



Stichting Talent Westerveld
Drift 1A
7991 AA DWINGELOO

Telefoon: 0521 – 59 49 44
E-mail: info@talentwesterveld.nl
Website: www.talentwesterveld.nl

Bestuursverslag 2018

“We gaan samen op weg”

Inhoudsopgave

1.	Voorwoord	4.
2.	Stichting Talent Westerveld	5.
2.1	Algemene identificatiegegevens	5.
2.2	Karakterisering	5.
2.3	Visie en missie	5.
2.3.1	Visie	5.
2.3.2	Missie	6.
2.4	Organogram	7.
2.5	Bestuur en Organisatie	7.
2.5.1	Samenstelling Raad van Toezicht	7.
2.5.2	College van Bestuur	8.
2.5.3	Bestuurskantoor	8.
2.5.4	Directeuren	8.
2.5.5	Onderwijsteams/scholen	9.
2.5.6	Fusie	9.
2.5.7	Jaarverslag 2018 van de Gemeenschappelijke Medezeggenschap	9.
2.6	Communicatie en verantwoording naar stakeholders	10.
2.6.1	Interne stakeholders	10.
2.6.2	Externe stakeholders	10.
2.7	Samenwerkingspartners	11.
3.	Onderwijskundig beleid en kwaliteit	12.
3.1	Kernwaarden	12.
3.2	Autonomie	12.
3.3	Inspectie van het onderwijs	12.
3.4	Kengetallen leerlingen	12.
3.4.1	Leerlingen en prognose	12.
3.4.2	Scores Eindtoetsen	14.
3.4.3	Uitstroomgegevens naar het Voortgezet Onderwijs	14.
3.5	Kwaliteit	15.
3.5.1	Audits en onderzoek	15.
3.5.2	Kwaliteitszorg	16.
3.5.3	Verslag van de scholen	16.
3.5.4	Professionalisering	25.
3.5.5	Bovenschoolse Plusklas	26.
3.6	Tevredenheidpeilingen ouders, personeel en leerlingen	26.
3.7	Ouderportaal Parnassys	26.
3.8	Voortgezet Onderwijs; Digitale overdracht leerling gegevens	26.
3.9	Kinderopvang KaKa	27.
3.10	Klachtenregeling	29.
4.	Bedrijfsvoering	29.
4.1	Personeel	29.
4.1.1	Leeftijdsopbouw onderwijsgevende functies	30.
4.1.2	Verdeling fulltime/parttime aantal personeelsleden	30.
4.1.3	Inzet van personele middelen	31.
4.1.4	Bestuursformatieplan	31.
4.1.5	Funciemix	31.
4.1.6	Formatie en personeel verloop	31.
4.1.7	Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid	32.
4.1.8	Ontslagbeleid/werkgelegenheidsbeleid	32.
4.2	Financiën en Huisvesting	32.
4.2.1	Financiën	32.
4.2.2	Huisvesting	33.
4.3	Werkdrugmiddelen	36.
4.4	Governance	38.
4.5	Politieke of maatschappelijke zaken	38.

Inhoudsopgave

5.	Toekomstige ontwikkelingen	39.
5.1	Continuïteit	40.
5.2	Prognose personele formatie, leerlingen, balanssituaties en exploitatie	40.
5.2.1	Personele formatie en aantal leerlingen	41.
5.2.2	Balanssituaties 2018- 2022	41.
5.2.3	Exploitatierkening 2018- 2022	42.
5.3	Interne risicobeheersings- en controlesysteem	43.
5.4	Risicoparagraaf	43.
5.5	Prestatiebox	47.
5.6	Rapportage toezichthouder	47.
6.	Financieel jaarverslag 2018	51.
6.1	Algemeen	51.
6.2	Staat van baten en lasten over 2018	51.
6.3	Toelichting staat van baten en lasten 2018	52.
6.4	Balans per ultimo boekjaar	57.
6.5	Toelichting op de balans	58.
6.6	Treasury	60.
6.7	Financiële kengetallen	61.
Bijlage A:	Scholen Stichting Talent Westerveld	65.
Bijlage B:	Begroting 2019 (verdicht)	66.
Bijlage C:	Verantwoording middelen passend onderwijs	67.
Bijlage D:	Verklarende woordenlijst	68.
Bijlage E:	Jaarrekening 2018	69.

1. Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag van de Stichting Talent Westerveld. Dit verslag geeft een beeld van de werkzaamheden die bestuur, directie en medewerkers hebben ondernomen in het schooljaar 2017/2018 en 2018/2019. Met dit verslag willen we aan in- en externe partijen verantwoording afleggen over het totale gevoerde beleid. Tevens willen we door middel van dit verslag tegemoet komen aan de toenemende vraag om publieke verantwoording.

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

Ook in 2018 is er hard gewerkt aan het verder vorm geven aan de 3 centrale thema's uit het strategisch Beleidsplan. Iedere school geeft, binnen de gestelde kaders, vorm en inhoud aan:

1. Kindgericht Onderwijs
2. Professionele leergemeenschappen,
3. Krimpen met Kwaliteit.

In 2018 is door de gehele organisatie hard gewerkt aan de realisatie van het Strategisch Beleidsplan 2019/2023. Dit nieuwe plan is door de Raad van Toezicht goedgekeurd en daarna door de voorzitter College van Bestuur vastgesteld in de vergadering van september 2018.

Positief is het vermelden waard dat er, ondanks dat de krimp nog aanhoudt tot ongeveer 2020, op teldatum 01 oktober 2018, 3 leerlingen meer waren dan op 01 oktober 2017. Consequentie hiervan was dat er geen RDDF plaatsingen en gedwongen ontslagen hebben plaatsgevonden. Daar mogen we trots op zijn.

De gegevens voor het tot stand komen van het bestuursverslag zijn verzameld door het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, de GMR, de beleidsmedewerkers en de schooldirecties.

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

Het jaar 2018 hebben we afgesloten met een resultaat van € 162.524,-. In dit resultaat zitten incidentele kosten voor organisatie veranderingen die ten laste van de algemene- en bestemmingsreserves worden gebracht. Bij het vaststellen van de begroting werd een negatief exploitatieresultaat verwacht van € 288.200. In de analyse bij de jaarrekening (hoofdstuk 6.2) worden de afwijkingen ten opzichte van de begroting en vorig boekjaar weergegeven.

Jan Scholte Albers
Voorzitter College van Bestuur
Stichting Talent Westerveld

2. Stichting Talent Westerveld

2.1 Algemene identificatiegegevens

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

2.2 Karakterisering

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

2.3 Visie en missie

Bij de visie wordt aangegeven waar wij als Stichting Talent Westerveld naar toe willen en hoe wij dit willen bereiken. Bij de missie wordt aangegeven waarom wij bestaan en wat Stichting Talent Westerveld als toegevoegde waarde heeft.

2.3.1 Visie

Het visiestatement van onze organisatie is als volgt geformuleerd:



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

De volgende vier kernwaarden staan de komende periode centraal:

- Niet apart maar samen
- Vertrouwen
- Resultaatgericht
- Professionaliteit

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

Onze principes en kernwaarden betekenen voor onze leerlingen, dat

- ieder kind welkom is, mits voldaan kan worden aan de ondersteuningsbehoefte;
- er respect voor verschillen tussen kinderen is;
- zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid voorop staan;
- tolerantie en onderlinge solidariteit worden gestimuleerd;
- er plaats is voor kinderen uit milieus met verschillende religieuze, culturele, economische en politieke achtergronden;
- (onderlinge) samenwerking basis voor het handelen is;
- er een veilig schoolklimaat is;
- wij aandacht hebben voor elkaar in goede en in minder goede tijden;
- wij respect hebben voor de medemens en de wereld om ons heen.

Onze principes en kernwaarden betekenen voor de toekomst, dat

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

Onze principes en kernwaarden betekenen voor ons resultaat, dat

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

Onze principes en kernwaarden betekenen voor onze omgeving, dat

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



2.3.2 Missie

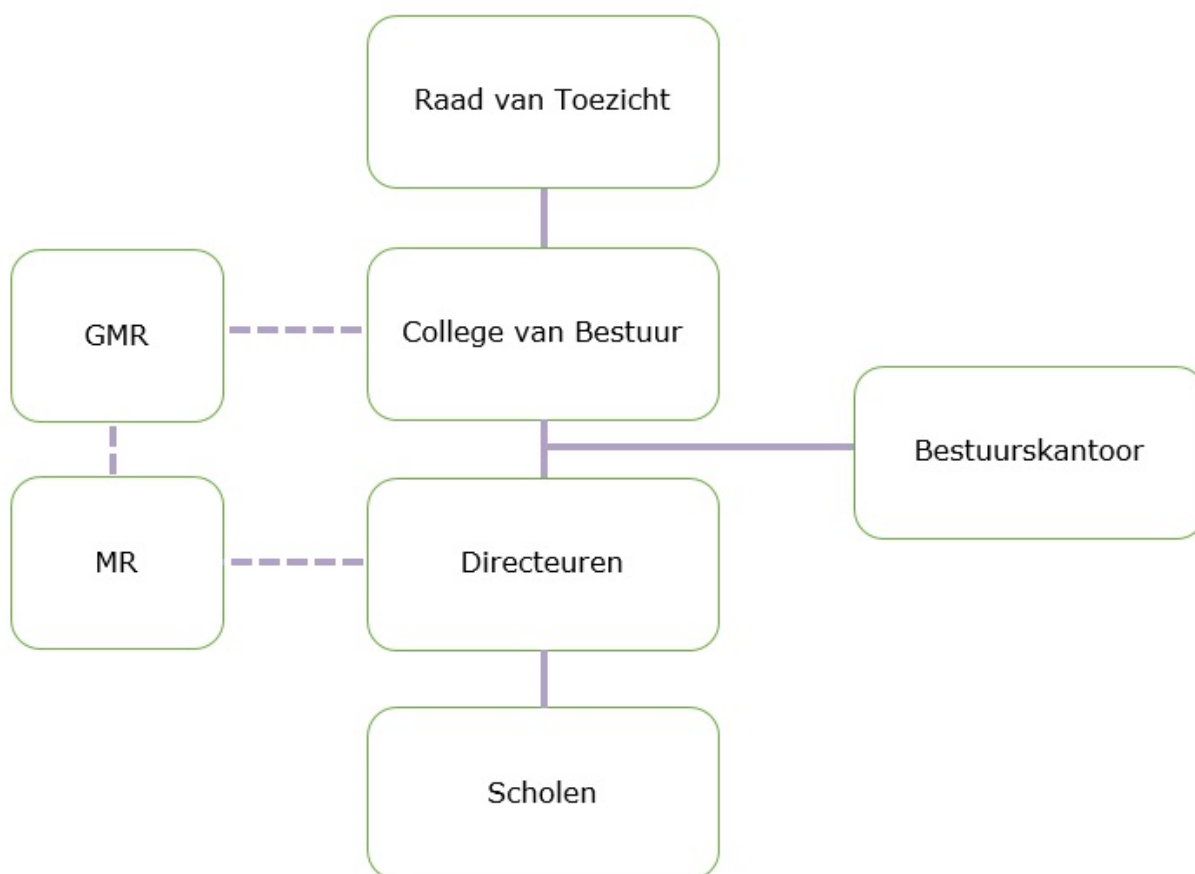
Vanuit de genoemde kernwaarden formuleert Stichting Talent Westerveld de volgende missie door:

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

Stichting Talent Westerveld hanteert als motto:

We gaan samen op weg

2.4 Organogram



2.5 Bestuur en Organisatie

Van april 2009 tot 1 september 2014 vormde het stichtingsbestuur van Stichting Talent Westerveld het bevoegd gezag, er was sprake van one-tier (monistisch bestuursstelsel), waarbij het bestuur bestond uit uitvoerende en niet uitvoerende bestuursleden. Per 1 september 2014 is in het kader van de wet Code Goed Onderwijs (scheiding van bestuur en toezicht) het two-tier (dualistisch bestuursstelsel) model ingevoerd, waarbij de Raad van Toezicht, toezicht houdt op het uitgevoerde beleid van het bestuur. Er zijn daartoe statuten en reglementen opgesteld. Hiermee is uitvoering gegeven aan de wetwijziging Code Goed Bestuur (1 augustus 2010).

2.5.1 Samenstelling Raad van Toezicht

Functie	Naam	Ingangsdatum	Einddatum	Plaats
Voorzitter	Mevr. drs. M.G.P. Staps-Verschuuren	1 april 2015	1 augustus 2019	Diever
Lid	Dhr. drs. B. Meijer	8 mei 2012	1 augustus 2020	Zwolle
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	23 februari 2016	1 augustus 2020	Paterswolde
Lid	Dhr. drs. J. Timmermans	23 februari 2016	1 augustus 2020	Diever
Lid	Mevr. T. Veldema	22 september 2016	1 augustus 2020	Dwingeloo

2.5.2 College van Bestuur

Dhr. J.H. Scholte Albers is per 1 september 2014 benoemd als (statutair) voorzitter College van Bestuur (CvB). Het CvB is belast met het besturen van de stichting. Bij de vervulling van zijn taak richt het CvB zich naar het belang van de stichting, het belang van de scholen die onder de stichting ressorteren en het belang van de samenleving.

De taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur staan omschreven in de statuten en reglementen, deze kunt u vinden op onze website.

2.5.3 Bestuurskantoor

Het bestuurskantoor van Talent is gehuisvest aan de Drift 1a, 7991 AA te Dwingeloo. Onderstaande medewerkers zijn verantwoordelijk voor de volgende disciplines, waarbij projectmatig gebruik gemaakt wordt van de kennis van externen:

Managementassistent/bestuurssecretaris	Mevr. D.J. Voorham
Financiën, Huisvesting en ICT	Dhr. A.J. Kiers
Personeel en Organisatie	Mevr. G.R. Bakker-Kreuze
Beleidsmedewerker Onderwijs en kwaliteitszorg (01-08)	Mevr. J. Bekkers

2.5.4 Directeuren

Onder verantwoordelijkheid van het CvB vallen negen scholen voor primair openbaar basisonderwijs. De scholen werden in het verslagjaar aangestuurd door vijf directeuren.

De directeur is belast met de algehele leiding van de school en geeft direct leiding aan de medewerkers op school, conform de afspraken in het managementstatuut. De directeuren zijn verantwoordelijk voor de behaalde schoolresultaten en leggen derhalve verantwoording af aan het CvB. Door alle directeuren wordt zitting genomen in het directieoverleg (DO). Het DO komt periodiek bij elkaar. In dit overleg worden beleidsmatige en organisatorische aangelegenheden besproken, daarnaast functioneert het DO als een adviserende en initiërend orgaan voor de directeuren.

School	Plaats	Directeur
OBS De Bosrank	Havelte	Mevr. R.T.M. Lorkeers
OBS De Veldwikke	Darp	Mevr. R.T.M. Lorkeers
OBS KC De Vuursteen	Wapserveen	Dhr. G. Douna
OBS Oosterveldschool	Uffelte	Dhr. G. Douna
OBS De Hoekstee	Vledder	Dhr. A.C. Westerveld (t/m juli) Dhr. A. Elken (vanaf 1 augustus)
OBS De Kievitshoek	Wilhelminaoord	Dhr. A.C. Westerveld (t/m juli) Dhr. A. Elken (vanaf 1 augustus)
OBS De Singelier	Diever	Mevr. M. Langen
OBS Ten Darperschoele	Wapse	Mevr. M. Langen
OBS Burg. W.A. Storkschool	Dwingeloo	Dhr. A. Elken (t/m juli) Mevr. V. de Ruyter (vanaf 1 augustus)

2.5.5 Onderwijsteams/ scholen

Per 1 augustus 2016 zijn er vier onderwijsteams (OT) en 1 "stand alone school". De OT's zijn zoveel mogelijk op grond van geografische ligging samengesteld zodat er, indien een fusie aan de orde is, een toekomstbestendig model kan ontstaan. Zoals eerder gememoreerd vindt er een sterke daling van het aantal leerlingen plaats. De stichting denkt met deze organisatievorm de kwaliteit, bereikbaarheid en betaalbaarheid langer te kunnen garanderen.

Samenstelling van de onderwijsteams	
OBS De Bosrank	OBS De Veldwikke
OBS KC De Vuursteen	OBS Oosterveldschool
OBS De Hoekstee	OBS De Kievitshoek
OBS De Singelier	OBS Ten Darperschoele

2.5.6 Fusie

Scholenfusie: In 2018 zijn er geen scholen gefuseerd. Alle scholen voldeden aan de door Stichting Talent gestelde eisen. Voor de scholen bedraagt de opheffingsnorm, 23 leerlingen (zowel de gemeentelijke als wettelijke opheffingsnorm). Gemeente Westerveld behoort tot de 12 gemeenten met de laagste leerlingdichtheid (Publicatie Staatscourant Jaargang 2017 nr. 60549).

2.5.7 Jaarverslag 2018 van de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad

Algemeen:

In 2018 heeft de GMR een proactieve rol aangenomen in de voorbereiding van het Strategisch Beleidsplan en de begroting van Stichting Talent Westerveld 2019-2023. Het dagelijks bestuur (DB) heeft enkele wijzigingen ondergaan. Het DB bestaat sinds september uit twee leerkrachten mev. P. Dooren (voorzitter) en R. Boerhof-Rozeboom (secretaris). In december heeft Lotte Diephuis (oudergeleding GMR) het secretariaat op zich genomen. De drie werkgroepen van de GMR (financiën, onderwijs en personeel) vervolgen hun speerpunten.

Instemming PGMR:

- Bestuursformatieplan 2018-2019; ingestemd.

Instemming GMR:

- De GMR heeft ingestemd met het profiel Raad van Toezicht en College van Bestuur;
- De GMR heeft ingestemd met privacy reglement.

Advies GMR:

- De GMR adviseert positief over het vakantieregeling 2018-2019;
- De GMR heeft een advies uitgebracht voor de begroting 2019 en de meerjarenbegroting 2019-2023;

Besproken in GMR:

- Meerjarenbegroting 2019-2023 van de Stichting Talent Westerveld; GMR heeft een toelichting op de begroting gekregen van de voorzitter College van Bestuur en beleidsmedewerker financiën. De GMR heeft twee keer overleg gevoerd met de Raad van Toezicht;
- Avonden duurzame inzetbaarheid voor de leerkrachten;
- Advies bovenschoolse ondersteuning 2018-2019;
- Inzet stakingsgelden door de leerkrachten.

Namens het Dagelijks Bestuur van de GMR,

Mevr. P. Dooren
Voorzitter

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

2.6 Communicatie en verantwoording naar stakeholders

Alle organisaties, zo ook onderwijsinstellingen, bestaan en opereren binnen een bepaalde omgeving. Deze omgeving beïnvloedt de organisatie, maar andersom beïnvloedt de organisatie op haar beurt de omgeving. Met andere woorden, er zijn verschillende belanghebbenden binnen de omgeving van de organisatie, die beïnvloed worden door de activiteiten die zij uitvoert.

2.6.1 Interne stakeholders

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

Personeel	Interne horizontale verantwoording
Leerlingen	Interne horizontale verantwoording
Personeelsgeleding MR (PMR)	Interne horizontale verantwoording
Raad van Toezicht	Interne verticale verantwoording

Met de interne stakeholders wordt hoofdzakelijk gecommuniceerd door middel van bijeenkomsten (werkoverleg, vergaderingen), nieuwsbrieven, (school)jaarplannen en een schoolgids. De verantwoording tegenover instanties als de GMR en Raad van Toezicht vindt hoofdzakelijk plaats door middel van vergaderingen en rapportages.

2.6.2 Externe stakeholders

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



Ouders/verzorgers van leerlingen	Externe horizontale verantwoording
MR & GMR	Externe horizontale verantwoording
Samenwerkingspartners	Externe horizontale verantwoording
Ministerie van OCW	Externe verticale verantwoording
CFI-DUO	Externe verticale verantwoording
Inspectie van Onderwijs	Externe verticale verantwoording
Gemeente Westerveld	Externe horizontale verantwoording

De communicatie met en verantwoording naar de externe stakeholders geschiedt voornamelijk door middel van officiële documenten, zoals bestuursverslagen, jaarplannen, ouderavonden en nieuwsbrieven. De kanalen, via welke gecommuniceerd wordt, variëren van de websites (van Stichting Talent en/of de scholen), sociaal media, schoolgidsen en bestuursverslagen. Tevens vindt de verantwoording naar belanghebbende organen, zoals de (G)MR plaats via vergaderingen en rapportages, net zoals dit het geval is bij de interne stakeholders.

2.7 Samenwerkingspartners

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

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

In het verslagjaar vormen 26 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 participeert in afdeling Meppel.

In het kader van efficiency en kennisdeling / -uitwisseling wordt er op het niveau van CvB en bestuurskantoren samengewerkt met Stichting Promes (Openbaar Basisonderwijs Meppel en Staphorst) en Stichting Wolderwijs (Openbaar Basisonderwijs De Wolden).



3. Onderwijskundig Beleid en Kwaliteit

3.1 Kernwaarden

Het stichtingsbestuur heeft bij de realisatie van het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 een aantal kernwaarden aangegeven, die richting gevend voor Stichting Talent zijn. De kernwaarden zijn:

1. Niet apart maar samen
2. Professionaliteit
3. Vertrouwen
4. Resultaatgericht

3.2 Autonomie

Uitgangspunt bij de Stichting is dat de scholen een grote mate van autonomie hebben bij het formuleren van hun visie en onderwijskundige uitgangspunten alsmede de keuzes die zij op grond daarvan maken. Dit uiteraard binnen de kaders zoals aangereikt in het Strategisch Beleidsplan 2015-2019.

3.3 Inspectie van het Onderwijs

Per 01-08-2017 is het nieuwe Waarderings- en Toezichtkader van de Inspectie in werking getreden. Hierin wordt beschreven hoe het toezicht op de voorschoolse educatie en het primair onderwijs (po) is ingericht.



De Inspectie van het Onderwijs heeft voor alle scholen van Stichting Talent, op grond van (kwaliteits) onderzoeken en/ of aangeleverde gegevens, het basisarrangement vastgesteld. Dit betekent dat de inspectie over 2018 geen aanwijzingen heeft dat er belangrijke tekortkomingen zijn in de kwaliteit van het onderwijs.

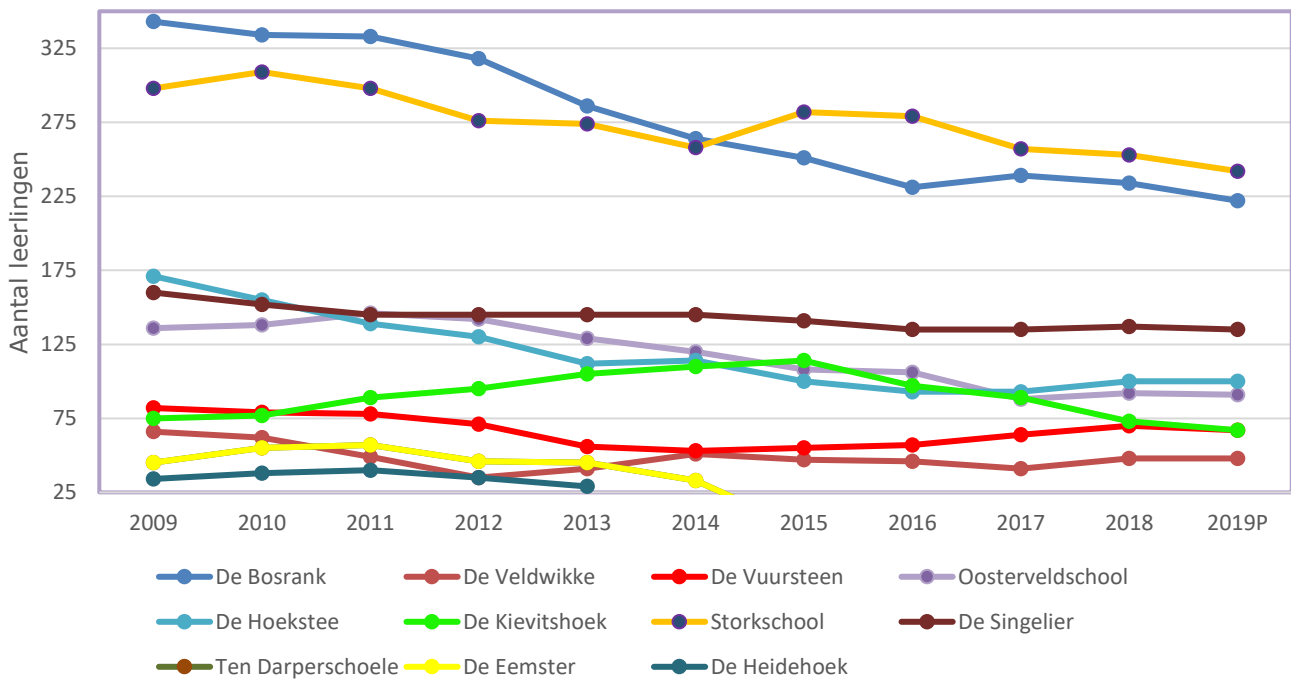
3.4 Kengetallen leerlingen

3.4.1 Leerlingen en Prognose

De leerling-prognoses vertonen een dalende trend. De meest recente gegevens tonen aan dat de daling doorzet tot 2020. Volgens de prognoses zou het leerlingaantal op dat moment ongeveer 970 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.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 Prog.
De Bosrank	343	334	333	318	286	264	251	231	239	234	222
De Veldwikke	66	62	49	35	41	51	47	46	41	48	48
De Vuursteen	82	79	78	71	56	53	55	57	64	70	67
Oosterveldschool	136	138	146	142	129	120	108	106	88	92	91
De Hoekstee	171	155	139	130	112	114	100	93	93	100	100
De Kievitshoek	75	77	89	95	105	110	114	97	89	73	67
Storkschole	298	309	298	276	274	258	282	279	257	253	242
De Singelier	160	152	145	145	145	145	141	135	135	137	135
Ten Darperschoele	66	67	68	67	62	53	54	53	39	41	41
De Eemster	45	55	57	46	45	33	-	-	-	-	-
De Heidehoek	34	38	40	35	29	-	-	-	-	-	-
Totaal	1.476	1.466	1.442	1.360	1.284	1.201	1.152	1.097	1.045	1.048	1.013

Verloop leerlingenaantallen



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gem. groeps-grootte o.b.v. groepen MI	21,09	20,94	21,85	21,59	22,53	22,24	20,94	22,19	20,90	20,96
Gem. groeps-grootte Nederland	-	-	-	22,8	23,3	23,3	23,3	23,4	23,1	23,1

Het marktaandeel van leerlingen die in de gemeente Westerveld naar een basisschool gaan:

Marktaandeel Westerveld	1 okt. 2010	1 okt. 2015	1 okt. 2016	1 okt. 2017	1 okt. 2018
Stichting Talent Westerveld	84,10%	84,40%	85,57%	85,73%	85,76%
VCPOZD (Westerveld)	15,90%	15,60%	14,43%	14,27%	14,24%

Leerlingendaling Westerveld	LL 1 okt. 2010	LL 1 okt. 2018	Daling in %
Stichting Talent Westerveld	1.466	1.048	28,51%
VCPOZD (Westerveld)	248	174	29,84%



3.4.2 Scores Eindtoetsen

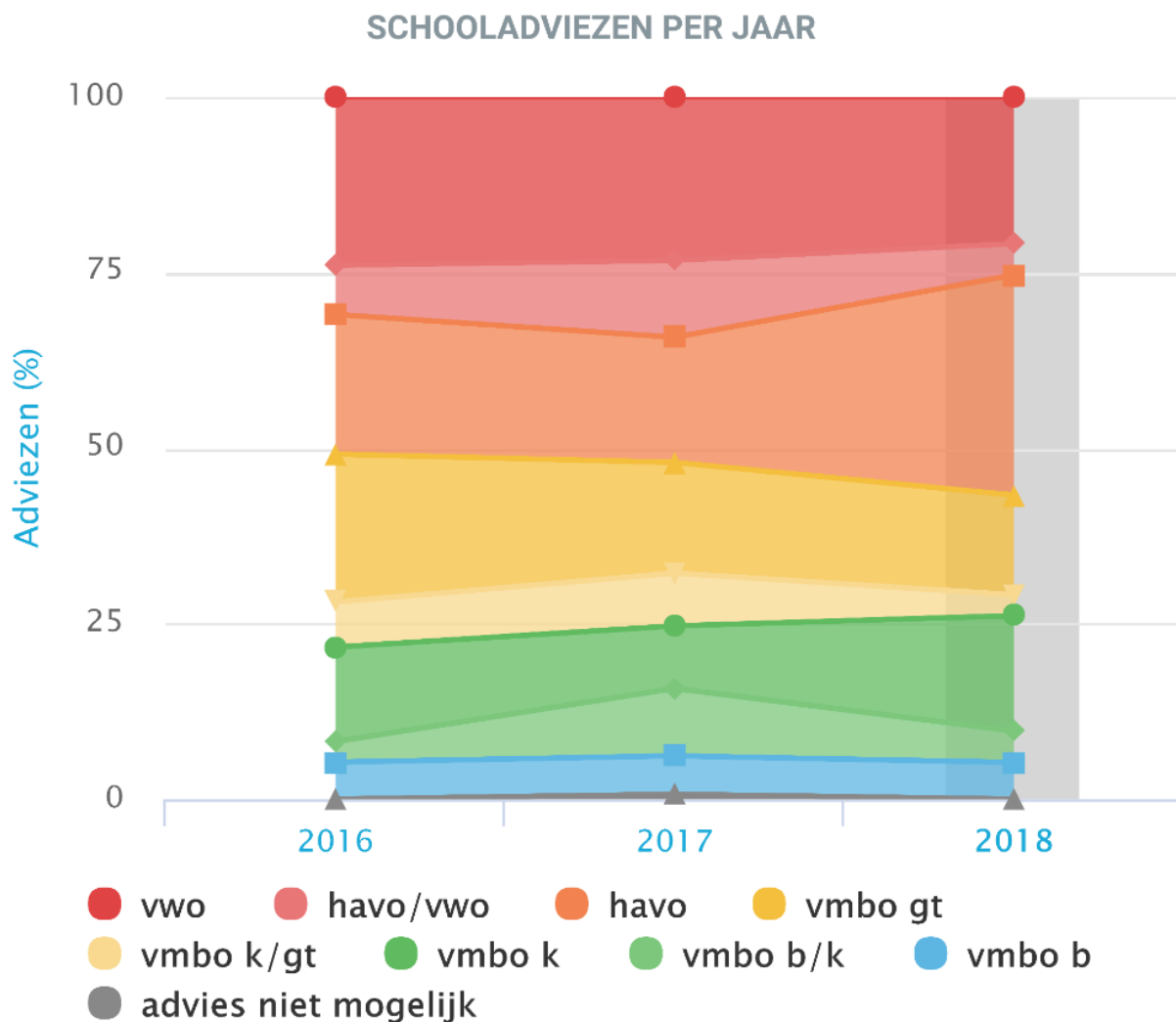
Op stichtingsniveau hebben we als eindtoets gekozen voor Route 8 van A-vision. De normering van Route 8 ligt tussen de 100 en 300. De waarde van de score is afhankelijk van het percentage leerling gewichten van de school.

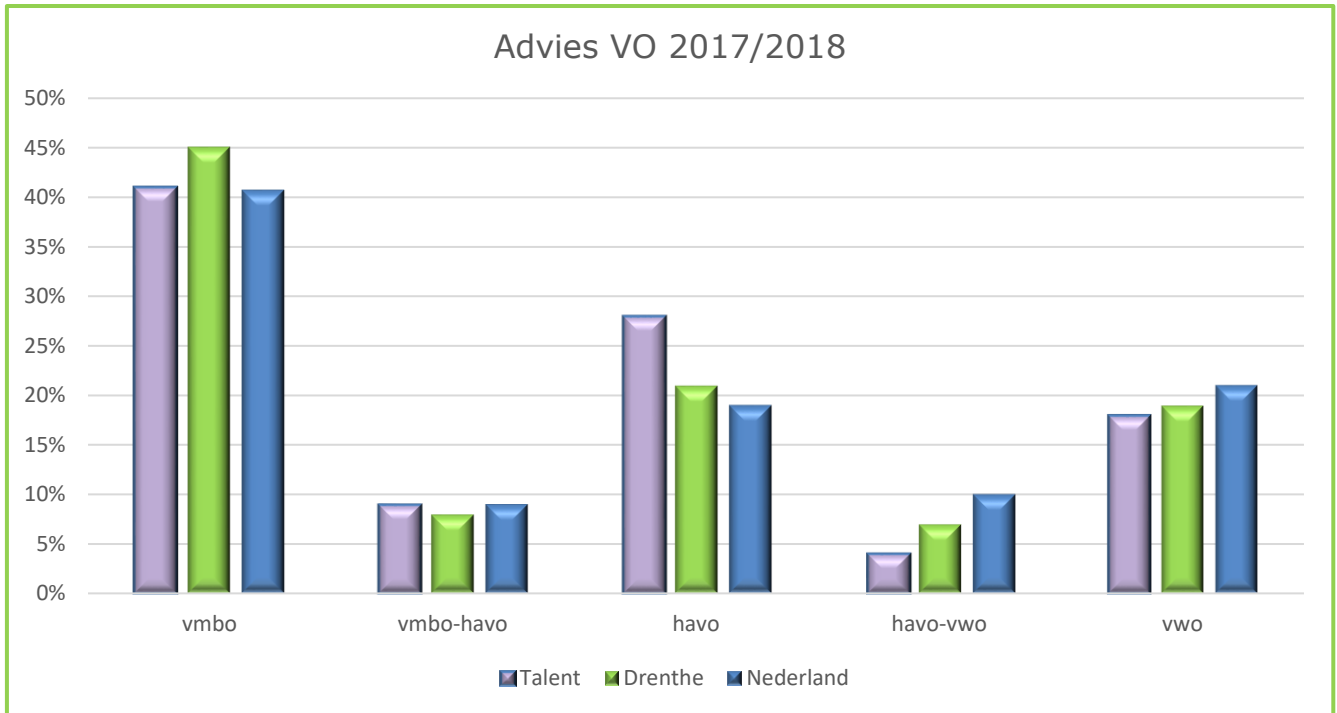
Route 8	Score 15/16	Score 16/17	Score 17/18	Schoolgewicht
De Kievitshoek	199,5	201,6	194,3	9%
De Hoekstee	201,8	213,9	206,3	5%
De Singelier	213,3	205,0	194,2	3%
Ten Darperschoele	199,6	207,0	202,9	0%
De Bosrank	213,4	189,9	225,4	4%
De Veldwikke	227,7	225,0	223,0	2%
Oosterveldschool	206,1	198,7	199,5	13%
De Vuursteen	208,4	231,3	200,8	0%
Burg. W.A. Storkschool	202,3	212,9	199,8	3%

BRON: Vensters d.d. 18-02-2019

- Onder inspectie ondergrens schoolvergelijkingsgroep: Vuursteen*, Ten Darperschoele*, Singelier, Storkschool, Kievitshoek
 - Op of boven inspectie –ondergrens schoolvergelijkingsgroep: Bosrank, Veldwikke, Hoekstee Ten Darperschoele.
- *Groep met < 10 leerlingen

3.4.3 Uitstroomgegevens naar het Voortgezet Onderwijs





3.5 Kwaliteit

Om de kwaliteit van alle aspecten van onze organisatie voortdurend te monitoren en kennis te hebben van de sterke en minder sterke kanten, kennen we een beleidscyclus.

Er is gekozen om de kwaliteitsbewaking meer dan voorheen bij het CvB neer te leggen. Elke school is verplicht om een aantal documenten op te stellen, waarin het beleid van de school en de schoolontwikkelingsplannen volgens de PDCA cyclus zijn vastgelegd en worden verantwoord. Directeuren zijn verantwoordelijk voor het proces en resultaat van de kwaliteitscyclus op schoolniveau. Jaarlijks zijn er tussen het CvB en directeur meerdere gesprekken en worden er schoolbezoeken afgelegd. In de formele managementgesprekken (september/oktober en maart/april) leggen de directeuren verantwoording af over hun leiderschap en de hiermee behaalde resultaten. Met elke directeur is een management-overeenkomst afgesloten. Daarnaast is het kwaliteitsbeleid onderdeel van het strategisch beleidsplan 2015-2019.

3.5.1 Audits en onderzoek

Binnen Talent Westerveld zetten we audits in als een ontwikkelingsgericht instrument bij het monitoren van ons onderwijs. M.b.v. audits (onderzoek door externen) verzamelen we data die ons ondersteunen bij het aanscherpen van ambities en het verbeteren van werk -en leerprocessen. We hebben gekozen voor een vierjarige cyclus waarbinnen er drie jaar achter elkaar een zgn. "audit light" plaatsvindt en in het 4^e jaar een uitgebreide audit wordt afgenomen.

In het tweede kwartaal van 2018, is conform afspraak, op alle scholen weer een externe audit afgenomen. De auditoren hebben een rapport opgesteld met daarin hun bevindingen en aanbevelingen. De uitkomsten van dit rapport vormden onderwerp van gesprek tussen College van Bestuur en directeur. De uitkomsten en ontwikkelpunten zijn door de directeuren meegenomen in het schooljaarplan 2018-2019. Dit heeft geleid tot meer sturing en ondersteuning voor Taal-, Lees en Rekenactiviteiten.

Daarnaast vinden er ook nog onderzoeken plaats door onze eigen specialisten binnen het onderwijsteam of op bovenschoolsniveau n.a.v. hulpvragen vanuit het directieoverleg.

3.5.2 Kwaliteitszorg

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

Doel: Het waarborgen dat de scholen voldoen aan de basiskwaliteit en ondersteuning en daarnaast blijven werken aan een verbetercultuur door te beschikken over een intern systeem van kwaliteitszorg waarmee te leveren prestaties beschreven, beoordeeld, verbeterd en/of geborgd worden. De systematiek is gebaseerd op de **PDCA** Cyclus.

Plan: Vaststellen van de doelen

Do: De doelen in de praktijk realiseren

Check: Controle of de doelen in voldoende mate gerealiseerd worden.

Act: Borgen en/of verbetering realiseren.

Resultaat: Het opbrengst gericht werken in de klassen is nog voor verbetering vatbaar.

Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteitszorg per 01-08-2018.

De afgelopen jaren is gebleken dat het Taal- en Leesonderwijs extra impulsen zou kunnen gebruiken. Om de scholen hierin te ondersteunen is deze medewerker aangetrokken. Daarnaast worden scholen geholpen om het Waardering- en Toezichtkader van de Inspectie te implementeren en de samenhang tussen onderwijsinhoud en leerlingenzorg te bevorderen.

Doel: Het verhogen van de Taal en Leesopbrengsten

Resultaat: Het urgentiebesef is aangebracht. Er wordt meer gestuurd op de opbrengsten, maar we zijn er nog niet.

Toekomstige ontwikkelingen kwaliteitszorg

Het doel van de bestuurlijke kwaliteitszorg is het waarborgen dat scholen minimaal voldoen aan de basiskwaliteit en daarnaast continue blijven werken aan en verbetercultuur door een intern kwaliteitszorgsysteem. Het systematisch en planmatig werken aan de kwaliteit is een speerpunt voor de toekomst.

3.5.3 Verslag van de scholen

Alle scholen geven in deze Strategische periode middels hun Schoolplan en Schooljaarplannen op eigen wijze invulling aan de 3 hoofdonderwerpen uit het Strategisch Beleidsplan 2015-2019:

1. Kindgericht Onderwijs
2. Professionele Leergemeenschap
3. Krimpen met kwaliteit



KC de Vuursteen / Oosterveldschool

Kindgericht onderwijs:

Kindgericht onderwijs betekent voor ons onderwijs waarbij we kijken naar de onderwijsbehoefte van de kinderen. Het onderwijs wordt daarop afgestemd. Het kind wordt vergeleken met zichzelf en niet met het gemiddelde van de groep of klas.

Doel: Kinderen leren werken met een eigen weektaak en vanaf groep 4, andere school groep 5 in het ICT programma Snappet. De leerlingen die moeite hebben met plannen worden aan het begin van de dag door de lkr geholpen bijv. autistische kinderen.

Doel: We willen een hoge betrokkenheid bij de lessen en het schoolwerk.

Resultaat: Door het gebruik van veel coöperatieve werkvormen zien we dat alle kinderen mee doen bij instructies en andere onderwijsvormen. Het is duidelijk een succesvol instrument.

Doel: Welbevinden en betrokkenheid verhogen, het zijn onze uitgangspunten voor goed onderwijs.

Resultaat: Alle leerkrachten zorgen ervoor dat deze componenten in orde zijn dit is te zien in de klassen. Zonder deze twee is goed onderwijs niet mogelijk.

Doel: Vorm geven aan kindgericht onderwijs met in 2019 doorbreking van het leerstofjaarklassensysteem. Dit is een doorlopend proces en blijft op de agenda staan.

Resultaat: De kinderen voelen zich goed en werken in de zone van de naaste ontwikkeling.

Professionele leergemeenschap:

Het eerste half jaar van 2018 hebben we een aantal trajecten afgerond: ICT, coöperatief leren en implementeren van Topondernemers 2.0. In het schooljaar 17-18 hebben we 3 thema's op de agenda staan: Het verbeteren van het leesonderwijs (Specialisten taal/lezen), De eigen werkgroepen 'Het jonge kind' en 'Visie en profilering'. Daarnaast herhaling en borgen van de zaken die we afgelopen jaren met elkaar hebben veranderd in ons onderwijs.

Voor directie en IB is er een traject met de Stichting over kwaliteitszorg o.l.v. mevr. A. Michgelsen.

Doel: Alle leerkrachten functioneren in een professionele leergemeenschap. Wij leren van elkaar door gezamenlijke studiedagen, teamvergaderingen, video intervisie en lesvoorbereidingen. Een ander doel is te komen tot leerkrachten die elkaar steunen en versterken, dit alles om het onderwijsleerproces zo optimaal mogelijk te maken. Op Stichtingsniveau zijn er bijeenkomsten van de specialisten. In september 2018 startten de Taal/leesspecialisten een onderzoek naar technisch lezen op alle scholen van Talent.

Resultaat: Leerkrachten denken mee en steunen elkaar. Een groot aantal zaken wordt gezamenlijk opgepakt. Een aantal zaken wordt bovenschool opgepakt. We realiseren beter onderwijs dit is te zien in onze resultaten.

Krimpen met kwaliteit:

De Oosterveldschool en de Vuursteen vormen een onderwijsteam met een gezamenlijke visie. De leerkrachten vergaderen 12x per jaar met elkaar met als doel het onderwijs te optimaliseren en om van elkaar te leren.

Voor beide scholen geldt een intensieve samenwerking met de kinderopvang KaKa.

Doel: De scholen neer zetten als goede scholen met de sterke visie van het Ervaringsgericht onderwijs ICT als een van de onderdelen daarvan, dus profilering.

Resultaat: Iedereen die betrokken is bij de school heeft een positief verhaal en het levert ons ook nieuwe leerlingen op van andere scholen.

Men is zich wel bewust van de bedreigingen die kleine(re) scholen kunnen ondervinden.

Werkdrukmiddelen

De werkdrukmiddelen zijn door ons ingezet door het aannemen van 2 onderwijsassistenten. Zij doen allerlei werkzaamheden ter ondersteuning van de leerkrachten.

Door de keuze voor de assistenten hebben we netto veel uren extra, dit geeft de nodige verlichting voor de leerkrachten.

We willen dit continueren in 2019.



De Hoekstee / De Kievitshoek

Daar ik pas sinds 1 augustus 2018 aangesteld ben als directeur van het OT Kievitshoek/Hoekstee, heeft een deel van de schoolontwikkelprocessen in 2018 buiten mijn verantwoordelijkheid en gezichtsveld plaatsgevonden. Onderstaande passage zijn dan ook vooral een weergave van de overdracht van mijn voorganger.

Binnen het OT Kievitshoek/Hoekstee hebben in 2018 de volgende hoofdthema's centraal gestaan:

- Woordenschat,
- Op weg naar zelfverantwoordelijk leren,
- Kanjertraining.

Thema 1: Woordenschat.

Er is aan de volgende doelen gewerkt:

- Doel:**
- Woordenschatontwikkeling vast onderdeel van het primaire proces maken.
 - Werkwijze volgens 4-taktmodel van Verhallen.
 - Woordenschat zichtbaar in de klas door gebruik van een "Woordmuur".
 - Uitbreiding van de woordenschat van de leerlingen ter bevordering van een beter leesbegrip.

Resultaat: In alle klassen wordt meer en gericht aandacht besteed aan de woordenschat.

Afspraken:

- Het bevorderen van woordenschat is dagelijks terugkerend en bij alle vakken zichtbaar.
- De didactiek m.b.t woordenschat (o.a viertakt model Verhallen) wordt, waar haalbaar, ook bij andere vakken toegepast.
- In de klassen wordt binnen ieder nieuw thema een "Woordmuur" gerealiseerd. Deze is tijdelijk en ondersteunt het begrip van de kinderen en de relaties die ze kunnen leggen met andere woorden.
- De taal-/leescoördinator monitort op bovengenoemd afspraken en draagt zorg voor periodieke agendering op de teamagenda

Thema 2: "Op weg naar zelfverantwoordelijk leren".

- Doelen:**
- In kaart brengen van de stand van zaken.
 - Vaststellen (herijking) doorlopende leerlijn.
 - Herformuleren van de visie "zelfstandig werken" naar "zelfstandig leren".
 - Concretiseren van "zelfverantwoordelijk leren" in succesmaten.

Resultaat (juni 2018): Op groepsniveau zijn de uitgangspunten duidelijk en de doorlopende leerlijn is zichtbaar, maar deze voldoet inhoudelijk nog niet aan onze ambities.

Thema 3: Kanjertraining.

- Doel:**
- Invoeren van de methode sociaal emotionele ontwikkeling
 - Opleiden van leerkrachten i.v.m. licenties voor de kanjertraining.
 - Ouders betrekken bij de inhoud van de Kanjermethodiek
 - Kanvas implementeren als volgsysteem voor de sociaal- emotionele ontwikkeling van de leerlingen.

Resultaat: Op beide scholen is de methode ingevoerd. Na het aanschaffen van de noodzakelijke materialen worden de Kanjerlessen volgens rooster plaatsvinden.

Alle leerkrachten zijn door (bij)scholing gecertificeerd om de kanjerlessen te kunnen en mogen geven aan hun klas. In november is een herhalingsdag georganiseerd.

Het volgsysteem Kanvas is ingevoerd met ingang van het schooljaar 2018-2019. Hiermee wordt de sociaal-emotionele ontwikkelingen van de individuele leerling alsmede het sociaal-pedagogisch klimaat in de klas in kaart gebracht en gemonitord.

Professionele leergemeenschap

Hieronder volgt een beschrijving hoe er als team aan de inhoudelijke hoofdthema's vorm is gegeven. (professionele leergemeenschap)

Tijdens teamvergaderingen en studiedagen staan de hoofdthema's geagendeerd. In periodes van 6 weken wordt er gewerkt aan de succesmaten, die samen met team zijn geformuleerd. De schoolleider en de IB-er gaan minimaal 2x per jaar bij iedere leerkracht op klassenbezoek. Een bezoek wordt afgerond met een nagesprek, waarbij de succesmaten centraal staan. In de praktijk ziet dit er als volgt uit:

Monitoring:

- Tijdens het 2-wekelijks overleg tussen IB en Directie
- Tijdens het maandelijks overleg met de stuurgroep
- Tijdens de teamvergaderingen
- Tijdens klassenbezoeken
 - Opdracht directie: monitoren voortgang proces.
 - Opdracht IB: monitoren op inhoud.
 - Opdracht leerkracht: monitoren op meerwaarde en werkbaarheid

Evaluatie:

Primair Proces:

- Klassenbezoeken + nabespreking in relatie met de geformuleerde succesmaten, 2 x per jaar (IB + Directie)
- Groepsbespreking 4 x per jaar (IB)

Schoolontwikkeling

- Teamvergadering (juni 2018)
- Op basis van kwaliteitskaart afstemming

Borging:

Door kort-cyclisch te werken vindt er iedere 6-8 weken een evaluatie plaats gerelateerd aan de succesmaten. In teamvergaderingen worden de succesmaten benoemd die tot basisafpraak gemaakt worden. De basisafspraken van school staan beschreven in een apart document. De gerealiseerde verbetering wordt met verschillende stakeholders gecommuniceerd:

- MR: de voortgang van de schoolontwikkeling staat 4 x per jaar geagendeerd
- Ouders: Via de nieuwsbrief/website en op eventuele informatieavonden worden ouders geïnformeerd over het ontwikkeltraject
- VCvB: Tijdens de managementgesprekken (2x per jaar) worden de vorderingen met de voorzitter van het College van Bestuur besproken.



Burg. W.A. Storkschoon

Kindgerichtonderwijs:

Dagelijkse reflectie op planmatig handelen, gerelateerd aan niveauverschillen.

Dit doel komt vanuit audit van mei/juni 2018 en vanuit de resultaten op Cito- en methodetoetsen.

Doel: Leerlingen betrekken bij de doelstellingen van het lesaanbod en bij de dagelijkse reflectie hierop.

Resultaat: Leerlingen worden betrokken bij doelstellingen van het lesaanbod en de reflectie hierop. Doelstelling les wordt besproken. Zichtbaar voor leerlingen wordt op het bord genoteerd "Wat gaan we doen" en "Wat gaan we leren". Eigenaarschap bij leerlingen ontwikkelen zodat zij zich betrokken voelen bij hun eigen leerproces. De herkenbaarheid van de doelen voor leerlingen verdient nog aandacht.

Het reflecteren door leerlingen en het kritisch kijken naar eigen handelen gaat over eigenaarschap bij leerlingen. Dit komt volgens team nog onvoldoende uit de verf. Eigenaarschap van leerlingen gaat ook over eigenaarschap van teamleden. Welke ruimte krijg je? Welke ruimte voel je? Welke ruimte neem je?

De monitoring van dit doel vindt plaats door uitwisseling onder leerkrachten 4 t/m 8 tijdens de teamscholing op het gebied van werkwijze methode Alles-in-1, flitsbezoeken door directie en agendering op de bouw- en teamvergadering. Tijdens de groepsbesprekingen van leerkrachten met de ib'er komt dit doel ook aan de orde. In het GO (groepsoverzicht) noteert de leerkracht de resultaten, doelen en analyse, bevorderende en belemmerende factoren voor iedere leerling. Daarnaast is de expertise van de medewerker onderwijs & kwaliteit ingezet.

De leerkrachten in groep 1 en 2 werken voor het eerst in deze samenstelling in de onderbouw. Hier is ondersteuning gezocht en gevonden bij de medewerker onderwijs & kwaliteit voor het samen neerzetten van een stevig beredeneerd aanbod en het bieden van goed taalonderwijs in de onderbouw.

Borging: Dit doel vraagt nog om heldere en realistische afspraken over hoe de werkwijze precies is.

Verdere implementatie KiVa als methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling

Op basis van de ontwikkelpunten uit de LTP/OTP/PTP.

Doel: School- en leerklimate op school nog verder verbeteren, preventief en curatief pestgedrag tegengaan, leerkrachten vaardigheden aanleren om groepsproblemen te voorkomen en te verhelpen, ouders en school op één lijn m.b.t. het sociaal-emotioneel klimaat.

Resultaat: Er staat wekelijks een KiVa-les op het lesprogramma, we nemen de KiVa-monitor af in groep 5 t/m 8 en op teamvergaderingen wordt KiVa geagendeerd. Daarnaast is er een KiVa teamstudiedag opgenomen in de planning voor 2018-2019.

De monitoring van dit doel vindt plaats door uitwisseling onder leerkrachten tijdens teamvergaderingen als KiVa geagendeerd is, na het invullen van de KiVa-monitor (mei en november) bij het analyseren van de uitkomsten, tijdens de leerlingbespreking op de bouwvergaderingen en tijdens de groepsbesprekingen van leerkrachten met de ib'er. De KiVa stuurgroep/KiVa team moet nog operationeel worden.

Professionele leergemeenschap:

Projectonderwijs 2.0:

- Doel:**
- Het verder betrekken van de leerlingen bij hun eigen leerproces en
 - Het door ontwikkelen van een professionele leeromgeving
 - Het verbeteren van de leerresultaten op spelling en technisch lezen.
 - Een stevig beredeneerd aanbod in de onderbouw en het werken met Alles-in-1 optimaliseren.
 - Uiteindelijk doel is het stabiliseren en verhogen van de opbrengsten.

Resultaat: De projecten van Alles-in-1 worden zo georganiseerd dat de groepen 5 t/m 8 met hetzelfde project werken. In groep 1/2 wordt thematisch gewerkt aan hetzelfde thema. Groep 3 werkt aan de thema's van de methode Lijn3. Hoe profiteren onze leerlingen maximaal van het geboden aanbod?

Het werken met hetzelfde project in groep 5 t/m 8 vraagt investeringen, omdat er niet voldoende leerling boeken zijn om op deze manier te werken. Bij de start van ieder project wordt bekeken welke boeken kunnen worden geleend van andere scholen en wat er daarnaast moet worden aangeschaft. Het vormen van een stuurgroep/A-i-1 team zal deze team op zich nemen alsmede het organiseren van samenwerk-momenten bij het voorbereiden van een project.

De (thematische) werkwijze in de onderbouw en de visie op taalonderwijs en ontluikende geletterdheid wordt samen met de medewerker onderwijs & kwaliteit verwoord en vastgelegd.

Monitoring van dit doel vindt plaats door klassenbezoeken en flitsbezoeken door directeur en ib'er. De leerkrachten krijgen feedback op hun lessen. Tijdens de bovenbouwvergaderingen staat dit onderwerp op de agenda. De klassenconsultaties bij elkaar moeten nog georganiseerd worden. De directeur en ib'er volgden een speciale studiedag voor directie en ib'ers om de methode beter te leren kennen en voor antwoord op de vraag hoe thematisch werken goed aan te sturen.

Krimpen met kwaliteit:

Het is de ambitie van stichting Talent Westerveld om in tijden van krimp een aantrekkelijk en gevarieerd aanbod van goede scholen te blijven bieden.



De Bosrank / De Veldwikke; Onderwijsteam 'De Boswikke'

Afstemming

In het jaar 2018 werden er in de scholen OBS De Bosrank en OBS De Veldwikke veel wijzigingen doorgevoerd. Het team stond open voor een pas op de plaats met veel retrospectieven.

Doel: Het richten op een werkwijze waarin kwalitatief goed onderwijs geboden kan worden met ambities gericht op hogere opbrengsten, meer leerplezier voor de kinderen en meer werkplezier voor het team.

Doel: Vanuit een professionele cultuur een basis vormen waarop gebouwd kan worden naar sterker kindgericht onderwijs'.

WHY

Er is data verzameld vanuit teambesprekingen, observaties, analyses van opbrengsten, uitslag van de audit en vanuit de begeleiding bij topondernemers. Vanuit deze data is de conclusie getrokken, dat we toe willen werken naar een cultuur waarin wij vanuit een professioneler klimaat de didactische en pedagogische vaardigheden willen versterken. Kortom; de basis op orde!

HOW

Wij zijn gestart met behulp van scholing en begeleiding voor het gehele Boswikke team (is Onderwijsteam OBS De Bosrank en OBS De Veldwikke) om een culturomslag te krijgen waarin men:

- beter gaat samenwerken met elkaar; personeel, leerlingen en ouders
- zich gaat richten op onderwijsontwikkeling met borging,
- beter omgaat met effectieve leertijd gericht op opbrengsten,
- de didactische kennis uitbreidt
- en waarin men de vernieuwingen daadwerkelijk gaat toepassen op de werkvloer.

WHAT

Het vormgeven aan de drie hoofdonderwerpen van het strategisch beleidsplan bleef hierin een doorlopend proces. De drie onderwerpen; 'Kindgericht onderwijs, Professionele leergemeenschap en Krimpen met kwaliteit' kwamen steeds beter uit de verf.

Resultaat: De wijzigingen in aanpak hebben er mede voor gezorgd, dat de opbrengsten van de eindtoetsen van beide scholen in 2018 boven het landelijk gemiddelde lagen. De eindopbrengsten van OBS De Veldwikke lagen zelfs boven de bovengrens van de inspectie. We zijn enorm trots op de resultaten van technisch lezen. Mede door een gewijzigde aanpak van de zorgleerlingen, zijn de resultaten gestegen. Eind 2018 hebben we als team ook de start gemaakt met de training 'Met sprongen vooruit'. Wij hopen dan ook de opbrengsten van rekenen te kunnen verhogen.

Kindgericht onderwijs:

Wij zijn ons gaan richten op:

- **Kind in beeld;** we starten in de onderbouw met het ontwikkelings-volgmodel. Het doel is het kind zo snel mogelijk goed in beeld te krijgen, zodat we het kind als uitgangspunt kunnen nemen voor een beredeneerd aanbod en begeleiding. We blijven de kinderen verder zo goed mogelijk volgen via observaties en toetsen.
- **Doel / focus;** de nadruk ligt steeds meer van leerstof naar de focus op persoonsvorming.
- **Pedagogische aanpak;** de nadruk ligt steeds meer op eigenaarschap van de leerling. De leerkracht kiest voor een remediërende aanpak hierbij.
- **Didactische aanpak;** van gesloten en methodevolgend tot open en interactief. Als team hebben we nader bekeken op welke wijze wij alle kinderen actiever betrokken kunnen krijgen bij de instructie.
- **Leerstof;** van gestandaardiseerd naar meer bewust gekozen beredeneerd aanbod / begeleiding
- **Organisatievorm;** van klassikaal leraar-gestuurd tot vaker flexibel leerling-gestuurd. Leerkrachten leren meer van elkaar, delen kennis en ervaringen en versterken elkaar bij het vormgeven van de lessen.
- **Differentiatie;** van convergent naar meer divergent
- **Toetsen;** naast genormeerd en summatief ook procesgericht en formatief
- **Rapportage;** er is een werkgroep samengesteld, die onderzoek doet naar gewenste vernieuwing hierin.

Professionele leergemeenschap:

In de eerste helft van 2018 werd steeds duidelijker, dat we veel kennis in huis hadden, maar dat er behoefte was aan een cultuur met een professionelere leergemeenschap. Wij, als Boswikketeam hebben in augustus 2018 gekozen voor de werkwijze van Stichting LeerKracht.

Doel: Ons gezamenlijk motto is; **Elke dag – samen – een beetje – beter.** Er zijn coaches, de IB-er en schoolleiding getraind door de Stichting van LeerKracht. Ook op school worden we begeleid door een trainer.

Resultaat: Eind 2018 zagen we al een verbetering in de professionele leergemeenschap, maar het vergt nog wel trainen en ontwikkelen samen. De ambities, retrospectieve en ritmiek binnen de organisatie zijn belangrijke pijlers om goed te kunnen richten op een professionele leergemeenschap.

Krimpen met kwaliteit:

Beide scholen functioneren als één onderwijsteam. Wij gebruiken als teamleden van OBS de Bosrank en OBS de Veldwikke de gezamenlijke teamnaam 'De Boswikke'. Daar waar het mogelijk is richten wij ons op gezamenlijk leren en overleg.

Door de verschillende locaties blijven er ook verschillende mogelijkheden bestaan;

OBS De Bosrank

Wij werken aan de ontwikkeling van een kind centrum op De Bosrank. Kinderen ontwikkelen zich het best wanneer meerdere partijen samenwerken aan hun ontwikkeling. Samen naar dit ene kind kijken, activiteiten op elkaar afstemmen en vanuit dezelfde visie werken aan de ontwikkeling van het kind. De gezamenlijke kwaliteiten bundelen om ieder kind de kans te geven op maatwerk in zijn of haar ontwikkeling.

De doelstelling van het te vormen Kind centrum is:

- doorgaande pedagogische lijn van kinderen van 0 tot 13 jaar,
- binnen- en buitenwereld met elkaar verbinden,
- één kind, één gezin, één plan en één aanpak dicht bij huis,
- win- win, een ruimer aanbod van activiteiten en ontwikkelingsmogelijkheden dan we nu kunnen bieden,
- voorzieningenpeil op niveau houden.

OBS De Veldwikke

In Darp is een grote betrokkenheid bij de school zichtbaar. Er is een samenwerking met gezin, buurt, opvang, onderwijs, sport en cultuur.



Ten Darperschoele
persoonlijk onderwijs start vanuit talent

De Singelier / Ten Darperschoele

Kindgerichtonderwijs:

Dit jaar is een vervolg gemaakt op het verder ontwikkelen van dit thema. De volgende doelen en resultaten zijn m.b.t. dit thema aan de orde gekomen:

Ten Darperschoele

Op Ten Darperschoele is vanaf feb. 2018 gestart met een volledig nieuw onderwijsconcept. Dit is ontwikkeld door team, ouders en leerlingen.

De groepen zijn losgelaten en iedere kind werkt zoveel mogelijk op eigen niveau. Uiteraard is dit nog verder in ontwikkeling. Zie ook filmpje en uitleg van nieuwe onderwijsconcept op de website: www.tendarperschoele.nl.

Op beide scholen zijn onderstaande thema's aan bod gekomen.

Planmatig werken (nog meer op maat van kinderen werken)

Doel: Heldere afspraken over hoe te werken m.b.t. planmatig werken en daardoor de kinderen nog meer op maat kunnen bedienen. En een bijkomend doel, de werkdruk van leerkrachten verlagen.

Resultaat: De heldere afspraken zijn duidelijk geformuleerd en alle leerkrachten volgen deze afspraken. Deze manier van werken zorgt tevens voor werkdrukverlaging.

Doelen en taken stellen met en voor kinderen

Doel: Kinderen meer verantwoordelijkheid geven in hun eigen leerproces.

Resultaat: Er wordt met Gynzy Ipads gewerkt voor de vakgebieden Spelling, Woordenschat en Rekenen. Dit is op de Singelier vanaf gr. 5 nu ingevoerd en op Ten Darperschoele vanaf gr. 3 ingevoerd. Kinderen weten steeds beter welke lesdoelen ze mee aan het werk gaan en nog veel belangrijker waar ze mee aan het werk moeten. Er wordt veel vooraf getoetst (zogenaamde pré-toets), die inzichtelijk maakt waar de leerpunten van de leerlingen ligt.

Gr. 1/2 van de Singelier werkt ook met zichtbare doelen op het bord.

Gr. 3 van de Singelier heeft een doelenwand waar gezamenlijk aan gewerkt wordt, zodat inzichtelijk is waar de les om draait, wat er dus geleerd gaat worden.

Doel: Doorgaande lijn m.b.t. dag-/week-/periodetaken.

Resultaat: Afspraken zijn helder m.b.t. de doorgaande lijn.

Singelier: Er wordt gewerkt met weektaken vanaf gr. 4. Kinderen hebben inzichtelijk wat ze die week moeten doen en plannen vrij te maken werk in, in de weekplanning. Gr. 2 (DS) plant 3 taken per week in. Gr. 3 (DS) werkt eerst met een dagtaak en gedurende het schooljaar gaat dit meer naar halve weektaken en weektaken.

Op Ten Darperschoele is de weektaak essentieel voor de vorm van onderwijs wat er op dit moment gegeven wordt. Er is een uniform schema voor de weektaak ontwikkeld. De jongste kinderen werken met een taken/planbord.

Portfolio met kindgesprekken

Doel: Kinderen meer eigenaar laten maken over hun eigen leerproces en meer betrokkenheid krijgen hierin. Dit d.m.v. kindgesprekken en portfolio. Het portfolio vervangt het 'oude' rapport.

Resultaat: Inmiddels is er een geschikt systeem gevonden, Mijnbewijstukken. Hier wordt in alle groepen mee gewerkt. Het is nu nog vooral uitproberen en kijken hoe het werkt, leerkrachten samen, maar ook leerkracht samen met leerlingen.

De kindergesprekken zijn geborgd. De leerkracht houdt minimaal 3 kindgesprekken per jaar.

Tevens zijn vanaf gr. 4 (Singelier) hele school (Ten Darperschoele) de LOL (Leerling-Ouder-Leerkracht) ingevoerd. De leerling neemt zijn ouders mee in zijn/haar ontwikkeling.

Professionele leergemeenschap:

Professionele ontwikkeling

Er is volop scholing in het schooljaar 2018-2019 gepland. Deze scholing is met het gehele team gericht op kindgericht onderwijs; Van sturende leerkracht naar coachende leerkracht. Naast een teamscholing is hier ook coaching op de werkvloer bij.

Verder is er ook nog individuele scholing, o.a. bevoegdheid bewegingsonderwijs, cursus executieve functies, Kanjertraining en diverse congresbijeenkomsten met diverse thema's.

Verder is er na het succes van vorig jaar, wederom een studie tweedaagse met het gehele team gepland. Tijdens deze twee dagen leert het team elkaar nog beter kennen en gaan we gezamenlijk met de belangrijke thema's, die op dit moment spelen, aan de slag. Hierin komt o.a. Kanjertraining, oudergesprekken en nieuwe schooljaarplan en schoolplan 2019-2023 aan bod.

Teamcultuur

Doel: De teamcultuur m.b.t. gedeeld leiderschap bevorderen.

Resultaat: Het is een gedragen goed geworden. Er is een veilige cultuur ontstaan en mensen krijgen steeds meer vertrouwen en kunnen dus zichzelf zijn. Collega's zoeken elkaar steeds meer op en komen kijken bij elkaar in de klas om van en met elkaar te leren. Good practices worden in vergaderingen gedeeld. Er ontstaat een cultuur van fouten maken mag, we kunnen elkaar helpen en elkaars kwaliteiten benutten.

De specialisten krijgen een steeds betere rol binnen het team.

Werken vanuit de bedoeling

Doel: Helder hebben wat onze bedoeling van onderwijs is en hier alles aan ophangen.

Resultaat: Nieuwe missie en visie opgesteld en hier wordt naar gehandeld. Deze missie en visie wordt steeds zichtbaarder in de beide scholen.

Zie:

<https://desingelier.talentwesterveld.nl/de-school/missie-visie-schoolportret/>

<https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/de-school/missie-visie-schoolportret/>

Betekenisvoller en effectiever vergaderen

Doel: Vergaderingen meer gezamenlijk gedragen, zodat we gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor goed onderwijs. Effectiever vergaderen, zodat de werkdruk naar beneden gaat. Tijdens de vergadering meer de dialoog over onderwijs voeren.

Resultaat: De bordsessies zijn verder ontwikkeld. Er wordt per week een half uur staand vergaderd. De ene week is dat met locatieteam en de andere week met het gehele onderwijsteam (de teamleden die die dag werken).

Ongeveer iedere maand is er een TV (Thema/TeamVergadering) met het gehele onderwijsteam. Deze wordt veelal gevuld door specialisten, ib'er en soms ook directeur en directie ondersteuner.

Krimpen met kwaliteit:

Doel: Op de kleine school het onderwijs toekomstbestendig maken. Tevens zulk mooi onderwijs vormgeven, dat de school wellicht meer leerlingen aantrekt.

Resultaat: Compleet nieuw onderwijsconcept, waar draagvlak van iedereen is. We hebben al vele malen de media gehaald met het vernieuwende onderwijsconcept.

Door het onderwijs meer persoonlijk te maken en dit geldt ook voor de Singelier, kun je beter omgaan met krimp.

Werkdrukgeden

Doel: De beschikbaar gestelde gelden dusdanig inzetten dat er daadwerkelijk sprake is van vermindering ervaren werkdruk. We spreken liever van werkplezier dan werkdruk.

Resultaat: De oplossingen hebben geleid tot een lagere beleving van de werkdruk. Vanuit het werkdrukged is op de Singelier een extra leerkracht ingehuurd, die af en toe de groep overneemt. Op dat moment kan de vaste leerkracht met de administratie bezig.

Op Ten Darperschoele is een vakleerkracht muziek aangenomen die alle leerlingen muziekles geeft. Zo zorgt de school ervoor dat er kwalitatief goed muziekonderwijs wordt gegeven en tijdens de muziekles heeft de leerkracht minder leerlingen en kan dus nog meer op maat gaan werken.

3.5.4 Professionalisering

De scholen dienen voor 1 juli een scholingsplan voor individuele en teamscholing in. De scholing dient in het teken te staan van de thema's uit het Strategisch beleidsplan.

De directeuren geven per thema aan wat de doelstelling van de scholing en de te verwachten opbrengst is.

Leraren

In 2018 behoorden zeven van de negen scholen tot de "kleine scholen" (deze scholen vielen onder de "Kleine Scholen Toeslag maatregel, < 145 leerlingen). Kleine scholen zijn kwetsbaarder en behoren vaker tot de categorie zwak. Stichting Talent is zich hier van bewust en streeft voortdurend naar nog (meer) kwaliteit in alle lagen van de organisatie. Er wordt fors geïnvesteerd in professionalisering. In het kader van de gesprekkencyclus worden functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en POP gesprekken gehouden.

Doel: In 2019 heeft 50% van de vaste formatie een HBO+ of Masteropleiding gevolgd.

Leraren die uitbreiding van uren willen of instromen in de organisatie dienen een masteropleiding te (gaan)volgen.

Resultaat: Op 31 december 2017 was 55% van de vaste formatie in het bezit van een HBO+ (34%) of master 21%). De doelstelling is dus reeds gehaald.

ICT

Ieder kind heeft recht op eigentijds, uitdagend onderwijs. Onderwijs dat aansluit bij de eigen talenten en dat een goede voorbereiding vormt op het leven en werken in de 21^e eeuw. Dergelijk onderwijs vraagt om leermethoden die modern, op maat en activerend zijn en de leerling centraal stellen. Het digitaliseren, personaliseren en differentiëren van leermiddelen biedt immers veel kansen en kan helpen de kwaliteit van het primaire onderwijsproces te vergroten.

Doel: De ICT vaardigheden van de leraren te vergroten, zodat de beschikbare middelen en materialen effectief en doelmatig worden ingezet voor differentiatie en talentontwikkeling.

Resultaat: 'The Next Step' is gezet door alle leraren meer feeling te geven met ICT, hierdoor zijn er op een efficiënte en passende duurzame manier ICT-basisvaardigheden geleerd en is ICT pedagogisch didactisch in te zetten, als hulpmiddel tijdens de verschillende lesfasen.

Netwerkbijeenkomsten Specialisten

Ook in 2018 zijn er een aantal netwerkbijeenkomsten geweest van onze specialisten (Intern Begeleiders, Taal-Lees coördinatoren, Begaafdheidsspecialisten).

Doel: Het van elkaar leren en kennis benutten, delen en construeren binnen de organisatie.

Verrichten van onderzoek n.a.v. een hulpvraag

Resultaat: De positionering en rolhoud van de specialisten binnen de scholen en de stichting meer accentueren.

Directeuren

Twee directeuren zijn in verslagjaar verder gegaan met de (modulaire) opleiding "Master Leadership" aan de Hanzehogeschool in Groningen.

Doel: Leren leiding nemen bij veranderingsprocessen. Leren het optimale uit medewerkers te halen. Samenwerking zoeken binnen en buiten de organisatie.

Resultaat (verwacht): Meer kwaliteitsgericht leiding nemen. Effectiever Organiseren, Veranderen, Strategievorming en Regisseren.

3.5.5. Bovenschoolse Plusklas

Ook in verslagjaar is er vorm gegeven aan de bovenschoolse Plusklas om recht te doen aan onze cognitieve toptalenten. De Plusklas is m.i.v. het nieuwe schooljaar uitgebreid. Er wordt vanaf september wekelijks aan 3 groepen les gegeven. Als locatie is gekozen voor OBS De Hoekstee omdat de "Plusleerkracht" ook aan deze school verbonden is en ze een permanent lokaal tot haar beschikking heeft. Daarnaast onderhoudt deze leerkracht de contacten met de scholen.

Doel:

- Leerlingen te leren hoe ze kunnen leren;
- Tegemoet te komen aan de behoefte van (hoog)begaafde leerlingen om meer en diepere kennis op te doen over speciale thema's;
- De leerlingen uit te dagen op hun niveau;
- De (hoog)begaafde leerling ruimte te geven voor onderlinge erkenning en herkenning van "ontwikkelingsgelijken";
- Aandacht te besteden aan sociale en/of emotionele ontwikkeling;
- De kinderen medeverantwoordelijk te maken voor hun eigen groei
- Zelfinzicht te ontwikkelen met behulp van het portfoliolenen

In de Plusklas wordt gewerkt met thema's en onderwerpen die buiten de reguliere aangeboden lesstof liggen. Daarnaast zal aandacht besteed worden aan de executieve functies, het leren-leren, filosoferen, eigen leerdoelen stellen en samenwerken. Er zal veel aandacht zijn voor de 21st century skills.

Resultaat: De kinderen voelen zich echt uitgedaagd op hun niveau en gaan met plezier naar de Plusklas.

3.6 Tevredenheidspeilingen ouders, personeel en leerlingen

Er is besloten om structureel invulling te geven aan het bevragen van ouders, leerlingen en personeel. De resultaten van deze peilingen kunnen zowel op schoolniveau als op bovenschools niveau belangrijke informatie opleveren over de tevredenheid m.b.t. het gevoerde beleid. Wanneer daar aanleiding toe is, kunnen scholen en bestuurder het beleid aanpassen aan de wensen van de afnemers of de personeelsleden. Via Integraal (ParnasSys) worden vanaf 2016 jaarlijks de enquêtes uitgezet.

De bestuurder voert n.a.v. de uitslagen, gesprekken met de directeuren en de geledingen. In april 2018 zijn er tevredenheidspeilingen gehouden, onderstaand een overzicht van de score t.o.v. het landelijke gemiddelde.

Doel: De scholen scoren bij de peilingen gemiddeld minimaal een 7.5 gemiddeld.

Resultaat: Op stichtingsniveau voldeden alle scholen aan de gesteld norm. Er zijn wel verschillen tussen de scholen.

	Leerlingen	Ouders	Personeel
Stichting Talent Westerveld	8,0	8,2	8,3

Ambities vanuit het SBP 2015-2019: Minimale score 7,5

3.7 Ouderportaal Parnassys

Stichting Talent wil de ouders zo goed mogelijk op de hoogte houden. Daarom stellen de scholen het Ouderportaal van Parnassys open, zodat de ouders de gegevens van het Cito LVS kunnen inzien.

Doel: Op een zo open mogelijke manier met de ouders/verzorgers communiceren over de gegevens en ontwikkelingen van de kinderen en daardoor het wederzijds begrip en de betrokkenheid te verhogen.

Resultaat: Alle scholen hebben vanaf augustus 2015 het ouderportaal open gesteld.

3.8 Voortgezet Onderwijs; Digitale Overdracht leerling gegevens

Doel: Het digitaal overdragen van de gegevens uit het leerlingvolgsysteem naar het voortgezet onderwijs. i.p.v. het handmatig invullen van het onderwijskundig rapport, om zo efficiënter te kunnen werken.

Resultaat: Alle scholen hebben de gegevens digitaal overgedragen.

3.9 Kinderopvang Kaka

Kinderopvang KaKa heeft in 2018 op of nabij diverse scholen van Stichting Talent een vorm van kinderopvang aangeboden. Per schoollocatie zijn er diverse mogelijkheden voor opvang aanwezig. Het betreft de volgende opvangsoorten:

- **Kinderdagopvang:**
Dagopvang is bedoeld voor kinderen vanaf 6 weken, totdat ze naar de basisschool gaan. De kinderen kunnen het hele jaar worden opgevangen, 1 of meer dagdelen per week. Gediplomeerd personeel begeleidt en verzorgt de kinderen.
- **Voorschoolse en naschoolse opvang:**
Kinderen van 4 tot 12 jaar kunnen buiten schooluren terecht bij de BSO. Dit kan voor of na schooltijd zijn. Maar ook op studiedagen of tijdens de schoolvakanties.
- **Tussenschoolse opvang:**
Op de basisschool kan het kind tussen de middag overblijven. Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor overblijven of tussenschoolse opvang. Steeds meer scholen in Westerveld zijn overgegaan op een gewijzigd rooster, waarbij de "ouderwetse" tussenschoolse opvang is komen te vervallen. Om deze reden wordt er in dit verslag verder geen aandacht meer aan besteed.
- **Peuteropvang:**
Peuteropvang is voor kinderen vanaf 2 jaar, tot zij naar de basisschool gaan. Kinderen komen hier op vaste dagen. Hierbij worden zij op speelse wijze voorbereid op de basisschool. Inmiddels zijn alle peuterspeelzalen in het kader van de harmonisatie ondergebracht bij de kinderopvang. Er is echter nog wel een verschil in dagritme en activiteiten daarom wordt het hier wel apart belicht.

In de onderstaande tabel is een overzicht te vinden van de schoollocaties en de opvangmogelijkheden die Kinderopvang KaKa in 2018 heeft aangeboden:

	KDV 1	VSO/NSO 2	PSZ 3
De Veldwikke; Darp	Nee	Nee	Ja
Oosterveldschool; Uffelte	Ja	Ja	Ja
De Vuursteen; Wapserveen	Ja	Ja	Ja
De Kievitshoek; Wilhelminaoord	Ja	Ja	Ja
De Hoekstee; Vledder *	Ja	Ja	Ja*
Ten Darperschoele; Wapse	Nee	Nee	Ja
De Singelier; Diever	Nee	Ja	Ja
De Twingel; Dwingelloo	Ja	Ja	Ja

1. Kinderopvang / 2. Voorschoolse- en naschoolse opvang / 3. Peuterspeelzaal

* Kinderen uit Vledder maken gebruik van de PSZ in Wilhelminaoord of Wapse.

Tijdens de opvanguren wordt aan de kinderen een diversiteit van activiteiten aangeboden. Deze zijn uiteraard toegespitst op de leeftijd van de kinderen. De jongste kinderen, tot anderhalf jaar, zijn het meeste gebaat bij rust, regelmaat en een "veilige" omgeving. Voor deze groep is het streven om het ritme van de thuissituatie zo goed mogelijk te volgen.

De kinderen van anderhalf tot vier jaar zijn toe aan iets meer uitdaging. Door gebruik te maken van vroeg- en voorschoolse educatie (VVE) via de methode Piramide wordt op een speelse manier gewerkt aan de ontwikkeling van kinderen. Kinderen worden hierbij twee keer per jaar geobserveerd m.b.v. Pravoo. Op de peuterspeelzalen wordt op voorschrift van de gemeente bij de kinderen de CITO toets voor peuters afgenomen. Het doel is om eventuele ontwikkelingsachterstanden vroegtijdig op te sporen zodat indien nodig kan worden bijgestuurd door het aanbieden van extra aandacht en of materiaal. Wij hebben hiervoor een eigen intern begeleider in dienst die gespecialiseerd is in het begeleiden van zorgtrajecten voor jonge kinderen. Hierbij is een intensieve samenwerking met de wijkverpleegkundigen en andere zorgaanbieders.

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

Tussen de scholen en de kinderopvang is op regelmatige tijd overleg. Hierbij betreft het overleg "op de werkvloer" over o.a. logistieke zaken als gebruik van de ruimten en materiaal. Ook wordt er gesproken over het welzijn en de ontwikkeling van de kinderen via de warme overdracht en via de interne begeleiding / zorgbegeleiding.

Op managementniveau is er overleg inzake de verdere verdieping van de samenwerking tussen Stichting Talent en Kinderopvang KaKa. Het doel dat wij hierbij voor ogen hebben is om in de toekomst te gaan werken in de vorm van kindcentra, waarbij onderwijs, opvang, opvoeding en ontspanning hand in hand gaan. Het kind in de leeftijd van 0-12 jaar wordt op die manier op optimale wijze begeleid om te ontwikkelen op diverse talentgebieden. In 2018 zijn op dit gebied geen grote stappen gezet, reden om dit in 2019 weer verder invulling te geven.

Speerpunten in 2018 voor Kinderopvang KaKa zijn geweest:

- het medewerker tevredenheidsonderzoek en het verder formeren van vaste teams per locatie
- stilstaan bij ons 10-jarig bestaan met een mooi jubileumfeest voor alle medewerkers en directie
- verdere invulling geven aan de harmonisatie van de peuteropvang
- het scholingsplan (verplicht voor VVE-locaties bij KaKa organisatie breed) verder vormgeven.

Ook hebben we in 2018 veel geïnvesteerd in de inrichting van de locaties en de buitenruimte. Er zijn diverse nieuwe meubels, speelgoed, schuurtjes, buitenspeeltoestellen e.a. aanschaffingen gedaan om meer te bieden aan kinderen.

Tenslotte zijn natuurlijk de genoemde punten in het jaarverslag van 2017 nog steeds van kracht, als basis voor al onze locaties.

- Door verdere scholing van medewerkers wordt nu op alle locaties voor kinderdagopvang en peuteropvang gewerkt met de VVE-methode Piramide en wordt nog beter invulling gegeven aan de observaties en de warme overdracht.
- We hebben zelf een intern begeleider in dienst die bij het optreden van achterstand in ontwikkeling een handelingsplan kunnen opstellen welke ook met school kan worden besproken als een kind 4 jaar wordt.
- Door samenwerking tussen locaties kunnen wij voor alle kernen waar wij actief zijn een sluitend opvangaanbod aanbieden van 07.00-19.00 uur indien gewenst.

3.10 Klachtenregeling

Op grond van de Kwaliteitswet van 1998 zijn de schoolbesturen verplicht een klachtenregeling te hebben. Stichting Talent Westerveld heeft een eigen klachtenregeling en is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie van Stichting Onderwijsgeschillen.

In 2018 zijn er geen klachten ingediend op grond van de klachtenregeling.

In het kader van de klachtenregeling is tevens een extern vertrouwenspersoon (IJsselgroep) aangesteld.

Namens IJsselgroep is verklaard dat in 2018 in 0 kwesties betreffende scholen van Stichting Talent Westerveld een beroep is gedaan op de extern vertrouwenspersoon.

De functie van vertrouwenspersoon is in 2018 voor Stichting Talent Westerveld vervuld door mevr. Yvonne Bos.

In het kader van de Wet huis voor klokkenluiders heeft Stichting Talent sinds 2017 een vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling benoemd. Deze functie is in 2018 vervuld door mevr. Yvonne Kamsma van de IJsselgroep.

4. Bedrijfsvoering

Algemeen

Op 14 maart 2016 is er een onderzoek geweest van de Inspectie op het bestuurskantoor van Stichting Talent. De reden hiervoor was de 'good practice' bij Stichting Talent. De Inspectie wilde graag weten hoe het Stichting Talent lukt om in een forse krimpsituatie de bedrijfsvoering goed op orde te hebben en ook te houden. Naast dat Stichting Talent gezond is, werd ook geconstateerd dat de onderwijskwaliteit op orde is. Alle scholen beschikken over het predicaat basisarrangement.

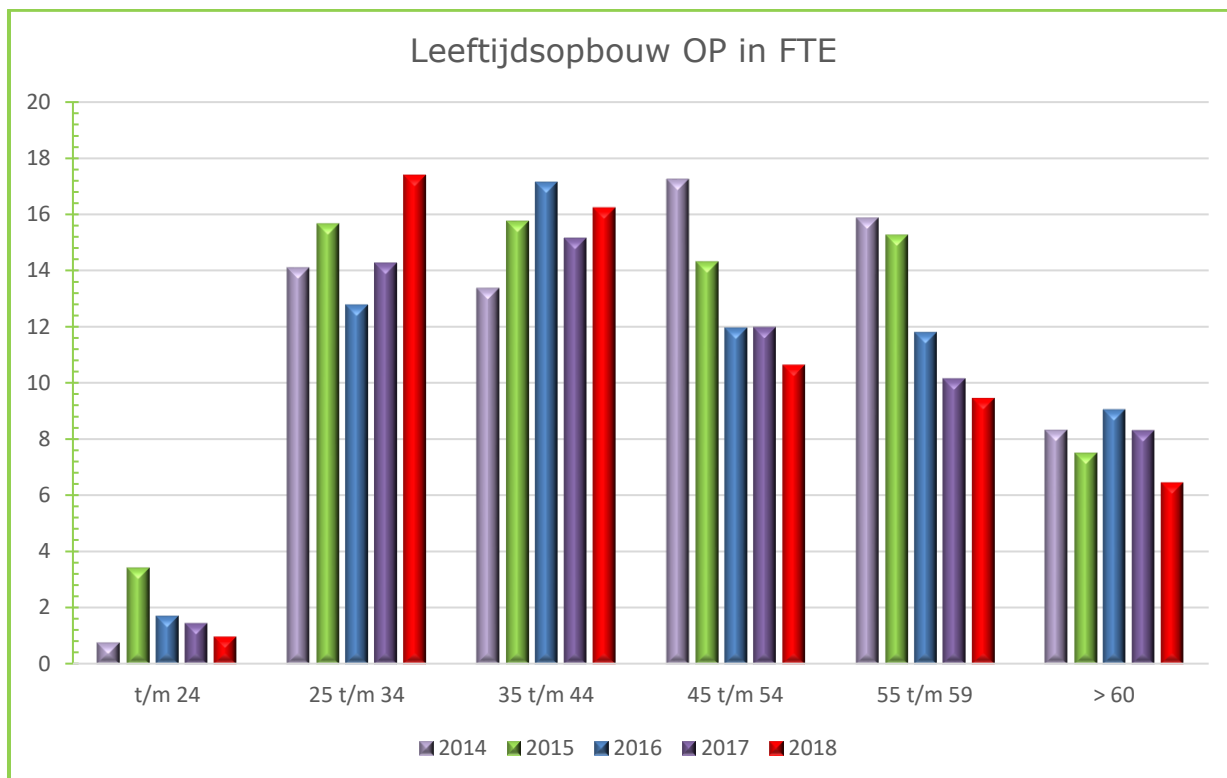
4.1 Personeel

Functiebouwwerk per 1 augustus 2018				
	Tijdelijk	VAST		Totaal
		BAPO	Regulier	
Directie				
Voorzitter CvB			0,8535	
Schooldirectie			5,0000	
TOTAAL DIRECTIE	0,0000	0,0000	5,8535	5,8535
Onderwijsgevende functies				
Leraar	10,6491	1,1610	49,4690	
TOTAAL ONDERWIJSGEVENDE	10,6491	1,1610	49,4690	61,2791
Onderwijs ondersteunend				
Onderwijsassistenten	1,5500		1,7972	
TOTAAL OOP	1,5500	0,0000	1,7972	3,3472
Overige ondersteunend				
Administratief medewerkers			0,1987	
Beleidsmedewerkers			1,6667	
Managementassistent			0,7000	
TOTAAL OVERIGE OOP	0,0000	0,0000	2,5654	2,5654
TOTAAL FTE	12,1991	1,1610	59,6851	73,0452

In bovenstaande tabel zijn de werktijdfactoren van het vaste en tijdelijke personeel weergegeven (inclusief lerarenbeurs, ouderschapsverlof, onbetaald verlof en scholing). Daarnaast is een verdeling van het vaste personeel weergegeven van BAPO en regulier (BAPO factor is een vorm van seniorenverlof, factor wordt niet werkelijk ingezet).

4.1.1 Leeftijdsofbouw onderwijsgevende functies

Leeftijdsofbouw OP per 1 augustus 2018	FTE	Percentage
t/m 24	1,0000	1,63%
25 t/m 34	17,3833	28,37%
35 t/m 44	16,2336	26,49%
45 t/m 54	10,6679	17,41%
55 t/m 59	9,4920	15,49%
> 60	6,5023	10,61%
Totaal	61,2791	100,00%



Landelijk en regionaal komt het basisonderwijs steeds meer in de knel door toenemende vergrijzing en afnemende inschrijvingen bij Pabo's.

Het overzicht van de leeftijden van de medewerkers van Stichting Talent Westerveld laat zien dat de groep van jonge leraren (in de leeftijd tot 25 jaar) gering is. De leeftijdscategorie van 25 tot en met 34 jaar is ten opzichte van 2017 echter sterk gestegen en in 2018 zelfs het sterkst vertegenwoordigd. Ook de groep tot en met 44 jaar is gestegen. Bij Stichting Talent Westerveld zijn er in 2018 meer personeelsleden onder dan boven de 45 jaar.

4.1.2 Verdeling fulltime/parttime aantal personeelsleden per 1 augustus 2018

Verdeling fulltime/parttime per 1 augustus 2018	Aantal
Fulltime	25
Parttime	79
Totaal	104

De verdeling fulltime/parttime is ten op zichte van 2017 nagenoeg gelijk gebleven. Er is één fulltimer bijgekomen.

4.1.3 Inzet van de personele middelen

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

In het bestuursformatieplan worden de formatieve schoolbudgetten en aanvullende budgetten (WSNS, Passend onderwijs, Personeel- en arbeidsmarktbeleid en fusiefaciliteiten) begroot. Tevens heeft het CvB extra formatie toegekend voor ondersteuning van directeuren onderwijsteam, voor talentontwikkeling (bovenschoolse Plusklas) en het oplossen van formatieve knelpunten.

Vanaf 1 augustus 2018 heeft het ministerie extra geld beschikbaar gesteld voor werkdrukvermindering. Bij de opstelling van het bestuursformatieplan was dit budget nog niet bekend.

Op het gebied van personeelsbeleid is in 2018 een start gemaakt met het document inzetbaarheidsbeleid en het updaten van het functieboek. Er is een Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit aangesteld, op freelance basis. Vervanging wordt centraal geregeld in samenwerking met de schoolbesturen van Wolderwijs en Promes.

Ook in 2018 is door een aantal personen gebruik gemaakt van flankerende maatregelen. Deze maatregelen zijn nog van kracht tot 2020.

De kwalitatieve ontwikkeling van het personeel (speerpunt strategisch beleidsplan) is verder gestimuleerd en uitgebouwd. Van de vaste leraarformatie is 59% in het bezit van een HBO plus (34%) of Master (26%). In 2018 heeft één leraar een Masteropleiding positief afgerond en één leraar een HBO plus opleiding. Verder vindt op meerdere scholen teamscholing plaats en volgen de directeuren een Masteropleiding (één directeur heeft de Masteropleiding in 2018 positief afgesloten).

4.1.4 Bestuursformatieplan

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

Omdat het aantal leerlingen binnen Stichting Talent Westerveld daalt, wordt de formatie met ingang van het schooljaar 2010/2011 op een andere wijze berekend. Het aantal besteedbare fte's voor de schooljaren 2017/2018 en 2018/2019 is berekend op basis van het aantal te verwachten leerlingen op 1 oktober 2017, respectievelijk 1 oktober 2018 (T=0), terwijl de bekostiging wordt ontvangen op basis van het aantal leerlingen op 1 oktober 2016, respectievelijk 1 oktober 2017 (T-1).

4.1.5 Functiemix

In 2018 is de functiemix uit de CAO-PO gehaald.

4.1.6 Formatie en personeel verloop

Het leerlingenaantal op onze scholen vertoont door ontgroening een dalende trend. Het aantal FTE's op peildatum 31-12-2009 was 96,91. Op 01-08-2018 kwamen we uit op 61,2791. In negen jaar tijd is de formatie, zonder gedwongen ontslagen, gedaald met 35 fte's. In 2018 is het aantal FTE's bijna gelijk aan 2017.

Uitstroom

In 2018 is afscheid genomen van elf personeelsleden. Eén directeur en tien leerkrachten. Veel oudere personeelsleden maken gebruik van keuze pensioen. Een aantal personeelsleden heeft een baan elders aanvaard.

Doel: het bevorderen van mobiliteit.

Resultaat: door de uitstroom is plaats gemaakt voor nieuwe personeelsleden.

Instroom

In 2018 heeft Stichting Talent Westerveld drie personeelsleden een vaste aanstelling kunnen aanbieden. Ook heeft een aantal jonge leraren en drie onderwijsassistenten een tijdelijke aanstelling gekregen.

Doel: Een goede vertegenwoordiging van alle leeftijdscategorieën in een onderwijsteam.

Resultaat: Het aanstellen van jonge medewerkers binnen de organisatie (twee hebben een vaste aanstelling gekregen).

Mobiliteit

In 2018 zijn twee personen van school/onderwijsteam veranderd. Ook vond er binnen de onderwijsteams door meerdere personen mobiliteit plaats.

Doel: personen mobiliseren ten behoeve van de formatieve inzet en ontwikkeling van personen en organisaties.

Resultaat: positief resultaat ten aanzien van formatieve inzet en persoonlijke ontwikkeling.

4.1.7 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Doel: niet hoger uitkomen dan het landelijk gemiddelde (6,3%).

Resultaat: Het ziekteverzuimpercentage over het schooljaar 2016/2017 was 7,0%. In het schooljaar 2017/2018 is het percentage gedaald naar 5,6% en in de periode van augustus tot en met december 2018 komt Stichting Talent Westerveld met 4,9%. De doelstelling is gehaald.

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

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

Ziekteverzuimpercentage per school

School	2016/2017	2017/2018
De Bosrank	3,4%	1,6%
De Veldwikke	2,5%	3,2%
De Vuursteen	0,8%	6,2%
Oosterveldschool	4,4%	3,1%
De Hoekstee	5,2%	2,8%
Burg. W.A. Storkschoon	7,5%	4,8%
De Kievitshoek	9,8%	7,6%
De Singelier	10,7%	19,6%
Ten Darperschoole	22,0%	1,8%
Bestuurskantoor	0,0%	0,0%

4.1.8 Ontslagbeleid/werkgelegenheidsbeleid

In 2011 heeft Stichting Talent Westerveld ontslagbeleid omgezet naar werkgelegenheidsbeleid. Bij werkgelegenheidsbeleid worden de afvloeiingscriteria vastgesteld bij het opstellen van een sociaal plan.

In 2018 kon de werkgelegenheid voor twee jaar gewaarborgd worden. Daarom is er geen sociaal plan opgesteld en zijn er geen personeelsleden in het RDDF geplaatst.

4.2 Financiën en Huisvesting

4.2.1 Financiën

Financiële positie:

Stichting Talent Westerveld streeft naar een gezonde financiële positie, waarbij op een duurzaam 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 afname van het aantal leerlingen (waardoor lagere bekostiging) is tot nu toe opgevangen door natuurlijk verloop van personeel, strikt personeelsbeleid (o.a. flankerend beleid) en door tijdig enkele bezuinigingen door te voeren. Hierdoor is het gelukt om gedwongen ontslag van personeel te voorkomen.

Verder is vroegtijdig ingezet op de vorming van onderwijsteams hetgeen heeft geleid tot belangrijke vermindering van het aantal directeuren en een verlaging van de kosten. Vanaf 2018 is er een kanteling in het personeelsbestand gekomen. Er is steeds meer sprake van lerarentekort bij Talent.

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

Tot slot is gekozen voor inzet van personeel op basis van het aantal leerlingen aan het begin van het schooljaar (T=0). De bekostiging vindt plaats op T-1. In een krimp situatie levert dit voordeel op, daar de krimp vanaf 1 oktober 2018 lijkt af te nemen, waarbij meer sprake komt van een stabiele leerlingaantallen wordt jaarlijks in de begroting een overweging gemaakt om af te stappen van de T=0 systematiek. Voor kalenderjaar 2018 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 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 controlcyclus kan sturen op het bedrijfsmatige proces. De financiële- en salarisadministratie worden nog wel door het administratiekantoor uitgevoerd.

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 moeten blijven om het rendement op het vermogen te verhogen, waarbij ook aandacht aan risicospreiding gedaan moet worden. In 2018 is hiervoor geen nadere invulling gegeven, door de laagblijvende rentestanden.

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

4.2.2 Huisvesting

Algemeen:

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

De vergoeding die schoolbesturen van het Ministerie OCW voor materiële instandhouding ontvangen is niet voldoende om de kosten te dekken. Het Ministerie OCW heeft ICS adviseurs en Berenschot de opdracht gegeven om dit verschil uit te zoeken. Uit het rapport* van 16 januari 2017 valt te concluderen dat de verhouding bekostiging en werkelijke kosten over de periode 2010-2014 niet meer in lijn zijn. Er wordt minder bekostigd dan de werkelijke uitgaven, het tekort betreft ca. 35%. Stichting Talent dekt de tekorten van materiële instandhouding uit de bekostiging Personeels- en arbeidsmarktbeleid. Deze tekorten bedragen op jaarbasis ca. € 130.000,- wat neerkomt op ca. 2 FTE dit minder ingezet kunnen worden op de scholen.

* Rapport evaluatie MI in PO 2010-2014: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/01/16/rapportage-evaluatie-van-de-materiele-instandhouding-in-het-primair-onderwijs-2010-2014>

Regulier onderhoud:

In 2016 is door BCN het meerjaren-onderhoudsplan voor onze basisscholen geactualiseerd voor zowel binnen- als buitenonderhoud (per 1 januari 2015 valt buitenonderhoud onder verantwoording van het schoolbestuur), het meerjaren-onderhoudsplan is in 2019 weer geactualiseerd door Lindhorst. De dagelijks onderhoud bij de scholen bedroeg in 2018 € 29.711,-. Deze kosten hebben betrekking op niet te plannen onderhoud.

De kosten preventief onderhoud bedroeg in 2018 € 27.734,- dit betreft o.a. het uitvoeren controle van installaties, controle brandblussers, dakonderhoud en controle gymtoestellen.

Huisvestingsvoorzieningen:

Per 1 januari 2015 ontvangt Talent ook de gelden voor onderhoud van de buitenkant van de schoolgebouwen (voorheen ontving gemeente Westerveld deze gelden). Talent is derhalve verantwoordelijk voor het totale onderhoud van het gebouw. Nieuwbouw blijft echter de verantwoordelijkheid van de gemeente Westerveld. Wat betreft de kosten voor renovatie is er nog geen uitsluitsel waar deze onder vallen. In 2018 heeft Talent met de gemeente Westerveld een aanzet gemaakt voor het opstellen van een integraal huisvestingsplan, waarin verantwoording van de renovatie ook duidelijk wordt aangegeven. In 2019 zal het integraal huisvestingsplan nader ingevuld worden.

Doordat buitenonderhoud vanaf 1 januari 2015 onder verantwoording van het schoolbestuur valt is de voorziening buitenonderhoud nog opbouwende.

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

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

	Stand per	Mutaties 2018		Stand per
	31-12-2017	Dotatie	Onttrekking	31-12-2018
Voorzieningen onderhoud	€	€	€	€
Onderhoud binnen	380.453	89.350	-	469.802
Onderhoud buiten	189.499	103.870	67.058	226.312
Totaal voorziening	569.952	193.220	67.058	696.114

Onttrekking binnen onderhoud		
School	€	Omschrijving
-	-	Geen groot binnen onderhoud uitgevoerd in 2018

Onttrekking buiten onderhoud		
School	€	Omschrijving
Oosterveldschool	32.296	Schilderwerkzaamheden en houtrotsanering
Hoekstee	34.762	Schilderwerkzaamheden en houtrotsanering

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 voor onderhoud schoolpleinen ontvangt wordt één op één doorgegeven aan de gemeente Westerveld.

Leegstand schoolgebouwen:

Het aantal leerlingen op onze scholen stabiliseert. Dit heeft ook gevolgen voor het aantal leegstaande lokalen. De leegstand in m² blijft hierdoor gelijk aan het niveau van voorgaande jaren. De leegkomende/leegstaande ruimten worden gebruikt voor kinderopvang, buitenschoolse opvang en 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 2018/2019						
School	Totaal	Totaal leeg	Bieb op school	Verhuur	Overig gebruik	Plusklas
De Bosrank	17	6	1	4	1	
De Veldwikke	4	1	1			
De Singelier	9	2		2		
Ten Darperschoele	3					
De Hoekstee	8	3	1	1		1
De Kievitshoek	5					
KC de Vuursteen	4					
Oosterveldschool	8	2		2		
Storkschoel	11					
Totaal	69	14	3	9	1	1

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 voelen 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. Na bespreking van de notitie in de diverse geledingen zal t.a.v. de leegstand een koers worden bepaald. Talent is er in geslaagd om een oplossing te vinden voor de vele leegstaande lokalen op OBS de Bosrank in Havelte.

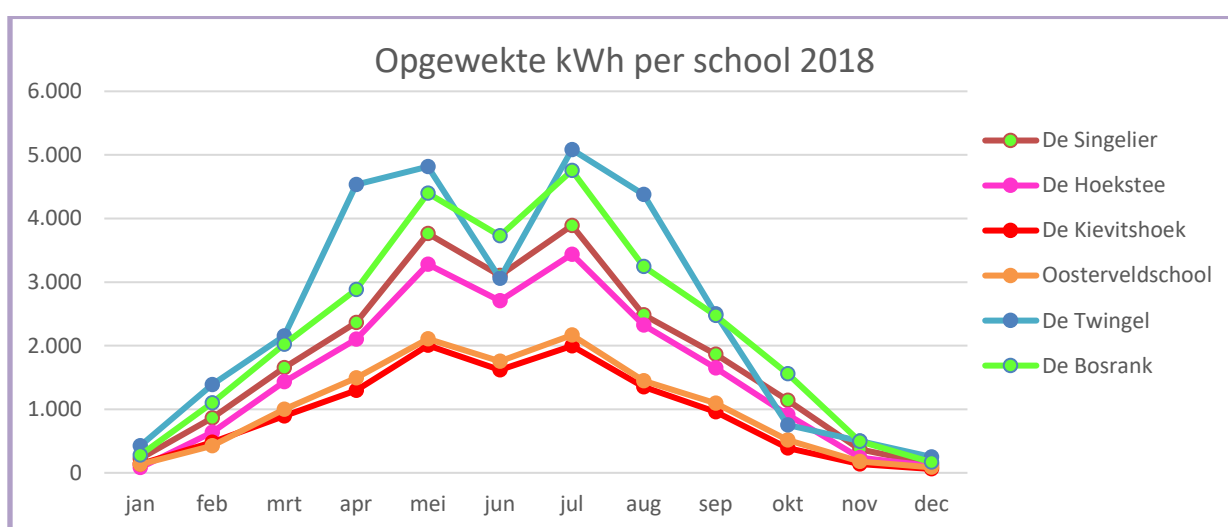
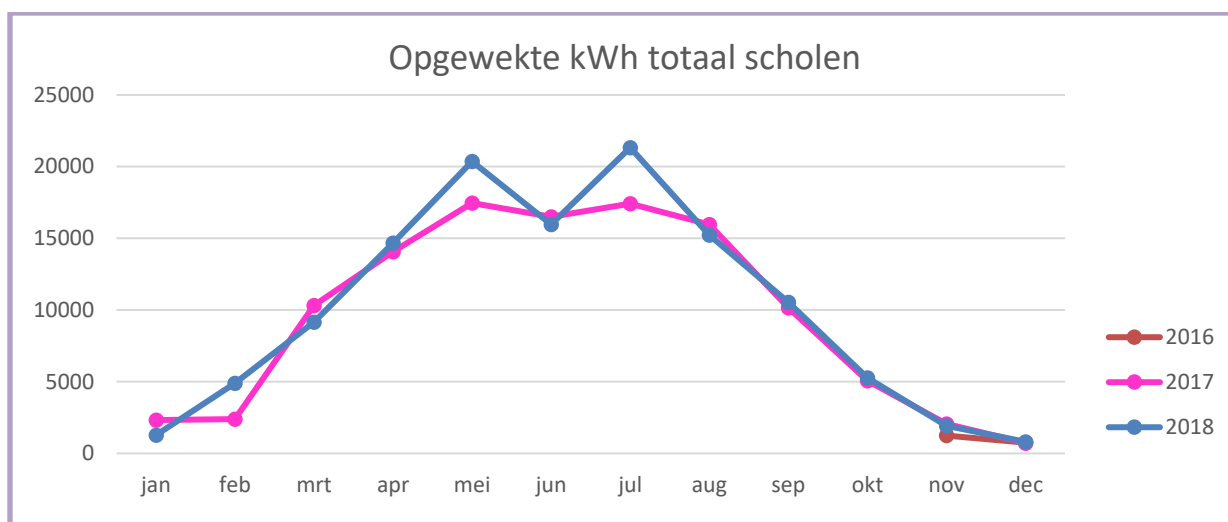
Energie:

In 2016 zijn door Talent op vijf scholen zonnepanelen geplaatst. Ook zijn door de gemeente Westerveld zonnepanelen geplaatst op het gebouw 'De Twingel'. De totale investering voor stichting Talent bedroeg € 153.894. In onderstaand tabel wordt kort een overzicht gegeven van het aantal zonnepanelen per locatie.

Vanuit maatschappelijk en economisch oogpunt streeft Talent naar een duurzame leeromgeving, waarbij Talent een goed voorbeeld wil geven aan de leerlingen omtrent de energietransitie.

Naast de installatie van de zonnepanelen is er in 2017 een start gemaakt om per schoolgebouw te kijken naar mogelijke investeringen om het energieverbruik om laag te brengen. Hier wordt de komende jaren verder op ingestoken. Vanaf 2016 wordt het energie verbruik per school gemonitord.

Zonnepanelen		
School	Aantal	Totaal Wp op jaarbasis
De Singelier	92	23.920 Wp
De Bosrank	108	28.080 Wp
De Hoekstee	86	22.360 Wp
De Kievitshoek	84	21.840 Wp
Oosterveldschool	69	17.940 Wp
De Twingel	120	31.200 Wp
Totaal	559	145.340 Wp



Duurzaamheid:

Als maatschappelijke organisatie heeft Talent duurzaamheid hoog in het vaandel staan. Op zes scholen zijn reeds zonnepanelen aangebracht en er wordt gekeken naar de mogelijkheid om de overige drie scholen ook te voorzien van zonnepanelen.

Talent is aangesloten bij het project 'van zon krijg je energie' waarbij de scholen de leerlingen op een educatieve manier les kunnen geven over het opwekken van zonne-energie.

In de toekomst zal er een duurzame meerjaren onderhoudsplan gemaakt (DMJOP) opgesteld worden. Met het DMJOP zullen toekomstige huisvestingsinvesteringen op een duurzame manier uitgevoerd worden. Daarnaast wordt er gekeken naar de haalbaarheid van afvalscheiding in de klaslokalen.

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

Investeringen in duurzaamheid komt derhalve meer vanuit maatschappelijke verantwoording en de leerlingen bijbrengen van duurzaamheid.

4.3 Werkdrukmiddelen

Op 9 februari 2018 heeft het kabinet, in overleg met de vakbonden en POraad het werkdrukakkoord afgesloten. Om de werkdruk op de scholen te verlagen ontvangt elke school, via het schoolbestuur, een bedrag van € 155,55 per leerling. De P-MR heeft zelf de beslissingsbevoegdheid over de besteding van deze middelen, zodat er per school op maat een bestedingsplan opgesteld kan worden voor werkdrukvermindering op de school. Indien de maatregelen effect hebben kan het bedrag per leerling vanaf schooljaar 2021/2022 oplopen naar € 285,- per leerling.

Daar de werkdrukmiddelen op schoolniveau besteed worden, dient de verantwoording van de middelen ook door de schooldirectie uitgevoerd te worden.

De schooldirecteuren van Talent hebben het budget voor kalenderjaar 2018 verantwoord. Er is eerst een gesprek geweest met het team omtrent de inzet van de werkdrukmiddelen, daarna is er per school een bestedingsplan opgesteld en ter goedkeuring voorgelegd aan de P-MR.

De inzet van werkdrukmiddelen voor kalenderjaar 2018 is bij de scholen van Talent als volgt:

Werkdrukmiddelen		
School	Budget 2018	Inzet
De Singelier	€ 8.750,-	Inzet 0,3 FTE OP
Ten Darperschoele	€ 2.528,-	Inzet muziekonderwijs scala
De Bosrank	€ 15.231,-	Inzet 0,1 FTE OOP / inzet 0,4 FTE OP / diverse materialen
De Veldwikke	€ 2.852,-	Inzet 0,15 FTE OOP
De Hoekstee	€ 6.093,-	Inzet 0,2 FTE OP / inzet vrijwilliger (vergoeding) / inhuur Kaka
De Kievitshoek	€ 5.768,-	Inzet 0,2 FTE OP
Oosterveldschool	€ 5.768,-	Inzet 0,3 FTE OOP / inzet vrijwilliger (vergoeding)
De Vuursteen	€ 3.954,-	Inzet 0,2 FTE OOP
De Twingel	€ 16.657,-	Inzet 0,4 FTE conciërge / inzet 0,2 FTE OOP / inzet 0,2 FTE OP
Totaal	€ 67.601,-	(Werkdrukmiddelen vanaf schooljaar 2018/2019, met peildatum 1 okt 2017)

Hieronder ziet u de evaluatie van de betreffende scholen:

De Singelier / Ten Darperschoele:

Op de Singelier worden de werkdruggelden ingezet voor een extra leerkracht. Dit wordt als zeer positief ervaren door de leerkrachten van de Singelier. De werkdruggelden worden ook voor de rest van het schooljaar ingezet voor de extra leerkracht.

Op de Ten Darperschoele worden de werkdruggelden ingezet voor een muziekdocent. Dit wordt als zeer positief ervaren door de leerkrachten van de Ten Darperschoele. Ook ouders en leerlingen vinden deze muziekles fijn. De werkdruggelden worden ook voor de rest van het schooljaar ingezet voor de muziekdocent.

De Bosrank / De Veldwikke

Het is verdeeld over twee leerkrachten, die in alle groepen een dagdeel gaan lesgeven. De leerkracht van de groep heeft dan de mogelijkheid om vrij-gekozen werk te gaan doen. De onderwijsassistent-uren zijn gericht op hulp in de groep voor begeleiding van leerlingen.

Realiteit: De leerkrachten geven aan, dat ze dit een prettige werkwijze vinden. Helaas gaat de planning wel gebukt onder aanpassingen door het leerkrachten-tekort bij ziekte en andere vervangingen.

Ervaringen: De OP-uren zijn beter geschikt voor werkdrukvermindering dan de OOP uren. Dit is meer gericht op hulp aan de leerling dan de leerkracht. De OP uren worden als positief ervaren.

De Hoekstee

Een deel van de werkdruggelden van obs De Hoekstee zijn op voorstel van het team gebruikt om pedagogisch medewerkers van Kinderopvang Kaka in te huren en in te zetten bij de pleinwacht. Hier is voor gekozen omdat er vanaf het begin van dit schooljaar met een continuooster wordt gewerkt. Met deze inzet werd getracht de pauze van leerkrachten te blijven waarborgen.

Tijdens de evaluatie van het continuooster in december is geconstateerd dat dit niet de werkdruk weghaalt, zoals was bedoeld. De aanwezigheid van leerkrachten op het plein was toch wel gewenst. De inzet van pedagogisch medewerkers kwam hiermee ten einde, waardoor gelden opnieuw beschikbaar kwamen.

Vanaf de voorjaarsvakantie tot aan de zomervakantie wordt een leerkracht elke week een dag extra ingeroosterd en telkens aan een andere groep gekoppeld. Hierdoor kan de groepsleerkracht administratieve taken oppakken en met een gerichte vraag bij collega's in de klas kijken.

Daarnaast wordt er vanaf maart tot aan de zomervakantie voor de groepen die geen AMV-muziekles hebben een vakleerkrachtmuziek ingezet. (iedere groep 45 minuten)

Evaluatie: In juni wordt de inzet geëvalueerd en wordt er besloten hoe hier in 2019-2020 een vervolg aan wordt gegeven.

De Kievitshoek

De werkdruggelden van obs De Kievitshoek zijn op voorstel van het team aan de formatiegelden toegevoegd, waardoor op 4 ochtenden groep 7 van groep 8 gesplitst kon worden. Deze keuze is gemaakt om met name in de bovenbouw meer rust te creëren en een beter leerklimaat te realiseren

Tussenevaluatie: Dit lijkt een hele goede keuze te zijn geweest. Er is rust gecreëerd en dat heeft zijn spin-of in de hele school. Tevens laten de leerresultaten een stijgende lijn zien. Ook dat gegeven zorgt voor minder druk bij leerkrachten.

Oosterveldschool / KC de Vuursteen

De werkdruggelden zijn ingezet voor het aannemen van 2 onderwijsassistenten. Zij doen allerlei werkzaamheden ter ondersteuning van de leerkrachten.

Door de keuze voor de assistenten hebben we nette veel uren extra, dit geeft de nodige verlichting voor de leerkrachten.

We willen dit continueren in 2019.

Burg. W.A. Storkschoon

Vanuit de werkdruggelden is een conciërge aangenomen voor twee dagen per week, een extra onderwijsassistent aangesteld die ondersteunt in de onderbouw en is er een vakdocent gymnastiek aangenomen die een dag per week gymnastieklessen verzorgt.

De conciërge is mede het gezicht van de school, zorgt voor het toezicht en beheer binnen het gebouw en doet klein onderhoud. De onderwijsassistent maakt onder andere de middagpauze voor de leerkrachten in groep 1 en 2 mogelijk en doet ondersteunende groepstaken. De gymnastiekdocent zorgt ervoor dat er eens per week professionele gymlessen van kwaliteit worden gegeven in groep 4 tot en met 8. Omdat de leerkracht deze lessen niet zelf hoeft voor te bereiden, zorgt dit voor werkdrukverlaging.

4.4 Governance

De autonomie en beleidsruimte die onderwijsinstellingen vanuit het Rijk krijgen, wordt steeds groter. Deze ruimte wordt binnen Talent zoveel mogelijk met de scholen gedeeld, waarbij de scholen in grote mate autonoom in hun onderwijskeuzes zijn. De uitgangspunten eigenaarschap en maatwerk bij de ontwikkeling naar een professionele werkomgeving staan hierbij centraal. De verhoudingen, afspraken tussen College van Bestuur en directeurs zijn vastgelegd in het 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 bedien. De branchecode van de POraad 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' is hierbij een belangrijk leidraad. In 2018 is niet afgeweken van deze code.

Talent heeft geen internationale activiteiten in 2018 ondernomen en verwacht ook in de toekomst geen internationale activiteiten te ondernemen.

4.5 Politieke of maatschappelijke zaken (overheidsprioriteiten)

Voor het onderwijs speelden in 2018 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;
- Het door de overheid ophogen van het budget voor de Kleine Scholen (toeslag);
- 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. werkdruggelden
- Realisering CAO PO

5. Toekomstige ontwikkelingen

Algemeen:

Stichting Talent Westerveld is een financieel gezonde organisatie. Om ook in de toekomst financieel gezond te blijven (ondanks leerlingendaling) is in 2016 besloten om vanaf dat moment te begroten op nihil. Financiële gezondheid binnen de organisatie is in belangrijke mate bereikt door tijdig organisatorische wijzigingen door te voeren en het treffen van maatregelen in de personele- en materiële sfeer, zoals:

- Vorming onderwijsteams;
- Invulling geven aan flankerend beleid;
- Achteraf controle van de cijfers, ook op schoolniveau;
- Doorlichten van de materiële uitgaven/inkoop.

In het jaarverslag 2018 wordt verantwoording afgelegd over het jaar 2018, wij willen daarmee onder andere inzicht verschaffen in het gevoerde beleid (uitwerking van het Strategisch Beleidsplan 2015-2019), de te verwachte ontwikkelingen (op landelijk en organisatorisch niveau) en de verwachte gevolgen daarvan voor de financiële positie in de komende jaren. Hiermee wordt niet alleen gereflecteerd naar het verleden, maar ook over de continuïteit van de organisatie in de toekomst.

De personele formatie is door afname van het aantal leerlingen fors gedaald. Door strikt personeelsbeleid en het toepassen van een actief flankerend beleid, werd er afgebouwd zonder gedwongen ontslagen. Er zijn in 2015, 2016 en 2017, na vele jaren reorganiseren, zelfs weer enkele leraren vast aangesteld. Vanaf 2018 wil Talent graag getalenteerde leerkrachten langer aan zich binden. We hopen dat dit in de toekomst ook tot de mogelijkheden blijft behoren. In de begroting 2019 is door Stichting Talent de verwachting uitgesproken dat er tot 2021 geen sprake zal zijn van gedwongen ontslagen. Door het toenemende lerarentekort ziet Talent zich genoodzaakt, bij goed functioneren, sneller een vaste aanstelling te bieden, om de leerkracht te binden.

De regering stelt middels de kleinescholentoeslag meer geld beschikbaar voor de kleine scholen. Het motto van de regering is dat thuis nabij goed onderwijs gegeven dient te worden. De kleinescholentoeslag voorziet erin dat scholen beneden de 145 leerlingen een ruimere bekostiging vanuit het rijk ontvangen. Slechts twee van onze scholen zitten boven de grens van 145 leerlingen.

De POraad is bezig om samen met het Ministerie van OCW afspraken te maken om de bekostiging in de toekomst te vereenvoudigen. Verwacht wordt dat de kleinescholentoeslag wordt aangepast.. Eventuele vereenvoudiging van de bekostiging zal vanaf 2022 geleidelijk worden ingevoerd. De exacte gevolgen voor Talent zijn nog niet geheel bekend. Bij de vereenvoudiging van de bekostiging wordt er ook naar andere componenten gekeken dan alleen de kleinescholentoeslag, te denken valt aan onderwijsachterstanden, leerlinggewichten, GGL en het verschil in bekostiging boven- en onderbouw.

Hoewel ons streven is om zoveel mogelijk schoollocaties in stand te houden kunnen wij bij verdere afname van het aantal leerlingen de ogen niet sluiten voor de gevolgen hiervan. Door het toekennen van de kleinescholentoeslag is het mogelijk de kleine scholen in stand te houden, echter wanneer de bekostiging verdwijnt of wordt versoerd zal het, om financiële redenen, zeer moeilijk de kleine scholen open te houden. De ontwikkelingen omtrent bekostiging kleine scholen worden door ons actief gemonitord op mogelijke veranderingen.

Door fusie van twee scholen te weten: OBS De Eemster (1 augustus 2015) met OBS Burg. W.A. Storkschoon en OBS De Heidehoek (1 augustus 2014) met OBS De Hoekstee ontvangen wij voor deze scholen de ruimere financiële regeling, die loopt tot de periode 2020 en 2021. Deze extra financiële middelen zijn ingezet om het personeel van de gefuseerde scholen elders binnen de stichting onder te brengen.

Door de leegstand van ruimten in scholen komt er een extra zorg bij. De kosten van deze leegstand komen voor rekening van Stichting Talent Westerveld. De Gemeente Westerveld heeft schriftelijk laten weten dat zij financieel geen verantwoordelijkheid willen dragen voor de ontstane leegstand. Het in medegebruik geven/verhuur van ruimten heeft in 2018 beter vorm gekregen en behelst naast kinderopvang/buitenschoolse opvang ook andere exploitanten. De inkomsten van verhuur zijn nagenoeg voldoende voor een sluitende exploitatie van deze lege ruimten.

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

- Kindgericht Onderwijs
- Professionele leergemeenschap
- Krimpen met kwaliteit

In november 2017 is een aanzet gemaakt met het opstellen van een nieuw Strategisch Beleidsplan over de periode 2019-2023. Het SBP 19/23 is in 2018 verder uitgewerkt en zal per 1 augustus 2019 in werking treden.

5.1 Continuïteit

Om zicht te geven op het verwachte exploitatieresultaat in de komende jaren en de ontwikkeling van de vermogenspositie is een continuïteitsparagraaf in het jaarverslag opgenomen. Hiermee wordt het voor toezichthouders eenvoudiger om inzicht te krijgen op belangrijke ontwikkelingen in de nabije toekomst. Er zal nader worden ingegaan op de ontwikkelingen voor de personele bezetting en het leerlingenaantal, op de financiële ontwikkelingen waarbij de laatst vastgestelde meerjarenbegroting 2019 tot en met 2022 een goed inzicht geeft in de toekomstige ontwikkelingen op financieel vlak en laat zien waar zich de komende jaren financiële risico's voordoen, zodat hier tijdig op kan worden geanticipeerd. Een beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden, met daarbij behorende rapportage omtrent het risicobeheersingssysteem maken hier deel van uit. In de rapportage van het toezichthoudend orgaan wordt verantwoording afgegeven over het handelen van het toezichthoudend orgaan.

Stichting Talent Westerveld blijft zich ook de komende jaren richten op het behouden en versterken van de onderwijskwaliteit. Om dit te bereiken wordt voortdurend ingezet op stimulering van scholing van personeel en de inzet van materiaal dat aan hoge kwaliteit moet voldoen. ICT-middelen worden op breed terrein ingezet. Nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs worden gestimuleerd, hiervoor kan het innovatiebudget aangesproken worden.

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

Inhuur externen:

Om de kwaliteit binnen Stichting Talent te behouden, op de gebieden van financiën, huisvesting, onderwijskwaliteit en personeel, maakt Stichting Talent gebruik van het externe professionals en is er vergaande samenwerking met andere schoolbesturen.

Toekomst van het onderwijs:

Op dit moment zijn er negen scholen binnen Talent. Prognoses geven aan dat de krimp gaat stabiliseren in 2021. Talent is derhalve in staat deze scholen open te houden, mits de vereenvoudiging van de bekostiging geen nadelige invloed zal hebben op de huidige situatie o.a. toeslag voor kleine scholen.

Indien het tekort aan onderwijzend personeel dusdanige vormen gaat aannemen, zal het College van Bestuur mogelijkheden tot fusie van een kleine school onderzoeken.

Toekomstvisie huisvesting:

Talent heeft in 2018 negen schoolgebouwen, waarbij de leerlingprognoses aangeven dat geen van deze scholen de komende vier jaar niet onder de opheffingsnorm komen.

Talent gaat, vooruitlopend op de wettelijke verplichting, samen met de gemeente Westerveld een integraal huisvestingsplan (IHP) opzetten voor alle schoolgebouwen in de gemeente Westerveld. Binnen het IHP zullen de kosten voor voorziening renovatie vastgelegd worden en zal er een toekomstvisie ontwikkeld worden voor de locaties en aantal scholen voor de komende twintig jaar.

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

In paragraaf 5.2.1 geven wij u een overzicht van het aantal geprognoseerde leerlingen voor de komende jaren en de ontwikkeling van de personele formatie. Daarnaast wordt in het overzicht uit paragraaf 5.2.2 een weergave van de balanspositie voor de komende jaren weergegeven.

5.2.1 Overzicht personele formatie en aantal leerlingen.

Personele bezetting in FTE	2018	2019	2020	2021	2022
Directie	5,8535	5,8535	5,8535	5,8535	5,8535
Onderwijzend personeel	58,2059	59,1975	57,0657	53,7625	51,9696
Overige medewerkers	5,9126	5,9126	5,9126	5,9126	5,9126
Totaal personele bezetting FTE	69,9720	70,9636	68,8318	65,5286	63,7357

	2018	2019	2020	2021	2022
Leerlingenaantallen	1.048	1.013	987	988	977

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 2020. De prognose is op basis van de nu bekende gegevens bij de gemeente Westerveld, DUO en op basis van indicatie door de schooldirecteuren.

5.2.2 Balanssituatie 2018-2022

X € 1.000

	Realisatie 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Activa	€	€	€	€	€
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	997	999	851	689	558
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
TOTAAL VASTE ACTIVA	998	999	851	689	558
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	390	350	340	335	335
Liquide middelen	4.484	4.097	3.854	3.655	3.468
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	4.874	4.447	4.194	3.990	3.803
TOTAAL ACTIVA	5.871	5.446	5.045	4.679	4.361
Passiva	€	€	€	€	€
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	4.374	3.992	3.602	3.240	2.922
Bestemmingsreserve publiek	94	-	-	-	-
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	4.468	3.992	3.602	3.240	2.922
VOORZIENINGEN	720	758	689	584	657
LANGLOPENDE SCHULDEN	-	-	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	683	696	754	855	782
TOTAAL PASSIVA	5.871	5.446	5.045	4.679	4.361

Ontwikkelingen:

De ontwikkeling van de balanspositie is gebaseerd op de meerjarenbegroting 2019-2022. Met als uitgangspunt de balans per 31 december 2018. Bij de geprognosticeerde balans kan het volgende worden gesteld:

- De materiële vaste activa neemt af. De reden is dat er in 2016 grote investeringen zijn geweest, o.a. door bijdrage nieuwbouw Burg. W.A. Storkschoon en de zonnepanelen. De vervangingsinvesteringen in de komende jaren zijn lager. Door afschrijving wordt jaarlijks de boekwaarde verlaagd. Daarnaast worden er fors minder methodes aangeschaft, daar er meer gebruik gemaakt wordt van ICT licenties.
- De vlottende activa blijven op niveau de komende jaren. Gezien de hoogte van de liquide middelen zal er in 2019 verder gestuurd moeten worden om deze balanspost acceptabel te houden. Stichting Talent wil liquide middelen bestemd voor het onderwijs niet onnodig opsparen. Wel dient er een acceptabele buffer te zijn om te allen tijde aan de verplichtingen te kunnen voldoen.
- Het eigen vermogen neemt de komende boekjaren af. Het betreft deels het afbouwen van de bestaande bestemmingsreserves. Uit het opgestelde strategisch beleidsplan 2019/2023 volgt dat de komende jaren, buiten de reguliere uitgaven, extra geïnvesteerd wordt in het onderwijs. Deze extra investeringen zorgen voor een daling in het vermogen. De nihil begroting van de reguliere uitgaven zorgt ervoor dat naast de extra investeringen geen grote schommelingen in het eigen vermogen verwacht worden.
- De bestemmingsreserves zijn na 2019 afgebouwd naar nihil.
- De kortlopende schulden zijn op basis van te vergelijken cijfers uit de voorgaande jaren vastgesteld. Daarnaast is een inschatting over het verloop gemaakt.
- De voorzieningen hebben over de komende jaren een egaal verloop. De jaarlijkse dotatie dient ervoor te zorgen dat de voorziening ten alle tijden op niveau is. Hiervoor is 2016 een MJOP opgesteld en wordt de MJOP in 2019 weer geactualiseerd.
- Het balanstotaal zal in de komende jaren dalen, doordat er minder geïnvesteerd gaat worden in onderwijsleerpakketten en de extra uitgaven vanuit het strategisch beleidsplan 2019/2023 een negatief effect hebben op het vermogen.
- Te concluderen valt dat de financiële positie gezond blijft. De financieringsstructuur zal in de komende jaren niet noemenswaardig wijzigen. Wel is het zo dat de bestemmingsreserves een afloop kennen.
- In de hoofdstukken 4.2.2 en 5.4 worden de ontwikkelingen omtrent huisvesting nader toegelicht.

5.2.3 Exploitatierkening 2018-2022

	Realisatie 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
	€	€	€	€	€
Baten					
Rijksbijdrage	7.058.028	7.263.000	7.088.030	6.814.970	6.687.930
Overige overheidsbijdragen	57.061	45.360	41.480	41.480	41.480
Overige baten	74.498	51.730	52.810	53.870	54.730
TOTAAL BATEN	7.189.587	7.360.090	7.182.320	6.910.320	6.784.140
Lasten					
Personeelslasten	5.762.180	6.288.610	6.226.052	5.937.233	5.782.466
Afschrijvingslasten	202.795	202.940	204.970	187.380	155.660
Huisvestingslasten	549.325	629.910	630.100	635.340	643.350
Overige lasten	520.083	631.640	518.160	519.000	527.600
TOTAAL LASTEN	7.034.383	7.753.100	7.579.282	7.278.953	7.109.076
SALDO BATEN EN LASTEN	155.204	-393.010	-397.962	-368.633	-324.936
Financiële baten en lasten	7.320	7.000	7.000	7.000	7.000
TOTAAL RESULTAAT	162.524	-386.010	-390.962	-361.633	-317.936

Ontwikkelingen:

Op 29 november 2018 is de meerjarenbegroting vastgesteld voor de periode 2019-2022 met als leidraad het streven naar een nihil begroting. De meerjarenbegroting laat zien hoe de exploitatie van Stichting Talent zich in de komende jaren zal ontwikkelen. De afgelopen jaren en het huidige jaar zijn afgesloten met (forse) overschotten. Daardoor heeft Stichting Talent voldoende buffer om het tekort van de komende jaren op te vangen.

- De baten zijn door extra bekostiging en door de verhoging van de bekostiging toegenomen. Voor de komende jaren zal de begroting dalen. Deze daling wordt veroorzaakt door het einde van de fusiegelden en het dalende leerlingaantal.
- De lasten zullen de komende jaren een neerwaartse beweging moeten vertonen. Door het begroten op nihil moeten alle reguliere lasten gedekt worden door de inkomsten. Vanuit het strategisch beleidsplan 2019/2023 zijn extra investeringsmaatregelen genomen, waardoor de lasten hoger zijn dan de baten.
- Het reguliere resultaat is vanaf 2019 op nihil begroot, echter de extra investeringen, vanuit de reeds eerder gevormde bestemmingsreserves, welke ten laste komen van het resultaat zorgen voor een negatief totaal resultaat t/m half 2019. Dat valt gelijk met het einde van het lopende strategische beleidsperiode 2015/2019. Hierna is het nieuwe strategisch beleid bepalend en zijn er extra investeringen opgenomen om de doelstellingen vanuit het strategisch beleidsplan 2019/2023 te realiseren. Het reguliere resultaat is nihil, de extra investeringen zorgen ervoor dat het totale resultaat negatief is. Dit negatief resultaat wordt gedekt uit de algemene reserve.

5.3 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Om alle processen binnen de organisatie en dan met name de risicovolle en kwetsbare processen goed uit te kunnen voeren, is een goede administratieve organisatie vereist. In het najaar van 2016 is, in opdracht van de Raad van Toezicht, door Flynnh 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 Talent 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. In 2015 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.

5.4 Risicoparagraaf

De kosten binnen het onderwijs bestaan voor ca. 80% uit personeelslasten. Het is daarom van belang om in eerste instantie de risico's bij personeel in te schatten.

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.

In het strategisch beleidsplan 2015 t/m 2019 staan drie speerpunten centraal. Onderstaand de speerpunten met de bijbehorende risico's:

Kindgericht onderwijs:

Gericht op het ontwikkelen van talenten, aansluiten op verschillen tussen kinderen, hen meer verantwoordelijk maken voor hun eigen leerproces.

Risico	Van meer klassikaal onderwijs, naar onderwijs op maat vergt een andere houding en werkwijze van leraren en van directeuren een mix van competentie- en talentmanagement, zodat de arbeidssatisfactie op peil wordt gehouden. Risico schuilt in het feit dat leraren druk ervaren en of mogelijk uitvallen met als gevolg een hoger ziekteverzuim.
Impact	Leraren zullen anders moeten leren kijken, denken en handelen. Dat vergt aanpassing van leraargedrag en leiderschap. De leraar moet leren omgaan met verschillen, op meerdere didactische niveaus les kunnen geven en tegelijkertijd een positief klimaat kunnen realiseren. Binnen de scholen zal vanuit dataverzameling- en analyse focus ontstaan op wat er nodig is om de schoolontwikkeling vorm- en inhoud te geven en worden passend bij de schoolontwikkelthema's ambities, doelen en succesmaten geformuleerd.
Maatregel	Professionalisering van leraren en directeuren en ICT als (hulp)middel inzetten voor realiseren van onderwijs op maat die is vastgelegd in een schoolplan/schoolontwikkelagenda.

Professionele leergemeenschap:

Door kindgericht onderwijs wordt er een groot beroep gedaan op het handelingsrepertoire van de leraren. De hierbij noodzakelijke ontwikkeling richting een professionele leergemeenschap, wordt mede behaald door deskundigheidsbevordering en ontwikkeling van de leraar.

Risico	Dat de professional onvoldoende in staat is zich te ontwikkelen aansluitend bij de schoolontwikkelthema's ambities, doelen en succesmaten, waardoor de kwaliteit van het onderwijs ondermaats raakt.
Impact	De kwaliteit van het onderwijs moet op niveau blijven c.q. worden vergroot. Het bouwen aan professionele leergemeenschappen heeft een positieve invloed op de kwaliteit van het onderwijs. Het is een middel aansluitend bij de schoolontwikkelthema's ambities, doelen en succesmaten om individueel en collectief leren te stimuleren en zo samen het onderwijs continue te verbeteren.
Maatregel	Stimuleren door scholing aan te bieden aan de directeuren over systematisch werken aan kwaliteit en leidinggeven aan een professionele leergemeenschap zodat zij het leren van hun professionals, hun ontwikkeling en kennisdeling kunnen bevorderen aansluitend bij de ambities op strategische- en schoolniveau.

Krimpen met kwaliteit:

Door de daling van het aantal leerlingen komt het exploitatieresultaat meer onder druk te staan. Het is van belang dat er een goede financiële basis ten grondslag ligt, zodat, ondanks leerlingendaling, ook in de toekomst kwalitatief goed onderwijs gegeven kan worden.

Risico	Scholen/klassen worden kleiner. Kleinere scholen worden kwetsbaarder op pedagogisch, didactisch en organisatorisch gebied.
Impact	Hogere ervaren werkdruk, met kans op hoger ziekteverzuim. De opbrengsten kunnen door het geringe aantal leerlingen per groep enorm fluctueren. Dit geeft een diffuus beeld en onvoldoende handvatten om te sturen op de kwaliteit.
Maatregel	Fusie/opheffing van scholen en blijven investeren in professionalisering. Eventueel knelpunten formatie toekennen indien de financiële situatie dit toelaat.

Naast de kernpunten zijn er ook nog andere risico's binnen Stichting Talent Westerveld. De hieronder beschreven risico's en onzekerheden zijn volledig ontleend aan de meerjarenbegroting 2018 t/m 2021.

Interne risico's

Personeel:

Ten aanzien van de onderwijskwaliteit wil Stichting Talent Westerveld minimaal voldoende scoren voor alle scholen. De verantwoordings-eisen van de inspectie zijn veranderd t.o.v. een aantal jaar geleden. Nadruk wordt steeds meer gelegd op opbrengstgericht werken. De nieuwe manier van onderwijzen vraagt om verdere ortho-didactische competentieontwikkeling en een professionele attitude van het onderwijzend personeel en de schooldirecteuren t.a.v. het onderwijsleerproces en resultaat. Een risico is dat niet iedereen mee kan gaan met deze ontwikkelingen.

- De onderwijskwaliteit komt onder druk te staan als er onvoldoende personele capaciteitsontwikkeling is

Het ziekteverzuim van Stichting Talent Westerveld lag afgelopen jaar boven het landelijke gemiddelde. Verzuim heeft naast discontinuïteit in het onderwijs ook financiële gevolgen. De kosten voor ziekteverzuim worden gedeclareerd bij het Vervangingsfonds. Na afloop van elk schooljaar vindt er een verrekening plaats. Wanneer er in een schooljaar meer gedeclareerd wordt dan er aan premie wordt betaald volgt een afrekening (malus) in de vorm van een percentage van de loonsom. Het is dus vanuit zowel organisatorisch als financieel oogpunt noodzakelijk zo veel mogelijk grip te krijgen op het verzuim en dit zo laag mogelijk te krijgen.

- Te hoog verzuim en daardoor een heffing van het Vervangingsfonds

Door terugloop van de bekostiging als gevolg van de leerlingendaling neemt de grootte van de formatie ook af. Door het wegvallen van fusiegelden (in 2020 en 2021) kan er minder formatie ingezet worden op de scholen. Stichting Talent Westerveld denkt dit te kunnen opvangen door natuurlijk verloop en door het beschikbaar stellen van stimuleringsgelden voor vroegtijdig vertrek (flankerend beleid).

- Krimpemde formatie, grote klassen op de scholen, waardoor toename van werkdruk

Huisvesting:

Door de leerlingendaling is er een discrepantie ontstaan tussen de onderhoudsvergoeding op basis van de genormeerde vierkante meters (afhankelijk van leerlingenaantal) en de werkelijk aanwezige aantal m². De leegstaande lokalen vormen een kostenpost voor Stichting Talent Westerveld. Er wordt daarom een actief beleid op leegstand gevoerd, door de verhuur van de lokalen (o.a. kinderopvang), het op slot doen van de 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.

- Leegstand van lokalen leidt tot materiële tekorten

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 het voorkomen in de toekomst van achterstallig onderhoud. Daarom wordt er jaarlijks een dotatie gedaan aan de voorziening binnen- en buitenonderhoud. De voorziening is geheel bovenschools en vanaf 2017 vastgesteld over een periode van twintig jaar.

- Door uitgesteld onderhoud, eventuele kans op grote achterstallige onderhoudskosten

Externe risico's

Demografische ontwikkelingen:

De prognoses van de provincie Drenthe geven aan dat het aantal leerlingen in de gemeente Westerveld in de jaren 2010 t/m 2020 daalt met ca. 35%-37%.

Door leerlingendaling, nemen de inkomsten (leerlingafhankelijk) 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 2020 is een begin gemaakt om het resultaat op nihil te laten uitkomen.

- Door leerlingenkrimp minder ontvangsten

Door de leerlingendaling kan niet worden uitgesloten dat in de toekomst eventueel scholen moeten fuseren/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/gefuseerd, 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 2018 ca. 86%. Stichting Talent Westerveld denkt zich voldoende te kunnen profileren en voldoende onderwijskwaliteit te kunnen leveren om het huidige marktaandeel minstens te kunnen handhaven. Naast het bijzonder onderwijs is in de buurtgemeente Steenwijkerland een vrije school opgericht. Ook kiezen ouders vaker bewust voor een school met specifieke eigenschap, de afstand wordt minder belangrijk.

- Het verliezen van marktaandeel ten opzichte van ander onderwijs concepten

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 in verhouding staat tot de werkelijke lasten.

- Het Ministerie van OCW indexeert niet of in onvoldoende mate

Het Ministerie van OCW wil naar een meer eenvoudige begrotingssystematiek, met als insteek om één vast bedrag per leerling uit te keren. Hierdoor zullen uitzonderingen in de bekostiging, waaronder de kleine scholentoeslag eventueel verdwijnen. Op 19 december 2018 heeft Minister Slob het voorstel van de POraad omarmt om de bekostigingssystematiek te vereenvoudigen. De kern van het plan is dat voortaan een bedrag per school en per leerling wordt bekostiging en dat de bekostiging per kalenderjaar loopt. De kleine scholentoeslag zal behouden blijven.

De verwachting is dat de nieuwe systematiek in 2022 gebruikt gaat worden.

- Door aanpassing bekostiging lagere inkomsten

Per 19 juli 2018 is er een nieuwe CAO PO 2018-2019 afgesloten. De CAO PO is een overeenkomst tussen, de vakbonden (AVS, AOB, Abvakabo, FNV CNV en Federatie van Onderwijsvakorganisaties) en de POraad als werkgeversorganisatie. Het Ministerie van OCW is bij het bespreken van de CAO PO geen partner, zij geeft vanuit haar positie alleen de (financiële) middelen, invulling en hoogte van de salarissen wordt overgelaten aan het werkveld. In de vernieuwde CAO PO is de belangrijkste afspraak dat de salarissen structureel verhoogd worden. Deze verhoging moet wel een goede dekking hebben in de bekostiging. De salarisschalen LA en LB worden vervangen voor L10 en L11 en zijn t.o.v. de voorgaande CAO PO fors verhoogd (gemiddeld 8,5%).

- Gevolgen van de nieuwe CAO PO kunnen nadelig uitwerking hebben.

In het boekjaar 2018 zijn er geen, niet voorziene, risico's geweest die een belangrijke impact op Stichting Talent hebben gehad. In het boekjaar is er wel sprake geweest van risico's, echter deze zijn goed beheersbaar geweest, door tijdige signalering en sturing.

Het systeem van risicomanagement wordt jaarlijks door Stichting Talent tijdens de begrotingscyclus beoordeeld. Indien nodig worden er maatregelen genomen. Urgente maatregelen worden direct genomen en/of opgenomen in de meerjarenbegroting. Eventueel worden er extra financiële middelen vrij gemaakt.

5.5 Prestatiebox

Stichting Talent heeft in 2018 ca. € 195.000 bekostiging ontvangen op grond van de Regeling Prestatiebox primair onderwijs. De prestatieboxgelden zijn, conform de doelen van de regeling, ingezet ter bevordering van onderstaande.

Verantwoording uitgaven Prestatiebox 2018		
Doel regeling	€	Omschrijving
Opbrengstgericht werken	105.000	Interne audits scholen Investering methodes scholen Investering coördinatoren Kwaliteitsinvesteringen scholen
Professionalisering	65.000	Extra studiebudget Kwaliteitsinvesteringen medewerkers (o.a. coaching en begeleiding).
Cultuureducaties	25.000	Investeringen scholen in cultuureducatie activiteiten.

Stichting Talent heeft de bekostiging 2018 ingezet voor de realisatie van de doelen van de Prestatiebox, die voortkomen uit de ambities zoals geformuleerd in het landelijke bestuursakkoord. Naast de bekostiging Prestatiebox besteedt Stichting Talent ook andere bekostigingssoorten ter realisatie van deze doelen.

5.6 Rapportage toezichthouder

Algemeen:

In 2018 is de bezetting van de Raad van Toezicht ongewijzigd gebleven. De Raad was in 2018 als volgt samengesteld:

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

Met de huidige samenstelling van de Raad van Toezicht heeft de stichting een uitgebalanceerde op de stichting afgestemde toezichthouder. De leden van de Raad vertegenwoordigen zowel qua persoonlijke achtergrond als aandachtsgebieden de benodigde diversiteit van toezicht.

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 Raad van toezicht onderschrijft de code goed bestuur, opgesteld door de POraad en is in 2018 niet afgeweken van deze code.

De taak van de Raad van Toezicht is drieledig:

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

Het werkgeverschap van het College van Bestuur wordt namens de Raad van Toezicht vervuld door de commissie Financiën en juridische zaken.

Ter voorbereiding van besluitvorming heeft de Raad van Toezicht **twee commissies**:

1. De Commissie financiën en juridische zaken (mevr. Staps en dhr. Rijpkema) 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. Meijer en dhr. Timmermans) houdt toezicht op onderwijskwaliteit, professionalisering en organisatieontwikkeling.

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:

Benoeming	Voordracht	2016	2017	2018	2019	2020
Mevr. Staps 01-04-2015*	GMR/O				Einde 1 ^{ste} termijn	
Dhr. Meijer 08-05-2012*	RvT	Einde 1 ^{ste} termijn herbenoemd				Einde 2 ^{de} termijn
Dhr. Rijpkema 23-02-2016*	RvT					Einde 1 ^{ste} termijn
Dhr. Timmermans 23-02-2016*	GMR/O					Einde 1 ^{ste} termijn
Mevr. Veldema 22-09-2016*	GMR					Einde 1 ^{ste} termijn

* Datum formele benoeming door de gemeenteraad Westerveld.

Nb: Om te voorkomen dat de voltallige Raad van Toezicht tegelijkertijd aftredend raakt, is destijds gekozen voor 1 augustus als logisch moment van aftreden.

(Neven)functies leden Raad van Toezicht:

- Mevr. Staps:
 - Lid bestuurscommissie Noord NeVoBo (onbezoldigd).
- De heer Meijer:
 - Directeur domein Bewegen en Educatie Windesheim Zwolle
 - Lid bestuur ZTC de Pelikaan Zwolle (onbezoldigd)
 - Lid bestuur Duurzame PABO (onbezoldigd).
- De heer Rijpkema:
 - Zelfstandig juridisch adviseur
 - College van Deskundigen watersportverbond (onbezoldigd)
 - Voorzitter Raad van Commissarissen SKSG te Groningen (bezoldigd)
 - Voorzitter Raad van Commissarissen De Huismeesters te Groningen (bezoldigd)
 - Lid Raad van Toezicht Winkler Prins te Veendam (bezoldigd)
 - Lid Raad van Commissarissen Woongroep Marenland te Appingedam (bezoldigd).
- De heer Timmermans:
 - Eigenaar Johan Timmermans Onderwijs Advies
 - Mede eigenaar VOF Zuurlanders
- Mevr. Veldema:
 - Regiomanager algemene zaken Accare Groningen UC/accountmanager jeugdhulpregio Groningen

(Neven)functies Voorzitter College van Bestuur:

- De heer Scholte Albers:
 - Bestuurslid Karate do Bond Nederland (onbezoldigd)

Belangrijke onderwerpen Raad van Toezicht in 2018:

- Verdere professionalisering van de organisatie en bijbehorende ambities en middelen.
- Organisatieontwikkeling en de aanloop naar een nieuw strategisch plan 2019-2023.
- Sturingsysteem van de stichting, inclusief de bestuursrapportage en een toezicht- en toetsingskader, welke laatste met ingang van 2018 richtinggevend is voor toetsing.
- Toekomst van de stichting. Met name de vraag of de stichting in de toekomst zelfstandig kan voortbestaan dan wel een fusie of samenwerking moet aangaan met omliggende stichtingen. In januari 2018 is hierover het standpunt ingenomen om zelfstandig te blijven.
- Bewaken van het Strategisch Beleidsplan 2015-2019.
- Bewaken van het tijdig invoeren/toezien op de wet AVG (25-05-2018 van kracht).
- Bewaken van rechtmatige verwerving van middelen en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

Belangrijke besluiten/adviezen Raad van Toezicht 2018:

- Vaststellen treasurystatuut, herijking na 4 jaar.
- Vaststellen toezicht- en toetsingskader. Herijking na 4 en 1 jaar.
- Vaststellen profielen College van Bestuur en Raad van Toezicht.
- Advies aan het College van Bestuur om op dit moment niet te fuseren maar zelfstandig door te gaan als stichting en dit over 4 jaar opnieuw te onderzoeken.
- Vaststellen jaardoelen van de stichting en het College van Bestuur.
- Aanwijzen nieuwe accountant voor in principe 3 jaar. Na 1 jaar herijking.
- Goedkeuring van de jaarrekening 2017. De Raad van Toezicht heeft geen onrechtmatigheden of ondoelmatigheid geconstateerd bij de verwerving en besteding van middelen. Het College van Bestuur is decharge verleend.
- Goedkeuring van nieuw strategisch beleidsplan 2019-2023.
- Goedkeuring van de begroting 2019, de meerjarenbegroting 2019-2022 en de additionele begroting, rekening houdend met het nieuwe strategische meerjarenbeleidplan 2019-2023.
- Positief advies BestuursFormatiePlan 2018-2021.
- Naleven van de norm WNT. De Raad van toezicht houdt zich aan de richtlijnen van het WNT.

Overleggen 2018:

- De Raad van Toezicht vergaderde in 2018 vier maal, te weten op 23-01, 24-05, 27-09, 21-11. De vergaderingen vonden in principe plaats op de scholen van stichting Talent Westerveld. De directeur van de betreffende school gaf voorafgaand aan de vergadering toelichting aan de Raad over actuele ontwikkelingen van de school. Onder meer op deze manier houden de leden van de Raad van Toezicht feeling met actuele ontwikkelingen, zorgen en vraagstukken van scholen.
- Leden van de Raad van Toezicht hebben daarnaast gedurende 2018 bij verschillende gelegenheden informatief gesproken met medewerkers van Stichting Talent (onder andere via schoolbezoeken, nieuwjaarsbijeenkomst, scholingsdagen personeel). Onder meer op deze manier houden de leden van de Raad van Toezicht feeling met actuele ontwikkelingen, zorgen en vraagstukken van medewerkers.
- In 2018 is tweemaal, in april en december, overleg geweest tussen de Raad van Toezicht en een delegatie van de GMR. Onder meer op deze manier houden de leden van de Raad van Toezicht feeling met actuele ontwikkelingen, zorgen en vraagstukken van de GMR.
- Gedurende het jaar spraken de voorzitter van de Raad van Toezicht en de bestuurder elkaar 2-maandelijks over beleidsaangelegenheden en actuele vraagstukken.

(Zelf)Evaluatie en opleiding Raad van Toezicht:

- De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is verzet naar februari 2019 in verband met een overvolle agenda in december en ziekte in januari. De Raad van Toezicht kijkt dan kritisch naar het eigen functioneren in 2018.
- De evaluatie van de bestuurder heeft in januari 2018 plaatsgevonden.
- In 2018 zijn door de leden van de Raad van Toezicht diverse cursussen en bijeenkomsten bijgewoond van onder andere de VTOI en er is deel genomen aan een onderzoek door de RUG.

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. In 2017 is de aanzet gegeven tot het ontwikkelen van een nieuw strategisch meerjarenbeleid, aangezien het huidige meerjarenbeleid in 2019 afloopt. In september 2018 is de nieuwe visie, uitgewerkt in een meerjarenstrategie, vastgesteld. De (meerjaren)begroting 2019-2022 is een financiële uitwerking van het nieuwe strategische beleidsplan 2019-2023. Daarnaast is er een additionele begroting 2019 waarin middelen worden toegerekend naar projecten. Dit is een extra investering vanuit de algemene reserves, om de ambitie uit het SBP "van voldoende naar goed" te realiseren.

De eisen die bij een professionele organisatie horen, zijn voor iedereen in 2018 onveranderd hoog geweest. Desondanks blijven ontwikkelen en innoveren een kernopgave in het onderwijs. Ze zorgen ervoor dat we binnen de gegeven kaders de kwaliteit kunnen leveren die de kinderen verdienen en maatschappelijk van ons gevraagd wordt.

De druk door krimp en toenemende overheidseisen zijn 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 2018 bleken alle scholen boven de norm van het geformuleerde krimpbeleid en hadden het basisarrangement. Hierdoor kon het aantal scholen gehandhaafd worden.

Aangezien de krimp nog een aantal jaren zal doorzetten en de eisen omhoog gaan, zullen wij ons op de toekomst van de stichting moeten blijven oriënteren. In 2016 is om deze reden gestart om scenario's voor fusie op stichtingsniveau te analyseren. Dit onderzoek is afgerond in 2018 en heeft in januari 2018 geleid tot het standpunt dat de Stichting in staat is de komende jaren zelfstandig te blijven bestaan.

Ook in 2018 hebben alle stakeholders weer laten zien dat we gezamenlijk veerkrachtig zijn. Onder soms lastige omstandigheden lukt het om de kinderen op te leiden voor de toekomst. Deze veerkracht zorgt ervoor dat we 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 voor hoe we met ingewikkelde en soms onzekere situaties omgaan.

Namens de Raad van Toezicht dank ik iedereen die in 2018 heeft bijgedragen aan de veerkracht en kwaliteit van onze scholen en de ontwikkeling van de stichting.

*Namens de Raad van Toezicht,
Marij Staps, voorzitter*

6. Financieel jaarverslag 2018

6.1 Algemeen

De jaarrekening en het bestuursverslag 2018 zijn opgesteld volgens de OCW richtlijn jaarverslag onderwijs. De jaarrekening bestaat uit een balans per 31 december 2018 en een staat van baten en lasten over de periode 1 januari tot en met 31 december 2018, 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 2018.

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 E. De accountantsverklaring is opgenomen in de bijlage.

6.2 Staat van baten en lasten over 2018

In onderstaand tabel is de exploitatierekening 2018 van onze organisatie weergegeven. De exploitatie sluit met een positief saldo van € 162.524,-. Diverse specificaties en verklaringen volgen na de exploitatierekening.

	Realisatie 2018	Begroot 2018	Realisatie 2017
Staat van baten en lasten over 2018	€	€	€
Baten			
Rijksbijdrage	7.058.028	6.497.920	6.737.211
Overige overheidsbijdragen	57.061	38.070	53.325
Overige baten	74.498	17.900	28.892
TOTAAL BATEN	7.189.587	6.553.890	6.819.428
Lasten			
Personeelslasten	5.762.180	5.548.910	5.442.966
Afschrijvingslasten	202.795	190.840	194.792
Huisvestingslasten	549.325	585.700	541.777
Overige lasten	520.083	527.140	561.989
TOTAAL LASTEN	7.034.383	6.852.590	6.741.524
SALDO BATEN EN LASTEN	155.204	- 298.700	77.904
Financiële baten en lasten	7.320	10.500	15.628
TOTAAL RESULTAAT	162.524	- 288.200	93.532

Het jaar 2018 sluit positief. Het exploitatieresultaat over 2018 is € 162.524,- bij een begroting van € 288.200,- negatief.

In 2018 is € 253.750,- ten laste van de bestemmingsreserves gebracht.

Het resultaat zonder kosten voor bestemmingsreserve over 2018 bedraagt € 416.274,- positief.

6.3 Toelichting staat van baten en lasten 2018

Cijfers jaarwerk 2018				Stichting Talent Westerveld			
03 Baten	Realisatie 2018	Realisatie 2017	Vershil	Realisatie 2018	Begroting 2018	Vershil	
3.1.1.1 OCW	€ 6.533.205	€ 6.221.032	€ 312.173	€ 6.533.205	€ 6.073.890	€ 459.315	
3.1.2.2 Niet geormerkte subsidies	€ 202.161	€ 219.911	€ -17.750	€ 202.161	€ 185.390	€ 16.771	
3.1.3 Ontvangen doorbetaling SWV	€ 322.662	€ 296.268	€ 26.394	€ 322.662	€ 238.640	€ 84.022	
3.1 Rijksbijdragen	€ 7.058.028	€ 6.737.211	€ 320.817	€ 7.058.028	€ 6.497.920	€ 560.108	
3.2.1 Bijdrage gemeente	€ 31.974	€ 36.029	€ -4.055	€ 31.974	€ 31.400	€ 574	
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	€ 25.087	€ 17.296	€ 7.791	€ 25.087	€ 6.670	€ 18.417	
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 57.061	€ 53.325	€ 3.736	€ 57.061	€ 38.070	€ 18.991	
3.5.1 Verhuur	€ 22.027	€ 15.047	€ 6.980	€ 22.027	€ 15.900	€ 6.127	
3.5.6 Overige	€ 52.471	€ 13.845	€ 38.626	€ 52.471	€ 2.000	€ 50.471	
3.5 Overige baten	€ 74.498	€ 28.892	€ 45.606	€ 74.498	€ 17.900	€ 56.598	
Totaal 03 Baten	€ 7.189.587	€ 6.819.428	€ 370.159	€ 7.189.587	€ 6.553.890	€ 635.697	
04 Lasten	Realisatie 2018	Realisatie 2017	Vershil	Realisatie 2018	Begroting 2018	Vershil	
4.1.1.1 Salariskosten directie	€ 597.965	€ 567.351	€ 30.614	€ 597.965	€ 585.020	€ 12.945	
4.1.1.2 Salariskosten OP	€ 4.055.926	€ 3.922.492	€ 133.434	€ 4.055.926	€ 4.043.470	€ 12.456	
4.1.1.3 Salariskosten OOP	€ 274.096	€ 234.779	€ 39.317	€ 274.096	€ 254.280	€ 19.816	
4.1.1.4 Salariskosten verv. en overig	€ 387.135	€ 398.822	€ -11.687	€ 387.135	€ 379.940	€ 7.195	
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	€ 124.463	€ 28.507	€ 95.956	€ 124.463	€ 57.300	€ 67.163	
4.1.2.3 Overige personele lasten	€ 176.345	€ 214.276	€ -37.931	€ 176.345	€ 182.320	€ -5.975	
4.1.2.4 Scholing en opleiding	€ 62.835	€ 36.117	€ 26.718	€ 62.835	€ 41.030	€ 21.805	
4.1.3 Uitkeringen	€ -174.335	€ -242.378	€ 68.043	€ -174.335	€ -248.900	€ 74.565	
4.1 Personele lasten	€ 5.504.430	€ 5.159.966	€ 344.464	€ 5.504.430	€ 5.294.460	€ 209.970	
4.2.2 Inventaris en apparatuur	€ 149.577	€ 144.010	€ 5.567	€ 149.577	€ 146.740	€ 2.837	
4.2.2.4 Leermiddelen	€ 42.218	€ 50.783	€ -8.565	€ 42.218	€ 44.100	€ -1.882	
4.2 Afschrijvingslasten	€ 191.795	€ 194.793	€ -2.998	€ 191.795	€ 190.840	€ 955	
4.3.1 Huur	€ 19.707	€ 19.468	€ 239	€ 19.707	€ 19.800	€ -93	
4.3.3 Onderhoud	€ 57.446	€ 68.054	€ -10.608	€ 57.446	€ 85.030	€ -27.584	
4.3.4 Water en energie	€ 97.701	€ 83.875	€ 13.826	€ 97.701	€ 106.240	€ -8.539	
4.3.5 Schoonmaakkosten	€ 160.259	€ 153.554	€ 6.705	€ 160.259	€ 164.160	€ -3.901	
4.3.6 Heffingen	€ 9.399	€ 10.232	€ -833	€ 9.399	€ 6.640	€ 2.759	
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	€ 193.220	€ 195.860	€ -2.640	€ 193.220	€ 193.220	€ -	
4.3.7.3 Overige huisvestingslasten	€ 11.593	€ 10.733	€ 860	€ 11.593	€ 10.610	€ 983	
4.3 Huisvestingslasten	€ 549.325	€ 541.776	€ 7.549	€ 549.325	€ 585.700	€ -36.375	
4.4.1 Administratie en beheer	€ 260.699	€ 314.734	€ -54.035	€ 260.699	€ 278.700	€ -18.001	
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	€ 16.870	€ 15.606	€ 1.264	€ 16.870	€ 8.470	€ 8.400	
4.4.2.2 Leermiddelen	€ 154.651	€ 140.403	€ 14.248	€ 154.651	€ 121.000	€ 33.651	
4.4.4 Overige	€ 80.863	€ 76.246	€ 4.617	€ 80.863	€ 85.220	€ -4.357	
4.4 Overige Lasten	€ 513.083	€ 546.989	€ -33.906	€ 513.083	€ 493.390	€ 19.693	
Totaal 04 Lasten	€ 6.758.633	€ 6.443.524	€ 315.109	€ 6.758.633	€ 6.564.390	€ 194.243	
05 Financiële baten en lasten	Realisatie 2018	Realisatie 2017	Vershil	Realisatie 2018	Begroting 2018	Vershil	
5.1 Rentebaten							
Totaal 05 Financiële baten en lasten	€ 7.320	€ 15.628	€ -8.308	€ 7.320	€ 10.500	€ -3.180	
Exploitatieresultaat	Realisatie 2018	Realisatie 2017	Vershil	Realisatie 2018	Begroting 2018	Vershil	
Totaal Exploitatieresultaat	€ 438.274	€ 391.532	€ 46.742	€ 438.274	€ -	€ 438.274	
Kosten t.l.v. bestemmingsreserves	Realisatie 2018	Realisatie 2017	Vershil	Realisatie 2018	Begroting 2018	Vershil	
Flankerend beleid	€ 60.000	€ 60.000	€ -	€ 60.000	€ 60.000	€ -	
Onderwijsteam extra formatie	€ 90.000	€ 105.000	€ -15.000	€ 90.000	€ 85.000	€ 5.000	
Scholing	€ 70.000	€ 118.000	€ -48.000	€ 70.000	€ 70.000	€ -	
Innovatie en ICT	€ 33.750	€ 15.000	€ 18.750	€ 33.750	€ 33.750	€ -	
Totaal kosten bestemmingsreserves	€ 253.750	€ 298.000	€ -44.250	€ 253.750	€ 248.750	€ 5.000	
Investeringskosten	Realisatie 2018	Realisatie 2017	Vershil	Realisatie 2018	Begroting 2018	Vershil	
Onderwijsteam extra formatie	€ 15.000	€ -	€ 15.000	€ 15.000	€ 32.450	€ -17.450	
Scholing	€ 7.000	€ -	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000	€ -	
Totaal kosten investeringen	€ 22.000	€ -	€ 22.000	€ 22.000	€ 39.450	€ -17.450	
07 Resultaat	Realisatie 2018	Realisatie 2017	Vershil	Realisatie 2018	Begroting 2018	Vershil	
Totaal 07 Resultaat	€ 162.524	€ 93.532	€ 68.992	€ 162.524	€ -288.200	€ 450.724	

Het exploitatieresultaat in de jaarrekening van € 162.524,- is op hoofdlijnen te herleiden naar o.a. de volgende omstandigheden:

Baten 2018

	Realisatie 2018	Begroot 2018	Realisatie 2017
Baten	€	€	€
Rijksbijdragen	7.058.028	6.497.920	6.737.211
Overige overheidsbijdragen	57.061	38.070	53.325
Overige baten	74.498	17.900	28.892
TOTAAL BATEN	7.189.587	6.553.890	6.819.428

De totale baten bestaan uit drie varianten die hieronder nader worden toegelicht.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen kunnen worden onderverdeeld in lumpsum bekostiging (OCW), waarbij het bestuur vrij is de gelden zonder oormerk te besteden. De bekostigingen die onder rijksbijdragen OCW vallen betreft Personeel regulier, Personeels- en arbeidsmarktbeleid en materiële instandhouding. Daarnaast zijn er rijksbijdragen welke meer geormerkt zijn, te denken valt aan Prestatiebox, opvang eerste vreemdelingen en studieverlof. Bij deze bekostigingen zijn vastgestelde uitgaven aan verbonden.

Als laatste ontvangt Talent ook nog Rijksbijdrage (doorbetaling) vanuit het Samenwerkingsverband (SWV). Deze gelden moeten besteed worden aan de zorgleerlingen. Talent draagt tegenover het samenwerkingsverband jaarlijks verantwoording af van de bestede middelen.

	Realisatie 2018	Begroot 2018	Realisatie 2017
Rijksbijdragen	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	6.533.205	6.073.890	6.221.032
Niet geormerkte subsidies	202.161	185.390	219.911
Ontvangen doorbetaling SWV	322.662	238.640	296.268
TOTAAL RIJKSBIJDRAGEN	7.058.028	6.497.920	6.737.211

Rijksbijdragen OCW:

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

De hogere rijksbijdragen OCW dan de begroting en dan voorgaand jaar worden veroorzaakt door de compensatie van de hogere personeelslasten.

De hogere personele lasten bestaan met name uit een verhoging van de regeling bekostiging 2017/2018, waarbij de loonbijstelling vanuit de referentiesystematiek ca. 2,6% bedraagt welke geheel in 2018 wordt verantwoord.

Door de uitvoering van de nieuwe CAO akkoorden is in het primair onderwijs € 270 mln. per jaar beschikbaar voor loonbijstelling, welke gedeeltelijk in de referentiesystematiek is verwerkt.

Het P&A budget is door de maatregelen tegen werkdruk verhoogd met € 155,- per leerling. Deze gelden waren niet begroot en zijn voor het eerst toegekend in schooljaar 2018/2019 waardoor er geen vergelijkende cijfers zijn.

De personele bekostigingen zijn daarnaast t.o.v. voorgaand jaar fors verhoogd door een verhoging van de kleine scholentoeslag, deze verhoging was niet meegenomen in de begroting.

Daarnaast is er over het schooljaar 2017/2018 een groeibekostiging ontvangen, deze bekostiging was niet begroot. Ook voorgaande jaren was er geen sprake van groeibekostiging.

De realisatie materiële instandhoudingsbekostiging is conform begroting. Ten opzichte van voorgaand jaar is er ondanks een lager aantal leerlingen een stijging. Dit wordt veroorzaakt door de normaanpassing van de regeling materiële instandhouding in 2018.

Niet geormerkte subsidies:

De niet geormerkte subsidies zijn hoger dan begroot. Dit komt met name door de verhoging van de beschikking prestatiebox met ca. 5% en bekostiging tweede opvang vreemdelingen wat niet begroot was. Vorig jaar waren de niet geormerkte subsidies fors hoger, dit komt met name door het hoger aantal leerlingen, de hogere bijdrage studieverlof en een forse bekostiging van eerste opvang vreemdelingen.

Ontvangen doorbetaling SWV:

De bijdragen per leerling over het schooljaar 2017/2018 waren hoger dan begroot. Daarnaast is over het schooljaar 2018/2019 de bijdrage per leerling verhoogd met ca. 4,5%. Naast een eenmalige 'extra' uitkering vanuit de reserves van het SWV.

Ten opzicht van voorgaand jaar is de bijdrage van het SWV verhoogd i.v.m. de hogere eenmalige uitkering en het hogere bedrag per leerling, ondanks de afname van het aantal leerlingen.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn hoger dan begroot. Dit komt door de extra subsidie voor de gezonde school. Ten opzichte van voorgaand jaar is de bijdrage nagenoeg gelijk. Dit heeft echter met een andere extra subsidie te maken dan in 2017 is ontvangen.

Overige baten

	Realisatie 2018	Begroot 2018	Realisatie 2017
Overige baten	€	€	€
Verhuur	22.027	15.900	15.047
Overige baten	52.471	2.000	13.845
TOTAAL OVERIGE BATEN	74.498	17.900	28.892

De verhuuropbrengsten zijn hoger dan begroot en voorgaand jaar. Dit komt omdat er vier lokalen in OBS de Bosrank zijn verhuurd en één extra ruimte in OBS de Singelier.

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) en het terugontvangen van teveel betaalde premie aan het ABP.

Het grootste verschil wordt veroorzaakt door de bonus van het Vervangingsfonds, daar in voorgaande jaren Talent een malus moest betalen, is door het terugbrengen van het ziekteverzuim en het daarbij lager declareren aan het Vervangingsfonds een bonus ontstaan.

Lasten 2018

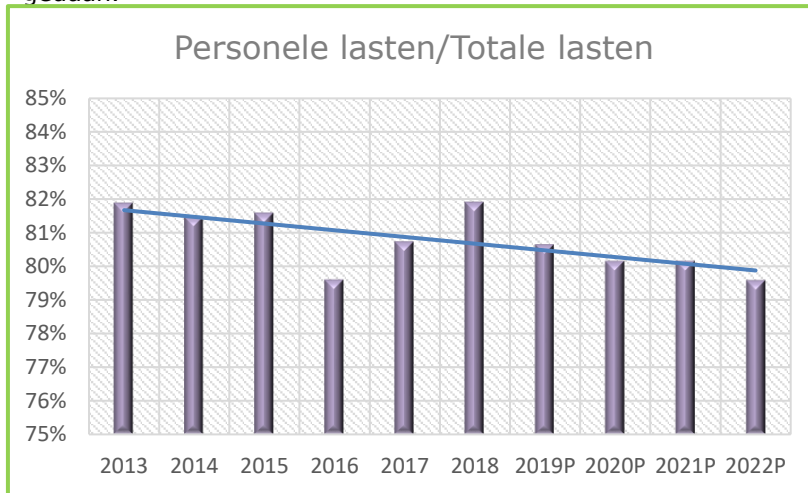
Personele kosten:

	Realisatie 2018	Begroot 2018	Realisatie 2017
Personele kosten	€	€	€
Lonen en salarissen	5.511.252	5.455.910	5.288.444
Overige personele lasten	425.263	357.650	396.900
Af: Uitkeringen	- 174.335	-248.900	-242.378
TOTAAL PERSONELE LASTEN	5.762.180	5.554.660	5.442.966

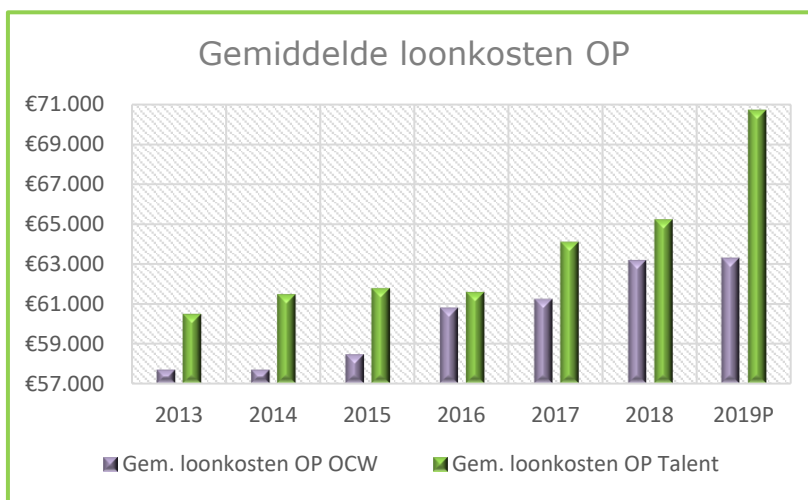
De personele kosten zijn hoger dan begroot en dan gerealiseerd in voorgaand jaar. De stijging van de lonen en salarissen ten opzichte van voorgaand jaar is een gevolg van het CAO akkoord. Ten opzichte van de begroting komt de stijging deels door het CAO akkoord, echter zijn niet alle ruimten besteed in 2018, waardoor de stijging, in vergelijking met de toename van de bekostiging, meevalt.

De overige personele lasten zijn hoger ten opzichte van voorgaand jaar en begroot. Deze stijging komt hoofdzakelijk door het extra inhuren van externen. De expertise die is ingehuurd heeft onder andere betrekking op onderwijs & kwaliteit en het uitvoeren van het strategisch beleidsplan.

De uitkeringen zijn lager dan begroot en voorgaand jaar. Er is bij het Vervangingsfonds minder gedeclareerd omtrent vervanging. Lagere declaratie heeft te maken met een lager ziekteverzuim en met de schaarste aan leerkrachten waardoor er minder snel een beroep op het Vervangingsfonds is gedaan.



De personele lasten betreft 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. Duidelijk is te zien dat de salarissen in 2017 en 2018 door de CAO akkoorden zijn gestegen.



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 2018	Begroot 2018	Realisatie 2017
Afschrijvingen	€	€	€
Inventaris en apparatuur	160.577	157.740	144.010
Leermiddelen	42.218	44.100	50.783
TOTAAL AFSCHRIJVINGEN	202.795	201.840	194.793

De afschrijvingen van inventaris en apparatuur liggen hoger dan begroot en dan voorgaand jaar. De stijging komt o.a. door de extra investeringen eind 2017 in laptops voor de Oosterveldschool. Deze investeringen zijn naar voren gehaald en er is gebruik gemaakt van het innovatiefonds gelden. De afschrijvingen in leermiddelen liggen in de lijn van de begroting. Dat de afschrijvingen lager zijn dan voorgaand jaar ligt in de lijn van lagere investeringen in leermiddelen. Er is een duidelijke trend dat er in plaats van leermiddelen er meer ICT licenties worden afgenomen.

Huisvestingslasten:

	Realisatie 2018	Begroot 2018	Realisatie 2017
Huisvestingslasten	€	€	€
Huur	19.707	19.800	19.468
Onderhoud	57.446	85.030	68.054
Water en energie	97.701	106.240	83.875
Schoonmaakkosten	160.259	164.160	153.554
Heffingen	9.399	6.640	10.232
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	193.220	193.220	195.860
Overige huisvestingslasten	11.593	10.610	10.733
TOTAAL HUISVESTINGSLASTEN	549.325	585.700	541.776

De huisvestingslasten zijn lager dan begroot en liggen in de lijn van voorgaand jaar. Het verschil met de begroting komt door onderhoud aan de scholen, deze kostenpost is fors lager dan begroot. De begroting gaat uit van een stelpost dagelijks onderhoud uit het meerjaren onderhoudsplan (MJOP), de werkelijke kosten liggen lager dan de opgenomen kosten. In 2019 is er een nieuw MJOP opgesteld, waarbij specifiek aandacht is besteed aan de stelpost dagelijks onderhoud.

De energiekosten zijn door de plaatsing van zonnepanelen op zes scholen van Talent vergeleken met eerdere jaren fors afgenomen. De stijging ten opzichte van voorgaand jaar komt omdat in 2017 een dubbele teruggaaf van gas is ontvangen voor OBS de Bosrank (na een afrekening met de gemeente Westerveld).

Overige lasten:

	Realisatie 2018	Begroot 2018	Realisatie 2017
Overige lasten	€	€	€
Administratie en beheer	260.699	278.700	314.734
Inventaris en apparatuur	16.870	8.470	15.606
Leermiddelen	154.651	121.000	140.403
Overige	87.863	92.220	91.246
TOTAAL OVERIGE LASTEN	520.083	500.390	561.989

De overige lasten liggen hoger dan begroot, maar lager dan voorgaand jaar. De stijging ten opzichte van de begroting komt hoofdzakelijk door de extra gelden die aan cultuuronderwijs zijn uitgegeven. Deze extra kosten zijn te verantwoorden door de verhoging van de Prestatiebox gelden voor cultuur. Door het overgaan naar meer ICT zijn de kosten voor ICT, reparatie en onderhoud, gestegen. De daling in administratie en beheer ten opzicht van voorgaand jaar komt door de hoge eerste aanschafprijs van ICT licenties in 2017 (Snappet/Gynzy), lagere reproductiekosten door het afsluiten van een nieuw contract en lagere advieskosten.

Financiële baten en lasten:

	Realisatie 2018	Begroot 2018	Realisatie 2017
Financiële baten en lasten	€	€	€
Financiële baten en lasten	7.320	10.500	15.628
TOTAAL FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	7.320	10.500	15.628

De rentebaten zijn lager dan begroot door dalende rente in 2018. De voornaamste oorzaak is de historische lage rente, waarbij zelfs in 2018 een dalende lijn is geweest.

6.4 Balans per ultimo boekjaar

	31 dec. 2018	31 dec. 2017
Activa	€	€
Immateriële vaste activa	-	-
Materiële vaste activa	997.636	1.040.811
Financiële vaste activa	-	-
TOTAAL VASTE ACTIVA	997.636	1.040.811
Vorderingen	389.907	391.397
Liquide middelen	4.483.915	4.196.948
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	4.873.822	4.588.345
TOTAAL ACTIVA	5.871.458	5.629.156
Passiva	€	€
EIGEN VERMOGEN	4.467.801	4.305.077
VOORZIENINGEN	720.204	612.432
LANGLOPENDE SCHULDEN	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	683.453	711.447
TOTAAL PASSIVA	5.871.458	5.629.156

* 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 is het voorgaande boekjaar opgenomen in het overzicht.

In de jaarrekening is een gedetailleerde versie van de balans opgenomen.

6.5 Toelichting op de balans

Activa

Materiële vaste activa (MVA):

De waarde van de mva is gedaald t.o.v. van voorgaande jaren. De reden hiervan is dat er in 2018 minder is geïnvesteerd dan afgeschreven.

In 2018 is er in totaal voor € 159.619,- geïnvesteerd, dit ligt in de lijn van de totale begrote investeringen, dit zijn echter investeringen in andere activa dan begroot geweest.

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

	Realisatie 2018	Begroot 2018	Realisatie 2017
Investeringen 2018	€	€	€
Inventaris en apparatuur	34.864	44.300	56.008
ICT	121.708	91.740	87.207
Technische installaties	-	-	3.000
Overige technische installaties	-	-	-
Leermiddelen	3.047	22.800	39.136
TOTAAL INVESTERINGEN	159.619	158.840	185.354

Verskil tussen werkelijke geïnvesteerde bedragen en begrote bedragen wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door lagere investeringen in inventaris op OBS de Singelier. Hierbij vielen de totale investeringen lager uit. Bij OBS de Bosrank is meer geïnvesteerd dan begroot.

De extra investeringen bij ICT zijn een gevolg van het toekennen van ICT middelen vanuit het innovatiefonds gelden en de extra investeringen in touchscreens, omdat de oude borden vervangen moesten worden.

De afname in investeringen in leermiddelen is volledig toe te schrijven aan het uitstellen van investeringen, waarbij nadrukkelijk gestreefd wordt om over te gaan op ICT licenties. Hierdoor kan er op een meer adaptieve manier onderwijs gegeven worden en zitten scholen minder vast aan acht jaar dezelfde methode.

<u>Vorderingen:</u>	31 december 2018	31 december 2017
Vorderingen	€	€
Debiteuren	145	-
Vorderingen OCW	291.286	308.127
Overige overheden	10.961	-
Overige vorderingen	4.950	5.550
Overlopende activa	82.566	77.720
TOTAAL VORDERINGEN	389.908	391.397

De post vorderingen bestaat hoofdzakelijk uit de vordering op OCW vanwege het afwijkende betaalritme. De vorderingen overige overheden is een verrekening van OZB met de gemeente Westerveld. Bij de overlopende activa is voor het eerst een Bonus van het Vervangingsfonds opgenomen, door het verlaagde ziekteverzuim. Daarnaast bestaat deze post uit afrekeningen van energierekening en verrekening van kosten de Twingel.

Liquide middelen:

De liquide middelen bestaan uit een betaal-, vermogens- en spaarrekening bij de Rabobank. De liquide middelen zijn toegenomen t.o.v. 2017, deze stijging komt mede tot stand door een positief resultaat, hogere afschrijving dan investeringen in mva en hogere dotatie aan de voorzieningen t.o.v. de onttrekkingen.

Passiva

<i>Eigen vermogen:</i>	31 december 2018	31 december 2017
Eigen vermogen	€	€
Algemene reserve	4.373.551	3.957.277
Bestemmingsreserve	94.250	348.000
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	4.467.801	4.305.277

Als gevolg van een positief resultaat over 2018, verbetert het eigen vermogen met € 162.524,-. Hiervan is € 416.274,- toegevoegd aan de algemene reserve en € 253.750,- onttrokken van de bestemmingsreserve.

De volgende bestemmingsreserves zijn gevormd:

- Flankerend beleid: Beheersbaar houden van de personeelsslachten, om gedwongen ontslagen te voorkomen en in-, door- en uitstroom te stimuleren. Looptijd t/m 2019.
- Onderwijsteams: Ondersteunen van directeurs van de onderwijsteams. Door ondersteuning kan de directeur zich meer richten op onderwijskundig leiderschap. Looptijd t/m half 2018, daarna van reguliere en/of projectkosten.
- Scholing: De pedagogisch didactische vaardigheden van leraren en het onderwijskundig leiderschap van directeurs naar een hoger plan te brengen zodat er beter vorm gegeven kan worden aan het kindgericht onderwijs (maatwerk, eigenaarschap en talentontwikkeling). Looptijd t/m half 2018, daarna van reguliere en/of projectkosten.
- Innovatie en ICT: Het vergroten van de ICT vaardigheden van de leraren en het per OT opleiden van een onderwijskundig ICT coördinator, zodat de beschikbare middelen effectief en doelmatig worden ingezet voor differentiatie en talentontwikkeling. De directeurs 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 2018 ziet er als volgt uit:

	Stand per 31-12-2017	Mutaties 2018		Stand per 31-12-2018
		Dotatie	Onttrekking	
Bestemmingsreserves	€	€	€	€
Flankerend beleid	120.000	-	60.000	60.000
Onderwijsteams	90.000	-	90.000	-
Scholing	70.000	-	70.000	-
Innovatie en ICT	68.000	-	33.750	34.250
Totaal	348.000	-	253.750	94.250

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.

<i>Voorzieningen:</i>	Stand per 31-12-2017	Mutaties 2018		Stand per 31-12-2018
	€	€	€	€
Voorzieningen	€	€	€	€
Jubilea	42.480	3.271	21.661	24.090
Onderhoud binnen	380.452	89.350	-	469.802
Onderhoud buiten	189.500	103.870	67.057	226.312
Totaal	612.432	196.491	88.719	720.204

De post voorzieningen bestaat uit de voorziening ambstjubilea, binnenonderhoud en buitenonderhoud (per 1 januari 2015). De voorziening ambstjubilea dient om financiële verplichtingen wegens ambstjubilea inzichtelijk te maken. De stand per ultimo boekjaar is met € 18.390,- gedaald doordat er minder personeel in dienst is waarvoor een voorziening getroffen moet worden.

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 sinds 2015 ook voor het buitenonderhoud van de scholen een bedrag wordt opgenomen in de voorziening. Met de dotatie dient de voorziening voldoende te zijn voor de uitgaven onderhoud voor de komende 20 jaar.

<u>Kortlopende schulden:</u>	31 december 2018	31 december 2017
Kortlopende schulden	€	€
Crediteuren	150.201	148.631
OCW	-	33.249
Belastingen en sociale verzekeringen	236.179	214.733
Schulden pensioenen	64.861	62.428
Overige kortlopende schulden	13.318	7.469
Overlopende passiva	218.895	244.938
TOTAAL KORTLOPENDE SCHULDEN	683.453	711.447

De kortlopende schulden zijn gedaald t.o.v. 2017 met € 27.994,-. De komt hoofdzakelijk door de te betalen schulden aan OCW, welke een malus aan het Vervangingsfonds betrof.

De post belastingen en sociale verzekeringen betreft de loonheffing en afdrachten eind 2018 over de maand december.

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

6.6 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. De gemiddelde rente over 2018 bedroeg 0,18%.

	Stand per 01-01-2018	Mutaties 2018	Stand per 31-12-2018
	€	€	€
Rabobank Zakelijke rekening	162.189	271.339	433.528
Rabobank VermogenSparen	2.979.876	15.628	2.995.504
Rabobank BedrijfsSparrekening	1.046.133	-	1.046.133
Bankgarantie Rabobank	8.750	-	8.750
TOTAAL LIQUIDE MIDDELEN	4.196.948	286.967	4.483.915

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

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.

Toelichting op het kasstroomoverzicht:

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Er zijn geen kasstromen in vreemde valuta's. Ontvangsten uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

6.7 Financiële kengetallen

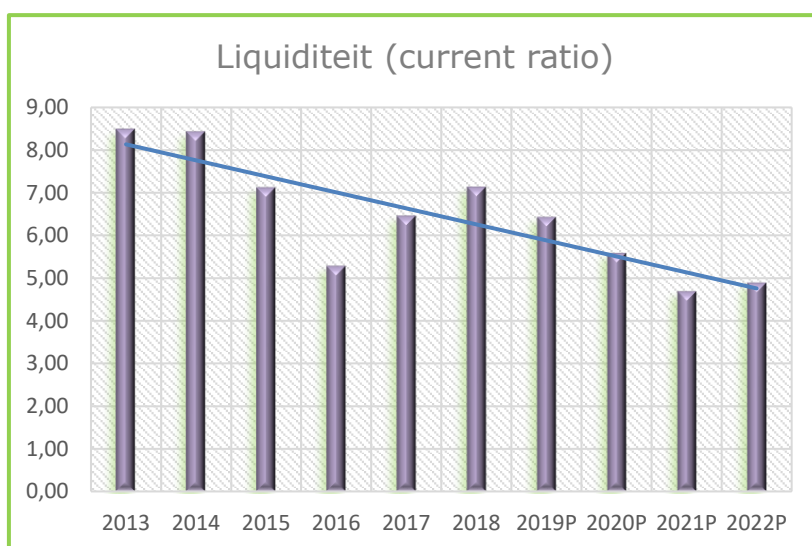
Op basis van het exploitatieresultaat en de balans vanuit de jaarrekening van huidig boekjaar, voorgaande boekjaren en meerjarenbegrotingen zijn de volgende kengetallen opgesteld.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019P	2020P	2021P	2022P
Liquiditeit	8,48	8,42	7,11	5,28	6,45	7,13	6,42	5,58	4,69	4,89
Solvabiliteit 1	87%	86%	82%	76%	76%	76%	73%	71%	69%	67%
Solvabiliteit 2	90%	90%	88%	85%	87%	88%	87%	85%	82%	82%
Weerstandsvorm.	58%	60%	54%	46%	48%	49%	41%	39%	38%	36%
Rentabiliteit	7%	- 3%	- 5%	- 1%	1%	2%	- 5%	-5%	-5%	-5%
Kapitalisatiefactor	74%	78%	75%	79%	82%	82%	74%	70%	68%	64%

Met de kengetallen kan de financiële positie van stichting Talent beoordeeld worden.

Door het toekomstig begroten op nihil, zullen de kengetallen voor de toekomst niet veel afwijken. Onderstaand worden in grafieken de kengetallen weergegeven van zowel de behaalde- als de geprognoseerde 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.



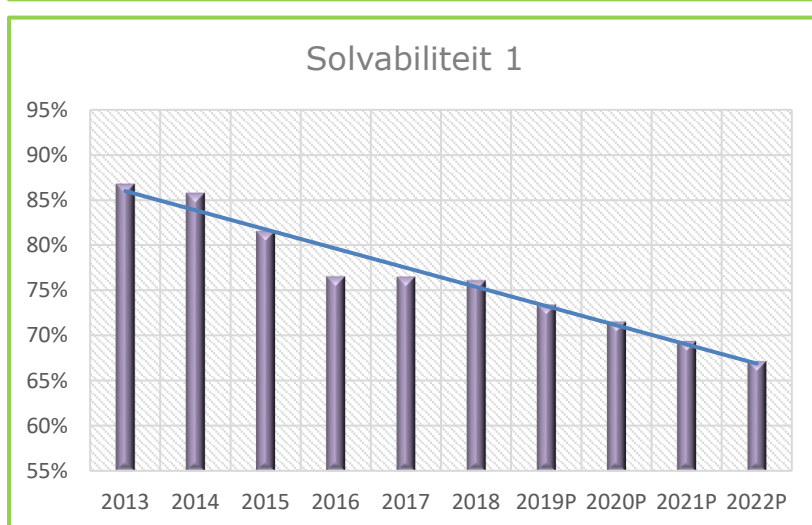
Liquiditeit:

De liquiditeit geeft aan in welke mate een organisatie kan voldoen aan haar lopende betalingsverplichtingen.

De liquiditeit wordt gedefinieerd als de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden.

De liquiditeit van stichting Talent ligt ruim boven het landelijk gemiddelde en kan ruimschoots voldoen aan de lopende betalingsverplichtingen.

De liquiditeit dient een norm waarde tussen 1,5 en 2,0 te hebben.



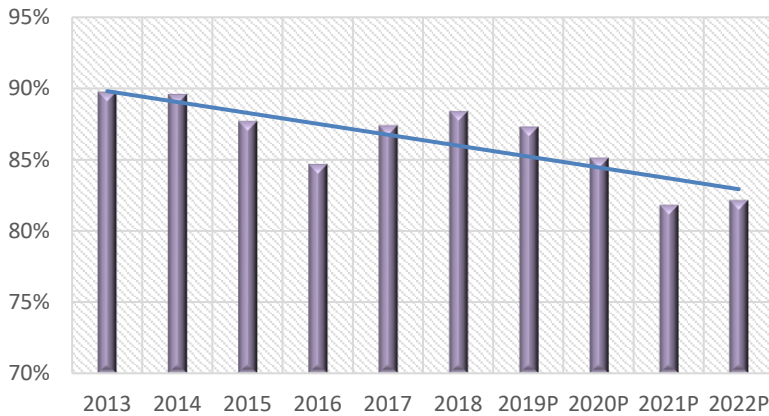
Solvabiliteit 1:

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

Solvabiliteit 1 is gedefinieerd als het eigen vermogen (excl. voorzieningen) gedeeld door het totale vermogen.

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

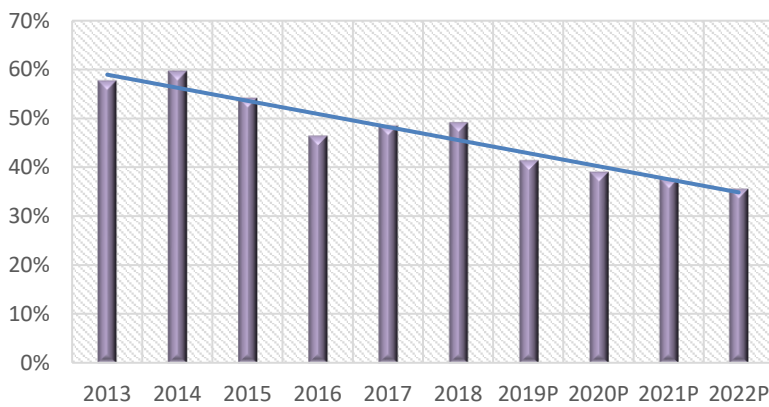
Solvabiliteit 2



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.

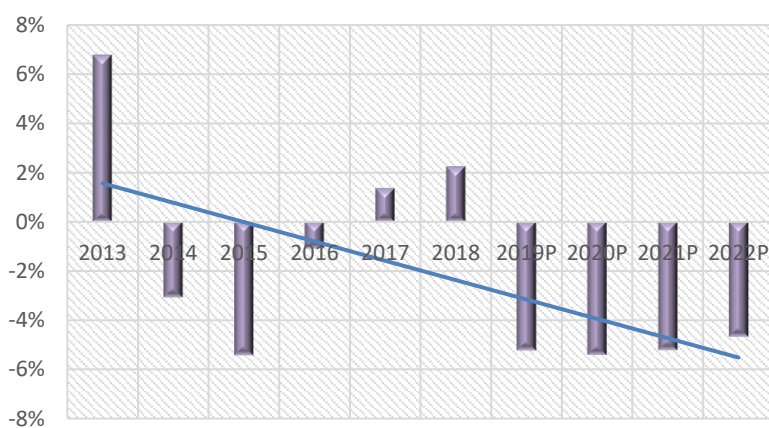
Weerstandsvermogen



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 landelijke gemiddelde bedraagt ca. 30%. Het percentage van Talent ligt hier ruim boven.

Rentabiliteit



Rentabiliteit:

De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden. Rentabiliteit is gedefinieerd als totaal resultaat gedeeld door de totaal baten. Door regulier op nihil te begroten zal de rentabiliteit in de toekomst 0% dienen te bedragen. Door de extra investeringen vanuit het SBP is de rentabiliteit de komende jaren negatief.

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 nog niet in zicht.

Reservepositie Stichting Talent Westerveld		
Omschrijving	Eenheid	Totaal
Frictie in formatie (max. 10 medewerkers)	Per medewerker ca. € 65.000,- voor 1 jaar vervangen.	€ 650.000
Vervanging door externen		
V. College van Bestuur / directeur		€ 120.000
Medewerkers bestuurskantoor		€ 50.000
Huisvesting		
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 ² ca. 1.000 m ² per school	€ 800.000
Overige		
Extra middelen ontstaan zwakke school	Stelpost	€ 300.000
Totaal		€ 2.600.000

Bijlagen

Bestuursverslag

2018

Bijlage A: Scholen Stichting Talent Westerveld

<p>OBS De Bosrank Havelter Schapendrift 22 7971 BC HAVELTE T: (0521) 22 75 21 E: bosrank@talentwesterveld.nl Directeur: Rita Lorkeers</p>	<p>OBS De Veldwikke Veldweg 1a 7973 KH DARP T: (0521) 34 22 87 E: veldwikke@talentwesterveld.nl Directeur: Rita Lorkeers</p>
<p>OBS De Singelier Schipper 11 7981 DV DIEVER T: (0521) 59 12 57 E: singelier@talentwesterveld.nl Directeur: Margreet Langen</p>	<p>OBS Ten Darperschoele Ten Darperweg 50 7983 KN WAPSE T: (0521) 55 13 32 E: tendarperschoele@talentwesterveld.nl Directeur: Margreet Langen</p>
<p>OBS De Hoekstee De Hoek 26 8381 BL VLEDDER T: (0521) 38 13 20 E: hoekstee@talentwesterveld.nl Directeur: Albert Elken</p>	<p>OBS De Kievitshoek Linthorst Homanstraat 24 8384 EE WILHELMINAOORD T: (0521) 38 15 36 E: kievitshoek@talentwesterveld.nl Directeur: Albert Elken</p>
<p>OBS Oosterveldschool Schoolstraat 4 7975 AC UFFELTE T: (0521) 35 13 07 E: oosterveldschool@talentwesterveld.nl Directeur: Gerben Douna</p>	<p>KC de Vuursteen Oude Dijk 57 8351 HR WAPSERVEEN T: (0521) 32 14 11 E: devuursteen@talentwesterveld.nl Directeur: Gerben Douna</p>
<p>OBS Burg. W.A. Storkschool Heuvelenweg 22a 7991 CL DWINGELOO T: (0521) 59 13 47 E: storkschool@talentwesterveld.nl Directeur: Valentine de Ruyter</p>	

Bijlage B: Begroting 2019 (verdicht)

Begroting 2019 (verdicht)	Bedrag in €
Baten	
3.1 Rijksbijdragen OCW	7.263.000
3.2 Overige overheidsbijdragen	45.360
3.5 Overige baten	51.730
TOTAAL BATEN	7.360.090
Lasten	
4.1 Personeelslasten	6.288.610
4.2 Afschrijvingslasten	202.940
4.3 Huisvestingslasten	629.910
4.4 Overige lasten	631.640
TOTAAL LASTEN	7.753.100
SALDO BATEN EN LASTEN	- 393.010
5.0 Financiële baten en lasten	7.000
TOTAAL RESULTAAT	- 386.010

Bijlage C: Verantwoording middelen passend onderwijs

De middelen voor passend onderwijs zijn doorgesluisd naar de scholen. De scholen dienen passende zorg te bieden voor alle leerlingen. Scholen mochten de formatie, t.b.v. passend onderwijs, naar eigen inzicht inzetten in 2018.

De middelen voor passend onderwijs zijn ingezet voor:

- Extra formatie (om zo kleinere klassen te krijgen);
- Plus klassen op schoolniveau (voor meer begaafde leerlingen);
- Voor Intern Begeleider (extra) uren; voor de Intern Begeleider;
- Kind onderzoeken;
- Aanschaf remediërende en plusmaterialen.

Jaarlijks dient wordt er verantwoording afgelegd aan het SWV voor de ontvangen gelden.



Bijlage D: Verklarende woordenlijst

Afkorting Omschrijving

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

Bijlage E: Jaarrekening 2018