



Jaarverslag 2025

Werkveld:	Organisatie
Beleidslijn:	Jaarverslag 2025
Datum:	20 april 2026
Status:	Concept
(P)GMR:	Instemming
Datum:	
Vastgesteld:	Directeur-bestuurder
Datum:	19 juni 2026

Flynth Audit B.V.
geheel document digitaal
gewaarmerkt voor identificatiedoeleinden



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. De schoolorganisatie	4
1.1. Profiel	4
1.2. Organisatie	5
2. Verantwoording van het beleid	11
2.1. Onderwijs & Kwaliteit	11
2.2. Personeel & Professionalisering	19
2.3. Huisvesting	23
2.4. Facilitair	25
2.5. Financieel beleid	27
2.6. Continuïteitsparagraaf	32
3. Verantwoording van de financiën	35
3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	35
3.2. Financiële positie	40
Bijlage A – Jaarverslag Raad van Toezicht 2025	43
Bijlage B – Jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad 2025	49
Bijlage C – Jaarverslag externe vertrouwenspersoon Stichting Talent Westerveld 2025	51

Voorwoord

Met genoegen presenteren wij u het bestuursjaarverslag van Stichting Talent Westerveld over het jaar 2025. In dit verslag blikken wij terug op een periode waarin onze onderwijsorganisatie zich verder heeft ontwikkeld na een periode van onrust en instabiliteit. Vanuit het Strategisch Perspectief is hard gewerkt aan het inrichten van een duurzame en stabiele organisatie. Dankzij de inzet en betrokkenheid van onze medewerkers, partners en stakeholders zijn wij erin geslaagd om belangrijke stappen te zetten in de realisatie van een duurzame organisatie en het verder uitwerken van onze strategische doelstellingen.

Het afgelopen jaar stond in het teken van het versterken van de kwaliteit van ons onderwijs, het bevorderen van gelijke kansen voor onze leerlingen, investeren in nieuw en huidig personeel en het toekomstbestendig maken van onze organisatie. We hebben geïnvesteerd in personeel, leermiddelen, kennis en expertise opbouwen, professionalisering, innovatie en duurzame samenwerkingen aangaan zowel intern als extern.

Dit verslag biedt niet alleen inzicht in de behaalde resultaten, maar ook in de lessen die wij hebben geleerd en de ambities die ons richting de toekomst leiden. Transparantie en verantwoording vormen daarbij belangrijke uitgangspunten. Wij hopen dat dit jaarverslag u een helder en volledig beeld geeft van onze inspanningen, keuzes en prestaties.

Stichting Talent Westerveld is in opbouw. De eerste opbrengsten zijn zichtbaar en vanuit deze succesmomenten bouwen we verder aan een stabiele en duurzaam ingerichte onderwijsorganisatie.

Dennie Lambers

Directeur-bestuurder stichting Talent Westerveld

1. De schoolorganisatie

1.1. Profiel

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."

Strategisch beleidsplan

Het strategisch perspectief 2024-2028 geeft richting aan ons denken en handelen. We hebben daarin vier pijlers geformuleerd waarop ons onderwijs rust:

✓ **Wij bieden talentgericht onderwijs**

Op onze scholen helpen wij kinderen hun unieke kwaliteiten te ontdekken en te ontwikkelen. Wij bieden ze maximale mogelijkheden om te groeien tot zelfbewuste en ruimdenkende wereldburgers. Met oog voor elkaar en voor de wereld om hen heen.

✓ **Wij investeren in kwaliteit in brede zin**

Met een nadrukkelijke focus op onderwijskwaliteit, investeren we als organisatie in een robuust systeem van kwaliteitszorg, gedetailleerde analyses van stagnaties, effectieve verbeterplannen en -processen, en een team van hooggekwalificeerde medewerkers ondersteund door professioneel leiderschap.

✓ **Wij profileren ons als aantrekkelijke werkgever voor professionals met ambitie**

Wij zien de leerkrachten als de sleutel tot de kwaliteit van ons onderwijs. Het binden en boeien van medewerkers is daarom in onze visie van cruciaal belang. Het zorgt voor bevlogen, gemotiveerde collega's die er elke dag naar streven om het nét weer een beetje beter te doen.

✓ **Wij zorgen voor een sterke positie van al onze scholen**

Talent Westerveld bestaat uit acht scholen. Wij vinden het belangrijk om al deze scholen, ook de kleine, een sterke positie te geven binnen de omgeving waar ze gevestigd zijn.

Strategisch beleidsplan

Via onderstaande link krijgt u toegang tot het strategisch perspectief.

[Strategisch-Perspectief.pdf](#)

En het strategisch implementatieplan.

[Strategisch-Implementatieplan-vastgesteld.pdf](#)

Toegankelijkheid & toelating

Talent is een stichting met openbare basisscholen. Dat betekent dat de scholen open staan voor iedereen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid. Deze kernwaarden zijn onderleggers voor al ons handelen en niet onderhandelbaar.

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

Naam	Functie	Nevenfuncties	Telefoon
Dhr. D. Lambers	directeur-bestuurder	Nee	0521594944

Intern toezichtsorgaan

Functie	Naam	Commissie	m.i.v.	Einddatum	Plaats
Vz	Mevr. T. Veldema	Remuneratie	22.09.2016	31.12.2025	Dwingeloo
Lid	De heer R. Ensing	Audit	31.10.2023		Emmen
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	Audit en Remuneratie	23.02.2016	01.03.2025	Paterswolde
Lid	Dhr. drs. J.J.L. Timmermans	Onderwijs en Kwaliteit	23.02.2016	01.03.2025	Diever
Lid	Mevr. T. Stoker	Onderwijs en Kwaliteit	21.09.2021		Heerenveen
Lid	Dhr. S. Hofsteenge	Audit	25.03.2025		Groningen

In het jaar 2025 heeft de Raad van Toezicht afscheid genomen van de heren Rijpkema, Timmermans en mevrouw Veldema. De heer Hofsteenge is per 25 maart 2025 gestart. Met ingang van 1 januari 2026 zullen de dames Folstar en Van der Brug als lid worden toegevoegd.

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/>

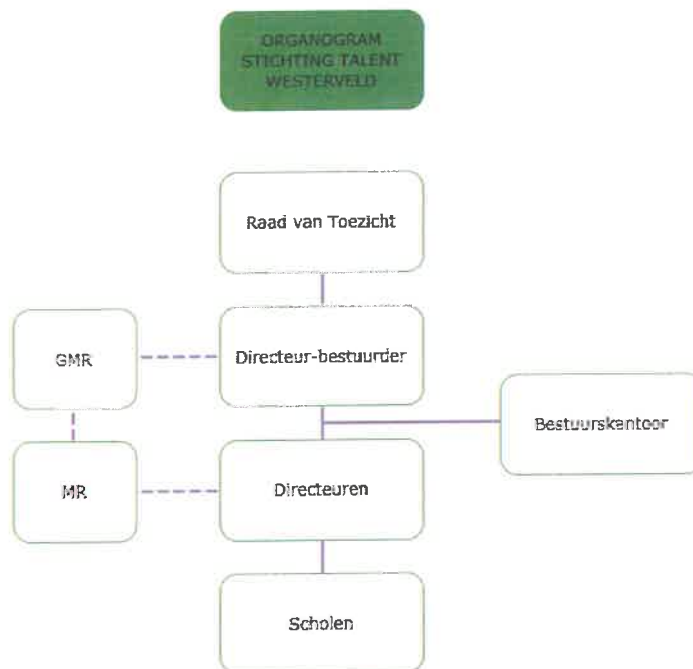
Overzicht scholen (per 01.01.2026)

School		Plaats	Directeur
OBS De Bosrank	10DF	Havelte	Mevr. R. Lorkeers
KC De Vuursteen	11IZ	Wapserveen	Mevr. N. Tenthof van Noorden
OBS Oosterveldschool	11UN	Uffelte	De heer M. Moes
OBS De Hoekstee	18MM	Vledder	Mevr. P. Kruijt
OBS De Kievitshoek	18PE	Wilhelminaoord	De heer A. Bastiaansen
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

Juridische structuur

De juridische structuur van Talent Westerveld is een stichting.

Organisatiestructuur



De (Gemeenschappelijke) Medezeggenschap

De GMR bestaat uit een dagelijks bestuur van twee personen, met daarnaast zeven leden. Per Onderwijsteam heeft er een ouder en een 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.

De (Gemeenschappelijke) Medezeggenschap

De GMR bestaat uit een dagelijks bestuur van twee personen, met daarnaast zeven leden. 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.

BIJLAGE B

het **jaarverslag 2025 van de (G)MR** treft u aan als **bijlage B**

Horizontale dialoog en verbonden partijen

De horizontale dialoog heeft zich het afgelopen jaar ontwikkeld van structureel overleg naar meer actieve samenwerking met stakeholders. Met name de vroegtijdige betrokkenheid van medezeggenschap, ouders en externe partners heeft geleid tot beter afgestemde besluitvorming en zichtbare kwaliteitsverbeteringen. In het komende jaar ligt de nadruk op verdere verdieping van partnerschap en het duurzaam borgen van deze werkwijze.

Organisatie	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Leerlingenraad	Stem van de kinderen. Inzichten en meningen van de leerlingen meenemen in het opstellen van beleid van de school.
MR	Beleidsafstemming. Uitleg en verantwoording over het opgestelde en uitgevoerde beleid. Het vragen van advies en het ontvangen van ongevraagd advies.
Ouders / verzorgers	Het bespreken van de (algehele) ontwikkeling van de leerling. Het meenemen in de schoolontwikkeling d.m.v. informatieve ouderavonden. Het input vragen door enquêtes en/of peilingen.
Partners	Netwerkoeverleg om te komen tot meer inzicht en optimalere samenwerking (opvang / bibliotheek / SWV / Prisma / KPZ / GGD / Gemeente).

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 vijf keer per jaar bijeen. Er wordt informatie uitgewisseld en samengewerkt.
Kinderopvang	We werken op onze scholen samen met twee Kinderopvang-organisaties, 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 vereniging behartigt de gemeenschappelijke belangen van schoolbesturen in het PO en richt zich op drie 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.

Lindhorst	Onze huisvestingsadviseur is Lindhorst uit Hoogeveen. Zij ondersteunen ons op het gebied van huisvesting, maken onze meerjarenonderhoudsplannen en geven hier uitvoering aan. Ook coördineren zij het dagelijks onderhoud voor onze scholen.
PABO Zwolle, Assen en 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 PO 22-23	Stichting Talent Westerveld vormt samen met nog 20 besturen een samenwerkingsverband Passend Onderwijs op basis van de wet Passend Onderwijs. De bestuurders van de schoolbesturen zijn vertegenwoordigd in de Algemene Leden Vergadering. Zij bepalen het beleid van het samenwerkingsverband door middel van instemmings- en adviesrecht. Het werkgebied is verdeeld in vijf netwerken op basis van gemeenten. De basisscholen in Westerveld vormen één van de netwerken. De netwerkcoördinatoren zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van passend onderwijs binnen hun netwerk.

Voor meer informatie over samenwerkingsverbanden.

<https://po2203.nl/>

Of kijk naar;

www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl

Governance

In 2025 is de structuur aangepast. De functie van College van Bestuur is aangepast naar de functie directeur-bestuurder. De Raad van Toezicht heeft deze opdracht eind 2024 aan het College van Bestuur gegeven. De reden hiervoor is dat het beter aansluit bij de kenmerken van de organisatie. Het is een kleine organisatie waarbij de lijnen kort zijn. Door de titel directeur-bestuurder te gebruiken willen we dat duidelijker uiten. Daarna is het proces opgestart en in december 2025 afgerond. De gemeenteraad heeft ingestemd met de statutenwijziging waarbij het College van Bestuur wordt vervangen door een directeur-bestuurder.

Functiescheiding

Volgens de WPO (art. 17b lid 1) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden.

Voor de stichting Talent Westerveld is er gekozen voor een two-tier model waarbij bestuur en toezicht strikt gescheiden in twee aparte organen:

- een bestuur (directeur-bestuurder)
- een Raad van Toezicht

Het bestuur bestuurt, de Raad van Toezicht controleert en adviseert.

De uitwerking van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van zowel de directeur-bestuurder als de Raad van Toezicht is vastgelegd in het bestuursstatuut.

Bestuur en Raad van Toezicht toetsen hun handelen aan de governance als leidraad voor het dagelijks handelen. Niet alleen vanwege de wettelijke verplichting om uitvoerende en toezichthoudende bestuurlijke taken te scheiden, maar ook om in de praktijk van alle dag uitvoering en invulling te geven aan de vier uitgangspunten van deze code, namelijk goed onderwijs voor alle kinderen, verbinding met de maatschappelijke context, professionalisering en integriteit en transparantie.

Via onderstaande link kunt u een kopie van de Governancecode downloaden.

[Governancecode Funderend Onderwijs \(25/6/21\) | PO-Raad](#)

Governancecode Funderend Onderwijs

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 directeur-bestuurder en directeurs 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 de 'Code Goed Bestuur' zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Zowel Bestuur als Raad van Toezicht onderschrijven de inhoud van de code. Als lid van de PO-Raad committeert Talent Westerveld zich aan de vier principes (zie bij "functiescheiding") en zijn ze onderwerp van gesprek. Er is door de Raad van Toezicht een Governance handboek vastgesteld waarin de voor het toezicht relevante stukken. De bevoegdheden van de Raad van Toezicht, resp. de directeur-bestuurder zijn vastgelegd in de statuten van de stichting.

Stichting Talent Westerveld heeft geen internationale activiteiten in 2025 ondernomen en verwacht ook in de toekomst geen internationale activiteiten te ondernemen.

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

[Managementstatuut](#)

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk wordt het gevoerde beleid op het gebied van de beleidsterreinen Onderwijs en Kwaliteit, Personeel & Professionalisering, Huisvesting & Facilitaire zaken en Financieel beleid verantwoord. De doelen die vanuit het Strategisch Perspectief (koppeling met het strategisch implementatieplan) zijn gesteld, staan hierin centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1. Onderwijs & Kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Aansluitend op het Strategisch perspectief 2024-2028 is het bestaande kwaliteitsbeleid en de kwaliteitszorg doorontwikkeld en opnieuw vastgesteld (juni 2025).

We definiëren kwaliteit als een samenspel van vele aspecten die alleen in onderlinge samenhang tot zinvol onderwijs leiden. Biesta (2012) geeft die samenhang weer in de beschrijving van drie domeinen: kwalificatie, socialisatie en subjectificatie.

Dit betekent dat wij streven naar:

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

De onderlinge samenhang van deze drie aspecten is niet te vangen in losse aspecten van een afvinklijstje. Goed onderwijs komt tot stand in de interactie tussen de leerkracht en de leerling. De leerkracht doet ertoe! Niet alleen op het gebied van kennis en vaardigheden maar vooral als pedagoog, als professioneel méns. Vergelijk het onderwijs met het werk van een kunstenaar. 'Iedereen' kan leren een technisch vakkundig schilderij te maken. Kleurgebruik, vlakverdelingen, perspectief...alles op orde. Maar een schilderij gaat pas echt leven, het raakt je pas, als de hand van de kunstenaar erin zit. Dan pas is het geheel meer dan de som der delen.

Hoe werken wij aan kwaliteit?

We gaan ervan uit dat kwaliteit tot stand komt in een continu proces van gezamenlijk werken aan verbetering van ons onderwijs. Werken aan kwaliteit vraagt dus onze gezamenlijke en voortdurende aandacht.

We doen dat door onszelf steeds de volgende vragen te stellen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die bevindingen?

Door onszelf voortdurend deze vragen te stellen, blijft ons onderwijs in beweging en werken wij cyclisch aan de kwaliteit daarvan.

Zicht op kwaliteit

De directeur-bestuurder houdt zicht op de kwaliteit van het onderwijs met behulp van een bovenschools kwaliteitsdashboard waarin de resultaten van toetsen, peilingen en (zelf)evaluaties zichtbaar zijn. De gegevens uit het dashboard vormen de basis van de kwaliteitsgesprekken die de directeur-bestuurder en de kwaliteitsmedewerker tweemaal per jaar met de scholen voert. In 2025 is het dashboard uitgebreid met een module die de prognose voor de toekomstige resultaten op de doorstroomtoets redelijk betrouwbaar weergeeft. Dit is een extra hulpmiddel waarmee tijdig kan worden bijgestuurd.

Naast de interne monitoring zet Talent in op een kritisch blik van buiten door de inzet van externe audits.

Onderstaand figuur geeft de samenhang weer tussen de kwaliteitsvragen en de instrumenten die de basis zijn van ons kwaliteitsbeleid.



Doelen en resultaten

Gezien het aantal scholen dat nog onvoldoende resultaten behaalt op de basisvaardigheden, is ons primaire doel de leerresultaten op alle scholen op een voldoende brengen. We streven ernaar dat in 2027 op alle scholen, het driejaarsgemiddelde, weer voldoende is. Met andere woorden; we streven ernaar dat alle scholen weer onderwijs bieden dat aan de wettelijke eisen voldoet.

Vanzelfsprekend reikt onze ambitie uiteindelijk verder dan de minimale wettelijke eisen. In ons Strategisch perspectief is deze ambitie verder uitgewerkt.

Naast het doel de onderwijskwaliteit te verhogen in termen van leeropbrengsten, hebben we in 2025 twee onderwijsinhoudelijk doelstellingen centraal gesteld:

- Een meer doorgaande lijn in het onderwijsaanbod voor het jonge kind
- Een doelgericht en samenhangend onderwijsaanbod voor Burgerschap.

Deze twee doelen hingen samen met de bestuurlijk herstelopdracht. Zie ook de paragraaf 'Bestuurlijke herstelopdracht'.

In 2025 hebben we, om de doelen te bereiken, de volgende bovenschoolse interventies ingezet:

Verhogen onderwijskwaliteit met het doel betere leerresultaten

- Training directie en IB gericht op vergroten van kennis van het inspectiekader; groepsobservaties en feedbackgesprekken (externe partij).
- Strategisch perspectief verankeren in de schooljaarplannen d.m.v. collegiale feedback op de schooljaarplannen.
- Bevorderen samenwerking. Directeuren in werkgroepen.
- Opzet buddysysteem binnen het directeuren team.
- Facilitering netwerken (zowel de bouw- als de expertisenetwerken).
- Deskundigheidsbevordering.
- Training Ib'ers data-ondersteund werken.
- Twee medewerkers volgende opleiding tot Auditor in het Onderwijs.
- Tijdelijk formatieve uitbreiding.
- Externe audit op drie scholen.
- Uitbreiding bestuurlijk kwaliteitsdashboard.

Doorgaande lijn in de onderbouw

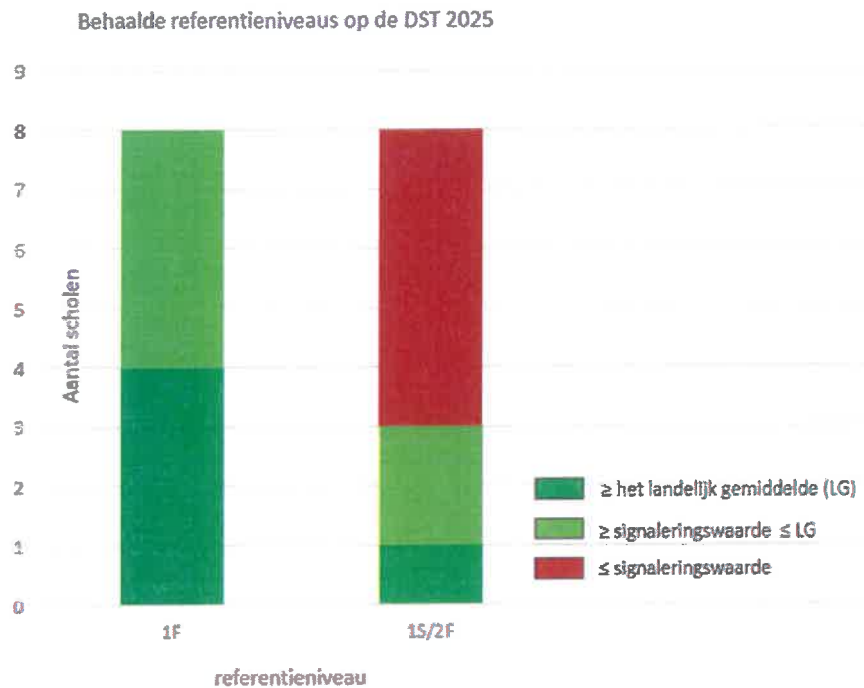
- Training onderbouwleerkrachten (externe partij).
- Training directie en intern begeleiders: Observeren in de onderbouw en het voeren van het goede feedbackgesprek.

Burgerschapsonderwijs

- Workshop doelgericht en samenhangend burgerschapsplan maken.
- Ondersteuning van expertisepunt Burgerschap – feedback op voorbeeldplan.

Ook op schoolniveau is aan bovenstaande doelen gewerkt, o.a. door het versterken van de leerkracht vaardigheden.

Resultaten



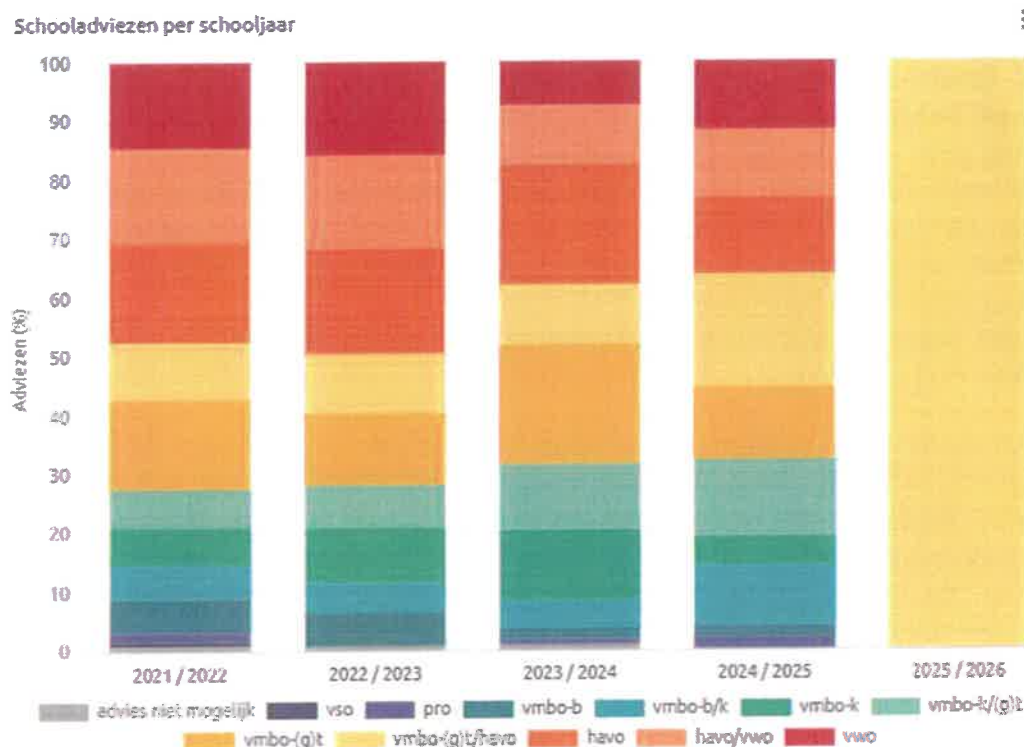
Bron: ParnasSys ultimview

De wettelijke minimum eisen aan ons onderwijs zijn onderverdeeld in twee niveaus. Ook de onderwijsinspectie beoordeelt alle scholen op deze zo genoemde referentieniveaus: een fundamenteel niveau (1F) en een streefniveau (1S/2F). 85% van alle leerlingen op een school moet het fundamentele niveau halen. Het percentage leerlingen dat het streefniveau moet halen, is gerelateerd aan de schoolweging en verschilt dus per school.

In 2025 behaalden op alle acht scholen voldoende kinderen het fundamentele niveau 1F. Van deze acht scholen zijn vier scholen die op het fundamentele niveau ook op of boven het landelijk gemiddelde scoren. Het streefniveau is door drie scholen behaald. Vijf scholen behalen dat niveau nog niet.

De beoordeling van de onderwijsinspectie gaat over het driejaarsgemiddelde. Ook daarvoor geldt dat in 2025 alle acht scholen op het 1F niveau voldoende scoren. Drie scholen behalen op het driejaarsgemiddelde ook het streefniveau.

We moeten concluderen dat vijf van onze scholen, ondanks de bestuurlijke interventies, nog onvoldoende leerresultaten laten zien. Een stijgende lijn is zichtbaar. We hebben de ambitie uitgesproken dat in 2027 alle scholen op het driejaarsgemiddelde, zowel op het fundamentele als op het streefniveau, voldoende scoren.



Bron: ParnasSys ultimview

In 2025 kregen ca. 32% van de leerlingen een vmbo advies. Ca. 68% van de leerlingen kreeg een vmbo/havo t/m vwo advies.

Ten opzichte van het landelijk gemiddelde van ca. 27%, verwijst Talent iets meer leerlingen naar het vmbo. Talent verwijst iets minder leerlingen met een enkelvoudig VWO advies. Ca. 12% ten opzichte van 18% landelijk. (bron: Register Onderwijsdeelnemers, bewerking PO-Raad)

Een sterke basis en hoge kwaliteit

Bij Talent bevorderen we de leerprestaties evidence-informd door gebruik te maken van recente leermethodes. De afgelopen jaren hebben de scholen nieuwe methodes aangeschaft voor rekenen en taal. Daarin is ook het werken vanuit de vernieuwde kerndoelen opgenomen.

Teams zijn geschoold bij de implementatie van de nieuwe methodes. Voor taal betekent dit bijvoorbeeld dat meer aandacht wordt besteed aan mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid. Een aantal scholen zoekt daarbij nadrukkelijk de verbinding met de wereld oriënterende vakken.

Talent faciliteert expertisenetwerken waarin (vak)specialisten kennis en ervaring uitwisselen en waarbinnen scholing plaatsvindt. De specialisten zorgen voor vernieuwing en versterking van het onderwijs, op basis van wetenschappelijke inzichten.

Inspectie van het onderwijs

In 2025 zijn in totaal vier scholen door de inspectie bezocht.

Op twee scholen is een risico-onderzoek uitgevoerd. Beide scholen zijn met een 'zeer zwak' beoordeeld. Naast de onderwijsresultaten was op beide scholen ook de standaard 'zicht op ontwikkeling' onvoldoende.

Op de scholen is het traject Goed worden Goed blijven van de PO-Raad gestart. Een analist en een 'coach' begeleiden de directie in de sturing op de onderwijskwaliteit. De directeur-bestuurder en kwaliteitsmedewerker overleggen periodiek over de voortgang van het verbeterplan.

De scholen zetten de subsidie basisvaardigheden in om de onderwijskwaliteit te versterken en te borgen.

Ook heeft de inspectie twee andere scholen bezocht voor een herstelonderzoek. Deze scholen hadden een onvoldoende gekregen naar aanleiding van een eerder uitgevoerd risico-onderzoek. Op deze scholen heeft de inspectie geconstateerd dat de standaarden zoals pedagogisch didactisch handelen en zicht op ontwikkeling, voldoende zijn. De directie op deze scholen stuurt voldoende op de onderwijskwaliteit en ook de leeropbrengsten vertonen een stijgende lijn. Echter het driejaarsgemiddelde op het streefniveau is nog niet voldoende. Daarom kunnen deze scholen nog niet met een voldoende worden beoordeeld.

Bestuurlijke herstelopdracht

In het najaar van 2024 is Talent bij het bestuurlijk inspectie onderzoek beoordeeld met een voldoende. Echter, daarbij zijn twee herstelopdrachten blijven staan:

- Doorgaande lijn in het onderwijsaanbod voor het jonge kind.
- Samenhangend en beredeneerd burgerschapsonderwijs.

Jonge kind

Om het onderwijs in de kleutergroepen te versterken is al in 2024 gestart met een professionaliseringstraject gericht op de leerkracht. Focus lag op het planmatig neerzetten van het beredeneerd aanbod binnen thematisch onderwijs. Spelbegeleiding heeft daarin een belangrijke rol. In 2025 is dit traject voor leerkrachten afgerond. De kennis over onderwijs aan het jonge kind is toegenomen en leerkrachten zijn beter in staat een doelgericht aanbod vorm te geven.

Naast scholing van leerkrachten, zijn directeuren en internbegeleiders door een externe partij gecoacht in groepsbezoeken en feedbackgesprekken in de onderbouw. Daarmee weten directeuren en Ib'er beter waar zij in een groepsbezoek naar kunnen kijken en op welke wijze zij de leerkracht beter kunnen ondersteunen.

Op de twee scholen is bovendien een deel van de subsidie basisvaardigheden ingezet voor versterking van het onderwijs aan het jonge kind.

Burgerschap

De bestuurlijke visie op burgerschapsonderwijs is aangescherpt. Om goed aan te kunnen sluiten op de onderwijsbehoefte van de leerlingen is de leerlingpopulatie in beeld gebracht. Op basis van de kenmerken van de eigen leerlingpopulatie hebben de scholen gewerkt aan planvorming voor samenhangend en doelgericht burger-

schapsonderwijs. Bovenschools zijn twee workshops verzorgd. Binnen de scholen krijgt burgerschap vorm als onderdeel van de methode voor sociaal emotionele ontwikkeling, de wereldoriëntatie, specifieke projecten en aandacht voor actuele gebeurtenissen.

Beoordeling

De inspectie heeft de bestuurlijke herstelopdracht opnieuw beoordeeld en geconstateerd dat de doelen deels behaald zijn. Dat betekent dat de herstelopdracht gehandhaafd blijft. Wij moeten ons daarover in het voorjaar van 2026 opnieuw verantwoorden.

Ondersteuning

Eind 2025 is de PO-Raad gevraagd vanuit het traject Goed Worden Goed Blijven een bestuurlijke analyse te maken. Dit traject zal in 2026 verder worden uitgevoerd.

Onderwijs aan nieuwkomers

Talent participeert in nieuwkomer onderwijs van taalschool De Welkomst in Meppel. Leerlingen ontvangen daar één jaar intensief taalonderwijs. Vanuit de taalschool zijn in 2025 14 leerlingen uitgestroomd naar onze scholen. We streven daarbij naar zoveel mogelijk 'thuis' nabij onderwijs. De scholen worden ondersteund vanuit de experts van de Taalschool.

Leerlingen tot 6 jaar stromen rechtstreeks in, in onze kleuter groepen. In 2025 zijn ongeveer 16 kleuters ingestroomd.

Overige ontwikkelingen

VVE

We intensiveren de samenwerking met de voorschool/peuteropvang met de focus op de overdracht van VVE leerlingen zodat een ononderbroken ontwikkellijn geborgd is.

Inclusiever onderwijs

Binnen Talent worden weinig kinderen naar het gespecialiseerd onderwijs verwezen. Slechts 0,3 procent van onze leerlingpopulatie. Dat is ruim onder het landelijk gemiddelde.

Om alle leerlingen ook een passend onderwijsaanbod te kunnen bieden werken wij nauw samen met ons Samenwerkingsverband.

Meer- en hoogbegaafdheid

Talent beschikt over vier plusklassen voor leerlingen van groep 5 t/m 8. In de plusklassen komen één ochtend per week de meer- en hoogbegaafde leerlingen bij elkaar om te werken aan hun persoonlijke leerdoelen en uitdagende opdrachten. Om ook jongere leerlingen een passend aanbod te kunnen geven zijn we een pilot gestart voor leerlingen uit groep 4. Deze pilot wordt eind schooljaar 2025/2026 geëvalueerd.

Toekomstige ontwikkelingen

Met het oog op de vaststelling van de nieuwe kerndoelen ondersteunen wij scholen bij de implementatie daarvan. We faciliteren deskundigheidsbevordering van medewerkers op dit gebied.

Om de kwaliteit van ons onderwijs te versterken ontwikkelen alle intern begeleiders zich tot kwaliteitscoördinator. Maatwerk in scholing en ondersteuning is daarbij van belang.

Internationalisering

Het thema internationalisering is geen thema binnen Stichting Talent.

Klachten(procedure)

In 2025 is er één officiële klacht binnengekomen bij het bestuur van Talent Westerveld. Naar aanleiding van deze klacht is er een gesprek geweest met de directeur-bestuurder van Talent Westerveld. Met dit gesprek is de klacht naar tevredenheid van de ouders opgepakt en de klacht afgehandeld.

Visitatie

Er vond in het verslagjaar 2025 geen bestuurlijke visitatie plaats.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Een veilig pedagogisch en didactisch klimaat is de belangrijkste taak van onze scholen. Voor medewerkers geldt dat een veilig werkklimaat voorwaardelijk is om te kunnen floreren. Daar spannen wij ons iedere dag voor in. Alle scholen communiceren in hun hun schoolgids het beleid uit omtrent algemene toegankelijkheid, actieve pluriformiteit en non-discriminatie.

Om te monitoren of de veiligheid ook wordt ervaren nemen alle scholen jaarlijks een peiling sociale veiligheid af onder leerlingen. Eens in de twee jaar wordt ook de medewerkers tevredenheidspeiling afgenomen waarin ook de ervaren sociale veiligheid wordt gepeild. Eens in de vier jaar vindt de RI&E plaats. Op basis van de uitkomsten van de peilingen wordt geïntervenieerd. Indien nodig wordt het beleid aangepast. Ook heeft Iedere school heeft een anti-pest protocol en een anti-pest coördinator. Vertrouwenspersonen op school en bestuurlijk niveau zijn laagdrempelig toegankelijk.

Op onze scholen wordt rekening gehouden met leerlingen met een fysiek of mentale beperking. Waar mogelijk worden aanpassing gemaakt om voor zo veel mogelijk leerlingen thuis nabij onderwijs te verzorgen.

We bevorderen gelijke kansen door leerlingen en ouders die dat nodig hebben een steuntje in de rug te geven. Denk daarbij aan extra ondersteuning vanuit het samenwerkingsverband, inzet van maatschappelijk werk, toeleiding naar gemeentelijke voorzieningen maar ok aan de kansrijke schooladviezen voor het voortgezet onderwijs.

2.2. Personeel & Professionalisering

Doelen en resultaten

In het Strategisch Perspectief staan vier strategische thema's genoemd, waarop Talent zich de komende jaren richt. Deze thema's zijn:

- Wij kiezen voor talentgericht onderwijs.
- Wij investeren in kwaliteit in brede zin.
- Wij profileren ons als aantrekkelijke werkgever voor professionals met ambitie.
- Wij zorgen voor een sterke positie van al onze scholen.

In 2025 is vooral ingestoken op het investeren in kwaliteit en goed werkgeverschap.

Kwaliteit

De onderwijskwaliteit staat bij Talent onder druk. De inspectie heeft in 2025 (weer) kritisch gekeken naar de organisatie. Talent heeft, om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, besloten de onderwijsteams op te heffen en op iedere school een eigen directeur te benoemen.

Directeuren hebben, samen met intern begeleiders, een training gevolgd van bureau Meesterschap om zicht te krijgen op leerkrachtvaardigheden. De kijkwijzer die tijdens deze training is besproken, wordt nu als onderlegger gebruikt voor het 'goede' gesprek.

De beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit en een directeur volgen een audit-opleiding.

Alle onderbouwleerkrachten hebben een training gevolgd. Deze training heeft bijgedragen aan een positieve ontwikkeling en verbetering van het onderwijs in de onderbouw.

Met het budget subsidiebasisvaardigheden hebben teams gewerkt aan hun professionalisering. Het urgentiebesef voor het verhogen van de onderwijskwaliteit binnen Talent is meer aanwezig. Er wordt ook kritisch gekeken naar het digitaal aanbieden van lesmateriaal.

Goed werkgeverschap

Talent heeft in 2025 een doorgaande lijn bewerkstelligd voor begeleiding van stagiaires tot en met startende leerkrachten. In het vastgestelde beleid voor stagiaires en begeleiding startende leerkrachten staat beschreven op welke wijze de (aankomende) leerkrachten worden begeleid tot vakbekwame leerkrachten. Door de inzet van schoolopleiders hoopt Talent een positieve band op te bouwen met nieuwe en startende medewerkers.

Een directievacature is ingevuld door een interne kandidaat. Een leerkracht met ambitie heeft de mogelijkheid gekregen de schoolleidersopleiding te volgen en kon met ingang van het schooljaar 2025-2026 starten als directeur van een basisschool binnen Talent.

Het hoge ziekteverzuimpercentage (ruim 9 procent) is werkdruk verhogend voor het zittende personeel. In 2025 is een start gemaakt met het verzuimreductietraject van het Vervangingsfonds/Participatiefonds. Verlaging van het verzuim zal het werkgeluk van het personeel doen verhogen.

Een werkgroep is gestart met een update van de waarderende gesprekkencyclus. Dit wordt in 2026 verder uitgewerkt.

Het is fijn te ervaren dat personeelsleden willen leren. Een uitgangspunt van Rijnlands organiseren 'uitgaan van de intrinsieke behoeften van werknemers' wordt onderschreven, maar niet alles kan. Eén leerkracht heeft de lerarenbeurs aangevraagd t.b.v. een Master Learning and Innovation. In 2026 zal bekend worden of zij in aanmerking komt voor deze subsidie.

Toekomstige ontwikkelingen

De directeuren zullen in 2026 gezamenlijk een leiderschapstraining volgen. Een stabiel directeurenbestand, opgeleid tot vakbekwame directeuren, gaat bouwen aan een positief klimaat binnen Talent.

Er zal aandacht worden geschonken aan het voeren van het goede gesprek. Een vaardigheid die directeuren zal helpen het verzuim te reduceren en de onderwijskwaliteit te verhogen.

In de vernieuwde gesprekkencyclus zal aandacht worden geschonken aan de talenten van een personeelslid. Maken we voldoende gebruik van alle talenten van onze personeelsleden en/of zijn er nog talenten die ontwikkeld kunnen worden?

De invallersproblematiek en het inzetbaarheidsbeleid komen op de agenda van het directeurenoverleg in 2026.

Op dit moment lukt het Talent nog alle reguliere vacatures voor leerkrachten in te vullen. We hebben de intentie geen gebruik te maken van uitzendbureaus.

Partnerschap Vista heeft in 2025 een peerreview ondergaan. De peerreview was gericht op de onderlinge samenwerking tussen de verschillende schoolbesturen en de KPZ. Het is nog onduidelijk op welke wijze het partnerschap gaat opereren binnen Onderwijsregio Zwolle e.o. De aangesloten schoolbesturen binnen het partnerschap Vista hebben echter wel de intentie de samenwerking te versterken tussen scholen en lerarenopleidingen, met bijzondere aandacht voor variatie in contexten en leermogelijkheden voor leraren in opleiding.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Met de benoeming van een nieuwe directeur-bestuurder, zes directeuren, 13 leerkrachten, een onderwijsassistent en een beleidsmedewerker Financiën en Huisvesting is Talent volop in beweging. Kennismaking, afstemming en de opdrachten vanuit de inspectie zijn drie belangrijke onderwerpen waar in 2025 veel tijd en aandacht aan is geschonken.

Uitkeringen na ontslag

Het Participatiefonds heeft in 2025 een bedrag van € 24.932,42 in rekening gebracht in verband met uitbetaalde WW-uitkeringen.

Werkloosheidskosten kunnen niet altijd worden voorkomen. Personeelsleden met onvoldoende potentie worden niet opgenomen in de vaste formatie. Na afloop van een dienstverband is het mogelijk dat een personeelslid recht heeft op een WW-uitkering.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Startende leerkrachten worden gecoacht door een schoolopleider. Talent heeft vijf schoolopleiders opgeleid die vier uur per week beschikbaar zijn voor begeleidingswerkzaamheden. De inzet van schoolopleiders is inzichtelijk gemaakt in het bestuursformatieplan, waarmee de (P)GMR heeft ingestemd. Directeuren worden veelal begeleid door externen. Individuele begeleiding sluit aan bij de ontwikkeling/wens van de directeur, in afstemming met de directeur-bestuurder.

Professionalisering van personeel vindt plaats op team en individueel niveau. De directeur neemt in het scholingsplan de wensen en professionaliseringsvraagstukken op. De inzet van deze bekostiging helpt scholen bij het implementeren van kwaliteitsverbeteringen.

Goed en voldoende personeel

In 2025 is het Talent gelukt alle vacatures in te vullen. Eén intern begeleider wordt extern ingehuurd. Nieuwe personeelsleden zijn over het algemeen starters. Het is voor Talent lastig ervaren personeelsleden te werven. Grotere schoolbesturen kunnen personeelsleden meer bieden. Combinatieklassen van twee of driegroepen is voor startende leerkrachten veelal een uitdaging. Door het aanbieden van begeleiding hopen we de starter vakbekwaam te krijgen. Voor nieuwe directeuren is gezocht naar begeleiding op maat. Enkele directeuren volgen de schoolleidersopleiding vakbekwaam.

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch perspectief is leidend voor het personeelsbeleid. Directeuren voeren het personeelsbeleid uit, waarbij rekening wordt gehouden met de koers van het strategisch perspectief.

Personeelsbeleid wordt door de directeur-bestuurder, beleidsmedewerkers en directeuren, eventueel aangevuld 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 schoolniveau. Het beleid wordt door de directeur-bestuurder, directeuren en beleidsmedewerkers geëvalueerd en indien nodig aangepast.

Directeuren vertalen het strategisch perspectief naar hun school/team. De directeur-bestuurder gaat het gesprek aan met de directeuren. In de dialoog wordt nagegaan in hoeverre de school in staat is met de talenten, competenties en kenmerken van de medewerkers de strategische doelen te realiseren.

Banenaafspraak

Vanwege de personele dynamiek is in 2025 geen verdere actie ondernomen op het terrein van de banenaafspraak.

Twee basisscholen bieden werk aan mensen met een arbeidsbeperking.

Werkdrukmiddelen

De werkdrukmiddelen zijn ingezet voor extra (gym) leerkrachten, onderwijs-assistenten of een conciërge (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.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag¹

Nieuwe VOG's ² in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	52	6	--
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ³	--	< 5 (1)	--

Aan de accountant is geen aanvullende opdracht m.b.t. de tijdige aanwezigheid van de VOG's in het verslagjaar verleend.

¹ Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de RIO.

² De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. De VOG van personen belast met tussenschoolse opvang is niet ouder dan 2 maanden.

³ Voor het primair onderwijs en het (v)so zie artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a, artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, lid 6, lid 7 en lid 9, artikel 34a en artikel 45 van de WPO, artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a en artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, en lid 9, van de WEC; leerkrachten, personen die onderwijsondersteunende werkzaamheden verrichten, (adjunct-)directeuren en personen belast met de tussenschoolse opvang.

2.3. Huisvesting

In de gemeente Westerveld wordt gebruik gemaakt van een Integraal Huisvestingsplan (IHP). In april 2025 heeft het college deze voor het onderwijs vastgesteld. Het IHP is gerealiseerd en tot stand gekomen met de schoolbesturen in de gemeente Westerveld, de gemeente en ICS adviseurs. Het IHP is een belangrijk sturingsinstrument in het realiseren van diverse onderwijskundige, beleidsmatige en maatschappelijke ambities waarbij onderwijshuisvesting niet alleen een antwoord is op een ruimtevraag, maar ook een strategisch middel om genoemde ambities te ondersteunen.

Inhoud IHP Gemeente Westerveld

Gemiddeld zijn de twaalf schoolgebouwen in de gemeente Westerveld ruim 50 jaar oud, waarvan er acht ouder zijn dan veertig jaar. Ze bieden in totaliteit voldoende ruimte aan onderwijs, maar vertonen meerdere gebreken. Veel schoolgebouwen zijn toe aan renovatie of nieuwbouw.

De uitvoeringsagenda van het IHP bestaat uit vier tijdvakken. In het eerste tijdvak (2025-2030) zijn onze scholen aan de beurt. OBS De Hoekstee in Vledder (2028) als eerste, gevolgd door KC De Vuursteen in Wapserveen (2029) en daarna OBS Oosterveldschool in Uffelte (2030), die schoolgebouwen zijn allemaal ouder dan veertig jaar.

De andere scholen komen in tijdvak 2, 3 en 4 aan de beurt. De vier schoolgebouwen die ouder zijn dan veertig jaar maar niet in het eerste tijdvak worden aangepakt, ontvangen een eenmalige bijdrage. Daarmee kunnen wij als schoolbestuur de schoolgebouwen verbeteren en ze acceptabel maken tot ze volgens het IHP aan de beurt zijn.

Strategisch beleid

In ons strategisch beleid wordt aangegeven dat we willen werken aan zgn. groene gebouwen. We streven naar duurzame, groene gebouwen en pleinen. Onze scholen zijn gevestigd in een gemeente met veel groene natuur, wat een waardevolle bron is die we nog beter kunnen benutten voor ons lesaanbod. In samenwerking met de gemeente streven we naar kwaliteit en duurzaamheid met betrekking tot onze gebouwen. We realiseren onderwijshuisvesting vóór 2050 dat energieneutraal, aardgasloos en fossielvrij is, waarbij we effectief en doelmatig willen omgaan met de beschikbare middelen.

Meerjarenonderhoudsplan (MJOP)

Driejaarlijks wordt het meerjarenonderhoudsplan voor de scholen geactualiseerd. Het MJOP is een technisch én financieel onderhoudsplan voor de lange termijn, bedoeld om onze schoolgebouwen planmatig en beheersbaar in stand te houden. Deze actualisatie heeft voor het laatst in 2024 plaatsgevonden. Onze huisvestingsadviseur Lindhorst uit Hoogeveen ondersteunt ons hierbij. In 2027 moeten de MJOP's voor onze scholen opnieuw worden geïnspecteerd, jaarlijks plannen wij een mondelinge actualisatie.

Groot en klein onderhoud

In 2024 is uiteindelijk niet gekozen voor een voorziening groot onderhoud, maar een systematiek van activeren en afschrijven. Deze methode past binnen de wet- en regelgeving (RJ 660). Er zijn strengere regels rond onderhoudsvoorzieningen, er mag alleen een voorziening gevormd worden als er een concrete verplichting is, het

planmatig onderhoud is onderbouwd in het meerjarenonderhoudsplan. Activeren spreidt kosten via afschrijving en een grote dotatie aan een onderhoudsvoorziening kan het resultaat ineens sterk drukken.

Vanuit de budgetrapportage van Lindhorst is in 2025 uitvoering gegeven aan een aantal bouwkundige zaken, ook is er schilderwerk uitgevoerd en zijn er vloeren vervangen. Het begrote resultaat voor 2025 bedroeg € 119.930, terwijl het gerealiseerde resultaat uitkwam op € 25.478.

Regelmatig zijn er kleine onderhoudswerkzaamheden nodig op onze scholen. Het inschakelen van externe bedrijven blijkt hiervoor vaak tijdrovend en kostbaar. Onze conciërge, werkzaam op de Storkschool, krijgt vanaf januari 2026 een uitbreiding van uren, waardoor hij de nodige klussen op onze scholen kan oppakken.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Op zeven van onze acht scholen zijn zonnepanelen geplaatst. De achtste school, waar geen zonnepanelen op liggen, betreft de Ten Darperschoele in Wapse. Deze school is gebouwd in 1874.

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. Storkschool	2016

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 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 voelt 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.

2.4. Facilitair

Inkoop(beleid)

Het inkoopbeleid van Talent Westerveld wordt in 2026 herzien en opnieuw vastgesteld. Doel hiervan is het versterken van rechtmatigheid en transparantie binnen het inkoopproces. Dit traject wordt uitgevoerd in samenwerking met Alpha Adviesbureau en een interne werkgroep.

In 2025 heeft Onderwijs Inkoop Groep Noord (OIG) een analyse uitgevoerd op de inkoop van leermiddelen. De uitkomsten hiervan vormen input voor verdere professionalisering van de inkoopfunctie. In het vervolgtraject ligt de focus op kostenbeheersing en kwaliteitsborging van de inkoop.

Voor 2026 zijn meubilair en schoonmaak een specifiek aandachtspunt, mede in het licht van de wetgeving rond aanbesteding en de prijs-kwaliteitverhouding. Met OIG is overleg gestart om te verkennen op welke onderdelen ondersteuning kan bijdragen aan schaalvoordeel en borging van aanbestedingsrechtelijke kaders.

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 7.000 gebouwen (ongeveer 800 besturen) kopen scholen aantoonbaar effectief en voordelig energie in. Eerst was DVEP onze leverancier, maar Engie heeft het contract van DVEP voor 2024 en 2025 overgenomen. Engie blijft onze energieleverancier voor 2026-2030. De keuze voor Engie is gebaseerd op een combinatie van prijs, duurzaamheid, flexibiliteit en dienstverlening binnen het aanbestedingsproces van Energie Voor Scholen, verder leveren zij 100% Nederlandse groene stroom en hebben goede voorwaarden rond de teruglevering van zonne-energie.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Goede en duurzame onderwijshuisvesting is cruciaal voor goed onderwijs. Duurzame schoolgebouwen waarin het gezond en fijn is om te leren en werken, leiden tot een hoger leerrendement en minder ziekteverzuim.

Met de gemeente willen we zorgen voor adequate schoolgebouwen, maar in de praktijk is er vaak onvoldoende financiering beschikbaar. De gemeente Westerveld komt ons hierin tegemoet. Voor ons is het van belang dat het gebouw ten dienste staat aan de onderwijsvisie. Er moet tevens voldoende ruimte zijn om aan de voorwaarde te voldoen om minimaal twee keer per week een uur, per groep, bewegingsonderwijs te geven. Daarnaast is het belangrijk dat scholen een goed binnenklimaat hebben op het gebied van temperatuur, akoestiek, luchtkwaliteit en licht. Dat is belangrijk voor de gezondheid van leraren en leerlingen en het is tevens uit onderzoek gebleken dat een gezond binnenklimaat zorgt voor betere leerprestaties van leerlingen.

Scholen hebben op veel terreinen een voorbeeldfunctie, zeker op het gebied van verduurzaming. De CO₂-uitstoot moet in 2030 zijn gedaald met 49% t.o.v. 1990 (de nieuwe Europese doelstelling vraagt zelfs om 55% reductie). Om te voldoen aan de klimaatdoelstellingen is vernieuwing én verduurzaming van schoolgebouwen nodig.

2.5. Financieel beleid

Het bestuur stelt zich ten doel om de beschikbare financiële middelen verantwoord in te zetten voor het onderwijs. Daartoe wordt jaarlijks de (meerjaren)begroting vastgesteld, gebaseerd op inventarisaties binnen de stichting en gesprekken met de directeur-bestuurder, beleidsmedewerkers en directeuren.

Middels rapportages wordt periodiek verantwoording afgelegd aan de directeur-bestuurder over de financiële stand van zaken. Een analyse van de financiële situatie over 2025 laat zien dat er sprake is van een gezonde financiële basis voor de toekomst van de stichting.

Doelen en resultaten

Ten aanzien van de meerjarenbegroting zijn de onderstaande doelstellingen gesteld:

- Streven naar een nulresultaat met alleen beleidsmatig verantwoorde afwijkingen.
- Er is een transparant systeem van financiële planning en control op centraal en op schoolniveau.
- Er is een sluitende (meerjaren) begroting, de bijbehorende prestatie-indicatoren zijn voldoende.
- Behouden van voldoende reserves.
- Solvabiliteitsratio hoger dan 50% (ultimo 2025: 76%).
- Liquiditeit hoger dan 2,0 (ultimo 2025: 3,2).
- Weerstandsvermogen hoger dan 20% (ultimo 2025: 47%).
- Dicht bij de signaleringswaarde van OCW voor eigen vermogen blijven.
- 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 vanuit strategisch beleidsplan

Stichting 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.

Beleidsrijke (meerjaren)begroting

Er wordt jaarlijks een (meerjaren)begroting opgesteld, waarna het jaarverslag inzicht geeft in de gemaakte financiële keuzes.

Er worden gesprekken met de directeur-bestuurder, de beleidsmedewerkers en de schooldirecteuren gevoerd over de te verwachte benodigde middelen om de gestelde doelen te behalen. Zo ontstaan deelbegrotingen per school, die met de bovenschoolse begrotingen samengevoegd worden tot één geheel.

Ook in de komende jaren zal een belangrijke schakel in het gehele financiële proces vervuld worden door de schooldirecteur. Vanuit onze visie willen we de directeuren sterker positioneren als integraal verantwoordelijk leider voor de school. Daar hoort ook bij dat de directeur alle input dient te kennen waarop financiële keuzes worden gebaseerd. Concreet betekent dit dat de directeur steviger gepositioneerd wordt op het gebied van financiën en op het terrein van huisvesting en facilitair.

De begroting wordt jaarlijks vastgesteld door de directeur-bestuurder en goedgekeurd door de RvT.

Een aantal zaken, met name op het gebied van huisvesting, wordt vanuit het solidariteitsprincipe bovenscholens verrekend. Zes van de acht van de scholen van Talent Westerveld ontvangen de zgn. kleine scholentoeslag (minder dan 150 leerlingen). De kleine scholentoeslag maakt de instandhouding van onze kleine scholen mogelijk. Het kabinet wil deze toeslag herzien en zich vooral richten op scholen in dunbevolkte gebieden, niet meer voor alle kleine scholen. Het traject is nog in ontwikkeling en de precieze regels moeten nog formeel worden vastgesteld. Het betekent wel dat wij ons moeten 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.

Incidentele middelen

Er zijn incidentele financiële middelen binnengekomen op het gebied van de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap. In de rapportages zal rekening worden gehouden met de inzet van deze middelen, zodat er altijd zicht blijft op de resultaten uit normale bedrijfsvoering.

Incidentele middelen basisvaardigheden

	periode	totaal
10DF De Bosrank	1-9-24tem 31-7-26	€ 292.000
11IZ Vuursteen	1-9-25tem 31-7-27	€ 59.655
18MP Hoekstee	1-1-25tem 31-12-26	€ 114.000
18NV Brug. WA Storkschoon	1-9-24tem 31-7-26	€ 227.000
19IV Singelier	1-9-24tem 31-7-26	€ 133.000
Totalen		€ 881.655

De komende jaren hebben wij ook met tijdelijke subsidies te maken, voorafgaande aan een eventuele aanvraag wordt dit voorgelegd aan de directeuren om te komen tot een planmatige inzet.

Investeringsbeleid

Ieder jaar worden de (meerjaren) investeringen in beeld gebracht, hier worden gesprekken over gevoerd met de directeur-bestuurder en de directeuren. In de begrotingsapp kunnen noodzakelijke en wenselijke investeringen ingegeven worden. Deze worden doorgerekend in het meerjarenperspectief zodat er een duidelijk beeld ontstaat van de financiële consequenties. Ook op bestuurlijk niveau vinden gesprekken plaats tussen de beleidsmedewerker financiën en de directeur bestuurder waarin de noodzakelijke en wenselijke investeringen op bovenschoolse gebieden worden doorgesproken. Hierbij geldt dezelfde werkwijze, deze worden in het meerjarenperspectief doorgerekend en beoordeeld op de financiële consequenties. Hierna worden de investeringen opgenomen in de meerjarenbegroting. We verwachten de nodige investeringen op het gebied van onderhoud de komende jaren en maken gebruik van het MJOP opgesteld door Lindhorst, waarbij we kritisch kijken naar wat er financieel haalbaar is.

Treasury

De uitgangspunten van het voorschrift beleggen en belenen zijn vertaald in een Treasurystatuut. Het afgelopen jaar is binnen de kaders van dit statuut gehandeld. De regeling "beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek" heeft ook hierbij als basis gediend. Er was in de afgelopen jaren geen sprake van leningen en/of derivaten. De looptijd van de beleggingen is niet specifiek vastgelegd aangezien het spaarrekeningen betreft. Het bestuur beschikt over een meerjareninvesteringsplan. Investeringsen zullen worden gefinancierd met eigen middelen. Er is voor de komende jaren geen behoefte aan het aantrekken van externe financiering. De financiële instrumenten waarmee wij geld beheren beperkt zich tot spaargeld, dat wij onderbrengen bij Schatkistbankieren, dat betekent dat onze publieke tegoeden worden afgeroomd en aangezuiverd bij de schatkist.

Waar we voorheen alle liquide middelen onderbrachten bij de Rabobank een commerciële partij, doen we dat nu bij Schatkistbankieren. De rente die wij ontvingen bij de Rabobank op onze middelen is relatief laag en we lopen risico, ook al is dat beperkt. Schatkistbankieren is het aanhouden van alle publieke middelen bij het ministerie van Financiën (de schatkist). Voordelen zijn verstandig/slim beheer van liquide middelen, waarbij de financiële autonomie blijft gehandhaafd. Het agentschap heeft geheimhoudingsplicht en er hoeft geen verantwoording te worden afgelegd richting het agentschap. Verder brengt Schatkistbankieren geen kosten in rekening. De spaarrente kent het bodemtarief van 0%. Het reguliere betalingsverkeer blijft via de eigen bankrekening van de Rabobank verlopen. Het treasury statuut van onze Stichting zal geactualiseerd moeten worden, de laatste versie is van mei 2021.

Planning- en control cyclus

Voor het financieel beleid van de Stichting volgen we een planning- en control cyclus (juli 2025), wij beschikken over een passend vermogen. Het begrotingsproces verliep in het jaar 2025 volgens een planning, deze is goedgekeurd en vastgesteld en er is advies ingewonnen. Zowel directeuren, beleidsmedewerkers, bestuur, GMR als RvT hebben de beschikking over een eigen begroting.

Overgangsjaar

Voor het toekennen van middelen en formatie werden er binnen onze Stichting drie afzonderlijke systemen of bronnen gebruikt. Terwijl het mogelijk is om alles centraal in één systeem te volgen en bij te houden. Daarin hebben we in 2025 een verbeterslag gemaakt. Deze nieuwe werkwijze geeft meer transparantie en eenvoud en is minder foutgevoelig.

Daarmee zien we 2026 als een overgangsjaar, de loonkostenbegroting van 2025-2026 is nog gebaseerd op de GLE (Genormeerde Leraar Eenheden) systematiek. Het budget werd toegekend op basis van de prognose van het aantal leerlingen en de gemiddelde personele last (GPL). Vanaf 2026 krijgen onze integraal verantwoordelijke directeuren meer ruimte voor beleidsmatige keuzes. De bekostiging van de schoolformatie wordt rechtstreeks toegewezen aan de schooldirecteur. In afstemming met de beleidsmedewerkers P&O en Financiën worden hier gezamenlijke keuzes in gemaakt. De schoolformatie van 2026-2027 is opgesteld vanuit één transparant en uniform systeem, dat voor iedereen inzichtelijk en goed te volgen is. Deze werkwijze is niet langer alleen de verantwoordelijkheid van beleidsmedewerkers of de directeur-bestuurder. Integendeel: alle directeuren én het stafbureau zijn actief betrokken bij de uitvoering en bewaking van dit proces. Zo ontstaat er gezamenlijk eigenaarschap en worden beleidskeuzes breed gedragen binnen de organisatie. Er wordt in de nieuwe allocatie van middelen nog steeds gerekend met de GPL, de zgn. bestuurs GPL.

Dagelijks zijn de financiën inzichtelijk in Tobias (van Onderwijsbureau Meppel). Dit is het rapportageplatform waarmee wij onder andere onze begrotingen opstellen en volgen, tussentijdse financiële rapportages inzien, realisatie vs. begroting analyseren en school specifieke financiële gegevens monitoren. Dit systeem wordt ingezet om ons als bestuur inzicht en sturingsinformatie te geven over onze financiën. Alle directeuren, de directeur-bestuurder en medewerkers op het bestuursbureau hebben hun eigen toegang gekregen op school- of bestuursniveau.

Allocatie

Ieder jaar heeft de directeur-bestuurder overleg met de GMR over de komende meerjarenbegroting 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 de beleidsrijke meerjarenbegroting. Jaarlijks wordt er 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 directeur-bestuurder stelt de begroting daarna vast. Hierin is ook opgenomen de allocatie van de middelen.

Vordering Ministerie

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolorganisaties door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar

normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, was dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/2023. Schoolbesturen in het primair onderwijs werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor onze schoolorganisatie neer op € 315.000, dat wij per ultimo 2022 daadwerkelijk te weinig hebben ontvangen als OCW daadwerkelijk 41,67% van de bekostiging had overgemaakt i.p.v. de toegekende 34,55%. Dit bedrag is – evenals vorig jaar – niet als vordering op de balans per 31 december 2025 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor de schoolorganisatie slechts 'een boekhoud-technische correctie is aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging'. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. Stichting Talent heeft met een grote groep andere schoolorganisaties, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister waren het volgens Stichting Talent waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom heeft Stichting Talent gezamenlijk met 221 andere schoolorganisaties beroep bij de rechtbank Midden-Nederland ingesteld tegen de beslissing op bezwaar van de minister.

De rechtbank heeft op 21 juni 2024 het beroep van 222 schoolorganisaties gegrond verklaard. Zij zijn onderwijsbekostiging misgelopen in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. De rechtbank gaf de schoolbesturen gelijk en oordeelde dat de staatssecretaris het tekort moet aanvullen. De staatssecretaris is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan. In september 2025 vond de zitting plaats.

2.6. Continuïteitsparagraaf

Interne risicobeheersingssysteem

Stichting 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 eventueel wordt aangepast.

Wij hanteren een planning- en controlcyclus. Jaarlijks stellen wij een meerjaren-begroting op, waarin wij onze plannen, ontwikkelingen en beleidsvoornemens uitwerken en de financiële consequenties daarvan inzichtelijk maken.

De begroting voor het eerstvolgende jaar is taakstellend binnen de stichting. Dit betekent dat de uitvoering van activiteiten en de inzet van middelen plaatsvindt binnen de kaders van deze vastgestelde begroting.

Periodiek toetsen wij de gerealiseerde cijfers en resultaten aan de vastgestelde jaarbegroting. Op basis hiervan sturen wij waar nodig bij.

Een externe accountant controleert jaarlijks onze jaarrekening. Hiermee borgen en bevestigen wij de betrouwbaarheid van onze financiële verantwoording.

De toezichthouders nemen periodiek kennis van de risico's. Daarbij worden zowel de aard en omvang van de risico's als de bijbehorende beheersmaatregelen opnieuw tegen het licht gehouden.

Op deze wijze waarborgen wij dat risicobeheersing structureel en met passende aandacht onderdeel uitmaakt van onze governance en bedrijfsvoering.

De belangrijkste risicofactoren zijn:

- 1) Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures / lerarentekort.
- 2) Sommige scholen brengen leerlingen mogelijk niet op het niveau dat ze aankunnen.
- 3) Meerdere personeelsleden blijken niet op hun taak berekend / Niet alle medewerkers kunnen meebewegen met belangrijke ontwikkelingen.
- 4) Kennis en expertise is onvoldoende geborgd in geval van (groot) verloop personeel.
- 5) De flexibele schil wordt te klein, er is onvoldoende bereidheid tot mobiliteit.
- 6) Het lukt Talent niet tijdig te anticiperen op het kleiner worden van scholen / kwetsbaarheid van onderwijskwaliteit bij kleinere scholen.
- 7) Extra investeringen bovenop reguliere begroting komt te vervallen.
- 8) Dalende / stijgende leerlingaantallen.
- 9) Het verliezen van marktaandeel.
- 10) Het Ministerie van OCW indexeert niet of in onvoldoende mate / OCW wijzigt beleid met financiële gevolgen primair onderwijs.

Het risico dat zich daadwerkelijk heeft voortgedaan in 2025 betreft de onderwijskwaliteit, deze stond in 2025 onder druk. De inspectie heeft opnieuw kritisch naar de organisatie gekeken. Naar aanleiding hiervan heeft Talent besloten iedere school te voorzien van een eigen directeur, met als doel de onderwijskwaliteit te versterken en de aansturing te verbeteren.

Tegelijkertijd kampt de organisatie met een hoog verzuim onder personeel. De mogelijke oorzaken hiervoor zijn een hoge werkdruk, beperkte

vervangingscapaciteit en organisatorische knelpunten. Het hoge verzuim leidt ertoe dat continuïteit in het onderwijs onder druk komt te staan.

Daarnaast blijkt het vervangen van personeel in de praktijk lastig. Er is sprake van schaarste op de arbeidsmarkt en het inzetten van externe vervanging brengt aanzienlijke kosten met zich mee. Dit vergroot de financiële druk op de organisatie.

De combinatie van hoog verzuim en beperkte vervangingsmogelijkheden heeft directe gevolgen voor de onderwijskwaliteit, de werkdruk van het zittende personeel en de financiële positie van Talent. Zonder gerichte maatregelen bestaat het risico dat deze problematiek zich verder verdiept.

De financiële verslaggeving binnen het onderwijs gaat gepaard met schattingen en oordeelsvorming door het bestuur, dit brengt onzekerheden met zich mee. Belangrijke risico's en onzekerheden betreffen:

Waardering van activa: De waardering van materiële vaste activa (zoals schoolgebouwen en inventaris) en vorderingen is gebaseerd op aannames omtrent gebruik en technische staat. Er bestaat onzekerheid ten aanzien van de realiseerbaarheid en mogelijke bijzondere waardeverminderingen, bijvoorbeeld bij veranderend leerlingenaantal of gewijzigde huisvestingsbehoefte.

Voorzieningen: Het vormen van voorzieningen, onder andere voor personele verplichtingen, vereisen inschattingen van kans, duur en omvang. Werkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze inschattingen.

Levensduur en restwaarde: De gehanteerde afschrijvingstermijnen en restwaarden van activa zijn gebaseerd op verwachtingen over de gebruiksduur binnen het onderwijs. Wijzigingen in onderwijsvormen, digitalisering of huisvestingsbeleid kunnen invloed hebben op deze aannames.

Bijzondere waardeverminderingen: De beoordeling of activa duurzaam in waarde zijn verminderd, is afhankelijk van toekomstige ontwikkelingen, zoals leerlingprognoses, bekostiging en beleidswijzigingen. Deze factoren brengen onzekerheden met zich mee.

Subsidiebaton en bekostiging: De verantwoording van rijksbekostiging en overige subsidies (zoals projectsubsidies) is gebaseerd op geldende wet- en regelgeving. Onzekerheden kunnen ontstaan door wijzigingen in bekostigingssystematiek, interpretatie van regelgeving of definitieve vaststellingen achteraf.

Deze risico's zijn binnen de organisatie bekend en er wordt op gemonitord. Dit omvat onder meer periodieke herbeoordelingen van schattingen, monitoring van leerlingaantallen en bekostiging en interne controles. Deze onderwerpen worden besproken, de directeur-bestuurder en de RvT laten zich hier periodiek over informeren. De genoemde risico's en onzekerheden worden in voldoende mate onderkend en beheerst.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

Privacy en gegevensbescherming (AVG)

Privacy en informatiebeveiliging zijn binnen Stichting Talent nadrukkelijke aandachtspunten. Door personele wisselingen is de actualisatie van verwerkingen nog in ontwikkeling. De bestaande verwerkersovereenkomsten worden momenteel, in samenwerking met de privacy officer, gecontroleerd op volledigheid en actualiteit.

De implementatie van het normenkader IBP is gestart en wordt gefaseerd uitgevoerd. Uit het FG-jaarverslag 2025 blijkt dat het verwerkingsregister moet worden geactualiseerd en aangevuld. Ook het register van derden is nog in ontwikkeling. De registers van leerlingen en medewerkers zijn aanwezig, maar worden herzien.

Hoewel voor kernactiviteiten wordt gewerkt op basis van wettelijke grondslagen, is de bijbehorende documentatie in revisie. AVG-verzoeken worden nog niet structureel centraal geregistreerd; het advies van de FG om dit te formaliseren is overgenomen.

De organisatie werkt samen met De Privacy Experts voor advies en bewustwordingstrainingen op het gebied van privacy, AI en informatiebeveiliging. Verdere scholing van medewerkers is noodzakelijk om kennis en meldingsbereidheid te vergroten.

Er is een vastgesteld Handboek Datalekken met bijbehorend protocol en datalekregister. In 2025 zijn er geen officiële datalekken gemeld. De DPIA op ParnasSys is afgerond maar dient nog formeel te worden bekrachtigd.

Voor 2026 ligt de focus op verdere implementatie van het normenkader IBP, actualisatie van registers en overeenkomsten, structurele registratie van AVG-verzoeken en versterking van bewustwording binnen de organisatie.

3. Verantwoording van de financiën

3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1 februari uit de begroting 2026)

	Vorig jaar 2024	Verslagjaar 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Aantal leerlingen	1.044	1.053	1.044	1.027	1.023

Het aantal leerlingen was de afgelopen jaren stabiel. Op basis van de huidige prognoses verwachten wij een lichte krimp in de komende jaren. Deze ontwikkeling heeft directe gevolgen voor de hoogte van de rijksbekostiging en vraagt om voortdurende aandacht voor de afstemming van de personele formatie en de financiële meerjarenraming.

FTE (peildatum 31-12 uit de begroting 2026)

Aantal FTE	Vorig jaar 2024	Verslagjaar 2025	Begroot 2026	Begroot 2027	Begroot 2028
Bestuur/ management	4,7	7,6	6,	6,1	5,6
Personeel primair proces/ docerend personeel	65,3	66,2	63,0	58,5	58,0
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	8	7,8	6,8	6,5	6,3
Totaal	78	81,6	76,6	71,1	69,9

Het aantal fte's binnen zowel het onderwijzend personeel als het onderwijs-ondersteunend personeel neemt af. Deze afname is het gevolg van de daling van het leerlingenaantal en het aflopen van de tijdelijke middelen. Wij verwachten dat deze krimp grotendeels kan worden opgevangen door natuurlijk verloop.

Staat van baten en lasten

	2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	2026	2027	2028	2029	Verskil verslagjaar t.o.v. begroting	Verskil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN									
Rijksbijdragen	€ 9.030.521	€ 9.047.213	€ 9.592.435	€ 9.541.595	€ 9.047.339	€ 8.806.395	€ 8.776.879	€ 545.222	€ 561.914
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 27.809	€ 10.900	€ 84.826	€ 11.000	€ 11.000	€ 11.000	€ 11.000	€ 73.926	€ 57.017
Overige baten	€ 102.168	€ 85.291	€ 144.814	€ 83.490	€ 83.490	€ 83.490	€ 83.490	€ 59.523	€ 42.646
TOTAAL BATEN	€ 9.160.498	€ 9.143.404	€ 9.822.075	€ 9.636.085	€ 9.141.829	€ 8.900.885	€ 8.871.369	€ 678.671	€ 661.577
LASTEN									
Personeelslasten	€ 8.301.783	€ 7.503.509	€ 8.093.099	€ 7.867.782	€ 7.433.441	€ 7.419.342	€ 7.486.973	€ 589.590	€ -208.683
Afschrijvingen	€ 200.477	€ 214.669	€ 241.563	€ 284.378	€ 288.008	€ 297.215	€ 315.880	€ 26.894	€ 41.086
Huisvestingslasten	€ 580.829	€ 896.981	€ 578.542	€ 604.550	€ 604.550	€ 604.550	€ 604.550	€ -318.439	€ -2.288
Overige lasten	€ 800.584	€ 1.003.751	€ 956.965	€ 957.281	€ 734.653	€ 734.819	€ 734.489	€ -46.786	€ 156.381
TOTAAL LASTEN	€ 9.883.673	€ 9.618.911	€ 9.870.169	€ 9.713.991	€ 9.060.652	€ 9.055.926	€ 9.141.892	€ 251.259	€ -13.504
SALDO									
Saldo baten en lasten	€ -723.175	€ -475.507	€ -48.094	€ -77.906	€ 81.177	€ -155.041	€ -270.523	€ 427.412	€ 675.081
Saldo financiële baten en lasten	€ 57.279	€ 60.000	€ 59.363	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ -637	€ 2.084
TOTAAL RESULTAAT	€ -665.895	€ -415.506	€ 11.269	€ -17.907	€ 141.176	€ -95.040	€ -210.523	€ 426.775	€ 677.165

Belangrijkste verschillen tussen het resultaat van de begroting en het verslagjaar (> € 100.000)

De afwijkingen tussen het gerealiseerde resultaat over het verslagjaar en de begroting worden verklaard door verschillen in baten en lasten.

1. Rijksbijdragen verschil = € 545.222. De rijksbijdragen zijn hoger dan begroot als gevolg van de indexering van de bekostiging en de verwerking van de cao-loonstijging.
2. Personeelslasten verschil = € 589.590. De personeelslasten zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de per 1 november doorgevoerde salarisverhoging van 4,6% op basis van de afgesloten cao. Daarnaast heeft het hoge ziekteverzuim (werkelijk 9% versus begroot 5%) geleid tot extra inzet van personeel, wat de lasten verder heeft verhoogd. Ook tijdelijke uitbreidingen van de directie functies heeft bijgedragen aan het verschil ten opzichte van de begroting.

- Huisvestingslasten verschil = € 318.439. De huisvestingslasten zijn veel lager dan begroot. Dit hangt samen met de keuze om het groot onderhoud te activeren en er geen voorziening voor te vormen. In de begroting van 2025 is nog rekening gehouden met een dotatie aan de voorziening groot onderhoud van € 316.995.

Belangrijkste verschillen tussen het resultaat van het verslagjaar en het resultaat van voorgaand jaar (€ 100.000)

De afwijkingen tussen het gerealiseerde resultaat over het verslagjaar en het resultaat van voorgaand jaar worden verklaard door verschillen in baten en lasten.

- Rijksbijdragen verschil = € 561.914. De rijksbijdragen zijn hoger dan in het voorgaande jaar als gevolg van de indexering van de bekostiging en de verwerking van de cao loonstijging.
- Personeelslasten verschil = € 208.683. De personeelslasten zijn lager dan in het voorgaande jaar. Onderstaand schema geeft inzicht in de salariskosten van directie en onderwijzend personeel. In 2024 was er veel sprake van externe inhuur, terwijl in 2025 meer personeel vast of tijdelijk op de loonlijst stond. Onze ambitie is een stabiele organisatie te realiseren door het gebruik van tijdelijke inhuur te beperken. Dit draagt bij aan continuïteit, is kostenefficiënter en duurzamer op de lange termijn.

	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024-2025
	inhuur		salariskosten loonlijst		totaal	totaal	verschil
Directie	€ 420.095	€ 82.221	€ 327.784	€ 891.375	€ 747.880	€ 973.597	€ 225.717
OP	€ 276.857	€ 98.389	€ 5.379.758	€ 5.543.999	€ 5.656.616	€ 5.642.388	€ -14.227
Totaal	€ 696.953	€ 180.610	€ 5.707.542	€ 6.435.375	€ 6.404.495	€ 6.615.985	€ 211.490

- Overige lasten verschil = € 156.381.
 ICT-licenties: in 2025 zijn de kosten gestegen met € 59.874 ten opzichte van 2024, van € 116.978 naar € 176.852, voornamelijk door een toename van het aantal benodigde licenties.
 Subsidie basisvaardigheden: in 2025 is € 98.894 meer besteed dan in 2024, namelijk € 145.183 versus € 46.565, door een hogere inzet van de beschikbare middelen.

Balans in meerjarig perspectief

	werkelijk	werkelijk	begroot	begroot	begroot
	2024	2025	2026	2027	2028
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa	€ 1.315.815	€ 1.338.962	€ 1.562.007	€ 1.864.352	€ 1.984.982
Totaal vaste activa	€ 1.315.815	€ 1.338.962	€ 1.562.007	€ 1.864.352	€ 1.984.982
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	€ 197.568	€ 160.413	€ 157.376	€ 149.303	€ 145.368
Liquide middelen	€ 4.028.675	€ 4.366.599	€ 4.159.681	€ 3.923.001	€ 3.745.590
Totaal vlottende activa	€ 4.226.243	€ 4.527.012	€ 4.317.057	€ 4.072.304	€ 3.890.958
TOTAAL ACTIVA	€ 5.542.058	€ 5.865.973	€ 5.879.064	€ 5.936.656	€ 5.875.940
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	€ 4.321.290	€ 4.332.559	€ 4.314.654	€ 4.455.830	€ 4.360.790
VOORZIENINGEN	€ 143.233	€ 110.965	€ 145.965	€ 180.965	€ 215.965
KORTLOPENDE SCHULDEN	€ 1.077.535	€ 1.422.449	€ 1.418.445	€ 1.299.861	€ 1.299.185
TOTAAL PASSIVA	€ 5.542.058	€ 5.865.973	€ 5.879.064	€ 5.936.656	€ 5.875.940

Toelichting van de belangrijkste verschillen

De belangrijkste verschillen in de mutatie van de balansposten ten opzichte van het voorgaande jaar betreffen de liquide middelen en de kortlopende schulden.

1. Toename liquide middelen, verschil is € 337.924.
De belangrijkste reden hiervoor is de ontvangst van de incidentele subsidie basisvaardigheden. Deze gelden worden gebruikt om tijdelijk extra ondersteuning te bieden aan leerlingen en leerkrachten op het gebied van taal en rekenen boven op de reguliere bekostiging.

De stand van zaken m.b.t de subsidie basisvaardigheden in een overzicht:

		periode	totaal (te) ontvangen	totale inzet	totaal nog in te zetten
10DF	De Bosrank	1-9-24 tem 31-7-26	€ 292.000	€ 87.851	€ 204.149
11IZ	Vuursteen	1-9-25 tem 31-7-27	€ 59.655	€ 14.243	€ 45.412
18MM	Hoekstee	1-1-25 tem 31-12-26	€ 114.000	€ 44.044	€ 69.956
18NW	Brug, WA Storkschool	1-9-24 tem 31-7-26	€ 227.000	€ 92.053	€ 134.947
19IV	Singelier	1-9-24 tem 31-7-26	€ 133.000	€ 49.480	€ 83.520
19KK	Ten Darpeschoele	1-9-23 tem 31-12-25	€ 56.000	€ 56.000	€ -
Totalen			€ 881.655	€ 343.671	€ 537.984

2. Toename kortlopende schulden, verschil = € 344.914
De toename van de kortlopende schulden hangt samen met de subsidie basisvaardigheden. Het saldo op de balans steeg van € 232.337 ultimo 2024 naar € 490.029 ultimo 2025, een toename van € 257.692.
Daarnaast zorgen het grotere aantal vaste en tijdelijke medewerkers op de loonlijst voor hogere te betalen loonbelastingen (€ 62.000) en vakantiegeldverplichtingen (€ 32.837).

Het eigen vermogen is licht toegenomen met € 11.269, maar voor de komende periode wordt stabiliteit in de balanspositie verwacht, met aandacht voor financiële risico's en een actieve monitoring daarvan.

3.2. Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	81%	76%	76%	78%	78%	Ondergrens: < 30%
Weerstandsvermogen Eigen vermogen / totale baten (incl. financiële baten) *	47%	47%	44%	46%	48%	Ondergrens: < 5%
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	3,9	3,2	3,0	3,1	3,0	Ondergrens[2]: 0,75 (bij totale baten tussen €12 mln en €25 mln)
Rentabiliteit Resultaat / totale baten (incl. financiële baten) * 100%	-7,3	0,1	-0,2	1,5	-1,1	Afhankelijk van de financiële positie

Toelichting op de financiële positie

De Inspectie van het Onderwijs heeft een aangepaste set kengetallen voor risico-indicatoren vastgesteld ter signalering van mogelijke risico's voor de financiële continuïteit. De Inspectie hanteert hierbij signaleringswaarden die dienen als hulpmiddel om de financiële positie van een bestuur te beoordelen. Deze signaleringswaarden zijn geen harde normen, maar vormen aanleiding voor nader toezicht indien daartoe aanleiding bestaat. Een belangrijk onderdeel van dit toezicht betreft het toezicht op de financiële continuïteit.

Uit de kengetallen blijkt dat Stichting Talent beschikt over een goede vermogenspositie en dat deze naar verwachting ook in de komende jaren behouden blijft. Zowel de solvabiliteit, het weerstandsvermogen als de liquiditeit blijven binnen de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs.

Op basis hiervan kan worden vastgesteld dat Stichting Talent financieel gezond is en zowel op korte als op middellange termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. Hiermee is de continuïteit van het onderwijs voor onze leerlingen ook in de komende jaren gewaarborgd. Goed financieel management betekent het opbouwen en in stand houden van een financiële positie die voldoende ruimte biedt om niet-structurele en tijdelijk structurele tegenvallers op te vangen. Reserves en voorzieningen dienen daarbij een passende omvang te hebben

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft inzicht in de mate waarin Stichting Talent op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen en wordt bepaald door de verhouding tussen het eigen vermogen en het vreemd vermogen. De Inspectie hanteert hierbij een ondergrens van 30%; binnen het primair onderwijs wordt een solvabiliteit tussen 40% en 60% als gezond beschouwd. De solvabiliteit van ons bedraagt 76% en ligt daarmee ruim boven de signaleringswaarde. Dit duidt op een solide vermogenspositie.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre Stichting Talent in staat is financiële tegenvallers of calamiteiten op te vangen zonder direct in financiële

problemen te komen. In het verslagjaar is het weerstandsvermogen stabiel 47% en blijft daarmee binnen de signaleringswaarde van de Inspectie.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft de verhouding weer tussen de beschikbare liquide middelen en de kortlopende verplichtingen en laat zien in hoeverre Stichting Talent op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. De liquiditeitspositie is met 3,2 ruim voldoende.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft inzicht in het exploitatieresultaat. Een positief resultaat leidt tot een toename van het eigen vermogen, terwijl een negatief resultaat leidt tot een afname daarvan. In het verslagjaar is sprake van een licht positieve rentabiliteit van 0,1.

Reservepositie

Naast de signaleringswaarden voor financiële continuïteit hanteert de Inspectie van het Onderwijs sinds 2020 ook een signaleringswaarde voor het normatief eigen vermogen. Deze waarde geeft een indicatie van het eigen vermogen dat nodig is voor een gezonde bedrijfsvoering. Bij Stichting Talent is sprake van mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Daarvoor zal een plan moeten worden gemaakt.

Conclusie

Het afgelopen jaar stond in het teken van het versterken van onderwijskwaliteit, het bevorderen van gelijke kansen, investeren in personeel en het toekomstbestendig maken van de organisatie.

Stichting Talent is nog in opbouw; de eerste successen zijn zichtbaar en vormen het fundament voor een stabiele en duurzame onderwijsorganisatie.

Tegelijk beschikken we over meer financiële middelen dan direct noodzakelijk, waarmee we strategisch kunnen investeren. Zo gaan we een stevige basis voor toekomstbestendig onderwijs leggen dat elke leerling optimaal ondersteunt.

Ondertekening

Directeur-bestuurder

datum: 19-06-2026

D. Lambers

Toezichthouders:

datum: 19-06-2026

T. Stoker

H.J. Ensing

S. Hofsteenge

N.A. Folstar

A.A.H. van der Brug

Bijlage A – Jaarverslag Raad van Toezicht 2025

Rooster van aftreden

functie	Naam	Commissie	m.i.v.		voordracht
Vz	Mevr. T. Veldema	Remuneratie	22.09.2021	Einde 2 ^e termijn 31.12.2025	GMR/O
Lid	De heer R. Ensing	Onderwijs & Kwaliteit en Audit	01.09.2023	Einde 1 ^e termijn 01.09.2027	GMR/O
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	Audit	23.02.2016	Einde 2 ^e termijn 01.03.2025	RvT
Lid	Dhr. drs. J.J.L. Timmermans	Onderwijs & Kwaliteit	23.02.2016	Einde 2 ^e termijn 01.03.2025	GMR/O
Lid	Mevr. T. Stoker	Onderwijs en Kwaliteit en Remuneratie	21.09.2021	Herbenoemd 21.09.2025	RvT
Lid	Dhr. S. Hofsteenge	Audit	25.03.2025	Einde 1 ^e termijn 25.03.2029	RvT

Jaarverslag Raad van Toezicht 2025

Na enige roerige jaren is Stichting Talent Westerveld afgelopen jaar in een rustiger vaarwater gekomen. De uitdagingen waren er niet minder groot door. De inspectie-bezoeken en de zorg om de kwaliteit van onderwijs op diverse scholen namen een centrale plaats in. Stap voor stap en met vertrouwen is het jaar ingegaan. Met de komst van de nieuwe directeur-bestuurder werd er rust en stabiliteit gecreëerd om de focus op de inhoud en kwaliteit te krijgen.

Visie op toezicht

In navolging van de herijking van het toezichtvisie en toezichtkader is er binnen de RvT extra aandacht geweest voor de maatschappelijke opdracht waar de Stichting voor staat. Welke maatschappelijke waarde voegen wij als stichting toe. Het belang om vanuit diverse perspectieven naar onze opdracht te kijken blijft voorop staan ook wanneer er afleiding is. De toezichtvisie is op intranet geplaatst.

Raad van Toezicht en commissies in 2025

In de huidige samentelling kan er gesproken worden van een Raad van Toezicht in balans. De leden vertegenwoordigen zowel qua persoonlijke achtergrond als kennis voldoende diversiteit. De leden van de Raad van Toezicht worden voor vier jaar benoemd. Zij kunnen na afloop van de eerste zittingsperiode voor een periode van vier jaar worden herbenoemd. Een lid van de Raad van Toezicht dat tussentijds is benoemd, treedt af op het tijdstip waarop degene in wiens plaats hij/zij is benoemd zou aftreden.

De Raad van Toezicht was in 2025 als volgt samengesteld:

- Mevrouw T. (Trea) Veldema-Hoek, (Dwingeloo), voorzitter. Afgetreden december 2025.

- De heer J.B. (Jan Bouwe) Rijpkema, (Paterswolde). Afgetreden februari 2025
- De heer J.J.L. (Johan) Timmermans, (Diever). Afgetreden februari 2025
- Mevrouw T. (Trijntje) Stoker, (Heerenveen).
- De heer R. (Riekus) Ensing, (Emmen).
- De heer S. (Sietse) Hofsteenge, (Groningen). Toegetreden januari 2025.

	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	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) * Lid toezichthouden bestuur OPO Ameland (tot 01-08-2025)	* Ja * Ja * Nee
Voorzitter	Mevr. T. Veldema	* Regiodirecteur AZ, Accare regio Groningen * Lid RvT Quintus Kampen	* Ja * Ja
Lid	Dhr. S Hofsteenge	* Directeur/ eigenaar Rietgans management en Advies * Lid RvT Stichting Baasis * Lid RvT Stichting GKB Assen * Lid Investeringscommissie Groninger Groeifonds	* Ja * Ja * Ja * Ja

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. De RvT weegt regelmatig, en zeker één keer per jaar tegenstrijdige belangen af. Hierbij worden de hoofd- en nevenfuncties van leden in de vergadering geactualiseerd en beoordeeld op de kans van onverenigbaarheid dan wel op mogelijke belangenverstrengeling. 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.

Governance

De Raad van Toezicht onderschrijft de algemene uitgangspunten van de code Funderend Onderwijs opgesteld door de PO Raad en is in 2025 niet afgeweken van deze code.

De Raad van Toezicht houdt toezicht, toetst en bekrachtigt besluiten, verslagen en ontwikkelingen binnen de kaders van de code Funderend Onderwijs, goed bestuur". De Rvt heeft drie rollen. Zij houdt toezicht, fungeert als werkgever van de directeur-bestuurder en geeft desgewenst gevraagd en ongevraagd advies.

Bijeenkomsten

In het verslagjaar 2025 kwam de Raad van Toezicht formeel zesmaal bijeen conform de planning, in januari, februari, april, juni, september en november volgens jaarplanning.

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. Verder zijn er diverse besluiten genomen en is er over verschillende voor de organisatie belangrijke en inhoudelijke onderwerpen gesproken. Bij de uitvoering van de werkzaamheden, het kennisnemen en het beoordelen van de informatie in de besprekingen ter vergadering, is er telkens expliciet oog voor onze systeem-verantwoordelijkheid ten aanzien van de rechtmatige verkrijging en besteding van de rijksvergoeding en andere middelen.

Belangrijke onderwerpen Raad van Toezicht in 2025

- Inspectierapport bestuur onderzoek
- Inspectiebezoeken scholen
- Onderwijs en Kwaliteit
- Het toezicht- en toetsingskader
- Ontwikkelingen binnen de stichting
- Schoolbezoeken

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

Belangrijke besluiten/adviezen Raad van Toezicht 2025

- Aanstellen van de nieuwe directeur-bestuurder dhr. D. Lambers.
- Het vaststellen van Toezichtvisie en toezichtkader.
- Het werven van twee nieuwe leden Raad van Toezicht.
- Goedkeuring van het jaarverslag 2024.
- Goedkeuring van de jaarrekening 2024.
 - De Raad van Toezicht heeft geen onrechtmatigheden of ondoelmatigheid geconstateerd bij de verwerving en besteding van middelen. Het College van Bestuur is decharge verleend.
- Goedkeuring van de meerjarenbegroting 2026- 2029.
- Goedkeuring besluit tot schatkist financiering.
- Goedkeuring reglement RvT.
- Goedkeuring vacatieregeling GMR inclusief toelage bestuurssecretaris GMR.
- Goedkeuring voorgestelde statutenwijziging.

- Goedkeuring aangepaste honorering RvT leden inclusief jaarlijkse indexatie.

Overige bijeenkomsten

Volgens jaarplanning heeft de Raad van Toezicht zesmaal in 2025 vergaderd met de directeur-bestuurder.

Daarnaast heeft zij 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 schooldirecteuren van de stichting. Centraal stonden hierbij de ontwikkelingen van de onderwijsteams en het directieteam.

Zelfevaluatie

De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht heeft in september 2025 plaatsgevonden. De Raad reflecteerde op het afgelopen jaar. De directeur-bestuurder was hierbij aanwezig.

Agendapunten in dit overleg waren de rollen en taken en individuele toegevoegde waarde aan de RvT en de stichting.

Ook werd stil gestaan bij de persoonlijke ontwikkelingen als RvT lid en leergangen. De bijdrage aan de specifieke commissies worden in begin 2026 besproken zodra de nieuwe leden zijn gestart.

Besloten werd om in 2026 de evaluatie plaats te laten vinden onder begeleiding van een externe.

Terugblik op 2025 van de commissies

Ter voorbereiding van besluitvorming heeft de Raad van Toezicht in 2025 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. Hofsteenge, voorzitter en dhr. Ensing lid).
2. De commissie onderwijs & kwaliteit houdt toezicht op onderwijskwaliteit, professionalisering en organisatieontwikkeling (dhr. Ensing, voorzitter en mevr. Stoker lid).
3. De remuneratiecommissie voert de remuneratietaken als werkgeverschap en beloning uit (mevr. Veldema en mevr. Stoker).

Auditcommissie

De auditcommissie heeft de meerjarenbegroting 2026-2029 uitgebreid besproken met de directeur-bestuurder en de stafmedewerker financiën, huisvesting en facilitair. Het huisvestingsplan van de gemeente zal van invloed zijn de meerjarenbegroting.

De stichting is financieel gezond maar zal actief moeten anticiperen op ontwikkelingen die van invloed zijn op de financiën.

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

Tijdens de schoolbezoeken, en ook daarnaast is er veel aandacht geweest voor de kwaliteit van het onderwijs. De bezoeken van de inspectie van het onderwijs, de opdrachten en de draagkracht binnen de scholen waren centrale aandachtspunten in de gesprekken.

Ook de ontwikkeling van het nieuwe directieteam en de gezamenlijke opdracht als stichting waren onderdeel van de gesprekken.

Remuneratiecommissie

Met de komst van de nieuwe directeur-bestuurder heeft de focus gelegen op de start en de ontwikkeling in deze functie. Er hebben diverse structurele overleggen en evaluaties plaatsgevonden in 2025.

Accountant

Talent Westerveld had een overeenkomst met Flynth tot en met boekjaar 2025. De Raad van Toezicht heeft Flynth de opdracht gegeven de jaarrekening 2025 te controleren.

Financiën

De financiële positie van de organisatie, waaronder de vermogenspositie biedt een zorgen. Hierbij blijft het bewaken van het in balans houden van inkomsten en uitgaven van de organisatie een significante opdracht. Uit bijgaande cijfers valt te constateren dat het jaar 2025 is afgesloten met een licht positief resultaat van € 11.269.

De directeur-bestuurder van Talent Westerveld is verantwoordelijk voor de implementatie en de werking van de risicobeheersing- en controlesystemen. Deze omvatten beleidsvorming, processen, definiëren en het toedelen van taken en het beïnvloeden van gedrag van betrokkenen en andere aspecten van de organisatie die het mogelijk maken de doelstellingen te realiseren. Voorts is de directeur-bestuurder medeverantwoordelijk voor het voorkomen tijdig ontdekken en herstellen van potentiële wezenlijke fouten, verliezen, fraude of de overtredingen van wetten en regelgeving, dan wel het vroegtijdig signaleren en herstellen. De Raad van Toezicht houdt ter zake toezicht, beoordeelt rapportages en bevraagt de directeur-bestuurder en staf op deze onderwerpen. Uitgebreide gesprekken vinden plaats in de auditcommissie. De Raad van Toezicht is van mening dat de directeur bestuur daarin correct en naar behoren heeft gehandeld, gezien de inhoud van en de toelichting op de resultaten van de gepresenteerde kwartaalrapportages. De optimale uitwerking van een planning en control cyclus is een belangrijk aandachtspunt, waarbij de Raad de ontwikkelingen volgt en de directeur bestuur desgewenst van advies kan voorzien.

De financiële rapportages over 2025 zijn periodiek besproken tijdens de vergaderingen van de RvT. Uit de behandeling van deze stukken bleek dat de overheidsmiddelen doelmatig zijn besteed. Op de gestelde vragen werd door de directeur bestuur inhoudelijk en adequaat geantwoord. Het meerjarenperspectief is in beeld gebracht, waardoor er vroegtijdig kan worden geanticipeerd op mogelijke risico's en aandachtspunten.

Tot slot

De Raad spreekt haar waardering uit over de inzet, betrokkenheid en de wijze waarop alle medewerkers van Talent Westerveld vorm en inhoud hebben gegeven aan de diverse ontwikkelingen in het onderwijs.

Ook al liggen er nog genoeg uitdagingen voor ons allemaal, we hebben er alle vertrouwen in dat we door samenwerking met elkaar, samenwerking tussen de verschillende gremia, deze zeker het hoofd kunnen en zullen bieden.

In het verslagjaar 2025 is er tussen de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder op een constructieve en plezierige wijze samengewerkt. Ditzelfde geldt voor de contacten met de medewerkers van het stafbureau.

Een woord van dank voor de inzet, de ondersteuning de constructieve bijdrage en de betrokkenheid van eenieder is hier zeker op zijn plaats.

Namens de Raad van Toezicht van Talent Westerveld,

Trijntje Stoker, voorzitter
Februari 2026

Bijlage B - Jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad 2025

Algemeen

In 2025 hebben er binnen de GMR geen wisselingen plaatsgevonden. Helaas is er van De Kievitshoek nog geen ouderlid aangesloten en telde de GMR dit kalenderjaar negen leden. 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.

Sinds schooljaar 2025/2026 hoef je als GMR-lid niet meer verbonden te zijn aan een bepaalde school. Alle GMR-leden dienen een gemeenschappelijk belang en mogen van iedere school uit de stichting afkomstig zijn. Drie GMR-leden hebben plaatsgenomen in de verkiezingscommissie en verkiezingen uitgeschreven. Er wordt gewerkt met een rooster van aftreden. Rosalie Mones en Roanne Boerhof stelden zich herkiesbaar als personeelsleden binnen de GMR. Zij zijn beide herkozen. Ook zijn er na verkiezingen twee nieuwe ouderleden voor de GMR gekozen. Vera Middelbrink is herkozen als ouderlid en Lijanne Mestemaker is gekozen als nieuw ouderlid. Eind schooljaar 2025/2026 worden er opnieuw verkiezingen uitgeschreven.

De stichting heeft Dennie Lambers aangesteld als nieuwe directeur-bestuurder. We kijken in 2025 terug op een fijne samenwerking.

Waar er in 2024 nog gewerkt werd met een roulerend voorzitter. Is Martine van Vondel, ouderlid van De Storkschool onze vaste voorzitter. Roanne Boerhof is onze vaste secretaris.

Ook in schooljaar 2025/2026 worden we als GMR ondersteund door Rein van Dijk. Rein is medezeggenschapscoach en zal ons in dit schooljaar weer helpen bij het versterken van het fundament van de GMR. Dit jaar hebben we samen met Rein het statuut en reglement van de GMR herschreven. Deze zijn beide goedgekeurd.

In 2025 is er een faciliteitenregeling opgezet voor leden van de GMR. Ouders zullen een vergoeding krijgen voor de vergaderingen. Personeelsleden krijgen geen vergoeding. Bij hen valt het deelnemen aan de GMR binnen het taakbeleid.

In juni en november hebben DB, GMR en RvT gezamenlijk gesproken. De hoofdthema's binnen deze vergaderingen waren de samenwerking tussen RvT en GMR en het werken aan de kwaliteit binnen de stichting.

Instemming (P)GMR:

- De GMR stemt in maart 2025 in met het vakantierooster 2025-2026.
- De GMR stemt in april 2025 in met het begeleidingsplan voor startende leerkrachten.
- We stellen als GMR in mei 2025 het bestuursformatieplan vast met als opmerking dat we verwachten dat het volgende bestuursformatieplan op orde is. De opdracht is dat veel zaken veel duidelijker moeten worden opgeschreven in het bestuursformatieplan
- De GMR stemt in oktober 2025 positief in met het medezeggenschapsstatuut en -reglement van de GMR.

Advies GMR

- De GMR geeft in september 2025 een positief advies over de samenwerking met onderwijsregio Zwolle.
- Een afvaardiging van de GMR is aanwezig bij de gesprekken rondom het aannemen van een nieuwe leden van RVT. De GMR gaf positief advies over het benoemen twee nieuwe leden.
- Begroting en meerjarenbegroting

Besproken in de GMR

- Stand van zaken wat betreft inspectiebezoeken op diverse scholen binnen de stichting.
- Integraal huisvestingsplan
- Strategisch perspectief

Namens het dagelijks bestuur van de GMR,

Roanne Boerhof

Secretaris GMR

Bijlage C - Jaarverslag externe vertrouwenspersoon Stichting Talent Westerveld 2025

Externe vertrouwenspersoon: Ellen te Winkel

Datum: 5 februari 2025

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 2025. 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 biedt aan ouders, leerlingen en medewerkers (de melder) een luisterend oor. Kijkt samen met de melder naar passende oplossingen om ervaren ongewenst gedrag te stoppen. De vertrouwenspersoon schetst daarbij de verschillende scenario's. De melder maakt vervolgens een voor hem of haar passende keuze voor een oplossing. De primaire taak is vertrouwelijk ondersteunen. De vertrouwenspersoon werkt volgens een escalatieladder dat een soort keuzehulp is voor de vertrouwenspersoon om met de melder te kijken welke (vervolg)stap het beste past. Bijvoorbeeld van een informeel gesprek tot een formele externe procedure. Daarnaast geeft de vertrouwenspersoon voorlichting, signalen af (gevraagd en ongevraagd) en verwijst door naar andere instanties of hulpverleners.

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. Daarnaast vond er tweemaal een intervisie-bijeenkomst plaats tussen de interne vertrouwenspersonen en de externe vertrouwenspersoon.

Bij meldingen bij een vermoeden van een misstand of integriteitsschending is de primaire taak ook vertrouwelijk ondersteunen. De vertrouwenspersoon informeert welke stappen de melder kan zetten. Hierbij houdt de melder de regie. Anders dan bij ongewenste omgangsvormen gaat het hier meestal om zaken die de organisatie treffen (of (een deel) van de samenleving als geheel) en niet de melder persoonlijk.

De vertrouwenspersoon is er ook om de integriteit van de organisatie te bevorderen en bewaken. Bijvoorbeeld door kwesties (ontwikkelingen in structuur- cultuur) te signaleren en leiding daarover te adviseren.

Landelijke ontwikkelingen

Uit de Werkgevers Enquête Arbeid 2024 van TNO gepubliceerd in juni 2025 blijkt dat 40% van de 2650 ondervraagde werkgevers de meldprocedure te hebben aangepast aan de (nieuwe) Wet bescherming Klokkenluiders. De overige 60% geeft aan: een meldprocedure te hebben die niet is aangepast (34%), niet te weten of er überhaupt een meldprocedure aanwezig is (16%) of geen meldprocedure te hebben (10%). Het is verstandig na te gaan of uw organisatie inmiddels de meldregeling heeft aangepast of dat er überhaupt een meldprocedure is? Afgelopen jaar mailden

wij u een geactualiseerd voorbeeld integriteitsbeleid en voorbeeld meldprocedure.

De regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld heeft een wegwijzer gelanceerd voor de opvolging van een melding. Deze wegwijzer helpt organisaties inzicht te krijgen in de stappen die ze moeten nemen bij het opvolgen van meldingen, signalen of klachten van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Naast de wegwijzer kwam ook de QuickScan beschikbaar die organisaties inzicht geeft of de juiste stappen zijn gezet naar sociale veiligheid en de preventieve aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

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 volgde in 2025 de nascholing: NLP voor vertrouwenspersonen; facilitator intervisie vertrouwenspersonen; Lichaamstaal: leer non-verbale signalen van de ander lezen.

Meldingen

Voor 2025 geldt dat er 13 keer een beroep op de externe vertrouwenspersoon is gedaan en dat deze 12 meldingen heeft ontvangen. Wat opvalt is dat het merendeel van de klachten betrekking heeft op sociale veiligheid, met als basis de manier van communiceren. Bij 11 meldingen zat een component van ervaren onveiligheid tijdens het contact met leidinggevende en/of collega of met medewerkers van een school. Goede communicatie en oprechte aandacht kunnen probleemsituaties oplossen en voorkomen. De directeur-bestuurder wil ik daarom adviseren deze tekenen, samen met de uitkomsten van andere informatiebronnen zoals bijvoorbeeld geanonimiseerde tevredenheidsonderzoeken met vragen over sociale veiligheid en integriteit of analyses van incidentmeldingen mee te nemen en in zijn totaliteit te beoordelen en zo nodig daarop te acteren.

Van de 13 meldingen zijn 10 meldingen gedaan door medewerkers van Talent Westerveld en 3 door ouders. Een melding van een ouder is uiteindelijk niet doorgezet, deze ouder verscheen niet op de afspraak en heeft daarna ook geen contact meer opgenomen. Een ouder heeft informatie ingewonnen rond het indienen van een klacht, of deze klacht uiteindelijk is ingediend is niet bekend bij de externe vertrouwenspersoon.

Een aantal van de meldingen gaf een specifiek signaal van zorg weer. Dit is door mij in een persoonlijk gesprek met de directeur-bestuurder gedeeld.

N.b. In 1 melding kunnen meerdere componenten zitten.

Meldingen aangaande:	Totaal aantal:
Pesten	1
Fysieke agressie	0
Intimidatie	1
Seksuele intimidatie	
Communicatie Bejegening	12
Seksuele intimidatie anders bv via mail of sociale media	
Pedagogisch handelen	1
Discriminatie	
Verstoorde arbeidsverhouding	
Anders namelijk: adviesgesprek	
Vermoeden van een misstand of onregelmatigheid (integriteitsschending)	

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 2025 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 schoolbestuur 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. De implementatie van een gedragscode staat op de agenda van de Stichting Talent.

Voor 2026 geldt dat Ellen te Winkel wederom vertrouwenspersoon van Stichting Talent Westerveld zal zijn.

We hopen zo Stichting Talent Westerveld voldoende geïnformeerd te hebben.

Ellen te Winkel
Register vertrouwenspersoon
IJsselgroep, februari 2026

Stichting Talent Westerveld

Jaarverslag 2025

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	Pagina
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	56
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2025	57
Staat van baten en lasten over 2025	59
Kasstroomoverzicht	60
Toelichting behorende bij de jaarrekening	61
Grondslagen	61
Toelichting op de balans per 31 december 2025	66
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	68
Gebeurtenissen na balansdatum	68
Model G. Overzicht doelsubsidies OCW	69
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025	70
Overzicht verbonden partijen	73
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	74
Gegevens over de rechtspersoon	76
Bestemming van het resultaat	77
Overige gegevens	
Controleverklaring	78

Financiële kengetallen

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

<u>Kengetallen</u>	<u>2025</u>	<u>2024</u>
<u>Rentabiliteit</u> <i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i> De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	0%	-7%
<u>Current ratio</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, maar kleiner dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75. Totale baten groter dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,5.	3,18	3,92
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	73,9%	78,0%
<u>Solvabiliteit 2</u> <i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	75,8%	80,6%
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>Eigen vermogen / Totale baten</i> Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	44,1%	47,2%
<u>Ratio bovenmatig eigen vermogen</u> <i>Publiek eigen vermogen / Signaleringswaarde</i>	2,33	2,43
Aantal leerlingen per teldatum (t-1)	1.044	1.068
Gemiddeld aantal FTE	80,26	77,96
<u>Personeelskosten per FTE</u>	100.833	106.487

Jaarrekening

A.1.1 Balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2025	31 december 2024
1.2	Materiële vaste activa	1.338.962	1.315.815
	Totaal vaste activa	1.338.962	1.315.815
1.5	Vorderingen	160.413	197.568
1.7	Liquide middelen	4.366.599	4.028.674
	Totaal vlottende activa	4.527.012	4.226.243
	Totaal activa	5.865.973	5.542.058

2.	Passiva	31 december 2025	31 december 2024
2.1	Eigen vermogen	4.332.559	4.321.290
2.2	Voorzieningen	110.965	143.233
2.4	Kortlopende schulden	1.422.449	1.077.535
	Totaal passiva	5.865.973	5.542.058

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2025

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.	Baten			
3.1	Rijksbijdrage OCW	9.592.435	9.047.213	9.030.521
3.2	Overige overheidsbijdragen	84.826	10.900	27.809
3.5	Overige baten	144.814	85.291	102.168
	Totaal baten	9.822.074	9.143.404	9.160.498
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	8.093.099	7.503.509	8.301.783
4.2	Afschrijvingen	241.563	214.669	200.478
4.3	Huisvestingslasten	578.542	896.981	580.829
4.4	Overige lasten	956.965	1.003.751	800.584
	Totaal lasten	9.870.168	9.618.910	9.883.674
	Saldo baten en lasten	48.094-	475.506-	723.175-
5	Financiële baten	59.363	60.000	57.279
	Netto resultaat	11.269	415.506-	665.896-

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat voor financiële baten en lasten	48.094-	723.175-
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	230.388	200.478
- Mutaties voorzieningen	32.267-	76.154
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	37.155	27.513-
- Kortlopende schulden	344.913	71.700
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	532.095	402.357-
Ontvangen interest	59.363	57.279
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	591.459	345.077-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	253.534-	539.671-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	253.534-	539.671-
Mutatie liquide middelen	337.924	884.749-
Beginstand liquide middelen	4.028.674	4.913.423
Mutatie liquide middelen	337.924	884.749-
Eindstand liquide middelen	4.366.599	4.028.674

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

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

Algemeen

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

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

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

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

Vergelijking met voorgaand jaar:

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

Schattingen:

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

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

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

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Algemeen

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de onderwijsorganisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Materiële vaste activa

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

De kosten van groot onderhoud worden geactiveerd als onderdeel van de materiële vaste activa en afgeschreven over de economische levensduur.

De activeringsgrens is: €500

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

- Groot onderhoud 5%, 10% en 20% van de aanschafwaarde
- Technische installaties 5% en 10% van de aanschafwaarde
- Duurzaamheid 5%, 10% en 20% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

- Inventaris 5% en 20% van de aanschafwaarde
- ICT 10% en 25% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde

Vorderingen

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

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

Het eigen vermogen wordt weergegeven na resultaatbestemming.

Algemene reserve

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

Voorzieningen

Voorzieningen worden, voor zover niet anders vermeld, opgenomen tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Bij het komen tot deze beste schatting wordt rekening gehouden met de risico's en onzekerheden die onvermijdelijk samenhangen met vele gebeurtenissen en omstandigheden. Voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen worden opgenomen tegen de berekende contante waarde van de toekomstige kasstromen rekening houdend met een disconteringsvoet. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is

De voorziening jubilea is gewaardeerd tegen het gemiddelde bedrag per fte van het voorgaande jaar. Is er sprake van een cao-aanpassing, dan wordt dit verdisconteerd. De totaalberekening wordt gemaakt op basis van de fte's ultimo boekjaar. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening voor langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces. De voorziening is nominaal gewaardeerd.

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

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er beperkt tot geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde. Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen, waaronder de (geoordeelde) subsidies OCW en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 118,3% (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering' en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Positieve resultaten worden slechts opgenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden. Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Opbrengsten worden verantwoord indien alle belangrijke risico's zijn

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) Rijksbijdrage OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-normatieve OCW-subsidies (subsidiën die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar van toekenning betrekking heeft, volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Normatieve OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor per balansdatum nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht, worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidie OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Normatieve OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet-bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen.

Overige overheidsbijdragen en -subsidiën

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder verhuur, detachering, sponsoring, schenking, ouderbijdragen en overig) worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat regulier onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het

Lasten

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

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bestuur. Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van personeelsbetalingen worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd.

Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (CAO en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2025

1.	Activa	Mutaties 2025									
		Aanschaf- waarde per 31 december 2024	Afschrijvingen tot en met 31 december 2024	Boekwaarde per 31 december 2024	Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen	Aanschaf- waarde per 31 december 2025	Afschrijvingen tot en met 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025
1.1.2	Materiële vaste activa										
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	664.045	162.854-	501.192	13.189	-	48.394-	-	677.234	211.248-	465.986
1.1.2.2	Inventaris en apparatuur	2.154.940	1.451.486-	703.454	178.524	27.471-	154.553-	16.296	2.305.993	1.589.743-	716.249
1.1.2.3	Overige vaste bedrijfsmiddelen	441.026	329.856-	111.170	72.997	-	27.441-	-	514.023	357.297-	156.726
	Materiële vaste activa	3.260.012	1.944.196-	1.315.815	264.709	27.471-	230.388-	16.296	3.497.250	2.158.288-	1.338.962

Schoolgebouwen zijn in economisch eigendom van het bestuur. Het juridisch eigendom ligt bij de gemeente.

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

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

De desinvesteringen betreft het opschonen van de activa module. Hiermee is een aanschafwaarde van € 27.471 gedesinvesteerd.

Van deze activa is het overgrote deel reeds afgeschreven. De nog niet afgeschreven boekwaarde bedroeg €11.175 en is als boekverlies verwerkt in het resultaat van 2025.

1.5 Vorderingen

		31 december 2025	31 december 2024
1.5.2	Vorderingen OCW Deze vordering heeft betrekking op de overlopende posten.	22.085	18.548
1.5.6	Overige overheden	13.063	-
1.5.7	Overige vorderingen	14.102	-
	<i>Overige overlopende activa</i>	<u>111.164</u>	<u>179.020</u>
1.5.8	Overlopende activa	111.164	179.020
	Totaal Vorderingen	<u>160.414</u>	<u>197.568</u>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

		31 december 2025	31 december 2024
1.7.2	Banken	4.357.849	4.019.924
1.7.3	Deposito's	<u>8.750</u>	<u>8.750</u>
		<u>4.366.599</u>	<u>4.028.674</u>

2.1 Eigen vermogen

		Mutaties 2025		
		Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties
2.1.1	Algemene reserve	4.321.290	11.269	-
		<u>4.321.290</u>	<u>11.269</u>	<u>-</u>

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

		Mutaties 2024			
		Boekwaarde per 31 december 2023	Mutatie Eigen Vermogen per 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties
2.1.1T-1	Algemene reserve	4.812.207	-	490.917-	-
2.1.2T-1	Bestemmingsreserve publiek	174.979	-	174.979-	-
		<u>4.987.186</u>	<u>-</u>	<u>665.896-</u>	<u>-</u>

Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):

		Mutaties 2024		
		Boekwaarde per 31 december 2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties
Bestemmingsreserve NPO		174.979	174.979-	-
		<u>174.979</u>	<u>174.979-</u>	<u>-</u>

2.2 Voorzieningen

		Mutaties 2025				Boekwaarde per 31 december 2025	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
		Boekwaarde per 31 december 2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval			
2.2.1	Personeel	143.233	16.783	26.400-	22.650-	110.965	3.942	107.023
	Jubilea	58.229	3.541	1.468-	-	60.301	3.942	56.359
	Werkloosheids- uitkering	11.690	13.242	24.932-	-	-	-	-
	Overig personeel	73.314	-	-	22.650-	50.664	-	50.664
		143.233	16.783	26.400-	22.650-	110.965	3.942	107.023

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2025	31 december 2024
2.4.3	Crediteuren	135.966	108.228
2.4.7.1	Loonheffing	381.019	319.019
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	4.328	7.167
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	385.347	326.186
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	98.721	87.534
2.4.9	Overige kortlopende schulden	35.137	9.775
2.4.10.4	Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt	490.029	232.337
2.4.10.5	Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld	251.225	218.387
2.4.10.8	Overlopende passiva algemeen	26.024	95.087
2.4.10.8	Overlopende passiva mbt subsidie overig	-	0-
2.4.10	Totaal overlopende passiva	767.278	545.812
Totaal kortlopende schulden		1.422.449	1.077.535

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Huurcontracten			
Verhuurder	Pand	Huurcontract tot	Jaarbedrag
Heimink	Drift 1a	31-1-2026	€ 26.000
Huurgaranties Rabobank			Bedrag
Bankgarantie	Verstrekt i.v.m. de huur van het bestuurskantoor		€ 8.750
Overige contracten			Jaarbedrag
Leverancier	Inzake	Contract tot	incl. BTW
Noordhuis	All-in-servicecontract	1-1-2027	€ 27.600
Engie	Energie	1-1-2030	€ 155.000

Gebeurtenissen na balansdatum

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

Model G. Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (Ja/Nee) of onderhanden									
Omschrijving	Kenmerk	Datum									
Verbetering basisvaardigheden	VBV23P-R2-PO-0064	30-11-2023	Ja								
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2845	18-6-2024	Onderhanden								
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3176	18-6-2024	Onderhanden								
Verbetering basisvaardigheden	VBV24R2P-PO-0031	21-10-2024	Onderhanden								
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0224	28-4-2025	Onderhanden								
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2867	18-6-2024	Onderhanden								

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2024	Lasten t/m 2024	Stand begin 2025	Ontvangen in 2025	Lasten in 2025	Te verrekenen 31-12-25
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2024	Lasten t/m 2024	Stand begin 2025	Ontvangen in 2025	Lasten in 2025	Stand ultimo 2025
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	8.851.748	8.396.495	8.513.093
3.1.2.2	Niet geoormerkte subsidies	493.662	437.019	319.298
	Totaal rijksbijdragen via OCW	9.345.411	8.833.513	8.832.391
3.1.3.3	Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	247.024	213.700	198.130
	Totaal rijksbijdragen	9.592.435	9.047.213	9.030.521

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	10.000	-	-
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	74.826	10.900	27.809
		84.826	10.900	27.809

3.5 Overige baten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.1	Verhuur	46.761	43.450	40.052
3.5.2	Detachering personeel	39.468	37.521	37.419
3.5.6	Overig	58.585	4.320	24.697
		144.814	85.291	102.168

4.1 Personele lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1.1.1	Bruto lonen en salarissen	5.779.579	5.397.918	5.338.880
4.1.1.2	Sociale lasten	922.264	861.361	856.421
4.1.1.3	Pensioenlasten	827.060	772.444	764.324
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	7.528.902	7.031.723	6.959.626
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	5.867-	12.000	100.888
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	320.154	149.665	988.778
4.1.2.3	Overig	164.628	160.721	147.885
4.1.2.4	Scholing/opleiding	168.733	149.400	200.749
4.1.2	Overige personele lasten	647.648	471.786	1.438.300
4.1.3	Af: Uitkeringen	83.452-	-	96.143-
		8.093.099	7.503.509	8.301.783

Realisatie 2025	Realisatie 2024
--------------------	--------------------

Gemiddeld aantal FTE 80 78

4.2 Afschrijvingen

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.2.2.1	Gebouwen	48.394	22.070	27.839
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	154.553	164.650	145.682
4.2.2.4	Onderwijsleerpakket	27.441	27.950	26.956
		230.388	214.669	200.478
	Boekresultaat desinvesteringen	11.175	-	-
		241.563	214.669	200.478

4.3 Huisvestingslasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.1	Huur	32.035	31.536	18.189
4.3.3	Onderhoud	119.844	121.880	178.435
4.3.4	Water en energie	171.027	165.000	134.438
4.3.5	Schoonmaakkosten	228.488	219.420	223.705
4.3.6	Heffingen	4.514	6.050	12.120
4.3.7	Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	-	316.995	0
4.3.8	Overige huisvestingslasten	22.634	36.100	13.942
		578.542	896.981	580.829

4.4 Overige lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	475.254	354.396	443.529
4.4.2.1	<i>Inventaris en apparatuur</i>	12.191	8.000	7.902
4.4.2.2	<i>Leermiddelen</i>	219.579	174.605	216.988
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	231.770	182.605	224.890
4.4.4	Overig	249.941	466.750	132.165
		956.965	1.003.751	800.584

Uitsplitsing

4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	15.774		11.770
	Accountantslasten	15.774		11.770

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

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
5.1	Rentebaten	59.363	60.000	57.279
		59.363	60.000	57.279

A.1.7

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

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

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

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Op grond van de WNT-regelgeving is de klasseindeling B van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2025 een bezoldingsmaximum van € 164.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor toptalenten zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurloon.

Totale baten	4
Aantal leerlingen	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	6

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

Gegevens 2024	
Aanvang en einde fundatievervulling 2024	1/1-31/10
Omvang dienstverband 2024 in FTE	0,800
Dienstrekening?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	41.632
Beloningen betaalbaar op termijn	5.722
Subtotaal	47.354
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	53.191
Totaal bezoldiging 2024	47.354

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12 (bedragen in €)									
Gegevens 2025									
Z. Wijnholds									
Functiegegevens									
Periode	2025	Voorzitter OVB b.l.		2024					
Kalenderjaar		1/1-31/1	2/4-31/12						
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang-einde)		1	9						
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar		136	859						
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar		235	221						
Individueel toepasselijk maximum bezoldigingsmaximum		24.900	255.000						
Maximum uurtarief in het kalenderjaar €		279.900							
Maxima op basis van de normbedragen per maand									
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12									
Bezoldiging, exclusief BTW		19.845	135.253						
Bezoldiging in de betreffende periode									
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		155.098							
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		0							
Bezoldiging									
Bedrag van de overschrijding		0							
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		nvt							
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		nvt							

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)									
Gegevens 2025									
T. Veldema-Hoek									
Functiegegevens									
Periode	2025	Voorzitter RvT		2024					
Kalenderjaar		1/1-31/12	1/1-31/12						
Periode functievervulling 2025		1	1						
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar		9.750	6.500						
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar		24.600	16.400						
Individueel toepasselijk maximum bezoldigingsmaximum		0	0						
Maxima op basis van de normbedragen per maand		9.750	6.500						
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12									
Bezoldiging, exclusief BTW		19.845	135.253						
Bezoldiging in de betreffende periode									
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		155.098							
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		0							
Bezoldiging									
Bedrag van de overschrijding		0							
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		nvt							
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		nvt							

Gegevens 2024									
Periode	2024	Voorzitter RvT		2023					
Kalenderjaar		1/1-31/12	1/1-31/12						
Periode functievervulling 2024		7.500	5.000						
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar		23.250	15.500						
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar									
Individueel toepasselijk maximum bezoldigingsmaximum									
Maxima op basis van de normbedragen per maand									
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12									
Bezoldiging, exclusief BTW		19.845	135.253						
Bezoldiging in de betreffende periode									
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		155.098							
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		0							
Bezoldiging									
Bedrag van de overschrijding		0							
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		nvt							
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		nvt							

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband voldaan aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

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

Contactpersoon	Dennie Lambers
Telefoon	0521-59 49 44
E-mailadres	info@talentwesterveld.nl
Accountant	Flynth Audit B.V.
Sector-code (SBI)	85201
Datum inschrijving KvK	4-3-2009

Brin	Naam
10DF	BS De Bosrank
11IZ	KC De Vuursteen
11UN	Oosterveldschool
18MM	Openbare Basisschool De Hoekstee
18NW	Burgemeester W.A. Storkschool
18PE	Openbare Basisschool De Kievitshoek
19IV	Openbare Basisschool De Singellier
19KK	Ten Darperschoele

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

€ 11.269 wordt toegevoegd aan de algemene reserve

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bovenschools management/College van bestuur:

- D. Lambers

Toezichthouder:

- T. Stoker

- R. Ensing

- S. Hofsteenge

- A. van der Brug

- A. N. Folstar

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Talent Westerveld

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Stichting Talent Westerveld te gemeente Westerveld gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Talent Westerveld op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de staat van baten en lasten over 2025; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Talent Westerveld zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 1 juni 2026

Flynth Audit B.V.

Valid Signed door Rob Eradus



Op 01-06-2026

R.W.A. Eradus RA

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:



R.E.

