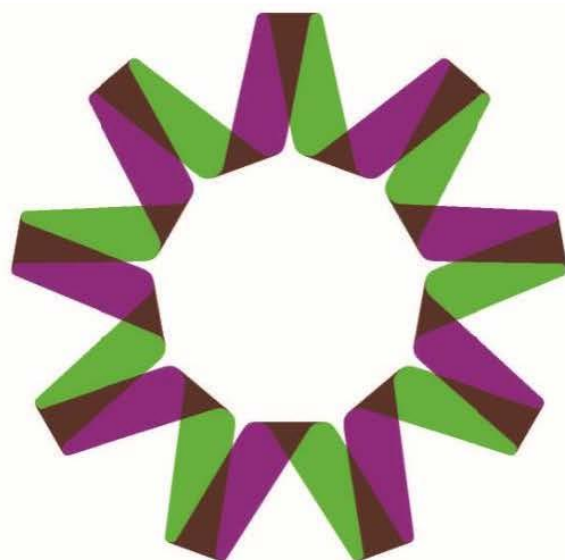


# Bestuursverslag 2020



**Talent  
Westerveld**  
Openbaar Basisonderwijs

## Inhoudsopgave

<b>Introductie</b> .....	3
<b>Voorwoord</b> .....	4
<b>1. Het schoolbestuur</b> .....	5
<b>1.1 Profiel</b> .....	5
<b>1.2 Organisatie</b> .....	6
<b>2. Verantwoording van het beleid</b> .....	12
<b>2.1 Onderwijs &amp; kwaliteit</b> .....	12
<b>2.2 Personeel &amp; professionalisering</b> .....	19
<b>2.3 Huisvesting &amp; facilitair</b> .....	22
<b>2.4 Financieel beleid</b> .....	24
<b>2.5 Risico's en risicobeheersing</b> .....	29
<b>3. Verantwoording financiën</b> .....	33
<b>3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief</b> .....	33
<b>3.2 Staat van baten en lasten en balans</b> .....	35
<b>3.3 Toelichting op de balans</b> .....	42
<b>3.4 Treasury</b> .....	45
<b>3.5 Financiële kengetallen</b> .....	45
<b>3.6 Financiële positie</b> .....	46
Bijlage A    Jaarverslag RvT .....	49
Bijlage B    Jaarverslag GMR .....	54
Bijlage C    Verklarende woordenlijst .....	55
Bijlage D    Jaarrekening .....	56
Bijlage E    Accountantsverklaring .....	78

## Introductie

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

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

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

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

## Voorwoord

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

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

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

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

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

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

-M.i.v. woensdag 16 december 2020 (2<sup>e</sup> lockdown) werden de scholen weer gesloten (t/m 08 februari 2021).

Wegens de weersomstandigheden (sneeuw) gingen onze kinderen niet op maandag 8 februari weer naar school maar op dinsdag 9 februari.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Jan Scholte Albers, Voorzitter College van Bestuur*

## 1. Het schoolbestuur

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

### 1.1 Profiel

#### Karakterisering

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

#### Visie: Waar gaan we naar toe?



Stichting Talent Westerveld:

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

#### Missie: Waarom bestaan wij?

Stichting Talent Westerveld:

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

#### Kernwaarden: Waar staan we voor?

- Niet apart maar samen
- Vertrouwen
- Resultaatgericht
- Professionaliteit

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

#### Kernactiviteiten

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

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

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

#### Strategisch beleidsplan 2019-2023

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

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

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

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

### Toegankelijkheid & toelating

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

Via onderstaande link kunt u een kopie van de bestuursgids downloaden.  
[www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/bestuursgids](http://www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/bestuursgids)

## 1.2 Organisatie

### Contactgegevens

Naam schoolbestuur	Stichting Talent Westerveld
Adres	Drift 1a
Postcode	7991 AA
Plaats	Dwingeloo
Telefoonnummer	0521-594944
Identificatienummer Kamer van Koophandel	01146753
Bestuursnummer DUO	41868
Email	<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
Dhr. J.H. Scholte Albers	Voorzitter College van Bestuur	Nee	0521-594944

### Contactpersoon n.a.v. bestuursverslag

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

### Medewerkers Bestuurskantoor

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

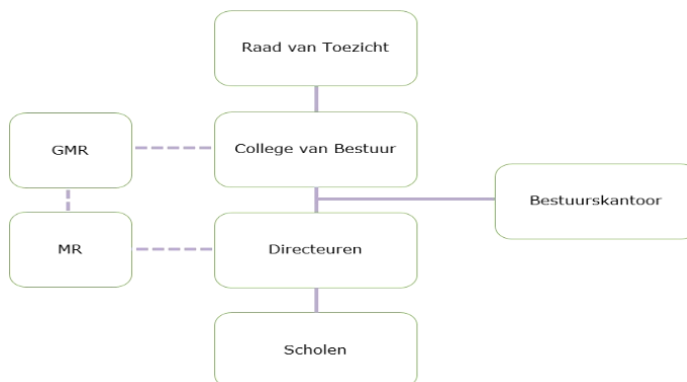
## Overzicht scholen

School		Plaats	Directeur	website
OBS De Bosrank	10DF	Havelte	Mevr. R.T.M. Lorkeers	<a href="https://debosrank.talentwesterveld.nl/">https://debosrank.talentwesterveld.nl/</a>
OBS De Veldwikke	10UX	Darp	Mevr. R.T.M. Lorkeers	<a href="https://develdwikke.talentwesterveld.nl/">https://develdwikke.talentwesterveld.nl/</a>
KC De Vuursteen	11IZ	Wapserven	Dhr. G. Douna tot 1 aug. daarna Mevr. I. Rorije	<a href="https://devuursteen.talentwesterveld.nl/">https://devuursteen.talentwesterveld.nl/</a>
OBS Oosterveldschool	11UN	Uffelte	Dhr. G. Douna tot 1 aug. daarna Mevr. I. Rorije	<a href="https://oosterveldschool.talentwesterveld.nl/">https://oosterveldschool.talentwesterveld.nl/</a>
OBS De Hoekstee	18MM	Vledder	Dhr. A. Elken	<a href="https://dehoekstee.talentwesterveld.nl/">https://dehoekstee.talentwesterveld.nl/</a>
OBS De Kievitshoek	18PE	Wilhelmina-oord	Dhr. A. Elken	<a href="https://kievitshoek.talentwesterveld.nl/">https://kievitshoek.talentwesterveld.nl/</a>
OBS De Singelier	19IV	Diever	Mevr. M. Moen vanaf 1 feb	<a href="https://desingelier.talentwesterveld.nl/">https://desingelier.talentwesterveld.nl/</a>
OBS Ten Darperschoele	19KK	Wapse	Mevr. M. Moen vanaf 1 feb	<a href="https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/">https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/</a>
OBS Burg. W.A. Storkschoel	18NW	Dwingeloo	Mevr. V. de Ruyter	<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. drs. M.G.P. Staps-Verschuuren	Audit en Remuneratie	01-04-2015	01-08-2023	Diever
Lid	Dhr. N. Strolenberg	Onderwijs en Kwaliteit	01-01-2020	01-01-2021	Ruinerwold
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	Audit	23-02-2016	01-08-2024	Paterswolde

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

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

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

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

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

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

**(Gemeenschappelijke ) Medezeggenschap**

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

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



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

## BIJLAGE B

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

### Verbonden partijen

Met onderstaande verbonden partijen is er regelmatig contact.

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

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

## Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverband	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
PO 22-03	Stichting Talent Westerveld vormt samen met nog 20 besturen een samenwerkingsverband Passend Onderwijs op basis van de wet Passend Onderwijs, gepubliceerd in Staatsblad 2012, 533. Hierin participeren de Gemeenten De Wolden, Hoogeveen, Meppel, Staphorst (exclusief Rouveen), Steenwijkerland, Westerveld en Zwartsluis (deel van de gemeente Zwarte Waterland). Het SWV heet officieel SWV 22 03 Hoogeveen, Meppel, Steenwijk e.o. De samenwerking is ingericht in de vorm van een vereniging met afdelingen. Stichting Talent Westerveld participeert in afdeling Meppel. Het SWV heeft een bestuur en een Raad van Toezicht. Het bestuur vergadert periodiek. Een maal per jaar is er een Algemene Ledenvergadering. In de afdelingen wordt er frequent vergaderd.

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

Voor meer informatie over samenwerkingsverbanden,  
 Kijk naar [www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl](http://www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl)

### Klachtenbehandeling:

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

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

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

### Klokkenluidersregeling:

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

Via onderstaande link kunt u een kopie van de klachtenregeling downloaden  
[www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/bestuursgids/](http://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 een kopie van de Governance Code downloaden

<https://www.poraad.nl/ledenondersteuning/publicaties/goed-bestuur/code-goed-bestuur-per-1/1/21>

## 2. Verantwoording van het beleid

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

### 2.1 Onderwijs & kwaliteit

#### Wat verstaat Stichting Talent onder onderwijskwaliteit?

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

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

#### Autonomie van de scholen

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

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

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

##### Schoolniveau:

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

##### Bestuur:

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

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

##### Schoolniveau:

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

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

**Bestuur:**

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

- Veel investeren in professionalisering (waarbij de strategische thema's het uitgangspunt vormen).
- Begeleiding door de beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteitszorg.
- Na analyse van de resultaten van CITO LVS, Eindtoets, Tevredenheidspelingen interventies plegen.
- Het stimuleren van een professionele cultuur.
- Het bevorderen van een Professionele Leergemeenschap door de werkwijze van de stichting Leerkracht ook met staf en 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: Hoe verantwoordt het bestuur zich over de onderwijskwaliteit?**

**Schoolniveau:**

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

**Bestuur:**

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

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

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

Behaald	In ontwikkeling	Niet gehaald	
<b>Doelen onderwijs en kwaliteit</b>	<b>Resultaat</b>	<b>Analyse/Toelichting</b>	<b>Vervolg</b>
Scholen hebben minimaal het predicaat voldoende.		Inspectie heeft samen met het bestuur vastgesteld dat er geen kwaliteitsrisico's zijn.	Onze collectieve ambitie waarmaken om van voldoende naar goed te groeien.
90 % (ambitieniveau van Stichting Talent) van de leerlingen op alle scholen behalen minimaal referentieniveau 1F voor Lezen, Taalverzorging en Rekenen.		In 2020 wegens Corona geen eindtoets afgenomen en dus geen nieuw meetmoment.	Ambitieniveau op maat maken voor scholen gezien de verschillen in schoolweging: streven naar het landelijk gemiddelde voor de <b>eigen</b> schoolgroep zowel voor 1F als 1S/2F.
Leerlingen van de scholen voldoen aan de gestelde streefpercentages 2F voor Lezen, Taalverzorging en 1S voor Rekenen (behorend bij de schoolweging).		In 2020 is er wegens Corona geen eindtoets afgenomen en was er dus geen nieuw meetmoment.	Scholen stimuleren om hoger dan het landelijk gemiddelde te scoren. Zorgen voor stabiliteit in de teams. Het ministerie heeft financiële middelen ter beschikking gesteld (€ 97.200) om de vertraging in leerwinst in te halen.
Verbeteren van de leesresultaten.		Dit is als doel gesteld omdat de trend aangaf dat verbetering noodzakelijk was. Schoolteams worden middels een op maat gemaakt plan van aanpak begeleid door een externe partij. Uitvoering is aan de scholen.	Is in 2020 gecontinueerd, maar <b>ook weer onderbroken</b> door COVID-19. Inzet op kennis van de leerlijnen, aanbod en didactiek.
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 lockdown 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.	Betere afstemming middels frequenter overleg en uitwisseling. Begeleiding door de beleidsmedewerker OKZ, leerkracht.

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

## Ontwikkelingen

### Consequenties Corona

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

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

### Onderwijskundige ontwikkelingen

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

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

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

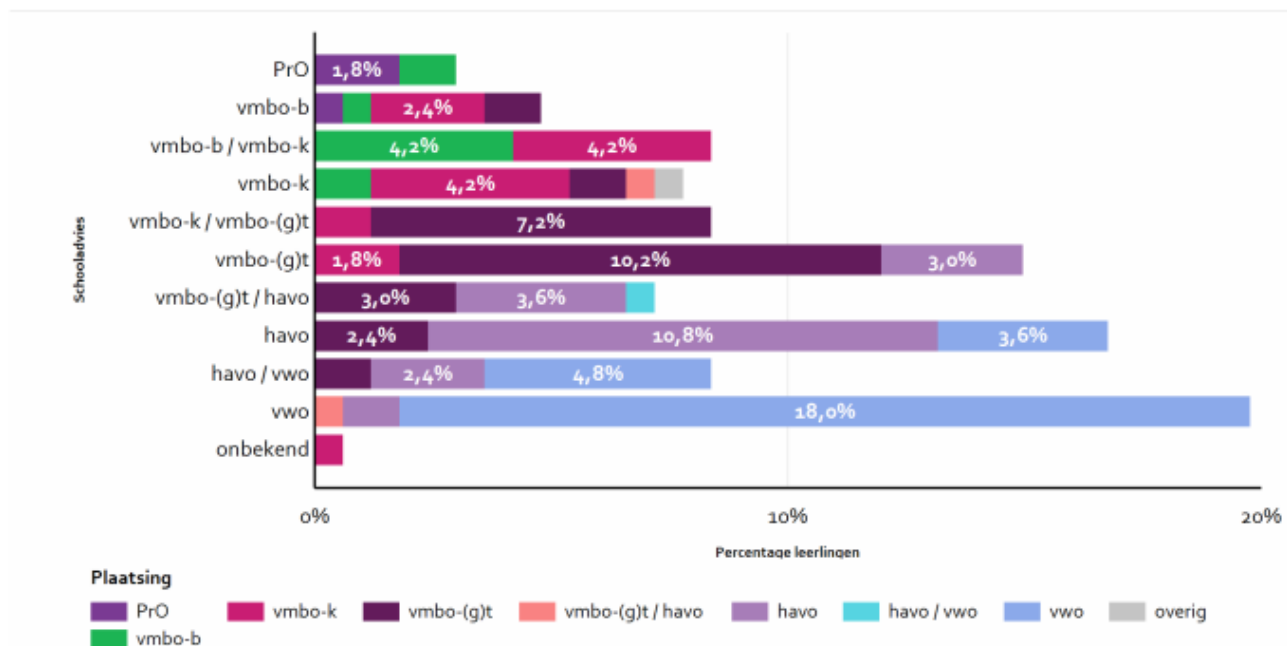
### Organisatorische ontwikkelingen: Fusie

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

## Uitstroomgegevens naar het Voortgezet Onderwijs

### Schooladvies en plaatsing

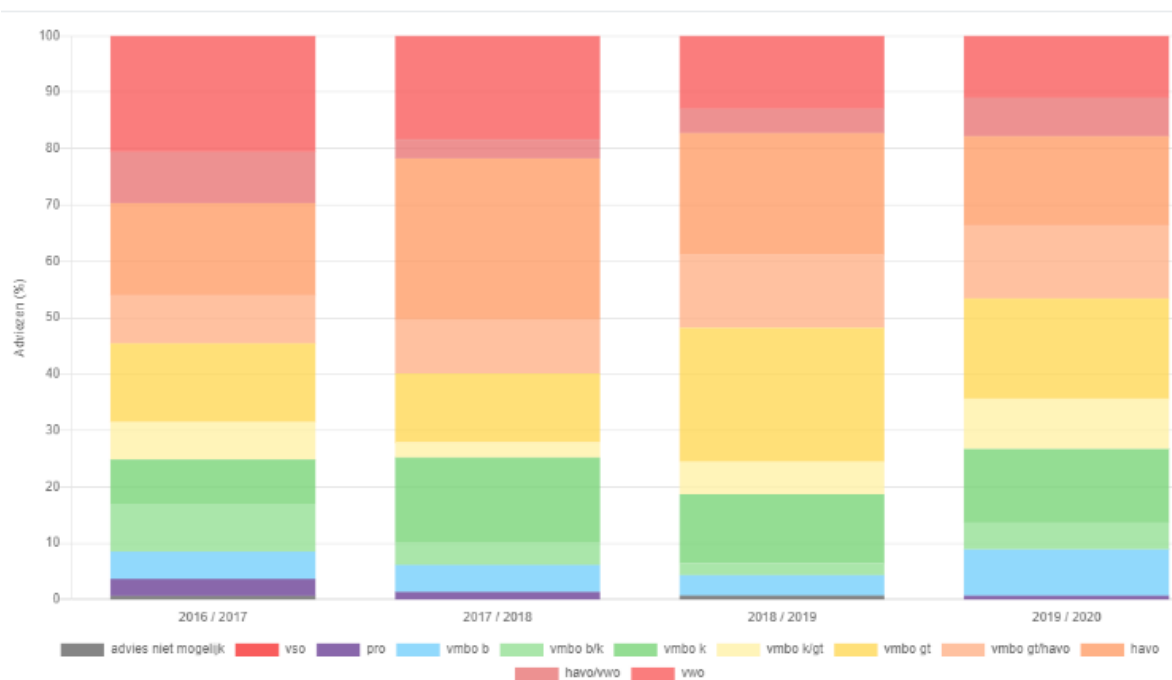
Welke schooladviezen kregen de leerlingen in 2016-2017 en waar kwamen ze in 2019-2020 terecht?



Bron vensters Po

### Adviezen Voortgezet Onderwijs

Schooladviezen per jaar



Bron Ultimview Parnasssys



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

## Inspectie

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

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

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

## Visitatie

In het verslagjaar 2020 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

## Passend onderwijs

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

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

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

- Passend Onderwijs was vooral een zaak van de besturen, schooldirecteuren, schoolondersteuners in algemene zin en de interne begeleiders. Op dit moment ligt de focus vooral op de leerkracht. In de klas moet de leerlingenzorg starten en gestalte krijgen. Met daarbij de opmerking dat dit niet een op zichzelf staande situatie is, maar een professionele ondersteuning is van *alle* leerkrachten.
- Van curatief tot preventief handelen. Je zou moeten zeggen: "Van achteraf repareren naar een zo vroeg mogelijke interventie". Dat moet vooral thuisnabij en indien mogelijk regulier uitgevoerd worden. Is dat niet mogelijk dan zijn er de benodigde expertisecentra, weliswaar niet altijd thuisnabij maar zeer zeker met de benodigde expertise.
- Actieve samenwerking tussen de professionals van het onderwijs (interne en 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.

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

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

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

- Er is een Commissie Arrangeren, die de Commissie van Toewijzing adviseert over het verstrekken van de Toelaatbaarheidsverklaringen. De Commissie organiseert ook de arrangementen uitgevoerd door de Ambulante Begeleiders. Deze arrangementen zijn meestal preventief. Bij hardnekkige problematiek worden er langdurige arrangementen afgegeven.
- Er is een Onderwijs Advies Team (OAT), een samenwerking tussen onderwijs, zorg en gemeente voor kinderen van 3 t/m 7 jaar. Het OAT helpt mee in het vinden van een passende onderwijsplek voor kinderen met speciale onderwijsbehoeften.
- Er zijn orthopedagogen,
- Er zijn 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.

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

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

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

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

### ***Onderwijsachterstanden***

Stichting Talent Westerveld ontvangt nihil bekostiging voor onderwijsachterstanden.

## 2.2 Personeel & professionalisering

### Doelen en resultaten Personeel en Professionalisering

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

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

### Ontwikkelingen

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

### Uitkeringen na ontslag

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

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

### Eigen wachtgelders

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

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

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

**Aanpak werkdruk**

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

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

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

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

**Waar zijn de werkdrukmiddelen voor ingezet?**

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

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

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

**Strategisch personeelsbeleid**

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

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

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

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

## 2.3 Huisvesting & facilitair

### **Regulier onderhoud:**

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

### **Huisvestingsvoorzieningen:**

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

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

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

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

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

### **Leegstand schoolgebouwen:**

Het aantal leerlingen op onze scholen stabiliseert waarschijnlijk na 2024.

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

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

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

### Energie:

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

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



### **Duurzaamheid:**

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

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

Stichting Talent Westerveld valt niet onder de informatieplicht bedrijven en instellingen om energiebesparende maatregelen verplicht uit te voeren, aangezien het aantal kWh elektriciteit en m<sup>3</sup> gas niet als totaal van Talent gemeten moet worden, maar als gebouw individueel.

## **2.4 Financieel beleid**

### **Financiële positie:**

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

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

Tot slot is gekozen voor inzet van personeel op basis van het aantal leerlingen aan het begin van het schooljaar (T=0). De bekostiging vindt plaats op basis van T-1. In een krimp situatie levert dit financieel voordeel op, daar de krimp vanaf 1 oktober 2020 lijkt af te nemen wordt jaarlijks in de begroting een overweging gemaakt om af te stappen van de T=0 systematiek. Voor kalenderjaar 2020 is hiervan nog geen sprake geweest.

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

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

### **Planning en Control:**

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

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



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

### **Opstellen begroting**

Jaarlijks worden in overleg met de GMR speerpunten besproken om mee te nemen in de begroting. In augustus voorafgaand aan het jaar van de begroting, worden de schoolbegrotingen besproken. Ook de leerlingaantallen worden 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 2023. De collectieve ambitie, zoals beschreven

in het strategisch beleidsplan, is om 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	2020	2021	2022	2023
Plusklas	€ 49.830	€ 52.560	€ 53.460	€ 53.460
Innovatie en ICT	€ 38.500	€ 36.190	€ 27.500	€ 17.980
Zij-instromers		€ 131.810	€ 60.220	€ 13.300
Duurzame inzetbaarheid	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
Begeleiding leerkrachten	€ 94.430	€ 15.970	€ 15.851	€ 15.851
Wervingskosten PL/LL	€ 20.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
Instream, doorstroom, knelpunten, outplacement	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000
Onderwijs ondersteuning directie		€ 114.232	€ 51.446	€ 3.049
Specialisten	€ 45.250	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Scholing	€ 33.610	€ 80.330	€ 80.330	€ 80.330
Salariskosten OP 1,6 FTE	€ 120.000	€ 96.517	€ 98.888	€ 102.056
Ontwikkelen KC	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 450.620</b>	<b>€ 591.609</b>	<b>€ 451.695</b>	<b>€ 350.026</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 herverdeeffecten.  
Een driejarige overgangsregeling moet zorgen voor een zachte overgang. Schoolbesturen die na deze overgangsregeling geconfronteerd worden met herverdeeffecten van meer dan -3% moeten voor aanvullende bekostiging in aanmerking komen als ze in de financiële problemen dreigen te raken, vindt de PO-Raad.
3. Nieuwe bekostiging vraagt passende benadering reserves  
De vereenvoudiging van de bekostiging heeft gevolgen voor de jaarrekening, waardoor het eigen vermogen van de sector met zo'n 450 miljoen zal afnemen. Schoolbesturen hebben ondersteuning en tijd nodig om deze afbouw op een verantwoorde wijze te verwerken. Belangrijk is ook dat deze afname van de vermogenspositie een fors drukkend effect heeft op de bepaling van de bovenmatige reserves van schoolbesturen. De PO-Raad pleit er daarom nogmaals voor om ook deze sectorspecifieke ontwikkeling mee te nemen in de onlangs door het ministerie van OCW geïntroduceerde signaleringswaarde. Hiermee wordt voorkomen dat reserves van schoolbesturen in het po onjuist wordt belicht.

Bron: PO-Raad

Op dit moment is het nog niet voor 100% duidelijk wat de gevolgen voor Stichting Talent Westerveld zullen betekenen. De omvang van de organisatie zal passend moeten zijn t.o.v. de bekostiging. Daarnaast krijgen we, o.b.v. prognoses van DUO, nog te maken met een verdere daling van het aantal leerlingen.

Voor Stichting Talent Westerveld, betekent dit een heroverweging en ijkpunt om te bepalen hoe we de geldmiddelen in willen zetten om tot een zo goed en logisch mogelijke verdeling van de middelen te komen. Ook zullen we hoogstwaarschijnlijk te maken met een verschuiving van de teldatum van 1 oktober naar 1 februari. We zullen opnieuw bepalen welke teldatum gebruikt wordt voor de formatie. We verwachten hier de aankomende jaren aandacht aan te besteden.

### ***Voorziening groot onderhoud***

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

Inmiddels is bekend dat de aanpassing van de opbouwwijze voorziening groot onderhoud in 2023 naar de nieuwe berekeningswijze gaat. Stichting Talent Westerveld gaat de aankomende periode gebruiken om 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.

In 2017 zijn er meerdere gesprekken geweest met de Rabobank Vermogensbeheer om meer rendement uit het bestaande vermogen te halen. Dit heeft niet geleid tot verdere acties. In de komende jaren zal actief gemonitord worden om het rendement op het vermogen te verhogen, waarbij ook aandacht aan is voor risicospreiding. In 2020 is hiervoor geen nadere invulling gegeven, door de laagblijvende rentestanden.

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

#### ***Coronacrisis***

De Coronacrisis heeft niet geleid tot een voorzichtiger begroting van 2021 en verder.

Stichting Talent Westerveld heeft een bedrag gereserveerd in de begroting bovenop de inhaal- en ondersteuningsmiddelen voor 2021. In 2020 zijn wel extra kosten gemaakt vanwege de coronacrisis. Hier valt te denken aan een CO2 meting op de scholen en extra schoonmaakkosten. Het is vooralsnog onduidelijk hoe wordt omgegaan met de loonkosten van leerkrachten die preventief coronaverlof hebben opgenomen. Mogelijk leidt dit tot extra vervangingskosten in 2021.

#### ***Allocatie 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 formatie 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 zit 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>	100%		
a. Medezeggenschap	100%		
b. Ouderbijdrage ihk medezeggenschap	100%		
c. WA-verzekering	100%		
d. Culturele vorming	100%		
e. (1) Overige uitgaven	100%		
e. (2) tussenschoolse opvang	100%		
e. (3) BGZ	100%		
f. Dienstreizen	100%		
g.(1) Onderh., vervang. en vernieuw. meerjaarlijks	100%		
g.(2) Onderh., vervang. en vernieuw. jaarlijks	100%		
g.(3) Onderh., vervang. en vernieuw. ICT	100%		
h. Vervanging en aanpassing meubilair	100%		
<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 2012 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 management statuut.

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 2020 is niet afgeweken van deze code.

Stichting Talent Westerveld heeft geen internationale activiteiten in 2020 ondernomen en verwacht ook in de toekomst geen internationale activiteiten te ondernemen.

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

Voor het onderwijs speelden in 2020 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.

In het najaar van 2016 is, in opdracht van de Raad van Toezicht, door Flynth accountants een interim controle uitgevoerd op het bestuurskantoor, waarbij a.d.h.v. het COSO model de beheersingsmaatregelen op organisatieniveau in kaart worden gebracht. De uit de managementletter vloeiende aanbevelingen zijn door Stichting Talent Westerveld aangenomen en daar waar nodig zijn aanpassingen gedaan in de organisatie om de beheersingsmaatregelen te verbeteren.

Om de administratieve organisatie goed in beeld te brengen is een proceshandboek opgesteld, dat in 2016 is geactualiseerd. 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. Hierbij wordt zowel een processchema vorm gegeven als een beschrijving van het betreffende proces. In de processchema's en beschrijvingen wordt nader uitgewerkt welke procedures, bevoegdheden en controles bij elk proces van belang zijn. Voor 2020/2021 is door Stichting Talent Westerveld een aanbestedingsregeling vastgesteld.

Voor de komende jaren zal het interne beheersing- en controlesysteem nader worden beoordeeld en indien nodig aangepast naar de dan gevoerde administratieve organisatie.

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 verantwoordings-eisen 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 2019/2023 te realiseren moet Stichting Talent Westerveld goede leerkrachten aan zich weten te binden en proberen te behouden. Indien Stichting Talent Westerveld hierin niet slaagt bestaat de mogelijkheid dat vaker klassen naar huis gestuurd kunnen worden, wat de kwaliteit van het onderwijs onder druk zal zetten. Als een vacature niet ingevuld kan worden, kan als laatste redmiddel een uitzendkracht ingehuurd worden. Hiervoor is € 73.000 in de reguliere begroting 2021 opgenomen. Hiernaast hebben we zij-instromers welke 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 zouden 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 tot een aanvaardbaar niveau teruggebracht is, zullen we moeten beoordelen wat we met deze kostenposten willen. Wanneer besloten wordt dat deze kosten worden gecontinueerd, zullen deze kosten uit de reguliere begroting gefinancierd moeten worden. Het aankomende jaar zullen we hier aandacht aan besteden om tot een plan te komen zodat er na 2024 daadwerkelijk geen extra investeringen meer gedaan worden.

#### Huisvesting:

Door de leerlingendaling is er een discrepantie ontstaan tussen de onderhoudsvergoeding op basis van de genormeerde vierkante meters (afhankelijk van leerlingenaantal) en de werkelijk aanwezige aantal 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. In 2021 gaan we onderzoeken of het noodzakelijk is dat de scholen alle ruimten gebruiken die ze op dit moment in gebruik hebben. Door dit onderzoek zal blijken waar de discrepantie precies zit. De bekostiging materiele instandhouding is gebaseerd op de leerlingaantallen. Op basis van het aantal leerlingen wordt een genormerd aantal groepen en een genormerd aantal vierkante meter toegekend. Op basis van het aantal groepen en vierkante meters wordt de bekostiging toegekend. Wanneer binnen een school meer ruimtes worden gebruikt, dan dat er groepen worden bekostigd, kan dit leiden tot discrepantie.

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

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

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

#### **Externe risico's**

##### Demografische ontwikkelingen:

Door leerlingendaling, nemen de inkomsten (leerling afhankelijk) af. Voor Stichting Talent Westerveld ligt de uitdaging daarin om nog flexibeler te worden en de kosten mee te laten dalen met de inkomsten, waardoor er ook in de toekomst geen structurele tekorten ontstaan. In de meerjarenbegroting 2017 t/m 2024 is een begin gemaakt het resultaat op nihil te laten uitkomen.

Door de leerlingendaling kan niet worden uitgesloten dat in de toekomst eventueel scholen moeten worden opgeheven. Het is noodzakelijk hier vroegtijdig op te anticiperen, niet alleen in de communicatie met de ouders van de kinderen, medezeggenschapsraad en personeel, maar ook wat betreft de financiën. Het vroegtijdig fuseren van scholen kan dan een reële optie zijn. In dat geval worden er voor een periode van zes jaar aanvullende (personele) fusiegelden ontvangen. De hoogte van de fusiegelden blijft in deze periode



gelijk (100% voor alle zes jaren). De financiële consequenties van het opheffen van scholen en de voorafgaande mogelijkheden daarin, zijn niet verwerkt in de huidige versie van de meerjarenbegroting.

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

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

- Kwetsbaarheid van onderwijskwaliteit bij de kleinere scholen

#### Concurrentiepositie:

Het marktaandeel van Stichting Talent Westerveld binnen het primair onderwijs in de gemeente Westerveld bedraagt per 1 oktober 2020 ca. 84%. 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	2018	2019	2020
Leerlingen Stichting Talent Westerveld	85,76%	84,67 %	83,97 %

#### 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.

#### Coronavirus

Het coronavirus heeft voor een pandemie gezorgd die ook in Nederland heeft geleid tot een crisis. De crisis heeft over het verslagjaar 2020 gevolgen gehad. In 2020 hebben overheidsmaatregelen om het virus in te dammen grote gevolgen voor de samenleving. Voor het onderwijs betekende dit dat in maart 2020 alle scholen gesloten zijn. Door de overheid is besloten dat scholen in het basisonderwijs vanaf 11 mei 2020 gefaseerd weer open mochten. De scholen zijn in december 2020 opnieuw gesloten. De (gedeeltelijke) sluiting heeft direct gevolgen gehad voor het lesgeven, wat o.a. digitaal en op afstand heeft plaatsgevonden. Dit vraagt veel extra afstemming met de leerlingen, de leerkrachten en de ouders. De gevolgen van het lesgeven op afstand voor de resultaten van het onderwijs op lange termijn zijn op dit moment niet in te schatten. Ook de consequenties voor het personeel rond de verzwaaring van de zorgtaak en eventueel uitval door ziekte zijn moeilijk in te schatten. Met de huidige informatie gaan we er vanuit dat de beschikbaarheid van lesmateriaal en digitale ondersteuning voorlopig voldoende beschikbaar is en blijft.



### 3. Verantwoording financiën

De jaarrekening en het bestuursverslag 2020 zijn opgesteld volgens de OCW richtlijn jaarverslag onderwijs. De jaarrekening bestaat uit een balans per 31 december 2020 en een staat van baten en lasten over de periode 1 januari tot en met 31 december 2020, 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 2020.

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

	2019	2020	2021 verwacht	2022 verwacht	2023 verwacht	2024 verwacht
De Bosrank	243	280	277	270	260	257
De Veldwikke	43	9	7	5	0	0
De Vuursteen	77	78	87	80	83	72
Oosterveldschool	89	65	66	68	72	74
De Hoekstee	102	111	119	118	112	108
De Kievitshoek	71	60	58	64	70	67
Burg. W.A. Storckschool	242	229	228	214	201	200
De Singelier	128	130	128	128	128	116
Ten Darperschoele	44	49	42	41	39	36
Aantal leerlingen	1.039	1.011	1.012	988	965	930

De leerling-prognoses vertonen een dalende trend. De meest recente gegevens tonen aan dat de daling doorzet tot 2024. Volgens de prognoses zou het leerlingaantal op dat moment ongeveer 930 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. De effecten hiervan zijn daardoor ook nog niet in de begroting 2021 verwerkt.

## FTE

Aantal FTE	2019	2020	2021 verwacht	2022 verwacht	2023 verwacht
Bestuur / management	5,6014	6,0882	5,8535	5,8535	5,8535
Onderwijzend personeel	62,7227	66,8188	57,2847	54,1146	51,3140
Ondersteunend personeel	7,4166	10,3160	5,3882	5,3882	5,3882

### Ontwikkelingen:

- De personele bezetting in FTE neemt de komende jaren af (via natuurlijk verloop of anderzijds) en volgt de daling van het leerlingenaantal. De grootste daling in aantal FTE OP komt door de aflopende fusiebekostiging in 2021.
- Het leerlingenaantal neemt de komende jaren nog verder af. De verwachting is dat het aantal nagenoeg stabiliseert rond 2024. De prognose is op basis van de nu bekende gegevens bij de gemeente Westerveld, DUO en op basis van indicatie door de schooldirecteuren.

### 3.2 Staat van baten en lasten en balans

#### Staat van baten en lasten

	2019	Begroting 2020	Realisatie 2020	2021	2022	2023	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
<b>BATEN</b>								
Rijksbijdragen	7.463.339	7.301.860	7.533.855	7.331.242	7.123.217	6.947.123	231.995	70.516
Overige overheidsbijdragen en subsidies	40.291	42.026	35.191	32.999	33.008	32.792	-6.835	-5.100
Overige baten	69.590	52.187	133.986	103.577	104.554	105.756	81.799	64.396
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>7.573.220</b>	<b>7.396.073</b>	<b>7.703.031</b>	<b>7.467.818</b>	<b>7.260.779</b>	<b>7.085.671</b>	<b>306.959</b>	<b>129.812</b>
<b>LASTEN</b>								
Personeelslasten	6.478.969	6.352.252	6.722.934	6.555.723	6.235.472	6.005.692	370.682	243.965
Afschrijvingen	211.971	242.710	257.468	260.960	237.960	206.620	14.750	45.497
Huisvestingslasten	743.042	726.158	736.587	702.561	702.972	693.227	10.429	-6.455
Overige lasten	581.914	525.577	528.582	540.183	536.070	530.159	3.005	-53.332
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>8.015.895</b>	<b>7.846.697</b>	<b>8.245.572</b>	<b>8.059.427</b>	<b>7.712.474</b>	<b>7.435.697</b>	<b>398.875</b>	<b>229.677</b>
<b>SALDO</b>	<b>-442.675</b>	<b>-450.624</b>	<b>-542.540</b>	<b>-591.609</b>	<b>-451.695</b>	<b>-350.026</b>	<b>-91.916</b>	<b>-99.865</b>
Saldo financiële baten en lasten	6.828	0	-1.997	0	0	0	-1.997	-8.825
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>-435.847</b>	<b>-450.624</b>	<b>-544.538</b>	<b>-591.609</b>	<b>-451.695</b>	<b>-350.026</b>	<b>-93.914</b>	<b>-108.691</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 de volgende pagina wordt de realisatie 2020 gepresenteerd met onderscheid tussen de reguliere realisatie en de realisatie vanuit de investeringen. Hier is te zien dat reguliere exploitatie uit komt op € 65.107 negatief. Het resterende deel van de negatieve realisatie wordt gerealiseerd vanuit de investeringen welke we extra in het onderwijs investeren. Dit wordt gefinancierd uit de algemene reserve.



Staat van baten en lasten uitgebreid

**Talent Westerveld**

**Jaarcijfers 2020**

	Realisatie 2020	realisatie 2019	Vershil	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil
<b>03 Baten</b>						
3.1.1.1 OCW	€ 7.052.893	€ 6.984.373	€ 68.520	€ 7.052.893	€ 6.844.670	€ 208.223
3.1.2.2 Niet geoordeelde subsidies	€ 229.897	€ 218.076	€ 11.821	€ 229.897	€ 211.890	€ 18.007
3.1.3 Ontvangen doorbetaling SWV	€ 251.064	€ 260.890	€ -9.826	€ 251.064	€ 245.300	€ 5.764
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>	<b>€ 7.533.854</b>	<b>€ 7.463.339</b>	<b>€ 70.515</b>	<b>€ 7.533.854</b>	<b>€ 7.301.860</b>	<b>€ 231.994</b>
3.2.1 Bijdrage gemeente	€ 25.047	€ 19.942	€ 5.105	€ 25.047	€ 31.400	€ -6.353
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	€ 10.144	€ 20.349	€ -10.205	€ 10.144	€ 10.626	€ -482
<b>3.2 Overige overheidsbijdragen</b>	<b>€ 35.191</b>	<b>€ 40.291</b>	<b>€ -5.100</b>	<b>€ 35.191</b>	<b>€ 42.026</b>	<b>€ -6.835</b>
3.5.1 Verhuur	€ 27.689	€ 28.938	€ -1.249	€ 27.689	€ 27.240	€ 449
3.5.2 Detachering	€ -	€ 17.113	€ -17.113	€ -	€ -	€ -
3.5.6 Overige	€ 106.297	€ 23.539	€ 82.758	€ 106.297	€ 24.947	€ 81.350
<b>3.5 Overige baten</b>	<b>€ 133.986</b>	<b>€ 69.590</b>	<b>€ 64.396</b>	<b>€ 133.986</b>	<b>€ 52.187</b>	<b>€ 81.799</b>
<b>Totaal 03 Baten</b>	<b>€ 7.703.031</b>	<b>€ 7.573.220</b>	<b>€ 129.811</b>	<b>€ 7.703.031</b>	<b>€ 7.396.073</b>	<b>€ 306.958</b>
<b>04 Lasten</b>						
4.1.1.1 Salariskosten directie	€ 644.347	€ 585.469	€ 58.878	€ 644.347	€ 631.040	€ 13.307
4.1.1.2 Salariskosten OP	€ 4.499.785	€ 4.192.643	€ 307.142	€ 4.499.785	€ 4.258.554	€ 241.231
4.1.1.3 Salariskosten OOP	€ 366.935	€ 273.934	€ 93.001	€ 366.935	€ 295.486	€ 71.449
4.1.1.4 Salariskosten verv. en overig	€ 277.685	€ 341.590	€ -63.905	€ 277.685	€ 318.167	€ -40.482
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 16.449	€ 37.009	€ -20.560	€ 16.449	€ -	€ 16.449
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	€ 346.431	€ 690.965	€ -344.534	€ 346.431	€ 241.022	€ 105.409
4.1.2.3 Overige personele lasten	€ 135.524	€ 169.978	€ -34.454	€ 135.524	€ 165.610	€ -30.086
4.1.2.4 Scholing en opleiding	€ 73.394	€ 95.570	€ -22.176	€ 73.394	€ 89.254	€ -15.860
4.1.3 Uitkeringen	€ -57.643	€ -203.251	€ 145.608	€ -57.643	€ -30.000	€ -27.643
<b>4.1 Personele lasten</b>	<b>€ 6.302.907</b>	<b>€ 6.183.907</b>	<b>€ 119.000</b>	<b>€ 6.302.907</b>	<b>€ 5.969.133</b>	<b>€ 333.774</b>
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	€ 173.507	€ 169.270	€ 4.237	€ 173.507	€ 171.030	€ 2.477
4.2.2.4 Leermiddelen	€ 31.212	€ 35.778	€ -4.566	€ 31.212	€ 33.180	€ -1.968
<b>4.2 Afschrijvingslasten</b>	<b>€ 204.719</b>	<b>€ 205.048</b>	<b>€ -329</b>	<b>€ 204.719</b>	<b>€ 204.210</b>	<b>€ 509</b>
4.3.1 Huur	€ 26.159	€ 26.108	€ 51	€ 26.159	€ 26.000	€ 159
4.3.3 Onderhoud	€ 62.106	€ 109.959	€ -47.853	€ 62.106	€ 77.160	€ -15.054
4.3.4 Water en energie	€ 122.224	€ 112.172	€ 10.052	€ 122.224	€ 106.528	€ 15.696
4.3.5 Schoonmaakkosten	€ 192.420	€ 168.446	€ 23.974	€ 192.420	€ 171.101	€ 21.319
4.3.6 Heffingen	€ 9.461	€ 1.890	€ 7.571	€ 9.461	€ 10.309	€ -848
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	€ 312.000	€ 312.000	€ -	€ 312.000	€ 323.870	€ -11.870
4.3.7.3 Overige huisvestingslasten	€ 12.217	€ 12.467	€ -250	€ 12.217	€ 11.190	€ 1.027
<b>4.3 Huisvestingslasten</b>	<b>€ 736.587</b>	<b>€ 743.042</b>	<b>€ -6.455</b>	<b>€ 736.587</b>	<b>€ 726.158</b>	<b>€ 10.429</b>
4.4.1 Administratie en beheer	€ 290.596	€ 283.365	€ 7.231	€ 290.596	€ 286.272	€ 4.324
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	€ 7.793	€ 9.376	€ -1.583	€ 7.793	€ 9.350	€ -1.557
4.4.2.2 Leermiddelen	€ 138.471	€ 141.177	€ -2.706	€ 138.471	€ 109.897	€ 28.574
4.4.4 Overige	€ 85.068	€ 128.898	€ -43.830	€ 85.068	€ 91.053	€ -5.985
<b>4.4 Overige Lasten</b>	<b>€ 521.928</b>	<b>€ 562.816</b>	<b>€ -40.888</b>	<b>€ 521.928</b>	<b>€ 496.572</b>	<b>€ 25.356</b>
<b>Totaal 04 Lasten</b>	<b>€ 7.766.141</b>	<b>€ 7.694.813</b>	<b>€ 71.328</b>	<b>€ 7.766.141</b>	<b>€ 7.396.073</b>	<b>€ 370.068</b>
<b>05 Financiële baten en lasten</b>						
<b>5.1 Rentebaten</b>						
<b>Totaal 05 Financiële baten en lasten</b>	<b>€ -1.997</b>	<b>€ 6.829</b>	<b>€ -8.826</b>	<b>€ -1.997</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -1.997</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>						
<b>Totaal Exploitatieresultaat</b>	<b>€ -65.107</b>	<b>€ -114.764</b>	<b>€ 49.657</b>	<b>€ -65.107</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -65.107</b>
<b>Kosten t.i.v. bestemmingsreserves</b>						
Flankerend beleid	€ -	€ 47.628	€ -47.628	€ -	€ -	€ -
<b>Totaal kosten bestemmingsresv.</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 47.628</b>	<b>€ -47.628</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>
<b>Investerings</b>						
Plusklas	€ 48.654	€ 45.824	€ 2.830	€ 48.654	€ 44.830	€ 3.824
Innovatie en ICT	€ 52.749	€ 10.163	€ 42.586	€ 52.749	€ 43.500	€ 9.249
Kwaliteitsonderzoek	€ -	€ 25.254	€ -25.254	€ -	€ -	€ -
Zij-instromers	€ 106.650	€ -	€ 106.650	€ 106.650	€ 59.430	€ 47.220
Duurzame inzetbaarheid	€ 8.001	€ -	€ 8.001	€ 8.001	€ 20.000	€ -11.999
Begeleiding leerkrachten	€ 15.972	€ -	€ 15.972	€ 15.972	€ -	€ 15.972
Wervingskosten PL/LL	€ 6.652	€ 15.858	€ -9.206	€ 6.652	€ 20.000	€ -13.348
Instream, doorstream, knelpunten, outplacement	€ 35.044	€ -	€ 35.044	€ 35.044	€ 30.000	€ 5.044
Onderwijs ondersteuning directie	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Specialisten	€ 40.250	€ -	€ 40.250	€ 40.250	€ 40.250	€ -
Scholing	€ 73.394	€ 90.650	€ -17.256	€ 73.394	€ 33.610	€ 39.784
Salariskosten OP 1,6 FTE	€ 92.065	€ 85.706	€ 6.359	€ 92.065	€ 155.000	€ -62.935
Ontwikkelen KC	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 4.000	€ -4.000
<b>Totaal investeringen</b>	<b>€ 479.431</b>	<b>€ 273.455</b>	<b>€ 205.976</b>	<b>€ 479.431</b>	<b>€ 450.620</b>	<b>€ 28.811</b>
<b>07 Resultaat</b>						
<b>Totaal 07 Resultaat</b>	<b>€ -544.538</b>	<b>€ -435.847</b>	<b>€ -108.691</b>	<b>€ -544.538</b>	<b>€ -450.620</b>	<b>€ -93.918</b>

## Toelichting op de baten 2020

	Realisatie 2020	Begroot 2020	Realisatie 2019
<b>Baten</b>	€	€	€
Rijksbijdragen	7.533.854	7.301.860	7.463.339
Overige overheidsbijdragen	35.191 133.986	42.036 52.187	40.291 69.590
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>7.703.031</b>	<b>7.396.083</b>	<b>7.573.220</b>

<i>Rijksbijdragen</i>	Realisatie 2020	Begroot 2020	Realisatie 2019
<b>Rijksbijdragen</b>	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	7.052.893	6.844.670	6.984.373
Niet geormerkte subsidies	229.897	211.890	218.076
Ontvangen doorbetaling	251.064	245.300	260.890
<b>TOTAAL RIJKSBIJDAGEN</b>	<b>7.533.854</b>	<b>7.301.860</b>	<b>7.463.339</b>

### Rijksbijdragen OCW:

De rijksbijdragen OCW bestaan uit de bekostiging 'personeel regulier' / 'personeels- en arbeidsmarktbeleid (P&A)' / 'Fusiegelden' / Materiële instandhouding / 'Groeibekostiging' / 'Achterstandsmiddelen' / 'Zijnstromers'.

De hogere personele baten bestaan met name uit een verhoging van de regeling bekostiging 2019/2020, waarbij de loonbijstelling vanuit de referentiesystematiek ca. 3,45 % bedraagt welke geheel in 2020 wordt verantwoord.

Het P&A budget is door de maatregelen tegen werkdruk verhoogd naar € 251,38,- per leerling. Begroot is € 225 per leerling omdat dit ten tijde van het opstellen van de begroting 2020 het bekende bedrag was. Dit verklaart de stijging van het P&A beleid bekostiging.

Daarnaast is in 2020 een groeibekostiging ontvangen, deze bekostiging was niet begroot.

De realisatie materiële instandhoudingsbekostiging is conform begroting. Ten opzichte van voorgaand jaar is er ondanks een lager aantal leerlingen gelijkblijvende bekostiging. Dit wordt veroorzaakt door de normaanpassing van de regeling materiële instandhouding in 2020.

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

### Niet geormerkte subsidies:

De niet geormerkte subsidies zijn hoger dan begroot. Dit komt met name door de toekenning van de inhaal en ondersteuningsmiddelen die ontvangen zijn om Corona achterstanden te reduceren. In 2020 is € 97.200 ontvangen. Echter is dit bedrag op de balans geplaatst. Wanneer kosten gemaakt worden, wordt een boeking gemaakt van gelijke hoogte in de baten. In 2020 is € 16.937 aan kosten gemaakt. Daarom is ook een bedrag van € 16.937 aan baten meegenomen. Het restant staat op de balans en wordt voor 31 december uitgegeven.

Ontvangen doorbetaling SWV:

De bijdragen per leerling over het schooljaar 2019/2020 waren gelijk aan het begrote bedrag. Echter voor schooljaar 2020/2021 is het bedrag lager dan begroot. Wel is er een eenmalige 'extra' uitkering vanuit de reserves van het SWV uitbetaald waardoor er iets meer is ontvangen dan begroot. Het verschil t.o.v. 2019 wordt verklaard doordat in 2019 een grotere nabetaling van het samenwerkingsverband in de baten is verwerkt. Daarnaast is het bedrag per leerling het gehele jaar hoger geweest.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn lager dan begroot. Dit komt doordat de subsidie bewegingsonderwijs lager was dan begroot.

Overige baten

	Realisatie 2020	Begroot 2020	Realisatie 2019
<b>Overige baten</b>	€	€	€
Verhuur	27.689	27.240	28.938
Overige	106.297	21.867	40.651
<b>TOTAAL OVERIGE BATEN</b>	<b>133.986</b>	<b>52.187</b>	<b>69.590</b>

De verhuuropbrengsten zijn nagenoeg gelijk aan de begroting. Daarnaast ook nagenoeg gelijk aan voorgaand jaar.

De overige baten zijn alle baten die niet afkomstig zijn van de overheid (gemeente/Rijksoverheid) De totale overige baten zijn fors hoger dan begroot en voorgaand jaar. Dit komt door vergoeding van detachering (hier staan personeelskosten tegenover).

Toelichting op de lasten 2020

Personele kosten:

	Realisatie 2020	Begroot 2020	Realisatie 2019
<b>Personele kosten</b>	€	€	€
Lonen en salarissen	5.788.750	5.503.247	5.393.636
Overige personele lasten Af: Uitkeringen	571.798 - 57.643	495.886 -30.000	993.522 - 203.251
<b>TOTAAL PERSONELE LASTEN</b>	<b>6.302.907</b>	<b>5.969.133</b>	<b>6.183.907</b>

De personele kosten zijn hoger dan begroot en hoger dan de gerealiseerde kosten in voorgaand jaar.

De lonen en salarissen zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat nadat de begroting 2020 goedgekeurd was, bekend werd dat er een nieuwe CAO tot stand gekomen was. Deze CAO heeft financiële gevolgen, welke niet waren begroot.

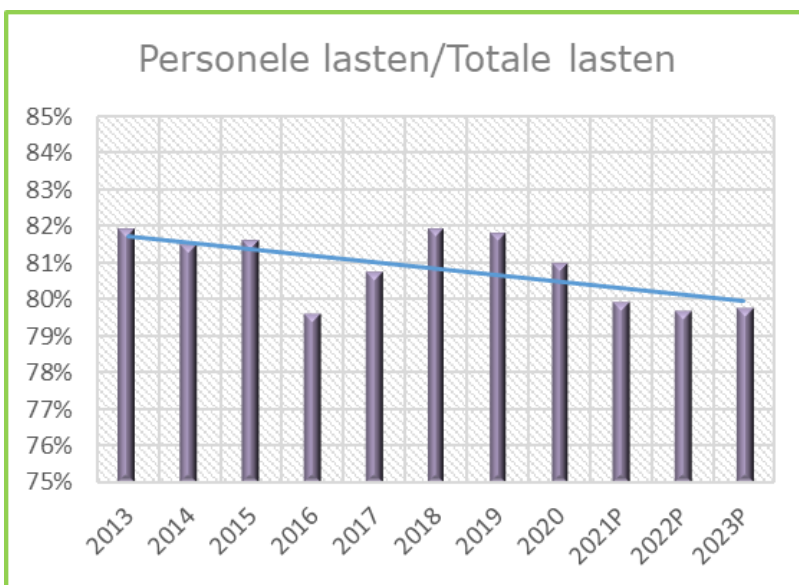
De nieuwe CAO bevatte onder andere de volgende onderdelen:

- Leerkrachten, onderwijsondersteuners en schoolleiders ontvangen vanaf 1 januari 2020 tot en met 31 oktober 2020 een loonsverhoging van 4,5 procent;
- In februari 2020 ontvangt al het onderwijspersoneel een bonus van 875 euro bij een voltijdbaan. De rest ontvangt de bonus naar rato;

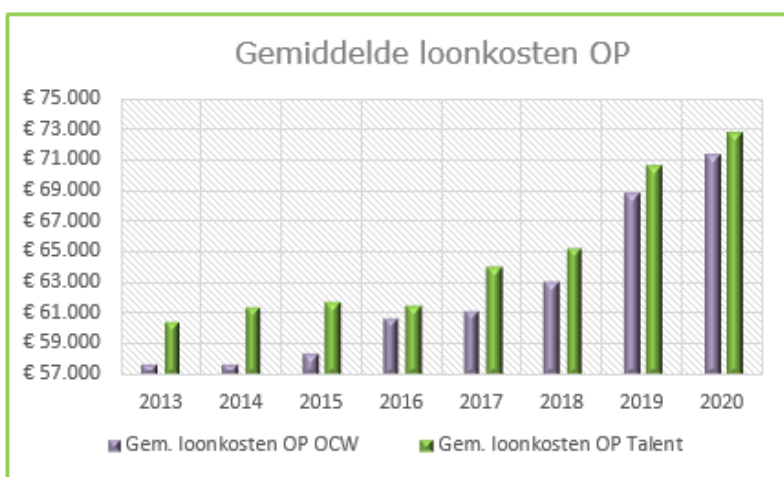
- Een eenmalige nabetaaling in februari 2020 die neerkomt op een derde van het maandloon in januari 2020 bij een voltijd baan

De overige personele lasten zijn lager ten opzichte van voorgaand jaar en hoger ten opzichte van de begroting. Deze daling ten opzichte van voorgaand jaar is bewerkstelligd door het extra inhuren van externen met ingang van schooljaar 2020/2021 te reduceren. Ten opzichte van de begroting is een overschrijding. De expertise die is ingehuurd heeft onder andere betrekking op externe leraren, een externe directeur en een externe intern begeleider.

De uitkeringen zijn lager dan voorgaand jaar. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt doordat Stichting Talent Westerveld per 1 januari 2020 eigen risicodragers is geworden.



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



De gemiddelde loonkosten OP zijn voor Stichting Talent hoger dan de landelijke norm voor OP.

Dit komt o.a. door oudere leraren en veel leraren in L11 schalen.

Er kan daarom gesproken worden dat Talent een ervaren personeelsbestand heeft.

Opmerkelijk is de grote stijging in 2019, waarbij duidelijk is vast te stellen dat de grootste salarisstijgingen in de hogere treden van toepassing is geweest.

Afschrijvingen:

	Realisatie 2020	Begroot 2020	Realisatie 2019
<b>Afschrijvingen</b>	€	€	€
Inventaris en apparatuur	173.507	171.030	169.270
Leermiddelen	31.212	33.180	35.778
<b>TOTAAL AFSCHRIJVINGEN</b>	<b>204.719</b>	<b>204.210</b>	<b>205.048</b>

De afschrijvingskosten liggen in de lijn van de begroting.

Huisvestingslasten:

	Realisatie 2020	Begroot 2020	Realisatie 2019
<b>Huisvestingslasten</b>	€	€	€
Huur	26.159	26.000	26.108
Onderhoud	62.106	77.160	109.959
Water en energie	122.224	106.528	112.172
Schoonmaakkosten	192.420	171.101	168.446
Heffingen	9.461	10.309	1.890
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	312.000	323.870	312.000
Overige huisvestingslasten	12.217	11.190	12.467
<b>TOTAAL HUISVESTINGSLASTEN</b>	<b>736.587</b>	<b>726.158</b>	<b>743.042</b>

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot maar lager dan van voorgaand jaar.

Het verschil met de begroting en voorgaand jaar komt door de energiekosten. Deze zijn hoger dan begroot en hoger dan voorgaand jaar. Hoogstwaarschijnlijk heeft dit met de aanpassing van het ventilatiesysteem te maken, welke is gedaan om coronabesmettingen te voorkomen.

Stichting Talent Westerveld heeft de ventilatie maximaal aan laten zetten, en ook worden regelmatig de ramen en deuren tegen over elkaar open gezet. Dit zorgt voor hogere energiekosten.

De kosten van schoonmaak zijn hoger dan begroot en hoger dan voorgaand jaar. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door de kosten van alcohol sprays en hand-gel. En anderzijds is bij één school een duurdere schoonmaakcontract afgesloten. De reden hiervan is dat de schoonmaak onvoldoende op orde was. Het schoonmaakbedrijf heeft nu een extra voordame in dienst genomen en tot nog toe, is de directeur van de school tevreden over de schoonmaak na deze aanpassing. Wel wordt dit blijvend gemonitord.

De kosten van onderhoud zijn lager dan begroot en lager dan voorgaand jaar. Dit wordt mede veroorzaakt doordat er geen of zo weinig mogelijk externen in de school mogen komen.



<u>Overige lasten:</u>	Realisatie 2020	Begroot 2020	Realisatie 2019
	€	€	€
<b>Overige lasten</b>			
Administratie en beheer	290.596	286.272	283.365
Inventaris en apparatuur	7.793	9.350	9.376
Leermiddelen	138.471	109.897	141.177
Overige	85.068	91.053	128.898
<b>TOTAAL OVERIGE LASTEN</b>	<b>521.928</b>	<b>496.572</b>	<b>562.816</b>

De overige lasten zijn hoger dan begroot, maar lager dan voorgaand jaar. Het verschil ten opzichte van de begroting komt mede doordat er meer kosten gemaakt zijn in ICT licenties. Daarnaast zijn er meer printkosten gemaakt. Dit wordt mede veroorzaakt door de lockdown, doordat kinderen pakketjes met opdrachten mee hebben gekregen. Ook zijn de telefoonkosten hoger dan begroot. In 2020 zijn de scholen van Stichting Talent Westerveld over gegaan naar Glasvezel. Hierbij hoort ook een nieuwe aanbieder van telefonie. De periode tussen het aansluiten van de nieuwe partij en het afsluiten van de voorgaande partij zat een overloop. Om te voorkomen dat scholen onbereikbaar zouden zijn, is ervoor gekozen om deze overloop tijdelijk te accepteren, wat hogere kosten met zich mee heeft gebracht.

De leermiddelen zijn hoger dan begroot, maar vergelijkbaar met voorgaand jaar. In de begroting is ervanuit gegaan dat de hogere ICT licenties gedeeltelijk zullen leiden tot lagere aanschaf van leermiddelen. De kosten zijn ook inderdaad iets lager, maar hoger dan begroot.

<u>Financiële baten en lasten:</u>	Realisatie 2020	Begroot 2020	Realisatie 2019
	€	€	€
<b>Financiële baten en lasten</b>			
Financiële baten en lasten	-1.997	7.000	6.828
<b>TOTAAL FINANCIËLE BATEN EN LASTEN</b>	<b>-1.997</b>	<b>7.000</b>	<b>6.828</b>

De rentebaten zijn lager dan begroot door dalende rente in 2020. De voornaamste oorzaak is de historische lage rente. Vanaf 1 januari 2021 wordt bij de bank 0.5% negatieve rente gerekend. Op dit moment is Stichting Talent Westerveld aan het onderzoeken welke opties er zijn en welke het voordeligst is.

### Balans in meerjarig perspectief

	2019	2020	2021 verwacht	2022 verwacht	2023 verwacht
<b>ACTIVA</b>					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	1.137.521	1.135.241	1.001.310	887.842	821.237
Totaal vaste activa	<b>1.137.521</b>	<b>1.135.241</b>	<b>1.001.310</b>	<b>887.842</b>	<b>821.237</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Vorderingen	413.761	431.518	431.518	431.518	431.518
Liquide middelen	4.282.974	4.092.498	3.867.557	3.971.086	3.742.084
Totaal vlottende activa	<b>4.696.735</b>	<b>4.524.016</b>	<b>4.299.075</b>	<b>4.402.604</b>	<b>4.173.602</b>

<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>5.834.256</b>	<b>5.659.257</b>	<b>5.300.385</b>	<b>5.290.446</b>	<b>4.994.839</b>
<b>PASSIVA</b>					
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	3.997.703	3.453.166	2.861.557	2.444.112	2.094.086
Bestemmingsreserves	34.250	34.250	34.250	0	0
Totaal eigen vermogen	<b>4.031.953</b>	<b>3.487.416</b>	<b>2.895.807</b>	<b>2.444.112</b>	<b>2.094.086</b>
<b>VOORZIENINGEN</b>	981.123	1.271.605	1.282.910	1.566.139	1.510.427
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	821.180	900.236	1.121.668	1.280.195	1.390.326
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>5.834.256</b>	<b>5.659.257</b>	<b>5.300.385</b>	<b>5.290.446</b>	<b>4.994.839</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 gelijk zullen blijven.

#### **Liquide middelen**

De liquide middelen zullen naar verwachting de aankomende jaren dalen. Dit wordt mede veroorzaakt door de investeringen welke voortkomen uit het strategisch beleidsplan 2019/2023.

#### **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 2019/2023.

#### **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**

##### Materiële vaste activa (MVA):

De waarde van de MVA is gestegen t.o.v. van voorgaande jaren. De reden hiervan is dat er in 2020 meer is afgeschreven dan geïnvesteerd.

In 2020 is er in totaal voor € 255.187,- geïnvesteerd, dit is meer dan dat was begroot.

De begrote en gerealiseerde investeringsbedragen zijn als volgt onder te verdelen:

	Realisatie 2020	Begroot 2020	Realisatie 2019
Investerings	€	€	€
Inventaris en apparatuur	17.236	70.110	42.831
ICT	213.768	94.068	246.873
Technische installaties	-	-	22.575
Leermiddelen	24.183	37.175	39.578
<b>TOTAAL INVESTERINGEN</b>	<b>255.187</b>	<b>201.353</b>	<b>351.857</b>

Verschil tussen werkelijke geïnvesteerde bedragen en begrote bedragen wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door hogere investeringen in ICT op diverse scholen. De extra investeringen betreffen de overgang naar MOO en werken in de Cloud. De geplande investering van meubilair op De Singelier is doorgeschoven naar 2021

<u>Vorderingen:</u>	31 december 2020	31 december 2019
Vorderingen	€	€
Debiteuren	42.236	-
Vorderingen OCW	295.004	304.730
Overige overheden	1.132	-
Overige vorderingen	5.850	4.950
Overlopende activa	87.296	104.081
<b>TOTAAL VORDERINGEN</b>	<b>431.518</b>	<b>413.761</b>

De post vorderingen bestaat hoofdzakelijk uit de vordering op OCW vanwege het afwijkende betaalritme. De vorderingen hebben nagenoeg dezelfde stand als voorgaand jaar.

<u>Liquide middelen:</u>	31 december 2020	31 december 2019
Liquide middelen	€	€
Banken	4.083.748	4.274.224
Deposito's	8.750	8.750
<b>TOTAAL LIQUIDE MIDDELEN</b>	<b>4.092.498</b>	<b>4.282.974</b>

Liquide middelen:

De liquide middelen bestaan uit een betaal-, vermogens- en spaarrekening bij de Rabobank. De liquide middelen zijn afgenomen t.o.v. 2019, deze daling komt mede tot stand door een negatief resultaat, hogere investeringen in materiele vaste activa, afschrijving in materiele vaste activa en hogere dotatie aan de voorzieningen t.o.v. de onttrekkingen.

## Passiva

<u>Eigen vermogen:</u>	31 december 2020	31 december 2019
<b>Eigen vermogen</b>	€	€
Algemene reserve	3.453.166	3.997.703
Bestemmingsreserve	34.250	34.250
<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>	<b>3.487.416</b>	<b>4.031.953</b>

Als gevolg van een negatief resultaat over 2020, neemt het eigen vermogen af met € 544.538. Dit is volledig onttrokken aan de algemene reserve.

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

Het verloopoverzicht van de bestemmingsreserve over 2020 ziet er als volgt uit:

	Stand per 31-12-2019	Mutaties 2020		Stand per 31-12-2020
		Toevoeging	Onttrekking	
<b>Bestemmingsreserves</b>	€	€	€	€
Innovatie en ICT	34.250	-	-	34.250
<b>Totaal</b>	<b>34.250</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>34.250</b>

Besloten is om de bestemmingsreserves verder af te bouwen naar nihil en in de toekomst geen nieuwe bestemmingsreserves meer te vormen. Extra kosten zullen dan onder de reguliere kosten worden verantwoord, eventueel onder vermelding van een apart project.

<u>Voorzieningen:</u>	Stand per 31-12-2019	Mutaties 2020		Stand per 31-12-2020
	€	Dotatie	Onttrekking	€
<b>Voorzieningen</b>	€	€	€	€
Jubilea	45.871	16.449	9.547	52.773
Onderhoud binnen	541.094	102.270	27.627	615.737
Onderhoud buiten	394.158	209.730	792	603.095
<b>Totaal</b>	<b>981.123</b>	<b>328.449</b>	<b>37.966</b>	<b>1.271.605</b>

De post voorzieningen bestaat uit de voorziening ambtsjubilea, binnen-onderhoud en buiten-onderhoud (per 1 januari 2015). De voorziening ambtsjubilea dient om financiële verplichtingen wegens ambtsjubilea inzichtelijk te maken. De stand per ultimo boekjaar is met € 6.902,- 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 de zomer van 2016 is opgesteld, waarbij in 2019 het MJOP opnieuw is geactualiseerd. De onderhoudsvoorzieningen zijn ultimo boekjaar gestegen, dit komt o.a. doordat er in het meerjarenonderhoudsplan grote uitgaven verwacht worden voor aankomende jaren. Hiervoor wordt in

2020 gedoteerd. Met de dotatie dient de voorziening voldoende te zijn voor de uitgaven onderhoud voor de komende 20 jaar.

<i>Kortlopende schulden:</i>	31 december 2020	31 december 2019
<b>Kortlopende schulden</b>	€	€
Crediteuren	152.938	235.783
OCW	130.263	-
Belastingen en sociale verzekeringen	250.401	221.750
Schulden pensioenen	79.435	77.365
Overige kortlopende schulden	4.128	9.333
Overlopende passiva	283.072	276.950
<b>TOTAAL KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>900.236</b>	<b>821.180</b>

De kortlopende schulden zijn gestegen t.o.v. 2019 met € 79.056,-. De komt hoofdzakelijk doordat in 2020 een subsidie inhaal en ondersteuning middelen is ontvangen. Het deel dat nog niet is uitgegeven is 2020, staat op de balans zodat dit in 2021 uitgegeven kan worden.

De post belastingen en sociale verzekeringen betreft de loonheffing en afdrachten eind 2019 over de maand december.

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

### 3.4 Treasury

#### Liquide middelen:

Stichting Talent heeft eind 2016 haar treasury statuut herzien in verband met de gewijzigde regelgeving voor beleggen. In een treasury statuut zijn spelregels voor het treasury management en het financieringsbeleid vastgelegd. Sturing, beheersing en bewaking van (toekomstige) geldstromen, met het behalen van een optimaal rendement, zijn hierbij het doel. Het treasurybeleid wordt gevoerd binnen de kaders van de Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni, nr. WJZ/800938 (6670), houdende regels voor onderwijsinstellingen omtrent het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten (Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016).

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

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

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

Stichting Talent maakt geen gebruik van financiële instrumenten. Het vermogen wat niet direct benodigd is staat vastgezet in VermogenSparen waarbij boetevrij 20% per jaar mag worden opgenomen.

### 3.5 Financiële kengetallen

Kengetal	2019	2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Signalering
<b>Solvabiliteit 2</b>	85,90%	84,1%	78,8%	75,8%	72,2%	Ondergrens: <0,30
<b>Liquiditeit</b>	5,72	5,03	3,83	3,44	3,00	Ondergrens: <0,75

<b>Rentabiliteit</b>	-6%	-7%	-8%	-6%	-5%	1 jarig <- 0,10 2 jarig <- 0,05
<b>Weerstandsvermogen</b>	38,2%	30,5%	25,4%	21,4%	17,9%	Ondergrens: <5%

Per einde 2020 is onze reservepositie goed te noemen. De hoogte van het weerstandsvermogen is 30,5%. Het landelijke gemiddelde ligt rond de 30%.

In de meerjarenbegrotingsperiode 2020-2023 is het reguliere begrotingsresultaat € 0. Echter is ervoor gekozen om net als in 2020 extra te investeren in onderwijs. In de periode 2021-2023 wordt € 1.393.330 extra geïnvesteerd in het onderwijs vanuit de stichtingsreserves.

Baten	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
3.1 Rijksbijdragen	€ 7.301.860	€ 7.331.242	€ 7.123.217	€ 6.947.123
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 42.026	€ 32.999	€ 33.008	€ 32.792
3.5 Overige baten	€ 52.187	€ 103.577	€ 104.554	€ 105.756
<b>Totaal Baten</b>	<b>€ 7.396.073</b>	<b>€ 7.467.818</b>	<b>€ 7.260.779</b>	<b>€ 7.085.671</b>

Lasten	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
4.1 Personele lasten	€ 5.969.133	€ 6.016.806	€ 5.827.777	€ 5.690.145
4.2 Afschrijvingslasten	€ 204.210	€ 224.770	€ 210.460	€ 188.640
4.3 Huisvestingslasten	€ 726.157	€ 702.561	€ 702.972	€ 693.227
4.4 Overige Lasten	€ 496.572	€ 523.681	€ 519.570	€ 513.659
<b>Totaal Lasten</b>	<b>€ 7.396.073</b>	<b>€ 7.467.818</b>	<b>€ 7.260.779</b>	<b>€ 7.085.671</b>

Financiële baten en lasten	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Rentebaten				
<b>Totaal Financiële baten en lasten</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>

Exploitatieresultaat	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
<b>Totaal Exploitatieresultaat</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>

Investeringsbegroting	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Investeringen	€ 450.620	€ 591.609	€ 451.695	€ 350.026
<b>Totaal investeringen</b>	<b>€ 450.620</b>	<b>€ 591.609</b>	<b>€ 451.695</b>	<b>€ 350.026</b>

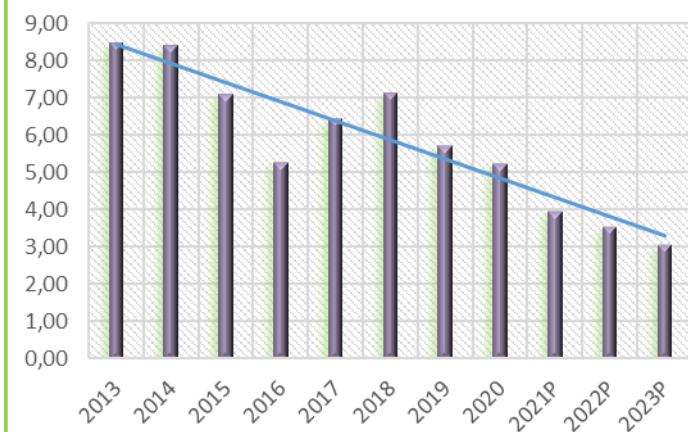
Resultaat	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
<b>Totaal Resultaat</b>	<b>€ -450.620</b>	<b>€ -591.609</b>	<b>€ -451.695</b>	<b>€ -350.026</b>

### 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 2019/2023 (SBP 19/23) een doorwerking hebben op de financiën. Door de extra investeringen in het onderwijs laten de kengetallen een dalende trend zien. Echter blijven de waarden nog hoger dan de norm van de inspectie.

### Liquiditeit (current ratio)



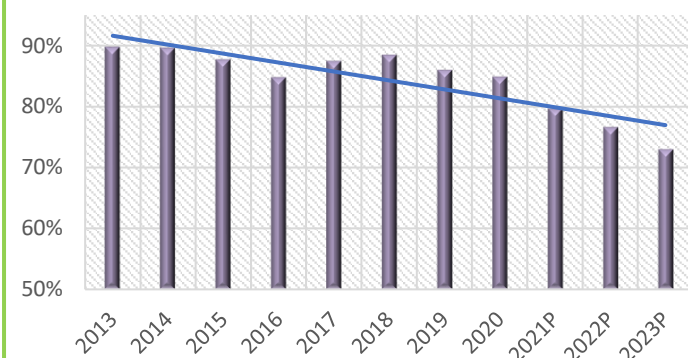
### Liquiditeit:

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 5,03 op 31 december 2020. Na de geplande extra investeringen van 2021 t/m 2023 zal de liquiditeit op einde 2023 op 3,00 uitkomen. Stichting Talent Westerveld kan ruimschoots voldoen aan de lopende betalingsverplichtingen.

### Solvabiliteit 2



### Solvabiliteit 2:

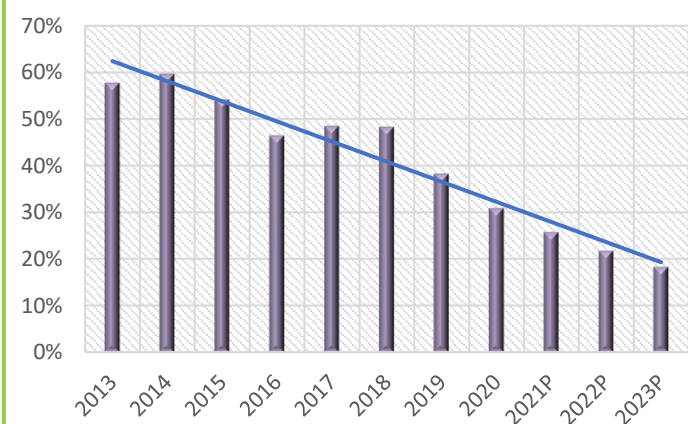
De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen.

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 84,10% op 31 december 2020. Na de geplande extra investeringen van 2021 t/m 2023 zal de Solvabiliteit op einde 2023 op 72,20% uitkomen.

### Weerstandsvermogen

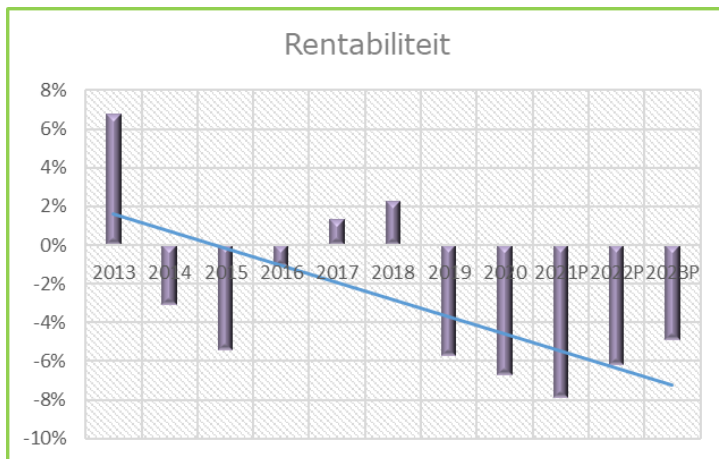


### Weerstandsvermogen:

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

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

Het Weerstandsvermogen van Stichting Talent Westerveld is 30,5% op 31 december 2020. Na de geplande extra investeringen van 2021 t/m 2023 zal het weerstandsvermogen op einde 2023 op 17,90% 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 in de toekomst 0% dienen te bedragen. Door de extra investeringen vanuit het SBP is de rentabiliteit de komende jaren negatief.

De Rentabiliteit van Stichting Talent Westerveld is -7% op 31 december 2020.

**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.

Door de extra investeringen van het SBP 19/23 komt de grens van de buffer in zicht na boekjaar 2022.

In 2021 zal een nieuwe risicoanalyse worden opgesteld met daarbij behorende bedragen, zodat een minimale reserve bepaald kan worden.

Reservepositie Stichting Talent Westerveld		
Omschrijving	Eenheid	Totaal
Frictie in formatie (max. 10 medewerkers)	Per medewerker ca. € 65.000,- voor 1 jaar vervangen.	€ 650.000
<b>Vervanging door externen</b>		
V. College van Bestuur / directeur		€ 120.000
Medewerkers bestuurskantoor		€ 50.000
<b>Huisvesting</b>		
Onvoorzien onderhoud/schade (9 scholen)	Per school ca. € 50.000	€ 450.000
Eerste inrichting OLP en meubilair (6 scholen)	Basisbedrag € 38.300 per school	€ 230.000
Eerste inrichting OLP en meubilair (6 scholen)	Basisbedrag € 134 per m <sup>2</sup> ca. 1.000 m <sup>2</sup> per school	€ 800.000
<b>Overige</b>		
Extra middelen voor mogelijke ontstaan zwakke school	Stelpost	€ 300.000
<b>Totaal</b>		<b>€ 2.600.000</b>



## Normatief eigen vermogen

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

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

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

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

	31-12-2020	Verwacht 31-12-2021	Verwacht 31-12-2022	Verwacht 31-12-2023
Totaal eigen vermogen	€ 3.487.416	€ 2.895.807	€ 2.444.112	€ 2.094.086
Private deel eigen vermogen	€ -	€ -	€ -	€ -
aanschafwaarde gebouwen	€ -	€ -	€ -	€ -
boekwaarde totale materiële vaste activa	€ 1.135.241	€ 1.001.310	€ 887.842	€ 821.237
boekwaarde gebouwen	€ -	€ -	€ -	€ -
totale baten	€ 7.703.031	€ 7.467.818	€ 7.260.779	€ 7.085.671
<b>Normatief eigen vermogen op basis van deze gegevens</b>	<b>€ 1.643.552</b>	<b>€ 1.502.452</b>	<b>€ 1.382.453</b>	<b>€ 1.310.159</b>
Totaal eigen vermogen	€ 3.487.416	€ 2.895.807	€ 2.444.112	€ 2.094.086
Privaat eigen vermogen	€ -	€ -	€ -	€ -
Feitelijk eigen vermogen	€ 3.487.416	€ 2.895.807	€ 2.444.112	€ 2.094.086
Normatief eigen vermogen	€ 1.643.552	€ 1.502.452	€ 1.382.453	€ 1.310.159
<b>Mogelijk bovenmatig eigen vermogen</b>	<b>€ 1.843.864</b>	<b>€ 1.393.355</b>	<b>€ 1.061.659</b>	<b>€ 783.927</b>

De inzet van het bovenmatig eigen vermogen is terug te vinden op bladzijde 26.

In 2021 zal aandacht besteed worden aan het vernieuwen van de risicoanalyse zodat Stichting Talent Westerveld nog beter in beeld heeft hoeveel eigen vermogen noodzakelijk is om de risico's af te dekken.

## Bijlage A Jaarverslag RvT

### Jaarverslag Raad van Toezicht 2020

#### Algemeen:

In 2020 is de bezetting gewijzigd. De Raad was in 2020 als volgt samengesteld:

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

Met deze samenstelling is er een uitgebalanceerde op de stichting afgestemde toezichthouder. De leden vertegenwoordigen zowel qua persoonlijke achtergrond als aandachtsgebieden de benodigde diversiteit. In oktober 2019 is een sollicitatieprocedure gestart in verband met einde 2<sup>de</sup> termijn van Dhr. Meijer. Met ingang van 01-01-2020 is Dhr. N. Strolenberg benoemd in de Raad van Toezicht. In verband met een nieuwe functie die mogelijk tot belangenverstremming leidt met zijn deelname aan de Raad van Toezicht Stichting Talent, is de heer Strolenberg met ingang van 01-01-2021 teruggetreden.

De 1<sup>ste</sup> termijn van de heren Timmermans en Rijpkema liep 01-08-2020 af. Per die datum zijn zij voor een 2<sup>de</sup> termijn door de gemeenteraad herbenoemd.

Mevr. Staps heeft in mei 2020 aangegeven met ingang van 01-09-2021 haar voorzitterschap te stoppen maar wel als lid haar 2<sup>de</sup> termijn voort te willen zetten.

#### Taken Raad van Toezicht:

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

- 1) Toezicht houden op de organisatie, het naleven van de maatschappelijke taak en de wettelijke kaders, het realiseren van de eigen visie, strategie en het beleid.
- 2) Klankbord voor en adviserend aan het College van Bestuur.
- 3) 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 2020 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 2020 **drie commissies**:

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

#### 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 verlenging (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. Echter betekent dit dat in 2024 3 van de 5 leden van de raad aftredend zouden zijn. Daarom heeft de Raad van Toezicht in 2019 in haar vergadering van september besloten het rooster van aftreden als volgt aan te passen:

Benoeming	Voordracht	2016	2019	2020	2021	2023	2024	2025
Mevr. Staps 01-04-2015*	GMR/O		Einde 1 <sup>ste</sup> termijn herbenoemd			Einde 2 <sup>de</sup> termijn		
Dhr. Rijpkema 23-02-2016*	Raad v Toezicht	Benoemd		Einde 1 <sup>ste</sup> termijn herbenoemd			Einde 2 <sup>de</sup> termijn	
Dhr. Timmermans 23-02-2016*	GMR/O	Benoemd		Einde 1 <sup>ste</sup> termijn herbenoemd		<i>Einde 2<sup>de</sup> termijn</i>		
Mevr. Veldema 22-09-2016*	GMR	Benoemd			<i>Einde 1<sup>ste</sup> termijn</i>			Einde 2 <sup>ste</sup> termijn
Dhr. Strolenberg	Raad v Toezicht			Benoemd	<i>Einde 01-01- 2021</i>			

\* Datum formele benoeming door de gemeenteraad Westerveld.

### Belangrijke onderwerpen Raad van Toezicht in 2020:

- Verdere professionalisering van de organisatie en toezicht op het realiseren van de geformuleerde ambities, beschreven in het strategisch beleidsplan.
- Onderwijs in tijden van de coronapandemie.
- Ontwikkelingen van Stichting Talent in een krimpregio.
- Fusie of sluiting van De Veldwikke, ten gevolge van het dalende aantal leerlingen onder de norm (23), waarbij ook de kwaliteit van onderwijs in het geding komt.
- Ruime algemene reserves in combinatie met inzet extra additionele middelen.
- Sturingsysteem van de stichting, inclusief de bestuursrapportage en het toezicht- en toetsingskader, dat met ingang van 2018 richtinggevend is voor toetsing.
- Krapte op de arbeidsmarkt; boeien en binden van leerkrachten.
- Bewaken van rechtmatige verwerving van middelen en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.
- Herijking van accountant.

### Belangrijke besluiten/adviezen Raad van Toezicht 2020:

- Opnieuw vaststellen van het toetsingskader.
- Evaluatie College van Bestuur en vaststellen jaardoelen 2020 van het College van Bestuur.
- Aanwijzen accountant met ingang van augustus 2020.
- Goedkeuring van de jaarrekening 2019. 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 van de begroting 2021, de meerjarenbegroting 2021-2024 en de additionele begroting 2021, rekening houdend met het strategische meerjarenbeleidplan 2019-2023.
- Beschikbaar stellen van bijbehorende middelen in de additionele begroting 2021 voor verdere professionalisering van de organisatie en realiseren van de ambitie 'van voldoende naar goed'.
- Opheffen van de school De Veldwikke, Darp, bij voorkeur door fusie. Besluit is genomen in 2021.
- Positief advies BestuursFormatiePlan 2020-2023
- Wisseling van voorzitterschap Raad van toezicht. Mevr. Staps wordt lid, mevr. Veldema voorzitter Raad van toezicht met ingang van 01-09-2021.
- Het werven van een nieuw lid voor de Raad van Toezicht wordt verplaatst naar 2021, in verband met de beperkingen door de Covid-19 pandemie.

### Overleggen 2020:

- De Raad van Toezicht vergaderde in 2020 vier maal, in februari, mei (digitaal), september en november (digitaal).
- De vergaderingen konden in verband met de coronapandemie nauwelijks plaatsvinden op de scholen van stichting Talent Westerveld. Slechts in september was dit mogelijk, op de Bosrank. De directeur van de betreffende school gaf voorafgaand aan de vergadering toelichting aan de Raad over actuele ontwikkelingen op beide scholen (Havelte en Darp).

- Zowel in het voorjaar (april/mei) als in de tweede golf corona (augustus/november/december) zijn er virtuele- en telefonische contacten geweest voor overleg en advies in verband met het onderwijs in de coronapandemie.
- De Raad van Toezicht heeft in 2020 slechts beperkt informatief gesproken met medewerkers (alleen de nieuwjaarsbijeenkomst). Door corona konden schoolbezoeken en studiedagen van het personeel niet bezocht worden.
- In 2020 is eenmaal, in november, overleg geweest tussen de Raad van Toezicht en de GMR, via een Teamsverbinding. De bijeenkomst in het voorjaar moest door de coronacrisis geschrapt worden.
- Door de coronapandemie was het niet mogelijk om op de gebruikelijke manier (schoolbezoeken, GMR-overleg, studiedagen) contact te hebben met de organisatie en zo feeling te houden met actuele ontwikkelingen, zorgen en vraagstukken. Via virtuele verbindingen is dit zoveel mogelijk in stand gehouden.
- 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:**

- Zelfevaluatie van de Raad van Toezicht heeft in februari 2020 plaatsgevonden. De Raad evalueerde kritisch het eigen functioneren in 2019. De bestuurder was hierbij aanwezig.
- De evaluatie van de bestuurder heeft in januari 2020 plaatsgevonden, de jaardoelen 2020 van de bestuurder zijn in het reguliere overleg van de Raad van Toezicht in februari vastgesteld.
- In het kader van verdere professionalisering van de leden van de Raad van Toezicht waren in 2020 diverse cursussen en een bijeenkomst gepland van onder andere de VTOI en intervisie met een collega Raad van Toezicht. In verband met corona konden deze activiteiten geen doorgang vinden.

### **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. In het kader hiervan is, naast de (meerjaren)begroting 2020-2023, de financiële uitwerking van het strategisch beleidsplan 2019-2023, een additionele begroting 2021 geaccordeerd door de Raad van Toezicht. Hierdoor konden extra middelen uit de algemene reserve worden ingezet voor projecten, om de ambitie "van voldoende naar goed" te realiseren.

De eisen die bij een professionele organisatie horen, zijn voor iedereen in 2020 extreem hoog geweest door de coronapandemie. Desondanks bleven ontwikkelen en innoveren een kernopgave in het onderwijs. Ze zorgden ervoor dat we binnen de gegeven kaders en beperkingen de kwaliteit konden leveren die de kinderen verdienen en maatschappelijk van ons gevraagd wordt. In 2020 hebben alle scholen het basisarrangement gerealiseerd. In 2021 zal duidelijk worden in hoeverre de coronapandemie de ambities beïnvloedt en waar eventueel moet worden bijgestuurd of extra inzet vereist is.

De druk door krimp en door de onzekerheden aangaande wijzigingen in de bekostiging van het primair onderwijs blijven eveneens onveranderd hoog en stellen een stichting van onze omvang voor grote uitdagingen. Hierbij horen ook moeilijke beslissingen zoals de sluiting/fusie van scholen.

In 2020 bleken niet alle scholen boven de norm van het geformuleerde krimpbeleid. De Veldwikke, Darp, raakte onder de norm van 23 kinderen. Daarom is in het najaar van 2020 een voorbereidend activiteit gestart die in februari 2021 resulteerde in het besluit van het College van Bestuur tot fusering van De Veldwikke met De Bosrank te Havelte dan wel sluiting van de school.

Aangezien de krimp nog een aantal jaren aanhoudt en de eisen steeds hoger worden, zal de Raad van Toezicht de toekomst van de stichting blijven bewaken. Het standpunt dat de stichting in staat is de komende jaren zelfstandig te blijven bestaan, is nog steeds van toepassing.

Ook in 2020 hebben alle stakeholders weer laten zien dat we gezamenlijk veerkrachtig en alert zijn. Onder dit jaar wel extreem lastige omstandigheden van digitaal onderwijs lukt het om de kinderen voor te bereiden op hun toekomst. Of leerlingen door het missen van 16 weken fysiek onderwijs een vertraging of achterstand hebben opgelopen, zal in 2021 blijken. Er zullen dan passende maatregelen genomen worden om de schade zoveel mogelijk te beperken. De veerkracht van alle betrokkenen zorgt ervoor dat we ook in deze crisis de

toekomst met vertrouwen tegemoet zien. In ons vermogen om te veranderen en open met alle belanghebbenden het gesprek aan te gaan, leven we de kinderen ook in deze ingewikkelde periode voor hoe we met een crisis en soms onzekere situaties omgaan.

De Raad van Toezicht wil iedereen bedanken die in 2020 heeft bijgedragen aan de veerkracht en kwaliteit van onze scholen en de ontwikkeling van de stichting.

## Jaarverslag 2020 van de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad

### Algemeen:

In 2020 heeft de GMR nieuwe leden gekregen. Vanaf september 2020 zijn Michel Frankema en Arja van Wijngaarden toegetreden als personeelsleden voor de Bosrank resp. de Storkschool. Anja van Wijngaarden is gestopt als GMR ouderlid van Storkschool. Martijn Nouwens is gestopt als personeelslid van de Bosrank wegens een andere baan.

De GMR commissies waren in 2020 als volgt ingedeeld:

Financieel: Lotte Diephuis, Anja van Wijngaarden en Martijn Nouwens

Personeel: Robert Veldhuizen, Robert de Boer, Gea Boers

Onderwijs: Patricia Dooren, Jeroen Overbeek, Roanne Boerhof

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

### Instemming PGMR:

- De PGMR stemt in sep 2020 in met document heroverweging en actualisering functies

### Instemming GMR:

- De GMR stemt in jan 2020 in met het beleidsstuk boeien en binden

### Advies GMR:

- De GMR adviseert in jan 2020 positief over het in dienst nemen van een eigen orthopedagoog.
- De GMR adviseert in mrt 2020 positief over vakantierooster 2020-2021
- De GMR adviseert in mrt 2020 positief over herbenoeming van Johan Timmermans in RvT

### Ongevraagd advies GMR:

- Vanuit de GMR is in jan 2020 geadviseerd aan bestuurder dat de directeuren tijdig aan ouders moeten laten weten of er gestaakt wordt of niet.
- Het advies van de GMR in okt 2020 is dat de scholen in overeenstemming met hun MR zelfstandig besluiten nemen over de Sinterklaasviering en hierbij het stuk 'handreiking dialoog sinterklaasviering openbaar onderwijs' als leidraad gebruiken en ook met ouders van school in discussie gaan over deze viering.

### Besproken in GMR:

- Nieuw resultatenmodel / nieuwe toezicht en waarderingskader m.i.v. 2020/2021
- Poule van orthopedagogen
- Beleidsstuk Boeien en binden
- Stakingsbeleid
- Brainstorm toekomstig tekort aan directeuren en leerkrachten
- Fusieproces Veldwikke Darp
- Coronaconsequenties
- Oudertevredenheidspeiling
- Financiële reserves en stappenplan om onder bovengrens te komen
- 4-jaarlijks themaonderzoek inspectie
- Paradigma-shift cao
- Thuisonderwijs

Namens het Dagelijks Bestuur van de GMR,

Mevr. Barbara Tuin  
Voorzitter

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
OCW	Onderwijs Cultuur en Wetenschappen
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
OP	Onderwijzend personeel
OBS	Openbare Basisschool
P&A	Personeel- en arbeidsmarktbeleid
PMR	Personeelsgeleding medezeggenschapsraad
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
PO	Primair Onderwijs
WSNS	Weer Samen Naar School
WMK	Werken met Kwaliteitskaarten
BIO	Wet Beroepen in het Onderwijs
WMK	Werken met Kwaliteitskaarten
WMS	Wet Medezeggenschap Scholen





## Bijlage E accountantsverklaring

