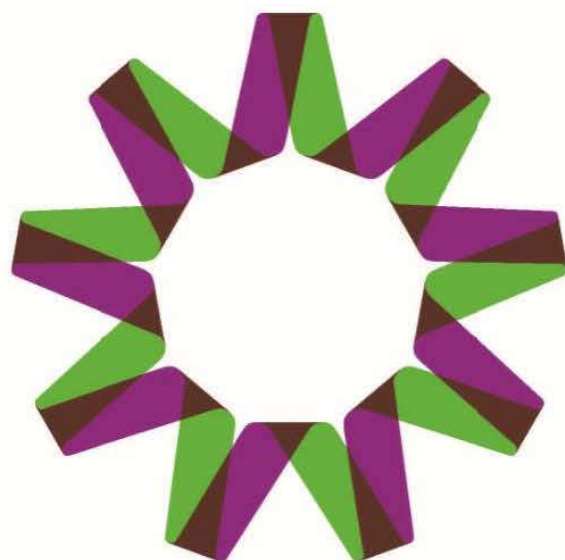


# Bestuursverslag 2022



**Talent  
Westerveld**  
Openbaar Basisonderwijs

## Inhoudsopgave

<b>Introductie/voorwoord</b> .....	3
<b>1. Het schoolbestuur</b> .....	4
<b>1.1 Profiel</b> .....	4
<b>1.2 Organisatie</b> .....	5
<b>2. Verantwoording van het beleid</b> .....	11
<b>2.1 Onderwijs &amp; kwaliteit</b> .....	11
<b>2.2 Personeel &amp; professionalisering</b> .....	18
<b>2.3 Huisvesting &amp; facilitair</b> .....	21
<b>2.4 Financieel beleid</b> .....	23
<b>2.5 Risico's en risicobeheersing</b> .....	28
<b>3. Verantwoording financiën</b> .....	31
<b>3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief</b> .....	31
<b>3.2 Staat van baten en lasten en balans Staat van baten en lasten</b> .....	33
<b>3.3 Toelichting op de balans</b> .....	41
<b>3.4 Treasury</b> .....	43
<b>3.5 Financiële kengetallen</b> .....	44
<b>3.6 Financiële positie</b> .....	45
Bijlage A   Jaarverslag RvT .....	49
Bijlage B   Jaarverslag GMR .....	52
Bijlage C   Verklarende woordenlijst .....	53
Bijlage D   Jaarrekening.....	54
Bijlage E   Accountantsverklaring.....	78

## Introductie/voorwoord

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

Het huidig format is een continuering van het vorig jaar gebruikte format en is opgesteld door een werkgroep van bestuurders en controllers van de PO Raad. 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 teruggedaan 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.

## 1. Het schoolbestuur

In dit hoofdstuk vindt u een profielschets van het schoolbestuur. Waar het schoolbestuur voor staat, hoe de organisatie eruit ziet en met welke partijen er op welke manier samengewerkt wordt.

### 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.  
<https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2022/09/BestuursGids-2022-23.pdf>

## 1.2 Organisatie

### Contactgegevens

Naam schoolbestuur	<b>Stichting Talent Westerveld</b>
Adres	Drift 1a
Postcode	7991 AA
Plaats	Dwingeloo
Telefoonnummer	0521-594944
Identificatienummer Kamer van Koophandel	01146753
Bestuursnummer DUO	41868
Email	<a href="mailto:info@talentwesterveld.nl">info@talentwesterveld.nl</a>
Website	<a href="http://www.talentwesterveld.nl">www.talentwesterveld.nl</a>

### Bestuur; wordt gevormd door

Naam	Functie	Nevenfuncties	Telefoon
De heer J.H. Scholte Albers	Voorzitter College van Bestuur tot en met 31-12-2022	Nee	0521-594944

### Contactpersoon n.a.v. bestuursverslag

Naam	Functie	Telefoon
Mevr. W. Lemstra	Voorzitter College van Bestuur Vanaf 01-01-2023	0521-594944

### Overzicht scholen

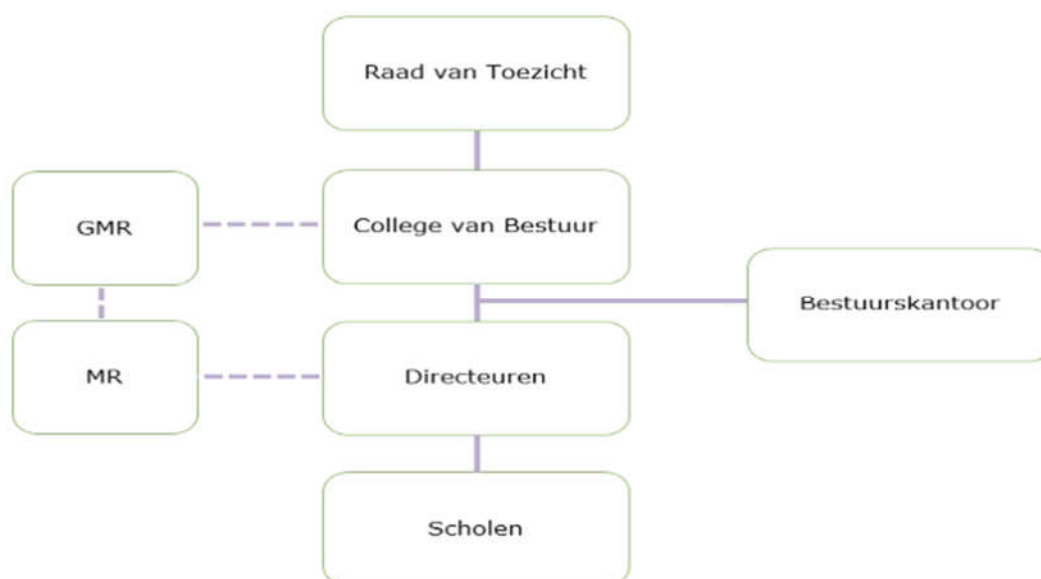
School		Plaats	Directeur	website
OBS De Bosrank	10DF	Havelte	Mevr. R.T.M. Lorkeers	<a href="https://debosrank.talentwesterveld.nl/">https://debosrank.talentwesterveld.nl/</a>
KC De Vuursteen	11IZ	Wapserveen	Mevr. I. Rorije	<a href="https://devuursteen.talentwesterveld.nl/">https://devuursteen.talentwesterveld.nl/</a>
OBS Oosterveldschool	11UN	Uffelte	Mevr. I. Rorije	<a href="https://oosterveldschool.talentwesterveld.nl/">https://oosterveldschool.talentwesterveld.nl/</a>
OBS De Hoekstee	18MM	Vledder	Dhr. A. Elken t/m 1 dec. Waarnemend C. Dijkstra vanaf 1dec.	<a href="https://dehoekstee.talentwesterveld.nl/">https://dehoekstee.talentwesterveld.nl/</a>

OBS De Kievitshoek	18PE	Wilhelmina- oord	Dhr. A. Elken t/m 1 dec 2022 Waarnemend C. Dijkstra vanaf 1 dec.	<a href="https://kievitshoek.talentwesterveld.nl/">https://kievitshoek.talentwesterveld.nl/</a>
OBS De Singelier	19IV	Diever	Mevr. M. Moen	<a href="https://desingelier.talentwesterveld.nl/">https://desingelier.talentwesterveld.nl/</a>
OBS Ten Darperschoele	19KK	Wapse	Mevr. M. Moen	<a href="https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/">https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/</a>
OBS Burg. W.A. Storkschoel	18NW	Dwingeloo	Mevr. A. van Wijngaarden	<a href="https://storkschoel.talentwesterveld.nl/">https://storkschoel.talentwesterveld.nl/</a>

## Scholen

Via onderstaande link krijgt u toegang tot scholen op de kaart [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)  
en de website **van Stichting Talent Westerveld** [www.talentwesterveld.nl](http://www.talentwesterveld.nl)

## Organisatiestructuur



## Intern toezichtsorgaan

Functie	Naam	Commissie	m.i.v.	Einddatum	Plaats
Vz	Mevr. T. Veldema	Remuneratie	01-09-2021	01-08-2024	Dwingeloo
Lid	Mevr. drs. M.G.P. Staps-Verschuuren	Audit en Remuneratie	01-09-2021	01-09-2023	Diever
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	Audit	23-02-2016	01-09-2024	Paterswolde
Lid	Dhr. drs. J.J.L. Timmermans	Onderwijs en Kwaliteit	23-02-2016	01-09-2024	Diever

Lid	Mevr. T. Stoker	Onderwijs en Kwaliteit	21-09-2021	01-08-2025	Heerenveen
-----	-----------------	------------------------	------------	------------	------------

Ter voorbereiding van besluitvorming heeft de Raad van Toezicht in 2022 **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 RvT, Winkler Prins, Veendam * lid RvC, WoonFriesland	* 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 RvT OSG Singelland Drachten (Lid remuneratie commissie) * Voorzitter bestuurscommissie OPO Ameland	* ja * ja * ja * ja
Vz	Mevr. T. Veldema	* Regiodirecteur AZ, Accare regio Groningen * Lid Quintus Kampen	* ja

- **BIJLAGE A**  
**Rapportage toezichthouder:** Het Verslag Intern Toezicht 2022 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 roulerend	Mevr. Barbara Tuin (tot aan de zomervakantie)	X	

	daarna roulerend door de verschillende leden		
Secretaris	Mevr. R. Boerhof		X

## BIJLAGE B

het jaarverslag 2022 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](http://www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl)

#### **Klachtenbehandeling:**

Jaarverslag externe vertrouwenspersoon (EVP) 2022.  
 Opgemaakt door Ellen te Winkel van de IJsselgroep.

#### **Rol externe vertrouwenspersoon:**

2022 was een bewogen jaar als het gaat om grensoverschrijdend gedrag. Door media-aandacht zijn er veel zaken aan het licht gekomen. U kent zelf hiervan waarschijnlijk genoeg voorbeelden. Gevolg was dat er landelijk meer meldingen van ongewenste omgangsvormen waren en dat organisaties zich meer bewust zijn van het belang van een veilig werkklimaat. Ook de overheid nam maatregelen en kwam met een nationaal actieplan tegen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en stelde een speciale regeringscommissaris aan die adviseert bij de totstandkoming en uitvoering van dit plan.

Ongewenste omgangsvormen 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 benaderd worden om mensen 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.

In 2022 nam Ellen te Winkel de taken van extern vertrouwenspersoon Herman Riphagen over die met pensioen ging.

**Adviezen 2022**                      **geen**  
**Klachten 2022**                    **geen**

#### **Klachten via de landelijke klachtencommissie Onderwijs**

Er zijn in 2022 geen klachten ingediend.

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 2022 vervuld door Herman Riphagen en Ellen te Winkel 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](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 op de website van de PO-raad 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 het bestuur zicht heeft 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 het bestuur aan onderwijskwaliteit werkt.**

##### **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, Tevredenheidspeilingen 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, Tevredenheidspeilingen interventies plegen.
- Het stimuleren van een professionele cultuur.
- Alle scholen voeren een zelfevaluatie uit eens in de twee jaar op een zelfgekozen onderwerp en scholen visiteren elkaar op de uitkomsten van deze zelfevaluatie.
- Het bevorderen van een Professionele Leergemeenschap door de werkwijze van de stichting Leerkracht ook met staf en directeuren 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: de wijze waarop het bestuur zich verantwoordt over de onderwijskwaliteit.**

**Schoolniveau:**

- De uitkomsten van het CITO LOVS, het behalen van de referentieniveaus (Eindtoets) en de Tevredenheidspeilingen 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/2023/03/Notitie-kwaliteitsbeleid-2019-2023.pdf>

## Doelen en resultaten zoals opgenomen in de beleidsrijke begroting.

Behaald	In ontwikkeling	Niet gehaald	
<b>Doelen onderwijs en kwaliteit</b>	<b>Resultaat</b>	<b>Analyse/Toelichting</b>	<b>Vervolg</b>
Scholen hebben minimaal het predicaat voldoende.		Eind 22 heeft de inspectie met ons de risico's die een van de scholen loopt op basis van eindtoetsresultaten, doorgenomen en besloten vooralsnog geen verdere actie te ondernemen. Op eigen initiatief is de school immers, met ondersteuning van de PO-raad, bezig haar kwaliteitsrisico's onder controle te krijgen.	In 2023 zal de inspectie bestuursgericht (regulier) toezicht houden binnen onze stichting.
90 % (ambitieniveau van Stichting Talent) van de leerlingen op alle scholen behalen minimaal referentieniveau 1F voor Lezen, Taalverzorging en Rekenen.		Al onze scholen, scoren boven de 90 % voor 1F en dat is ruim boven het landelijke signaleringsniveau en daarmee ook boven de correctiewaarde 1F.	
Leerlingen van de scholen voldoen aan de gestelde streefpercentages 2F voor Lezen, Taalverzorging en 1S voor Rekenen (behorend bij de schoolweging).		Scoren boven de signaleringspercentages 1S/2F is lastiger: twee scholen lukte dat niet.  Een school scoorde ook onder de correctiewaarde (ivm corona); hierover is contact geweest met de inspectie (zie boven).	Er aan blijven werken dat we voor zowel Begrijpend Lezen, als Rekenen/Wiskunde, als Taalverzorging in de buurt van het LG blijven scoren. Onze scholen hebben immers een gemiddelde weging.
Verbeteren van de leesresultaten.		Dit is als doel gesteld omdat de trend aangaf dat verbetering noodzakelijk was. Plan en uitvoering is aan de scholen.	Lezen is niet langer het lastigste vak van de drie, Talentbreed is dat nu Rekenen. Scholen onderkennen dat. Twee scholen zullen hun subsidie basisvaardigheden gebruiken om hun (reken)onderwijs te verbeteren.
Tevredenheidspeiling 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 de verschillende lockdowns is de Plusklas – online- doorgedaan, 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

Ook in 2022 hebben we helaas nog consequenties van verschillende lockdowns en onderbezetting van de scholen door Corona ondervonden.

### NPO gelden

Na de eerste subsidie om corona vertraging tegen te gaan heeft de overheid ingezet op het zogenaamde Nationaal Programma Onderwijs. Per leerling is voor het eerste jaar 21/22 €700 per leerling uitgetrokken, maar voor 22/23 is er nog steeds €500 per leerling beschikbaar gesteld. In 2022 is ok duidelijk geworden dat scholen meer tijd krijgen dit geld in te zetten.

Scholen hebben op basis van een scan plannen gemaakt voor deze gelden en zijn in staat gebleken mensen aan te trekken om of in kleine groepjes of als ondersteuning van groepsleerkrachten of als extra geformeerde groep vertraging in proberen te lopen door gebruik te maken van de interventies van de menukaart. Lastig bleef, ook in 2022, dat de arbeidsmarkt zo krap is, dat NPO plannen niet altijd uitgevoerd konden worden, omdat bij ziekte prioriteit gesteld moest worden voor het niet naar huis sturen van een klas.

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.

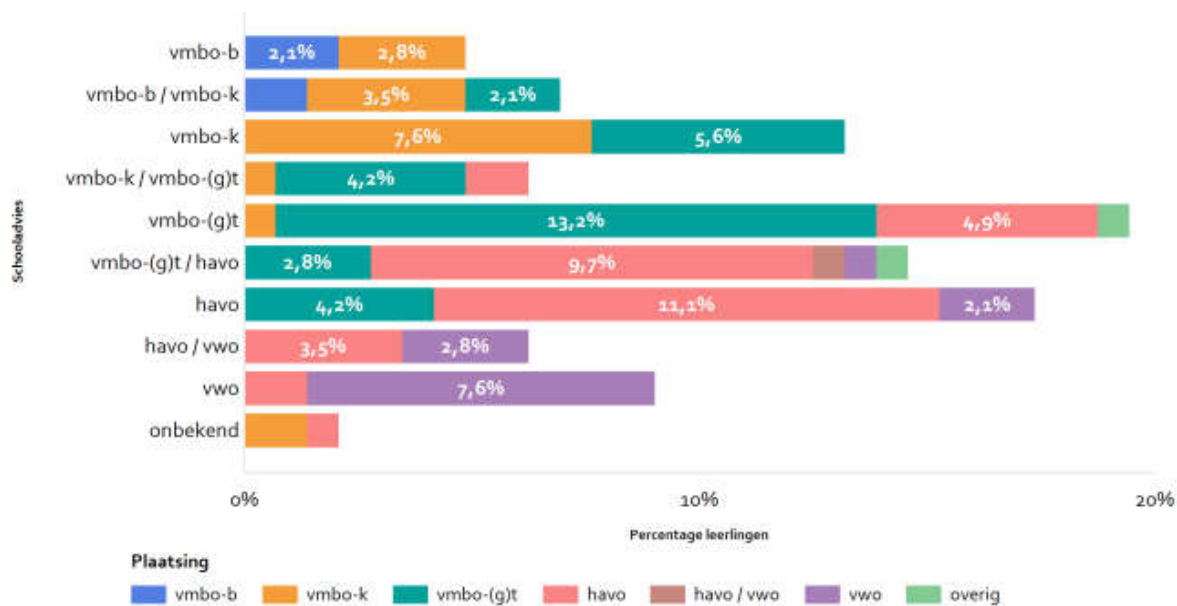
### Subsidie basisvaardigheden

Eind 2022 is er voor al onze scholen de subsidie basisvaardigheden aangevraagd: voor twee scholen is deze toegekend (op basis van loting).

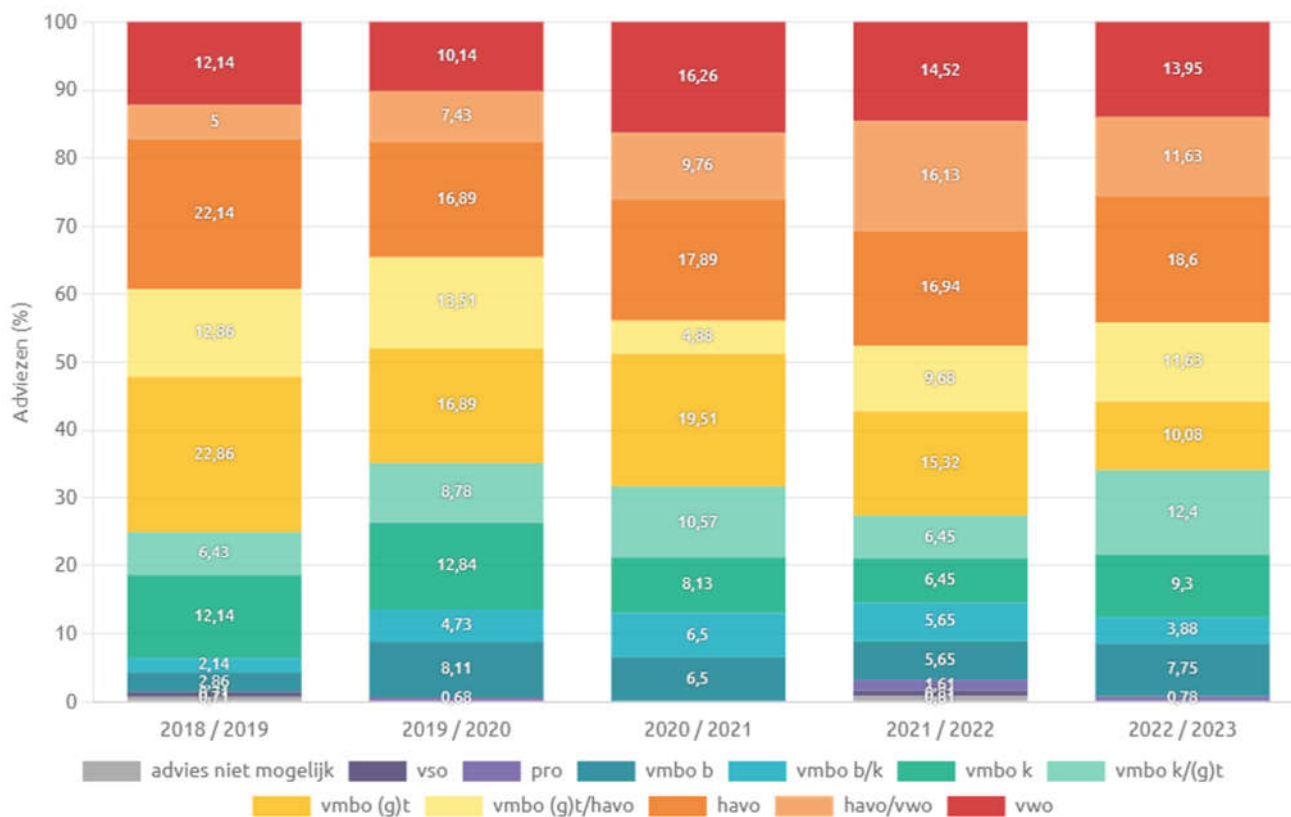
### Schooladvies en plaatsing

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 2018-2019 en waar kwamen ze in 2021-2022 terecht?



Bron vensters PO maart 2023



Bron Ultimview Parnassys maart 2023

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 2022 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

## Passend onderwijs

### ***De doelen waarvoor het bestuur in het kader van passend onderwijs 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 ambulante 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.

### ***De doelen waarvoor het bestuur in het kader van passend onderwijs 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 ambulante 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.

***In samenwerking met de stakeholders is het bestuur tot bovenstaande 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 2022 is € 23.452. Wanneer dit wordt afgezet tegen de baten NPO van 2022 is dit een percentage van 3.7%

Voor NPO heeft Stichting Talent Westerveld voldoende werknemers gevonden. Wel wordt de NPO'er vaak voor een klas gezet in geval van ziekte. Het resultaat is dat er op de scholen met kleinere klassen gewerkt wordt en dat er groepjes met kinderen gevormd kunnen worden die extra ondersteuning krijgen. Er zijn geen middelen bovenschools ingezet, hierom zijn er ook geen bovenschoolse interventies geweest.

### Onderwijsachterstanden

Stichting Talent Westerveld ontvangt € 1.184 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 2023.
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.
Boeien en binden van het personeel middels personeelsactiviteiten.		In 2022 is een succesvolle personeelsdag georganiseerd op de dag van de leraar (5 oktober 2022) De dag stond in het teken van 'ontmoeting'. Personeelsleden hebben, in combinatie met duurzame inzetbaarheid, gebruik gemaakt van het beschikbaar gestelde budget uit de WKR.	Op 5 oktober 2023 hopen we weer een personeelsdag te kunnen organiseren. In 2023 wederom €150,00 per fulltimer beschikbaar stellen voor activiteiten duurzame inzetbaarheid/boeien en binden.
Master en HBO+ opleidingen.		In 2022 heeft iedereen de kans gekregen zich aan te melden voor een opleiding naar keuze. Enkele medewerkers zijn gestart met een langdurige opleiding. In 2022 is de Talentacademie voorgezet. Een paar trainingen werden online gevolgd.	Budgetten blijven opnemen voor opleidingen. In 2023 wordt de Talentacademie voortgezet.
Middels actieve werving (feb 2019) en selectie leerkrachten aantrekken.		Inmiddels hebben vier zij-instromers hun bevoegdheid gehaald en hebben een vaste aanstelling gekregen. Eén zij-instromer heeft verlenging aangevraagd. In 2022 zijn geen nieuwe zij-instromers gestart. Er zijn enkele LIO studenten aangetrokken.	Blijven inzetten op PABO studenten. In 2023 zal één zij-instromers haar bevoegdheid halen.

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. In 2022 is intern geworven voor de te starten NT-2 klas in 2023. Dit heeft geleid tot doorstroming van huidig personeel en instroom van nieuw personeel. Waar nodig wordt afscheid genomen van personeelsleden die niet herplaatsbaar zijn.	Betaalde LIO stages blijven aanbieden in 2023. Huidige zij-instromer krijgt na het behalen van de bevoegdheid een vast dienstverband. In 2023 één persoon een zij-instroomtraject laten volgen.
Tevredenheidspeiling personeel: minimaal een score van 3 op een 4 puntschaal.		Score lag boven de 3 op een 4 puntschaal.	Ieder jaar vindt er een tevredenheidspeiling 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 2023 kan wederom een beroep worden gedaan op het budget duurzame inzetbaarheid/boeien en binden.
Acute vervangingsproblematiek oplossen, door inzet 2FTE bovenschools.		I.v.m. financiële ruimte was in 2022 1,6 FTE bovenschools beschikbaar. Door corona en griepgolf was 1,6 FTE onvoldoende en was vervanging niet altijd mogelijk.	I.v.m. financiële ruimte in 2023 1,6 FTE blijven inzetten.
Beïnvloedbaar ziekteverzuimpercentage niet hoger dan 5%.		Beïnvloedbaar en totaal verzuimpercentage lager dan 5%.	In 2023 verzuim (signalen) onder de aandacht blijven brengen bij directeuren.
Meldingsfrequentie ziekteverzuim niet hoger dan 1.		Corona en griep hebben gezorgd voor een meldingsfrequentie van 1,2. De helft van alle medewerkers heeft zich een keer ziekgemeld.	De groep die frequent verzuimt, blijven monitoren en preventief het gesprek mee aangaan. Door afname corona en griep zal de meldingsfrequentie weer dalen.

### Ontwikkelingen

- Met ingang van het schooljaar 2019-2020 zijn er zij-instromers aangesteld. Er is voor gekozen deze personeelsleden het eerste schooljaar 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 2023 zal nog één zij-instromer haar 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 2023.
- De krapte op de arbeidsmarkt wordt ook bij Stichting Talent voelbaar. Mogelijk zullen scholen zich anders moeten organiseren.
- In januari 2023 is een NT-2 klas gestart in de Burg. W.A. Storkschool. Wellicht zullen er meer nieuwkomers worden gehuisvest in gemeente Westerveld aan wie onderwijs moet worden geboden.

### Uitkeringen na ontslag

- **Hoogte van de kosten voor uitkeringen na ontslag in het verslagjaar:**

In 2022 is een bedrag van € 8.024 OC&W in mindering gebracht op de lumpsumvergoeding.

### Eigen wachtgelders

- Binnen Stichting Talent Westerveld is in 2022 geen sprake van eigen wachtgelders aan wie de stichting met voorrang een herbenoemingsverplichting heeft. Met ingang van augustus 2022 kent het Participatiefonds een nieuw reglement, waarin de eigen wachtgeldersregeling is komen te vervallen.

### Genomen maatregelen 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 /sociale veiligheid

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

In 2022 is gewerkt aan een update van het veiligheidsplan van Talent Westerveld. Samen met de scholen herijken we dat om de fysieke en sociale veiligheid van onze medewerkers en leerlingen te waarborgen.

Elk jaar monitoren we de veiligheid van onze leerlingen, en ook via o.a. het verslag van de vertrouwenspersoon, maar ook via RI&E hebben we in beeld hoe het bij ons gesteld is met de sociale veiligheid van onze medewerkers. Dit geeft ons een basis om gericht te blijven werken aan een veilige werk- en leeromgeving en het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers.

### Gevolgd proces 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.

### Inzet werkdrukmiddelen

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

Werkdrukmiddelen		
School	Besteding	Inzet
De Singelier	€ 30.246,-	Inzet 0,6 FTE OP
Ten Darperschoele	€ 14.600,-	Inzet 0,09 FTE OP / Inzet muziekonderwijs scala
De Bosrank	€ 52.957,-	Inzet 0,93 FTE OP
De Hoekstee	€ 8.428,-	Inzet 0,125 FTE OP / inzet vrijwilliger (vergoeding)
De Kievitshoek	€ 20.517,-	Inzet 0,2387 FTE OP
Oosterveldschool	€ 17.719,-	Inzet 0,3 FTE OOP
De Vuursteen	€ 17.401,-	Inzet 0,45 FTE OOP
Burg W.A Storkschool	€ 37.865,-	Inzet 0,5 FTE conciërge / inzet 0,27 FTE OP
<b>Totaal</b>	<b>€ 199.733,-</b>	

### ***Niet-financiële maatregelen om werkdruk te verminderen.***

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.

- ***Afstemming personeelsbeleid op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staan.***

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

- ***Implementatie, monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid***

Personeelsbeleid wordt door de Voorzitter College van Bestuur, beleidsmedewerker en directeuren, eventueel uitgebreid met andere personeelsleden, gezamenlijk opgesteld. Na goedkeuring door de personeelsgeleding van de GMR, implementeren de directeuren het beleid. Monitoring gebeurt vanuit het bestuurskantoor en op de scholen. Het beleid wordt door de Voorzitter College van Bestuur, directeuren en beleidsmedewerker geëvalueerd en indien nodig aangepast.

- ***Dialog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en directeuren.***

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 hoogte van de kosten van dagelijks onderhoud was in 2022 € 74.109,-. Deze kosten hebben betrekking op niet te plannen onderhoud.

### ***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 en renovatie blijft echter de verantwoordelijkheid van de gemeente Westerveld. Wat betreft de kosten voor renovatie is er nog geen uitsluitsel waar deze onder vallen. De gemeente Westerveld heeft voor 2023 gepland om een integraal huisvestingsplan (IHP) te schrijven, waarin verantwoording van de renovatie ook duidelijk wordt aangegeven.

De huisvestingsvoorziening binnen- en buitenonderhoud worden opgesteld naar aanleiding van het meerjaren-onderhoudsplan (MJOP).

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

	Stand per 31-12-2021	Mutaties 2022		Stand per 31-12-2022
		Dotatie	Onttrekking	
Voorziening onderhoud	€	€	€	€
Onderhoud	1.393.103	291.840	75.061	1.609.882
Totaal voorziening	1.393.103	291.840	75.061	1.609.882

In 2022 heeft bij een aantal scholen binnen en buiten schilderwerk plaatsgevonden. Op de Hoekstee is een nieuwe ketel geplaatst en op twee scholen is nieuwe zonwering geplaatst.

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 2026.

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.

<b>Overzicht gebruik lokalen schooljaar 2021/2022</b>						
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				
<b>Totaal</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

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.

### **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 mei 2022 heeft stichting Talent Westerveld een intentieverklaring ondertekend inzake het Ontzorgingsprogramma Verduurzaming Maatschappelijk Vastgoed (VMV) van de provincie Drenthe. Er zijn energie prestatie adviezen opgesteld door een externe partij, waarin wordt beschreven welke verduurzamingsmaatregelen stichting Talent Westerveld kan nemen. In 2023 zal verder onderzocht worden welke verduurzamingsadviezen overgenomen worden en waar we afhankelijk zijn van gemeente Westerveld.

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 m<sup>3</sup> 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.

Tot slot is gekozen voor inzet van personeel op basis van het aantal leerlingen aan het begin van het schooljaar (T=0).

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.	Continueren.
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 twee maal per jaar de exploitatie met de schooldirecteuren, wenselijk is vier maal.	Continueren.

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.
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.
Er is een duidelijke en transparante cyclus van planning en control met belangrijke (financiële) kengetallen.		Er is een duidelijke planning en control cyclus. In de begroting staan doelstellingen met betrekking tot financiële kengetallen o.a. : 1. Rentabiliteit reguliere begroting van nihil (0%). 2. Behouden van voldoende reserves (buffer). a. Solvabiliteitsratio hoger dan 50%. b. Liquiditeit hoger dan 2,0 3. Weerstandsvermogen hoger dan 20%. 4. Ten allen tijde boven de signaleringswaarden van OCW.	Continueren.
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.
Voldoen aan de eisen van de IvhO.		Jaarlijks wordt het jaarverslag opgesteld en gecontroleerd door de accountant.	Continueren.

### **Opstellen begroting**

Jaarlijks worden in overleg met de GMR speerpunten besproken om mee te nemen in de begroting. In juni/augustus voorafgaand aan het jaar van de begroting, worden de schoolbegrotingen besproken. Ook de leerlingaantallen worden geprognosticeerd. 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	2023	2024	2025	2026
Loonkosten plusklas	€ 78.867	€ 78.831	€ 78.831	€ 78.831
Innovatie en ICT	€ 21.730	€ 10.650	€ 1.880	€ 0
Zij-instromers	€ 9.232	€ 31.440	€ 44.626	€ 44.626
Innovatiebudget voor school	€ 55.000	€ 55.000	€ 55.000	€ 55.000
Begeleiding leerkrachten	€ 37.223	€ 36.954	€ 36.954	€ 36.954
Muziek docent	€ 15.400	€ 15.400	€ 15.400	€ 15.400
Gymdocent	€ 49.500	€ 49.500	€ 49.500	€ 49.500
Specialisten	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Scholing	€ 56.030	€ 56.030	€ 56.030	€ 56.030
Zorgbudget	€ 50.004	€ 50.004	€ 50.004	€ 50.004
Salariskosten poolers eigen rekening	€ 89.623	€ 143.139	€ 144.702	€ 146.480
Ontwikkelen KC	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500
<b>Totaal</b>	<b>€ 470.109</b>	<b>€ 534.448</b>	<b>€ 540.427</b>	<b>€ 540.325</b>

### **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 herverdeeeffecten.  
Een driejarige overgangsregeling moet zorgen voor een zachte overgang. Schoolbesturen die na deze overgangsregeling geconfronteerd worden met herverdeeeffecten van meer dan -3% moeten voor aanvullende bekostiging in aanmerking komen als ze in de financiële problemen dreigen te raken, vindt de PO-Raad. Het negatieve effect voor Stichting Talent Westerveld is voor 2023 € 13.500, Voor 2024 is een verwacht negatief effect van € 27.100 en voor 2025 een negatief effect van € 39.600. Wanneer de overgangsregeling vervalt in 2026 is het negatieve effect € 52.800.
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.

#### **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 2024 naar de nieuwe berekeningswijze gaat. Stichting Talent Westerveld gaat in 2023 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 2023 en verder.

### **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
<b>Groepsafhankelijke PvE's</b>			
<b>1. Onderhoud</b>			
a. Gebouw	025%		75%
b. Tuin	100%		
c. Schoonmaak	100%		
<b>2. Energie/ water</b>			
a. Elektriciteitsverbruik	100%		
b. Verwarming	100%		
c. Waterverbruik	100%		
<b>3. Publiekrechtelijke heffingen</b>			
	100%		
<b>Leerlingafhankelijke PvE's</b>			
<b>1. Middelen</b>			
a. Medezeggenschap	100%		
b. Ouderbijdrage ijk 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%		
<b>2. Administratie, beheer en bestuur</b>			
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 directeuren 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 2022 is niet afgeweken van deze code.

Stichting Talent Westerveld heeft geen internationale activiteiten in 2022 ondernomen en verwacht ook in de toekomst geen internationale activiteiten te ondernemen.

### **Politieke of maatschappelijke zaken (overheidsprioriteiten)**

Voor het onderwijs speelden in 2022 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 2023 staat een Risicoanalyse door FLYNTH op de planning. Eventuele aanbevelingen zullen worden verwerkt/overgenomen in een geactualiseerd proceshandboek.

Voor 2022/2023 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 € 72.000 in de reguliere begroting 2022 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 signaleringsswaardes, 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 2026 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 m<sup>2</sup>. 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 2024 ingevoerd. Dit betekent dat de aanpassing meegenomen moet worden in het najaar van 2023, wanneer de begroting van 2024 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 februari 2022 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	2020	2021	2022
Leerlingen Stichting Talent Westerveld	83,97 %	82,02 %	81,63%

De leerlingaantallen die zijn gebruikt om tot de bovenstaande marktaandeel zijn voor peildatum 1 februari 2022 als volgt:

Leerlingaantallen Stichting Talent Westerveld:	1.053	Percentage 81,63%
Leerlingaantallen PC onderwijs.	237	Percentage 18,37%
Onder het PC onderwijs vallen de volgende scholen:		
-CBS de Fontein Dwingeloo;		
-Basisschool de Bron Nijensleek;		
-Basisschool Roosjenschool Diever;		
Totaal	1.290	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 2022 zijn opgesteld volgens de OCW richtlijn jaarverslag onderwijs. De jaarrekening bestaat uit een balans per 31 december 2022 en een staat van baten en lasten over de periode 1 januari tot en met 31 december 2022, 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 2022.

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:

	2021 (1 okt)	2022 (1 feb)	2023 verwacht	2024 verwacht	2025 verwacht
De Bosrank	290	298	285	267	274
De Veldwikke	0	0	0	0	0
De Vuursteen	94	98	99	97	86
Oosterveldschool	66	72	69	72	73
De Hoekstee	113	116	114	107	107
De Kievitshoek	58	66	70	74	71
Burg. W.A. Storckschool	219	218	220	214	222

De Singelier	124	126	138	136	129
Ten Darperschoele	58	59	59	57	49
Aantal leerlingen	1.022	1.053	1.054	1.024	1.011

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 1.011 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 2023.

#### FTE

Aantal FTE	2021	2022	2023 verwacht	2024 verwacht	2025 verwacht
Bestuur / management	5,28	5,31	5,25	5,25	5,25
Onderwijzend personeel	66,45	69,42	66,01	62,29	59,8
Ondersteunend personeel	9,91	8,21	8,21	8,21	8,21
<b>Totaal</b>	<b>81,64</b>	<b>82,94</b>	<b>79,47</b>	<b>75,75</b>	<b>73,26</b>

#### 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.
- In 2022 heeft Stichting Talent Westerveld 0,4 FTE zij-instroom. Voor 2023 e.v. wordt verwacht dat er 0,8 FTE ingezet wordt.
- De hoogte van NPO is in 2022 7,9 FTE. De hoogte zal naar verwachting in 2023 4,44 FTE zijn. En in 2024 1,48 FTE. Naar verwachting zal de inzet in FTE in augustus 2024 helemaal verdwijnen.



### 3.2 Staat van baten en lasten en balans

#### Staat van baten en lasten

	2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	2023	2024	2025	Verskil verslagjaar t.o.v. begroting	Verskil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
<b>BATEN</b>								
Rijksbijdragen	7.851.859	7.385.524	8.179.440	8.275.194	7.977.295	7.933.404	793.916	327.581
Overige overheidsbijdragen en subsidies	138.155	16.505	47.766	16.500	16.500	16.500	31.261	-90.389
Overige baten	118.544	106.098	160.781	114.029	114.273	115.053	54.683	42.237
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>8.108.558</b>	<b>7.508.127</b>	<b>8.387.987</b>	<b>8.405.723</b>	<b>8.108.068</b>	<b>8.064.957</b>	<b>879.860</b>	<b>279.429</b>
<b>LASTEN</b>								
Personeelslasten	6.264.566	6.768.334	6.894.919	7.307.319	7.104.922	6.951.866	126.585	630.353
Afschrijvingen	260.277	250.440	241.985	228.988	200.719	216.977	-8.455	-18.292
Huisvestingslasten	710.485	716.773	714.359	840.130	840.130	840.130	-2.414	3.874
Overige lasten	616.438	557.884	630.978	611.936	628.886	596.411	73.094	14.540
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>7.851.766</b>	<b>8.293.431</b>	<b>8.482.240</b>	<b>8.988.373</b>	<b>8.774.657</b>	<b>8.605.384</b>	<b>188.810</b>	<b>630.475</b>
<b>SALDO</b>	<b>256.792</b>	<b>-785.304</b>	<b>-94.253</b>	<b>-582.650</b>	<b>-666.589</b>	<b>-540.427</b>	<b>691.050</b>	<b>-351.046</b>
Saldo financiële baten en lasten	-13.755	0	-7.719	0	0	0	-7.719	6.036
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>243.037</b>	<b>-785.304</b>	<b>-101.972</b>	<b>-582.650</b>	<b>-666.589</b>	<b>-540.427</b>	<b>683.331</b>	<b>-345.010</b>

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 pagina 35 wordt de realisatie 2022 gepresenteerd met onderscheid tussen de reguliere realisatie en de realisatie vanuit de investeringen.

## Meerjarenbegroting met splitsing naar regulier resultaat, bestemmingsreserves en kwaliteitsinvesteringen

	2023	2024	2025
<b>Reguliere begroting</b>			
<b>BATEN</b>			
Rijksbijdragen	8.275.194	7.977.295	7.933.404
Overige overheidsbijdragen en subsidies	16.500	16.500	16.500
Overige baten	114.029	114.273	115.053
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>8.405.723</b>	<b>8.108.068</b>	<b>8.064.957</b>
<b>LASTEN</b>			
Personeelslasten	6.819.359	6.506.482	6.470.819
Afschrijvingen	207.258	190.069	215.097
Huisvestingslasten	840.130	840.130	840.130
Overige lasten	544.436	571.386	538.911
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>8.421.183</b>	<b>8.108.068</b>	<b>8.064.957</b>
Saldo financiële baten en lasten	0	0	0
<b>Resultaat reguliere begroting</b>	<b>-15.460</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Begroting bestemmingsreserves</b>			
Lasten	97.081	132.141	0
<b>Resultaat bestemmingsreserves</b>	<b>-97.081</b>	<b>-132.141</b>	<b>0</b>
<b>Begroting kwaliteit impuls/projecten</b>			
Lasten	470.109	534.448	540.427
<b>Resultaat kwaliteit impuls/projecten</b>	<b>-470.109</b>	<b>-534.448</b>	<b>-540.427</b>
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>-582.650</b>	<b>-666.589</b>	<b>-540.427</b>

## Staat van baten en lasten uitgebreid

Talent Westerveld				Jaarcijfers 2022			
<b>03 Baten</b>	Realisatie 2022	realisatie 2021	Vershil	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil	
3.1.1.1 OCW	€ 7.866.436	€ 7.318.728	€ 547.708	€ 7.866.436	€ 7.105.774	€ 760.662	
3.1.2.2 Niet geoordeelde subsidies	€ 108.620	€ 320.225	€ -211.605	€ 108.620	€ 95.650	€ 12.970	
3.1.3 Ontvangen doorbetaling SWV	€ 204.384	€ 212.906	€ -8.522	€ 204.384	€ 184.100	€ 20.284	
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>	<b>€ 8.179.440</b>	<b>€ 7.851.859</b>	<b>€ 327.581</b>	<b>€ 8.179.440</b>	<b>€ 7.385.524</b>	<b>€ 793.916</b>	
3.2.1 Bijdrage gemeente	€ 5.105	€ 5.105	€ -	€ 5.105	€ 5.105	€ -	
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	€ 42.661	€ 133.050	€ -90.389	€ 42.661	€ 11.400	€ 31.261	
<b>3.2 Overige overheidsbijdragen</b>	<b>€ 47.766</b>	<b>€ 138.155</b>	<b>€ -90.389</b>	<b>€ 47.766</b>	<b>€ 16.505</b>	<b>€ 31.261</b>	
3.5.1 Verhuur	€ 37.148	€ 31.170	€ 5.978	€ 37.148	€ 36.468	€ 680	
3.5.2 Detachering	€ 66.599	€ 47.717	€ 18.882	€ 66.599	€ 62.214	€ 4.385	
3.5.6 Overige	€ 57.034	€ 39.657	€ 17.377	€ 57.034	€ 7.416	€ 49.618	
<b>3.5 Overige baten</b>	<b>€ 160.781</b>	<b>€ 118.544</b>	<b>€ 42.237</b>	<b>€ 160.781</b>	<b>€ 106.098</b>	<b>€ 54.683</b>	
<b>Totaal 03 Baten</b>	<b>€ 8.387.987</b>	<b>€ 8.108.558</b>	<b>€ 279.429</b>	<b>€ 8.387.987</b>	<b>€ 7.508.127</b>	<b>€ 879.860</b>	
<b>04 Lasten</b>	Realisatie 2022	realisatie 2021	Vershil	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil	
4.1.1.1 Salariskosten directie	€ 614.965	€ 564.436	€ 50.529	€ 614.965	€ 613.210	€ 1.755	
4.1.1.2 Salariskosten OP	€ 4.997.034	€ 4.558.647	€ 438.387	€ 4.997.034	€ 4.743.664	€ 253.370	
4.1.1.3 Salariskosten OOP	€ 350.092	€ 303.867	€ 46.225	€ 350.092	€ 315.041	€ 35.051	
4.1.1.4 Salariskosten verv. en overig	€ 221.709	€ 228.468	€ -6.759	€ 221.709	€ 316.116	€ -94.407	
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 11.798	€ 7.811	€ 3.987	€ 11.798	€ 10.000	€ 1.798	
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	€ 166.011	€ 91.431	€ 74.580	€ 166.011	€ 119.240	€ 46.771	
4.1.2.3 Overige personele lasten	€ 147.545	€ 100.295	€ 47.250	€ 147.545	€ 181.545	€ -34.000	
4.1.2.4 Scholing en opleiding	€ 67.032	€ 57.521	€ 9.511	€ 67.032	€ 58.344	€ 8.598	
4.1.3 Uitkeringen	€ -22.708	€ -45.802	€ 23.094	€ -22.708	€ -30.000	€ 7.292	
<b>4.1 Personele lasten</b>	<b>€ 6.553.478</b>	<b>€ 5.866.674</b>	<b>€ 686.804</b>	<b>€ 6.553.478</b>	<b>€ 6.327.250</b>	<b>€ 226.228</b>	
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	€ 181.595	€ 192.438	€ -10.843	€ 181.595	€ 184.970	€ -3.375	
4.2.2.4 Leermiddelen	€ 28.110	€ 31.649	€ -3.539	€ 28.110	€ 33.190	€ -5.080	
<b>4.2 Afschrijvingslasten</b>	<b>€ 209.705</b>	<b>€ 224.087</b>	<b>€ -14.382</b>	<b>€ 209.705</b>	<b>€ 218.160</b>	<b>€ -8.455</b>	
4.3.1 Huur	€ 26.148	€ 26.148	€ -	€ 26.148	€ 26.804	€ -656	
4.3.3 Onderhoud	€ 74.109	€ 74.599	€ -490	€ 74.109	€ 74.437	€ -328	
4.3.4 Water en energie	€ 125.678	€ 126.744	€ -1.066	€ 125.678	€ 115.650	€ 10.028	
4.3.5 Schoonmaakkosten	€ 180.898	€ 175.491	€ 5.407	€ 180.898	€ 180.212	€ 686	
4.3.6 Heffingen	€ 4.639	€ 5.690	€ -1.051	€ 4.639	€ 6.330	€ -1.691	
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	€ 291.840	€ 290.400	€ 1.440	€ 291.840	€ 303.000	€ -11.160	
4.3.7.3 Overige huisvestingslasten	€ 11.046	€ 11.413	€ -367	€ 11.046	€ 10.340	€ 706	
<b>4.3 Huisvestingslasten</b>	<b>€ 714.358</b>	<b>€ 710.485</b>	<b>€ 3.873</b>	<b>€ 714.358</b>	<b>€ 716.773</b>	<b>€ -2.415</b>	
4.4.1 Administratie en beheer	€ 368.973	€ 311.651	€ 57.322	€ 368.973	€ 320.120	€ 48.853	
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	€ 9.297	€ 6.068	€ 3.229	€ 9.297	€ 8.000	€ 1.297	
4.4.2.2 Leermiddelen	€ 173.300	€ 136.833	€ 36.467	€ 173.300	€ 125.523	€ 47.777	
4.4.4 Overige	€ 79.408	€ 153.816	€ -74.408	€ 79.408	€ 87.741	€ -8.333	
<b>4.4 Overige Lasten</b>	<b>€ 630.978</b>	<b>€ 608.368</b>	<b>€ 22.610</b>	<b>€ 630.978</b>	<b>€ 541.384</b>	<b>€ 89.594</b>	
<b>Totaal 04 Lasten</b>	<b>€ 8.108.519</b>	<b>€ 7.409.614</b>	<b>€ 698.905</b>	<b>€ 8.108.519</b>	<b>€ 7.803.567</b>	<b>€ 304.952</b>	
<b>05 Financiële baten en lasten</b>	Realisatie 2022	realisatie 2021	Vershil	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil	
<b>5.1 Rentebaten</b>							
<b>Totaal 05 Financiële baten en lasten</b>	<b>€ -7.719</b>	<b>€ -13.755</b>	<b>€ 6.036</b>	<b>€ -7.719</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -7.719</b>	
<b>Exploitatieresultaat</b>	Realisatie 2022	realisatie 2021	Vershil	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil	
<b>Totaal Exploitatieresultaat</b>	<b>€ 271.749</b>	<b>€ 685.189</b>	<b>€ -413.440</b>	<b>€ 271.749</b>	<b>€ -295.440</b>	<b>€ 567.189</b>	
<b>Investerings</b>	Realisatie 2022	realisatie 2021	Vershil	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil	
Plusklas	€ 72.311	€ 60.627	€ 11.684	€ 72.311	€ 68.748	€ 3.563	
Innovatie en ICT	€ 32.280	€ 36.190	€ -3.910	€ 32.280	€ 32.280	€ -	
Zij-instromers	€ 30.093	€ 106.823	€ -76.730	€ 30.093	€ 23.452	€ 6.641	
Duurzame inzetbaarheid	€ 9.327	€ 8.989	€ 338	€ 9.327	€ 9.450	€ -123	
Begeleiding leerkrachten	€ 36.587	€ 15.662	€ 20.925	€ 36.587	€ 33.673	€ 2.914	
Wervingskosten PL/LL	€ -	€ 4.305	€ -4.305	€ -	€ 10.000	€ -10.000	
Instroom, doorstroom, knelpunten, outplace	€ 3.575	€ 4.486	€ -911	€ 3.575	€ 30.000	€ -26.425	
Onderwijs ondersteuning directie	€ 106.059	€ 121.656	€ -15.597	€ 106.059	€ 104.008	€ 2.051	
Specialisten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.000	€ -5.000	
Scholing	€ 51.684	€ 57.522	€ -5.838	€ 51.684	€ 51.684	€ -	
Salariskosten OP 1,6 FTE	€ 29.507	€ 25.892	€ 3.615	€ 29.507	€ 96.736	€ -67.229	
Ontwikkelen KC	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 4.000	€ -4.000	
Zorg budget	€ 2.299	€ -	€ 2.299	€ 2.299	€ 20.833	€ -18.534	
<b>Totaal investeringen</b>	<b>€ 373.722</b>	<b>€ 442.152</b>	<b>€ -68.430</b>	<b>€ 373.722</b>	<b>€ 489.864</b>	<b>€ -116.142</b>	
<b>07 Resultaat</b>	Realisatie 2022	realisatie 2021	Vershil	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil	
<b>Totaal 07 Resultaat</b>	<b>€ -101.973</b>	<b>€ 243.037</b>	<b>€ -345.010</b>	<b>€ -101.973</b>	<b>€ -785.304</b>	<b>€ 683.331</b>	

De twee grootste verschillen van de kwaliteitsinvesteringen worden veroorzaakt door de post instroom, doorstroom, knelpunten en salariskosten OP 1,6 FTE. Het begrote bedrag instroom, doorstroom, knelpunten is een stelpost van € 30.000. Dit bedrag is minimaal gebruikt.

Ook zijn de salariskosten 1,6 OP FTE lager dan begroot. Dit komt mede doordat er weinig invallers zijn. Dit betreft een landelijk beeld.

### ***Toelichting op de baten 2022***

Het grote verschil tussen 2022 realisatie en 2022 begroot en tussen realisatie 2022 en realisatie 2021 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.

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
Baten	€	€	€
Rijksbijdragen	8.179.440	7.385.524	7.851.859
Overige overheidsbijdragen	47.766	16.505	138.155
Overige baten	160.781	106.098	118.544
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>8.387.987</b>	<b>7.508.127</b>	<b>8.108.558</b>

### ***Rijksbijdragen***

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
Rijksbijdragen	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	7.866.436	7.105.774	7.318.729
Niet geormerkte subsidies	108.620	95.650	320.225
Ontvangen doorbetaling SWV	204.384	184.100	212.906
<b>TOTAAL RIJKSBIJDRAGEN</b>	<b>8.179.440</b>	<b>7.385.524</b>	<b>7.851.859</b>

### ***Rijksbijdragen OCW:***

De rijksbijdragen OCW bestaan uit de bekostiging:

- Personeel regulier;
- Fusiegelden;
- Groeibekostiging;
- Achterstandsmiddelen;
- personeels- en arbeidsmarktbeleid (P&A);
- Nationaal Onderwijs Programma;
- Materiële instandhouding;

De baten personeel regulier zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat de lonen in het PO in 2022 gelijk getrokken zijn met het VO. Dit heeft geleid tot hogere loonkosten en dit is gecompenseerd door OCW.

De fusiebatens zijn hoger dan begroot. Dit komt doordat OCW de bedragen heeft aangepast ten opzichte van het moment dat de begroting is opgesteld.

Het P&A budget is hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat OCW de bedragen heeft aangepast ten opzichte van het moment dat de begroting is opgesteld.

In 2022 is het leerlingaantal van stichting Talent Westerveld gestegen en hiervoor is een bedrag ontvangen van € 51.500, terwijl hier niet op is gerekend ten tijde van opstellen van de begroting.

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' Dit budget wordt ingezet als opvolger van de Prestatiebox. De middelen worden voor hetzelfde doel ingezet.

#### Niet geormerkte subsidies:

De niet geormerkte subsidies bestaan uit de bekostiging:

- Asielzoekers/eerste opvang vreemdelingen;
- Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders;

In 2022 zijn aanvragen geweest voor 'Bijzondere bekostiging asielzoekers en overige vreemdelingen 2e, 3e of 4e jaar'. Deze aanvragen zijn toegekend en voor 2022 betekent dit een bate van € 9.106, welke ten tijde van begroten nog niet bekend was.

#### Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV

In 2022 is er een eenmalige uitkering geweest van € 41.180, terwijl een eenmalige uitkering van € 15.000 was begroot.

#### Overige overheidsbijdragen

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
<b>Overige overheidsbijdragen</b>	€	€	€
Subsidie gemeente	5.105	5.105	5.105
Overige subsidie	42.661	11.400	133.050
<b>TOTAAL RIJKSBIJDAGEN</b>	<b>47.766</b>	<b>16.505</b>	<b>138.155</b>

De overige subsidie is hoger dan begroot. Dit komt doordat € 30.000 van subsidie 'extra hulp in de klas' is ingezet. Dit veroorzaakt een vrijval van de balans ten gunste van de baten van € 30.000.

#### Overige baten

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
<b>Overige baten</b>	€	€	€
Verhuur	37.148	36.468	31.170
Detachering	66.599	62.214	47.717
Overige baten	57.034	7.416	39.657
<b>TOTAAL OVERIGE BATEN</b>	<b>160.781</b>	<b>106.098</b>	<b>118.544</b>

Stichting Talent Westerveld heeft in 2022 een compensatie ontvangen inzake een letselschade geval van 2019. Het ontvangen bedrag betreft € 41.000.

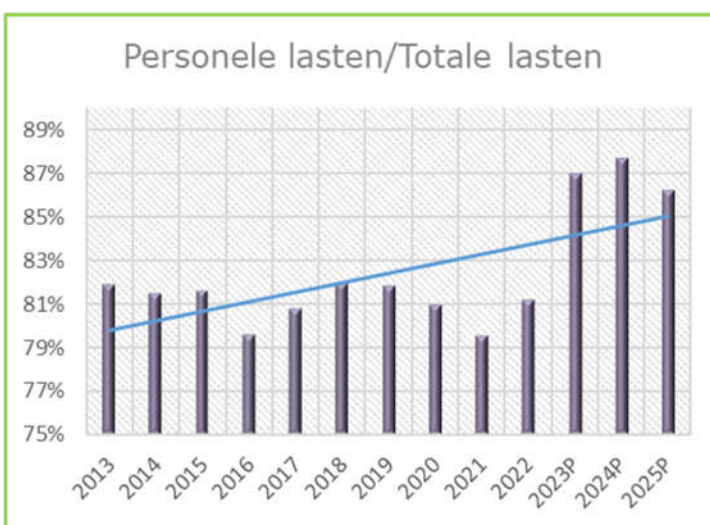
## Toelichting op de lasten 2022

### Personele kosten:

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
Personele kosten	€	€	€
Lonen en salarissen	6.183.800	5.988.031	5.655.418
Overige personele lasten	392.386	369.219	257.058
Af: Uitkeringen	- 22.708	-30.000	- 45.802
<b>TOTAAL PERSONELE LASTEN</b>	<b>6.553.478</b>	<b>6.327.250</b>	<b>5.866.674</b>

Het grote verschil tussen 2022 realisatie en 2022 begroot en tussen realisatie 2022 en realisatie 2021 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.

- De loonkosten zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat de lonen in het PO in 2022 gelijk getrokken zijn met het VO.
  - 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 ziektevervangings gezet worden. Dit betekent een verschil van +/- € 135.700 ten opzichte van de begroting.
  - De kosten BGZ en ARBO zijn lager dan verwacht. Het verschil ten opzichte van de begroting is € 9.700.
  - 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 € 8.300.
- Kosten personeelsdag zijn lager dan verwacht. Dit wordt veroorzaakt door de corona pandemie. Een aantal personeelsdagen van de scholen, uitjes en nieuwjaarreceptie zijn niet doorgedaan. Het verschil ten opzichte van de begroting is € 12.600.



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. Vanaf 2023 is het percentage hoger dan 80%. Dit wordt veroorzaakt doordat de loonkloof tussen PO en VO is gedicht. De loonkosten komen hierdoor in verhouding hoger uit.

**Afschrijvingen:**

	<b>Realisatie 2022</b>	<b>Begroot 2022</b>	<b>Realisatie 2021</b>
<b>Afschrijvingen</b>	€	€	€
Inventaris en apparatuur	181.595	184.970	192.438
Leermiddelen	28.110	33.190	31.649
<b>TOTAAL AFSCHRIJVINGEN</b>	<b>209.705</b>	<b>218.160</b>	<b>224.087</b>

De werkelijke afschrijvingskosten zijn in lijn met begrote afschrijvingskosten

**Huisvestingslasten:**

	<b>Realisatie 2022</b>	<b>Begroot 2022</b>	<b>Realisatie 2021</b>
<b>Huisvestingslasten</b>	€	€	€
Huur	26.148	26.804	26.148
Onderhoud	74.109	74.437	74.599
Water en energie	125.678	115.650	126.744
Schoonmaakkosten	180.898	180.212	175.491
Heffingen	4.639	6.330	5.690
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	291.840	303.000	290.400
Overige huisvestingslasten	11.046	10.340	11.413
<b>TOTAAL HUISVESTINGSLASTEN</b>	<b>714.358</b>	<b>716.773</b>	<b>710.485</b>

De huisvestingslasten liggen in lijn met de begrote huisvestingslasten en ook met de huisvestingslasten van 2021.

**Overige lasten:**

	<b>Realisatie 2022</b>	<b>Begroot 2022</b>	<b>Realisatie 2021</b>
<b>Overige lasten</b>	€	€	€
Administratie en beheer	368.973	320.120	311.651
Inventaris en apparatuur	9.297	8.000	6.068
Leermiddelen	173.300	125.523	136.833
Overige	79.408	87.741	153.816
<b>TOTAAL OVERIGE LASTEN</b>	<b>630.978</b>	<b>541.384</b>	<b>608.368</b>

De overige lasten zijn hoger dan begroot en hoger dan voorgaand jaar. Dit wordt veroorzaakt door de verhoging van prijzen.

<i>Financiële baten en lasten:</i>	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
Financiële baten en lasten	€	€	€
Financiële baten en lasten	-7.719	0	-13.755
<b>TOTAAL FINANCIËLE BATEN EN LASTEN</b>	<b>-7.719</b>	<b>0</b>	<b>-13.755</b>

De rentekosten zijn hoger dan begroot door de negatieve rente in 2022.

### Balans in meerjarig perspectief

	2021	2022	2023 verwacht	2024 verwacht	2025 verwacht
<b>ACTIVA</b>					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	1.055.395	996.233	1.013.495	961.023	1.021.829
Totaal vaste activa	<b>1.055.395</b>	<b>996.233</b>	<b>1.013.495</b>	<b>961.023</b>	<b>1.021.829</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Vorderingen	392.273	131.672	131.672	131.672	131.672
Liquide middelen	4.546.193	5.239.623	4.864.405	4.196.468	3.675.564
Totaal vlottende activa	<b>4.938.466</b>	<b>5.371.294</b>	<b>4.996.077</b>	<b>4.328.140</b>	<b>3.807.236</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>5.993.860</b>	<b>6.367.527</b>	<b>6.009.572</b>	<b>5.289.163</b>	<b>4.829.065</b>
<b>PASSIVA</b>					
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	3.591.453	3.405.458	2.919.889	2.379.242	1.838.815
Bestemmingsreserves	139.000	223.023	125.942	0	0
Totaal eigen vermogen	<b>3.730.453</b>	<b>3.628.481</b>	<b>3.045.831</b>	<b>2.379.242</b>	<b>1.838.815</b>
<b>VOORZIENINGEN</b>	1.448.590	1.678.350	1.903.042	1.849.221	1.929.549
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	814.817	1.060.696	1.060.699	1.060.700	1.060.701
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>5.993.860</b>	<b>6.367.527</b>	<b>6.009.572</b>	<b>5.289.163</b>	<b>4.829.065</b>

\* 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 laag zullen zijn door het wegvallen van de vordering OCW.

#### 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 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
Investeringen	€	€	€
Inventaris en apparatuur	51.485	88.448	70.132
ICT	91.178	65.531	60.553
Technische installaties	-	-	36.923
Leermiddelen	40.159	120.026	12.823
<b>TOTAAL INVESTERINGEN</b>	<b>182.823</b>	<b>282.277</b>	<b>180.431</b>

### Materiële vaste activa (MVA):

De waarde van de MVA is gedaald t.o.v. van voorgaand jaar. De reden hiervan is dat er in 2022 meer is afgeschreven dan geïnvesteerd.

In 2022 is er in totaal voor € 182.823,- geïnvesteerd, dit is minder dan dat was begroot.

Er zijn een aantal scholen die de investeringen in voornamelijk OLP hebben doorgeschoven naar 2023.

### Vorderingen:

	31 december 2022	31 december 2021
Vorderingen	€	€
Debiteuren	-	-
Vorderingen OCW	923	314.564
Overige overheden	-	40
Overige vorderingen	-	-
Overlopende activa	130.749	77.669
<b>TOTAAL VORDERINGEN</b>	<b>131.672</b>	<b>392.273</b>

De post vorderingen is lager dan 2021. Dit komt doordat de vordering op OCW in 2022 is komen te vervallen.

Liquide middelen:

	31 december 2022	31 december 2021
<b>Liquide middelen</b>	€	€
Banken	5.230.873	4.537.443
Deposito's	8.750	8.750
<b>TOTAAL LIQUIDE MIDDELEN</b>	<b>5.239.623</b>	<b>4.546.193</b>

Liquide middelen:

De liquide middelen bestaan uit een betaal-, vermogens- en spaarrekening bij de Rabobank. De liquide middelen zijn toegenomen t.o.v. 2021.

**Passiva**

Eigen vermogen:

	31 december 2022	31 december 2021
<b>Eigen vermogen</b>	€	€
Algemene reserve	3.405.458	3.591.453
Bestemmingsreserve	223.023	139.000
<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>	<b>3.628.481</b>	<b>3.730.453</b>

Als gevolg van een negatief resultaat over 2022, neemt het eigen vermogen af met € 101.972. Hiervan is € 84.023 toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO. € 185.995 is onttrokken aan de algemene reserve.

Het verloopoverzicht van de bestemmingsreserve over 2022 ziet er als volgt uit:

	Stand per 31-12-2021	Mutaties 2022		Stand per 31-12-2022
		Toevoeging	Onttrekking	
<b>Bestemmingsreserves</b>	€	€	€	€
NPO	139.000	84.023	-	223.023
<b>Totaal</b>	<b>139.000</b>	<b>84.023</b>	<b>-</b>	<b>223.023</b>

Voorzieningen:

	Stand per 31-12-2021	Mutaties 2022		Stand per 31-12-2022
		Dotatie	Onttrekking	
<b>Voorzieningen</b>	€	€	€	€
Jubilea	55.487	11.798	7.777	59.508
Onderhoudsvoorziening	1.393.103	291.840	75.061	1.609.882
WW uitkering	0	8.960	0	8.960
<b>Totaal</b>	<b>1.448.590</b>	<b>312.298</b>	<b>82.838</b>	<b>1.678.350</b>

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 € 4.021,- 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 2022 gedoteerd. Met de dotatie dient de voorziening voldoende te zijn voor de uitgaven onderhoud voor de komende 20 jaar.

Kortlopende schulden:

	31 december 2022	31 december 2021
Kortlopende schulden	€	€
Crediteuren	207.143	103.897
OCW	0	-
Belastingen en sociale verzekeringen	286.660	270.374
Schulden pensioenen	80.743	83.500
Overige kortlopende schulden	7.179	4.718
Vooruitontvangen OCW niet geoormerkt	118.203	-
Overlopende passiva	154.620	154.638
Overlopende passiva m.b.t vakantiegeld	206.149	197.690
<b>TOTAAL KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>1.060.696</b>	<b>814.817</b>

De kortlopende schulden zijn gestegen t.o.v. 2021 met € 245.879,-. Dit komt doordat de post crediteuren is gestegen en subsidie 'basisvaardigheden' is ontvangen en op de balans is gezet.

De post belastingen en sociale verzekeringen betreft de loonheffing en afdrachten eind 2022 over de maand december.

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

### 3.4 Treasury

Liquide middelen:

Stichting Talent heeft in 2021 haar treasury statuut herzien. 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	2021	2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signalering inspectie
<b>Solvabiliteit 2</b>	86,4%	83,3%	82,3%	79,9%	78,0%	Ondergrens: <0,30
<b>Liquiditeit</b>	6,06	5,06	4,71	4,08	3,59	Klein: <1,5 Middel: <1,0 Groot: <0,75
<b>Rentabiliteit</b>	3%	-1%	-7%	-8%	-7%	n.v.t.
<b>Weerstandsvermogen</b>	46%	43,3%	36,2%	29,3%	22,8%	n.v.t.

\* Klein: bestuur met baten < 3 miljoen euro Middel: baten tussen 3- 12 miljoen euro Groot: baten > 12 miljoen euro

Per einde 2022 is onze reservepositie goed te noemen. De hoogte van het weerstandsvermogen is 43,3%. Het landelijke gemiddelde ligt rond de 26%.

Er is gekozen om net als in 2022 extra te investeren in onderwijs. In de periode 2023-2025 wordt € 1.544.984 extra geïnvesteerd in het onderwijs vanuit de stichtingsreserves.

#### Begroting 2022 t/m 2025

Baten	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
3.1 Rijksbijdragen	€ 7.385.524	€ 8.275.194	€ 7.977.295	€ 7.956.467
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 16.505	€ 16.500	€ 16.500	€ 16.500
3.5 Overige baten	€ 106.098	€ 114.029	€ 114.273	€ 115.053
<b>Totaal Baten</b>	<b>€ 7.508.127</b>	<b>€ 8.405.723</b>	<b>€ 8.108.068</b>	<b>€ 8.064.957</b>

Lasten	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
4.1 Personele lasten	€ 6.327.250	€ 6.819.359	€ 6.506.483	€ 6.470.819
4.2 Afschrijvingslasten	€ 218.160	€ 207.258	€ 190.069	€ 215.097
4.3 Huisvestingslasten	€ 716.773	€ 840.130	€ 840.130	€ 840.130
4.4 Overige Lasten	€ 541.385	€ 554.436	€ 571.386	€ 538.911
<b>Totaal Lasten</b>	<b>€ 7.803.567</b>	<b>€ 8.421.183</b>	<b>€ 8.108.068</b>	<b>€ 8.064.957</b>

Financiële baten en lasten	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Rentebaten				
<b>Totaal Financiële baten en lasten</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>

Exploitatieresultaat	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
<b>Totaal Exploitatieresultaat</b>	<b>€ -295.440</b>	<b>€ - 15.460</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>

Begroting inzet NPO (vanuit bestemmingsreserve)	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Uitputting bestemmingsreserve NPO	€ -	€ - 97.081	€ - 132.141	€ -
<b>Totaal uitputting NPO</b>	<b>€ -</b>	<b>€ - 97.081</b>	<b>€ - 132.141</b>	<b>€ -</b>

Investeringsbegroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
-----------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

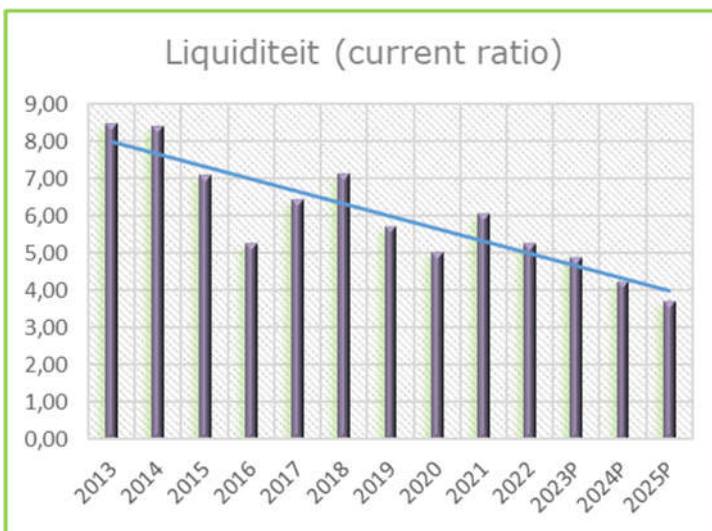
	2022	2023	2024	2025
Investerings	€ - 489.864	€ - 470.109	€ - 534.448	€ - 540.427
<b>Totaal investeringen</b>	<b>€ - 489.864</b>	<b>€ - 470.109</b>	<b>€ - 534.448</b>	<b>€ - 540.427</b>

Resultaat	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
<b>Totaal Resultaat</b>	<b>€ -785.304</b>	<b>€ -582.650</b>	<b>€ -666.589</b>	<b>€ -540.427</b>

### 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.

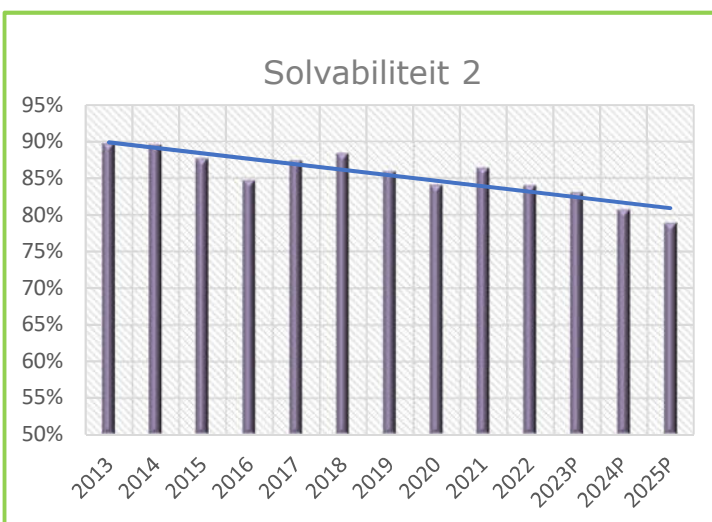


#### Liquiditeit:

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 5,06 op 31 december 2022. Na de geplande extra investeringen van 2021 t/m 2025 zal de liquiditeit op einde 2023 op 3,59 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 83% op 31 december 2022. Na de geplande extra investeringen van 2022 t/m 2025 zal de Solvabiliteit op einde 2024 op 78% uitkomen.



### 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 43,3% op 31 december 2022. Na de geplande extra investeringen van 2023 t/m 2025 zal het weerstandsvermogen op einde 2024 op 22,8% uitkomen.



### 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 0% zijn. Door de extra investeringen vanuit het SBP is de rentabiliteit de komende jaren negatief.

De Rentabiliteit van Stichting Talent Westerveld is - 1 % op 31 december 2022.

### 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.

Reservepositie Stichting Talent Westerveld		
Omschrijving	Eenheid	Totaal
Frictie in formatie (max. 8 medewerkers)	Per medewerker ca. € 82.400,- voor 1 jaar vervangen.	€ 659.200
<b>Vervanging door externen</b> College van Bestuur / schooldirecteur		€ 120.000

Medewerkers bestuurskantoor		€ 50.000
<b>Huisvesting</b>		
Onvoorzien onderhoud/schade (6 scholen)	Per school ca. € 40.000	€ 240.000
Extra dotatie onderhoudsvoorziening	€ 500.000	€ 500.000
<b>Overige</b>		
Extra middelen corona achterstanden	Stelpost	€ 100.000
Extra middelen ontstaan zwakke school	Stelpost	€ 100.000
<b>Totaal</b>		<b>€ 1.769.200</b>

## Normatief eigen vermogen

Er is een signaleringswaarde voor reserves bij onderwijsinstellingen gelanceerd door het ministerie van OCW. Deze 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.

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.

	31-12-2021	31-12-2022	Verwacht 31-12-2023	Verwacht 31-12-2024	Verwacht 31-12-2025
Totaal eigen vermogen	€ 3.730.453	€ 3.628.481	€ 3.045.831	€ 2.379.242	€ 1.838.815
Private deel eigen vermogen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
aanschafwaarde gebouwen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
boekwaarde totale materiële vaste activa	€ 1.055.395	€ 996.233	€ 1.013.495	€ 961.023	€ 1.021.829
boekwaarde gebouwen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
totale baten	€ 8.108.558	€ 8.387.987	€ 8.405.723	€ 8.108.068	€ 8.064.957
<b>Normatief eigen vermogen op basis van deze gegevens</b>	<b>€ 1.551.984</b>	<b>€ 1.523.971</b>	<b>€ 1.541.709</b>	<b>€ 1.481.075</b>	<b>€ 1.540.667</b>
Totaal eigen vermogen	€ 3.730.453	€ 3.628.481	€ 3.045.831	€ 2.379.242	€ 1.838.815
Privaat eigen vermogen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Feitelijk eigen vermogen	€ 3.730.453	€ 3.628.481	€ 3.045.831	€ 2.379.242	€ 1.838.815
Normatief eigen vermogen	€ 1.551.984	€ 1.523.971	€ 1.541.709	€ 1.481.075	€ 1.540.667
<b>Mogelijk bovenmatig eigen vermogen</b>	<b>€ 2.178.469</b>	<b>€ 2.104.510</b>	<b>€ 1.504.122</b>	<b>€ 898.167</b>	<b>€ 298.148</b>

De inzet van het bovenmatig eigen vermogen is terug te vinden op bladzijde 25.

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 2022

#### Algemeen:

De Raad was in 2022 als volgt samengesteld:

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

Met deze samenstelling is er een uitgebalanceerde op de stichting afgestemde toezichthouder. De leden vertegenwoordigen zowel qua persoonlijke achtergrond als aandachtsgebieden de benodigde diversiteit.

#### 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 drieledig:

- 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) Werkgeverschap 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 2022 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 2022 **drie commissies**:

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

#### (Neven)functies leden Raad van Toezicht:

Functie	Naam	(neven)functie	Bezoldigd
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	* Advocaat * lid RvT, Winkler Prins, Veendam * lid RvC woonfriesland	* ja * Ja * Ja
Lid	Dhr. drs. J. Timmermans	* Mede eigenaar VOF de Zuurlanderes	*Ja
Lid	Mevr. Staps	geen	
Lid	Mevr. T Stoker	*ZPP-er: onderwijsadviseur po/vo en grafisch vormgever * Lid RvT OSG Singelland Drachten (Lid remuneratie commissie) * Voorzitter bestuurscommissie OPO Ameland	* Ja * ja * Ja
Voorzitter	Mevr. T. Veldema	* Regiodirecteur AZ, Accare regio Groningen * Lid RvT Quintus Kampen	* 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. van aftreden \* Datum formele benoeming door de gemeenteraad Westerveld.

Benoeming	Voordracht	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2024
Mevr. Staps 01-04-2015*	GMR/O				Einde 2 <sup>de</sup> termijn			
Dhr. Rijpkema 23-02-2016*	Raad v Toezicht	<i>Einde 1<sup>ste</sup> termijn</i>				Einde 2 <sup>de</sup> termijn		
Dhr. Timmermans 23-02-2016*	GMR/O	<i>Einde 1<sup>ste</sup> termijn</i>				Einde 2 <sup>de</sup> termijn		
Mevr. Veldema 22-09-2016*	GMR		<i>Einde 1<sup>ste</sup> termijn</i>				Einde 2 <sup>ste</sup> termijn	
Mevr T Stoker 21-09-2021*	Raad v Toezicht		Benoemd				<i>Einde 1<sup>ste</sup> termijn</i>	

### Belangrijke onderwerpen Raad van Toezicht in 2022

- Schoolbezoeken door cie. Onderwijs en Kwaliteit.
- Voorbereiding van bestuurswisseling van 2023.
- Professionalisering binnen de stichting.
- Sturingsysteem van de stichting, inclusief de bestuursrapportage en het toezicht- en toetsingskader, dat met ingang van 2018 richtinggevend is voor toetsing.
- Bewaken van rechtmatige verwerving van middelen en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

### Belangrijke besluiten/adviezen Raad van Toezicht 2022:

- Opnieuw vaststellen van het toetsingskader.
- Evaluatie College van Bestuur en vaststellen jaardoelen 2022 van het College van Bestuur.
- Toepassen CAO bestuurder funderend onderwijs 2022.
- Toepassen indexering bezoldiging leden raad van toezicht.
- Goedkeuring van de jaarrekening 2021. 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 2023, de meerjarenbegroting 2022-2025 rekening. houdend met het strategische meerjarenbeleidplan 2019-2024.

### Overleggen 2022:

- De Raad van Toezicht vergaderde in 2022 viermaal, in februari, juni, september en november.
- De vergaderingen waren allemaal fysiek.
- In 2022 is er tweemaal digitaal overleg geweest met de GMR. Centrale thema's waren het samenwerking tussen GMR en RvT, ontwikkelingen binnen de stichting en de aanstaande bestuurswisseling.
- De Raad van Toezicht is geïnformeerd over de voortgang onderwijs door beleidsmedewerker OKZ.
- 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 april 2022 plaatsgevonden. De Raad reflecteerde onder leiding van een externe op de governance. De bestuurder was hierbij aanwezig. In het kader van verdere professionalisering van de leden van de Raad van Toezicht werd in mei het kennisnetwerk Governance bezocht waar de principle-based governancecode. Centraal stond.

### **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 2022 heeft in het licht gestaan van bestendigen wat er is en herstel na twee jaar Covid-pandemie. Het strategisch beleidsplan was om die reden verlengd naar 2024.

Voor de zomer is gestart met de eerste stappen in het proces van de bestuurswisseling. Dit leidde tot een gedragen profiel met input vanuit de gehele stichting. De maanden daarna stonden in het teken van verdere stappen in dit proces als ook de effecten van dit proces op de stichting.

De stichting is voortdurend kritisch 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.

Het thema van krimp en arbeidsmarkt in het Noorden zal voor de Raad van Toezicht een structureel agendapunt blijven. We kijken hierin aandachtig wat er gebeurt op verschillende tafels in het Noorden.

De gesprekken met de GMR waren inhoudelijk van goede kwaliteit. Er ontstonden mooie dialogen over verschillende thema's en wat dit betekent binnen de stichting. De openheid over ieders rol binnen de stichting maakt de tweejaarlijkse ontmoetingen waardevol.

Maatschappelijk is er veel onrust. De term crisis komen we overal tegen en ook de oorlog in Oekraïne is een harde werkelijkheid. Kinderen uit oorlogsgebieden hebben structuur en onderwijs nodig. Hieraan wil ook de stichting aan bij gaat dragen. Aan het eind van 2022 is alles op alles gezet om in januari 2023 te starten met de NT2 klas op de Twingel. En dat is gelukt.

De Raad van Toezicht wil iedereen bedanken die in 2022 heeft bijgedragen aan de kwaliteit van onze scholen en de ontwikkeling van de stichting. Wij wensen jullie een goed jaar in samenwerking met de nieuwe bestuurder Wendy Lemstra.

## **Jaarverslag 2022 van de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad**

### Algemeen:

In 2022 heeft de GMR afscheid genomen van Patricia Dooren (personeelslid van onderwijsteam KC De Vuursteen en De Oosterveldschool. Hennie Bijzitter vervangt Patricia. Ook hebben we dit jaar afscheid genomen van Arja van Wijngaarden en Brenda Kah (personeelslid en ouderlid van De Storkschoon). Gelukkig hebben we een nieuw personeels- en ouderlid vanuit De Storkschoon kunnen verwelkomen, Jacqueline ter Wal en Marlies van Eijsden.

Daarnaast is onze voorzitter Barbara Tuin (ouder van de Oosterveldschool) gestopt. Jeroen Wesselo is haar opvolger. We hebben nog geen nieuwe voorzitter. Tot die tijd rouleren we en is er iedere vergadering iemand anders voorzitter. We streven naar een vaste voorzitter.

De GMR commissies waren in 2022 als volgt ingedeeld:

Financieel: Lotte Diephuis en Robert Veldhuizen

Personeel: Robert de Boer en Michiel Frankema

Onderwijs: Jacqueline ter Wal, Jeroen Overbeek, Roanne Boerhof

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

### Instemming PGMR:

- De PGMR stemt in april 2022 in met het bestuursformatieplan.
- De PGMR stemt in mei 2022 in met het document Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

### Advies GMR:

- De GMR adviseert in maart 2022 positief over vakantierooster 2022-2023
- Een GMR-lid is aanwezig bij de gesprekken rondom het aannemen van een nieuwe directeur bestuurder en stemt positief in met het aannemen van Wendy Lemstra als nieuwe directeur bestuurder.

### Besproken in GMR:

- Beleid rondom werkdrukgeden
- Risico Inventarisatie en Evaluatie
- Oekraïense leerlingen binnen onze stichting
- Oudertevredenheidspelling
- Vertrek directeur bestuurder

Namens het Dagelijks Bestuur van de GMR,

Roanne Boerhof  
Secretaris

Voor uitgebreide informatie zie de (openbare) verslagen van de GMR.

## Bijlage C Verklarende woordenlijst

<b>Afkorting</b>	<b>Omschrijving</b>
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



Stichting Talent Westerveld

Financieel jaarverslag 2022

# Inhoudsopgave

<b>Toelichting op onderdelen van het jaarverslag</b>	<b>Pagina</b>
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	57
<b>Jaarrekening</b>	
Balans per 31 december 2022	58
Staat van baten en lasten over 2022	60
Kasstroomoverzicht	61
Toelichting behorende bij de jaarrekening	62
Grondslagen	62
Toelichting op de balans per 31 december 2022	65
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	68
Gebeurtenissen na balansdatum	68
Model G, Overzicht doelsubsidies OCW	69
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022	70
Overzicht verbonden partijen	73
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	74
Gegevens over de rechtspersoon	76
Bestemming van het resultaat	77
<b>Overige gegevens</b>	
Controleverklaring	78



## Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

<u>Kengetallen</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>
<u>Rentabiliteit</u> <i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i> De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	-1%	3%
<u>Current ratio</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75.	5,06	6,06
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	57,0%	62,2%
<u>Solvabiliteit 2</u> <i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	83,3%	86,4%
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>Eigen vermogen / Totale baten</i> Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	43,3%	46,0%
Aantal leerlingen per teldatum 1-10 (t-1)	1.017	1.022
Gemiddeld aantal FTE	82,94	81,64
<u>Personeelskosten per FTE</u>	83.128	76.732

### A.1.1 Balans per 31 december 2022

(na verwerking resultaatbestemming)

<b>1.</b>	<b>Activa</b>	31 december 2022	31 december 2021
1.2	Materiële vaste activa	996.233	1.055.395
	<b>Totaal vaste activa</b>	<u>996.233</u>	<u>1.055.395</u>
1.5	Vorderingen	131.672	392.273
1.7	Liquide middelen	5.239.623	4.546.193
	<b>Totaal vlottende activa</b>	<u>5.371.294</u>	<u>4.938.466</u>
	<b>Totaal activa</b>	<u><u>6.367.527</u></u>	<u><u>5.993.860</u></u>

<b>2.</b>	<b>Passiva</b>	31 december 2022	31 december 2021
2.1	Eigen vermogen	3.628.481	3.730.453
2.2	Voorzieningen	1.678.350	1.448.590
2.4	Kortlopende schulden	1.060.696	814.817
	<b>Totaal passiva</b>	<b><u>6.367.527</u></b>	<b><u>5.993.860</u></b>

## A.1.2 Staat van baten en lasten over 2022

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
<b>3. Baten</b>			
3.1 Rijksbijdrage OCW	8.179.440	7.385.524	7.851.859
3.2 Overige overheidsbijdragen	47.766	16.505	138.155
3.5 Overige baten	<u>160.781</u>	<u>106.098</u>	<u>118.544</u>
<b>Totaal baten</b>	<b>8.387.987</b>	<b>7.508.127</b>	<b>8.108.558</b>
<b>4. Lasten</b>			
4.1 Personeelslasten	6.894.919	6.768.334	6.264.566
4.2 Afschrijvingen	241.985	250.440	260.277
4.3 Huisvestingslasten	714.359	716.773	710.485
4.4 Overige lasten	<u>630.978</u>	<u>557.884</u>	<u>616.438</u>
<b>Totaal lasten</b>	<b><u>8.482.240</u></b>	<b><u>8.293.431</u></b>	<b><u>7.851.766</u></b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>94.254-</b>	<b>785.304-</b>	<b>256.792</b>
5 Financiële baten	7.719-	-	13.755-
<b>Netto resultaat</b>	<b><u><u>101.972-</u></u></b>	<b><u><u>785.304-</u></u></b>	<b><u><u>243.037</u></u></b>

### A.1.3 Kasstroomoverzicht

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Resultaat voor financiële baten en lasten	94.254-	256.792
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	241.985	257.998
- Mutaties voorzieningen	229.760	176.986
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	260.601	39.245
- Kortlopende schulden	<u>245.880</u>	<u>85.420-</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	883.972	645.601
Betaalde interest	<u>7.719-</u>	<u>13.755-</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	876.253	631.846
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
(Des)investeringsen materiële vaste activa	<u>182.823-</u>	<u>178.153-</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	182.823-	178.153-
<b>Mutatie liquide middelen</b>	693.430	453.694
Beginstand liquide middelen	4.546.193	4.092.498
Mutatie liquide middelen	<u>693.430</u>	<u>453.694</u>
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<u>5.239.623</u>	<u>4.546.192</u>

## Toelichting behorende tot de jaarrekening:

### Grondslagen

De activiteiten van Stichting Talent Westerveld bestaan uit het geven van primair onderwijs.

#### Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

Vergelijking met voorgaand jaar:

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Schattingen:

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen, de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen alsmede van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

De genoemde bedragen, voorzover niet anders vermeld, zijn opgenomen in hele euro's.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen.

#### Grondslagen voor waardering van activa en passiva

##### Materiële vaste activa

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

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening groot onderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagenbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: € 500,-

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

-Technische installaties 5% en 10% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

-Inventaris 5% en 20% van de aanschafwaarde

-ICT 10% en 25% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

-Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde

### Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

### Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

### Algemene reserve

De Algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

### Bestemmingsreserves

Het Ministerie van OCW heeft onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs een subsidie beschikbaar gesteld voor het herstel van het onderwijs en het compenseren van onderwijsachterstanden als gevolg van de coronacrisis. De bekostiging wordt als lumpsum bekostiging ontvangen en verantwoord. De bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs is gevormd uit de nog niet bestede middelen van deze subsidie.

### Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen. Deze worden opgenomen tegen de berekende contante waarde. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten terzake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. Dit saldo wordt contant gemaakt tegen het geldende discontopercentage. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is op basis van de planning berekend en gelijkmatig verdeeld over de jaren. Periodiek wordt de planning geactualiseerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. In de Regeling jaarverslaggeving onderwijs is een tijdelijke overgangsregeling opgenomen voor het toepassen van de methode van kostenegalisatie voor de voorziening groot onderhoud. Van deze tijdelijke overgangsregeling is gebruikt gemaakt bij het berekenen van de voorziening groot onderhoud.

Per 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Dit leidt ertoe dat het bevoegd gezag verplicht is tot het doen van een eigen bijdrage in de werkloosheidskosten van medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022 is beëindigd. De voorziening werkloosheidsuitkeringen is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitkeringen aan voormalig medewerkers die een werkloosheidsuitkering of bovenwettelijke uitkering ontvangen. De voorziening wordt opgenomen voor het deel van de uitkering dat voor rekening komt van het bevoegd gezag. De hoogte van de voorziening is bepaald op basis van gegevens van het Participatiefonds. Hierbij wordt ingeschat in welke mate de medewerker de gehele looptijd van de uitkering gebruik zal maken van de uitkering.

### Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de deamortiseerde kostprijs. Deze is gelijk aan de nominale waarde.

### Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 118,6% (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering" en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

## **Grondslagen voor resultaatbepaling**

### Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen. De baten worden toeerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

### Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.



## A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2022

### 1. Activa

#### 1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2021	Afschrijvingen tot en met 31 december 2021	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022				Aanschaf- waarde per 31 december 2022	Afschrijvingen tot en met 31 december 2022	Boekwaarde per 31 december 2022
				Investerings	Desinves- teringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1 Gebouwen en terreinen	313.290	90.874-	222.416	-	-	22.070-	-	313.290	112.944-	200.346
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.703.441	971.079-	732.362	142.664	-	191.805-	-	1.846.105	1.162.884-	683.221
1.2.3 Overige vaste bedrijfs- middelen	348.609	247.992-	100.617	40.159	-	28.110-	-	388.768	276.102-	112.667
<b>Materiële vaste activa</b>	<b>2.365.340</b>	<b>1.309.945-</b>	<b>1.055.395</b>	<b>182.823</b>	<b>-</b>	<b>241.985-</b>	<b>-</b>	<b>2.548.163</b>	<b>1.551.930-</b>	<b>996.233</b>

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT-middelen.

Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

## 1.5 Vorderingen

	31 december 2022	31 december 2021
1.5.2 Vorderingen OCW	923	314.564
De vordering OCW heeft betrekking op de overlopende posten vanuit o.a. de personele lumpsum.		
1.5.6 Overige overheden	-	40
<i>Overige overlopende activa</i>	<u>130.749</u>	<u>77.668</u>
1.5.8 Overlopende activa	130.749	77.668
<b>Totaal Vorderingen</b>	<u><u>131.672</u></u>	<u><u>392.272</u></u>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

## 1.7 Liquide middelen

	31 december 2022	31 december 2021
1.7.2 Banken	5.230.873	4.537.443
1.7.3 Deposito's	<u>8.750</u>	<u>8.750</u>
	<u><u>5.239.623</u></u>	<u><u>4.546.193</u></u>

De deposito's à € 8.750 betreffen de bankgarantie die is verstrekt zoals in de huurovereenkomst van het stafbureau is overeengekomen.

## 2.1 Eigen vermogen

	<u>Mutaties 2022</u>			
	Boekwaarde per 31 december 2021	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2022
2.1.1 Algemene reserve	3.591.453	185.995-	-	3.405.458
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek	139.000	84.023	-	223.023
	<u><u>3.730.453</u></u>	<u><u>101.972-</u></u>	<u><u>-</u></u>	<u><u>3.628.481</u></u>

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

	<u>Mutaties 2022</u>			
	Boekwaarde per 31 december 2021	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2022
Bestemmingsreserve NPO	139.000	84.023	-	223.023
	<u><u>139.000</u></u>	<u><u>84.023</u></u>	<u><u>-</u></u>	<u><u>223.023</u></u>

### 2.1T-1 Eigen vermogen (vergelijkende cijfers vorig jaar)

	<u>Mutaties 2021</u>			
	Boekwaarde per 31 december 2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2021
2.1.1T-1 Algemene reserve	3.453.166	138.287	-	3.591.453
2.1.2T-1 Bestemmingsreserve publiek	34.250	104.750	-	139.000
	<u><u>3.487.416</u></u>	<u><u>243.037</u></u>	<u><u>-</u></u>	<u><u>3.730.453</u></u>

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen.

**Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):**

	<b>Mutaties 2021</b>			Boekwaarde per 31 december 2021
	Boekwaarde per 31 december 2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Bestemmingsreserve NPO	-	139.000	-	139.000
Innovatie	34.250	34.250-	-	-
	<u>34.250</u>	<u>104.750</u>	<u>-</u>	<u>139.000</u>

**2.2 Voorzieningen**

	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022			Boekwaarde per 31 december 2022	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
		Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval			
2.2.1 Personeel	55.487	20.758	7.777-	-	68.468	9.900	58.568
<i>Jubilea</i>	55.487	11.798	7.777-	-	59.508	940	58.568
<i>voorziening</i>	-	8.960	-	-	8.960	8.960	-
<i>werkloosheids</i>							
<i>uitkering</i>							
2.2.3 Overige voorzieningen	1.393.103	291.840	75.061-	-	1.609.882	367.524	1.242.358
<i>Onderhoud</i>	1.393.103	291.840	75.061-	-	1.609.882	367.524	1.242.358
	<u>1.448.590</u>	<u>312.598</u>	<u>82.838-</u>	<u>-</u>	<u>1.678.350</u>	<u>377.424</u>	<u>1.300.926</u>

**2.4 Kortlopende schulden**

		31 december 2022	31 december 2021
2.4.3	Crediteuren	207.143	103.897
2.4.7.1	<i>Loonheffing</i>	286.472	270.187
2.4.7.3	<i>Premies sociale verzekeringen</i>	188	186
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	<u>286.660</u>	<u>270.374</u>
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	80.743	83.500
2.4.9	Overige kortlopende schulden	7.179	4.718
2.4.10.4	<i>Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt</i>	118.203	0-
2.4.10.5	<i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	206.149	197.690
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva algemeen</i>	149.724	120.672
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva mbt subsidie overig</i>	4.896	33.966
2.4.10	Totaal overlopende passiva	<u>478.972</u>	<u>352.327</u>
	<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<u><u>1.060.696</u></u>	<u><u>814.817</u></u>

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

## 2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

<b>Huurcontracten</b>			
<u>Verhuurder</u>	<u>Pand</u>	<u>Huurcontract tot</u>	<u>Jaarbedrag</u>
Heimink	Drift 1a	31-1-2025	€ 20.000
<b>Huurgaranties Rabobank</b>			<u>Bedrag</u>
Bankgarantie	Verstrekt ivm de huur van het bestuurskantoor		€ 8.750
<b>Overige contracten</b>			<u>Jaarbedrag</u>
<u>Leverancier</u>	<u>Inzake</u>	<u>Contract tot</u>	<u>incl. BTW</u>
Noordhuis	All-in-servicecontract	1-1-2027	€ 10.600
De Vrije Energie Producent BV	Energie	1-1-2026	€ 81.420

### Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

**Model G, Overzicht doelsubsidies OCW**

**G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule**

De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (J/N)

Omschrijving	Kenmerk	Datum	
Subsidie verbeteren basisvaardigheden	VBV22-PO-5141	11-11-2022	N
Subsidie verbeteren basisvaardigheden	VBV22-PO-5143	11-11-2022	N
Subsidie zij-instroom	VO/1091439	1-12-2020	J

**G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule**

**G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar**

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021	Stand begin 2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Te verrekenen 31-12-22
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

**G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar**

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021	Stand begin 2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Stand ultimo 2022
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

## Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022

### 3 Baten

#### 3.1 Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	7.866.435	7.105.774	7.279.046
3.1.2.2 Niet geormerkte subsidies	108.620	95.650	359.907
Totaal rijksbijdragen via OCW	7.975.055	7.201.424	7.638.953
3.1.3.3 Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	204.384	184.100	212.906
Totaal rijksbijdragen	8.179.440	7.385.524	7.851.859

#### 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	5.105	5.105	5.105
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	42.661	11.400	133.050
	47.766	16.505	138.155

#### 3.5 Overige baten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.5.1 Verhuur	37.148	36.468	31.170
3.5.2 Detachering personeel	66.599	62.214	47.717
3.5.6 Overig	57.034	7.416	39.657
	160.781	106.098	118.544

#### 4.1 Personele lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.1.1.1 <i>Bruto lonen en salarissen</i>	4.921.928	4.844.835	4.413.190
4.1.1.2 <i>Sociale lasten</i>	807.244	794.600	840.090
4.1.1.3 <i>Pensioenlasten</i>	735.059	723.546	733.518
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	6.464.231	6.362.981	5.986.798
4.1.2.1 <i>Dotaties personele voorzieningen</i>	20.758	10.000	7.811
4.1.2.2 <i>Personeel niet in loondienst</i>	166.011	119.240	91.431
4.1.2.3 <i>Overig</i>	147.911	195.995	109.284
4.1.2.4 <i>Scholing/opleiding</i>	118.716	110.118	115.043
4.1.2 Overige personele lasten	453.396	435.353	323.570
4.1.3 Af: Uitkeringen	22.708-	30.000-	45.802-
	6.894.919	6.768.334	6.264.566

Realisatie 2022	Realisatie 2021
--------------------	--------------------

Gemiddeld aantal FTE

83

82

## 4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.2.2.1	22.070	19.510	18.388
4.2.2.2	191.805	197.740	207.962
4.2.2.4	28.110	33.190	31.649
	241.985	250.440	257.998
Boekresultaat desinvesteringen	-		2.279
	241.985	250.440	260.277

## 4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.3.1	26.148	26.804	26.148
4.3.3	74.109	74.437	74.599
4.3.4	125.678	115.650	126.744
4.3.5	180.898	180.212	175.491
4.3.6	4.639	6.330	5.690
4.3.7	291.840	303.000	290.400
4.3.8	11.046	10.340	11.413
	714.359	716.773	710.485

## 4.4 Overige lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.4.1	368.973	330.121	311.775
4.4.2.1	9.297	8.000	6.518
4.4.2.2	173.300	125.524	136.833
4.4.2	182.597	133.524	143.351
4.4.4	79.408	94.239	161.313
	630.978	557.884	616.438

### *Uitsplitsing*

4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	9.922	8.168
	Accountantslasten	9.922	8.168

Flynth Audit heeft voor de controle van de jaarrekening een mantelcontract afgesloten met Onderwijsbureau Meppel. Als gevolg hiervan factureert Flynth Audit aan Onderwijsbureau Meppel en niet rechtstreeks aan de afzonderlijke schoolbesturen, welke bij Onderwijsbureau Meppel zijn aangesloten. Onderwijsbureau Meppel brengt voor haar totale dienstverlening aan de afzonderlijke schoolbesturen een all-in vergoeding in rekening. Hierin zijn de kosten voor de controle van de jaarrekening opgenomen. Het bedrag dat in de jaarrekening is toegelicht aangaande de controle van de jaarrekening is gebaseerd op een interne calculatie van het totale budget van Flynth Audit, welke gebaseerd is op de omvang van het schoolbestuur ten opzichte van het totaal.

**5 Financiële baten en lasten**

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
5.5	Rentelasten	7.719-	-	13.755-
		<u>7.719-</u>	<u>-</u>	<u>13.755-</u>



## A.1.7 Overzicht verbonden partijen

### *Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)*

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Samenwerkingsverband PO 2203 Hoogeveen, Meppel, Steenwijk en omstreken	Vereniging	Gemeente Hoogeveen	4

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige



**1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)**

<b>Gegevens 2022</b>	T. Veldema-Hoek	M.G.P. Staps-Verschuuren	J.J.L. Timmermans	J.B. Rijkema	T. Stoker						
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid						
Aanvang en einde functievervulling 2022	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12						
<b>Bezoldiging</b>											
Bezoldiging	7.500	5.000	5.000	5.000	5.000						
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	21.450	14.300	14.300	14.300	14.300						
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0						
<b>Bezoldiging</b>	<b>7.500</b>	<b>5.000</b>	<b>5.000</b>	<b>5.000</b>	<b>5.000</b>						
Bedrag van de overschrijding	0	0	0	0	0						
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt						
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt						

<b>Gegevens 2021</b>											
Aanvang en einde functievervulling 2021	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	21/9-31/12						
<b>Bezoldiging</b>	<b>4.732</b>	<b>5.300</b>	<b>3.250</b>	<b>4.150</b>	<b>1.383</b>						
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	16.106	18.394	13.800	13.800	3.856						

**2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie**

**nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)**

<b>Gegevens 2022</b>	J.H. Scholte Albers										
<b>Functiegegevens</b>											
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Voorzitter CvB										
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	0,854										
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2022										
<b>Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband</b>											
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	38.338										
<b>Individueel toepasselijk maximum</b>	<b>64.050</b>										
<b>Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband</b>	<b>38.338</b>										
Waarvan betaald in 2022	0										
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0										
Bedrag van de overschrijding	0										
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt										
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt										

Uitbetaling van de overeengekomen uitkering vindt plaats in 2023.

**3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT**

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

## Gegevens over de rechtspersoon

### Algemene gegevens

Bestuursnummer	41868
Naam instelling	Stichting Talent Westerveld
Rechtsvorm	Stichting
KvK-nummer	01146753
Statutaire zetel	Gemeente Westerveld
Adres	Drift
Huisno	1
Huisno.toevoeging	a
Postadres	
Postcode	7991AA
Plaats	Dwingeloo
Telefoon	0521-594944
E-mailadres	info@talentwesterveld.nl
Website	www.talentwesterveld.nl
Contactpersoon	W. Lemstra
Telefoon	0521-594944
E-mailadres	w.lemstra@talentwesterveld.nl
Accountant	Flynth

BRIN-nummers	10DF	OBS De Bosrank
	11IZ	KC De Vuursteen
	11UN	OBS Oosterveldschool
	18MM	OBS Hoekstee
	18NW	OBS Burg. WA Storkschool
	18PE	OBS De Kievitshoek
	19IV	OBS De Singelier
	19KK	OBS Ten Darperschoele

## **Bestemming van het resultaat**

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 185.995- wordt onttrokken aan de algemene reserve
- € 84.023 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve overig

### **Ondertekening door bestuurders en toezichthouders**

Bovenschools management/College van bestuur:

- W. Lemstra

Toezichthouder:

- T. Veldema-Hoek
  
- M.G.P. Staps-Verschuuren
  
- J.J.L. Timmermans
  
- J.B. Rijkema
  
- T. Stoker

## Bijlage E accountantsverklaring

*Niet apart* maar **samen**



*Professionaliteit*



*Resultaatgericht*



*Vertrouwen*

