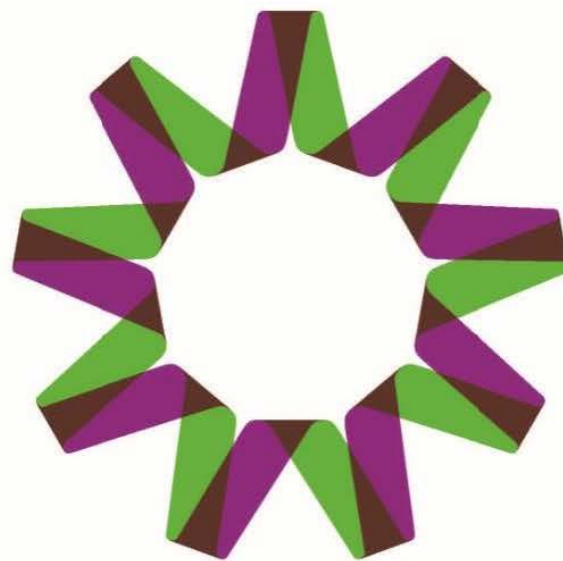


# Bestuursverslag 2019



**Talent  
Westerveld**  
Openbaar Basisonderwijs

## Inhoudsopgave

<b>1. HET SCHOOLBESTUUR</b>	<b>4</b>
1.1 Organisatie	4
1.2 Profiel van de Stichting	7
1.3 Dialoog	8
<b>2. VERANTWOORDING BELEID</b>	<b>9</b>
2.1 Onderwijs & kwaliteit	9
2.2 Personeel & professionalisering	15
2.3 Huisvesting & facilitair	18
2.4 Financieel beleid	20
2.5 Risico's en risicobeheersing	24
<b>3. VERANTWOORDING FINANCIËN</b>	<b>28</b>
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief Leerlingen	28
3.2 Staat van Baten en laten en balans	30
3.3 Toelichting op de balans	37
3.4 Treasury	39
3.5 Financiële kengetallen	39
3.6 Financiële positie	40
Bijlage A Jaarverslag Raad van Toezicht	43
Bijlage B Jaarverslag GMR	47
Bijlage C Verklarende woordenlijst	48
Bijlage D jaarrekening	49
Bijlage E accountantsverklaring	72

## Inleiding:

Voor u ligt het jaarverslag 2019 (bestaande uit het bestuursverslag en jaarrekening) van de Stichting Talent Westerveld. Dit verslag geeft een beeld van de werkzaamheden die bestuur, directie en medewerkers hebben ondernomen in het schooljaar 2018/2019 en 2019/2020.

Dit format wijkt af van eerdere jaarverslagen. Het format is door een werkgroep (PO Raad) van bestuurders en controllers opgesteld. Het bevat op compacte wijze een verantwoording over het verslagjaar, met alle onderdelen waarover we ons volgens de wet dienen te verantwoorden. We zijn van mening dat de vorige jaarverslagen te veel doelen en doelgroepen bediende. Met dit format gaan we terug naar de kern. De belangrijkste functie van het verslag is verantwoorden. Het verslag is onderdeel van de eigen verantwoordingscyclus. Dat betekent dat het eigen bestuur, de scholen, het intern toezicht en de GMR de belangrijkste doelgroepen zijn. De gegevens voor het tot stand komen van het bestuursverslag zijn dan ook verzameld door het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, de GMR, de beleidsmedewerkers en de schooldirecties.

Dit bestuursverslag bestaat uit drie hoofdstukken, met ieder maximaal 5 subhoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat generieke informatie over het bestuur. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten van het beleid van het verslagjaar. Het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie van het bestuur.

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

In 2019 is het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 operationeel geworden. Van 1 januari tot 1 augustus 2019 was er sprake van een overgang tussen de vorige beleidsperiode en de huidige periode. De scholen hebben in de overgangsfase gewerkt aan hun Schoolplan 2019-2023, waarin de kaders van het Strategische Beleid zijn verwerkt.

Vanuit onze focus op kwaliteit, is en wordt er verder gewerkt aan de ontwikkeling van:

1. kindgericht onderwijs,
2. professionele leergemeenschap en aan de
3. samenwerking met ouders en omgeving.

Onze collectieve ambitie is om door te groeien van voldoende naar goed. In 2019 zijn daartoe de eerste stappen gezet.

Dit jaar werd ook de krapte op de arbeidsmarkt merkbaar. We hebben gemeend daar pro actief op te moeten anticiperen door een informatieavond te houden voor belangstellenden die geïnteresseerd zouden zijn om in het primair onderwijs te gaan werken. Daaruit voortvloeiend is een Talentprogramma opgesteld. Potentiele zijinstromers maken daar onderdeel van uit.

We hebben een volgende stap in de digitalisering gezet. We zijn stapsgewijs begonnen met de implementatie van Microsoft Office 365. We hopen dit proces in 2020 af te ronden.

Het jaar 2019 hebben we afgesloten met een resultaat van € 435.847,- negatief. Hiervan is € 114.764 negatief voortvloeiend uit de reguliere resultaat, terwijl € 321.083 negatief afkomstig is vanuit de 'investeringen'. 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 € 386.010. In de analyse bij de jaarrekening (hoofdstuk 3) worden de afwijkingen ten opzichte van de begroting en vorig boekjaar weergegeven

*Jan Scholte Albers*  
Voorzitter College van Bestuur  
Stichting Talent Westerveld

## 1. Het schoolbestuur

### 1.1 Organisatie

#### Contactgegevens

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

#### Contactpersoon n.a.v. bestuursverslag

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

#### Overzicht scholen

School		Plaats	Directeur
OBS De Bosrank	10DF	Havelte	Mevr. R.T.M. Lorkeers
OBS De Veldwikke	10UX	Darp	Mevr. R.T.M. Lorkeers
OBS KC De Vuursteen	11IZ	Wapserveen	Dhr. G. Douna
OBS Oosterveldschool	11UN	Uffelte	Dhr. G. Douna
OBS De Hoekstee	18MM	Vledder	Dhr. A. Elken
OBS De Kievitshoek	18PE	Wilhelminaoord	Dhr. A. Elken
OBS De Singelier	19IV	Diever	Mevr. M. Langen tot 1 oktober Mevr. A. Machielsen interim directeur tot 31-12-19
OBS Ten Darperschoele	19KK	Wapse	Mevr. M. Langen tot 1 oktober Mevr. A. Machielsen interim directeur tot 31-12-19
OBS Burg. W.A. Storkschool	18NW	Dwingeloo	Mevr. V. de Ruyter

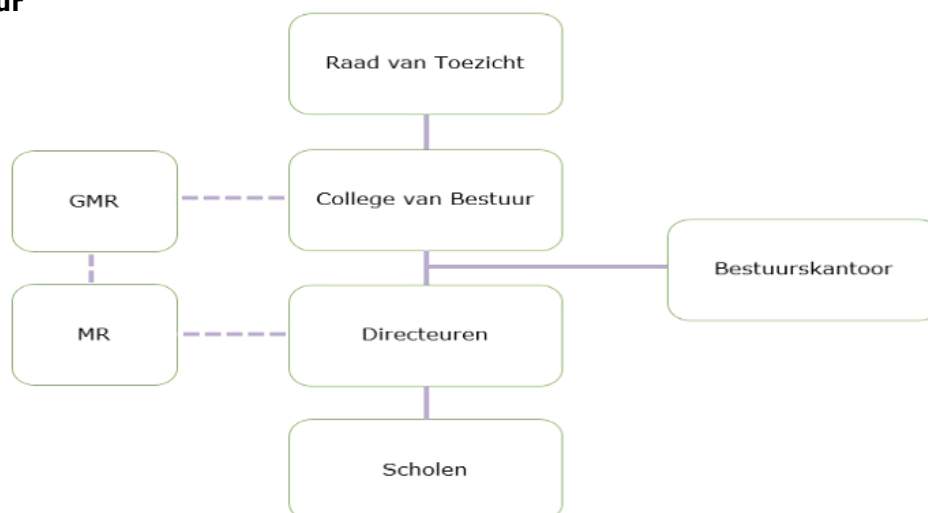
Via onderstaande link krijgt u toegang tot scholen op de kaart en de schoolwebsite

[www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)

#### Juridische structuur

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

## Organisatiestructuur



## Governance Code

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

Het bestuur van Stichting Talent Westerveld Handhaaft deze code versie augustus 2017.

Via onderstaande link kunt u een kopie van de Governance Code downloaden

[www.poraad.nl/files/themas/goed\\_bestuur/code\\_goed\\_bestuur\\_in\\_het\\_primair\\_onderwijs.pdf](http://www.poraad.nl/files/themas/goed_bestuur/code_goed_bestuur_in_het_primair_onderwijs.pdf)

## Functiescheiding

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

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

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

Via onderstaande link kunt u een kopie van de statuten Raad van Toezicht downloaden

[www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/beleid/](http://www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/beleid/)

## Bestuur; wordt gevormd door

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

## Medewerkers Bestuurskantoor

Naam	Functie	Nevenfuncties
Mevr. D. Voorham	Bestuurssecretaris/ Management Assistent	Nee
Mevr. A. Bakker	Beleidsmedewerker P&O	Nee
Dhr. A. Kiers	Beleidsmedewerker Financiën, Huisvesting, ICT tot 1-7	Nee
Mevr. T. Bosma	Beleidsmedewerker Financiën en Huisvesting vanaf 1-7	Nee
Mevr. E. Bronkhorst	Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteitszorg vanaf 1-9	Nee

**Intern toezichtsorgaan**

Functie	Naam	Commissie	m.i.v.	Einddatum	Plaats
Vz	Mevr. drs. M.G.P. Staps-Verschuuren	Audit en Remuneratie	01-04-2015	01-08-2023	Diever
Lid	Dhr. drs. B. Meijer	Onderwijs en Kwaliteit	08-05-2012	31-12-2019	Zwolle
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	Audit	23-02-2016	01-08-2020	Paterswolde
Lid	Dhr. drs. J. Timmermans	Onderwijs en Kwaliteit	23-02-2016	01-08-2020	Diever
Lid	Mevr. T. Veldema	Remuneratie	22-09-2016	01-08-2021	Dwingeloo

**Nevenfuncties Raad van Toezicht**

Functie	Naam	(neven)functie	Bezoldigd
Vz	Mevr. drs. M.G.P. Staps-Verschuuren	*Lid bestuurscommissie Noord NeVoBo	Nee
Lid	Dhr. drs. B. Meijer	*Directeur domein Bewegen en Educatie Windesheim Zwolle *Lid bestuur ZTC de Pelikaan Zwolle *Lid bestuur Duurzame PABO	ja Nee Nee
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	*Zelfstandig juridisch adviseur *College van Deskundigen watersportverbond *Voorzitter Raad van Commissarissen SKSG te Groningen *Voorzitter Raad van Commissarissen De Huismeesters te Groningen *Lid Raad van Toezicht Winkler Prins te Veendam *Voorzitter Raad van Commissarissen Woongroep Marenland te Appingedam	ja Ja Ja Ja Ja
Lid	Dhr. drs. J. Timmermans	*Eigenaar Johan Timmermans Onderwijs Advies *Mede eigenaar VOF Zuurlanders	Ja Ja
Lid	Mevr. T. Veldema	*Regiomanager algemene zaken Accare Groningen UC/ account manager	Ja

**BIJLAGE A**
**Rapportage toezichthouder** Het Verslag Intern Toezicht 2019 treft u aan in **bijlage A**
**(Gemeenschappelijke ) Medezeggenschap**

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

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

## BIJLAGE B

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

### 1.2 Profiel van de Stichting

#### Karakterisering

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

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



Talent Westerveld:

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

#### Missie: Waarom bestaan wij?

Talent Westerveld:

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

#### Kernwaarden: Waar staan we voor?

- Niet apart maar samen
- Vertrouwen
- Resultaatgericht
- Professionaliteit

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

#### Kernactiviteiten

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

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

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

#### Strategisch beleidsplan 2019-2023

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

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

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

Via onderstaande link kunt u een kopie van het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 downloaden.  
[www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/beleid](http://www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/beleid)

### Toegankelijkheid & toelating

De procedure voor aanmelding, toelating, schorsing en verwijdering staat vermeld in de bovenschoolse bestuursgids in hoofdstuk 6. Via onderstaande link kunt u de bestuursgids downloaden:

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

## 1.3 Dialoog

### Belanghebbenden

Met onderstaande belanghebbenden/instanties is er regelmatig contact.

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



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



## Samenwerkingsverbanden

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

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

### **Klachtenbehandeling:** Jaarverslag externe vertrouwenspersoon (EVP) 2019

Opgemaakt door Herman Riphagen van de IJsselgroep

Aantal klachten 2019: 1.

Het betreft een inmiddels afgehandelde klacht van een ouder over het niet nakomen van de informatieplicht door de school.

Uitgebrachte adviezen: Geen

### **Klokkenluidersregeling:**

In het kader van de Wet Huis voor Klokkenluiders heeft Stichting Talent sinds 2017 een vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling benoemd. Deze functie is in 2019 vervuld door Herman Riphagen van de IJsselgroep.

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

## 2. Verantwoording beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen:

- 2.1 Onderwijs & kwaliteit,
- 2.2 Personeel & professionalisering,
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid.

### 2.1 Onderwijs & kwaliteit

#### **Wat verstaat Stichting Talent onder onderwijskwaliteit?**

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

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

### **Autonomie van de scholen**

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

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

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

#### **Schoolniveau:**

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

#### **Bestuur:**

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

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

#### **Schoolniveau:**

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

#### **Bestuur:**

De uitkomsten van de CITO LVS Toetsen, (eventuele) Auditrapportages, Eindtoetsen en Tevredenheidspeilingen worden geanalyseerd en besproken. De uitkomsten daarvan worden weggezet in vervolgacties:

- Veel investeren in professionalisering (waarbij de strategische thema's het uitgangspunt vormen).
- Na analyse van de resultaten van CITO LVS, Eindtoets, Audits en Tevredenheidspeilingen interventies plegen. (Alle scholen worden in 2019 begeleid bij het verbeteren van hun (begrijpend) lees-taal onderwijs door externe partij).
- Het stimuleren van een professionele cultuur.
- Het bevorderen van een Professionele Leergemeenschap door de werkwijze van de stichting leerkracht ook met staf en directeuren toe te passen binnen het DO.
- Begeleiding (door per 01-09) aangestelde beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteitszorg.
- Middels frequente schoolbezoeken waarin de voortgang van het schooljaarplan wordt besproken.

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

#### **Schoolniveau:**

- De uitkomsten van het CITO LVS, Eindtoets, Tevredenheidpeilingen worden schoolniveau geanalyseerd en besproken binnen de teams.
- De genoemde bovenstaande uitkomsten worden bespreken in de MR.

- Daarnaast worden uitslagen via de nieuwbrieven bekend gemaakt.
- De MR wordt betrokken bij beleids- en besluitvorming.

#### Bestuur:

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

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

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

Behaald	In ontwikkeling	Niet gehaald	
Doelen onderwijs en kwaliteit	Resultaat	Analyse/Toelichting	Vervolg
Scholen hebben minimaal het predicaat voldoende		Zie tabel onderwijsresultaten	Onze collectieve ambitie waarmaken om van voldoende naar goed te groeien
90 % (ambitieniveau van Stichting Talent) van de leerlingen op alle scholen behalen minimaal referentieniveau 1F voor Lezen, Taalverzorging en Rekenen		Zie tabel onderwijsresultaten	Ambitieniveau op maat maken voor scholen gezien de verschillen in schoolweging
Leerlingen van de scholen voldoen aan de gestelde streefpercentages 2F voor Lezen, Taalverzorging en 1S voor Rekenen (behorend bij de schoolweging)		Vuursteen, Hoekstee, Bosrank, Veldwikke scores boven landelijke gemiddelde (na filtering) Oosterveld haalt het streefpercentage niet. Oorzaak: teveel personele mutaties	Scholen stimuleren om hoger dan het landelijk gemiddelde te scoren. Zorgen voor stabiliteit in de teams
Verbeteren van de leesresultaten		Dit is als doel gesteld omdat de trend aangaf dat verbetering noodzakelijk was. Schoolteams worden middels een op maat gemaakt plan van aanpak begeleid door een externe partij. Uitvoering is aan de teams. Er kunnen nog geen conclusies worden getrokken of de opbrengsten zijn gestegen	Continueren in 2020 Inzet op kennis van de leerlijnen, aanbod en didactiek. Begeleiding door de beleidsmedewerker OKZ
Tevredenheidspeiling leerlingen: minimaal een score van 3 op een 4 puntschaal		Dit doel is gesteld omdat we het belangrijk vinden dat de kinderen met plezier naar school gaan. Welbevinden is de basis om tot prestatie te komen. Er zijn wel verschillen tussen de scholen	Jaarlijks blijven peilen
Cognitief Meer- en Hoogbegaafde kinderen onderwijs op maat bieden via Plusklas		Verloopt naar volle tevredenheid	Criteria voor toelating en uittreding aanscherpen
Meer verbinding en afstemming tussen Plusklas en scholen		De Plusklas mag niet de status van een RT groep krijgen. De ontwikkelingen dienen een vervolg te krijgen op de school Er blijkt te weinig afstemming te	Betere afstemming middels frequenter overleg en uitwisseling Begeleiding door de beleidsmedewerker

		zijn. Leerkrachten zijn handelingsverlegen	OKZ en leerkracht Plusklas
Schoolontwikkeltrajecten laten aansluiten op de schoolplanplanning en uitkomsten kwaliteitsonderzoek		De verbeteronderwerpen zijn opgenomen in het Schooljaarplan	

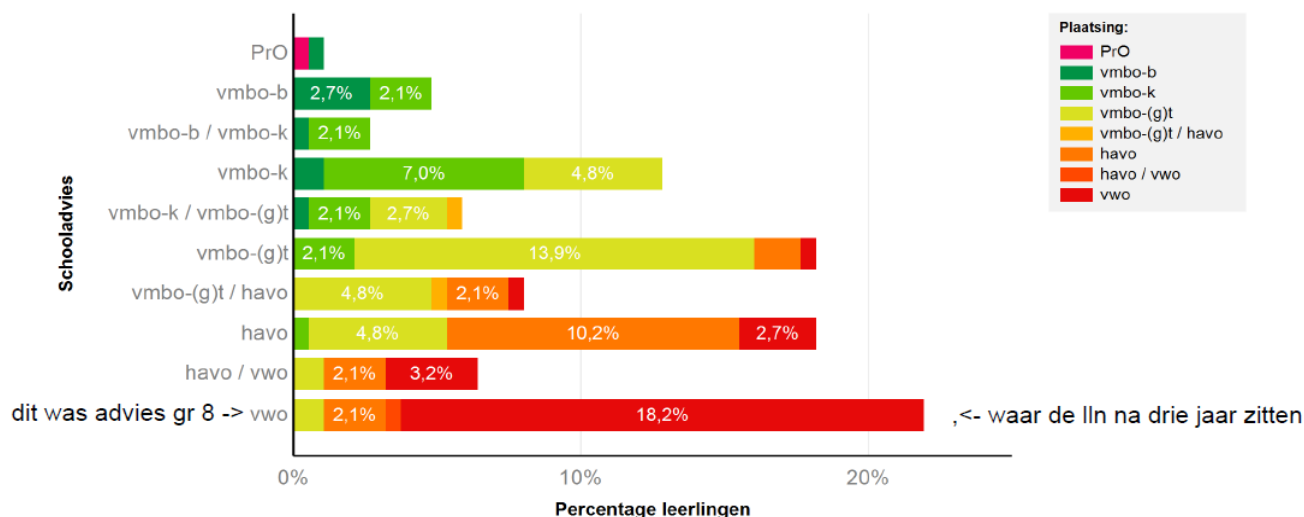
### Onderwijsresultaten overzicht Uitslagen Eindtoets Route 8

Schoolweging	19-20	SW	Ambitie	School	SW	School	LG
		1F	1F	Scoort	1 S -2 F	Scoort	1 S -2 F
18NW o.b.s. Burg. W.A. Storkschoot	28,1	85,00	90,00	95,48	50,6	57,34	62,0
11IZ o.b.s. Vuursteen	28,2	85,00	90,00	100,00	50,6	66,66	62,0
18MM o.b.s. De Hoekstee	28,2	85,00	90,00	95,60	50,6	62,28	62,0
10DF o.b.s. De Bosrank	28,7	85,00	90,00	94,13	50,6	66,00	62,0
19IV o.b.s. De Singelier	29,5	85,00	90,00	89,79	49,0	57,14	60,3
11UN o.b.s. Oosterveldschool	29,6	85,00	90,00	93,60	49,0	47,70	60,3
19KK o.b.s. Ten Darperschoele	29,9	85,00	90,00	95,80	49,0	54,16	60,3
18PE o.b.s. De Kievitshoek	30,9	85,00	90,00	95,70	47,3	53,84	59,2
10UX o.b.s. De Veldwikke	32,5	85,00	90,00	100,00	43,5	66,66	55,5
		%	%	%	%	%	%

**SW=Signaleringswaarde**  
**Ambitie=de ambitie van Stichting Talent is dat minimaal 90% van de IIn het Fundamenteel niveau 1F behaalt**

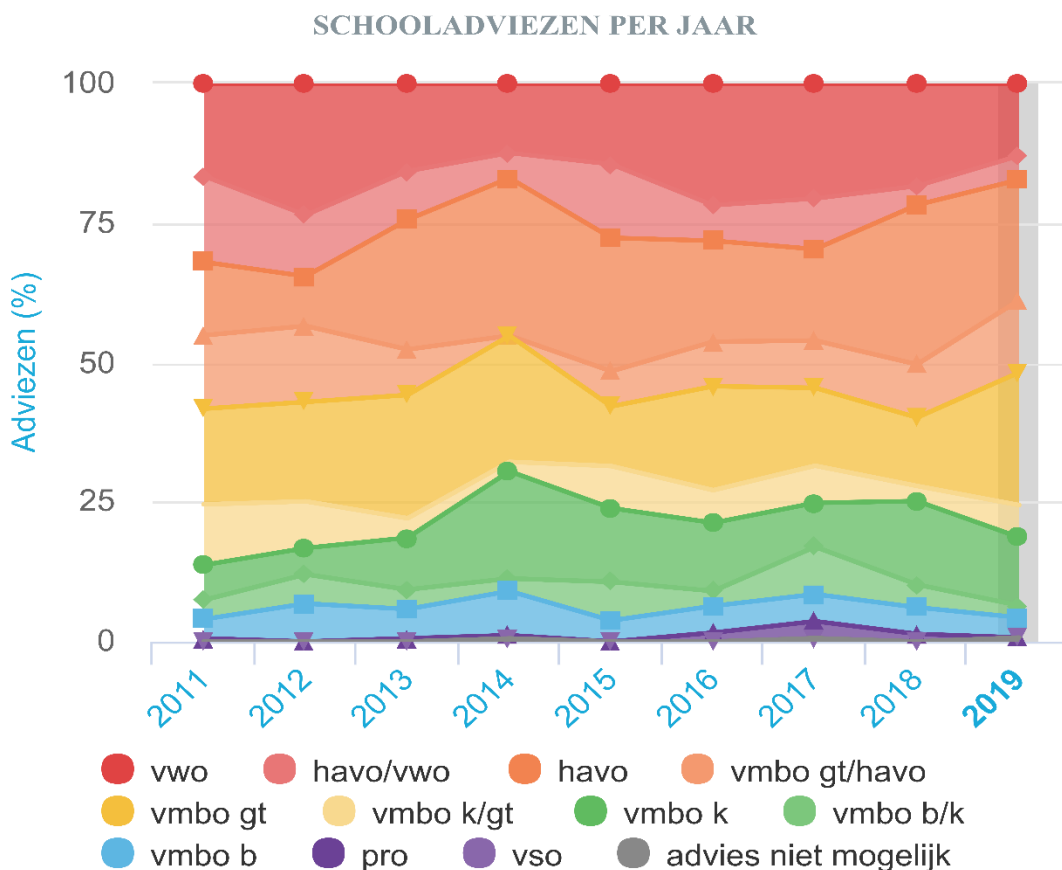
### Uitstroomgegevens naar het Voortgezet

Welke schooladviezen kregen de leerlingen in 2015-2016 en waar kwamen ze in 2018-2019 terecht?



NB de gekleurde balk geeft aan in welk type vervolgonderwijs de leerlingen zitten na drie jaar. het gaat om alle adviezen van alle scholen van Talent (=100%)

## Adviezen Voortgezet Onderwijs



ultimview.nl

## Passend onderwijs

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

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

Er zijn meerdere doelen. Hoofddoelen zijn terug te vinden in het ondersteuningsplan 2019-2020. Daarnaast zijn er doelstellingen vanuit de afdeling Meppel van het SWV 2203 Passend Onderwijs. Deze laatste hebben weer raakvlakken met de doelstellingen uit het tweede onderdeel "de doelen die bereikt worden met de middelen van het samenwerkingsverband".

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

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

- Actieve samenwerking tussen de professionals van het onderwijs (interne en ambulant begeleiders, orthopedagogen, de Wijszo-afdeling, werkgroep dyslexie, commissie arrangeren) en relevante ondersteuners van de Jeugdzorg.
- Ondersteuning van een netwerk van orthopedagogen. Deze werden tot nu toe bekostigd vanuit de lumpsum. Met ingang van 1 augustus komen de orthopedagogen te werken onder de vlag van het samenwerkingsverband.

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

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

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

- Er is een Commissie Arrangeren, die de Commissie van Toewijzing adviseert over het verstrekken van de Toelaatbaarheidsverklaringen. De Commissie organiseert ook de arrangementen uitgevoerd door de Ambulante Begeleiders. Deze arrangementen zijn meestal preventief. Bij hardnekkige problematiek worden er langdurige arrangementen afgegeven.
- Er zijn orthopedagogen, die, zoals eerder vermeld, in dienst komen van het samenwerkingsverband per 1 augustus.
- Er zijn ambulant begeleiders met specialisaties op de volgende gebieden:
  - Leerlingen met gedragsproblemen,
  - Langdurig zieke leerlingen,
  - Leerlingen met enkelvoudige- of meervoudige beperkingen,
  - (Zeer) moeilijk lerende kinderen,
  - Autisme,
- Netwerken van Interne begeleiders
- Dyslexiecommissie
- Er is een calamiteitenfonds voor onverwachte problematiek
- Jeugdzorgtrainer Alles Kidz
- De Wijszo-afdeling (de time-out klas: Ster- en Kansgroep)
- Er zijn psychodiagnostische medewerkers ter ondersteuning van de orthopedagogen.
- Er zijn, vanzelfsprekend, de expertisecentra voor het Speciaal Onderwijs en Speciaal Basisonderwijs waarvan de bekostiging drukt op de afdelingsbegroting.

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

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

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

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

***Onderwijsachterstanden***

Stichting Talent Westerveld ontvangt nihil bekostiging voor onderwijsachterstanden.

## 2.2 Personeel & professionalisering

### Doelen en resultaten Personeel en Professionalisering

Behaald	In ontwikkeling	Niet gehaald	
Doelen Personeel	Resultaat	Analyse/Toelichting	Vervolg
Coaching/ begeleiden van jonge en nieuwe leerkrachten		Er is een leerkracht aangetrokken die jonge en nieuwe leerkrachten begeleidt. Er vinden klassenbezoeken plaats en feedback gesprekken	Continueren in 2020
Coaching/ begeleiden van jonge leerkrachten van start-, naar basis-, naar vakbekwaam		Directeuren hebben nog onvoldoende zicht op het personeel en kwaliteiten van het team	Beleidsmedewerkers P&O en Onderwijs en Kwaliteit ontwikkelen beleid om zicht te krijgen of de gestelde doelen uit het Strategisch beleidsplan gerealiseerd kunnen worden
Boeien en binden van het personeel middels personeelsactiviteiten		In 2019 is aandacht geschonken aan het 10 jarig bestaan. Tevens is een Talentdag georganiseerd voor alle personeelsleden.	Ieder jaar vindt er een Talentdag plaats voor alle personeelsleden.
Master en HBO+ opleidingen		Er is minder animo. Door krapte op de arbeidsmarkt gaan leraren eisen stellen	Budgetten blijven opnemen voor opleidingen. Ieder personeelslid mag gebruik maken van het individueel scholingsbudget. In 2020 wordt gestart met een Talentacademy
Middels actieve werving (feb 2019) en selectie leerkrachten aantrekken		Er is een Talentenprogramma opgezet n.a.v. de wervingsavond. Inmiddels zijn er 5 zij instromers en 4 LIO studenten aangetrokken	Blijven inzetten op zij-instromers en PABO studenten.
Instroom, doorstroom bevorderen en uitstroom waar noodzakelijk (outplacement)*		Instroom wordt bevorderd door het aanbieden van een betaalde LIO stage en het aanbieden van een arbeidsovereenkomst aan zij-instromers. Waar nodig wordt afscheid genomen van personeelsleden die niet herplaatsbaar zijn	Continueren in 2020
Tevredenheidspeiling personeel: minimaal een score van 3 op een 4 puntschaal		Score lag boven de 3 op een 4 puntschaal	Ieder jaar vindt er een tevredenheidspeiling plaats
Bovenschoolse specialistenteams op het gebied van taal, rekenen, gedrag, meer- en hoogbegaafdheid a.d.h.v. opdrachten vanuit DO		Opdrachten vanuit het DO bleven uit. Door benoeming van beleidsmedewerker O&KZ is er meer structuur gekomen	Beleidsmedewerker O&KZ blijft de regie over deze groepen voeren
Beleid ontwikkelen omtrent Bevorderen Duurzame Inzetbaarheid		Beleid opgesteld met delegatie uit het personeel. Breed gedragen. Er is €150,00 per fulltimer beschikbaar. Vanaf 2020 in combinatie met Boeien en Binden	In 2020 kan er wederom een beroep worden gedaan op het budget duurzame inzetbaarheid/boeien en binden

Doelen Personeel	Resultaat	Analyse/Toelichting	Vervolg
Boeien en binden van het personeel middels personeelsactiviteiten		Beleid is vastgesteld in 2019. Vanaf 2020 is per personeelslid €150,00 beschikbaar uit de WKR naar rato wtf om in te zetten voor activiteiten (Duurzame Inzetbaarheid/Boeien en binden)	In aanmerking komende activiteiten evalueren
Acute vervangingsproblematiek oplossen, door inzet 2FTE bovenschools		Verliep naar volle tevredenheid.	2 FTE blijven inzetten
Beïnvloedbaar ziekteverzuimpercentage niet hoger dan 5%.		Beïnvloedbaar verzuim ligt onder de 5%. Totaalpercentage ligt op 6,3%. Slechts een zeer klein percentage verantwoordelijk voor het verzuim. Meestal medische redenen	In 2020 verzuim (signalen) onder de aandacht brengen bij directeuren
Meldingsfrequentie ziekteverzuim niet hoger dan 1		De cultuur in de organisatie is goed. Rond de 90% verzuimt 0 tot slechts 1x	De kleine groep die frequent verzuimt, blijven monitoren en preventief het gesprek mee aangaan

### Ontwikkelingen

- **Wat zijn de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en kwaliteit die van invloed zijn geweest op het beleid?**
- Met ingang van het schooljaar 2019-2020 zijn er zij-instromers aangesteld. Er is voor gekozen deze personeelsleden boven formatief aan te stellen. Zodra ze het tweejarige traject hebben afgerond, kan worden beoordeeld of deze nieuwe personeelsleden voldoende functioneren.
- In 2020 wordt een Talentacademie opgericht. Leerkrachten kunnen trainingen volgen die de kwaliteit van het lesgeven ten goede komen.

### Uitkeringen na ontslag

- **Wat is de hoogte van de kosten voor uitkeringen na ontslag in het verslagjaar?**  
In 2019 is een bedrag van €15.105,40 door OC&W in mindering gebracht op de lumpsumvergoeding.
- **Welke maatregelen worden genomen om werkloosheidskosten in de toekomst te kunnen voorkomen?**  
Nieuwe leerkrachten die goed functioneren krijgen een vaste aanstelling aangeboden. Leerkrachten met onvoldoende potentie worden niet opgenomen in de formatie. Werkloosheidskosten kunnen dan niet worden uitgesloten.

### Eigen wachtgelders

- Binnen Stichting Talent Westerveld is in 2019 geen sprake van eigen wachtgelders.

### Aanpak werkdruk

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

- **Welk proces is gevolgd om te komen tot een beslissing over de besteding van de werkdrukmiddelen?**  
De scholen hebben vanuit het bestuurskantoor een overzicht ontvangen van de te besteden werkdrukmiddelen. Vervolgens is per school in teamverband een keuze gemaakt voor de invulling.
- **Waar zijn de werkdrukmiddelen voor ingezet?**  
De werkdrukmiddelen zijn ingezet voor extra leerkrachten, onderwijsassistenten, een gymleerkracht, conciërge en muziekonderwijs.



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

Er zijn geen niet-financiële maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen. De wel-financiële maatregelen zijn hieronder weergegeven.

Met het werkverdelingsplan/taakbeleid kunnen scholen maatregelen hebben getroffen die van invloed zijn op de werkdruk. Bijvoorbeeld door het afstoten van bepaalde activiteiten. De uren voor duurzame inzetbaarheid kunnen ingezet worden voor werkdrukverlichting. Hieronder ziet u de evaluatie van de betreffende scholen:

Werkdrukmiddelen		
School	Besteding	Inzet
De Singelier	€ 24.812,-	Inzet 0,3 FTE OP / diverse materialen
Ten Darperschoele	€ 7.298,-	Inzet 0,0370 FTE OP / Inzet muziekonderwijs scala
De Bosrank	€ 42.781,-	Inzet 0,6 FTE OP / diverse materialen
De Veldwikke	€ 8.394,-	Inzet 0,15 FTE OP
De Hoekstee	€ 17.609,-	Inzet 0,2 FTE OP / inzet vrijwilliger (vergoeding) / diverse materialen
De Kievitshoek	€ 14.770,-	Inzet 0,2 FTE OP / € 4.000 inzet OP
Oosterveldschool	€ 16.604,-	Inzet 0,4 FTE OOP
De Vuursteen	€ 12.318,-	Inzet 0,3 FTE OOP
De Twingel	€ 46.520,-	Inzet 0,5 FTE conciërge / inzet 0,4 FTE OOP / inzet 0,2 FTE OP
<b>Totaal</b>	<b>€ 191.106,-</b>	

#### **De Singelier / Ten Darperschoele:**

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

Op de Ten Darperschoele worden de werkdrukgelden hoofdzakelijk ingezet voor een muziekdocent. Dit wordt als zeer positief ervaren door de leerkrachten van de Ten Darperschoele. Ook ouders en leerlingen vinden deze muzikles fijn. De werkdrukgelden 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. De leerkrachten geven aan, dat ze dit een prettige werkwijze vinden.

Op de Veldwikke worden de werkdrukmiddelen ingezet voor een extra leerkracht.

#### **De Hoekstee**

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

Daarnaast wordt een vrijwilliger betaald vanuit de werkdrukmiddelen.

#### **De Kievitshoek**

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

#### **Oosterveldschool / KC de Vuursteen**

De werkdrukmiddelen 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.

### **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.

Kijk voor meer informatie over **verantwoording van de werkdruggmiddelen** op [www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/hoe-werkt-de-verantwoording-over-de-werkdruggmiddelen](http://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/hoe-werkt-de-verantwoording-over-de-werkdruggmiddelen)

### **Strategisch personeelsbeleid**

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

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

## **2.3 Huisvesting & facilitair**

### **Regulier onderhoud:**

In 2019 is door een huisvestingsorganisatie uit Hoogeveen het meerjaren-onderhoudsplan voor onze basisscholen geactualiseerd voor zowel binnen- als buitenonderhoud (per 1 januari 2015 valt buitenonderhoud onder verantwoording van het schoolbestuur). De kosten van dagelijks onderhoud bij de scholen bedroeg in 2019 € 80.718,-. Deze kosten hebben betrekking op niet te plannen onderhoud.

De kosten preventief onderhoud bedroegen in 2019 € 29.240,- Dit betrof o.a. het uitvoeren van controles van installaties, controle van brandblusmiddelen, dakonderhoud en controle gymtoestellen.

### **Huisvestingsvoorzieningen:**

Met ingang van 1 januari 2015 ontvangt Talent ook bekostiging voor onderhoud van de buitenkant van de schoolgebouwen (voorheen ontving gemeente Westerveld deze bekostiging). Stichting Talent Westerveld is derhalve verantwoordelijk voor het totale onderhoud van het gebouw. Nieuwbouw blijft echter de verantwoordelijkheid van de gemeente Westerveld. Wat betreft de kosten voor renovatie is er nog geen uitsluitsel waar deze onder vallen. In 2018 heeft Talent met de gemeente Westerveld een aanzet gemaakt voor het opstellen van een integraal huisvestingsplan (IHP), waarin verantwoording van de renovatie ook duidelijk wordt aangegeven. In 2020 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 dotatie aan de onderhoudsvoorziening is in 2019 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat de onderhoudsuitgaven in het MJOP van voorjaar 2019 hoger zijn dan de MJOP van 2016. De MJOP van 2016 is gebruikt voor de begroting 2019, echter wordt in de jaarrekening gerekend met de meest actuele cijfers welke in het voorjaar van 2019 geactualiseerd zijn.

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

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

	Stand per	Mutaties 2019		Stand per
	31-12-2018	Dotatie	Onttrekking	31-12-2019
<b>Voorzieningen onderhoud</b>	€	€	€	€
Onderhoud binnen	469.802	102.270	30.978	541.094
Onderhoud buiten	226.312	209.730	41.884	394.158
<b>Totaal voorziening</b>	<b>696.114</b>	<b>312.000</b>	<b>72.862</b>	<b>935.252</b>

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 na 2023. Dit heeft ook gevolgen voor het aantal leegstaande lokalen. De leegstand in m<sup>2</sup> blijft hierdoor gelijk aan het niveau van voorgaande jaren.

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

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

<b>Overzicht gebruik lokalen schooljaar 2019/2020</b>						
School	Totaal	Totaal leeg	Bieb op school	Verhuur	Overig gebruik	Niet in gebruik
De Bosrank	16	6	1	4	1	
De Veldwikke	4	1	1			
De Singelier	9	2		2		
Ten Darperschoele	4	1				1
De Hoekstee	8	3		2	1	
De Kievitshoek	6	0				
KC de Vuursteen	4	1		1		
Oosterveldschool	8	3		2		1
Storkschool	11	0				
<b>Totaal</b>	<b>70</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

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

Eind 2014 heeft de gemeente schriftelijk laten weten dat zij zich in financiële zin niet verantwoordelijk voelt voor de leegstand van schoolgebouwen. Informatie bij onze besturenorganisatie heeft opgeleverd dat het teruggeven van ruimten aan de gemeente alleen mogelijk is wanneer een deel van het gebouw technisch kan worden afgesplitst. Begin 2016 is een notitie over de huidige stand van zaken over leegstand opgesteld richting de

Gemeente Westerveld. Talent is er in geslaagd om een oplossing te vinden voor de vele leegstaande lokalen op OBS de Bosrank in Havelte.

### **Energie:**

In 2016 en 2019 zijn door Talent op zes scholen zonnepanelen geplaatst. Ook zijn door de gemeente Westerveld zonnepanelen geplaatst op het gebouw 'De Twingel'. De totale investering voor Stichting Talent bedroeg € 179.496. 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.

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
KC de Vuursteen	54	16.200 Wp
Totaal	559	161.540 Wp

### **Duurzaamheid:**

Als maatschappelijke organisatie heeft Talent duurzaamheid hoog in het vaandel staan. Op zeven scholen zijn reeds zonnepanelen aangebracht en er wordt gekeken naar de mogelijkheid om de overige twee 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 duurzaam meerjaren onderhoudsplan (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 m<sup>3</sup> gas niet als totaal van Talent gemeten moet worden, maar als gebouw individueel.

## **2.4 Financieel beleid**

### **Financiële positie:**

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

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

Tot slot is gekozen voor inzet van personeel op basis van het aantal leerlingen aan het begin van het schooljaar (T=0). De bekostiging vindt plaats op T-1. In een krimp situatie levert dit voordeel op, daar de krimp vanaf 1 oktober 2019 lijkt af te nemen wordt jaarlijks in de begroting een overweging gemaakt om af te stappen van de T=0 systematiek. Voor kalenderjaar 2019 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.

Behaald	In ontwikkeling	Niet gehaald	
Doelen Financiën	Resultaat	Analyse/Toelichting	Vervolg
Een jaarlijkse risicoanalyse bij de opstelling van de jaarbegroting.		Jaarlijks wordt tijdens het opstellen van de meerjarenbegroting een hoofdstuk opgenomen met risicoanalyse.	In 2020 willen we de risicoanalyse uitbreiden.
De controller voert periodiek met de schooldirecteuren en met de vz CvB gesprekken over de bedrijfsvoering op de scholen (over datgene waar de schooldirecteur budgetverantwoordelijk voor is).		De controller bespreekt elk kwartaal de exploitatie met de schooldirecteuren	Continueren in 2020.
De controller stelt periodiek financiële rapportages op, waarbij een analyse en prognose wordt gegeven over het verloop.		Twee maal per jaar wordt een financiële rapportage opgesteld. Deze wordt gedeeld met vzCvB en RvT.	Continueren in 2020
De (financiële) prestaties en risico's zijn/worden in beeld gebracht, constant gemonitord en daar waar nodig worden beheersmaatregelen opgesteld en uitgevoerd.		De risico's welke beschreven staan in de meerjaren begroting worden gemonitord tijdens het lopende jaar. Ook wordt regelmatig onderzocht of de risico's nog actueel zijn en/of er risico's zijn komen te vervallen	Continueren in 2020
Er is een duidelijke en transparante cyclus van planning en control met belangrijke (financiële) kengetallen.		Er is een duidelijke planning en control cyclus. In de begroting staan doelstellingen met betrekking tot financiële kengetallen o.a.: 1. Rentabiliteit reguliere begroting van nihil (0%) 2. Behouden van voldoende reserves (buffer) a. Solvabiliteitsratio hoger dan 50% b. Liquiditeit hoger dan 2,0 3. Weerstandsvermogen hoger dan 30% 4. Ten allen tijde boven kernwaarden boven de signaleringswaarden van OCW.	Continueren in 2020

Jaarlijks een sluitende begroting.		<p>Jaarlijks wordt de begroting opgesteld. We stellen deze op middels een reguliere begroting, welke altijd op nihil uitkomt.</p> <p>Daarnaast begroten we investeringen. Waarbij we extra investeren in het onderwijs.</p> <p>Reguliere begroting resultaat is € 0. Investeringsbegroting is negatief.</p>	Continueren in 2020
Voldoen aan de eisen van de IvhO.		Jaarlijks wordt het jaarverslag opgesteld en gecontroleerd door de accountant.	Continueren in 2020

### **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 worden om het rendement op het vermogen te verhogen, waarbij ook aandacht aan is voor risicospreiding. In 2019 is hiervoor geen nadere invulling gegeven, door de laagblijvende rentestanden.

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

### **Allocatie middelen:**

#### **Personele bekostiging regulier:**

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

#### **Bekostiging wegens samenvoeging:**

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

#### **Materiele instandhouding:**

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

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

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

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

	School	Bestuurskantoor	Algemeen
<b>Groepsafhankelijke PvE's</b>			
<b>1. Onderhoud</b>			

a. Gebouw	25%		75%
b. Tuin	100%		
c. Schoonmaak	100%		
<b>2. Energie/ water</b>			
a. Elektriciteitsverbruik	100%		
b. Verwarming	100%		
c. Waterverbruik	100%		
<b>3. Publiekrechtelijke heffingen</b>			
<b>Leerlingafhankelijke PvE's</b>			
<b>1. Middelen</b>			
a. Medezeggenschap	100%		
b. Ouderbijdrage ijk medezeggenschap	100%		
c. WA-verzekering	100%		
d. Culturele vorming	100%		
e. (1) Overige uitgaven	100%		
e. (2) tussenschoolse opvang	100%		
e. (3) BGZ	100%		
f. Dienstreizen	100%		
g.(1) Onderh., vervang. en vernieuw. meerjaarlijks	100%		
g.(2) Onderh., vervang. en vernieuw. jaarlijks	100%		
g.(3) Onderh., vervang. en vernieuw. ICT	100%		
h. Vervanging en aanpassing meubilair	100%		
	<b>School</b>	<b>Bestuurskantoor</b>	<b>Algemeen</b>
<b>2. Administratie, beheer en bestuur</b>			
a. Administratie		100%	
b. Onderhoudsbeheer		100%	
c. Beheer en bestuur		100%	

### **Personeels- en arbeidsmarktbeleid**

De bekostiging wordt voor 10% op schoolniveau geraamd, hiervan kan 2% worden ingezet voor personele uitgaven, de schooldirecteur is hier zelf budget verantwoordelijk voor. Per school is 8% van het P&A budget vrij besteedbaar voor incidentele inzet van formatie. Ca. 40% wordt op de begroting van het bestuurskantoor geplaatst voor betaling van overhead. Het resterende deel wordt op de algemene begroting geboekt voor inzet van overige personele lasten.

### **Prestatiebox:**

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

De bekostiging wordt in zijn geheel bovenschools meegenomen. De gelden worden ingezet voor het realiseren van de afspraken uit het bestuursakkoord 2012 en in het kader van het programma cultuureducatie met kwaliteit. De vier actielijnen uit het bestuursakkoord zijn:

- Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
- Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
- Professionele scholen
- Doorgaande ontwikkellijnen

### **Werkdrukmiddelen:**

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

### **Governance**

De autonomie en beleidsruimte die onderwijsinstellingen vanuit het Rijk krijgen, wordt steeds groter. Deze ruimte wordt binnen 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 directeuren zijn vastgelegd in het management statuut.

Van belang is dat de bestuurlijke verantwoording duidelijk, eenduidig en transparant plaats vindt. Zowel in dialoog als in verantwoording wordt nagestreefd dat al onze stakeholders op een goede en transparante wijze worden bedien. De branchecode van de PO-Raad 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' is hierbij een belangrijk leidraad. In 2019 is niet afgeweken van deze code.

Talent heeft geen internationale activiteiten in 2019 ondernomen en verwacht ook in de toekomst geen internationale activiteiten te ondernemen.

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

Voor het onderwijs speelden in 2019 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.

## **2.5 Risico's en risicobeheersing**

### **Interne risicobeheersingssysteem**

Om alle processen binnen de organisatie en dan met name de risicovolle en kwetsbare processen goed uit te kunnen voeren, is een goede administratieve organisatie vereist.

In het najaar van 2016 is, in opdracht van de Raad van Toezicht, door Flynth accountants een interim controle uitgevoerd op het bestuurskantoor, waarbij a.d.h.v. het COSO model de beheersingsmaatregelen op organisatieniveau in kaart worden gebracht. De uit de managementletter vloeiende aanbevelingen zijn door 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.

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

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



## Belangrijkste risico's

In deze risicoparagraaf zijn de belangrijkste risico's beschreven die per heden en/of in de toekomst mogelijk grote financiële gevolgen hebben voor Stichting Talent Westerveld. Aan de aanwezige risico's valt moeilijk een bedrag te koppelen, omdat de financiële gevolgen niet met zekerheid kunnen worden aangetoond. Voor bestaande risico's is een reservebuffer opgenomen, in deze reservebuffer wordt uitgegaan van minimaal benodigde middelen in geval van calamiteiten.

### Interne risico's

#### **Personeel:**

Ten aanzien van de onderwijskwaliteit is het de ambitie van Stichting Talent Westerveld om door te groeien van voldoende naar goed. De verantwoordingseisen 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 professionaliteit 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.

- Verslechtering van de onderwijskwaliteit en daardoor terugloop in het leerlingenaantal.

Het ziekteverzuim van Stichting Talent Westerveld lag afgelopen jaar onder 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 jaar vindt er een verrekening plaats. Wanneer er in een jaar 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 houden. Met ingang van 1 januari 2020 is Stichting Talent Westerveld Eigen Risico Drager geworden, waardoor een malus over 2020 niet meer van toepassing is. We kunnen de kosten voor ziekteverzuim niet meer declareren bij het Vervangingsfonds.

- Te hoog verzuim en daardoor een heffing van het Vervangingsfonds

Het lerarentekort zorgt ervoor dat Stichting Talent steeds moeilijker de vacatures kan invullen. Om in de toekomst goed onderwijs te kunnen geven en daarnaast de ambities uit het SBP 2019/2023 te realiseren moet Talent goede leerkrachten aan zich weten te binden en proberen te behouden. Indien Talent hierin niet slaagt zullen er vaker klassen naar huis gestuurd moeten worden, wat de kwaliteit van het onderwijs onder druk zal zetten. Als een vacature niet ingevuld kan worden, kan als laatste redmiddel een uitzendkracht ingehuurd worden.

- Extra kosten voor aantrekken en behouden van goede leerkrachten, in het uiterste geval gelden besteden voor inhuur van een uitzendkracht.

#### **Huisvesting:**

Door de leerlingendaling is er een discrepantie ontstaan tussen de onderhoudsvergoeding op basis van de genormeerde vierkante meters (afhankelijk van leerlingenaantal) en de werkelijk aanwezige aantal m<sup>2</sup>. De leegstaande lokalen vormen een kostenpost voor Stichting Talent Westerveld. Er wordt daarom een actief beleid op leegstand gevoerd, door de verhuur van de lokalen (o.a. kinderopvang), het 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 extra 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 in de toekomst voorkomen van achterstallig onderhoud. Daarom wordt er jaarlijks een dotatie gedaan aan de voorziening binnen- en buitenonderhoud. De voorziening is geheel bovenschools en in 2019 vastgesteld over een periode van twintig jaar.

- Door nalatig onderhoud, eventuele kans op grote achterstallige onderhoudskosten

Eind 2018 is een discussie op gang gekomen over de strikte handhaving van de onderhoudsvoorziening. Het voornemen van de accountants is om de regels strikter te hanteren. Dit zal voor Stichting Talent Westerveld

betekenen dat een extra dotatie zal plaatsvinden. Echter is de PO-Raad in conclaaf gegaan met OCW om deze striktere handhaving te voorkomen. Eind 2019 is een adviesgroep gevormd welke de PO-Raad, OCW en de accountants zal gaan adviseren over de toepassing van deze regeling in het onderwijs.

De hoogte van de voorziening groot onderhoud is voor Stichting Talent Westerveld op een goed niveau. Wat bereikt zal worden met een striktere interpretatie van de regels zal een zogenaamde 'ijzeren voorraad' aangelegd worden in de voorziening. We zijn in afwachting van de berichtgeving hieromtrent en hebben hiervoor niets in de begroting opgenomen.

## 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 2021 daalt met ca. 35% - 37%.

Door leerlingendaling, nemen de inkomsten (leerling afhankelijk) af. Voor Stichting Talent Westerveld ligt de uitdaging daarin om nog flexibeler te worden en de kosten mee te laten dalen met de inkomsten, waardoor er ook in de toekomst geen structurele tekorten ontstaan. De begroting 2020 t/m 2023 is een nihil begroting voor wat betreft de reguliere begroting. Naast de reguliere begroting investeert Stichting Talent Westerveld extra in het onderwijs. Dit wordt gefinancierd vanuit de reserves.

- 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, 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 2019 ca. 85%. Stichting Talent Westerveld denkt zich voldoende te kunnen profileren en voldoende onderwijskwaliteit te kunnen leveren om het huidige marktaandeel minstens te kunnen handhaven.

- Het verliezen van marktaandeel ten opzichte van het bijzonder onderwijs

Marktaandeel gem. Westerveld	2017	2018	2019
Leerlingen Westerveld	85,73%	85,76%	84,67 %

### **Politieke ontwikkelingen:**

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

- Het Ministerie van OCW indexeert niet of in onvoldoende mate

### **Gebeurtenissen na balansdatum (Coronavirus)**

Het coronavirus heeft voor een pandemie gezorgd die ook in Nederland heeft geleid tot een crisis. De crisis heeft over het verslagjaar 2019 geen gevolgen gehad en heeft daarmee geen gevolgen voor de feitelijke situatie op balansdatum. In 2020 hebben overheidsmaatregelen om het virus in te dammen grote gevolgen

voor de samenleving. Voor het onderwijs betekent dit dat in maart 2020 alle scholen gesloten zijn. Door de overheid is inmiddels besloten dat scholen in het basisonderwijs vanaf 11 mei 2020 gefaseerd weer open mogen. De (gedeeltelijke) sluiting heeft direct gevolgen voor het lesgeven, wat digitaal en op afstand moet plaatsvinden. Op korte termijn is dit in maart 2020 ingericht. Wel vraagt dit veel extra afstemming met de leerlingen, de leerkrachten en de ouders. De gevolgen van het lesgeven op afstand voor de resultaten van het onderwijs op lange termijn zijn op dit moment niet in te schatten. Ook de consequenties voor het personeel rond de verzwaring van de zorgtaak en eventueel uitval door ziekte zijn moeilijk in te schatten. Met de huidige informatie gaan we er vanuit dat de beschikbaarheid van lesmateriaal en digitale ondersteuning voorlopig voldoende beschikbaar is en blijft. Financieel verwachten we geen directe grote gevolgen op de inkomsten en uitgaven van de onderwijsinstelling. Daarmee voorzien we ook geen gevolgen voor de continuïteit van de onderwijsinstelling.

### 3. Verantwoording financiën

De jaarrekening en het bestuursverslag 2019 zijn opgesteld volgens de OCW richtlijn jaarverslag onderwijs. De jaarrekening bestaat uit een balans per 31 december 2019 en een staat van baten en lasten over de periode 1 januari tot en met 31 december 2019, 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 2019.

In dit hoofdstuk zijn de staat van baten en lasten en de balans opgenomen. Noodzakelijke toelichtingen zijn bijgevoegd. Het gehele rapport van de jaarrekening is opgenomen in bijlage D. De accountantsverklaring is opgenomen in de bijlage.

#### 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

##### Leerlingen

	2018	2019	2020 verwacht	2021 verwacht	2022 verwacht
De Bosrank	234	243	233	228	213
De Veldwikke	48	43	39	38	42
De Vuursteen	71	77	80	83	89
Oosterveldschool	93	89	83	80	75
De Hoekstee	100	102	110	115	114
De Kievitshoek	73	71	60	57	62
Storkschool	253	242	233	224	215
De Singelier	137	128	116	111	119
Ten Darperschoele	41	44	46	46	45
Aantal leerlingen	1.050	1.039	1.000	982	974

De leerling-prognoses vertonen een dalende trend. De meest recente gegevens tonen aan dat de daling doorzet tot 2023. Volgens de prognoses zou het leerlingaantal op dat moment ongeveer 943 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.

##### FTE

Aantal FTE	2018	2019	2020 verwacht	2021 verwacht	2022 verwacht
Bestuur / management	5,8353	5,8353	6,2702	5,8535	5,8535
Onderwijzend personeel	58,2059	61,8906	61,2847	58,3348	56,1719
Ondersteunend personeel	5,9126	6,6397	7,0793	5,7876	5,7876

### 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 2021. De prognose is op basis van de nu bekende gegevens bij de gemeente Westerveld, DUO en op basis van indicatie door de schooldirecteuren.

## 3.2 Staat van Baten en laten en balans

### Staat van baten en lasten beknopt

	2018	Begroting	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Vershil	Vershil verslagjaar
<b>BATEN</b>								
Rijksbijdragen	7.058.028	7.263.000	7.463.339	7.301.860	7.033.610	6.823.650	200.339	405.311
Overige overheidsbijdragen en subsidies	57.061	45.360	40.291	42.026	31.400	31.400	-5.069	-16.770
Overige baten	74.498	51.730	69.590	52.187	53.116	53.855	17.860	-4.908
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>7.189.587</b>	<b>7.360.090</b>	<b>7.573.220</b>	<b>7.396.073</b>	<b>7.118.126</b>	<b>6.908.905</b>	<b>213.130</b>	<b>383.633</b>
<b>LASTEN</b>								
Personeelslasten	5.762.180	6.280.308	6.478.969	6.352.253	5.979.140	5.748.927	198.661	716.789
Afschrijvingen	202.795	2.029.740	211.971	242.710	240.390	202.690	9.031	9.176
Huisvestingslasten	549.325	629.910	743.042	726.157	732.307	738.703	113.132	193.717
Overige lasten	520.083	639.941	581.914	525.572	532.580	527.685	-58.027	61.831
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>7.034.383</b>	<b>7.753.100</b>	<b>8.015.895</b>	<b>7.846.693</b>	<b>7.484.416</b>	<b>7.218.005</b>	<b>262.795</b>	<b>981.513</b>
<b>SALDO</b>	<b>155.204</b>	<b>-393.009</b>	<b>-442.675</b>	<b>-450.620</b>	<b>-366.290</b>	<b>-309.100</b>	<b>-49.667</b>	<b>-597.880</b>
Saldo baten en lasten								
Saldo financiële baten en lasten	7.320	7.000	6.828	0	0	0	-172	-492
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>162.524</b>	<b>-386.010</b>	<b>-435.847</b>	<b>-450.620</b>	<b>-366.290</b>	<b>-309.100</b>	<b>-49.838</b>	<b>-598.371</b>

Op de volgende pagina wordt een uitgebreide staat van baten en lasten gepresenteerd. Stichting Talent Westerveld werkt met een € 0 begroting betreffende het reguliere deel van de begroting. Voor 2019 is er eenmalig afgesproken dat er begroot € 45.000 positief begroot mag worden voor wat betreft het reguliere deel van de begroting. Op de volgende pagina wordt de realisatie 2019 gepresenteerd met onderscheid tussen de reguliere realisatie en de realisatie vanuit de investeringen. Hier is te zien dat reguliere exploitatie uit komt op € 114.764 negatief. De resterende deel van het negatieve realisatie wordt gerealiseerd vanuit de investeringen welke we extra in het onderwijs investeren.

## Staat van baten en lasten uitgebreid

Talent Westerveld				Jaarcijfers 2019		
	Realisatie 2019	realisatie 2018	Vershil	Realisatie 2019	Begroting 2019	Vershil
<b>03 Baten</b>						
3.1.1.1 OCW	€ 6.984.373	€ 6.533.205	€ 451.168	€ 6.984.373	€ 6.817.200	€ 167.173
3.1.2.2 Niet geormerkte subsidies	€ 218.076	€ 202.161	€ 15.915	€ 218.076	€ 206.480	€ 11.596
3.1.3 Ontvangen doorbetaling SWV	€ 260.890	€ 322.662	€ -61.772	€ 260.890	€ 239.320	€ 21.570
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>	<b>€ 7.463.339</b>	<b>€ 7.058.028</b>	<b>€ 405.311</b>	<b>€ 7.463.339</b>	<b>€ 7.263.000</b>	<b>€ 200.339</b>
3.2.1 Bijdrage gemeente	€ 19.942	€ 31.974	€ -12.032	€ 19.942	€ 31.400	€ -11.458
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	€ 20.349	€ 25.087	€ -4.738	€ 20.349	€ 13.960	€ 6.389
<b>3.2 Overige overheidsbijdragen</b>	<b>€ 40.291</b>	<b>€ 57.061</b>	<b>€ -16.770</b>	<b>€ 40.291</b>	<b>€ 45.360</b>	<b>€ -5.069</b>
3.5.1 Verhuur	€ 28.938	€ 22.027	€ 6.911	€ 28.938	€ 27.240	€ 1.698
3.5.2 Detachering	€ 17.113	-	€ 17.113	€ 17.113	-	€ 17.113
3.5.6 Overige	€ 23.539	€ 52.471	€ -28.932	€ 23.539	€ 24.490	€ -951
<b>3.5 Overige baten</b>	<b>€ 69.590</b>	<b>€ 74.498</b>	<b>€ -4.908</b>	<b>€ 69.590</b>	<b>€ 51.730</b>	<b>€ 17.860</b>
<b>Totaal 03 Baten</b>	<b>€ 7.573.220</b>	<b>€ 7.189.587</b>	<b>€ 383.633</b>	<b>€ 7.573.220</b>	<b>€ 7.360.090</b>	<b>€ 213.130</b>
<b>04 Lasten</b>						
4.1.1.1 Salariskosten directie	€ 585.469	€ 597.965	€ -12.496	€ 585.469	€ 613.340	€ -27.871
4.1.1.2 Salariskosten OP	€ 4.192.643	€ 4.055.926	€ 136.717	€ 4.192.643	€ 4.484.110	€ -291.467
4.1.1.3 Salariskosten OOP	€ 273.934	€ 274.096	€ -162	€ 273.934	€ 330.990	€ -57.056
4.1.1.4 Salariskosten verv. en overig	€ 341.590	€ 387.135	€ -45.545	€ 341.590	€ 391.320	€ -49.730
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 37.009	-	€ 37.009	€ 37.009	-	€ 37.009
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	€ 690.965	€ 124.463	€ 566.502	€ 690.965	€ 111.250	€ 579.715
4.1.2.3 Overige personele lasten	€ 169.978	€ 176.345	€ -6.367	€ 169.978	€ 173.290	€ -3.312
4.1.2.4 Scholing en opleiding	€ 95.570	€ 62.835	€ 32.735	€ 95.570	€ 73.210	€ 22.360
4.1.3 Uitkeringen	€ -203.251	€ -174.335	€ -28.916	€ -203.251	€ -256.600	€ 53.349
<b>4.1 Personele lasten</b>	<b>€ 6.183.907</b>	<b>€ 5.504.430</b>	<b>€ 679.477</b>	<b>€ 6.183.907</b>	<b>€ 5.920.910</b>	<b>€ 262.997</b>
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	€ 169.270	€ 149.577	€ 19.693	€ 169.270	€ 151.050	€ 18.220
4.2.2.4 Leermiddelen	€ 35.778	€ 42.218	€ -6.440	€ 35.778	€ 34.530	€ 1.248
<b>4.2 Afschrijvingslasten</b>	<b>€ 205.048</b>	<b>€ 191.795</b>	<b>€ 13.253</b>	<b>€ 205.048</b>	<b>€ 185.580</b>	<b>€ 19.468</b>
4.3.1 Huur	€ 26.108	€ 19.707	€ 6.401	€ 26.108	€ 26.000	€ 108
4.3.3 Onderhoud	€ 109.959	€ 57.446	€ 52.513	€ 109.959	€ 90.460	€ 19.499
4.3.4 Water en energie	€ 112.172	€ 97.701	€ 14.471	€ 112.172	€ 105.370	€ 6.802
4.3.5 Schoonmaakkosten	€ 168.446	€ 160.259	€ 8.187	€ 168.446	€ 169.840	€ -1.394
4.3.6 Hefingen	€ 1.890	€ 9.399	€ -7.509	€ 1.890	€ 10.350	€ -8.460
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	€ 312.000	€ 193.220	€ 118.780	€ 312.000	€ 216.720	€ 95.280
4.3.7.3 Overige huisvestingslasten	€ 12.467	€ 11.593	€ 874	€ 12.467	€ 11.170	€ 1.297
<b>4.3 Huisvestingslasten</b>	<b>€ 743.042</b>	<b>€ 549.325</b>	<b>€ 193.717</b>	<b>€ 743.042</b>	<b>€ 629.910</b>	<b>€ 113.132</b>
4.4.1 Administratie en beheer	€ 283.365	€ 260.699	€ 22.666	€ 283.365	€ 299.040	€ -15.675
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	€ 9.376	€ 16.870	€ -7.494	€ 9.376	€ 9.150	€ 226
4.4.2.2 Leermiddelen	€ 141.177	€ 154.651	€ -13.474	€ 141.177	€ 128.020	€ 13.157
4.4.4 Overige	€ 128.898	€ 80.863	€ 48.035	€ 128.898	€ 149.480	€ -20.582
<b>4.4 Overige Lasten</b>	<b>€ 562.816</b>	<b>€ 513.083</b>	<b>€ 49.733</b>	<b>€ 562.816</b>	<b>€ 585.690</b>	<b>€ -22.874</b>
<b>Totaal 04 Lasten</b>	<b>€ 7.694.813</b>	<b>€ 6.758.633</b>	<b>€ 936.180</b>	<b>€ 7.694.813</b>	<b>€ 7.322.090</b>	<b>€ 372.723</b>
<b>05 Financiële baten en lasten</b>						
5.1 Rentebaten						
<b>Totaal 05 Financiële baten en lasten</b>	<b>€ 6.829</b>	<b>€ 7.320</b>	<b>€ -491</b>	<b>€ 6.829</b>	<b>€ 7.000</b>	<b>€ -171</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>						
<b>Totaal Exploitatieresultaat</b>	<b>€ -114.764</b>	<b>€ 438.274</b>	<b>€ -553.038</b>	<b>€ -114.764</b>	<b>€ 45.000</b>	<b>€ -159.764</b>
<b>Kosten t.l.v. bestemmingsreserves</b>						
Flankerend beleid	€ 47.628	€ 60.000	€ -12.372	€ 47.628	€ 60.000	€ -12.372
Innovatie en ICT	€ -	€ 33.750	€ -33.750	€ -	€ 34.250	€ -34.250
Onderwijsteam extra formatie	€ -	€ 90.000	€ -90.000	€ -	€ -	€ -
Scholing	€ -	€ 70.000	€ -70.000	€ -	€ -	€ -
<b>Totaal kosten bestemmingsresv.</b>	<b>€ 47.628</b>	<b>€ 253.750</b>	<b>€ -206.122</b>	<b>€ 47.628</b>	<b>€ 94.250</b>	<b>€ -46.622</b>
<b>Investeringsen</b>						
Plusklas	€ 45.824	€ -	€ 45.824	€ 45.824	€ 56.030	€ -10.206
Innovatie en ICT	€ 3.240	€ -	€ 3.240	€ 3.240	€ 4.860	€ -1.620
Kwaliteitsonderzoek	€ 25.254	€ -	€ 25.254	€ 25.254	€ 45.000	€ -19.746
Duurzame inzetbaarheid	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.250	€ -6.250
Begeleiding leerkrachten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000	€ -25.000
Wervingskosten PL/LL	€ 15.858	€ -	€ 15.858	€ 15.858	€ 8.300	€ 7.558
Specialisten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.050	€ -2.050
Scholing	€ 90.650	€ 7.000	€ 83.650	€ 90.650	€ 33.610	€ 57.040
2 FTE bovenschools	€ 85.706	€ -	€ 85.706	€ 85.706	€ 141.460	€ -55.754
ICT	€ 6.923	€ -	€ 6.923	€ 6.923	€ 12.500	€ -5.577
Ontwikkelen KC	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.700	€ -1.700
Onderwijsteam extra formatie	€ -	€ 15.000	€ -15.000	€ -	€ -	€ -
<b>Totaal investeringen</b>	<b>€ 273.455</b>	<b>€ 22.000</b>	<b>€ 251.455</b>	<b>€ 273.455</b>	<b>€ 336.760</b>	<b>€ -63.305</b>
<b>07 Resultaat</b>						
<b>Totaal 07 Resultaat</b>	<b>€ -435.847</b>	<b>€ 162.524</b>	<b>€ -598.371</b>	<b>€ -435.847</b>	<b>€ -386.010</b>	<b>€ -49.837</b>

## Toelichting op de baten 2019

	Realisatie 2019	Begroot 2019	Realisatie 2018
<b>Baten</b>	€	€	€
Rijksbijdragen	7.463.339	7.263.000	7.058.028
Overige overheidsbijdragen	40.291	45.360	57.061
Overige baten	69.590	51.730	74.498
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>7.573.220</b>	<b>7.360.090</b>	<b>7.189.587</b>

### Rijksbijdragen

	Realisatie 2019	Begroot 2019	Realisatie 2018
<b>Rijksbijdragen</b>	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	6.984.373	6.817.200	6.533.205
Niet geormerkte subsidies	218.076	206.480	202.161
Ontvangen doorbetaling SWV	260.890	239.320	322.662
<b>TOTAAL RIJKSBIJDAGEN</b>	<b>7.463.339</b>	<b>7.263.000</b>	<b>7.058.028</b>

#### Rijksbijdragen OCW:

De rijksbijdragen OCW bestaan uit de bekostiging 'personeel regulier' / 'personeels- en arbeidsmarktbeleid (P&A)' / 'Fusiegelden' / Materiële instandhouding 'Aanvullende regeling 2019' / 'Groeibekostiging' / 'Achterstandsmiddelen' / 'Zijinstromers'.

De hogere personele baten bestaan met name uit een verhoging van de regeling bekostiging 2018/2019, waarbij de loonbijstelling vanuit de referentiesystematiek ca. 3,13 % bedraagt welke geheel in 2019 wordt verantwoord. De kosten die hiertegenover staan worden in 2020 gemaakt.

Door de uitvoering van het convenant 2019 is in het primair onderwijs € 460 mln. beschikbaar voor een eenmalige uitkering welke in 2020 aan de werknemers wordt uitgekeerd. Dit betekent dat we € 99,25 per leerling uitgekeerd kregen in december 2019.

Het P&A budget is door de maatregelen tegen werkdruk verhoogd naar € 220,08,- per leerling. Begroot is € 155,55 per leerling omdat dit ten tijde van het opstellen van de begroting 2019 het bekende bedrag was. Dit verklaard de stijging van het P&A beleid bekostiging.

Daarnaast is er over het schooljaar 2018/2019 een groeibekostiging ontvangen, deze bekostiging was niet begroot.

De realisatie materiële instandhoudingsbekostiging is conform begroting. Ten opzichte van voorgaand jaar is er ondanks een lager aantal leerlingen een stijging. Dit wordt veroorzaakt door de normaanpassing van de regeling materiële instandhouding in 2019.

In 2019 hebben we aanvragen verstuurd voor bekostiging zijinstromers. Hiervan is € 40.000 voorlopig toegekend en verwerkt in de jaarrekening 2019.

#### Niet geormerkte subsidies:

De niet geormerkte subsidies zijn hoger dan begroot. Dit komt met name door de verhoging van de beschikking prestatiebox. Hiernaast ontvangen we een hogere bijdrage studieverlof.



Ontvangen doorbetaling SWV:

De bijdragen per leerling over het schooljaar 2019/2020 waren hoger dan begroot. Daarnaast is over het een eenmalige 'extra' uitkering vanuit de reserves van het SWV uitbetaald. Het verschil t.o.v. 2018 wordt verklaard doordat in 2018 een grote nabetaaling van het samenwerkingsverband in de baten is verwerkt.

**Overige overheidsbijdragen**

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

**Overige baten**

	<b>Realisatie 2019</b>	<b>Begroot 2019</b>	<b>Realisatie 2018</b>
<b>Overige baten</b>	€	€	€
Verhuur	28.938	27.240	22.027
Overige baten	40.651	24.490	52.471
<b>TOTAAL OVERIGE BATEN</b>	<b>69.590</b>	<b>51.730</b>	<b>74.498</b>

De verhuuropbrengsten zijn nagenoeg gelijk aan de begroting. Daarnaast hoger dan 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).

**Toelichting op de lasten 2019**

Personele kosten:

	<b>Realisatie 2019</b>	<b>Begroot 2019</b>	<b>Realisatie 2018</b>
<b>Personele kosten</b>	€	€	€
Lonen en salarissen	5.572.794	6.088.498	5.511.252
Overige personele lasten	1.109.426	448.410	425.263
Af: Uitkeringen	- 203.251	-256.600	- 174.335
<b>TOTAAL PERSONELE LASTEN</b>	<b>6.478.969</b>	<b>6.280.308</b>	<b>5.762.180</b>

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

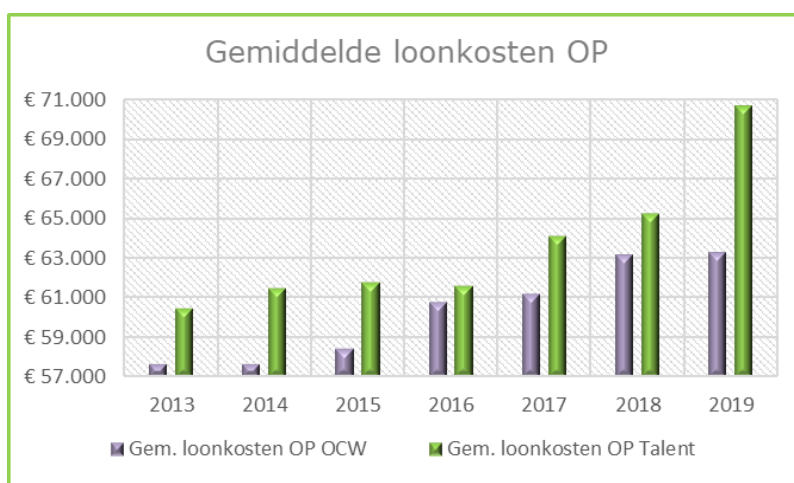
De lonen en salarissen zijn lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat niet alle ruimten zijn besteed in 2019. Hiernaast is meer gebruik gemaakt van extern personeel dan dat vooraf begroot was.

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 externe leraren, een externe directeur en een externe intern begeleider.

De uitkeringen zijn lager dan begroot. 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.



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 2019	Begroot 2019	Realisatie 2018
<b>Afschrijvingen</b>	€	€	€
Inventaris en apparatuur	176.193	168.410	160.577
Leermiddelen	35.778	34.530	42.218
<b>TOTAAL AFSCHRIJVINGEN</b>	<b>211.971</b>	<b>202.940</b>	<b>202.795</b>

De afschrijvingen van inventaris en apparatuur liggen hoger dan begroot en dan voorgaand jaar. De stijging komt o.a. door de extra investeringen eind 2019 in Chromebooks.

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.

<u>Huisvestingslasten:</u>	Realisatie 2019	Begroot 2019	Realisatie 2018
<b>Huisvestingslasten</b>	€	€	€
Huur	26.108	26.000	19.707
Onderhoud	109.959	90.460	57.446
Water en energie	112.172	105.370	97.701
Schoonmaakkosten	168.446	168.840	160.259
Heffingen	1.890	10.350	9.399
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	312.000	216.720	193.220
Overige huisvestingslasten	12.467	11.170	11.593
<b>TOTAAL HUISVESTINGSLASTEN</b>	<b>743.042</b>	<b>629.910</b>	<b>549.325</b>

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot en ook hoger dan van voorgaand jaar.

Het verschil met de begroting komt door onderhoud aan de scholen, deze kostenpost is fors hoger dan begroot. De begroting gaat uit van een stelpost dagelijks onderhoud uit het meerjaren onderhoudsplan (MJOP), de werkelijke kosten liggen hoger dan de opgenomen kosten.

In 2019 is er een nieuw MJOP opgesteld, waarbij specifiek aandacht is besteed aan de stelpost dagelijks onderhoud.

De dotatie aan de onderhoudsvoorziening is hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat de onderhoudsuitgaven in het MJOP van voorjaar 2019 hoger zijn dan de MJOP van 2016. De MJOP van 2016 is gebruikt voor de begroting 2019, echter wordt in de jaarrekening gerekend met de meest actuele cijfers welke in het voorjaar van 2019 geactualiseerd zijn.

<u>Overige lasten:</u>	Realisatie 2019	Begroot 2019	Realisatie 2018
<b>Overige lasten</b>	€	€	€
Administratie en beheer	299.223	307.340	260.699
Inventaris en apparatuur	9.150	9.376	16.870
Leermiddelen	144.417	128.020	154.651
Overige	128.898	195.430	87.863
<b>TOTAAL OVERIGE LASTEN</b>	<b>581.914</b>	<b>639.941</b>	<b>520.083</b>

De overige lasten liggen lager dan begroot, maar hoger dan voorgaand jaar. De daling ten opzichte van de begroting komt hoofdzakelijk doordat sommige projectmatige kosten niet gemaakt zijn.

De lasten van Leermiddelen zijn hoger dan begroot, echter lager dan vorig jaar. Dit komt doordat er veel in ICT wordt geïnvesteerd, waardoor deze kosten afnemen ten opzichte van voorgaande jaar, echter gaat de daling minder hard dan begroot.

<u>Financiële baten en lasten:</u>	Realisatie 2019	Begroot 2019	Realisatie 2018
<b>Financiële baten en lasten</b>	€	€	€
Financiële baten en lasten	6.828	7.000	7.320
<b>TOTAAL FINANCIËLE BATEN EN LASTEN</b>	<b>6.828</b>	<b>7.000</b>	<b>7.320</b>

De rentebaten zijn lager dan begroot door dalende rente in 2019. De voornaamste oorzaak is de historische lage rente.

## Balans in meerjarig perspectief

	2018	2019	2020 verwacht	2021 verwacht	2022 verwacht
<b>ACTIVA</b>					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	997.636	1.137.521	1.222.643	1.043.230	910.217
Totaal vaste activa	<b>997.636</b>	<b>1.137.521</b>	<b>1.222.643</b>	<b>1.043.230</b>	<b>910.217</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Vorderingen	389.908	413.761	400.000	400.000	400.000
Liquide middelen	4.483.915	4.282.974	3.979.616	4.069.152	4.193.164
Totaal vlottende activa	<b>4.873.822</b>	<b>4.696.735</b>	<b>4.379.616</b>	<b>4.469.152</b>	<b>4.593.164</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>5.871.458</b>	<b>5.834.256</b>	<b>5.602.259</b>	<b>5.512.382</b>	<b>5.503.381</b>
<b>PASSIVA</b>					
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	4.373.551	3.997.703	3.581.333	3.215.043	2.905.943
Bestemmingsreserves	94.250	34.250	0	0	0
Totaal eigen vermogen	<b>4.467.801</b>	<b>4.031.953</b>	<b>3.581.333</b>	<b>3.215.043</b>	<b>2.905.943</b>
<b>VOORZIENINGEN</b>	720.204	981.123	1.108.658	1.368.201	1.651.430
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	683.453	821.180	912.265	929.138	946.008
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>5.871.458</b>	<b>5.834.256</b>	<b>5.602.259</b>	<b>5.512.382</b>	<b>5.503.381</b>

\* Na resultaatbestemming

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

### Materiële vaste activa

De MVA wordt berekend door de verwachte investeringen op te nemen minus de verwachte afschrijvingen. We verwachten de komende jaren eerst een stijging van boekwaarde MVA. Deze zal daarna weer dalen.

### Vorderingen

Verwacht wordt voor de komende jaren dat de vorderingen iets zullen dalen ten opzichte van de balanswaarde van 2019.

### Liquide middelen

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

### Eigen vermogen

Het eigen vermogen zal naar verwachting de aankomende jaren dalen. Dit wordt mede veroorzaakt door de investeringen welke voortkomen uit het strategisch beleidsplan 2019/2023.

### Voorzieningen

De hoogte van de voorzieningen zullen naar verwachten de aankomende jaren stijgen. Dit wordt veroorzaakt doordat er over een aantal jaar hogere uitgaven verwacht worden vanuit het MJOP.

### 3.3 Toelichting op de balans

#### Activa

##### Materiële vaste activa (MVA):

De waarde van de MVA is gestegen t.o.v. van voorgaande jaren. De reden hiervan is dat er in 2019 meer is geïnvesteerd dan afgeschreven.

In 2019 is er in totaal voor € 351.857,- geïnvesteerd, dit is meer dan dat was begroot.

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

	Realisatie 2019	Begroot 2019	Realisatie 2018
Investeringen	€	€	€
Inventaris en apparatuur	42.831	66.500	34.864
ICT	246.873	101.570	121.708
Technische installaties	22.575	-	-
Leermiddelen	39.578	33.100	3.047
<b>TOTAAL INVESTERINGEN</b>	<b>351.857</b>	<b>201.170</b>	<b>159.619</b>

Verskil tussen werkelijke geïnvesteerde bedragen en begrote bedragen wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door hogere investeringen in ICT op diverse scholen. De extra investeren betreffen +- 300 Chromebooks + toebehoren voor het uitvoeren van MOO van Heutink. Hiernaast zijn laptops aangeschaft voor alle medewerkers.

Investering in zonnepanelen KC de Vuursteen ca. € 22.750,-. De school groeit aanzienlijk in leerlingaantallen en waardoor het onderwijs gegarandeerd blijft

<u>Vorderingen:</u>	31 december 2019	31 december 2018
Vorderingen	€	€
Debiteuren	-	145
Vorderingen OCW	304.730	291.286
Overige overheden	-	10.961
Overige vorderingen	4.950	4.950
Overlopende activa	104.081	82.566
<b>TOTAAL VORDERINGEN</b>	<b>413.761</b>	<b>389.908</b>

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

<u>Liquide middelen:</u>	31 december 2019	31 december 2018
Liquide middelen	€	€
Banken	4.274.224	4.475.165
Deposito's	8.750	8.750
<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>	<b>4.282.974</b>	<b>4.483.915</b>

##### Liquide middelen:

De liquide middelen bestaan uit een betaal-, vermogens- en spaarrekening bij de Rabobank. De liquide middelen zijn afgenomen t.o.v. 2018, deze daling komt mede tot stand door een negatief resultaat, hogere investeringen in

materiele vaste activa afschrijving in materiele vaste activa en hogere dotatie aan de voorzieningen t.o.v. de onttrekkingen.

### Passiva

<u>Eigen vermogen:</u>	31 december 2019	31 december 2018
<b>Eigen vermogen</b>	€	€
Algemene reserve	3.997.703	4.373.551
Bestemmingsreserve	34.250	94.250
<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>	<b>4.031.953</b>	<b>4.467.801</b>

Als gevolg van een negatief resultaat over 2019, neemt het eigen vermogen af met € 435.847,-. Hiervan is € 375.847,- onttrokken aan de algemene reserve en € 60.000,- onttrokken van de bestemmingsreserve. Hiervan is € 47.600 ingezet in 2019, het restant is toegevoegd aan de algemene reserve.

In 2019 is € 104.213 vanuit het afgesloten convenant en € 107.000 inzake de referentiesystematiek in het resultaat verwerkt, terwijl de kosten hiervan in 2020 gemaakt zullen worden. De kosten worden in 2020 verantwoord omdat de uitvoering van de nieuwe CAO een begindatum van 01-01-2020 heeft. De baten die tegenover deze lasten staan, zijn echter al gedeeltelijk in 2019 ontvangen.

- 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 directeuren stimuleren c.q. faciliteren om "buiten de geijkte paden te denken" en om snel in te kunnen springen op veranderingen. Looptijd t/m 2021.

Het verloopoverzicht van de bestemmingsreserve over 2019 ziet er als volgt uit:

	Stand per 31-12-2018	Mutaties 2019		Stand per 31-12-2019
		Toevoeging	Onttrekking	
<b>Bestemmingsreserves</b>	€	€	€	€
Flankerend beleid	60.000	-	60.000	-
Innovatie en ICT	34.250	-	-	34.250
<b>Totaal</b>	<b>94.250</b>	<b>-</b>	<b>60.000</b>	<b>34.250</b>

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

<u>Voorzieningen:</u>	Stand per 31-12-2018	Mutaties 2019		Stand per 31-12-2019
	€	Dotatie	Onttrekking	€
<b>Voorzieningen</b>	€	€	€	€
Jubilea	24.090	37.009	15.228	45.871
Onderhoud binnen	469.802	102.270	30.978	541.094
Onderhoud buiten	226.312	209.730	41.884	394.158
<b>Totaal</b>	<b>720.204</b>	<b>349.009</b>	<b>88.090</b>	<b>981.123</b>

De post voorzieningen bestaat uit de voorziening ambtsjubilea, binnenonderhoud en buitenonderhoud (per 1 januari 2015). De voorziening ambtsjubilea dient om financiële verplichtingen wegens ambtsjubilea inzichtelijk te maken. De stand per ultimo boekjaar is met € 21.781,- gestegen.

De voorziening binnen- en buitenonderhoud dient om de kosten van het groot onderhoud te egaliseren over de jaren. Jaarlijks wordt een dotatie gedaan aan deze voorziening. De hoogte van de dotatie wordt berekend op basis

van het meerjarenonderhoudsplan dat in de zomer van 2016 is opgesteld, waarbij in 2019 het MJOP opnieuw is geactualiseerd. De onderhoudsvoorzieningen zijn ultimo boekjaar gestegen, dit komt o.a. doordat er in het meerjarenonderhoudsplan grote uitgaven verwacht worden voor aankomende jaren. Hiervoor wordt in 2019 gedoteerd. Met de dotatie dient de voorziening voldoende te zijn voor de uitgaven onderhoud voor de komende 20 jaar.

<u>Kortlopende schulden:</u>	31 december 2019	31 december 2018
Kortlopende schulden	€	€
Crediteuren	235.783	150.201
OCW		-
Belastingen en sociale verzekeringen	221.750	236.179
Schulden pensioenen	77.365	64.861
Overige kortlopende schulden	9.333	13.318
Overlopende passiva	276.950	218.895
<b>TOTAAL KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>821.180</b>	<b>683.453</b>

De kortlopende schulden zijn gestegen t.o.v. 2018 met € 137.727,-. De komt hoofdzakelijk door de te betalen facturen welke nog open stonden per 31-12-2019.

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

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

### 3.4 Treasury

#### Liquide middelen:

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

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

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

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

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

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.

### 3.5 Financiële kengetallen

Kengetal	2018	2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Signalering
<b>Solvabiliteit 2</b>	88,40%	85,90%	83,70%	83,10%	82,8	Ondergrens: <0,30
<b>Liquiditeit</b>	7,13	5,72	4,80	4,81	4,72	Ondergrens: <0,75

<b>Rentabiliteit</b>	2%	-6%	-6%	-5%	-4%	1 jarig <- 0,10 2 jarig <- 0,05
<b>Weerstandsvermogen</b>	48.3%	38.2%	31,9%	30,5%	28,9%	Ondergrens: <5%

Per einde 2019 is onze reservepositie goed te noemen. De hoogte van het weerstandsvermogen is 39.5%. Het landelijke gemiddelde ligt rond de 30%.

In de meerjarenbegrotingsperiode 2020-2023 is het reguliere begrotingsresultaat € 0. Echter is ervoor gekozen om net als in 2019 extra te investeren in onderwijs. In de periode 2020-2023 wordt € 1.435.750 extra geïnvesteerd in het onderwijs vanuit de stichtingsreserves.

Baten	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
3.1 Rijksbijdragen	€ 7.301.860	€ 7.033.610	€ 6.823.650	€ 6.762.270
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 42.026	€ 31.400	€ 31.400	€ 31.400
3.5 Overige baten	€ 52.187	€ 53.116	€ 53.855	€ 54.465
<b>Totaal Baten</b>	<b>€ 7.396.073</b>	<b>€ 7.118.126</b>	<b>€ 6.908.905</b>	<b>€ 6.848.135</b>

Lasten	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
4.1 Personele lasten	€ 5.969.133	€ 5.680.350	€ 5.507.327	€ 5.465.445
4.2 Afschrijvingslasten	€ 204.210	€ 201.890	€ 164.190	€ 130.670
4.3 Huisvestingslasten	€ 726.157	€ 732.307	€ 738.703	€ 745.313
4.4 Overige Lasten	€ 496.572	€ 503.580	€ 498.685	€ 506.707
<b>Totaal Lasten</b>	<b>€ 7.396.073</b>	<b>€ 7.118.126</b>	<b>€ 6.908.905</b>	<b>€ 6.848.135</b>

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

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

Investeringsbegroting	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Investeringen	€ 450.620	€ 366.290	€ 309.100	€ 309.740
<b>Totaal investeringen</b>	<b>€ 450.620</b>	<b>€ 366.290</b>	<b>€ 309.100</b>	<b>€ 309.740</b>

Resultaat	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
<b>Totaal Resultaat</b>	<b>€ -450.620</b>	<b>€ -366.290</b>	<b>€ -309.100</b>	<b>€ -309.740</b>

### 3.6 Financiële positie

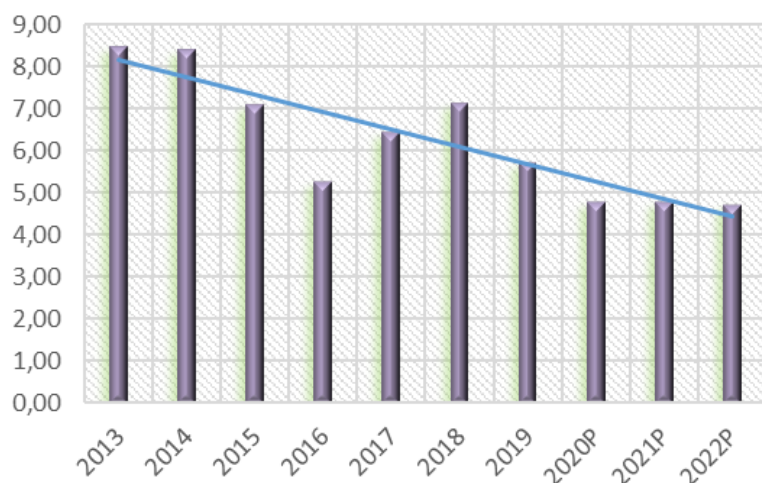
Met de kengetallen kan de financiële positie van Stichting Talent beoordeeld worden. Zie voor de kengetallen Paragraaf 3.5 Financiële kengetallen.

Onderstaand worden in grafieken de kengetallen weergegeven van zowel de behaalde- als de geprognostiseerde kengetallen.

Er valt duidelijk te constateren dat de ambities van het strategisch beleidsplan 2019/2023 (SBP 19/23) een doorwerking hebben op de financiën. Door de extra investeringen in het onderwijs laten de kengetallen een dalende trend zien. Echter blijven de waarden nog hoger dan de norm van de inspectie.



## Liquiditeit (current ratio)



**Liquiditeit:** De liquiditeit geeft aan in welke mate een organisatie kan voldoen aan haar lopende betalingsverplichtingen. De liquiditeit wordt gedefinieerd als de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden. De liquiditeit van stichting Talent ligt ruim boven het landelijk gemiddelde en kan ruimschoots voldoen aan de lopende betalingsverplichtingen.

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

## Solvabiliteit 2

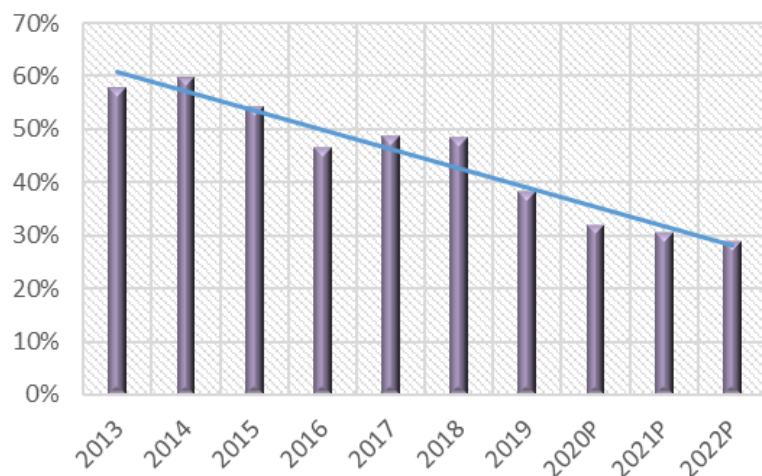


### Solvabiliteit 2:

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

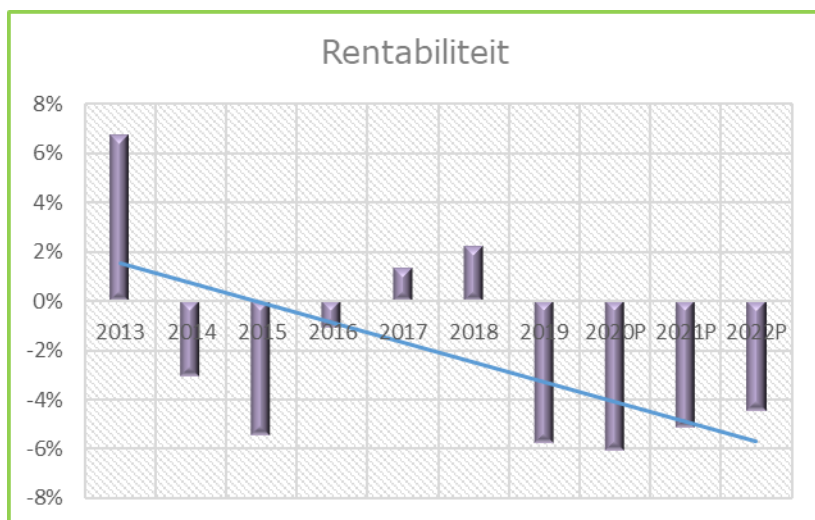


### Weerstandsvermogen:

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 boven.



**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 in zicht na boekjaar 2023.

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

## Bijlage A Jaarverslag Raad van Toezicht

### Jaarverslag Raad van Toezicht 2019

#### Algemeen:

In 2019 is de bezetting ongewijzigd gebleven. De raad was in 2019 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 is er een uitgebalanceerde, op de stichting afgestemde toezichthouder. De leden vertegenwoordigen zowel qua persoonlijke achtergrond als aandachtsgebieden de benodigde diversiteit.

In oktober is een sollicitatieprocedure gestart in verband met einde 2<sup>de</sup> termijn van Dhr. Meijer. Met ingang van 01-01-2020 is Dhr. N. Strolenberg (Ruinerwold) benoemd in de Raad van Toezicht.

De 1<sup>ste</sup> termijn van Mevr. Staps liep 01-08-2019 af. Per die datum is zij voor een 2<sup>de</sup> termijn herbenoemd.

#### Taken Raad van toezicht:

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de stichting, voor de ontwikkeling van visie, strategie en beleid en de uitvoering daarvan.

De Raad van toezicht ziet toe dat de stichting zich houdt aan haar maatschappelijke taak, de wettelijke kaders en de door het bestuur vastgestelde visie, strategie en beleid. De taak van de Raad van Toezicht is drieledig:

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

Het werkgeverschap van het College van Bestuur werd tot 01-06-2019 namens de Raad van Toezicht vervuld door de commissie financiën en juridische zaken. Met ingang van 01-06-2019 heeft de (nieuwe) remuneratiecommissie deze taken (werkgeverschap en beloning) overgenomen.

De Raad van Toezicht onderschrijft de code goed bestuur, opgesteld door de PO-Raad, en is in 2019 niet afgeweken van deze code en houdt zich aan de richtlijnen van het WNT.

Ter voorbereiding van besluitvorming had de Raad van Toezicht tot 01-06-'19 **twee commissies**:

1. De commissie financiën en juridische zaken (Mevr. Staps en Dhr. Rijpkema), met ingang van 01-06-2019 de auditcommissie, houdt toezicht op de financiële huishouding, interne beheersing, juridische vraagstukken en treasurybeleid en voert overleg met de externe accountant over de uitkomsten van de controles en de jaarrekening. Tot 01-06-'19 voerde de commissie ook de remuneratietaken uit.
2. De commissie onderwijs & kwaliteit (Dhr. Meijer en Dhr. Timmermans) houdt toezicht op onderwijskwaliteit, professionalisering en organisatieontwikkeling. Met ingang van 01-06-2019 zijn de taken van Dhr. Meijer overgenomen door Mevr. Veldema.

De remuneratietaken van de Auditcommissie zijn met ingang van 01-06-2019 ondergebracht in een nieuwe commissie.

3. De commissie remuneratie (Mevr. Staps en Mevr. Veldema) voert met ingang van 01-06-2019 de remuneratietaken uit.

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

Functie	Naam	(neven)functie	Bezoldigd
Vz	Mevr. drs. M.G.P. Staps-Verschuuren	*Lid bestuurscie Noord NeVoBo, tot 01-09-'19	*Nee
Lid	Dhr. drs. B. Meijer	* Directeur domein Bewegen en Educatie Windesheim Zwolle * Lid bestuur ZTC de Pelikaan Zwolle * Lid bestuur Duurzame PABO	*ja *Nee *Nee
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	* Zelfstandig juridisch adviseur * College van Deskundigen watersportverbond * Voorzitter R v C, SKSG, te Groningen * Voorzitter R v C, De Huismeesters, te Groningen * Lid R v T, Winkler Prins, Veendam * voorzitter R v C, Woongroep Marenland te Appingedam	*ja *Ja *Ja *Ja *Ja
Lid	Dhr. drs. J. Timmermans	* Eigenaar Johan Timmermans Onderwijs Advies * Mede eigenaar VOF Zuurlanders	*Ja
Lid	Mevr. T. Veldema	* Regiomanager algemene zaken Accare Groningen UC/ account manager	*Ja
CvB	Dhr Scholte Albers	* Bestuurslid Karate do Bond Nederland t/m 23 juni	*Nee

**Rooster van aftreden:**

In de statuten is vastgelegd dat een benoeming in de Raad van Toezicht voor de duur van 4 jaar is, met de mogelijkheid van één verlenging (totaal max. 8 jaar). Op basis hiervan is een rooster van aftreden vastgesteld. Er is destijds gekozen voor 1 augustus als logisch moment van aftreden. Dat geldt ook voor 2019. Echter betekent dit dat in 2024 3 van de 5 leden van de raad aftredend zijn. Daarom heeft de Raad van Toezicht in 2019 in haar vergadering van september besloten het rooster van aftreden enigszins *aan te passen*. In schema:

Benoeming	Voordracht	'16	'19	'20	'21	'23	'24	'25
Mevr. Staps 01-04-2015*	GMR/O		Einde 1 <sup>ste</sup> termijn herbenoemd			Einde 2 <sup>de</sup> termijn		
Dhr. Meijer 08-05-2012*	RvT	Benoemd		Einde 2 <sup>de</sup> termijn, <i>aftredend per 01-01-2020.</i>				
Dhr. Rijpkema 23-02-2016*	RvT	Benoemd		Einde 1 <sup>ste</sup> termijn			Einde 2 <sup>de</sup> termijn	
Dhr. Timmermans 23-02-2016*	GMR/O	Benoemd		Einde 1 <sup>ste</sup> termijn		Einde 2 <sup>de</sup> termijn		
Mevr. Veldema 22-09-2016*	GMR	Benoemd			Einde 1 <sup>ste</sup> termijn			Einde 2 <sup>ste</sup> termijn

\* Datum formele benoeming door de gemeenteraad Westerveld.

### **Belangrijke onderwerpen Raad van Toezicht in 2019:**

- Verdere professionalisering van de organisatie en toezicht op het realiseren van de geformuleerde ambities, beschreven in het strategisch beleidsplan.
- Evaluatie van het strategisch beleidsplan 2015-2019.
- Organisatieontwikkeling in de afronding van een nieuw strategisch plan 2019-2023.
- Ontwikkelingen van Stichting Talent in een krimpregio.
- Ruime algemene reserves in combinatie met inzet extra additionele middelen.
- Sturingsysteem van de stichting, inclusief de bestuursrapportage en het toezicht- en toetsingskader, dat met ingang van 2018 richtinggevend is voor toetsing.
- Krapte op de arbeidsmarkt; boeien en binden van leerkrachten.
- Bewaken van het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 en invoering van het Strategisch Beleidsplan 2019-2023.
- Bewaken van rechtmatige verwerving van middelen en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

### **Belangrijke besluiten/adviezen Raad van Toezicht 2019:**

- Herijken van het toetsingskader.
- Benoeming nieuw lid Raad van Toezicht, met onderwijsprofiel, per 01-01-2020.
- Evaluatie van de bestuurder en vaststellen jaardoelen van het College van Bestuur.
- Aanwijzen nieuwe accountant voor in principe 3 jaar. Na 1 jaar herijking.
- Goedkeuring van de jaarrekening 2018. De Raad van Toezicht heeft geen onrechtmatigheden of ondoelmatigheid geconstateerd bij de verwerving en besteding van middelen. Het College van Bestuur is decharge verleend.
- Toezicht op invoering van nieuw strategisch beleidsplan 2019-2023.
- Goedkeuring van de begroting 2020, de meerjarenbegroting 2020-2023 en de additionele begroting 2020, rekening houdend met het nieuwe strategische meerjarenbeleidplan 2019-2023.
- Beschikbaar stellen van bijbehorende middelen in de additionele begroting voor verdere professionalisering van de organisatie en realiseren van de ambitie 'van voldoende naar goed'.
- Toekomst van de stichting. De Raad van Toezicht geeft de bestuurder een advies over het behoud van zelfstandigheid van de stichting de komende jaren.
- Positief advies BestuursFormatiePlan 2019-2022.

### **Overleggen 2019:**

- De Raad van Toezicht vergaderde in 2019 vier maal, in januari, juni, oktober en november. 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 op de school. Onder meer op deze manier houdt de Raad van Toezicht feeling met actuele ontwikkelingen, zorgen en vraagstukken van scholen.
- De Raad van Toezicht heeft daarnaast gedurende 2019 bij verschillende gelegenheden informatief gesproken met medewerkers (onder andere via schoolbezoeken, scholingsdagen personeel, nieuwjaarsbijeenkomst). Onder meer op deze manier houdt de Raad van Toezicht feeling met actuele ontwikkelingen, zorgen en vraagstukken van medewerkers.
- In 2019 is tweemaal, in mei en november, overleg geweest tussen de Raad van Toezicht en de GMR. Onder meer op deze manier houdt 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 heeft in februari 2019 plaatsgevonden. De Raad van Toezicht evalueerde kritisch het eigen functioneren in 2018. De bestuurder was hierbij aanwezig.
- De evaluatie van de bestuurder heeft in januari 2019 plaatsgevonden, de jaardoelen van de bestuurder zijn in het reguliere overleg van de Raad van Toezicht in januari vastgesteld.
- In het kader van verdere professionalisering van de leden van de Raad van Toezicht zijn in 2019 diverse cursussen en bijeenkomsten bijgewoond van onder andere de VTOI.

## Ontwikkelingen:

Stichting Talent verzorgt primair openbaar onderwijs. De Raad van Toezicht ziet toe op het systeem (beleid en kwaliteit, organisatie, juridisch, professioneel etc.) dat we met elkaar ontwikkeld hebben. Hierdoor kunnen kinderen, ouders en medewerkers ervan uitgaan dat het voorgestane beleid wordt gemanaged door een robuuste op kwaliteit gerichte organisatie en wordt gedragen binnen een transparante governance-structuur. Het meerjarenbeleid 2015-2019 liep af. Eind 2018 is de oude strategie geëvalueerd en de nieuwe visie, 'van voldoende naar goed' door de stichting uitgewerkt in een meerjarenstrategie 2019-2023.

Naast de (meerjaren)begroting 2019-2022, de financiële uitwerking van het nieuwe strategisch beleidsplan 2019-2023, is een additionele begroting 2019 geaccordeerd door de Raad van Toezicht. Hierdoor konden extra middelen uit de algemene reserve worden ingezet voor projecten, om de ambitie "van voldoende naar goed" te realiseren.

De eisen die bij een professionele organisatie horen, zijn voor iedereen in 2019 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 door de onzekerheden aangaande wijzigingen in de bekostiging van het primair onderwijs 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 2019 bleken alle scholen boven de norm van het geformuleerde krimpbeleid en hadden het basisarrangement. Hierdoor kon het aantal scholen gehandhaafd blijven. Aangezien de krimp nog een aantal jaren aanhoudt en de eisen steeds hoger worden, zullen ook wij de toekomst van de stichting blijven bewaken. In 2016 zijn om deze scenario's voor fusie op stichtingsniveau geanalyseerd. Dit onderzoek is afgerond in 2018 en heeft in januari 2019 geleid tot het standpunt dat de stichting in staat is de komende jaren zelfstandig te blijven bestaan.

Ook in 2019 hebben alle stakeholders weer laten zien dat we gezamenlijk veerkrachtig en alert zijn. Onder soms lastige omstandigheden lukt het om de kinderen goed voor te bereiden op hun 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.

De Raad van Toezicht wil iedereen bedanken die in 2019 heeft bijgedragen aan de veerkracht en kwaliteit van onze scholen en de ontwikkeling van de stichting.

## Bijlage B Jaarverslag GMR

### Jaarverslag 2019 van de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad

#### Algemeen:

In 2019 heeft de GMR nieuwe leden gekregen. Vanaf januari 2019 is Robert Veldhuizen als ouderlid van de Ten Darperschoole gekomen. Roanne Boerhof is tijdens haar zwangerschap vervangen door Hennie Eding. Anneke Kruidenier is de vervanger van Wim Russchen en blijft bij de GMR tot oktober 2019. Per september neemt Barbara Tuin de voorzittersrol over van Patricia Dooren. Patricia blijft GMR lid.

In 2019 is de GMR onderbezet geweest vanuit de personeelsgeleding van Dwingeloo, Wapse en Diever.

Er heeft een nieuwe ronde van de MR cursus plaatsgevonden, waarin nieuwe MR en GMR leden deelnamen.

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

#### Instemming PGMR:

- 3 PGMR stemmen tegen en 1 lid onthoudt zich van stemming over het voorstel om het huidige flankerend beleid in te trekken;
- PGMR stemt in onder voorwaarden met het inzetbaarheidsbeleid;
- De PGMR stemt in met het stopzetten van het vervangingsfonds.
- 

#### Instemming GMR:

- De GMR stemt in met de herbenoeming mevr. Staps (Raad van Toezicht);
- De GMR stemt in met het bestuursformatieplan.

#### Advies GMR:

- De GMR adviseert positief over Eigen Risico Dragerschap m.i.v. 2020;
- De GMR adviseert positief over het vakantierooster 2019-2020 zoals verstrekt op 5 april 2019;
- De GMR adviseert positief op het Management Statuut 2.0 zoals verstrekt op 5 april 2019.
- 

#### Besproken in GMR:

- Stichting begroting 2019-2023
- Bestuursformatieplan 2019-2023
- Wijziging Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteitszorg
- Bovenschoolse inzet ziektevervangings
- Wervingsbeleid Stichting
- Flankerend beleid
- Boeien en Binden
- Kwaliteitsonderzoek ter voorbereiding op schoolplannen
- stichtingsbegroting 2020
- Auditrapportage en cito-scores
- Tevredenheidspeilingen
- Professionaliseringsbudget

Namens het Dagelijks Bestuur van de GMR,

Mevr. Barbara Tuin  
Voorzitter

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

## Bijlage C: Verklarende woordenlijst

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



Bijlage D jaarrekening

Bijlage E accountantsverklaring

