

Jaarverslag

Talent Westerveld



Inhoud

Voorwoord	3
1.0. De organisatie Talent Westerveld	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie.....	6
2.0. Verantwoording van het beleid	12
2.1. Missie	12
2.2. Visie	12
2.3. Kernwaarden	12
2.4. Sturing op kwaliteit	13
2.5. Onderwijsresultaten	18
2.6. Onderwijs aan nieuwkomers	21
2.7. Passend onderwijs.....	21
2.8. Sociale veiligheid	22
3. Personeel en professionalisering	23
4. Huisvesting / Facilitaire zaken / ICT	28
5. Financieel beleid	33
5.1. Continuïteitsparagraaf	36
5.2. Verantwoording van de financiën	38
5.3. Balans	42
5.4. Financiële positie.....	44
5.5. Toekomstperspectief	46
Bijlage A Verslag intern toezicht.....	49
Bijlage B Verslag van de GMR	53
Bijlage C Verslag van de externe vertrouwenspersoon	54
Bijlage D Risico-inventarisatie 2025.....	57

Voorwoord

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van de schoolorganisatie. Met dit bestuursverslag voldoen we aan de wettelijke verplichting om verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid. Met het jaarverslag 2024 leggen we verantwoording af, kijken we terug, kijken we vooruit en stellen we doelen voor de toekomst.

De belangrijke punten van 2024 zijn:

- Interim-bestuurder is aangesteld vanaf 1 april 2024
- Het jaar is afgesloten met een negatief resultaat van € 665.896.
- Er heeft een bestuurlijke beoordeling plaatsgevonden door de inspectie. De uitkomsten hiervan zijn te lezen in paragraaf 2.4
- Er heeft op een school een beoordeling plaatsgevonden door de inspectie. De uitkomsten hiervan zijn te lezen in paragraaf 2.4
- Subsidie basisvaardigheden is aan zes scholen toegekend. Per 1-1-2025 is daar nog 1 school bij gekomen. Alleen voor de Vuursteen is geen subsidie basisvaardigheden ontvangen.

Dwingeloo, juni 2025

Directeur Bestuurder

Dennie Lambers

1.0. De organisatie Talent Westerveld

1.1 Profiel

Karakterisering

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

Visie: Waar gaan we naar toe?

Stichting Talent Westerveld:

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

Missie: Waarom bestaan wij?

Stichting Talent Westerveld:

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

Kernwaarden: Waar staan we voor?

- Niet apart maar samen
- Vertrouwen
- Resultaatgericht
- Professionaliteit

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

Kernactiviteiten

Als collectieve ambitie voor de strategische periode t/m 2024 hebben we uitgesproken om van voldoende naar goed te gaan. Dit op basis van de criteria van de inspectie. Het zogenaamde basisarrangement (=voldoende) is dus niet ons einddoel. Vijf scholen hanteren daarbij de werkwijze van stichting Leerkracht.

Strategisch beleidsplan 2019-2024

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

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

Deze thema's vormen de kaders voor de Schoolplannen 2019-2024.

De Covid-19 pandemie heeft voor vertraging gezorgd in de uitvoering van het Strategisch Beleidsplan 2019-2023. Daarom is het plan met 1 jaar verlengd tot en met 2024.

In juni 2024 is een nieuw Strategisch Implementatieplan vastgesteld.

Op 27 juni 2024 is het Strategisch Perspectief van Talent Westerveld vastgesteld. Dit beleidsstuk is een helder kader waarin de belangrijkste ambities, doelen en speerpunten zijn benoemd. Het geeft richting aan de scholen en de organisatie als geheel. Het zorgt voor bewustwording, beweging, verbinding en daagt uit tot vernieuwing. Het streven is om vanuit Rijnlands denken een organisatiecultuur te creëren die gebaseerd is op vertrouwen, samenwerking en gedeeld leiderschap (zie Strategisch Implementatieplan Talent Westerveld)

Met het vaststellen van het Strategisch Perspectief zijn de kernwaarden herzien en aangepast aan de hedendaagse en toekomstige context.

Missie

"Bij ons zien we elkaar én voelen we ons gezien."

In onze hele organisatie en daarbuiten zien we elkaar in onze totaliteit. Dus niet alleen als leerling, collega of ouder, maar als unieke individuen met eigen talenten én uitdagingen.

Visie

"In onze organisatie zien we talentgericht werken als een krachtig middel om niet alleen de kwaliteit te versterken, maar ook om een omgeving te creëren waarin iedereen zijn unieke kwaliteiten kan ontdekken en ontwikkelen. Door talentgericht onderwijs te omarmen, streven we ernaar zowel individuele groei als collectieve vooruitgang te bevorderen. Onze samenwerking is gebaseerd op vertrouwen, met heldere communicatie en openheid over onze uitdagingen. We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen en dragen bij aan het welzijn van anderen."

Dit betekent dat wij streven naar:

- Een optimale balans tussen het verwerven van kennis en vaardigheden die nu en later nodig zijn (kwalificatie).
- Het leren hoe je nu en later met elkaar omgaat (socialisatie).
- Het ontdekken wie je nu en later wilt en kunt zijn (subjectificatie).

Wij zien de organisatie als een professionele leergemeenschap, waarin kinderen, medewerkers, ouders en verzorgers zich gehoord en gezien voelen. We richten deze zo in dat onze medewerkers hun werk in de best mogelijke omstandigheden kunnen uitvoeren en dat ze volop kansen krijgen én pakken om zich als professional en als persoon te blijven ontwikkelen.

Kernwaarden

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 werden onze kernwaarden als resultaatgerichtheid, professionaliteit, vertrouwen en samenwerking benadrukt. We hebben deze kernwaarden geactualiseerd en geoptimaliseerd voor het heden. Daarbij hebben we een nieuwe kernwaarde toegevoegd: kwaliteit. Dit benadrukt ons streven naar hoogwaardig onderwijs, wat de essentie vormt van onze organisatie.

De nieuwe kernwaarden zijn:

- Talentgericht (voorheen resultaatgericht)
- Kwaliteit
- Samenwerken (voorheen niet apart maar samen)
- Vertrouwen (onveranderd)
- Eigenaarschap (voorheen professionaliteit)

Strategisch Beleidsplan

Het Strategisch Beleidsplan vindt u via onderstaande link

<https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2019/11/SBP-2019-2023-24-sept-2018.pdf>

In juni 2024 is een nieuw Strategisch implementatieplan vastgesteld.

<https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2025/03/Strategisch-Implementatieplan-vastgesteld.pdf>

Toegankelijkheid & toelating

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

De bestuursgids vindt u op onze website en via onderstaande link

<https://www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/bestuursgids/>

1.2 Organisatie

Naam schoolbestuur	Stichting Talent Westerveld
Adres	Drift 1a
Postcode	7991 AA
Plaats	Dwingeloo
Telefoonnummer	0521594944
Identificatienummer Kamer van Koophandel	01146753
Bestuursnummer DUO	41868
Email	info@talentwesterveld.nl
Website	www.talentwesterveld.nl

Bestuur wordt gevormd door

Naam	Functie	Nevenfuncties	Telefoon
Dhr. D. Lambers	Voorzitter College van Bestuur	Nee	0521594944

Intern toezichtsorgaan

Functie	Naam	Commissie	m.i.v.	Einddatum	Plaats
Vz	Mevr. T. Veldema	Remuneratie	01-09-2021	Verlengd tot januari 2026	Dwingeloo
Lid	De heer R. Ensing	Audit	01-09-2023	01-09-2027	Emmen
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	Audit en Remuneratie	23-02-2016	Verlengd t/m feb. 2025	Paterswolde
Lid	Dhr. drs. J.J.L. Timmermans	Onderwijs en Kwaliteit	23-02-2016	Verlengd t/m feb. 2025	Diever
Lid	Mevr. T. Stoker	Onderwijs en Kwaliteit	21-09-2021	01-08-2025	Heerenveen
Lid	Dhr. S. Hofsteenge	Audit	01-02-2025	01-02-2029	Groningen

Scholen

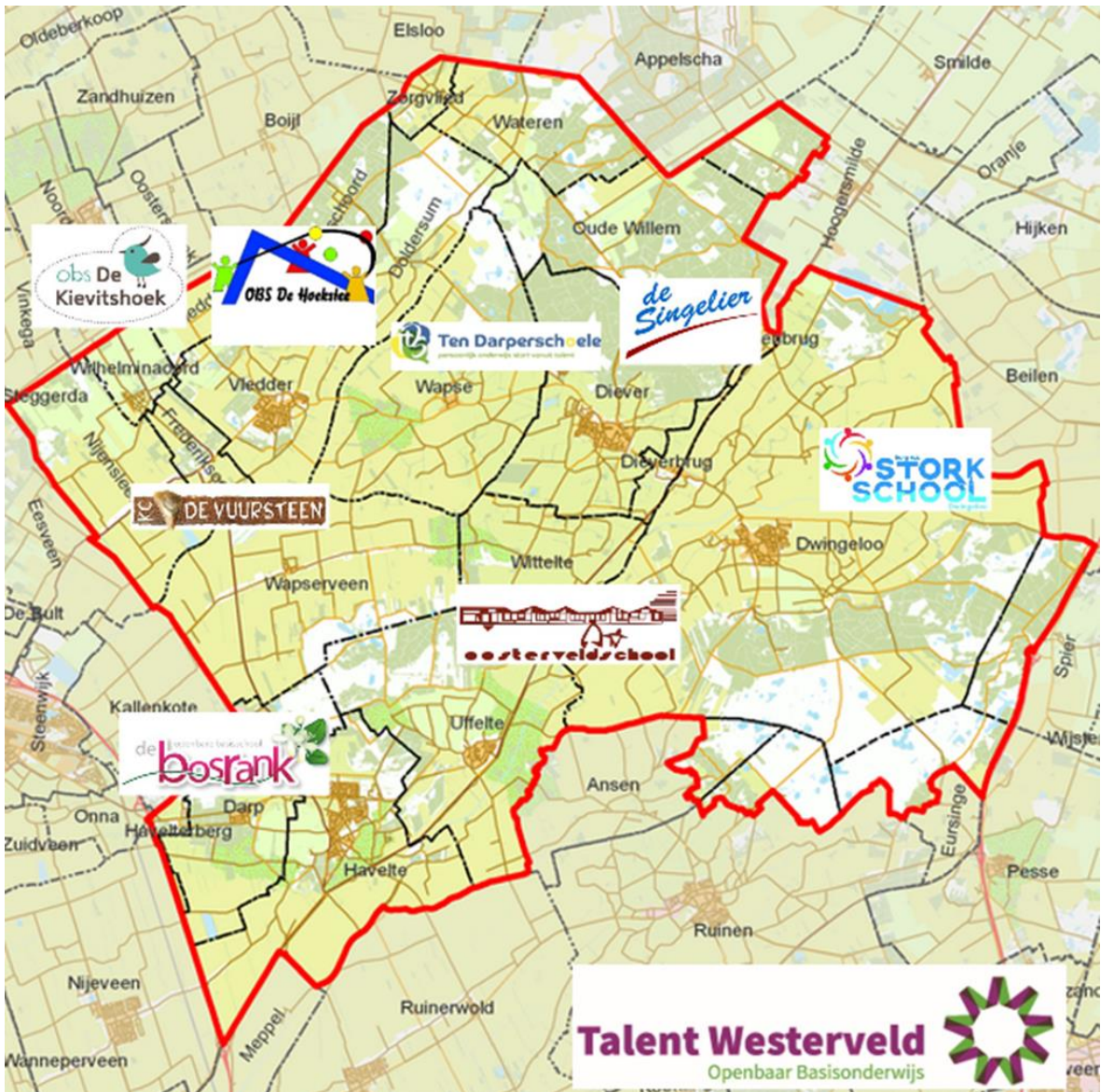
Via onderstaande link krijgt u toegang tot **Scholen op de kaart**

<https://scholenopdekaart.nl/>

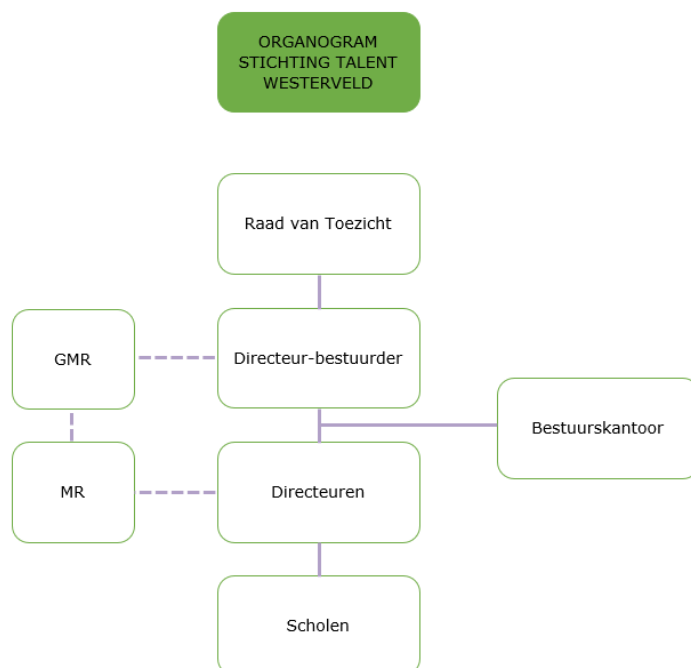
en de website **van Stichting Talent Westerveld**
<https://www.talentwesterveld.nl/>

Overzicht scholen (peildatum 01-02-2024)

School		Plaats	Directeur
OBS De Bosrank	10DF	Havelte	Mevr. R. Lorkeers
KC De Vuursteen	11IZ	Wapserveen	Mevr. I. Rorije
OBS Oosterveldschool	11UN	Uffelte	Mevr. I. Rorije
OBS De Hoekstee	18MM	Vledder	Mevr. P. Kruijt
OBS De Kievitshoek	18PE	Wilhelminaoord	Mevr. M. Duiven
OBS De Singelier	19IV	Diever	Mevr. L. Grondhuis
OBS Ten Darperschoele	19KK	Wapse	Mevr. N. Bakker
OBS Burg. W.A. Storkschool	18NW	Dwingeloo	Mevr. A. Scholing



Organisatiestructuur



De (Gemeenschappelijke) Medezeggenschap

De GMR bestaat uit een dagelijks bestuur van 2 personen, met daarnaast 7 leden. Per Onderwijsteam heeft er 1 ouder en 1 leerkracht zitting in de GMR. De GMR is een volwaardige gesprekspartner met een kritische houding, die formeel en informeel nauwe contacten onderhoudt met belanghebbenden. Voorafgaande aan elke plenaire vergadering vindt er overleg plaats tussen voorzitter CvB en DB GMR.

Leden DB GMR

Functie	Naam	Ouder	Personeel
Voorzitter	Mevr. M. van Vondel	X	
Secretaris	Mevr. R. Boerhof		X

BIJLAGE B

het **jaarverslag 2024 van de (G)MR** treft u aan als **bijlage B**

Verbonden partijen

Met onderstaande verbonden partijen is er regelmatig contact.

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

Organisatie	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Prisma Drenthe	Hierin participeren de bestuurders van het openbaar onderwijs van de 12 Drentse gemeentes. Prisma komt 5 x per jaar bijeen. Er wordt informatie uitgewisseld en samengewerkt.
Kinderopvang	We werken op onze scholen samen met 2 Kinderopvangorganisaties, KaKa en Domijn. Zij verzorgen: - kinderopvang, (vanaf 6 weken tot 4 jr) - voor- en naschoolse opvang (4-12 jr, bij de BSO ook tijdens vakanties) - tussenschoolse opvang - peuteropvang (vanaf 2-4 jr)
Gemeente Westerveld	Er zijn contacten met: - lokale onderwijs agenda (o.a. VVE en Jeugdzorg) - de wethouder over o.a. leerlingprognoses, vervoer, onderhoud - de burgemeester over openbare orde en veiligheid - beweegcoaches
Stad en Esch locatie Diever	Er vindt periodiek overleg plaats met de locatieleider.
PO Raad	De sectororganisatie voor het Primair Onderwijs. De verenging behartigt de gemeenschappelijke belangen van schoolbesturen in het PO en richt zich op 3 grote domeinen: Bekostiging, werkgeverschap, hoofdlijnen onderwijsbeleid. Daarnaast ontwikkelt de PO Raad diverse hulpmiddelen en tools.
VOS/ABB	Dit is een vereniging voor bestuur, management en medezeggenschap in het openbaar en algemeen toegankelijke onderwijs. Er wordt deskundigheid geboden op het gebied van bestuurlijke organisatie, medezeggenschap, onderwijskundige en juridische zaken, financiën, ICT en huisvesting. We bezoeken regiobijeenkomsten en maken gebruik van de juridische helpdesk.
KPZ	We werken samen met KPZ aan het Samen Opleiden & Professionaliseren van onderwijspersoneel, partnerschap Vista.
PABO Zwolle, Assen, 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.

Samenwerkingsverband	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
PO 22-03	Stichting Talent Westerveld vormt samen met nog 20 besturen een samenwerkingsverband Passend Onderwijs op basis van de wet Passend Onderwijs, gepubliceerd in Staatsblad 2012, 533. Hierin participeren de Gemeenten De Wolden, Hoogeveen, Meppel, Staphorst (exclusief Rouveen), Steenwijkerland, Westerveld en Zwartsluis (deel van de gemeente Zwarte Waterland). Het SWV heet officieel SWV 22 03 Hoogeveen, Meppel, Steenwijk e.o. De samenwerking is ingericht in de vorm van een vereniging met afdelingen. Stichting Talent Westerveld participeert in afdeling Meppel. Het Samenwerkingsverband PO 2203 wordt geleid door een bestuur,

	bestaande uit zeven personen, dit is een vertegenwoordiging van de 20 besturen van het SWV. Het bestuur laat zich adviseren door de directeur SWV. 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 2023-2026 downloaden.

[https://www.po2203.nl/files/website/File/230420%20ondersteuningsplan%202023-2026\(2\).pdf](https://www.po2203.nl/files/website/File/230420%20ondersteuningsplan%202023-2026(2).pdf)

Voor meer informatie over samenwerkingsverbanden,

[Afdeling Meppel - Samenwerkingsverband PO2203 - Meppel Hoogeveen Steenwijk](#)

Of kijk naar www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl

Klachtenbehandeling

In 2022 kwamen we met elkaar overeen dat Ellen te Winkel, de werkzaamheden rond de externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en integriteit namens de IJsselgroep voor Talent Westerveld regelt.

Voor 2024 geldt dat de externe vertrouwenspersoon vijf meldingen heeft ontvangen.

Met de melders is gesproken over de ontstane situatie, welke oplossingen er zijn en/of er mogelijkheden zijn om de impasse te doorbreken. De externe vertrouwenspersoon had hierbij de functie van een luisterend oor / sparring partner / doorverwijzer. Opgemerkt dient hierbij te worden dat in alle gesprekken de manier van communiceren en bejegening onderwerp van gesprek was. De meldingen zijn in 2024 afgerond.

Voor het volledige jaarverslag van de vertrouwenspersoon zie bijlage C

Klokkenluidersregeling

In het kader van de Wet Huis voor Klokkenluiders heeft Stichting Talent sinds 2017 een vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling benoemd. Deze functie is in 2024 vervuld door mevrouw Ellen te Winkel van de IJsselgroep.

Via onderstaande link kunt u een kopie van de klachtenregeling downloaden

<https://www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/bestuursqids/>

Juridische structuur

De juridische structuur van Talent Westerveld is een stichting.

Governance

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

Van belang is dat de bestuurlijke verantwoording duidelijk, eenduidig en transparant plaats vindt. Zowel in dialoog als in verantwoording wordt nagestreefd dat al onze stakeholders op een goede en transparante wijze worden bediend. De branchecode van de PO-Raad 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' is hierbij een belangrijke leidraad. In 2024 is niet afgeweken van deze code.

Stichting Talent Westerveld heeft geen internationale activiteiten in 2024 ondernomen en verwacht ook in de toekomst geen internationale activiteiten te ondernemen.

Via onderstaande link kunt u een kopie van het Managementstatuut downloaden.

<https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2021/03/Managementstatuut.pdf>

Funcitiescheiding

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 twee verschillende organen.

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

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

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

https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2016/03/statuten_wijz_stichting_01-09-2014.pdf

Code Goed Bestuur

In Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het bestuur van Stichting Talent Westerveld handhaaft deze code.

Via onderstaande link kunt u op de website van de PO-raad een kopie van de Governance Code downloaden

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

Leerlingen (peildatum 01-02-2024)

Leerlingaantallen 1 februari	2024	2025	2026	2027	2028
De Bosrank	287	303	284	284	272
De Vuursteen	97	90	80	74	71
Oosterveldschool	74	73	75	76	71
De Hoekstee	108	115	109	113	114
De Kievitshoek	77	72	77	74	73
Burg. W.A. Storkschool	223	230	227	217	221
De Singelier	125	117	119	113	128
Ten Darperschoele	53	55	54	47	47
Aantal leerlingen	1.044	1.055	1.025	998	997

Het leerlingenaantal van Talent Westerveld schommelt. Maar de prognose van 2028 ligt dicht bij het aantal van 2021 (dat was 1017 leerlingen). Waar in Drenthe de algemene tendens krimp is, is er binnen Talent Westerveld sprake van een relatieve stabiliteit.

2.0. Verantwoording van het beleid

In 2024 heeft de nieuwe strategische koers, zoals in hoofdstuk 1 aangegeven, vorm gekregen: Het strategisch perspectief 2024-2028 is vastgesteld. We bouwen voort in de richting die we zijn ingeslagen en brengen nieuwe accenten aan.

Onze taak is om vanuit deze omgeving een ruimte te creëren waarin elk kind zijn of haar talenten kan ontdekken en ontwikkelen. We zetten ons als gehele organisatie gezamenlijk in om deze taak te koesteren. Elke school geeft daarnaast op zijn eigen manier hier invulling aan, maar binnen die diversiteit zijn we allemaal herkenbaar als onderdeel van Talent Westerveld.

2.1. Missie

"Bij ons zien we elkaar én voelen we ons gezien."

In onze hele organisatie en daarbuiten zien we elkaar in onze totaliteit. Dus niet alleen als leerling, collega of ouder, maar als unieke individuen met eigen talenten én uitdagingen.

2.2. Visie

"In onze organisatie zien we talentgericht werken als een krachtig middel om niet alleen de kwaliteit te versterken, maar ook om een omgeving te creëren waarin iedereen zijn unieke kwaliteiten kan ontdekken en ontwikkelen. Door talentgericht onderwijs te omarmen, streven we ernaar zowel individuele groei als collectieve vooruitgang te bevorderen. Onze samenwerking is gebaseerd op vertrouwen, met heldere communicatie en openheid over onze uitdagingen. We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen handelen en dragen bij aan het welzijn van anderen."

Dit betekent dat wij streven naar:

- Een optimale balans tussen het verwerven van kennis en vaardigheden die nu en later nodig zijn (kwalificatie).
- Het leren hoe je nu en later met elkaar omgaat (socialisatie).
- Het ontdekken wie je nu en later wilt en kunt zijn (subjectificatie).

Wij zien de organisatie als een professionele leergemeenschap, waarin kinderen, medewerkers, ouders en verzorgers zich gehoord en gezien voelen. We richten deze zo in dat onze medewerkers hun werk in de best mogelijke omstandigheden kunnen uitvoeren en dat ze volop kansen krijgen én pakken om zich als professional en als persoon te blijven ontwikkelen.

2.3. Kernwaarden

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 werden onze kernwaarden als resultaatgerichtheid, professionaliteit, vertrouwen en samenwerking benadrukt. We hebben deze kernwaarden geactualiseerd en geoptimaliseerd voor het heden. Daarbij hebben we een nieuwe kernwaarde toegevoegd: kwaliteit. Dit benadrukt ons streven naar hoogwaardig onderwijs, wat de essentie vormt van onze organisatie.

Onze kernwaarden zijn:

- Talentgericht (voorheen resultaatgericht)
- Kwaliteit
- Samenwerken (voorheen niet apart maar samen)
- Vertrouwen (onveranderd)
- Eigenaarschap (voorheen professionaliteit)

De kwaliteit van ons onderwijs komt tot stand in een continu proces van gezamenlijk en cyclisch werken aan die kwaliteit. Werken aan kwaliteit is daarmee nooit klaar, niet af. Nieuwe inzichten en veranderende omstandigheden dwingen ons in beweging te blijven. Vanuit die continue beweging, waarin we samenwerken én eigenaarschap tonen, waarin we op elkaar vertrouwen én verantwoording afleggen, ontstaat goed onderwijs-
Een cultuur waarin we vanuit vertrouwen een professionele dialoog voeren wordt ondersteund door een heldere structuur. Deze is in 2023 vastgelegd in de notitie onderwijskwaliteit: 'Ruimte voor ambitie en regie op onderwijskwaliteit'. In het schooljaar 2024-2025 wordt het beleid in lijn gebracht met het nieuwe Strategisch Perspectief.

Via onderstaande link kunt u een kopie van het document "Notitie Kwaliteitsbeleid 2019-2023" downloaden

<https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2023/03/Notitie-kwaliteitsbeleid-2019-2023.pdf>

2.4. Sturing op kwaliteit

Binnen Talent hanteren we een stelsel van interne en externe instrumenten waarmee we de kwaliteit van ons onderwijs monitoren en waar nodig bijsturen. We maken gebruik van collegiale consultaties/ visitaties (intern) en audits (extern). We zetten tevredenheidspeilingen uit onder ouders, leerlingen en medewerkers. Leeropbrengsten volgen we met behulp van ons leerlingvolgsysteem. Ons beleid wordt zowel op schoolniveau als op stichtingsniveau geëvalueerd en bijgesteld naar nieuwe jaarplannen.

In 2024 zijn zowel de audits als de collegiale visitaties niet doorgegaan als gevolg van de personele wisselingen.

In de jaarcyclus zijn schoolbesprekingen tussen bestuurder en school opgenomen. Deze hebben wel plaatsgevonden. Tweemaal per jaar gaat de directeur met de bestuurder en de kwaliteitsmedewerker in gesprek over het op school gevoerde beleid en de behaalde resultaten. De directeur maakt samen met de Ib'ër een eigen analyse van de school en de eigen schoolontwikkeling en deze analyse vormt de basis voor de zogenaamde schoolbespreking. De uitkomsten van de schoolbesprekingen worden plenair besproken in het directeuren-IB-overleg, het zogenaamde halfjaarlijkse kwaliteitsgesprek. In 2024 heeft dit gesprek in het voorjaar plaats gevonden. In het najaar heeft de bestuurder samen met de kwaliteitsmedewerker op iedere school apart een gesprek gevoerd.

In het najaar van 2023 heeft de inspectie geconstateerd dat de sturing op de onderwijskwaliteit en de kwaliteitscultuur onvoldoende waren binnen onze organisatie. In 2024 heeft de bestuurder, in samenwerking met de directeuren, de contouren van een verbeterplan opgezet. Na haar vertrek heeft de interim-bestuurder een aantal concrete interventies uitgezet.

Interventies

Vanaf april 2024 heeft de interim-bestuurder gestuurd op herstel van vertrouwen en transparantie in de aansturing. In een gezamenlijk proces van medewerkers uit alle geledingen van de organisatie, is de nieuwe koers, het Strategisch Perspectief 2024-2028, vastgesteld. Aan het perspectief is een implementatieplan verbonden.

Het werken in onderwijsteams is geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie is besloten twee van de drie onderwijs teams op te heffen. Over het andere onderwijsteam zal in 2025 een besluit worden genomen. Begin 2025 starten vier nieuwe directeuren. Iedere school heeft daarmee een directeur die zich kan focussen op één school en zichtbaar is voor team en ouders.

Er is gewerkt aan het urgentiebesef bij directeuren en IBers ten aanzien van het verhogen van de onderwijsresultaten. Er heeft een stichting breed kwaliteitsgesprek plaatsgevonden waarbij

de leeropbrengsten van alle scholen met elkaar zijn besproken. Daarnaast heeft een verkenning van en de voorbereiding voor een gezamenlijke training 'zicht op kwaliteit' plaatsgevonden. Begin 2025 gaat de training van start.

Resultaten & inspectie

In oktober 2024 heeft de inspectie aan de hand van de herstelopdrachten onze stichting opnieuw beoordeeld. Op alle drie de standaarden heeft Talent nu een voldoende beoordeling! De inspectie heeft zichtbare verbetering geconstateerd in de kwaliteitscultuur en de uitvoering van het kwaliteitszorgsysteem. We zijn trots op het resultaat en beseffen tegelijkertijd dat dit pas een begin is. De resultaten op de doorstroomtoets laten zien dat er nog veel te verbeteren is (zie par. 2.5)

De herstelopdracht voor burgerschapsonderwijs en de doorgaande lijn in groep 1 en 2 zijn blijven staan. Daarover moeten wij ons in 2025 opnieuw verantwoorden.

Via onderstaande link kunt u een kopie van het document "Strategisch perspectief" downloaden <https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2024/09/Strategisch-Perspectief.pdf>

In 2024 is een bovenschoolse training voor alle onderbouwleerkrachten van start gegaan. Het werken vanuit ontwikkeldoelen en daaraan een beredeneerd aanbod verbinden, vormen het zwaartepunt van de training. Daarmee zijn leerkrachten beter in staat een samenhangend aanbod neer te zetten.

Ten Darperschoele

In 2023 is de Ten Darperschoele door de inspectie met een onvoldoende beoordeeld. In 2024 is de inspectie opnieuw geweest. Mede als gevolg van een directiewissel heeft de school de onvoldoende nog niet kunnen opheffen. Er is onvoldoende groei in de leerresultaten zichtbaar. In 2025 moet daarin een duidelijke verbetering zichtbaar zijn.

2.5. Professionalisering

Op alle scholen wordt vooral veel op teamniveau geschoold en worden studiemiddagen georganiseerd rondom verschillende thema's die het repertoire van leerkrachten versterken. Voor de scholen met een toegekende subsidie voor basisvaardigheden worden scholingstrajecten ingezet op onder andere de visie-missie-formulering, rekenonderwijs, lessenstructuur en executieve functies.

Om stichting breed meer samen te kunnen werken aan onderwijskwaliteit en kennis uit te wisselen en gezamenlijk te ontwikkelen zijn aan de Talentacademie vanaf schooljaar 2023-2024 nieuwe netwerkgroepen toegevoegd. Op deze manier maakt iedere medewerker deel uit van een netwerk. Het is de bedoeling dat ieder netwerk een eigen (onderzoeks-)opdracht formuleert. Elk netwerk heeft een directeur (of de bestuurder) als portefeuillehouder.

Netwerken Talentacademie

Directeuren + IB	Onderbouw leerkrachten (1-2-3)
Rekencoördinatoren	Middenbouw leerkrachten (3-4-5-6)
Taal-leesspecialisten	Bovenbouw leerkrachten (7-8)
ICT-werkgroep	Onderwijsassistenten
(Hoog)Begaafdheid	Cultuurcoördinatoren

Doelen en resultaten

In de beleidsperiode 19-24 is vanuit van uit de **focus op kwaliteit** gewerkt aan de volgende doelen:

Elke school maakt helder hoe zij aan de referentieniveaus voor taal en rekenen voldoen. Scholen maken jaarlijks inzichtelijk of- en hoe ze aan de referentieniveaus voldoen. Dat doen ze op basis van de eindtoetsresultaten. Daarnaast worden de tussenresultaten twee keer per jaar onder de loupe genomen.	
Ouders, leraren en leerlingen (vanaf groep 5) waarderen de school met een score van minimaal 3 (vierpuntschaal). Gezien de vele personele wisselingen zijn de tevredenheidsspeilingen onder ouders en medewerkers niet op alle scholen afgenomen.	
Jaarlijks vindt er een vorm van een audit binnen de scholen plaats om de ontwikkelpunten in kaart te brengen. Gezien de vele personele wisselingen hebben er in 2024 geen collegiale visitaties of audits plaatsgevonden.	
Scholen werken volgens de principes van planmatig en kort cyclisch werken aan kwaliteit (PDCA) op stichting-, school- en groepsniveau. Planmatig en kort cyclisch werken wordt verbonden aan de gesprekkencyclus en de professionalisering. Principes van planmatig en kort cyclisch werken zijn zeker zichtbaar op de scholen. Tegelijkertijd kunnen de lange, midden-lange en korte kwaliteitscyclus beter met elkaar in samenhang worden gebracht.	
Scholen stimuleren de onderzoekende houding van medewerkers en het uitvoeren van een brede data-analyse (opbrengsten in relatie tot leer- werkprocessen) en hebben onderwijsbehoeften van de leerlingen aantoonbaar in beeld. Uit de schoolbesprekingen komt duidelijk naar voren dat de analysekracht van de teams is toegenomen. Opbrengst- en handelingsgericht denken wordt gestimuleerd. Schoolteams besteden daar veel aandacht aan.	
Daar waar mogelijk benutten en bevorderen we de samenwerking en kennisuitwisseling tussen onderwijsteams en scholen. De samenwerking tussen directies en staf is verstevigd en is geborgd door middel van periodiek en gezamenlijk overleg. De verschillende netwerken, waaronder het IB-netwerk, hebben hun werk voortgezet. Samenwerking tussen de scholen heeft, mede als gevolg van de personele wisselingen, onder druk gestaan en zal in 2025 weer versterkt worden.	
Scholen betrekken interne en externe stakeholders bij de schoolontwikkeling om (ouder) betrokkenheid en draagvlak te versterken. Het betrekken van stakeholders bij school- en organisatieontwikkeling en het vergroten van ouderbetrokkenheid heeft zeker aandacht binnen de stichting, maar kan	

beter vormgegeven worden, aldus ook de inspectie. Versterking van de positie van de GMR heeft in 2023 extra aandacht gekregen.	
--	--

Vervolg Focus op Kwaliteit

De subsidie basisvaardigheden is door vier scholen aangevraagd. Zij hebben deze ook toegekend gekregen en zetten de middelen in voor de versterking van hun rekenen en taalonderwijs. Daarnaast voor het verstrekken van leerkracht- vaardigheden zoals het geven van een goede instructie. Daarmee is het totaal aantal scholen dat van de subsidie gebruik kan maken, gestegen naar zeven. De laatste school zal in 2025 nog een aanvraag indienen.

Kindgericht Onderwijs

In 2024 heeft Kindgericht Onderwijs geen expliciete bovenschoolse aandacht gekregen. Dat wil niet zeggen dat op de individuele scholen geen aandacht is besteed aan aspecten van Kindgericht Onderwijs. In het nieuwe Strategisch Perspectief is de focus verlegd naar Talentgericht onderwijs. In de komende planperiode zal dit concept verder worden uitgewerkt.

Professionele Leergemeenschap

Het begrip Professionele Leergemeenschap impliceert een bepaalde werkwijze. We moeten constateren dat dit binnen Talent niet plaatsvindt. We werken samen waar dat kan en nodig is en vormen netwerken op basis van onderwijsinhoudelijke onderwerpen. In het nieuwe Strategisch Perspectief komen de Professionele leergemeenschappen niet meer terug.

Ouders en omgeving

Omdat leerlingen niet alleen leren op school maar ook buiten de klas, gaat Talent Westerveld actief de verbinding aan met ouders en met partners in de omgeving om een breed aanbod te ontwikkelen. Samen met ouders en omgeving willen we optimale ontwikkelkansen creëren en een rijke leer- en speelomgeving realiseren voor leerlingen, waarin hun betrokkenheid, welbevinden, persoonlijkheidsontwikkeling en het begeleiden van hun leren voor de toekomst voorop staat.

Talent Westerveld onderhoudt met lokale partijen (PO, VO, SWV 22-03, ouders, kinderopvang, jeugdhulp, gemeente, verenigingen) contacten om voor alle leerlingen optimale kansen te creëren. Samen met de gemeente en kinderopvang wordt vormgegeven aan de lokale educatieve agenda.

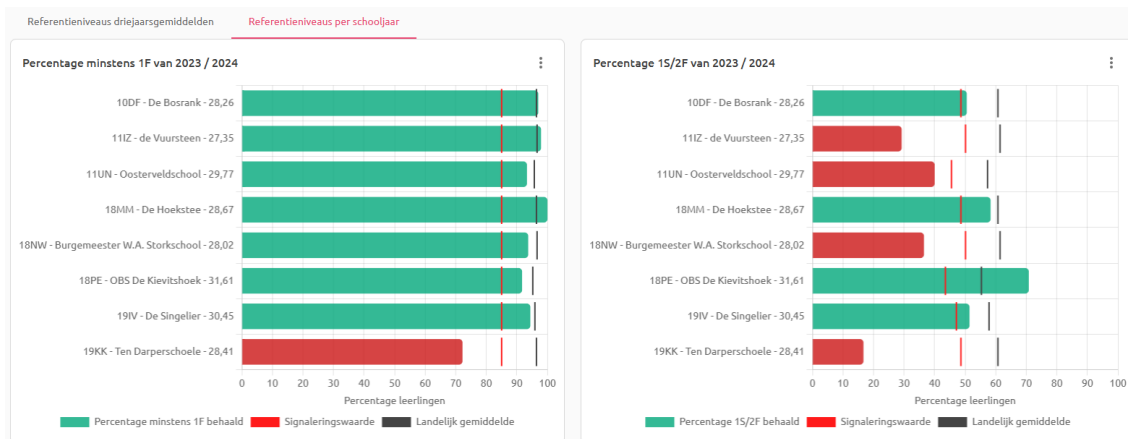
Ook in ons Strategisch perspectief 2024-2028 is een sterke positie van de scholen in de dorpen één van de strategische thema's.

2.5. Onderwijsresultaten

Op basis van eindtoets 2024 (Route 8)

Op de **eindtoets van 2024** zien we de volgende resultaten op de twee referentieniveaus: het fundamentele niveau (1F) en het streefniveau (1S- rekenen / 2F-taal& lezen)

Bron: ParnasSys ultimview



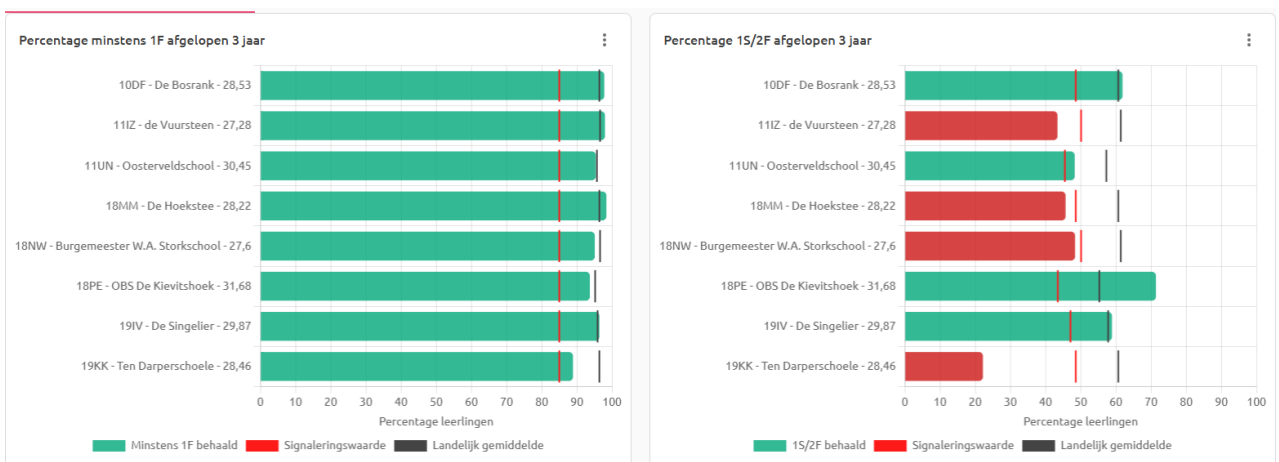
Op het fundamentele niveau halen 7 van de 8 scholen het minimaal vereiste niveau dat de inspectie van alle scholen verwacht. De signaleringswaarde voor dit niveau ligt op 85%. Dat wil zeggen dat op iedere school minimaal 85% van de leerlingen dit niveau moet behalen op de doorstroomtoets in groep 8.

Voor het streefniveau geldt dat 4 van de 8 scholen het minimaal vereiste niveau halen. Voor het streefniveau is de signaleringswaarde afhankelijk van de schoolweging.

Om te bepalen of de cognitieve leeropbrengsten van een school voldoende zijn, kijkt de inspectie naar het driejaarsgemiddelde. Voor de scholen van Talent ziet dat er als volgt uit:

1F, 1S/2F op basis van **driejaarsgemiddelde**

Bron: ParnasSys ultimview

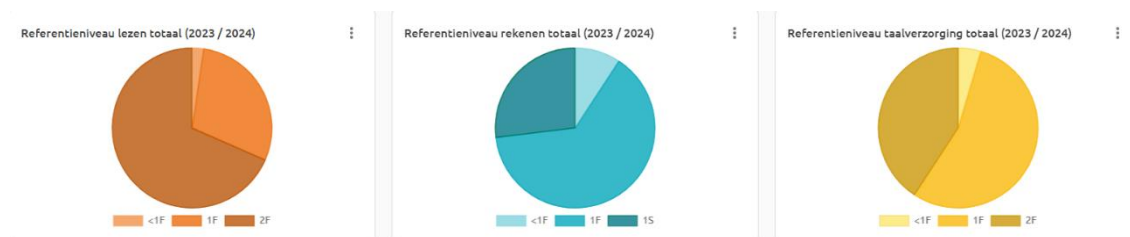


Alle scholen behalen op het driejaarsgemiddelde de minimaal vereiste norm voor het fundamentele niveau 1F. De minimale norm voor het streefniveau (1S/2F) wordt door 4 scholen behaald. Vier scholen behalen de norm niet. Zij scoren onder de signaleringswaarde.

Daarmee voldoen wij niet aan de wettelijke eisen die aan ons onderwijs worden gesteld. Vanzelfsprekend liggen ook onze eigen ambities hoger dan de huidige scores.

Percentages behaald 1F en 1S/2F scores in 2024 voor de vakken uitgesplitst.

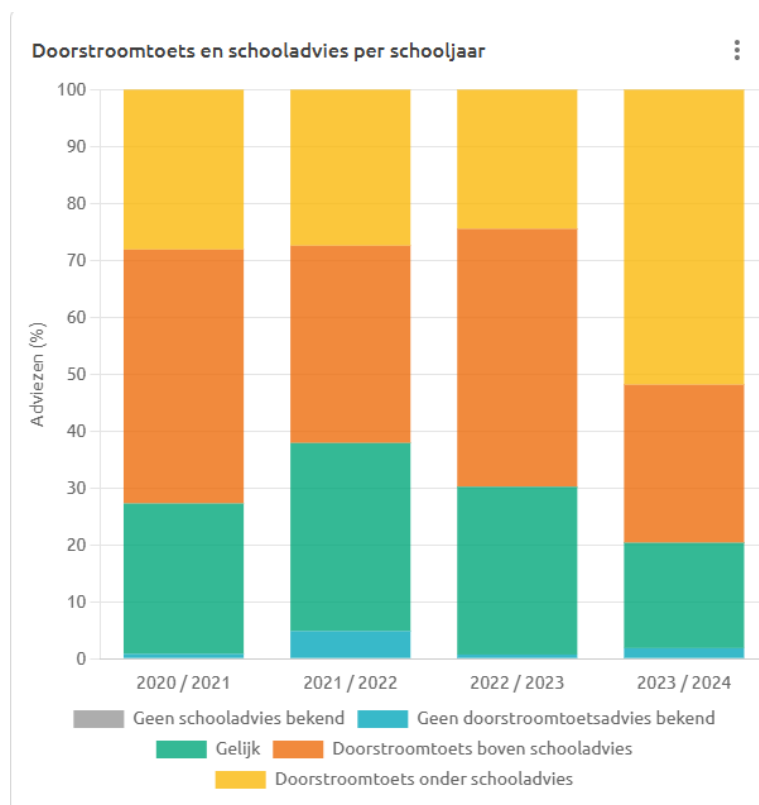
Bron: ParnasSys ultimview



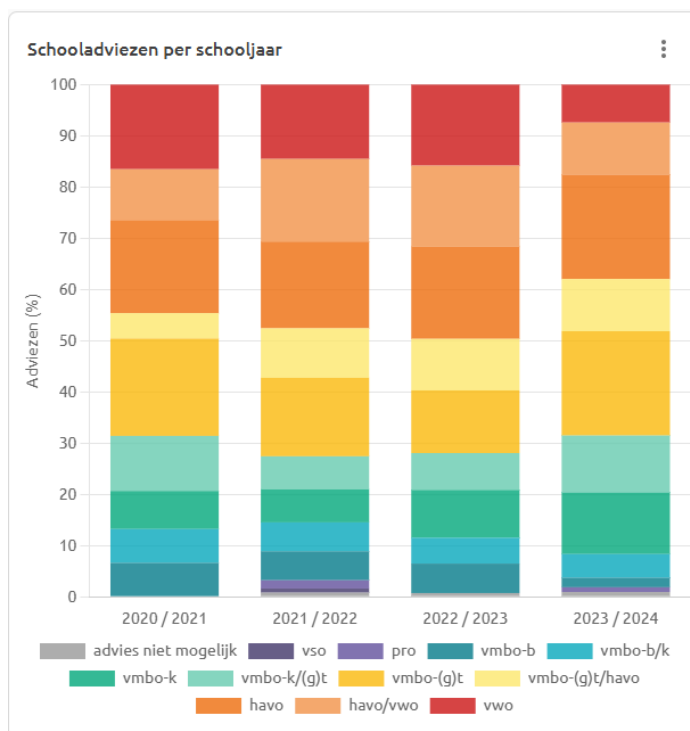
Uitgesplitst naar de verschillende vakken ligt de grootse uitdaging op het gebied van rekenen en taalverzorging. Dit kan echter verschillen tussen scholen

Schooladvies en plaatsing

De volgende grafiek toont de ontwikkelingen van de schooladviezen van de leerlingen van de scholen onder het bestuur



De schooladviezen zijn echter leidend in de doorstroom naar het VO. Zij worden niet naar beneden bijgesteld. Indien het toets resultaat boven het schooladvies ligt, moet de school het advies heroverwegen en bijstellen. Alleen als dat niet in het belang van het kind is, kan de school het advies handhaven.



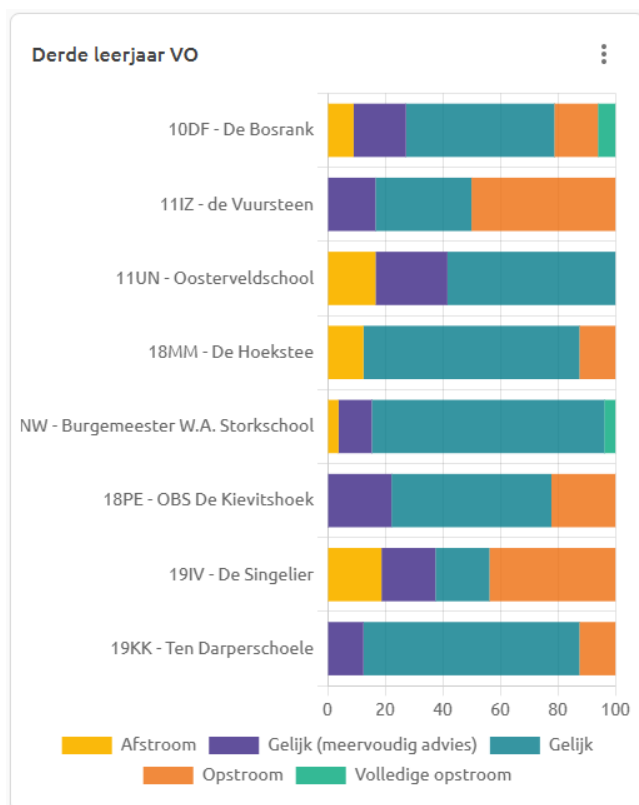
Ten opzichte van voorgaande jaren zien we in 2024 een duidelijke verschuiving in het percentage leerlingen dat een havo t/m vwo advies kreeg. Vanaf 2021 zagen we een toenemend percentage leerlingen dat een havo t/m vwo-advies kreeg. In 2024 kreeg juist een kleiner percentage leerlingen dit advies. Het is nog onduidelijk waardoor deze verschuiving is veroorzaakt. Mogelijk is dit een na-ijl effect van corona. Of er sprake is van een trend moet de komende jaren blijken. In 2024 is voor het eerst de eindtoets vervangen door de doorstroomtoets. Scholen kunnen kiezen uit diverse toets aanbieders. Naar aanleiding van de resultaten op de verschillende toetsen is landelijk veel discussie ontstaan. De meeste scholen van Talent hebben ervaren dat de resultaten op de doorstroom toets tegenvielen ten opzichte van de verwachting van de school. We zien dan ook dat ruimt 50% van de leerlingen een toetsscore heeft die onder het niveau van het schooladvies ligt. Een verklaring hebben we daarvoor nog niet. Mogelijk speelt de normering van de verschillende doorstroom toetsen een rol.

Alle bovenbouwleerkrachten hebben in het najaar deelgenomen aan een workshop over de vorming van een goed schooladvies.

Doorstroom VO

We volgen onze leerlingen nog 3 jaar in het VO. Dat geeft een beeld de juistheid van onze adviezen. Na drie jaar zitten de meeste leerlingen nog op het niveau van het schooladvies. Een deel lijkt opgestroomd (oranje) maar dat zijn de leerlingen die, bij een dubbel schooladvies op het 'hoogste' niveau van dat advies doorstromen. Een relatief klein percentage leerlingen stroomt geheel op. Dat kan duiden op onder advisering. In het kader van kansengelijkheid willen wij dat voorkomen. Op stroom kan echter ook te maken hebben met zgn. laatbloeiërs.

De vroege selectie zoals wij die in Nederland kennen blijft ingewikkeld.



Cohort 2020-21

2.6. Onderwijs aan nieuwkomers

In 2023 hebben we moeten constateren dat de Taalschool, zoals ingericht op de Storkschoon, geen duurzame toekomst had. In 2024 zijn de kinderen 'uitgefaseerd' naar de Taalschool in Meppel of versneld doorgestroomd naar een reguliere school. Talent is voor het onderwijs aan nieuwkomers onderdeel van de samenwerking tussen verschillende stichtingen en gemeenten in zuidoost Drenthe.

Na een jaar Taalschool keren de leerlingen terug naar een reguliere school, zo veel mogelijk nabij hun woon of verblijfplaats.

In 2024 zijn 9 leerlingen vanuit de Taalschool doorgestroomd naar onze scholen. Daarnaast komen ook nieuwkomers binnen in de kleuterleeftijd. Zij gaan niet naar de Taalschool maar stromen rechtstreeks in, in een kleutergroep. In 2024 had Talent 10 nieuwkomer-kleuters

2.7. Passend onderwijs

Als Stichting Talent zijn we onderdeel van Samenwerkingsverband 22.03 en vallen we onder de afdeling Meppel.

Scholen werken met de zorgniveaus zoals die in het SWV zijn gedefinieerd.

Onze doelen voor Passend onderwijs zijn duidelijk: zoveel mogelijk thuisnabij onderwijs bieden aan de leerlingen in onze regio. De middelen die we uit lumpsum en vanuit het SWV krijgen, zetten we dan ook in om dit doel te realiseren:

We investeren in onze IB-ers, hebben een eigen orthopedagoog, houden de groepen klein, hebben een bovenschoolse voorziening voor onze meer- en hoogbegaafde leerlingen en scholen kunnen een beroep doen middelen die we reserveren voor leerlingen met zeer speciale onderwijs behoeften.

Bij de start van het schooljaar 2024-25 hebben we een interne orthopedagoog aangetrokken (0,2 fte) voor de duur van een jaar. In de loop van dit schooljaar onderzoeken we wat de meerwaarde van een eigen orthopedagoog is voor onze stichting. Daarnaast maken we gebruik van het onderwijsloket van het SWV en van de mogelijkheden die Wijszo ons biedt (als tijdelijke voorziening in verband met gedragsproblemen).

In de schoolbesprekingen wordt -naast het bespreken van de geleverde onderwijskwaliteit en belangrijke zaken met betrekking tot school- en onderwijsontwikkeling- ook het ondersteuningsaanbod besproken. We gaan dan onder andere na in hoeverre de geboden ondersteuning effect heeft gehad op de ontwikkeling van leerlingen in de school/groepen.

Plusklas

Voor meer- en hoogbegaafde kinderen biedt Talent de voorziening van een Plusklas. Eén ochtend in de week kunnen kinderen naar deze plusklas waar zij met zogenaamde peers werken aan uitdagende opdrachten én aan hun eigen ontwikkeldoelen. Leren-leren staat daarin centraal.

Er zijn 4 groepen op twee locaties. In totaal nemen ca. 45 kinderen uit de groepen 5 t/m 8 deel aan deze vorm van passend onderwijs.

2.8. Sociale veiligheid

Op onze scholen wordt de sociale veiligheid van de leerlingen gemonitord en wordt er veel aandacht besteed aan het creëren van een positief pedagogische klimaat/preventie. Scholen gebruiken daartoe verschillende programma's, onder andere Kanjertraining en Kiva.

In hoeverre onze scholen erin slagen een veilige plek te creëren voor leerlingen komt uiteraard per school in onze schoolbesprekingen (tussen bestuurder en directie/IB) aan de orde.

3. Personeel en professionalisering

Doelen Personeel	Resultaat
Coaching/ begeleiden van jonge en nieuwe leerkrachten. Tot augustus 2024 begeleidde een leerkracht jonge en nieuwe leerkrachten. M.i.v. het schooljaar 2024/2025 ligt deze taak bij de schoolopleiders. Er vinden klassenbezoeken plaats en feedback gesprekken.	😊
Coaching/ begeleiden van jonge leerkrachten van start-, naar basis-, naar vakbekwaam. Directeuren krijgen samen met de intern begeleiders steeds meer zicht op het personeel en de kwaliteiten van het team. De termen start-, basis- en vakbekwaam zijn niet meer opgenomen in de CAO.	😊
Boeien en binden van het personeel middels personeelsactiviteiten. In 2024 is een succesvolle personeelsdag georganiseerd op de dag van de leraar (4 oktober 2024). De dag stond vooral in het teken van verbinding. Personeelsleden hebben, in combinatie met duurzame inzetbaarheid, gebruik gemaakt van het beschikbaar gestelde budget uit de WKR.	😊
Master en HBO+ opleidingen. In 2024 heeft iedereen de kans gekregen zich aan te melden voor een opleiding naar keuze. Enkele medewerkers hebben een langdurige opleiding gevolgd (o.a. Intern begeleider, specialist jonge kind, schoolleider en schoolopleiders). De trainingen/workshops van de Talentacademie zijn goed bezocht.	😊
Middels actieve werving (feb 2019) en selectie leerkrachten aantrekken. Vier zij-instromers hebben hun bevoegdheid gehaald en een vaste aanstelling gekregen. In 2023 is een zij-instromer gestart. Zij rondt in 2025 haar opleiding af en wordt opgenomen in de formatie van de school. De zij-instromer die gestart is in 2024 heeft inmiddels het traject beëindigd. Enkele LIO studenten hebben na de opleiding een tijdelijke benoeming gekregen. In 2024 zijn er wederom LIO studenten aangetrokken.	😊
Instroom, doorstroom bevorderen en uitstroom waar noodzakelijk. Instroom wordt bevorderd door het aanbieden van een betaalde LIO/WPO stage en het aanbieden van een arbeidsovereenkomst aan zij-instromers. Ook bovenschoolse invalkrachten vullen vaak een reguliere vacature in.	😊
Tevredenheidspelling personeel: minimaal een score van 3 op een 4 puntschaal. Score lag boven de 3 op een 4 puntschaal.	😊
Bovenschoolse specialistenteams op het gebied van taal, rekenen, gedrag, meer- en hoogbegaafdheid a.d.h.v. opdrachten vanuit DO. De specialistenteams staan onder leiding van een directeur. Door wisseling van directeuren hebben alle specialistenteams elkaar niet regelmatig ontmoet. De specialistenteams zijn aangevuld met bouw overleggen (o.l.v. een directeur). Vanuit deze groepen komen scholingswensen die gehonoreerd worden vanuit de Talentacademie.	😞
Beleid ontwikkelen omtrent Bevorderen Duurzame Inzetbaarheid. Beleid is vastgesteld. Er is €150,00 per fulltimer beschikbaar. Vanaf 2020 in combinatie met Boeien en Binden. De faciliteit die vergoed wordt moet bijdragen aan fysieke en/of mentale fitheid. Bijvoorbeeld een abonnement voor ontspanning of sport, leefstijladvies of (studie)boek.	😊

Kortdurende vervanging oplossen door inzet 2FTE bovenschools. I.v.m. financiële ruimte was in 2024 1,6 FTE bovenschools beschikbaar. Door het hoge ziekteverzuim was 1,6 FTE onvoldoende en was vervanging niet altijd mogelijk.	😊
Beïnvloedbaar ziekteverzuimpercentage niet hoger dan 5%. Het totaal verzuimpercentage was in 2024 hoger dan 5% (9,1%). Hiervan was maar een klein deel werk gerelateerd (beïnvloedbaar).	😞
Meldingsfrequentie ziekteverzuim niet hoger dan 1. De meldingsfrequentie is gedaald van 0,8 in 2023 naar 0,6 in 2024.	😊

Vervolg

- ✓ Coaching/ begeleiden van jonge en nieuwe leerkrachten continueren. Schoolopleiders stellen samen met de CoOP'er een begeleidingsplan startende leerkrachten op.
- ✓ Begeleiden (jonge) leerkrachten is een continu proces. Het is meegenomen met het strategisch perspectief.
- ✓ Op 3 oktober 2025 staat de jaarlijkse personeelsdag gepland.
- ✓ In 2025 wederom €150,00 per fulltimer beschikbaar stellen voor activiteiten duurzame inzetbaarheid/boeien en binden.
- ✓ Boeien en binden is één van de strategische thema's voor de komende vier jaar.
- ✓ Samen Opleiden en Professionaliseren verder uitbouwen. In 2025 vindt een peerreview plaats van het partnerschap Vista.
- ✓ Budgetten blijven opnemen voor opleidingen. In 2025 wordt de Talentacademie voortgezet.
- ✓ Blijven inzetten op PABO studenten.
- ✓ Betaalde LIO/WPO stages blijven aanbieden in 2025. Binnen partnerschap Vista ontvangen alle LIO'ers dezelfde vergoeding.
- ✓ Huidige zij-instromer krijgt na het behalen van de bevoegdheid bij goed functioneren een vast dienstverband
- ✓ Ieder jaar vindt een tevredenheidspeiling plaats.
- ✓ De teams opdrachten laten uitvoeren vanuit het DO en gezamenlijk scholing laten volgen vanuit de Talentacademie.
- ✓ In 2025 kan wederom een beroep worden gedaan op het budget duurzame inzetbaarheid/boeien en binden.
- ✓ I.v.m. financiële ruimte is de bovenschoolse vervanging in 2025 ondergebracht bij vervanging in verband met ziekte.
- ✓ In 2025 verzuim (signalen) onder de aandacht blijven brengen bij directeuren.
- ✓ De groep die frequent verzuimt, blijven monitoren en preventief het gesprek mee aangaan.

Ontwikkelingen

- Met ingang van het schooljaar 2019-2020 zijn er zij-instromers aangesteld. Er is voor gekozen deze personeelsleden het eerste schooljaar boven formatief in te zetten. Zodra ze het tweejarige traject hebben afgerond, wordt beoordeeld of deze nieuwe personeelsleden voldoende functioneren en hen een vast dienstverband kan worden aangeboden. Directeuren bespreken met ingang van het schooljaar 2023-2024 naast het functioneren in de klas ook de voortgang van de studie van de zij-instromer tijdens de gesprekkencyclus. Door strakker te monitoren, hopen we te voorkomen dat zij-instromers vertraging oplopen en/of stoppen met de opleiding. In 2025 zal één zij-instromer haar bevoegdheid halen. De andere zij-instromer is gestopt.
- Sinds 2020 is een Talentacademie opgericht en kunnen leerkrachten trainingen volgen die de kwaliteit van het lesgeven ten goede komen. De Talentacademie voorziet in een behoefte en zal doorlopen in 2024. Trainingen voor specialistenteams kunnen ook worden ondergebracht bij de Talentacademie. Vanaf najaar 2023 zijn naast trainingen in de Talent-

academie eveneens netwerken actief geworden, waarbij alle medewerkers verbonden zijn. In 2025 zal onderzocht worden hoe de huidige Talentacademie zijn vervolg krijgt.

- De krapte op de arbeidsmarkt wordt ook bij Stichting Talent voelbaar. Vacatures die gedurende het lopende schooljaar ontstaan zijn moeilijk in te vullen. Soms moet een beroep worden gedaan op extern personeel. Mogelijk zullen scholen zich anders moeten organiseren.
- Het ministerie OCW wil het oplopende lerarentekort bestrijden door invoering van onderwijsregio's per 2025. Het is de bedoeling dat leraren, schoolbesturen en lerarenopleidingen regionaal bindende afspraken maken, zodat ze niet met elkaar concurreren om nieuwe leraren maar juist samen optrekken. Er moet een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's ontstaan. Op dit moment participeert Talent Westerveld in onderwijsregio Noord-Nederland en Zwolle en omgeving.

Samenwerking KPZ samen opleiden / Personeelstekort

In september 2022 heeft de voorzitter van College van Bestuur de intentieverklaring participatie Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) ondertekend. Daarmee committeert Stichting Talent Westerveld zich aan de opdracht om in gezamenlijkheid een sterke opleiding te bieden aan nieuwe leerkrachten. In 2023 is gewerkt aan de structuur van SO&P. Er is een Coördinator Opleiden en Professionaliseren (CoOP'er) aangesteld en twee schoolopleiders. Met ingang van het schooljaar 2024-2025 zijn er vijf schoolopleiders. Stagiaires worden begeleid conform het professioneel Perspectief, waarin de kwaliteitseisen staan beschreven voor het begeleiden van KPZ-stagiaires. Door invoering van intervisie-bijeenkomsten wordt een band opgebouwd met stagiaires. Deze stagiaires proberen wij te boeien en binden voor komende vacatures, ter voorkoming van een personeelstekort.

In 2024 heeft Talent zich gepresenteerd op de KPZ-stageavond voor derdejaars Pabo-studenten. Wij hebben het voornemen ons in 2025 weer aan te melden.

Uitkeringen na ontslag

- **Hoogte van de kosten voor uitkeringen na ontslag in het verslagjaar**
OCW heeft in 2024 geen bedragen in mindering gebracht op de lumpsumvergoeding. Het Participatiefonds heeft voor een bedrag van € 13.100,46 in rekening gebracht voor WW-uitkeringen.

Eigen wachtgelders

- Met ingang van augustus 2022 kent het Participatiefonds een nieuw reglement, waarin de eigen wachtgeldersregeling is komen te vervallen.

Tijdigheid Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Er zijn dit jaar 22 nieuwe medewerkers in loondienst gestart en 3 ingehuurd medewerkers waarvoor een VOG verplicht was. Voor alle 25 medewerkers was deze VOG op de eerste werkdag aanwezig.

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met "<5"	VOG niet aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met "<5" 3
Nieuwe medewerkers in loondienst	22	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met VOG verplichting	5	0	0

Bij de nieuwe personen niet in loondienst zijn niet de korttijdelijke inhuurkrachten begrepen die worden betrokken bij de uitleenbureaus Sebo, Daan, Maandag, Sparkle, Onderwijs Connected en SportDrenthe. Zij leveren uitsluitend personeel met geldig VOG.

Banenafpraak

Vanwege de personele dynamiek in 2024 is er geen verdere actie ondernomen op het vak van banenafspraken.

Genomen maatregelen om werkloosheidskosten in de toekomst te kunnen voorkomen.

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

Aanpak werkdruk / sociale veiligheid

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

Vanaf 2023 is gewerkt aan een update van het veiligheidsplan van Talent Westerveld. Samen met de scholen herijken we dat om de fysieke en sociale veiligheid van onze medewerkers en leerlingen te waarborgen.

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

Gevolgd proces om te komen tot een beslissing over de besteding van de werkdrukmiddelen

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

Inzet werkdrukmiddelen

De werkdrukmiddelen zijn ingezet voor extra leerkrachten, onderwijsassistenten, een gymleerkracht, een conciërge en muziekonderwijs (met instemming van de MR van de basisschool)

Niet-financiële maatregelen om werkdruk te verminderen

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

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Startende leerkrachten kunnen worden gecoacht door een Talent leerkracht/schoolopleider die hiervoor opgeleid is. Deze inzet is inzichtelijk gemaakt in het bestuursformatieplan (wtf 0,4217), waarmee de (P)GMR heeft ingestemd. Scholing voor starters is door de directeuren opgenomen in het scholingsplan. Voor startende directeuren wordt naar begeleiding 'op maat' gezocht.

Strategisch personeelsbeleid

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

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

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

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

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

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

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

4. Huisvesting en Facilitaire zaken

In dit hoofdstuk huisvesting en facilitaire zaken worden de meest belangrijke zaken omtrent huisvesting en facilitaire zaken beschreven.

Onderhoud gebouwen

Driejaarlijks wordt het meerjarenonderhoudsplan voor de scholen geactualiseerd. Deze actualisatie heeft voor het laatst in 2023 plaatsgevonden. Een huisvestingsorganisatie uit Hoogeveen heeft de scholen bezocht om alle elementen van onderhoud te inspecteren. Aan alle onderhouds-componenten is een classificatie gehangen, ook is per huisvestingselement een inschatting gemaakt van de kosten voor de toekomst. Voorheen betrof 'de toekomst' een afgebakende periode van bijvoorbeeld 20 of 40 jaar. Door de invoering van de striktere interpretatie van de onderhoudsvoorziening dienen alle -in de toekomst- verwachte kosten meegenomen te worden in het meerjarenonderhoudsplan.

Het reguliere onderhoud was voor 2024 begroot op € 102.870. De werkelijk kosten komen uit op € 178.435. Het verschil van bijna € 76.000 wordt verklaard door meer problemen dan begroot en duurdere oplossingen.

Het groot onderhoud wordt uitgevoerd volgens plan al blijken er soms klussen vooruit getrokken te moeten worden en worden er ook vaak klussen uitgesteld, dit is afhankelijk van de noodzaak op het moment zelf en de mogelijkheid om werkzaamheden te combineren. Voor groot onderhoud was in 2024 € 402.601 begroot. De werkelijke uitgaven waren ongeveer € 100.000 lager. Niet de gehele planning is dus uitgevoerd. Het schilderwerk werd veel lager aanbesteed dan verwacht en aanpassingen aan de cv-installaties van De Vuursteen en De Oosterveldschool waren niet nodig om uit te voeren. Er waren ook enkele zaken die vooruit gehaald zijn: Brandmeldinstallatie op De Hoekstee en Zonwering op de Oosterveldschool.

De boekhoudkundige verwerking ging voorheen via een onderhoudsvoorziening maar gaat per 1-1-2024 via activeren en afschrijven, dit als gevolg van een wijziging in regelgeving waardoor werken met een voorziening erg bewerkelijk wordt. We komen hier op terug bij de bespreking van de financiën.

De vooraf geplande uitgaven groot onderhoud betroffen:

- Bouwkundige zaken; zoals herstellen gevels en daken.
- Schilderwerk op diverse scholen;
- Het vernieuwen van vloeren/inloopmatten;
- Herstellen kapotte systeemplafonds;
- Herstellen E en W installaties;
- Beveiligingszaken.

Strategisch huisvestingsplan

In 2023 en begin 2024 is het strategisch beleid voor de aankomende jaren uitgezet. Hierop volgend gaan we strategische huisvestingsbeleid ontwikkelen. In dit beleid gaan we onze eigen visie ten aanzien van onze onderwijshuisvesting op de lange termijn beschrijven en vanuit onze eigen visie aangeven welke plannen we hebben ten aanzien van huisvesting. We willen beschrijven hoe we omgaan met nieuwbouw, bestaande gebouwen, binnenklimaat en verduurzaming. Door een eigen visie te ontwikkelen kunnen we deze bespreken met de gemeente wanneer het IHP gereed is.

Integraal huisvestingsplan gemeente Westerveld

Begin 2023 is gemeente Westerveld gestart met het opstellen van hun Integraal huisvestingsplan (IHP). Dit heeft geresulteerd in een startnotitie, werksessies en inventarisaties van de schoolgebouwen in de gemeente. Met dienstverlener ICS uit Zwolle wordt het traject gelopen tot het opstellen van het IHP. Ook in 2024 zijn we meerdere malen in gesprek geweest met de betrokken partijen over de voortgang van het IHP van de gemeente. Hopelijk gaat het IHP in 2025 zijn beslag krijgen.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Stichting Talent Westerveld heeft op zeven van onze acht scholen zonnepanelen geplaatst. De achtste school, waar geen zonnepanelen op liggen, betreft onze oudste school in Wapse. Deze school is gebouwd in 1874. Er is voor gekozen om de nog aanwezige TI-armaturen ter vervangen voor Led. Dit is ook op De Bosrank in Havelte uitgevoerd.

In mei 2022 heeft stichting Talent Westerveld een intentieverklaring ondertekend inzake het Ontzorgingsprogramma Verduurzaming Maatschappelijk Vastgoed (VMV) van de provincie Drenthe. Hierbij zijn door een externe partij energieprestatie adviezen opgesteld, waarin is beschreven welke verduurzamingsmaatregelen stichting Talent Westerveld kan nemen. We willen in dit traject zoveel mogelijk gebruik maken van natuurlijke momenten om grote investeringen te doen. Wanneer de ketels vervangen moeten worden, willen we graag een duurzamere oplossing gebruiken etc. Het IHP van de gemeente Westerveld is in de verduurzaming leidend. Zodra het IHP van de gemeente gereed is, willen we, de door project Verduurzaming Maatschappelijk Vastgoed (VMV) van de provincie Drenthe opgestelde adviezen, opnemen in het bestaande meerjarenonderhoudsplan, zodat verduurzaming onderdeel gaat uitmaken van het regulier groot onderhoud.

Stichting Talent Westerveld heeft te maken met relatief oude schoolgebouwen.

School	Leeftijd van oudste naar jongste
De Ten Darperschoele	1874
KC de Vuursteen	1910
De Hoekstee	1971
De Kievitshoek	1972
De Oosterveldschool	1979
De Singelier	1996
De Bosrank	2006
Burg. W.A. Storkschole	2016

De gemiddelde levensduur van een schoolgebouw in Nederland is 40 jaar. Vijf van onze acht scholen zijn ouder dan 40 jaar.

Schoolpleinen

De schoolpleinen maken onderdeel uit van het gemeentelijk speelplaatsenplan. Het onderhoud van de pleinen wordt door de gemeente Westerveld uitgevoerd. De bekostiging die Stichting Talent Westerveld voor onderhoud schoolpleinen ontvangt wordt doorbetaald aan gemeente

Westerveld.

Het onderhoud van de schoolpleinen loopt niet geheel naar de tevredenheid. De gemeente heeft enkele jaren geleden bepaalde zaken uit de onderhouds-standaard verwijderd, zoals bijvoorbeeld het vegen van de pleinen. Met de gevolgen van dien.

Leegstand schoolgebouwen

Doordat we een aantal jaren geleden meer leerlingen hadden dan nu, hebben we te maken met leegstaande lokalen. De leegkomende/leegstaande ruimten worden gebruikt voor verhuur/ medegebruik kinderopvang, buitenschoolse opvang en gebruik door derden. Voor het gebruik van de ruimten wordt een vergoeding ontvangen. Deze vergoeding wordt gebruikt om de hogere kosten te compenseren. Het positieve effect hiervan is dat leerlingen van de leeftijd 0 t/m 12 jaar op één locatie kunnen blijven en het bevordert de totstandkoming van Kindcentra, waarbij de school en kinderopvang intensief samenwerken.

Gemeente Westerveld heeft ons al in 2014 in kennis gesteld dat zij zich in financiële zin niet verantwoordelijk voelen voor de leegstand van schoolgebouwen. Het teruggeven van ruimten aan de gemeente is alleen mogelijk wanneer een deel van het gebouw technisch kan worden afgesplitst. We zijn dus aangewezen op het volledig buiten gebruik stellen of het tegen betaling in gebruik geven van ruimten aan derden.

Energie

Stichting Talent Westerveld is aangesloten bij Energie voor scholen. Energie voor scholen is een inkoopcollectief voor energie. Door het enorme inkoopvolume van meer dan 6.000 gebouwen (850 besturen) kopen scholen veel voordeliger energie in.

Door te participeren in dit collectief hoeven we niet iedere vier jaar zelf onze inkoop (Europees) aan te besteden. De huidige periode loopt van 2020 t/m 2025. Echter, de leverancier DVEP, heeft in 2023 te kennen gegeven uit de Europese markt te stappen. Energie voor scholen is na dit bericht op zoek gegaan naar een nieuwe leverancier en dit is Engie geworden. Engie heeft het contract van DVEP voor 2024 en 2025 overgenomen. Dat gaat goed, de energiekosten voor 2024 zijn in elk geval niet tegengevallen en de levering was ononderbroken.

ICT

Thema informatiebeveiliging en privacy

Op het gebied van informatiebeveiliging:

1. Printix – Beheer en beveiliging van printomgevingen

In 2024 is binnen de organisatie de focus gelegd op het verder professionaliseren van het printbeheer met behulp van Printix, een cloudgebaseerde printoplossing.

Wat is er gedaan:

- De bestaande printomgeving is in kaart gebracht en waar nodig geoptimaliseerd.
- Printix is ingezet om printverkeer veiliger te maken door:
- Authenticatie bij printopdrachten via Microsoft-accounts.
- Logging van printactiviteiten voor beter inzicht en controle.
- Beperking van ongeautoriseerde toegang tot printers en documenten.

Resultaat:

Medewerkers kunnen nu veilig printen vanaf elke locatie, met een verbeterde grip op wie, wat en wanneer iets afdrukt. Dit draagt direct bij aan het voorkomen van datalekken via papieren documenten.

2. iPads in apparaatbeheer – van stand-alone naar beheer

Om de veiligheid en het beheer van de iPads te verbeteren, zijn in 2024 alle iPads ondergebracht in een beheerde omgeving.

Wat is er gedaan:

- Alle iPads zijn opgenomen in een apparaatbeheer (binnen MOO)
- De apparaten zijn centraal gekoppeld aan het apparaatbeheer van de stichting.
- Toegang tot apps, instellingen en accounts is afgeschermd en afgestemd op het onderwijsgebruik.

Resultaat:

De iPads functioneren niet langer als losse stand-alone apparaten, maar zijn onderdeel van een gecontroleerde omgeving. Hierdoor is het risico op ongewenste toegang of gebruik beperkt, updates kunnen centraal uitgerold en apps centraal gepushed.

3. IDP-aanpassing: van MOO naar Microsoft Azure

In het afgelopen jaar is de overstap voorbereid van de Identity Provider (IDP) MOO (Mijn Omgeving Online) naar Microsoft Azure, met als doel een stabielere, beter beheersbare en veiligere authenticatievoorziening.

Wat is er gedaan:

- Analyse van de bestaande IDP-structuur en knelpunten in MOO.
- Voorbereidingen getroffen voor de overgang naar Azure, waaronder:
- Synchronisatie met Microsoft 365 accounts.
- Beveiligingsinstellingen voor multifactor-authenticatie (MFA).
- Gebruikersbeheer-structuur aangepast aan de nieuwe IDP.

Resultaat:

Microsoft Azure (intune) biedt betere ondersteuning voor single sign-on (SSO) en voldoet aan actuele standaarden op het gebied van informatiebeveiliging. Deze migratie betekent meer controle voor beheerders en een betrouwbaardere inlogervaring voor gebruikers.

4. Voorbereiding op SSO-koppeling tussen Microsoft en ParnasSys

Een belangrijke stap in de richting van veilige en gebruiksvriendelijke toegang tot leerlingadministratiesystemen is de technische voorbereiding van de SSO-koppeling tussen Microsoft en ParnasSys.

Wat is er gedaan:

- In 2024 zijn de eerste technische voorbereidingen getroffen om deze koppeling mogelijk te maken:
- Verkenning van de eisen aan ParnasSys en Microsoft Azure AD.
- Opzet van testomgevingen om authenticatie te simuleren.
- Inventarisatie van gebruikersgroepen, rollen en rechten.
- Planning voor 2025:
- De daadwerkelijke implementatie van de SSO-koppeling staat gepland voor 2025.

Hierdoor kunnen medewerkers straks met hun Microsoft-account veilig en eenvoudig toegang krijgen tot ParnasSys, zonder aparte inloggegevens.

Op het gebied van Privacy:

1. Versterking van het privacybeleid: aansluiting privacy officer

Om het privacybeleid verder te versterken, is aan het eind van 2024 een privacy officer aangesloten bij de stichting.

Rol van de privacy officer

Toeziën op naleving van de AVG en andere privacywetgeving.

Ondersteunen bij het opstellen en implementeren van privacybeleid.

Begeleiden van datalekmeldingen en DPIA's (Data Protection Impact Assessments).

Adviseren bij vragen rondom gegevensverwerking binnen de scholen.

5. Financieel beleid

In dit hoofdstuk financieel beleid worden de meest belangrijke zaken omtrent het financieel beleid beschreven.

Doelen en resultaten

Ten aanzien van de meerjarenbegroting zijn de onderstaande doelstellingen gesteld:

- Streven naar een nulresultaat met alleen beleidsmatig verantwoorde afwijkingen
- Behouden van voldoende reserves
- Solvabiliteitsratio hoger dan 50%
- Liquiditeit hoger dan 2,0
- Weerstandsvermogen hoger dan 20%
- Dicht bij de signaleringswaarde van OCW voor eigen vermogen blijven

Doelen vanuit strategisch beleidsplan 2019-2024

- **Visie** Talent Westerveld voert een verantwoord en solide financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt.
- **Sluitende (meerjaren) begroting**

Er wordt jaarlijks een begroting opgesteld. Het jaarverslag geeft inzicht in de gemaakte financiële keuzes. De veranderende bekostiging zorgt ervoor dat Talent Westerveld in 2025 kritisch moet kijken naar de wijze waarop de gelden worden ingezet. Er liggen kansen om het onderwijs financieel optimaal te ondersteunen maar dan moet de organisatie volledig in control zijn. Dit betekent in 2025 goed kijken (en eventueel aanpassen) naar de keuzes die de afgelopen jaren zijn gemaakt (o.a. inzet extern personeel en de voorziening).

Veel zaken worden vanuit het solidariteitsprincipe bovenschols verrekend. Zes van de acht van de scholen van Talent Westerveld vallen onder de zgn. "Kleine Scholentoeslag" (minder dan 150 leerlingen). De Kleine Scholentoeslag maakt de instandhouding van onze zeer kleine scholen mogelijk. De Rijksoverheid heeft de bekostiging hierop aangepast; hoe minder leerlingen er op een school zitten, hoe hoger de bekostiging per leerling (verdiscontering van de kleine scholentoeslag is dus onderdeel van de totale bekostiging). Het spreekt voor zich dat naarmate er minder leerlingen op een school zijn, de personeels- en huisvestingslasten, omgerekend per leerling, hoger worden. Eventuele aanpassing van het overheidsbeleid omtrent bekostiging voor de kleine scholen betekent dat Talent Westerveld zich moet oriënteren op mogelijke financiële gevolgen voor de gehele organisatie. Bij fluctuaties in leerlingenaantallen zal een extra inspanning nodig zijn om een financieel gezond beleid te kunnen blijven voeren. Het is van groot belang om jaarlijks een sluitende begroting op te stellen.
- **Jaarlijkse risicoanalyse**

Met de invoering van de lumpsumfinanciering (2006) kreeg het Primair Onderwijs de regie en verantwoordelijkheid over haar eigen financiële beleid. Door bezuinigingen van de Rijksoverheid en dalende leerlingaantallen, nemen de financiële risico's toe. Daarom wordt jaarlijks de risicoanalyse (Model 2022 Infinite) geactualiseerd en geïntegreerd in de begroting.

- **Voldoen aan de minimale signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs (IvhO)**

Om ervoor te zorgen dat financiële continuïteit van Talent Westerveld is gewaarborgd wordt zoveel mogelijk een neutrale begroting opgesteld. De stichting voldoet aan de eisen die de Ivho heeft vastgesteld en beweegt zich in de buurt van de signaleringswaarden.

Naast het in de gaten houden van de financiële streefwaarden wordt ook de risicobuffer bewaakt zodat ook voorziene en onvoorziene calamiteiten kunnen worden opgevangen.

Doelen financiën	Resultaat
Er is een transparant systeem van financiële planning en control op centraal en op schoolniveau. De bijbehorende activiteiten zijn: - Een jaarlijkse risicoanalyse bij de opstelling van de jaarbegroting. - De beleidsmedewerker huisvesting en financiën voert periodiek met de budgethouders en met de voorzitter college van bestuur gesprekken over budget uitputting en budgetbeheersing. - De beleidsmedewerker huisvesting en financiën stelt tweemaal per jaar financiële rapportages op, waarbij een analyse en prognose wordt gegeven over het verloop. - De (financiële) prestaties en risico's zijn/worden in beeld gebracht, constant gemonitord en daar waar nodig worden beheersmaatregelen opgesteld en uitgevoerd. - Er is een duidelijke en transparante cyclus van planning en control met de hiervoor genoemde (financiële) kengetallen.	
Sluitende (meerjaren) begroting, de bijbehorende prestatie-indicatoren zijn: - Jaarlijks wordt een neutrale begroting en meerjarenbegroting opgesteld waarbij substantiële positieve of negatieve resultaten helder worden verklaard. De begroting behoeft jaarlijks de goedkeuring van de RvT.	
Voldoen aan de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs en waarborgen van de financiële continuïteit van Talent Westerveld Er wordt voldaan aan de eisen van de Ivho en hierover wordt jaarlijks bericht in het jaarverslag.	
Solvabiliteitsratio hoger dan 50%, op 31 december 2024 wordt hieraan voldaan	
Liquiditeit hoger dan 2, op 31 december 2024 wordt hieraan voldaan	
Weerstandsvermogen hoger dan 20%, op 31 december 2024 wordt hieraan voldaan	

Toekomstige ontwikkelingen

Bedrijfsvoering

We gaan naar een ontwikkeling waarbij de P&C cyclus beter zichtbaar wordt en logisch deel van de bedrijfsvoering is. Om dat ook uit te breiden van financiën naar de diverse beleidsgebieden binnen onze organisatie, zal een meer integrale benadering worden gekozen waarbij planvorming, voortgangsbewaking en evaluatie voor de beleidsgebieden op dezelfde wijze gemonitord kan worden. Een en ander met gebruikmaking van de PDCA-systematiek gebaseerd op het idee van "De Lerende Organisatie".

Reactie vermogensontwikkeling

De opheffing van de onderhoudsvoorziening begin 2024 maar ook het exploitatieresultaat van 2024 hebben een flink effect op ons eigen vermogen en op de kengetallen. Ons eigen vermogen is met 40% gestegen. Het steeg met 60% door de toevoeging van de onderhoudsvoorziening en het daalde met 20% door het negatieve exploitatieresultaat. En voor de toekomst moeten we rekening houden met het wegvallen van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening (in 2024 begroot op jaarlijks € 315.000) en een gedurende 20 tot 30 jaar jaarlijks toenemende afschrijvingslast op de geactiveerde onderhoudskosten. De toename zal jaarlijks gemiddeld ongeveer € 15.000 zijn, deze toename zal dalen na een jaar of 15 en na ongeveer 30 jaar zal deze relatief stabiel worden.

Het vervallen van de dotatie geeft een enorme verlichting van de lasten. We gaan nu niet meer vooruit sparen maar achteraf sparen. Dat heeft ook gevolgen voor onze liquiditeit, die zal minder gunstig worden dan wanneer we de voorziening waren blijven hanteren.

In ons eigen vermogen zijn nu ook de waarden begrepen die vastgelegd zitten in schilderbeurten aan onze gebouwen. Zaken die we niet meer te gelde kunnen maken. Maar een en ander heeft wel een gunstig effect op de kengetallen. Onze financiële gezondheid lijkt veel beter dan voorheen.

Subsidies

In het primair onderwijs komen steeds meer aanvraagbare subsidies, met een specifiek doel beschikbaar. Mogelijk hebben we binnen onze stichting de komende jaren vaker met tijdelijke subsidies te maken. Het is bij aanvraag van subsidies van belang om dit in het directeurs overleg te bespreken en te zorgen voor een planmatige inzet.

NPO

De NPO-middelen zijn na het schooljaar 2023-2024 volledig ingezet.

Allocatie

Jaarlijks heeft de voorzitter College van Bestuur (in 2025 Directeur Bestuurder) overleg met de GMR over de komende Meerjaren begroting alsmede de inzet van extra budgetten die ten laste van de algemene reserve gebracht worden. De door de GMR gegeven adviezen worden meegenomen in de begrotingsronde. De allocatie van de middelen wordt opgenomen in een begeleidend stuk van de beleidsrijke Meerjarenbegroting. Jaarlijks wordt een kaderbrief opgesteld. Deze wordt door de RvT goedgekeurd. De conceptbegroting wordt besproken in de auditcommissie en daarna ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht. De VCvB stelt de begroting daarna vast. Hierin is ook opgenomen de allocatie van de middelen. Het allocatiemodel bestaat momenteel uit het GLE-model. Vanuit het GLE-model worden personele budgetten toegekend aan de scholen. Voor wat betreft materiele benodigheden en investeringen werd in 2024 in overleg met de directeurs vastgesteld wat hun behoefte op de scholen is om hun plannen te verwezenlijken. Deze behoeften zijn toebedeeld aan de scholen. In 2024 is een nieuw allocatiebeleid ontwikkeld dat in 2025 in gebruik wordt genomen.

Investeringsbeleid

Tijdens het opstellen van de begroting wordt met de budgethouders de investeringsbehoefte besproken en ontstaat het meerjaren investeringsplan. De budgethouder is bevoegd en verantwoordelijk over hoe en welke de investeringen gepland worden.

Treasury

Treasury heeft bij Stichting Talent Westerveld als primaire functie het verzorgen van de betaalfunctie van onze Stichting. Het financieren en eventueel beleggen is ondergeschikt aan de primaire doelstelling. De algehele doelstelling voor de treasury functie is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Nu de rente weer wat gestegen is, wordt ook het uitzetten van gelden tegen goede rentetarieven weer interessant. Daarbij wordt ook schatkistbankieren overwogen. Er wordt geen gebruik gemaakt van renteswaps of andere derivaten. Stichting Talent heeft voor het laatst in 2021 haar treasurystatuut herzien maar

volgt de regeling “Beleggen en belenen en derivaten 2016” en de updates daarvan. In deze regeling zijn regels opgenomen over het beleggen en belenen van publieke middelen.

Onderwijsachterstanden

Stichting Talent Westerveld ontving voor onderwijsachterstanden in 2024 bijna € 20.000 aan specifieke bekostiging. Het geld is gebaseerd op de achterstandsscore van De Singelier en is aan De Singelier toegekend voor vergroting van de formatie.

5.1. Continuïteitsparagraaf

Interne risicobeheersingssysteem

Talent gaat systematisch om met risicobeheersing. In 2021 is in samenspraak met de adviesorganisatie Infinite een uitgebreide risicoanalyse gemaakt met daaraan gekoppeld de gekozen reactie. Deze analyse wordt jaarlijks geactualiseerd in het begrotingstraject waarbij ook de reactie of preventiewijze wordt eventueel wordt aangepast. Tweemaal per jaar neemt de directeur-bestuurder door middel van een managementrapportage de financiële stand van zaken door met de controller en de RvT. Indien nodig stellen we dan zaken bij en voeren aanpassingen door. Ook spreekt de controller na het gesprek met de directeur-bestuurder de schooldirecteuren aan op een geprognosticeerde afwijking van de schoolbegroting tot dat moment. We vragen de budgethouders om commentaar op sterk afwijkende posten en kunnen ook hier zaken bijstellen c.q. aanpassen. Op deze wijze kunnen we tijdig ingrijpen als zaken mis dreigen te gaan. Ook vergroot een dergelijk overleg het inzicht van betrokkenen in de geldstroom.

We hanteren een planning- en control-cyclus. Elk jaar stellen we een meerjarenbegroting op. Hierin werken we plannen, ontwikkelingen, beleid en de financiële gevolgen hiervan uit. Het plan en de begroting voor het eerstkomende jaar is taakstellend binnen de stichting. Periodiek toetsen we de gerealiseerde cijfers en uitkomsten in relatie tot deze jaarbegroting, zoals hierboven is beschreven. Ook het administratiekantoor ondersteunt bij het vinden van fouten of onjuiste ontwikkelingen, gevraagd en ongevraagd.

Een externe accountant controleert onze jaarcijfers. Hiermee bevestigen we de betrouwbaarheid. De benoeming en kwantificering van risico's zullen we regelmatig opnieuw laten beschouwen door de toezichthouders. Daarbij komen de risico's en de beheersingsmogelijkheden telkens opnieuw aan bod. Op deze wijze krijgt risicobeheersing de juiste aandacht.

De belangrijkste risicofactoren¹ zijn:

- 1) Er ontstaan zeer moeilijke vervulbare vacatures / lerarentekort.
- 2) Sommige scholen brengen leerlingen mogelijk niet op het niveau dat ze aankunnen.
- 3) Het lukt het voorzitter College van Bestuur niet om voldoende draagvlak te scheppen voor nieuw beleid / Het lukt de geledingen binnen de stichting niet om in voldoende mate te werken met de PDCA-cyclus.
- 4) Meerdere personeelsleden blijken niet op hun taak berekend / Niet alle medewerkers kunnen meebewegen met belangrijke ontwikkelingen.
- 5) Kennis en expertise is onvoldoende geborgd in geval van (groot) verloop personeel.
- 6) De flexibele schil wordt te klein, er is onvoldoende bereidheid tot mobiliteit.
- 7) Het lukt TW niet tijdig te anticiperen op het kleiner worden van scholen / kwetsbaarheid van onderwijskwaliteit bij kleinere scholen.
- 8) Extra investeringen bovenop reguliere begroting komt te vervallen.

¹ In bijlage D worden deze risico's nader beschreven.

- 9) Striktere interpretatie onderhoudsvoorziening.
- 10) Dalende / stijgende leerlingaantallen.
- 11) Het verliezen van marktaandeel.
- 12) Het Ministerie van OCW indexeert niet of in onvoldoende mate / OCW wijzigt beleid met financiële gevolgen primair onderwijs.

Risicobuffer:

Stichting Talent Westerveld maakt naast de financiële kengetallen gebruik van een risicobuffer, voor het opvangen van mogelijke calamiteiten. De buffer laat zien wat de minimale hoogte van de vrije algemene reserve moet zijn. De buffer is gebaseerd op de recente opgestelde risico paragraaf bij de begroting 2025.

Risicofactor	Kans	Bedrag	Kans x bedrag
1	Hoog	€ 636.352	€ 477.264
2	Hoog	€ 50.000	€ 37.500
3	Hoog	€ 50.000	€ 37.500
4	Hoog	€ 65.000	€ 48.750
5	Hoog	Geen bedrag opgenomen	Geen bedrag opgenomen
6	Hoog	€ 95.000	€ 71.250
7	Hoog	€ 95.000	€ 71.250
8	Hoog	€ 437.690	€ 328.268
9	Hoog	Geen bedrag opgenomen	Geen bedrag opgenomen
10	Gemiddeld	Geen bedrag opgenomen	Geen bedrag opgenomen
11	Gemiddeld	€ 123.800	€ 61.900
12	Gemiddeld	€ 50.000	€ 25.000
Totaal			€ 1.158.682

Op basis van deze analyse is de gewenste hoogte van de risico buffer € 1.158.682.

5.2. Verantwoording van de financiën

Staat van Baten en Lasten en Balans

Baten	Werkelijk 2024 €	Begroot 2024 €	Werkelijk 2023 €
Rijksbijdrage OCW	9.030.521	9.041.732	8.828.210
Overige overheidsbijdragen	27.809	12.650	20.073
Overige baten	102.168	120.217	111.418
Totaal baten	9.160.498	9.174.599	8.959.700
Lasten			
Lonen en salarissen	6.863.483	7.134.041	6.765.586
Overige personele lasten	1.438.300	605.872	963.798
Afschrijving gebouwen	27.839	22.070	22.070
Afschrijving inventaris en apparatuur	145.682	150.158	187.531
Afschrijving leermiddelen	26.956	28.751	26.799
Huur gebouwen	18.189	27.000	26.148
Klein onderhoud en exploitatie	178.435	102.870	129.581
Energie en water	134.438	184.590	169.084
Schoonmaakkosten	223.705	192.660	192.416
Heffingen	12.120	6.330	8.101
Dotatie/vrijval onderhoudsvoorziening	0	314.660	296.370
Overige huisvestingslasten	13.942	10.380	13.416
Administratie- en beheerslasten	443.529	367.190	385.185
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	224.890	160.040	196.507
Overige instellingslasten	132.165	276.318	92.431
Totaal lasten	9.883.673	9.582.930	9.475.024
Saldo Baten en Lasten	-723.175	-408.330	-515.323
Rente baten	57.279	60.000	30.686
Exploitatiesaldo	-665.896	-348.330	-484.638

Toelichting

We beginnen de toelichting met het resultaat en vervolgens bespreken we de baten en daarna de lasten.

Resultaat

Het resultaat is beduidend slechter dan begroot. En hoewel dat was voorzien in de 2^e tussenrapportage is het verschil ook groter dan toen geprognosticeerd.

In de volgende tabel is een snelle weergave gemaakt van de verschillen.

Plussen en minnen op het resultaat	Bedrag
Rijksbijdragen OCW	€ -11.211
Andere overheidsbijdragen	€ 15.159
Overige baten	€ -18.049
Netto loonkosten	€ 270.558
Overige personeelskosten	€ -832.428
Afschrijvingen	€ 502
Huisvestingskosten	€ 257.661
Administratie en beheer	€ -76.339
ICT, inventaris en leermiddelen	€ -64.850
Overige onderwijskosten	€ 144.153
Diversen	€ -2.722
Totaal	€ -317.566

Helder zal zijn dat de baten goed begroot zijn en de werkelijkheid erg dicht benaderen. Ook wordt het negatieve verschil niet verklaard door de loonkosten want die vallen juist erg mee. De grootste determinant is de post "Overige personeelskosten". De huisvestingskosten vallen enorm mee maar dat hangt vooral samen met de gewijzigde verwerking van het meerjarig onderhoud en het daardoor vervallen van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening. De kosten van administratie en beheer vallen tegen door hoge advieskosten. De kosten van leermiddelen vallen tegen maar dat hangt ook samen met de meevallende "Overige onderwijskosten". Bij de post "Overige onderwijskosten" zijn projectkosten begroot die voor een deel niet zijn gemaakt (zoals ook in de 2^e tussenrapportage al is aangegeven) en die voor een deel elders zijn geboekt, bijvoorbeeld bij de leermiddelen.

Baten

Zoals gezegd zijn de baten goed in overeenstemming met de begroting. Ze zijn iets hoger dan vorig jaar als gevolg van een prijsindexatie die opwoog tegen de daling van bekostigde leerlingaantallen. De prijsindexatie van de bekostiging door OCW is een gevolg van de nieuwe CAO, de gestegen Cao-lonen zijn volledig gecompenseerd door de prijsindexatie. Van de rijksbijdragen was ongeveer € 8.300.000 reguliere bekostiging, € 175.000 fusie-bekostiging, € 20.000 bekostiging voor onderwijsachterstanden, € 25.000 voor zij-instroom, € 105.000 voor nieuwkomers, bijna € 200.000 aan doorbetalingen van het samenwerkingsverband voor passend onderwijs, € 110.000 voor verbetering van basisvaardigheden en € 112.000 voor professionalisering van starters en schoolleiders. Deze laatstgenoemde bekostiging is geheel ingezet, met name in opleidingskosten, in formatiekosten voor vervanging bij opleiding van starters en voor coaching door collega's. Het bedrag van € 110.000 voor verbetering van basisvaardigheden is een deel van de reeds ontvangen subsidie. Dit deel is even groot als alle kosten die zijn uitgegeven in het kader van het project "Verbetering van basisvaardigheden", zoals dat te doen gebruikelijk is bij subsidies die we oormerken. Van deze subsidies staat nog een bedrag van ruim € 200.000 klaar om uit te geven in 2025 en 2026.

De overige overheidsbijdragen waren hoger dan begroot door een rijksbijdrage die via penvoerder Catent werd ontvangen voor het project "Opleidingsscholen". Bij de "Overige baten" werd een lager dan begroot bedrag gerealiseerd door minder detacheringsoptbrengsten dan begroot, iets waar ook lagere loonkosten tegenover stonden.

Lasten

De loonkosten zijn lager dan begroot en ondanks de betere CAO, maar ze zijn iets hoger dan in 2023. Er werd iets minder personeel in loondienst ingezet. Dat kwam door vertrek van mensen in loondienst en vervanging via inhuur. Zowel bij directeuren (€ 105.000) als bij onderwijzend personeel (€ 175.000) waren de loonkosten lager dan begroot. Er werd iets meer dan begroot aan onderwijsondersteunend personeel in loondienst uitgegeven

(€ 20.000). De inhuurkosten staan bij de post 'Overige personele lasten'. Dat is de post die het grote verschil veroorzaakt tussen begroting en werkelijkheid. De loonkosten werden nog enigszins verlaagd doordat we meer aan uitkeringen ontvingen dan begroot. Dat waren met name uitkeringen door zwangerschapsverlof. Hiervoor was echter ook weer extra vervanging nodig.

De "Overige personeelskosten" vormen de grootste afwijking van de begroting. Dynamiek in de personele sfeer is de oorzaak. Veel ziekte en vertrek van mensen die tijdelijk vervangen werden en worden door ingehuurd interimers. Ingehuurd onderwijzend personeel is ongeveer 30% duurder dan personeel in loondienst en directeurs zo'n 50% inclusief de btw. Onderwijzend personeel in schaal LB kost gemiddeld al gauw € 90.000 per jaar en een directeur in D12 € 132.000 per jaar. Voor ingehuurd krachten zijn deze bedragen dus nog flink hoger. Aldus werd er aan ingehuurd personeel € 250.000 meer uitgegeven dan in 2023 en werd er € 733.000 meer uitgegeven dan begroot, daarvan € 406.000 aan directeurs, € 246.000 aan onderwijzend personeel en aan onderwijsondersteunend personeel een bedrag van € 81.000. Het lijkt erop dat deze situatie in 2024 een tijdelijke situatie is en dat na 1 februari 2025 dingen weer zo goed als normaal zijn. Personele dynamiek is echter een lastig grijpbaar en beheersbaar ding.

De andere componenten van de "overige personeelskosten" zijn dus redelijk in de buurt van de begroting, de scholingskosten waren iets hoger dan begroot maar de kosten van personeelsactiviteiten waren lager dan begroot en hadden dus een compenserend effect. Tenslotte is op aangegeven van de accountant nog een voorziening voor langdurig zieken gestart, de dotatie was maar liefst € 122.172. Dit bedrag zal in 2025 en 2026 de personeelskosten weer drukken als er geen nieuwe langdurig zieken komen.

De afschrijvingslasten wijken doorgaans niet veel van de begroting af, ook nu niet. Maar de hogere afschrijvingen op gebouwen is een klein voorteken van wat komen gaat. Doordat het groot onderhoud nu geactiveerd en afgeschreven wordt, zal de afschrijving op gebouwen jaarlijks flink stijgen, vermoedelijk met zo'n € 15.000 per jaar. Het verdwijnen van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening zal dus langzaam maar zeker gecompenseerd worden door hogere afschrijvingslasten. De kleine positieve verschillen bij de afschrijvingen op inventaris en apparatuur en leermiddelen duidt op iets minder investeringen dan gepland.

De huisvestingskosten zijn veel lager dan begroot maar per post zijn er grote verschillen. Deze zijn uitgesplitst naar detailniveau in de weergegeven staat van baten en lasten zodat de verschillen op de onderlinge posten zichtbaar zijn. De huurkosten zijn iets lagere dan begroot doordat we van de gemeente een bedrag terugontvingen met betrekking tot 2023. Het onderhoud is een stuk duurder dan begroot. Dat komt omdat er meer onderhoudsklussen nodig waren dan verwacht maar vooral omdat die klussen duurder waren dan verwacht. De dotatie aan de onderhoudsvoorziening is vervallen -zoals hiervoor al aangegeven- door te wisselen van systematiek voor de administratieve verwerking van het groot onderhoud. De kosten van energie en water waren 27% lager dan begroot, een bedrag van € 50.000. In tijden van volatiliteit van energieprijzen een mooie meevaller. En de afrekeningen zijn geweest dus komen er geen tegenvallers meer. Overigens bevatten de energienota's ongeveer het werkelijke verbruik per maand tegenwoordig, dus ook daar geen grote meevallers of tegenvallers meer na afloop van het jaar. De schoonmaakkosten waren behoorlijk hoger dan begroot. Het is contractueel geregeld waardoor er weinig afwijkingen zouden mogen zijn maar er zijn toch extra opdrachten geweest. Met name voor MFA De Twingel (Storkschool). Deze kosten worden verdeeld over de gebruikers. De bijdragen van de medegebruikers zijn meegenomen in de berekening van de onderscheiden huisvestingslasten en brengen de kosten voor onze scholen dus iets omlaag. De publiekrechtelijke heffingen zijn wat hoger dan begroot. De overige huisvestingslasten waren redelijk in lijn met de begroting

De kosten voor administratie en beheer waren hoger dan begroot. Dat kwam vooral door de hogere advieskosten voor een juridisch traject (door Forum Advocaten

Jaarverslag Talent Westerveld 2024

en Rechtsanwalt), voor het ontwikkelen van een strategisch perspectief (door Expeditie Onderwijs) en voor het ontwikkelen van nieuw allocatiebeleid (Infinite). Daarnaast waren ook de kosten voor ICT-beheer en de ICT-systeem licenties hoger dan begroot.

Ook de kosten voor ICT-apparatuur in onderwijs, de kleine inventaris en de leermiddelen kwamen boven de begroting uit. Op het onderdeel Leermiddelen was dat € 65.000 meer dan de € 110.000 die begroot was. Van die € 65.000 werd € 25.000 verklaard door projectkosten basisvaardigheden en ongeveer € 20.000 door Talent Investerings in Kwaliteit. En die laatste kosten waren begroot onder "Overige instellingslasten".

In de categorie "Overige instellingslasten" zit een meevaller. De meevaller is dat er veel minder dan begroot, is uitgegeven aan personeelsactiviteiten, bijna € 28.000 minder. De ogenschijnlijke meevaller is een onderschrijding van de begroting op de projectkosten, een bedrag van € 122.000. Hiervan is een deel ook werkelijk niet uitgegeven en een deel is op andere plekken in de boekhouding terecht gekomen, bijvoorbeeld op leermiddelen. Maar ook op loonkosten of kosten inleen personeel.

Hieronder is de besteding (en herkomst in het geval van de zij-instroomsubsidie) van middelen weergegeven voor het investeringsprogramma 2024 van Talent Westerveld weergegeven. De cijfers geven een benadering en zijn niet heel hard. Wel staat vast dat niet alle geplande uitgaven in het kader van kwaliteitsinvesteringen zijn gedaan.

Investerings	Realisatie 2024	Begroting 2024	Verschil
811140 subsidie zijinstromers	€ -25.000	€ -25.000	€ -
319602 Salariskosten poolers eigen rekening	€ 75.000	€ 112.644	€ -37.644
444510 ontwikkelbudget	€ -	€ 25.000	€ -25.000
300000 Salariskosten OP	€ 171.597	€ 221.307	€ -49.710
444505 Innovatie materiaal plusklas	€ 2.501	€ 2.500	€ 1
412200 kosten inhuur personeel	€ 13.758	€ 13.758	€ -
412330 Overige personele last	€ 2.000	€ 5.000	€ -3.000
412400 Deskundigheidsbevordering/ontw.	€ 75.667	€ 75.667	€ -
319603 Salariskosten vervanging eigen rekening ziekte	€ -	€ 6.816	€ -6.816
Totaal investeringen	€ 315.523	€ 437.692	€ -122.170

Financiële baten en lasten

De rentebaten zijn iets lager uitgekomen dan begroot maar het scheelt niet veel. De rentes zijn evenals in 2023 iets gestegen maar iets minder dan verwacht. Toch staat dit beter dan negatieve rentebaten waar we in 2021 en 2022 tegenaan keken. Voor 2025 wordt gekeken of het schatkistbankieren iets voor Talent Westerveld is.

5.3. Balans

Met de balans wordt weergegeven waar we ons geld in hebben geïnvesteerd (activa) en waar we het geld vandaan hebben (passiva).

		31-12-24	31-12-23
Activa			
	materiele vaste activa	€ 1.315.815	€ 976.621
	vorderingen	€ 197.568	€ 170.055
	liquidemiddelen	€ 4.028.674	€ 4.913.423
	Totaal activa	€ 5.542.058	€ 6.060.100
Passiva			
	totaal eigen vermogen	€ 4.321.290	€ 3.146.844
	voorzieningen	€ 143.233	€ 1.907.421
	kortlopende schulden	€ 1.077.535	€ 1.005.835
	Totaal passiva	€ 5.542.058	€ 6.060.100

Systeemwijziging groot onderhoud en gevolgen voor de balans

Door de nieuwe regelgeving voor het groot onderhoud en onze keuzes daarin, is er een flinke verandering opgetreden in onze balans. Zonder dat die wijziging van regelgeving iets aan onze feitelijke financiële gezondheid heeft veranderd. Ons eigen vermogen is door deze wijziging gestegen met in totaal € 1.840.343, zijnde de overheveling van de onderhoudsvoorziening van voorzieningen naar eigen vermogen.

Ons exploitatieresultaat had een negatief effect op het eigen vermogen van € 665.896. Door de systeemwijziging was het exploitatieresultaat € 63.313 hoger dan anders vanwege de verdwenen dotatie aan de onderhoudsvoorziening en was het exploitatieresultaat € 5.769 lager door hogere afschrijvingslasten op gebouwen. De aanvankelijk berekende dotatie was door bijzondere omstandigheden in 2024 veel lager dan normaal, een normale dotatie is ruim € 300.000. Voor 2024 was in de begroting een bedrag opgenomen van € 314.660.

Het feit dat wij onze schoolgebouwen voor de gemeente in goede staat moeten houden, betekent voor ons een onderhoudsverplichting. Die verplichting legden we voorheen vast in de onderhoudsvoorziening. Tot 2024 probeerden we die voorziening zo klein mogelijk te houden zodat er geen geld (voor dit onderhoud) nodeloos op de plank bleef liggen. Na 1-1-2024 moesten we door de nieuwe regels per onderhoudscomponent gaan sparen en moet voor elke component afzonderlijk genoeg geld aanwezig zijn als dat onderhoud moet worden uitgevoerd. Heel globaal betekende dat een verdubbeling van de onderhoudsvoorziening. Deze gevolgen voor de balans waren een overweging om te kiezen voor het alternatief van een voorziening: activeren en afschrijven. Dat heeft ook het voordeel dat het administratief eenvoudiger te verwerken is.

Het gevolg is wel dat het geld dat gereserveerd is voor onze verplichting aan de gemeente nu niet meer als verplichting op de balans staat maar als eigen vermogen. En elke schilderbeurt die we er van betalen blijft staan op de balans als eigen vermogen en wordt jaarlijks in een stukje afschrijving van het eigen vermogen afgetrokken. Er komt dus een eigen vermogen op de balans te staan waarvan een steeds groter wordend deel niet omgezet kan worden in geld en dat niet als risicobuffer beschouwd kan worden. Maar wel onze kengetallen "Solvabiliteit" en "Weerstandsvermogen" verfraait.

Door het vervallen van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening en het dus niet meer vooraf sparen, zal de liquiditeit in de toekomst lager worden.

Dit alles is niet verontrustend, de kengetallen zullen blijvend op hun merites moeten worden beoordeeld.

Activa

De materiele vaste activa zijn toegenomen, dat betekent dat investeringen en afschrijvingen elkaar niet in evenwicht hebben gehouden. De systeemwijziging tekende voor een verschil van € 350.755 in investeringen in gebouwen. Dat bedrag was zonder systeemwijziging niet geactiveerd en zou zijn afgeboekt van de onderhoudsvoorziening. De verwachting was dat we ongeveer € 270.000 zouden investeren in materiele vaste activa maar los van de systeemwijziging is dat slechts € 189.000 geworden. Het verschil wordt met name veroorzaakt door het niet uitvoeren van voorgenomen investeringen in lesmethoden. Vorig jaar was nog de conclusie dat deze investeringen werden doorgeschoven naar de toekomst maar de praktijk is dat de conventionele lesmethoden worden vervangen door online content of lokaal geïnstalleerde software. En die rekenen we af via jaarlijkse licentievergoedingen en niet via investeringen en afschrijvingen. Dat betekent dat we de kosten van lesmethoden meer en meer bij licenties zien verschijnen en niet meer bij de investeringen en afschrijvingen op materiele vaste activa. De kosten van licenties voor Talent Westerveld zijn van 2022 naar 2024 gestegen met € 31.000, uitgaande van 8 jaar afschrijvingen op lesmethode zou dit een investering van minimaal € 240.000 betekenen. In 2023 en 2024 is in totaal € 52.000 geïnvesteerd. De conventionele lesmethoden waren/zijn veel goedkoper dan de constructie via licenties. Een kritische kijk op het aantal licenties en het nut en noodzaak ervan is in 2025 op z'n plaats.

Onze vorderingen zijn iets gestegen maar dat heeft geen grote betekenis, het is een kwestie van wanneer de door ons verzonden nota's worden betaald en hoeveel kosten we vooruitbetalen. Het verzenden van onze nota's en het betalen daarvan door de debiteuren, is niet aan grote verandering onderhevig. En we hebben kredietwaardige debiteuren doorgaans. De vooruitbetalingen die deel uitmaken van de vorderingen, stijgen wel. Enigszins in samenhang met de hiervoor genoemde licenties. Veel licenties worden vooruitbetaald en als dat ook kalenderjaar overschrijdend is dan komen de aldus vooruitbetaalde bedragen bij de vorderingen te staan.

We hebben ultimo 2022 in verband met de vereenvoudigde bekostiging van 2023 onze toen virtuele vordering op het ministerie van OCW moeten laten vervallen. Door een aantal schoolbesturen is hiertegen bezwaar aangetekend bij de rechter. Een eerste vonnis is dat deze virtuele vordering kon vervallen maar dat door de aanpassing van het betaalschema in 2023, de virtuele vordering niet meer virtueel was. En dat de scholen nog recht hebben op dat geld. Deze beslissing ligt nog te wachten op de behandeling van een bezwaar van het ministerie van OCW. Deze behandeling zal in 2025 plaatsvinden. Er is een grote kans dat het bezwaar wordt verworpen. Voor Talent Westerveld gaat het om een bedrag van bijna € 315.000. Talent Westerveld maakt deel uit van de procederende schoolbesturen.

De liquide middelen, onze bank- en kassaldi, zijn gedaald met ruwweg de hoogte van ons exploitatietekort. Dat is enigszins toevallig want er zijn ook andere factoren van invloed maar daarvoor verwijzen we naar het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

Passiva

Zoals bij de bespreking van de effecten van de systeemwijziging voor de onderhoudsvoorziening al is aangegeven, is ons eigen vermogen op de balans fors gestegen. De algemene reserve is gedaald met bijna € 500.000 en de bestemmingsreserve NPO is geheel opgesoupeerd nu en dat was een bedrag van € 175.000.

Onze voorzieningen zijn flink gedaald. Het verdwijnen van de voorziening voor groot onderhoud had een neerwaarts effect van € 1.840.343. Maar er was ook een nieuwe voorziening, eentje voor voor loondoorbetaling van langdurig zieken. Van de 3 voorzieningen die we hebben (voor jubileumuitkeringen, voor doorberekende werkloosheidsuitkeringen en voor loondoorbetaling van langdurig zieken), zijn er 3 aangevuld met een dotatie en 2 verminderd met onttrekkingen en is er geen vrijval geweest. De dotatie aan en onttrekking van de voorziening voor jubileumuitkeringen waren ongeveer gelijk en zaten ook dicht bij de begroting. Hetzelfde geldt voor de voorziening voor uitkeringsverplichtingen. De voorziening voor langdurig zieken was nieuw, er is wel aan gedoteerd maar nog niet aan onttrokken.

De kortlopende schulden zijn bijna even hoog als vorig jaar. Hierin zitten de bedragen verschuldigd aan leveranciers en belastingen en pensioenfondsen, de vooruit ontvangen bedragen en de opgebouwde rechten voor vakantiegeld.

5.4. Financiële positie

De financiële situatie van Talent Westerveld is niet zorgelijk maar de situatie in 2024 heeft er financieel wel in gehakt en vereist wel een goede beschouwing van de voornemens voor de komende jaren. In de begroting van 2025 is al aangegeven dat we bij het uitvoeren van de meerjarenbegroting erg ver van onze financiële doelen af geraken maar dat we dat misschien niet heel erg vinden. Dat is een situatie waar heel veel Nederlandse schoolorganisaties in zitten.

Kengetallen

De kengetallen van Talent Westerveld ultimo 2024 zijn verdeeld in 3 categorieën: exploitatiekengetallen, balans kengetallen en de kengetallen waarbij balans en exploitatie worden gecombineerd. De kengetallen worden gebruikt om de financiële positie en gezondheid van Stichting Talent Westerveld te duiden.

Exploitatiekengetallen			
	in procenten		
	Werkelijk 2024	Begroot 2024	Werkelijk 2023
Rijksbijdragen	98,58%	98,55%	98,53%
Overige overheidsbijdragen	0,30%	0,14%	0,22%
Overige baten	1,12%	1,31%	1,24%
	in procenten		
	Werkelijk 2024	Begroot 2024	Werkelijk 2023
Personele lasten	83,99%	80,77%	81,58%
Afschrijvingen	2,03%	2,10%	2,49%
Huisvestingslasten	5,88%	8,75%	8,81%
Overige instellingslasten	8,10%	8,39%	7,11%
	in procenten		
	Werkelijk 2024	Begroot 2024	Werkelijk 2023
Resultaat (Marge cq CVO-Rentabiliteit)	-7,22%	-3,77%	-5,39%

De exploitatiekengetallen zijn vrij normaal voor organisaties in het primair onderwijs. Ten opzichte van andere organisaties. Alleen het resultaat steekt wat negatief af maar de oorzaken zijn bekend en hiervoor besproken. Er zijn geen grote wijzigingen ten opzichte van 2023 anders dan dat de huisvestingskosten lager zijn door het vervallen van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening.

Balans kengetallen	31-12-24	31-12-23	Norm
Liquiditeit	3,9	5,1	>1
Solvabiliteit 1	78,0%	51,9%	>30%
Solvabiliteit 2 (incl voorz)	80,6%	83,4%	>30%

De balans kengetallen zijn per organisatie vaak behoorlijk verschillend. We zien ook wel verschillen tussen het ene jaar en het andere jaar. Bij Talent Westerveld waren het negatieve exploitatieresultaat en de systeemwijziging voor de onderhoudsvoorziening de invloedfactoren

voor de wijzigingen van liquiditeit en solvabiliteit. De liquiditeit is nog steeds zeer goed ondanks de teruggang. De solvabiliteit is door de systeemwijziging flink verhoogd, het exploitatieresultaat had uiteraard een negatief effect. Omdat het primair onderwijs mag kiezen of het groot onderhoud wil activeren op de balans of het groot onderhoud via een voorziening wil verwerken, waren er grote verschillen in eigen en vreemd vermogen tussen organisaties die activeerden en organisaties die een voorziening aanhielden. Daarom bedacht het ministerie van OCW een solvabiliteit 2, waarbij eigen vermogen en voorziening samengeteld worden en de organisaties qua solvabiliteit weer vergelijkbaar worden. Als het gaat om een beeld van de financiële gezondheid van organisaties is dat een principiële onjuiste systematiek maar praktisch gezien stuit het bijna nooit op bezwaren.

Balans/Exploitatie kengetallen	31-12-24	31-12-23	Norm
Weerstandvermogen 1	47,2%	35,1%	nvt
Weerstandvermogen 2 (excl mva)	32,8%	24,2%	nvt
Signaleringswaarde eigen vermogen	€ 1.784.876	€ 1.540.435	is OCW norm
Publiek eigen vermogen	€ 4.321.290	€ 3.146.844	
Bovenmatig vermogen	€ 2.536.414	€ 1.606.409	

Ook bij het weerstandsvermogen is er een definitie die in het maatschappelijk verkeer te doen gebruikelijk is en een definitie voor het primair onderwijs. Bij de eerste wordt het eigen vermogen gedeeld door het batentotaal en bij de tweede wordt het eigen vermogen eerste verminderd met de boekwaarde van de materiele vaste activa voordat het gedeeld wordt door het batentotaal. Door onze keuze voor activeren van groot onderhoud is de 2^e definitie voor ons van meer betekenis.

Tenslotte kennen we sinds enkele jaren de signaleringswaarde, dat is een bedrag waarvan het ministerie van OCW zegt dat het de boven norm is voor het publiek eigen vermogen. Ook dit kengetal heeft door de herziening van de regelgeving van de onderhoudsvoorziening aan betekenis ingeboet. Desondanks gaat de inspectie van het onderwijs door met de controle erop, al is er wel gesteld dat organisaties die flink onder die norm komen, daar niet direct op aangesproken zullen worden.

Talent zit nu ver boven de norm maar door te beginnen met het activeren van groot onderhoud zal deze overschrijding elk jaar kleiner worden. Over 30 jaar zit dan de signaleringswaarde boven de 4 miljoen euro. In een eventueel gesprek met de Inspectie van het Onderwijs is dat goed om te weten.

Zoals eerder gesteld zullen zowel OCW als Talent Westerveld nog na moeten denken over hun normen en streefwaarden en de eventuele gevolgen daarvan voor het beleid.

Stichting Talent Westerveld maakt naast de financiële kengetallen gebruik van een (variabele) risicobuffer, voor het opvangen van mogelijke calamiteiten. De buffer laat zien wat de minimale hoogte van de vrije algemene reserve moet zijn. De reserve is gebaseerd op het recente opgestelde risico paragraaf bij de begroting 2025. In paragraaf 5.1 is aangegeven dat de risicobuffer € 1.158.682 zou moeten zijn. Daarbij wordt dat bedrag berekend door het eigen vermogen te verminderen met de boekwaarde van de materiele vaste activa (financieringsfunctie van het eigen vermogen). We hebben gezien dat het eigen vermogen op 31-12-2024 ruim € 3.000.000 hoger is dan de waarde van de materiele vaste activa. Over 30 jaar zal dat nog ongeveer 1 miljoen zijn (bij nulresultaten in de exploitatie) en dus in de buurt komen van gewenste hoogte van de risicobuffer. Geen grote zorgen dus, met een jaarlijkse evaluatie kan de vinger voldoende aan de pols blijven.

5.5. Toekomstperspectief

Leerlingaantallen 1 februari

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
			verwacht	verwacht	verwacht	verwacht	verwacht
De Bosrank	292	287	303	284	284	272	272
De Vuursteen	99	97	90	80	74	71	71
Oosterveldschool	76	74	73	75	76	71	71
De Hoekstee	114	108	115	109	113	114	114
De Kievitshoek	71	77	72	77	74	73	73
Burg. W.A. Storkschoon	227	223	230	227	217	221	221
De Singelier	133	125	117	119	113	128	128
Ten Darperschoole	56	53	55	54	47	47	47
Totaal leerlingen	1.068	1.044	1.055	1.025	998	997	997

De belangrijkste factoren inzake de ontwikkeling van de leerlingaantallen zijn demografische ontwikkelingen. Wanneer een nieuw woonwijk gebouwd wordt, leidt dit mogelijk tot meer leerlingen, terwijl vergrijzing in de gemeente leidt tot minder leerlingen. Zoals in paragraaf 1.2 al is aangegeven is het leerlingenaantal redelijk stabiel.

De ontwikkeling van de bezetting in de organisatie volgt ten dele de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Ook zijn er andere invloeden van belang, zo kunnen politieke overwegingen leiden tot verhoging of juist verlaging van de bekostiging. En zo kan bij een daling van leerlingen er sprake zijn van een toename van de kleine scholen toeslag. En de bekostiging heeft vaste componenten die niet meebewegen met de leerlingaantallen. Zo zou de bezetting iets anders kunnen lopen dan de leerlingaantallen. Bij krimp speelt dan ook nog weer de leegstand van gebouwen een rol die niet een navenante kostenvermindering met zich me brengt. Rekening houden met veel van dit, ziet de verwachting er als volgt uit:

Bezetting	Realisatie		Begroting				
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Aantal leerlingen	1068	1044	1055	1025	998	997	997
Bestuur / Management (fte)	5,36	4,69	6,09	6,09	6,09	6,09	6,09
Personeel primair proces (fte)	66,23	65,25	64,39	63,20	60,94	59,21	61,35
Ondersteunend Personeel (fte)	9,80	8,01	6,21	5,84	5,84	5,84	5,84
Overige (fte)	0,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

De meerjarenbegroting ziet er als volgt uit:

Staat van Baten en Lasten	Begroting	Realisatie	Begroting			
	2024	2024	2025	2026	2027	2028
Baten						
Rijksbijdrage	9.041.732	9.030.521	9.047.213	9.102.439	8.701.284	8.448.416
Overige overheidsbijdragen en subsidies	12.650	27.809	10.900	10.350	10.350	10.350
Overige baten	120.217	102.168	85.291	85.291	85.291	85.291
Totaal Baten	9.174.599	9.160.498	9.143.404	9.198.080	8.796.925	8.544.057
Lasten						
Personeelslasten	7.739.912	8.301.783	7.503.509	7.408.428	7.359.597	7.338.499
Afschrijvingen	200.979	200.477	214.669	242.799	224.427	216.444
Huisvestingslasten	838.490	580.829	896.981	896.150	891.297	890.902
Overige lasten	803.548	800.584	1.003.751	926.859	592.677	592.159
Totaal Lasten	9.582.929	9.883.673	9.618.910	9.474.236	9.067.998	9.038.004
Saldo Baten en lasten gewone bedrijfsvoering	- 408.330	- 723.175	- 475.506	- 276.156	- 271.073	- 493.947
Saldo Financiële bedrijfsvoering	60.000	57.279	60.000	60.000	60.000	60.000
Totaal resultaat	- 348.330	- 665.896	- 415.506	- 216.156	- 211.073	- 433.947

Dit is de op 27-11-2024 vastgestelde meerjarenbegroting. Wijzigingen als gevolg van activeren van groot onderhoud zijn niet verwerkt. In het begrotingstraject 2026 (en meerjarenbegroting 2027 tot en met 2029) zullen deze wijzigingen worden meegenomen. Jaarverslag Talent Westerveld 2024

De effecten van deze meerjarenbegroting op de financiële gezondheid van Talent Westerveld worden getoond in de meerjarenbalans en de bijbehorende kengetallen.

Balansprognose	Realisatie	Prognose			
	2024	2025	2026	2027	2028
Activa					
materiele vaste activa	1.315.815	1.447.426	1.349.287	1.388.292	1.317.278
vorderingen	197.568	196.986	198.163	189.521	184.073
liquide middelen	4.028.675	3.743.295	3.933.115	3.962.499	3.924.819
Totaal Activa	5.542.058	5.387.707	5.480.565	5.540.312	5.426.170
Passiva					
algemene reserve	4.321.290	3.905.784	3.689.628	3.478.555	3.044.608
voorzieningen	143.233	472.228	800.392	1.123.703	1.446.619
kortlopende schulden	1.077.535	1.009.695	990.545	938.054	934.943
Totaal Passiva	5.542.058	5.387.707	5.480.565	5.540.312	5.426.170

Ook voor de meerjarenbalans geldt dat deze niet is aangepast aan de systeemwijziging voor de administratieve verwerking van het groot onderhoud. Aangehouden is de actuele balans met daarop de mutaties uit de vorige meerjarenbalans. Ook hiervoor geldt dat in het begrotingstraject 2026 er een meerjarenbalans zal worden gemaakt die beter aansluit bij de actualiteit.

Financiële Kengetallen	Realisatie	Begroting			
	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit (excl. voorzieningen)	17,41%	9,70%	5,32%	1,20%	-7,32%
Solvabiliteit 2 (incl. voorzieningen)	79,27%	79,98%	80,71%	81,94%	81,60%
Liquideit: Current Ratio	3,92	3,90	4,17	4,43	4,39
Rentabiliteit	-8,90%	-4,51%	-2,33%	-2,38%	-5,04%
Weerstandsvermogen Ministerie	9,82%	5,32%	2,95%	0,70%	-4,32%
Weerstandsvermogen exclusief de Materiele Vaste Activa	-0,72%	-6,66%	-7,90%	-11,08%	-15,62%

Ook de kengetallen sluiten niet meer aan bij de actualiteit en ook daarvoor geldt dat in het begrotingstraject 2026 meer helderheid zal worden gegeven over de wenselijke ontwikkelingen ten aanzien van de financiën.

Globaal zullen in dat traject in de meerjarenbegroting de huisvestingskosten afnemen, afschrijvingen toenemen, het exploitatieresultaat toenemen. In de meerjarenbalans zullen de materiele vaste activa toenemen, zal het eigen vermogen zich gunstiger ontwikkelen dan nu getoond en zullen de voorzieningen lager uitkomen dan nu getoond.



Ondertekening door bestuurder en toezichthouders

Bestuurder / Voorzitter college van bestuur

D. Lambers

Toezichthouders:

T. Veldema-Hoek

T. Stoker

R. Ensing

S. Hofsteenge

Datum: 23-6-2025

Bijlage A Verslag intern toezicht

Jaarverslag Raad van Toezicht 2024

Er is veel gebeurd het afgelopen jaar binnen de stichting Talent. Veel veranderingen als het gaat om de aansturing van de stichting, de ingezette koers en het vertrek van medewerkers en startende nieuwe collega's. Tegen deze achtergrond ziet de Raad van Toezicht dat het jaar 2024 veel invloed heeft op de Stichting en in het bijzonder de medewerkers. Daarom wil de raad van Toezicht beginnen met een woord van dank aan alle betrokkenen en zijn waardering uitspreken voor alle medewerkers van de Stichting.

Visie op toezicht

In 2024 heeft de Raad van Toezicht het toezichtkader en toezichtvisie herijkt en aangepast. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het bestuur van de scholen die onder het bevoegd gezag van de Talent vallen vanuit maatschappelijk- en organisatorisch perspectief. De RvT verstaat onder deze taak het daadwerkelijk integraal toezichthouden op de activiteiten van Talent, zoals hieronder nader beschreven, als ook het terzijde staan van het Bestuur met raad en het werkgeverschap over deze bestuurder.

In het toezichtkader was er extra aandacht voor het thema maatschappelijke opdracht. Dit thema zal in jaaragenda van de RvT ook nadrukkelijk geagendeerd gaan worden in 2025.

Raad van Toezicht en commissies in 2024

De Raad van Toezicht was in 2024 als volgt samengesteld:

- Mevrouw T. (Trea) Veldema-Hoek, (Dwingeloo), voorzitter
- De heer J.B. (Jan Bouwe) Rijpkema, (Paterswolde)
- De heer J.J.L. (Johan) Timmermans, (Diever)
- Mevrouw T. (Trijntje) Stoker, (Heerenveen)
- De heer R. (Rikus) Ensing, (Emmen)

Zowel de zittingstermijn van dhr. Rijpkema als dhr. Timmermans zijn verlengd tot 1 maart 2025. De zittingstermijn van mevr. Veldema is verlengd tot eind 2025. Hiermee hebben we getracht de continuïteit vanuit de Raad te continueren in een periode van veel veranderingen en het rooster van aftreden met tussenpozen te laten plaatsvinden.

De leden van de Raad hebben zitting op persoonlijke titel en oefenen hun functie uit zonder last of ruggespraak, daarbij elke vorm van belangenverstrengeling vermijdend. Op geen van de leden van de Raad is de "melding van strijdige belangen" van toepassing. De gegevens over de bezoldiging van de Raad zijn opgenomen in de jaarrekening van dit jaarverslag.

Bijeenkomsten

De Raad van Toezicht vergaderde in 2024 viermaal, in februari, juni, september en november conform jaarplanning. Voorafgaand aan elke reguliere vergadering heeft de Raad en vooroverleg in de afwezigheid van de bestuurder.

De agenda van de vergaderingen van de Raad van Toezicht wordt grotendeels bepaald door de activiteiten en rapportages zoals die zijn opgenomen in het toetsingskader, de managementrapportage en het financieel beleid. Dit jaar stond ook de ontwikkelingen binnen de stichting en het toekomstperspectief centraal op de agenda.

Belangrijke onderwerpen Raad van Toezicht in 2024

- Ontwikkeling strategisch plan
- Inspectierapport bestuur onderzoek
- Onderwijs en Kwaliteit
- Het toezicht- en toetsingskader
- Ontwikkelingen binnen de stichting
- Schoolbezoeken

De Raad van Toezicht heeft goedkeuring verleend op de volgende punten;

- Goedkeuring van het jaarverslag
- Goedkeuring van de jaarrekening 2023. De Raad van Toezicht heeft, mede middels accountantscontrole en plausibiliteitsbeoordelingen bij tussentijdse rapportages, geen onrechtmatigheden of ondoelmatigheid geconstateerd bij de verwerving en besteding van middelen. Het College van Bestuur is decharge verleend.
- Goedkeuring van de begroting 2025
- Goedkeuring strategisch perspectief 2024 e.v.
- Opzeggen van contract bestuurder – aanstellen ad interim bestuurder en werving van een nieuwe directeur bestuurder
- Als accountant voor 2024 is Flynth benoemd.

Overige bijeenkomsten

Volgens jaarplanning heeft de Raad van Toezicht vier -vijfmaal per jaar een vergadering met de bestuurder.

Daarnaast heeft het tweemaal per jaar een vergadering met de GMR. Centrale thema's waren de samenwerking tussen GMR en Raad van Toezicht ontwikkelingen binnen de stichting, sollicitaties en professionalisering van de GMR

Ook is er tweejaarlijks een bijeenkomst met de Raad en de directie van de stichting.

In 2024 zijn er extra vergaderingen belegd in de periode van januari tot en met september dit waren extra RVT vergaderingen en extra vergaderingen met GMR en Directie vanwege de interne ontwikkelingen.

Gedurende het jaar spraken de voorzitter van de Raad van Toezicht en de bestuurder ad interim elkaar minimaal 2-maandelijks over actuele vraagstukken en de ontwikkelingen in de stichting.

Zelfevaluatie

De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht heeft in april 2024 plaatsgevonden. De Raad reflecteerde op het afgelopen jaar. De ad interim bestuurder was hierbij aanwezig.

Het toetsingskader en toezichtvisie is besproken, aangepast en vastgesteld in de vergadering.

Terugblik op 2024 van de commissies

Ter voorbereiding van besluitvorming heeft de Raad van Toezicht in 2023 **drie commissies**:

1. De auditcommissie houdt toezicht op de financiële huishouding, interne beheersing, juridische vraagstukken en treasurybeleid en voert overleg met de externe accountant over de uitkomsten van de controles en de jaarrekening (Dhr. Rijpkema, voorzitter en Dhr. Ensing lid),
2. De commissie onderwijs & kwaliteit houdt toezicht op onderwijskwaliteit, professionalisering en organisatieontwikkeling (Dhr. Timmermans, voorzitter en Mevr. Stoker lid).

De remuneratiecommissie voert de remuneratietaken als werkgeverschap en beloning uit (Mevr. Veldema en Mevr. Stoker)

Remuneratiecommissie

Met de komst van de ad interim bestuurder in maart van dit jaar heeft de focus vanuit de remuneratie gelegen op de duurzame inzet van de ad interim bestuurder en vanaf halverwege 2024 op het proces van werving voor de nieuwe directeur bestuurder.

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

Naast de schoolbezoeken is er veel aandacht geweest voor de kwaliteit van het onderwijs. Het inspectierapport en de onvoldoende beoordeling op twee van de acht scholen is nauwlettend gevolgd vanuit de Raad en de commissie.

De context voor het borgen van de kwaliteit heeft geleid tot het opheffen van de onderwijsteams door de bestuurder en het aanstellen van directeuren voor vijf scholen, de twee overige onderwijsteams zullen later volgen.

Audit commissie

De audit commissie heeft de begroting van 2025 goed gekeurd. Het huisvestingsplan van de gemeente zal van invloed zijn de meer jaarlijkse begroting.

Ook werd opgemerkt dat het opleidingsbudget te weinig werd benut en wat minder aandacht nodig heeft.

Rooster van aftreden

In de statuten is vastgelegd dat een benoeming in de Raad van Toezicht voor de duur van 4 jaar is, met de mogelijkheid van één extra termijn (totaal max. 8 jaar). Op basis hiervan is een rooster van aftreden vastgesteld. Er is destijds gekozen voor 1 augustus als logisch moment van aftreden * Datum formele benoeming door de gemeenteraad Westerveld. De zittingstermijn van de Dhr. Rijpkema en Dhr. Timmermans zijn met een half jaar verlengd.

	Voordracht door	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Mevr. T. Stoker 21-09-2021	RvT				einde eerste termijn		
De heer J.B. Rijpkema 23-02-2016	RvT			einde tweede termijn			
De heer J.J.L. Timmermans 23-02-2016	GMR/ O&P			einde tweede termijn			
Mevr. T. Veldema 22-09-2016	GMR				einde tweede termijn		
De heer H.J. Ensing 31-10-2023	GMR/O	eerste termijn					einde eerste termijn

Nevenfuncties

Functie	Naam	(neven)functie	Bezoldigd
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	* Advocaat * lid RvT, Winkler Prins, Veendam * lid RvC woonfriesland	* ja * Ja * Ja
Lid	Dhr. Drs J. Timmermans	* Mede eigenaar VOF de Zuurlanderes	*Ja
Lid Per sept 2023	Dhr. Ensing	*ZZP-er: adviseur onderwijs en jeugd * Lid Bestuur St. Leergeld Emmen e.o.	*ja *nee
Lid	Mevr. T Stoker	*ZZP-er: onderwijsadviseur po/vo en grafisch vormgever * Lid RvT OSG Singelland Drachten (Lid remuneratie commissie) * Voorzitter bestuurscommissie OPO Ameland	* Ja * ja * ja
Voorzitter	Mevr. T. Veldema	* Regiodirecteur AZ, Accare regio Groningen * Lid RvT Quintus Kampen	* Ja * Ja

Bijlage B Verslag van de GMR

Algemeen

In 2024 heeft de GMR afscheid genomen van Jeroen Overbeek (Ouderlid Bosrank) en Marlies van Eisdén (ouderlid Storkschool). Jeroen zal worden vervangen door Robert Brand en Marlies wordt vervangen door Martine van Vondel. In het jaar 2024 is het niet gelukt om een ouderlid van De Kievitshoek te vinden. De notulen van de GMR worden via mail verspreid en worden ook naar de secretaris van de MR van de Kievitshoek gestuurd, zodat zij wel op de hoogte blijven van wat er binnen de GMR besproken wordt.

In 2024 wordt er binnen de GMR gewerkt met een roulerend voorzitter. Aan het eind van het jaar heeft Martine van Vondel te kennen gegeven het voorzitterschap per januari 2025 op zich te willen nemen. Dit zal vanuit een vaste rol als voorzitter zijn.

We heten dit jaar Rein van Dijk welkom. Rein is medezeggenschapscoach en zal ons in ieder geval in schooljaar 2024/2025 helpen bij het versterken van het fundament van de GMR. Zo worden het statuut en reglement bekeken en herschreven en wordt er gekeken naar een jaarplanning met onderwerpen die binnen de GMR besproken zullen worden.

In juni en november hebben DB, GMR en RvT gezamenlijk gesproken. De hoofdthema's binnen deze vergaderingen waren het nieuwe strategisch perspectief en de nieuw aan te stellen directeur bestuurder.

De stichting heeft te maken met een onvoldoende score van de inspectie. Er vindt een herstelonderzoek plaats. De GMR is onderdeel van het herstelonderzoek van de stichting. Op 10 oktober 2024 is de GMR in gesprek geweest met de inspectie.

Instemming (P)GMR

- De PGMR stemt in april 2024 in met het bestuursformatieplan.
- De GMR stemt in april 2024 in met het vakantierooster 2024-2025
- De GMR stemt in met de beleidswijziging rondom werken met onderwijsteams mits de interne- en externe vacatures tegelijk uit zullen gaan en mits het op de lange termijn kan worden bekostigd, maar daarbij vertrouwen we erop dat de bestuurder hier zicht op heeft.

Advies GMR

- De GMR heeft meegedacht bij het opstellen van een profielschets voor de nieuwe directeur bestuurder. Een afvaardiging van de GMR is aanwezig geweest bij de gesprekken rondom het aannemen van een nieuwe directeur bestuurder. De GMR gaf positief advies over het benoemen van dhr. Dennie Lambers.
- Een afvaardiging van de GMR is aanwezig bij de gesprekken rondom het aannemen van een nieuwe lid van RVT. De GMR gaf positief advies over het benoemen van dhr. Sietse Hofsteenge.

Besproken in de GMR

- Allocatiebeleid
- Jaarrekening
- Integraal management rapportage
- Strategisch perspectief

Namens het dagelijks bestuur van de GMR,

Roanne Boerhof
Secretaris GMR

Bijlage C Verslag van de externe vertrouwenspersoon

In 2021 kwamen we met elkaar overeen dat Ellen te Winkel, de werkzaamheden rond de externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en integriteit namens de IJsselgroep voor Stichting Talent Westerveld regelt.

Voor u ligt het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon van st. Talent Westerveld over het jaar 2024. Het jaarverslag geeft een beeld van de meldingen aan de vertrouwenspersoon, de aard van de meldingen, het aantal meldingen en eventueel ondernomen acties. Aan de hand van de meldingen zijn er, indien van toepassing, mogelijke aanbevelingen.

Rol externe vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon kan door leerlingen/ouders en medewerkers benaderd worden om hen bij te staan als zij iets als ongewenst hebben ervaren. Deze ongewenste ervaring kan van inhoud variëren tussen communicatie, pesten, agressie, discriminatie, intimidatie tot seksuele intimidatie. Ook klachten of vermoedens van een zedendelict door een medewerker jegens een minderjarig leerling, bijvoorbeeld verkrachting, ontucht of grooming komen voor.

De vertrouwenspersoon vervult in deze rol een aantal hoofdtaken nl.: opvang, ondersteuning en begeleiding van een klager. In de praktijk betekent dat, luisteren naar betrokkene, werken aan het opbouwen van een vertrouwelijke relatie en komen tot een goede definitie van de klacht/zorg om daarna samen mogelijke stappen te onderzoeken.

Ook fungeert de vertrouwenspersoon als achterwacht voor de interne vertrouwenspersonen. Een goede positionering van deze personen is in zijn algemeenheid van belang voor de scholen. Zij hebben de mogelijkheid contact op te nemen met de vertrouwenspersoon om te overleggen rondom zaken die bij hen als schoolcontactpersoon spelen.

Landelijke ontwikkelingen. Opnieuw is er in 2024 veel aandacht geweest voor grensoverschrijdend gedrag. Berichten in de media over bekende kwesties, onderzoeken, campagnes maar ook nieuwe wet- en- regelgeving passeerden de revue. Zo trad per 1 juli 2024 de nieuwe Wet seksuele misdrijven in werking en startte de overheid met een publiekscampagne "met elkaar trekken we de grens" In deze campagne is ook aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Een praktische tool om in organisaties hierover het gesprek met elkaar aan te gaan, is de koerskaart. In de Week van de Werkstress 2024 stond het thema sociale veiligheid centraal. Speciaal voor deze week ontwikkelde onder andere OVAL de Koerskaart – Samen Sociaal Veilig. Een toolkit om laagdrempelig in teams sociale veiligheid te bespreken en een veilige cultuur te creëren.

Jaarverslag 2024 externe vertrouwenspersoon Stichting Talent Westerveld / IJsselgroep

'Een cultuurverandering op de werkvloer is nodig voor preventie en de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag'. Dat zegt de regeringscommissaris Marjet Hamer over seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. In de nieuwe handreiking van maart 2024 geeft zij organisaties hiervoor instrumenten. Deze handreiking is ook van toepassing op andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Het Huis voor Klokkenluiders publiceerde afgelopen jaar de brochure Intern Onderzoek Een handreiking voor organisaties om hun interne onderzoek goed in te richten en uit te voeren. Hierbij gaat het in het bijzonder om onderzoek naar vermoedens van misstanden op grond van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) of naar vermoedens van andere integriteitsschendingen.

GMR

De IJsselgroep adviseert een kopie van dit jaarverslag aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad te overhandigen. Ook kunt u de inhoud van dit verslag, voor zover van toepassing, opnemen in de governance-paragraaf van uw jaarverslag/-bericht.

Deskundigheidsbevordering

De IJsselgroep hecht grote waarde aan de professionalisering van ons eigen functioneren en de eisen die het beroepsregister aan vertrouwenspersonen stelt. Om dit te realiseren volgen we nascholingen en intervisie. De externe vertrouwenspersoon heeft dit jaar de nascholing 'psychologie van ongewenst gedrag' gevolgd.

Meldingen

Voor 2024 geldt dat de externe vertrouwenspersoon 5 meldingen heeft ontvangen en een adviesgesprek heeft gevoerd. Notabene: in 1 melding kunnen meerdere componenten zitten.

Meldingen aangaande:

Meldingen aangaande:	Totaal aantal:
Pesten	1
Fysieke agressie	0
Intimidatie	3
Seksuele intimidatie	0
Communicatie Bejegening	2
Seksuele intimidatie anders bv via mail of sociale media	0
Pedagogisch handelen	1
Discriminatie	0
Verstoorde arbeidsverhouding	2
Anders namelijk: adviesgesprek	0
Vermoeden van een misstand of onregelmatigheid (integriteitsschending)	1

Met de melders is gesproken over de ontstane situatie, welke oplossingen er zijn en/of er mogelijkheden zijn om de impasse te doorbreken. De externe vertrouwenspersoon had hierbij de functie van een luisterend oor / sparring partner / doorverwijzer. Opgemerkt dient hierbij te worden dat in alle gesprekken de manier van communiceren en bejegening onderwerp van gesprek was.

De meldingen zijn in 2024 afgerond.

Wat een aantal meldingen gemeen hebben is dat de melders intimidatie ervoeren. Hierbij gaat het om de stijl van leidinggeven en/of de manier van communiceren van de veroorzaker waardoor men zich niet meer veilig voelde. Binnen de meldingen zaten ook meerdere componenten bijvoorbeeld een verstoorde werkrelatie o. Het is dan ook moeilijk om de meldingen precies in een categorie in te delen. Iedereen reageert op zijn of haar eigen manier op ongewenste omgangsvormen. Wanneer de persoonlijke grens is bereikt of overschreden, wordt hoe het is ervaren leidend.

Het aantal meldingen van ongewenst gedrag bij een vertrouwenspersoon in een school is nooit een goede graadmeter voor sociale veiligheid in de school. Slechts een klein percentage ouders, leerlingen en medewerkers maakt de stap naar een vertrouwenspersoon. Sociale veiligheid (of psychische veiligheid) op een school is van groot belang. Het ontbreken daarvan kan voor iedereen grote nadelige gevolgen hebben. Het creëren van een veilige sfeer is de enige manier om ongewenste omgangsvormen en de nadelige gevolgen daarvan te voorkomen. Het advies is dan ook: zet het blijvend op de agenda.

Voor 2025 geldt dat Ellen te Winkel vertrouwenspersoon van Stichting Talent zal zijn.

We hopen zo Stichting Talent voldoende geïnformeerd te hebben.

Ellen te Winkel

extern vertrouwenspersoon

IJsselgroep, februari 2025

Bijlage D Risico-inventarisatie 2025

Specificatie risico's genoemd in paragraaf 5.1.

Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures / lerarentekort

Mogelijke oorzaak:

- Verwachting 2025 lerarentekort tussen 3,5 – 5,5%. Laag percentage bij reguliere scholen, hoog percentage bij scholen voor speciaal onderwijs en scholen met complexe leerlingenpopulatie. Alle scholen van TW vallen in de categorie 'reguliere' scholen.
- Incidentele gelden (basisvaardigheden, nieuwkomers).
- Beperkte wtf.
- Beperkte financiering van scholingsmogelijkheden.

Mogelijk gevolg:

- Door het moeilijker vervullen van vacatures leerkrachten ontstaat er druk op a) de kwaliteit van onderwijs en b) op de werkdruk van zittende leerkrachten.
- Bij ziekte is er geen vervanging beschikbaar en moeten in uiterste situatie klassen naar huis worden gestuurd.

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact

Talent profileren als aantrekkelijke werkgever door:

- Werven en aanbieden van zij-instroom-traject,
 - Werven en inzetten van bovenschoolse invalleerkrachten,
 - Werven en aanbieden van (LIO)-stageplaatsen,
 - Samenwerken met KPZ in samen opleiden en professionaliseren,
 - Wtf individuele personeelsleden verhogen,
 - Scholing stimuleren en faciliteren.
- Inhuur derden inzetten bij kortlopende vacatures stichtingbreed afspraken maken over wanneer we klassen naar huis sturen.
 - verkennen mogelijkheden hybride onderwijs.
 - verkennen inzet leerkracht – leraarondersteuner – onderwijsassistent.

Sommige scholen brengen leerlingen mogelijk niet op het niveau dat ze aankunnen

Mogelijke oorzaak:

- Kwaliteitscultuur op de scholen is mogelijk onvoldoende ontwikkeld waardoor er onvoldoende zicht is op de ontwikkeling van leerlingen en er onvoldoende wordt gestuurd op systematische analyse en evaluatie van het onderwijsaanbod.
- Leerkrachten differentiëren te weinig naar behoefte leerling.
- Te weinig stabiliteit in leerkrachtbezetting.

Mogelijk gevolg:

- Streefniveau van de referentieniveaus voor taal en rekenen wordt mogelijk niet gehaald, rekening houdend met de leerling populatie van de school. -Leerlingen stromen lager uit, lager schooladvies.

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact -Kwaliteitscultuur

stimuleren door:

- Het team (dir - IB'er- leerkrachten) analyseert en evalueert systematisch leeruitkomsten van de groepen,
- Directeur legt klassenbezoeken af en bespreekt deze met de leerkracht,
- Schooladviezen worden opgesteld in samenspraak met leerkrachten groep 6-8, directeur en IB'er,
- Afgegeven adviezen worden geëvalueerd op basis van driejaarsgemiddelde VO. -Team en individuele leerkrachten scholen gericht op pedagogisch-didactisch handelen.

Stabiliteit team. werknemers zelf laten meedenken in wat nodig is en laten formuleren welke begeleiding en/of scholing ze nodig hebben

Het lukt het VCvB niet om voldoende draagvlak te scheppen voor nieuw beleid / Het lukt de geledingen binnen de stichting niet om in voldoende mate te werken middels het PDCA cyclus.

Mogelijke oorzaak:

- De structuur van besluitvorming is nog niet altijd bottom-up.
- Er is te weinig inhoudelijke dialoog.
- Er is te weinig verbinding tussen scholen in de uitvoeringsfase van beleid.
- In SBP 2019-2024 is geen gedragen meetstructuur/PDCA-structuur (er zijn KPI's geformuleerd, maar de verbinding wordt gemist).
- De stip op de horizon is gezet, maar hoe daar te komen is niet geformuleerd.
- De focus van beleid is platgeslagen tot 'voldoende naar goed'.

Mogelijk gevolg:

- De stichting kan uit elkaar vallen, je kunt elkaar niet meer vinden in gezamenlijkheid.
- DO draagvlak kan afnemen.

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact

- Voeren van de inhoudelijke dialoog.
- Verbinding tussen scholen in de uitvoeringsfase beschrijven.
- PDCA in 2024-2028 beschrijven in termen van het goede gesprek.
- Niet alleen de stip op de horizon, maar ook beschrijven hoe daar te komen.
- Focus aanbrengen door te prioriteren in strategische doelen en focus te houden op wat de bedoeling is
- PDCA-cyclus kleiner maken in jaarplannen (op bestuursniveau), tussentijds evalueren.
- Onderling afstemmen in DO.
- GMR betrekken in beleidsvorming en besluitvorming.
- Specialistische leerkrachten betrekken in beleidsvorming, besluitvorming en verantwoording.
- VCvB goed informeren op wat er op de scholen gebeurt.
- Werksessies in DO over beleid.
- Nieuwe directeuren meenemen in beleid, door middel van introductiemail waarin staat wat de directeur verwachten kan en waar hij /zij zaken kan vinden/vragen. Nieuwe directeuren meenemen in SBP, P&C cyclus en jaarplanning.

Meerdere personeelsleden blijken niet op hun taak berekend / Niet alle medewerkers kunnen meebewegen met belangrijke ontwikkelingen

Mogelijke oorzaak:

- Meerdere personeelsleden hebben onvoldoende zicht op eigen taken en verantwoordelijkheden.
- Meerdere personeelsleden hebben zich onvoldoende professioneel ontwikkeld.
- Veranderende doelen en ambities van de stichting of verdere digitalisering kunnen ervoor zorgen dat meerdere personeelsleden niet (meer) meekomen.

Mogelijk gevolg:

- Onvoldoende kwaliteit medewerkers.
- Ziekteverzuim neemt toe.
- Verloop personeel neemt toe.

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact

- Taak- en verantwoordelijkheden van alle personeelsleden actualiseren en opnemen in het functieboek.

- Taak- en verantwoordelijkheden, zoals in functieboek beschreven, zichtbaar maken en bespreken in de onderwijsteams (werkverdelingsplan).
- Stimuleren professionele cultuur door personeelsleden aan te spreken op professioneel gedrag.
- Uitvoeren van de gesprekkencyclus.
- Sturen op kwaliteit van pedagogisch-didactisch handelen door gerichte scholing en ontwikkeling van leerkrachten.
- Personeelsleden zelf laten meedenken in veranderingen en laten formuleren welke begeleiding en/of scholing ze nodig hebben om mee te kunnen bewegen met veranderingen.
- Ziekteverzuim bespreken in DO, OT en zo nodig met specifieke medewerkers.

Kennis en expertise is onvoldoende geborgd in geval van (groot) verloop personeel

Mogelijke oorzaak:

- Kennis en expertise zit te veel bij individuele personen en is onvoldoende geborgd in beleid of procedures.
- Bij vertrekkend personeel is er geen gelijkwaardige opvolging.

Mogelijk gevolg:

- Onvoldoende kennis en expertise.
- Werkdruk voor blijvende werknemers.
- Verlaging onderwijskwaliteit.

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact

- Benodigde kennis en expertise voor de stichting inventariseren en borgen in beleid en procedures.
 - Experts faciliteren zodat kennis en expertise binnen de school en tussen scholen wordt gedeeld, bijvoorbeeld in de netwerken van de Talent Academie.
- Scholingsbudget inzetten zodat voldoende kennis en expertise wordt geborgd voor alle scholen.

De flexibele schil wordt te klein, er is onvoldoende bereidheid tot mobiliteit

Mogelijke oorzaak:

- Door daling leerlingaantal kan percentage 'vast' personeel te hoog zijn.
- Het gevoel van veiligheid en betrokkenheid bij het eigen team weerhoudt medewerkers van mobiliteit.
- Mobiliteit is niet aantrekkelijk voor medewerkers

Mogelijk gevolg:

- Het lukt vanwege formatieve ruimte niet om nieuw, goed personeel te binden aan de scholen.
- Bij onvoldoende doorstroom in een team ontstaat een familiale cultuur: hier doen we het zo!

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact

- Extra formatieve ruimte creëren voor nieuw, goed personeel te binden
- Mobiliteit stimuleren door met alle medewerkers een open gesprek te voeren: Wat maakt dat dit jouw school is? Zou een andere Talentschool ook jouw school kunnen zijn? Welke ontwikkelmogelijkheden zijn er op een andere school?
- Ontwikkelen van strategisch personeelsbeleid.

Het lukt TW niet tijdig te anticiperen op het kleiner worden van scholen / kwetsbaarheid van onderwijskwaliteit bij kleinere scholen

Mogelijke oorzaak:

- De stichting heeft in vergelijking met landelijke cijfers een laag aantal leerlingen per school en ontvangt voor zes van de acht scholen een kleine-scholentoeslag. De balans tussen kwaliteit van onderwijs, financiële haalbaarheid en leefbaarheid in een dorp raakt uit evenwicht door:
 - wegvallen van kleine scholentoeslag
 - niet leveren van onderwijskwaliteit
 - (plotselinge) terugloop van leerlingen
- Onderwijskwaliteit staat niet per definitie onder druk bij kleine scholen (bron: onderwijsmonitor Drenthe), maar door kleinere aantallen leerlingen per groep worden leerlingen in combinatiegroepen ondergebracht.

Mogelijk gevolg:

- Leerlingen worden in combinatiegroepen ondergebracht.
- Uit onderzoek (inspectie, 2018) blijkt dat de kwaliteit van de lessen in combinatiegroepen vaker onvoldoende (2-4%) is dan in homogene groepen. Dit geldt voor de volgende aspecten: •
 - duidelijke uitleg
 - taakgerichte werksfeer en
 - actieve betrokkenheid leerlingen
- Het lesgeven in combinatiegroepen doet een bovengemiddeld beroep op de didactische vaardigheden van leraren. Vooral als het gaat om de organisatie en afstemming van het onderwijs (aldus inspectie)

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact

- Bestuurlijke visie bepalen op balans tussen kwaliteit van onderwijs, financiën en leefbaarheid van een dorp.
- Scenario's beschrijven bij (plotselinge) terugloop van leerlingenaantal.
- Kennis en ervaring uit eerdere fusies meenemen.
- Extra aandacht voor kwaliteit van lessen in combinatiegroepen op alle scholen. Hebben leerkrachten van combinatiegroepen voldoende didactische vaardigheden om de lessen te organiseren en af te stemmen op leerlingen in beide (of alle drie) de groepen?

Extra investeringen bovenop reguliere begroting komt te vervallen

Mogelijke oorzaak:

- Jarenlang kon vanuit de opgebouwde reserves negatief begroot worden. Deze reserves zijn ingezet op bijvoorbeeld de plusklas, innovatieve ideeën, zij-instromers etc.
- Doordat er jarenlang negatief begroot kon worden, is dit als standaard gaan wennen. Wanneer de investeringen niet meer vanuit de reserves kunnen plaatsvinden, zal nagedacht moeten worden over voortzetting vanuit reguliere begroting of de activiteit beëindigen.

Mogelijk gevolg:

Nu de reserves opraken, moet er nagedacht worden over de voortzetting.

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact

- Voor zomervakantie 2025 nadenken over de beleidskeuzes, door middel van een versterking PDCA-cyclus. Op vastgestelde tijdstippen volgens een vastgesteld format op inhoud bespreken waarom we bepaalde beleidskeuzes willen behouden en uit welke financiële middelen deze betaald gaan worden. -In 2024 wordt het allocatiebeleid uitgewerkt. Hierbij wordt samen met de directeuren bekeken welk budget waarvoor gebruikt wordt en wie verantwoordelijk is. De directeuren kunnen per investering beoordelen of zij de investeringen nog belangrijk vinden, zodra deze van invloed is op de schoolbegroting.

Striktere interpretatie onderhoudsvoorziening

Mogelijke oorzaak:

- Eind 2018 is een discussie op gang gekomen over de strikte handhaving van de onderhoudsvoorziening. Voorheen werd deze toegepast door de totale verwachte kosten in het meerjarenonderhoudsplan te delen door het aantal jaren waarover deze betrekking heeft. Op deze wijze werd de dotatie aan de onderhoudsvoorziening vastgesteld. In 2023 is duidelijk geworden hoe de striktere regels gehanteerd moeten worden. Dit betekent voor Stichting Talent dat een extra dotatie moet plaatsvinden. De verplichting tot striktere interpretatie wordt over boekjaar 2024 ingevoerd.
- Uit de geactualiseerde meerjarenonderhoudsplan blijkt dat de hoogte van de voorziening op 01-01-2024 € 3.360.313 moet zijn. De hoogte van de voorziening groot onderhoud wordt voor 01-01-2024 verwacht op € 1.841.853. Dit betekent dat er een extra dotatie zal moeten plaatsvinden van (€ 3.360.313 - € 1.841.853) € 1.518.460. Dit betekent dat er een verschuiving op de balans plaatsvindt van eigen vermogen naar vreemd vermogen. In het onderhoudsplan zijn alle onderhoudscomponenten meegenomen die verwacht kunnen worden. Echter zijn veel van de schoolgebouwen oud. Gemeente Westerveld gaat in 2025 een Integraal Huisvestingsplan vaststellen. Wanneer hieruit blijkt dat diverse scholen nieuwbouw of renovatie krijgen, betekent dit hoogstwaarschijnlijk dat de hoogte van de voorziening verlaagd kan worden omdat bepaald onderhoud dan niet meer op korte termijn noodzakelijk is.

Mogelijk gevolg:

- Het gevolg is dat er een grote verschuiving plaats vindt van eigen vermogen naar vreemd vermogen. Hierdoor is er geen sprake meer van groot bovenmatig eigen vermogen.

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact

- Het verlagen van de kans of het verlagen van de impact is bij dit risico bijna niet mogelijk aangezien dit regelgeving betreft die ons wordt opgelegd. Wat wel mogelijk is alle geledingen op de hoogte houden van de ontwikkelingen en de mogelijke gevolgen voor onze stichting. Dat hebben we de afgelopen jaren gedaan.
- De impact die we nu moeten zien te voorkomen is dat we doorgaan met de investeringen zoals begroot zijn.
We willen ruimte blijven creëren om extra investeringen te doen.
- Ontwikkelen van strategisch huisvestingbeleid. Dit kan helpen bij gesprekken met de gemeente over de verbouwen/nieuw te bouwen scholen.

Dalende / stijgende leerlingaantallen

Mogelijke oorzaak:

- De afgelopen jaren hebben we te maken gehad met dalende leerlingaantallen. Het risico wat hiermee gepaard gaat is het niet snel genoeg af kunnen laten nemen van FTE's. Ook moeten dezelfde huisvestingslasten (energie, schoonmaak etc.) gedragen worden terwijl er inkomsten zijn.
- Het tweede risico dat hiermee verband houdt is dat de leerlingaantallen waarmee gerekend wordt in de begroting de geprognoseerde leerlingaantallen van de schooldirecteuren zijn. De verwachte leerlingaantallen wijken in sommige gevallen af van de verwachting van de Drentse monitor.

Mogelijk gevolg:

- Dalende leerlingaantallen zorgen voor minder bekostiging en minder ruimtebehoefte. 'Oudere' scholen kunnen hierdoor te groot worden, omdat deze in het verleden zijn gebouwd rekening houdend met het toen bekende leerlingaantallen. Dit zorgt voor het risico dat huisvestingslasten niet in dezelfde mate verminderen dan de bekostiging.
- De leerling prognose van de Drentse monitor laat ook zien dat zij de aankomende jaren weer sterke groei van leerlingen verwachten. Dit brengt ook risico's met zich mee. Bij de nieuw te bouwen/te verbouwen scholen dient hier rekening mee gehouden te worden. Het risico op ruimtegebrek kan ontstaan, ook kan het risico op leraren tekort ontstaan. Aangezien dat nu al een risico is.

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact

- Ontwikkelen van strategisch HR-beleid en deze monitoren op de mate waarin we nu al te maken hebben met dit risico, beheersmaatregelen treffen om de impact te verkleinen.
- Ontwikkelen van strategisch huisvestingbeleid. Dit kan helpen bij gesprekken met de gemeente over de verbouwen/nieuw te bouwen scholen.
- Beleid formuleren, waarbij beschreven en vastgesteld wordt bij welke relatieve of absolute afwijking positief of negatief een aanpassing van het formatieplan plaatsvindt voor het daaropvolgend schooljaar. Leerlingaantallen worden in september geschat voor de 1 februari-telling. Deze geschatte telling wordt meegenomen in de begroting en dus ook in het formatieplan. Er moet beleid komen voor het geval dat de geschatte leerlingaantallen afwijken van de werkelijke leerlingaantallen.

	Prognose				
	Directeuren	DUO	DUO	DUO	DUO
	2025	2025	2030	2035	2040
School					
De Bosrank	303	290	271	307	340
KC de Vuursteen	90	83	64	62	55
De Oosterveldschool	73	66	70	78	84
De Hoekstee	115	106	107	130	158
Burg. W.A. Storkschool	230	190	182	190	187
de Kievitshoek	72	78	77	91	88
De Singelier	117	121	117	135	149
Ten Darperschoele	55	51	48	53	47
Totaal	1055	985	936	1046	1108

Het verliezen van marktaandeel

Mogelijke oorzaak:

- In de gemeente Westerveld zijn twee schoolbesturen in het PO actief, met eigen denominatie. Ouders in Westerveld hebben daardoor keuzemogelijkheid op basis van identiteit.
- Mogelijk verliezen van marktaandeel, anders dan op basis van identiteit, wordt veroorzaakt door ouderontevredenheid of imago probleem door onvoldoende of zwak scoren van een school.

Mogelijk gevolg:

- Een gevolg is dat sommige ouders kiezen voor een specifieke denominatie.
- Ouderontevredenheid of imago probleem kan ervoor zorgen dat ouders bij de schoolkeuze kiezen voor een school van een andere stichting.
- Of ouders halen hun kind lopende het schooljaar van school en schrijven het in op een school van een andere stichting.

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact:

- Wanneer een school een onvoldoende krijgt van de inspectie is de juiste communicatie en het juiste gesprek met de ouders voeren van belang. Een communicatieplan kan hierbij helpen, om te bepalen wanneer welke communicatieve stappen gezet moeten worden.
- Het marktaandeel wordt momenteel berekend over de gehele stichting in vergelijking met de andere stichting Primair Onderwijs binnen de gemeente.
Echter wanneer een groot nieuwbouwproject plaatsvindt in één van de dorpen waar maar één school van ons staat zal dit leiden tot een verhoging van het marktaandeel binnen de gemeente. Voor de aankomende begroting willen we het marktaandeel binnen de gemeente berekenen net als de recente begroting. Maar we willen ook het marktaandeel in verschillende situaties uitrekenen. Situatie 1 dorp – 1 school versus 1 dorp – 2 scholen.

Het Ministerie van OCW indexeert niet of in onvoldoende mate / OCW wijzigt beleid met financiële gevolgen primair onderwijs.

Mogelijke oorzaak:

- Het risico bestaat dat er jaarlijks financiële tekorten ontstaan, wanneer het Min OC&W de bekostiging niet of onvoldoende indexeert en de kosten van Stichting Talent Westerveld wel stijgen.
- CAO aanpassingen worden veelal geïndexeerd. Het kan voorkomen dat het materiele deel van de bekostiging onvoldoende wordt geïndexeerd.
- Incidentele subsidies dienen (per school) aangevraagd te worden.
- Bij incidentele bekostiging, mag in principe geen verplichtingen ontstaan.

Mogelijk gevolg:

- Financiële onbalans tussen inkomsten en kosten.
- Met de vereenvoudiging van de bekostiging is een overgangs(compensatie)regeling van 1ste jaar 75%, 2de jaar 50% en 3de jaar 25%, waarnaar de compensatie na 2025 verdwijnt.
- We ontvangen ongeveer € 70.000 minder bekostiging door de invoering vereenvoudiging bekostiging.

Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact:

- Opstellen allocatiebeleid. In 2024 is nieuw allocatiebeleid opgesteld.
- De overgangsregeling is meegenomen in de begroting.



Informatie over onze scholen op www.talentwesterveld.nl