

# Jaarverslag

## Talent Westerveld



# Inhoudsopgave

## Inhoud

Voorwoord.....	3
<b>1. De schoolorganisatie.....</b>	<b>4</b>
1.1 Profiel.....	4
1.2 Organisatie.....	5
<b>2. Verantwoording van het beleid .....</b>	<b>11</b>
2.1 Personeel en professionalisering .....	24
2.2 Huisvesting en Facilitaire zaken.....	28
2.3 Financieel beleid .....	31
2.4 Continuïteitsparagraaf .....	38
<b>3. Verantwoording van de financiën.....</b>	<b>44</b>
3.1 Ontwikkelingen en meerjarig perspectief.....	44
3.2 Staat van Baten en Lasten en Balans.....	46
3.3 Financiële positie .....	57
<b>Bijlage A Verslag intern toezicht.....</b>	<b>61</b>
<b>Bijlage B Verslag van de GMR.....</b>	<b>65</b>
<b>Bijlage C Verslag van de externe vertrouwenspersoon.....</b>	<b>66</b>
<b>Bijlage D Jaarrekening .....</b>	<b>68</b>
<b>Bijlage E Accountantsverklaring.....</b>	<b>93</b>

## Voorwoord

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van de schoolorganisatie. Met dit bestuursverslag voldoen we aan de wettelijke verplichting om verantwoording af te leggen over de diverse onderdelen die in het bestuursverslag beschreven zijn. Het jaar 2023 is afgesloten en met dit jaarverslag leggen we verantwoording af, kijken we terug, kijken we vooruit en stellen we doelen voor de toekomst.

De belangrijke punten van 2023 zijn:

- Nieuwe bestuurder vanaf 1 januari 2023
- Het jaar is afgesloten met een negatief resultaat van € 481.637
- Er heeft een bestuurlijke beoordeling plaatsgevonden door de inspectie. De uitkomst hiervan is te lezen in het bestuursverslag.
- Er heeft op een school een beoordeling plaatsgevonden door de inspectie. De uitkomst hiervan is te lezen in het bestuursverslag.
- Er zijn diverse aanvragen ingediend voor de subsidie basisvaardigheden. Aan één school is deze subsidie toegekend.
- NT2 klas is begonnen op 1 januari 2023

Dwingeloo, mei 2024

Bestuurder A.I.  
Zweers Wijnholds

## 1. De schoolorganisatie

### 1.1 Profiel

#### Karakterisering

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

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

Stichting Talent Westerveld:

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



#### Missie: Waarom bestaan wij?

Stichting Talent Westerveld:

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

#### Kernwaarden: Waar staan we voor?

- Niet apart maar samen
- Vertrouwen
- Resultaatgericht
- Professionaliteit

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

#### Kernactiviteiten

Als collectieve ambitie voor de strategische periode t/m 2024 hebben we uitgesproken om van voldoende naar goed te gaan. Dit op basis van de criteria van de inspectie. Het zogenaamde basisarrangement (=voldoende) is dus niet ons einddoel. 5 scholen hanteren daarbij de werkwijze van stichting Leerkracht.

#### Strategisch beleidsplan 2019-2024

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

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

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

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

#### Strategisch koersplan

Het Strategisch Beleidsplan vind u via onderstaande link

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

## Toegankelijkheid & toelating

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

De bestuursgids vind u op onze website en via onderstaande link  
<https://www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/bestuursgids/>

## 1.2 Organisatie

### Contactgegevens

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

### Bestuur wordt gevormd door

Naam	Functie	Nevenfuncties	Telefoon
Mevrouw W. Lemstra	Voorzitter College van Bestuur	Nee	0521-594944

### Intern toezichtsorgaan

Functie	Naam	Commissie	m.i.v.	Einddatum	Plaats
Vz	Mevr. T. Veldema	Remuneratie	01-09-2021	01-08-2024	Dwingeloo
Lid	Mevr. drs. M.G.P. Staps-Verschuuren	Audit en Remuneratie	01-09-2015	01-09-2023	Diever
Lid	De heer R. Ensing	Audit	01-09-2023	01-09-2027	Emmen
Lid	Dhr. mr. J.B. Rijpkema	Audit en Remuneratie	23-02-2016	Verlengd t/m feb. 2025	Paterswolde
Lid	Dhr. drs. J.J.L. Timmermans	Onderwijs en Kwaliteit	23-02-2016	Verlengd t/m feb. 2025	Diever
Lid	Mevr. T. Stoker	Onderwijs en Kwaliteit	21-09-2021	01-08-2025	Heerenveen

### Overzicht scholen

School		Plaats	Directeur	website
OBS De Bosrank	10DF	Havelte	Mevr. R. Lorkeers	<a href="https://debosrank.talentwesterveld.nl/">https://debosrank.talentwesterveld.nl/</a>
KC De Vuursteen	11IZ	Wapservveen	Mevr. I. Rorije	<a href="https://devuursteen.talentwesterveld.nl/">https://devuursteen.talentwesterveld.nl/</a>
OBS Oosterveldschool	11UN	Uffelte	Mevr. I. Rorije	<a href="https://oosterveldschool.talentwesterveld.nl/">https://oosterveldschool.talentwesterveld.nl/</a>
OBS De Hoekstee	18MM	Vledder	Dhr. C. Dijkstra (waarnemend) 1 dec '22 – 28 feb '23 Mevr. J. Romijn vanaf 1 maart	<a href="https://dehoekstee.talentwesterveld.nl/">https://dehoekstee.talentwesterveld.nl/</a>
OBS De Kievitshoek	18PE	Wilhelmina-oord	Dhr. C. Dijkstra (waarnemend) 1 dec '22 – 28 feb '23	<a href="https://kievitshoek.talentwesterveld.nl/">https://kievitshoek.talentwesterveld.nl/</a>

			Mevr. J. Romijn vanaf 1 maart 2023	
OBS De Singelier	19IV	Diever	Mevr. M. Moen tot 1 mrt interim van 1 mrt - 31 jul Dhr. D. van Burken vanaf 15 aug. 2023	<a href="https://desingelier.talentwesterveld.nl/">https://desingelier.talentwesterveld.nl/</a>
OBS Ten Darperschoele	19KK	Wapse	Mevr. M. Moen tot 1 mrt interim van 1 mrt - 31 jul Dhr. D. van Burken vanaf 15 aug. 2023	<a href="https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/">https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/</a>
OBS Burg. W.A. Storkschool	18NW	Dwingeloo	Mevr. A. van Wijngaarden	<a href="https://storkschool.talentwesterveld.nl/">https://storkschool.talentwesterveld.nl/</a>

## Scholen

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

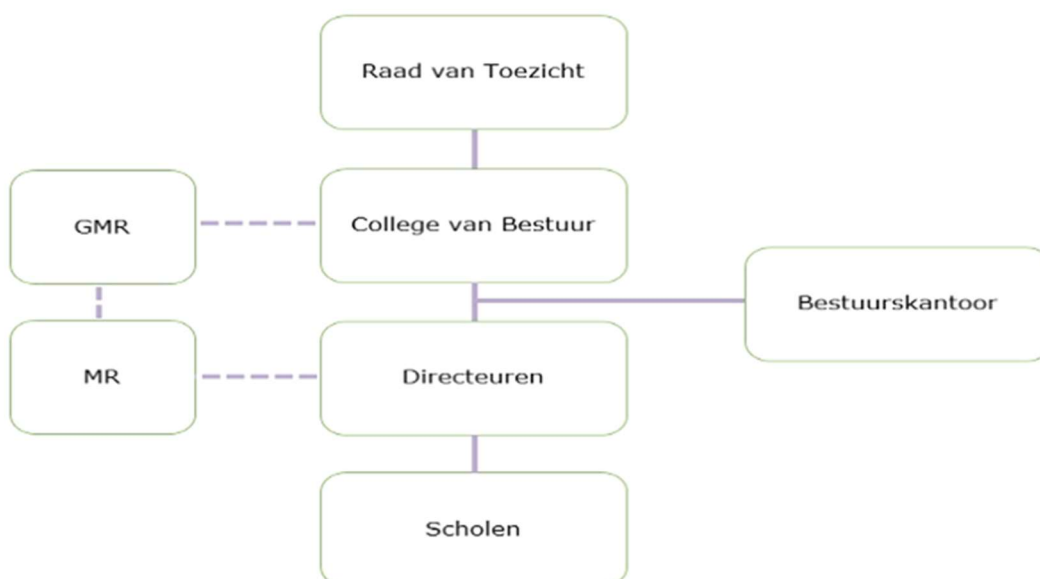
<https://scholenopdekaart.nl/>

en de website **van Stichting Talent Westerveld**

<https://www.talentwesterveld.nl/>



## Organisatiestructuur



### De (Gemeenschappelijke ) Medezeggenschap

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

### Leden DB GMR

Functie	Naam	Ouder	Personeel
Voorzitter roulerend	Roulerend voorzitterschap van leden	X	X
Secretaris	Mevr. R. Boerhof (tot juli 2023)		X
	De heer M. Frankema (vanaf juli 2023)		X

**BIJLAGE B**  
het **jaarverslag 2023 van de (G)MR** treft u aan als **bijlage B**



## Verbonden partijen

Met onderstaande verbonden partijen is er regelmatig contact.

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

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

Samenwerkingsverband	Beknorte omschrijving van de samenwerking of dialoog
PO 22-03	Stichting Talent Westerveld vormt samen met nog 20 besturen een samenwerkingsverband Passend Onderwijs op basis van de wet Passend Onderwijs, gepubliceerd in Staatsblad 2012, 533. Hierin participeren de Gemeenten De Wolden, Hoogeveen, Meppel, Staphorst (exclusief Rouveen), Steenwijkerland, Westerveld en Zwartsluis (deel van de gemeente Zwarte Waterland). Het SWV heet officieel SWV 22 03 Hoogeveen, Meppel, Steenwijk e.o. De samenwerking is ingericht in de vorm van een vereniging met afdelingen. Stichting Talent Westerveld participeert in afdeling Meppel. De Samenwerkingsverband PO 2203 wordt geleid door een bestuur, bestaande uit zeven personen, is een vertegenwoordiging van de 20 besturen van het Samenwerkingsverband. Het bestuur laat zich adviseren door een directeur SWV. Het bestuur vergadert periodiek. Een maal per jaar is er een Algemene



Ledenvergadering. In de afdelingen wordt er frequent vergaderd.

Via onderstaande link kunt u een kopie van het Ondersteuningsplan 2023-2026 downloaden.

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

Voor meer informatie over samenwerkingsverbanden,

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

Of kijk naar [www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl](http://www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl)

## Klachtenbehandeling

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

Voor 2023 geldt dat de externe vertrouwenspersoon drie meldingen heeft ontvangen en twee adviesgesprekken heeft gevoerd.

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 2023 afgerond.

Voor het volledige jaarverslag van de vertrouwenspersoon zie bijlage C

## Klokkenluidersregeling:

In het kader van de Wet Huis voor Klokkenluiders heeft Stichting Talent sinds 2017 een vertrouwenspersoon Klokkenluidersregeling benoemd. Deze functie is in 2023 vervuld door mevrouw Ellen te Winkel van de IJsselgroep.

Via onderstaande link kunt u een kopie van de klachtenregeling downloaden

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

## Juridische structuur

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

## Governance

De autonomie en beleidsruimte die onderwijsinstellingen vanuit het Rijk krijgen, wordt steeds groter. Deze ruimte wordt binnen Stichting Talent Westerveld zoveel mogelijk met de scholen gedeeld, waarbij de scholen in grote mate autonoom in hun onderwijskeuzes zijn. De uitgangspunten eigenaarschap en maatwerk bij de ontwikkeling naar een professionele werkomgeving staan hierbij centraal. De verhoudingen, afspraken tussen College van Bestuur en 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 2023 is niet afgeweken

van deze code.

Stichting Talent Westerveld heeft geen internationale activiteiten in 2023 ondernomen en verwacht ook in de toekomst geen internationale activiteiten te ondernemen.

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

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

### **Functiescheiding**

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

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

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

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

[https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2016/03/statuten\\_wijz\\_stichting\\_01-09-2014.pdf](https://www.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/2016/03/statuten_wijz_stichting_01-09-2014.pdf)

### **Code Goed Bestuur**

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

Het bestuur van Stichting Talent Westerveld handhaaft deze code.

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

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

## 2. Verantwoording van het beleid

### Wat verstaat Stichting Talent onder onderwijskwaliteit?

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

In ons SBP 2019-2024 hebben we op elk van deze thema's doelen en prestatie-indicatoren gekoppeld. Nu we bijna aan het einde zijn van deze strategische periode en we ons voorbereiden op een nieuwe, blikken we in dit jaarverslag terug naar waar we eind 23 gekomen zijn in onze onderwijsontwikkeling op de vier thema's.

### Autonomie van de scholen

Uitgangspunt bij de Stichting is dat de scholen een grote mate van autonomie hebben bij het formuleren van hun visie en onderwijskundige uitgangspunten, alsmede de keuzes die zij op grond daarvan maken. Dit uiteraard binnen de kaders en doelen zoals aangereikt in het Strategisch Beleidsplan 2019-2024. Bij Stichting Talent willen we de onderwijskwaliteit goed bewaken en steeds proberen te verbeteren.

### Regie voeren op Onderwijskwaliteit

Voorjaar 2023 is het instrument 'regie op onderwijskwaliteit' van de PO-raad geïntroduceerd bij bijeenkomst directeuren/IB'ers naar aanleiding van de schoolbesprekingen in het voorjaar 2023. Dit instrument biedt aan scholen en bestuur structuur om gezamenlijk regie te voeren op onderwijskwaliteit. Er zijn vier aandachtsgebieden geformuleerd, op niveau van leerling, school en bestuur: definiëren van visie, ambitie en doelen, zicht hebben op kwaliteit door inzet van diverse instrumentaria, samen werken aan onderwijskwaliteit en verantwoording afleggen over onderwijskwaliteit door het voeren van de goede dialoog.

Ook helpt dit instrument om uitvoering en opvolging te geven aan de adviezen van de inspectie en (herstel)opdrachten.



In de jaarcyclus zijn schoolbesprekingen tussen bestuurder en school opgenomen. Tweemaal per jaar gaat de directeur met de bestuurder en de kwaliteitsmedewerker in gesprek over het op school gevoerde beleid en de behaalde resultaten. De directeur maakt samen met de IB'er een eigen analyse van de school en de eigen schoolontwikkeling en deze analyse vormt de basis voor de zogenaamde

schoolbespreking. De uitkomsten van de schoolbesprekingen worden plenair besproken in het directeuren-IB-overleg, het zogenaamde halfjaarlijkse kwaliteitsgesprek.

We zien deze twee types cyclische besprekingen als belangrijk hulpmiddel om regie op onderwijskwaliteit te voeren. De schoolbesprekingen en de bovenschoolse kwaliteitsgesprekken helpen niet alleen om zicht te krijgen op onderwijskwaliteit, maar ook bij het samenwerken eraan; in dialoog zijn over schoolontwikkeling is dan tevens verantwoording en soms zelfs definiëring van onderwijskwaliteit.

In een goede kwaliteitscultuur is het zelfvertrouwen en het onderlinge vertrouwen zo groot dat er met en tussen alle lagen sprake is van een goede professionele dialoog; medewerkers weten zich eigenaar, willen verantwoordelijk zijn voor het professionele handelen, leggen daar graag verantwoording over af en zoeken samenwerking met anderen. In het lemniscaat van beleidsontwikkeling neemt het DO een schakelpositie in, het positioneren van de directeuren en het DO is daarom van groot belang in het werken aan kwaliteit binnen onze stichting.

De schoolbesprekingen kennen een min of meer vast format (voorbereid door de kwaliteitsmedewerker) waarin het bestuur met de directeur in gesprek gaat over de volgende kwaliteitsdoelen:

Leerlingen	De leerlingen voelen zich veilig De leerlingen voelen zich pedagogisch ondersteund en didactisch uitgedaagd De leerlingen leren genoeg De leerlingen volgen in het voortgezet onderwijs het advies dat wij gegeven hebben
Onderwijs	De leerlingen krijgen goed les De school biedt een kerndoelen-dekkend, een bij de eigen populatie passend en beredeneerd onderwijsaanbod aan De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen
	*in najaar 2023 specifiek aandacht voor: zicht op ontwikkeling groep 1 en 2 en burgerschap *in najaar 2023 specifiek aandacht voor OPO: basisvaardigheden taal
Medewerkers	De medewerkers zijn bekwaam De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak
Leiding	De leiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs De leiding zorgt voor een professionele kwaliteitscultuur
Voorwaarden	Het gebouw is aantrekkelijk en wordt functioneel gebruikt De financiële middelen worden volledig benut en doelmatig ingezet

Naast deze vaste onderdelen is er uiteraard ruimte voor zaken die de tandem graag onder de aandacht van de bestuurder wil brengen.

### **Waar staan we nu; Stand van zaken najaar 2023**

In de schoolbesprekingen van het najaar 2023 constateert het bestuur dat op alle scholen in principe sprake is van een goed-werkende tandem van directeur en IB'er van de betreffende locatie(s). Op alle vier de aandachtsgebieden wordt gewerkt aan onderwijskwaliteit.

Om zicht te krijgen en te houden op de kwaliteitsdoelen rondom Leerlingen en Onderwijs maken alle scholen gebruik van verschillende (meet)instrumenten. Jaarlijks worden tevredenheidsmetingen gehouden onder leerlingen en leerresultaten op leerling- groeps- en schoolniveau worden gevolgd en geduid door het gebruik van verschillende volgsystemen (Parnassys, Cito-Leerling in Beeld, Leerunie). De hoeveelheid gegevens die scholen bijhouden is indrukwekkend en er wordt gedetailleerd geanalyseerd. Hierdoor dreigt een situatie te ontstaan dat door de bomen het bos niet meer wordt gezien.

De conclusie die het bestuur trekt is dat de kwaliteitsdoelen grotendeels worden behaald. In de zelf opgestelde analyses doen scholen weinig uitspraken over wanneer ze tevreden zijn over behaalde doelen of resultaten.

Op enkele scholen is een dalende lijn zichtbaar in het rekenonderwijs. De Hoekstee valt met het driejaarsgemiddelde voor rekenen zelfs onder het signaleringsniveau en de criteriumwaarde. Ook wordt op enkele scholen geconstateerd dat ontwikkelingen in taal en rekenen minder stijgen dan mocht worden verwacht.

Uit de analyses van de afzonderlijke scholen en het gesprek tijdens de schoolbespreking maakt het bestuur op dat de directeurs en IB'ers oorzaken in beeld hebben en passend interveniëren. Zo worden methodes kritisch tegen het licht gehouden, worden leerling- en groepsbesprekingen structureel, zo niet nog structureler, ingezet en ook groepsdoorbrekend gehouden om doorgaande leerlijnen in de school op te bouwen. Er worden verbeteracties voor de korte en langere termijn geformuleerd, scholingen en studiemiddagen georganiseerd om het didactisch en pedagogisch repertoire van leerkrachten te vergroten.

Met alle scholen is expliciet gesproken over de leerlijn van groep 1-2 vanwege de herstelopdracht die het bestuur heeft gekregen. In de meeste scholen wordt gewerkt aan een beredeneerd aanbod dat is verwerkt in thema's (leerlijn SLO) en wordt er gewerkt aan een doorgaande leerlijn vanaf groep 1-2. Enkele scholen constateren dat in deze groepen de lijn nog onvoldoende is beschreven en wordt uitgevoerd. Met de betrokken leerkrachten wordt hier actie(s) op gezet door de directeur en de IB'er. Een aandachtspunt is het driejaarsgemiddelde VO. Van nagenoeg alle scholen van Talent Westerveld stroomt circa 30% van de leerlingen in het VO door naar een hoger niveau dan het eerder afgegeven schooladvies. Dit duidt op een terughoudende advisering van de basisscholen. Met alle directeurs/IB'ers is dit fenomeen besproken. Op vrijwel alle scholen worden schooladviezen collectief geformuleerd door de leerkrachten van groep 7, groep 8, de IB'er en directeur en in overleg met de ouders. Bij de advisering worden niet alleen leerresultaten bestudeerd, maar eveneens gekeken naar de soft skills van een leerling (bijv. doorzettingsvermogen, mate van zelfstandigheid). Verder maakt iedere school gebruik van de plaatsingswijzer VO.

Voorlopig lijkt (een deel van) de oorzaak te liggen in het afgeven van zogenaamde dubbeladviezen, die voor een nadelig effect zorgen in het inspectieoordeel in het VO. Dit behoeft nader onderzoek.

Het tweede aandachtspunt is burgerschapsonderwijs, waar het bestuur eveneens een herstelopdracht voor heeft gekregen. Alle scholen zitten in de startfase van het inventariseren van (les)activiteiten in het kader van burgerschapsonderwijs en gaan komende periode een doorgaande leerlijn beschrijven in de school.

Om zicht te krijgen en te houden op de kwaliteitsdoelen rondom medewerkers voert de directeur startgesprekken en leggen directeurs én IB'ers klasbezoeken af. Tijdens de schoolbesprekingen wordt geconstateerd dat op enkele scholen de startgesprekken nog niet met iedere medewerker zijn gevoerd. Dit heeft de aandacht van de betreffende directeurs.

Op alle scholen legt de directeur en IB'er klassenbezoeken af of ze staan gepland om te worden afgelegd. Op sommige scholen is deze gewoonte langere tijd niet geweest, bijvoorbeeld de Hoekstee en Kievitshoek.

Uit de schoolbesprekingen blijkt dat er nog winst is te behalen als het gaat om zicht-krijgen-op leerkracht-handelen en gericht feedback geven.

Recentelijk is in het directieoverleg samen met de beleidsmedewerker P&O afstemming gezocht over gezamenlijk gebruik van instrumentaria voor klassenbezoeken van nieuwe medewerkers. Directeurs maken dit schooljaar gebruik van een kijkwijzer om gericht feedback te kunnen geven aan medewerkers.

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

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

Netwerken Talentacademie

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






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







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

### Doelen en resultaten

In de beleidsperiode 19-24 is vanuit van uit de **focus op kwaliteit** gewerkt aan de volgende drie strategische beleidsthema's:

Hieronder kijken we terug naar de doelen die we ons voor de beleidsperiode gesteld hebben en waar we nu staan:

Doelen 'Focus op kwaliteit'	Resultaat
<p><b>Elke school voldoet minimaal aan de kwaliteitsnormen van de inspectie en formuleert doelen en prestatie indicatoren voor de eigen aspecten van kwaliteit: Scholen hebben minimaal het predicaat voldoende.</b></p> <p>Helaas heeft in 2023 de Ten Darperschoele het predicaat 'onvoldoende' gekregen.</p>	
<p><b>Elke school behaalt eindresultaten voor taal/lezen, rekenen en wiskunde die boven de ondergrens liggen die de inspectie van onderwijs hanteert voor scholen met een vergelijkbare leerling populatie.</b></p> <p>90 % (ambitieniveau van Stichting Talent) van de leerlingen op alle scholen behaalt minimaal referentieniveau <b>1F</b> voor Lezen, Taalverzorging en Rekenen.</p> <p>Leerlingen van de scholen voldoen aan de gestelde streefpercentages <b>2F</b> voor Lezen, Taalverzorging en <b>1S</b> voor Rekenen (behorend bij de schoolweging).</p> <p>Het lukt de scholen goed om bijna alle leerlingen tot het referentieniveau 1F te brengen: Voor zowel Lezen, Rekenen en Taalverzorging scoren alle scholen niet alleen boven de 85% (signaleringswaarde inspectie) maar ook boven onze eigen wat ambitieuzere doelstelling van 90%.</p> <p>Het behalen van de 2F/1S doelstelling is lastiger voor de scholen: Twee scholen lukte het in 2023 niet om met het driejaarsgemiddelde over de drie vakken na de eindtoets van 2023 boven de correctie waarde te scoren: De Ten Darperschoele en de Hoekstee.</p> <p>Dachten we aanvankelijk dat deze doelstelling voor Lezen het moeilijkst te halen is, blijkt nu het vak Rekenen ons zwakste vak dat het gemiddelde over de drie vakken naar beneden trekt.</p>	  
<p><b>Elke school stelt concrete streefdoelen voor de onderwijsresultaten voor taal en rekenen en wiskunde passend bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie.</b></p>	

<p>Onze scholen spiegelen zich allemaal aan de te behalen doelstelling voor 2F/1S en bekijken hun tussenresultaten inmiddels ook op die manier. Het bewustzijn van het belang van het streven naar scores die -vanwege onze gemiddelde schoolweging- in de buurt van het Landelijk Gemiddelde liggen is groot.</p>	
<p><b>Elke school maakt helder hoe zij aan de referentieniveaus voor taal en rekenen voldoen.</b></p> <p>Scholen maken jaarlijks inzichtelijk of- en hoe ze aan de referentieniveaus voldoen. Dat doen ze op basis van de eindtoetsresultaten. Daarnaast worden de tussenresultaten twee keer per jaar onder de loupe genomen.</p>	
<p><b>Ouders, leraren en leerlingen (vanaf groep 5) waarderen de school met een score van minimaal 3 (vierpuntschaal).</b></p> <p>Leraar- en leerlingtevredenheidsonderzoeken worden elk jaar afgenomen, zo ook in 2023. (Oudertevredenheid tweejaarlijks, in de even jaren). De tevredenheid wordt weergegeven in een rapportcijfer (en niet meer op een vierpuntsschaal):</p> <p>De leraren gaven gemiddeld een 7,8 aan onze scholen, de leerlingen een 7,9.</p>	
<p><b>Jaarlijks vindt er een vorm van een audit binnen de scholen plaats om de ontwikkelpunten in kaart te brengen.</b></p> <p>Vanaf 2020-2021 zijn we van jaarlijkse audits overgegaan naar een systeem van Schoolzelfevaluatie en Collegiale Visitatie, in het kader van het vergroten van het eigen kwaliteitsbewustzijn. We volgen daarbij <i>de vijf kwaliteitsvragen</i>.</p> <p>Elke school onderzoekt eerst namelijk eerst zelf in hoeverre een gewenst ontwikkelpunt tot verbetering heeft geleid. (<i>Doen we de goede dingen? Doen we ze goed? Hoe weten we dat?</i>), voordat aan anderen wordt gevraagd of ze dat ook herkennen (<i>Vinden anderen dat ook?</i>). Vervolgens eindigt een dergelijk traject met een beschrijving van de school zelf: <i>Wat doen we met deze wetenschap?</i></p> <p>Inmiddels hebben eind 2023 zeven van de acht scholen een dergelijk traject gelopen en afgerond.</p>	
<p><b>Scholen werken volgens de principes van planmatig en kortcyclisch werken aan kwaliteit (PDCA) op stichting-, school- en groepsniveau. Planmatig en kortcyclisch werken wordt verbonden aan de gesprekkencyclus en de professionalisering.</b></p> <p>Principes van planmatig en kortcyclisch werken zijn zeker zichtbaar op de scholen. Tegelijkertijd hebben we 'daar als bestuur ook nog winst te behalen', zo constateerde de inspectie in 23 bij de bestuurlijke visitatie.</p>	
<p><b>Scholen stimuleren de onderzoekende houding van medewerkers en het uitvoeren van een brede data-analyse (opbrengsten in relatie tot leerwerkprocessen) en hebben onderwijsbehoeften van de leerlingen aantoonbaar in beeld.</b></p> <p>Uit de schoolbesprekingen komt duidelijk naar voren dat de analysekracht van de teams is toegenomen. Opbrengst- en handelingsgericht denken wordt gestimuleerd. Schoolteams besteden daar veel aandacht aan.</p>	
<p><b>Daar waar mogelijk benutten en bevorderen we de samenwerking en kennisuitwisseling tussen onderwijsteams en scholen.</b></p>	



In het DO, de IB kring, in onze Talentacademie, in de netwerken en uiteraard ook binnen de teams vindt kennisdeling, uitwisseling en leren plaats.	
<b>Scholen betrekken interne en externe stakeholders bij de schoolontwikkeling om (ouder) betrokkenheid en draagvlak te versterken.</b>	😊
Het betrekken van stakeholders bij school- en organisatieontwikkeling en het vergroten van ouderbetrokkenheid heeft zeker aandacht binnen de stichting, maar kan beter vormgegeven worden, aldus ook de inspectie. Versterking van de positie van de GMR heeft in 2023 extra aandacht gekregen.	

### Vervolg Focus op Kwaliteit:

> Een aantal scholen heeft subsidie basisvaardigheden aan gevraagd en toegekend gekregen. Ze gebruiken dit onder andere om hun rekenonderwijs een extra impuls te geven.

> De Ten Darperschoele, De Hoekstee en het bestuur als geheel hebben verbeterplannen opgesteld en geven daar invulling aan, onder andere:

- Focus op ontwikkeling van het onderwijs in de basisvaardigheden, afspraken voor doorgaande lijn en afstemming op de onderwijsbehoeften van de leerlingen vastleggen in kwaliteitskaarten, als input voor PDCA.
- Meer zicht krijgen op doorgaande lijn en samenhangend aanbod in de groepen 1 en 2
- Burgerschapsonderwijs: doorgaande lijn en samenhangend aanbod inzichtelijk maken
- Planmatiger werken, PDCA krachtiger vormgeven.
- Afstemming op de onderwijsbehoeften van de populatie
- Hoge verwachtingen, kansrijk adviseren t.b.v. doorstroom.

> De Ten Darperschoele zal in juni/juli 24 opnieuw gevisiteerd worden, de bestuurlijke visitatie op de herstelopdrachten vindt hoogstwaarschijnlijk in september 24 plaats.

### Kindgericht Onderwijs

Onze visie op leren beschrijft onze veranderde manier van kijken naar ontwikkeling en leren. We kiezen voor kindgericht onderwijs, binnen de mogelijkheden en capaciteiten van de organisatie, omdat we ons realiseren dat de gemiddelde leerling niet bestaat. We willen samen de beweging maken van programmagericht onderwijs waarin leerstof centraal staat, naar **kindgericht onderwijs dat de ontwikkeling van de mogelijkheden van alle leerlingen** als uitgangspunt neemt.

Het kindgericht onderwijs dat wij voor ogen hebben biedt leerlingen de uitdaging, aandacht en zorg die zij nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen, te leren en te presteren. Leerlingen krijgen de gelegenheid om zich te ontwikkelen in eigen tempo en naar zijn/haar mogelijkheden, zodat zij zelfstandig en verantwoordelijk kunnen deelnemen aan de samenleving, nu en in de toekomst. We hebben hoge verwachtingen, streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten en (h)erkennen, benutten en versterken talenten van leerlingen.

	Resultaat
<b>Talent Westerveld scholen bieden leerlingen kindgericht onderwijs waarin zij:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Richting, ruimte, structuur en veiligheid ervaren.</b></li> <li>• <b>Kwalitatief hoogwaardig taal-lees en rekenonderwijs krijgen aangeboden.</b></li> <li>• <b>Passend bij hun onderwijsbehoefte, invloed hebben op hun eigen leerproces en zelfstandigheid en waar talentontwikkeling wordt gestimuleerd.</b></li> <li>• <b>Worden gestimuleerd in hun brede ontwikkeling en toekomstgerichte vaardigheden zoals: samenwerkend leren, sociale vaardigheden, kritisch en onderzoekend denken, probleemoplossend vermogen, ICT-geletterdheid, burgerschap, creativiteit en sociaal-culturele vorming.</b></li> </ul>	😊

- **Begeleid worden door leraren die rekening houden met datgene wat de leerling al kan, kent en wil en zich in toenemende mate ontwikkelen als vakman, regisseur en begeleider van leren.**


De ontwikkelingen op het gebied van kindgericht onderwijs hebben deels wel en deels geen doorgang gevonden in de afgelopen beleidsperiode. Deels omdat inzichten over wat werkt zijn veranderd: zo is de kwaliteit van onze didactiek deels onder druk komen te staan door het gebruik van ICT. En hebben scholen daardoor juist maatregelen moeten nemen om die kwaliteit weer omhoog te brengen. Bijvoorbeeld door weer meer gebruik te maken van 'papier' of hybride methodes, i.p.v. alleen te (laten) werken met digitale devices.

Vervolg

> In ons volgende strategisch beleidsplan zullen we de winst van het kindgericht werken meenemen naar Talentgericht werken.

### **Professionele Leergemeenschap**


In een PLG ontmoeten professionals elkaar op een bepaald terrein om samen te werken, te leren en te creëren. Zij reflecteren met elkaar over de eigen praktijk en die van collega's in de school. Men deelt kennis en zoekt actief naar verbeteringen van het onderwijs, waardoor leerlingen beter gaan leren of geholpen worden bij het leren. Belangrijk is eigenaarschap: ieder lid voelt zich verantwoordelijk voor het collectieve resultaat. De vraagstukken zijn gerelateerd aan de schoolontwikkeling en komen vooral uit de dagelijkse praktijk. De uitkomsten worden gedeeld met andere collega's binnen de eigen school en van andere scholen.

	Resultaat
<p><b>Kenmerken van een PLG:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een gezamenlijke en gedeelde visie op onderwijs en het leren van leerlingen.</li> <li>▪ Een ondersteunende leerstructuur om samen onderwijs te maken.</li> <li>▪ Een open en veilige leercultuur om samen de dialoog te kunnen voeren.</li> <li>▪ Ondersteunend leiderschap dat vertrouwt, verbindt en faciliteert.</li> <li>▪ Een rijke leeromgeving voor leerlingen en leraren.</li> <li>▪ Samen werken aan goed onderwijs voor iedereen.</li> <li>▪ Een onderzoekende en reflectieve houding van leerlingen en leraren.</li> <li>▪ Gezamenlijke verantwoordelijkheid van de school, de leerlingen en de ouders voor het leren van leerlingen.</li> <li>▪ Een uitdagend, gedegen, haalbaar programma dat voorbereidt op de toekomst.</li> </ul> <p>Een aantal scholen werkt met de werkwijze van de stichting Leerkracht. Bovenschools zijn in schooljaar 2023-2024 -in het kader van de Talent Academie- netwerken van start gegaan, waarin leraren vanuit verschillende groepen en inhoudelijke aandachtsgebieden een aantal keren per jaar, onder leiding van een directeur en met een zelf geformuleerde opdracht kennis delen en uitwisselen en leren van en met elkaar.</p>	

### Ouders en omgeving

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

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

	Resultaat
<p><b>Wij willen ouders, medewerkers, leerlingen en lokale partijen actief betrekken bij het schoolbeleid en de school- en organisatieontwikkeling. Wij streven in het kader van talentontwikkeling en burgerschap naar een expliciete verbinding met de omgeving. Alle scholen geven in samenwerking met partners vorm aan een doorgaande pedagogische-didactische lijn.</b></p> <p>Onze scholen hebben ingezet op het vergroten van ouderbetrokkenheid, zeker daar waar het voor de ontwikkeling van kinderen belangrijk is. We nemen sinds 2023 actief deel aan allerlei gemeentelijke en regionale samenwerkingssituaties.</p>	

> Samenwerking met gemeente en andere externe partners vraagt ook in 2024 onze aandacht. Daarom zal ook dit thema een vervolg krijgen in ons nieuwe strategische beleidsplan.

## Onderwijsresultaten

### Op basis van eindtoets 23 (Route 8)

Hieronder in tabelvorm een overzicht van onze eindresultaten:

Laatste drie jaar eindtoets						scores		afwijking tov sign waarde		afwijking tov crt wrde		afwijking% tov	
alle lln	sign.w	cor wrd	signw	crit wrde	1F	1S/2F	1S/2F	1S/2F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
tm 22-23	weging	1F	cor wrd	1S/2F	1F	1S/2F	1S/2F	1S/2F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
10DF - De Bosrank	28,62	85	82	50,6	45,6	97,4	64,1	13,5		96,6	63,3		0,8
11IZ - de Vuursteen	27,33	85	82	52,1	47,6	97,2	51,4	-0,7	3,8	96,7	63,3		-11,9
11UN - Oosterveldsch	30,44	85	82	47,3	41,5	96,8	57,0	9,7		95,9	60,2		-3,2
18MM - De Hoekstee	28,03	85	82	50,6	45,6	98,3	44,4	-6,2	-1,2	96,6	63,3		-18,9
18NW - Burg W.A. Stc	27,51	85	82	52,1	47,6	95,8	58,6	6,5		96,7	63,3		-4,7
18PE - OBS De Kievits	31,5	85	82	45,5	39,4	95,5	63,6	18,1		95,5	58,6		5,0
19IV - De Singelier	29,61	85	82	49,0	43,5	97,9	59,7	10,7		96,3	62,1		-2,4
19KK - Ten Darpersch	28,85	85	82	50,6	45,6	93,7	34,9	-15,7	-8,7	96,6	63,3		-28,4

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

Eindtoets	alle leerlingen			1F		1S/2F		afwijking % tov				afwijking % tov		afwijking % tov			
	weging	Gemiddel	Aantal leerlingen	1F	1S/2F	LG Lezen	Rekenen	LG R/W	Taalverzorging	LG TV	1F	1S	1F	2F	1F	2F	
alleen 22-23				22-23	22-23												
10DF - De Bosrank	28,43	218,5	36	98,1	72,2	100,0	88,9	1,5	10,2	94,4	58,3	0,1	8,0	100,0	69,4	3,1	8,8
11IZ - de Vuursteen	27,02	197,4	10	100,0	46,7	100,0	70,0	1,2	-9,4	100,0	20,0	5,7	-30,2	100,0	50,0	3,1	-10,3
11UN - Oosterveldschool	30,88	200,3	9	100,0	51,9	100,0	66,7	1,8	-8,6	100,0	33,3	6,9	-13,8	100,0	55,6	3,5	-2,8
18MM - De Hoekstee	28,17	?	17	96,1	37,3	100,0	52,9	1,5	-25,8	88,2	23,5	-6,1	-26,8	100,0	35,3	3,1	-25,6
18NW - Burg W.A. Storks	27,23	202,4	33	96,0	55,6	97,0	69,7	-1,8	-9,7	93,9	42,4	-0,4	-7,8	97,0	54,6	0,1	-5,8
18PE - OBS De Kievitshoek	32,08	208,9	9	92,6	66,7	100,0	77,8	2,2	5,5	88,9	66,7	-3,6	22,0	88,9	55,6	-6,8	-1,2
19IV - De Singelier	29,27	216,3	19	96,5	63,2	89,5	73,7	-9,0	-3,8	100,0	57,9	6,4	9,5	100,0	57,9	3,1	-2,5
19KK - Ten Darperschoele	28,07	155	5	93,3	13,3	100,0	20,0	1,5	-58,7	100,0	0,0	5,7	-50,3	80,0	20,0	-16,9	-40,9

### Percentages behaald 1F en 1S/2F scores in 2023 voor de vakken uitgesplitst.

Voor onze acht scholen geldt dat het referentieniveaus 1F behaald wordt. Voor alle drie vakken is het driejaarsgemiddelde steeds boven de signaleringswaarde van 85%, maar ook boven onze eigen doelstelling van 90%.

Voor 1S/2F ligt dat ingewikkelder en scoorden twee van de acht scholen onder de signalerings- en criteriumwaarde voor hun schoolgewicht. Met name rekenen bleek de bottleneck. Scholen hebben inmiddels aanpassingen gedaan in hun rekendidactiek en zijn weer voor (hybride) onderwijsmethodes gegaan.

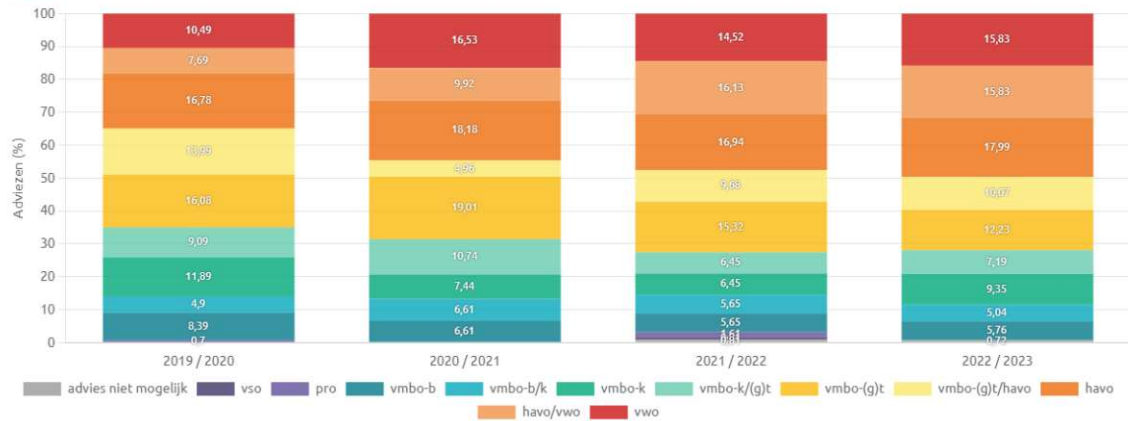
### Schooladvies en plaatsing

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



## Schooladviezen per schooljaar

Ultimview van ParnasSys



Schooljaar

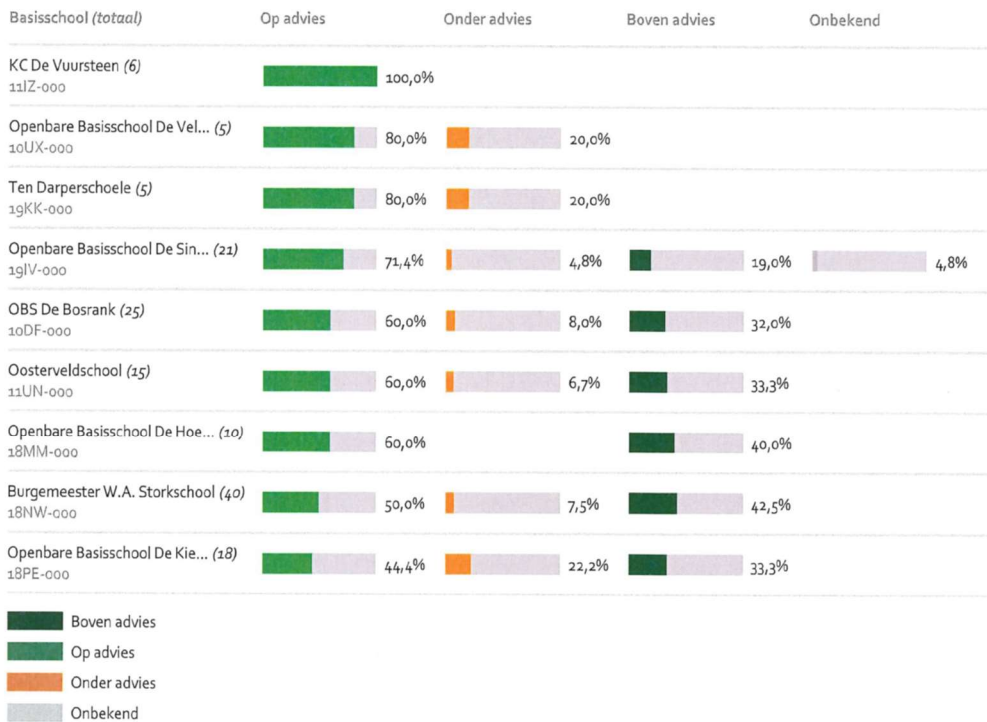
2022 / 2023

### Bron Ultimview Parnassys februari 2024

#### Adviezen op basis van eindtoetscore

De geadviseerde onderwijssoorten op basis van de eindtoets(score) zijn te vinden in de bijlage van het rapport Resultaten eindtoets in het ManagementVenster.

Zitten de leerlingen die in 2019-2020 naar het voortgezet onderwijs uitstroomden **na 3 jaar op**, onder of boven het schooladvies?



Uit bovenstaand staafdiagram valt af te lezen dat het percentage vwo-havo/vwo- havo is toegenomen de afgelopen jaren. De doorstroomcijfers van de leerlingen die in 2019-2020 onze scholen verlieten, lijken te laten zien scholen eerder te laag dan te hoog adviseerden.

Hoe er naar doorstroom gekeken wordt is op dit moment in Nederland onderwerp van verandering. Op grond van de oorspronkelijke manier van kijken lijken we in het verleden te onderadviseren. Maar er zijn ook gegevens bekend '*Doorstroomanalyse oud-leerlingen stichting Talent in het Voortgezet Onderwijs 20-21 23-24*' (DUO) dat als alle mogelijke adviezen in drie hoofdgroepen worden geclusterd, we eigenlijk goed op niveau lijken te adviseren (87% zit Talentbreed na drie jaar op de geadviseerde plek) en het % opstroom is in die cijfers juist iets kleiner dan het percentage 'afstroom'.

We zijn heel benieuwd of ,nu we kansrijker lijken te adviseren, we er in slagen zodanig te adviseren dat kinderen hun onderwijsloopbaan op een voor hen passende plek kunnen voortzetten. Daarom gaan we onze doorstroomcijfers en ons advies- en plaatsingsbeleid komend jaar nadrukkelijk onder de loupe nemen.

Voor meer informatie over de onderwijsresultaten van onze scholen verwijzen we u naar de website van scholen op de kaart:

<https://scholenopdekaart.nl/zoeken/basisscholen?zoektermen=41868&weergave=Lijst>

### **Onderwijs aan nieuwkomers**

Op 1 januari 2023 zijn we -mede op verzoek van de gemeente Westerveld- gestart met een Taalklas voor kinderen van nieuwkomers in onze gemeente, met name voor kinderen die in hotel Spier werden gehuisvest. Hoewel we al eerder incidenteel kinderen op onze scholen opvingen en onderwezen, hebben we vanaf dat moment in de Storkschool een taalklas ingericht met inzet van 2,2 fte (twee leerkrachten en een coördinator).

De leerlingaantallen in de Taalklas bleken vanaf de start aan een behoorlijke fluctuatie onderhevig, daarmee kwam in de loop van 2023 de continuïteit van de taalklas behoorlijk onder druk te staan. Een gevolg was verloop van personeel.

In de herfst van 2023 was het aantal leerlingen weer fors gestegen terwijl er geen personeel beschikbaar was, daarom is gezocht naar een duurzamere oplossing. Die hebben we gevonden in aansluiting bij de Taalschool in Meppel, een voorziening die door Stichting Promes en VOMEO is getroffen op verzoek van het Min OC&W.

### **Internationalisering**

We hebben geen beleid geformuleerd op het gebied van internationalisering

### **Onderzoek**

We hebben geen beleid geformuleerd op het gebied van onderzoek.

### **Inspectie**

In juni 2023 heeft de inspectie een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op de Ten Darperschoele. De onderzochte standaarden 'Zicht op ontwikkeling en begeleiding', 'pedagogisch-didactisch handelen' en veiligheid' zijn als voldoende beoordeeld. Echter op basis van een onvoldoende op de Standaarden 'Opbrengsten' en 'Sturen, Kwaliteitszorg en Ambitie' heeft de inspectie de school het predicaat 'onvoldoende' gegeven. Voor afstemming van de instructie op de verschillen tussen leerlingen heeft de school een herstelopdracht gekregen en is ook het ontwikkelen van schoolbrede afspraken mbt klasmanagement als ontwikkelpunt benoemd door de inspectie.

Via deze link vindt u het definitief rapport TDS :

<https://toezichtresultaten.onderwijsinspectie.nl/detail?id=913415&pseudocode=19KK%257CC1>

## Visitatie

De inspectie heeft in de zomer van 2023 een bestuurlijke visitatie bij onze stichting uitgevoerd: Er zijn gesprekken gevoerd met medewerkers (bestuurder, stafleden, directeuren van scholen, documenten bestudeerd en tevens, steekproefsgewijs, bezoeken gebracht aan twee scholen. Daar zijn ook gesprekken gevoerd met medewerkers en ouders en er is in klassen gekeken. Helaas hebben we als bestuur het predicaat 'onvoldoende' gekregen:

We zijn beoordeeld op de volgende 'standaarden':

- BKA1 m.b.t. Visie, ambities en doelen: voldoende
- BKA2 m.b.t. Uitvoering en kwaliteitscultuur: onvoldoende
- BKA3 m.b.t. Evaluatie, verantwoording en dialoog: onvoldoende.

We scoorden goed op het actief werken aan verbetering basisvaardigheden en het geven van zoveel mogelijk thuisnabij onderwijs.

We kregen ook herstelopdrachten :

- m.b.t. groep 1 en 2: zicht op resultaten en doorgaande lijn
- m.b.t. burgerschap: ontwikkelen/beschrijven doelen in doorgaande lijn en samenhangend aanbod.

Verder zijn mogelijke verbeterpunten beschreven ten aanzien van dialoog, samenwerken, verankering onderwijskundig leiderschap, verbetering van evaluatie en verantwoording, aanspreekcultuur, actieve samenwerking partners in de regio en herstel van vertrouwen, transparantie en rolvastheid.

We zien beschouwen dit alles als input voor ons nieuwe strategisch beleidsplan 24-28.

Via deze link vindt u het Definitief rapport bestuurlijke visitatie

<https://toezichtresultaten.onderwijsinspectie.nl/detail?id=322650&code=41868&parentId=0&typeNaam=Bevoegd%20Gezag&type=Bevoegd%20Gezag&sector=Bestuur&name=Stichting%20Talent%20Westerveld&address=Drift,%207991%20AA,%20Dwingeloo>

## Passend onderwijs

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

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

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

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

We maken -zeker nu er in 2023 een vacature voor een orthopedagoog is ontstaan- gebruik van het onderwijsloket en van de mogelijkheden die Wijszo ons biedt (als tijdelijke voorziening in verband met gedragsproblemen).

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

## Nationaal plan onderwijs



In 2023 is het restant van de NPO met name gebruikt voor de formatie van onze scholen. De MR van iedere school is betrokken geweest bij de plannen van de school en heeft instemming gegeven voor de plannen van de scholen.

De inzet PNIL inzake NPO 2023 is € 20.260.

Voor NPO heeft Stichting Talent Westerveld voldoende werknemers gevonden. Echter de NPO'er wordt vaak voor de klas gezet (in geval van ziekte). Het resultaat is dat er op de scholen met kleinere klassen gewerkt wordt en dat er groepjes met kinderen gevormd kunnen worden die extra ondersteuning krijgen.

Er zijn geen middelen bovenschools ingezet, hierom zijn er ook geen bovenschoolse interventies geweest.

### **Sociale veiligheid**

We zijn als stichting ons veiligheidsbeleid aan het actualiseren. Gelukkig niet omdat het op onze scholen onveilig is, maar omdat het belangrijk is om op het gebied van veiligheid alles goed bij elkaar te zetten (sociaal en fysiek, voor leerlingen en personeel) , op dit gebied bovenschools gegevens te verzamelen en een en ander op te nemen in ons kwaliteitsbeleid.

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

In hoeverre onze scholen erin slagen een veilige plek te creëren voor leerlingen komt uiteraard per school in onze schoolbesprekingen (tussen bestuurder en directie/IB) aan de orde. Maar opname in onze bovenschoolse PDCA-cyclus zou ons nog verder vooruit kunnen helpen.

### **Subsidie basisvaardigheden**

Naast de twee scholen die op basis van loting in 2022 subsidie basisvaardigheden kregen toegekend, is ook voor de school die in juni 2023 het predicaat onvoldoende kreeg, subsidie 'basisvaardigheden prioriteitsscholen' aangevraagd en toegekend. Deze subsidie mag aan activiteiten ter verbetering van basisvaardigheden (tot eind december 2025) worden besteed. De plannen zijn in samenspraak met de onderwijscoördinatoren van OCW tot stand gekomen en de uitvoering ervan zal regelmatig met hen worden besproken.

## 2.1 Personeel en professionalisering

Doelen Personeel	Resultaat
<p><b>Coaching/ begeleiden van jonge en nieuwe leerkrachten.</b> Er is een leerkracht die jonge en nieuwe leerkrachten begeleidt. Er vinden klassenbezoeken plaats en feedback gesprekken.</p>	
<p><b>Coaching/ begeleiden van jonge leerkrachten van start-, naar basis-, naar vakbekwaam.</b> Directeuren krijgen samen met de intern begeleiders steeds meer zicht op het personeel en de kwaliteiten van het team. De termen start-, basis- en vakbekwaam zijn niet meer opgenomen in de CAO.</p>	
<p><b>Boeien en binden van het personeel middels personeelsactiviteiten.</b> In 2023 is een succesvolle personeelsdag georganiseerd op de dag van de leraar (5 oktober 2023) De dag stond in het teken van het nieuwe strategisch beleidsplan. Personeelsleden hebben, in combinatie met duurzame inzetbaarheid, gebruik gemaakt van het beschikbaar gestelde budget uit de WKR.</p>	
<p><b>Master en HBO+ opleidingen.</b> In 2023 heeft iedereen de kans gekregen zich aan te melden voor een opleiding naar keuze. Enkele medewerkers zijn gestart met een langdurige opleiding (o.a. Intern begeleider, specialist jonge kind, schoolleider en schoolopleiders). De trainingen/workshops van de Talentacademie zijn goed bezocht.</p>	
<p><b>Middels actieve werving (feb 2019) en selectie leerkrachten aantrekken.</b> Vier zij-instromers hebben hun bevoegdheid gehaald en een vaste aanstelling gekregen. Eén zij-instromer is, na verlenging van een jaar, gestopt in 2023. In 2023 is een nieuwe zij-instromer gestart en zijn enkele LIO studenten aangetrokken.</p>	
<p><b>Instroom, doorstroom bevorderen en uitstroom waar noodzakelijk.</b> Instroom wordt bevorderd door het aanbieden van een betaalde LIO/WPO stage en het aanbieden van een arbeidsovereenkomst aan zij-instromers. In 2023 is een NT-2 klas gestart. De intern geworven leerkrachten hebben binnen het jaar weer afstand gedaan van deze klas. Ze zijn herplaatst of hebben een baan elders aanvaard. Dit heeft geleid tot doorstroming van huidig personeel en instroom van nieuw (extern) personeel.</p>	
<p><b>Tevredenheidspeling personeel: minimaal een score van 3 op een 4 puntschaal.</b> Score lag boven de 3 op een 4 puntschaal.</p>	
<p><b>Bovenschoolse specialistenteams op het gebied van taal, rekenen, gedrag, meer- en hoogbegaafdheid a.d.h.v. opdrachten vanuit DO.</b> De specialistenteams staan onder leiding van een directeur. Het specialistenteam op het gebied van rekenen loopt goed. Overige teams werken meer o.b.v. intervisie.</p>	
<p><b>Beleid ontwikkelen omtrent Bevorderen Duurzame Inzetbaarheid.</b> Beleid is vastgesteld. Er is €150,00 per fulltimer beschikbaar. Vanaf 2020 in combinatie met Boeien en Binden.</p>	
<p><b>Kortdurende vervanging oplossen door inzet 2FTE bovenschools.</b> I.v.m. financiële ruimte was in 2023 1,6 FTE bovenschools beschikbaar. Door corona en griepgolf was 1,6 FTE onvoldoende en was vervanging niet altijd mogelijk.</p>	
<p><b>Beïnvloedbaar ziekteverzuimpercentage niet hoger dan 5%.</b> Het totaal verzuimpercentage was in 2023 hoger dan 5% (5,6%). Hiervan was maar een klein deel werk gerelateerd (beïnvloedbaar).</p>	
<p><b>Meldingsfrequentie ziekteverzuim niet hoger dan 1.</b> De meldingsfrequentie is gedaald van 1,2 in 2022 naar 0,8 in 2023.</p>	

## Vervolg

- ✓ Coaching/ begeleiden van jonge en nieuwe leerkrachten continueren. Hiervoor zal inductiebeleid worden ontwikkeld.
- ✓ Begeleiden (jonge) leerkrachten is een continu proces. Wordt meegenomen met het opstellen van het strategisch personeelsbeleid.
- ✓ Op 4 oktober 2024 staat de jaarlijkse personeelsdag gepland.
- ✓ In 2024 wederom €150,00 per fulltimer beschikbaar stellen voor activiteiten duurzame inzetbaarheid/boeien en binden.
- ✓ Boeien en binden wordt één van de strategische thema's voor de komende vier jaar.
- ✓ Samen Opleiden en Professionaliseren verder uitbouwen.
- ✓ Budgetten blijven opnemen voor opleidingen. In 2024 wordt de Talentacademie voortgezet.
- ✓ Blijven inzetten op PABO studenten en in 2024 weer één persoon laten starten met het zij-instroomtraject.
- ✓ Betaalde LIO/WPO stages blijven aanbieden in 2024. Huidige zij-instromer krijgt na het behalen van de bevoegdheid bij goed functioneren een vast dienstverband
- ✓ Ieder jaar vindt er een tevredenheidspelling plaats.
- ✓ De teams opdrachten laten uitvoeren vanuit het DO en gezamenlijk scholing laten volgen vanuit de Talentacademie.
- ✓ In 2024 kan wederom een beroep worden gedaan op het budget duurzame inzetbaarheid/boeien en binden.
- ✓ I.v.m. financiële ruimte in 2024 1,6 FTE blijven inzetten.
- ✓ In 2024 verzuim (signalen) onder de aandacht blijven brengen bij directeuren.
- ✓ De groep die frequent verzuimt, blijven monitoren en preventief het gesprek mee aangaan.

## Ontwikkelingen

- Met ingang van het schooljaar 2019-2020 zijn er zij-instromers aangesteld. Er is voor gekozen deze personeelsleden het eerste schooljaar boven formatief in te zetten. Zodra ze het tweejarige traject hebben afgerond, wordt beoordeeld of deze nieuwe personeelsleden voldoende functioneren en hen een vast dienstverband kan worden aangeboden. Directeuren bespreken met ingang van het schooljaar 2023-2024 naast het functioneren in de klas ook de voortgang van de studie van de zij-instromer tijdens de gesprekkencyclus. Door strakker te monitoren, hopen we te voorkomen dat zij-instromers vertraging oplopen en/of stoppen met de opleiding. In 2025 zal één zij-instromer haar bevoegdheid halen.
- Sinds 2020 is een Talentacademie opgericht en kunnen leerkrachten trainingen volgen die de kwaliteit van het lesgeven ten goede komen. De Talentacademie voorziet in een behoefte en zal doorlopen in 2024. Trainingen voor specialistenteams kunnen ook worden ondergebracht bij de Talentacademie. Vanaf najaar 2023 zijn naast trainingen in de Talentacademie eveneens netwerken actief geworden, waarbij alle medewerkers verbonden zijn.
- De krapte op de arbeidsmarkt wordt ook bij Stichting Talent voelbaar. Vacatures die gedurende het lopende schooljaar ontstaan zijn moeilijk in te vullen. Soms moet een beroep worden gedaan op extern personeel. Mogelijk zullen scholen zich anders moeten organiseren.
- Het ministerie OCW wil het oplopende lerarentekort bestrijden door invoering van onderwijsregio's per 2025. Het is de bedoeling dat leraren, schoolbesturen en lerarenopleidingen regionaal bindende afspraken maken, zodat ze niet met elkaar concurreren om nieuwe leraren maar juist samen optrekken. Er moet een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's ontstaan. Op dit moment participeert Talent Westerveld in onderwijsregio Noord-Nederland en Zwolle en omgeving.
- **Samenwerking KPZ samen opleiden / Personeelstekort**  
In september 2022 heeft de voorzitter van College van Bestuur de intentieverklaring participatie Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) ondertekend. Daarmee committeert Stichting Talent Westerveld zich aan de opdracht om in gezamenlijkheid een

sterke opleiding te bieden aan nieuwe leerkrachten. In 2023 is gewerkt aan de structuur van SO&P. Er is een Coördinator Opleiden en Professionaliseren (CoOP'er) aangesteld en twee schoolopleiders. Stagiaires worden begeleid conform het professioneel Perspectief, waarin de kwaliteitseisen staan beschreven voor het begeleiden van KPZ stagiaires. Door invoering van intervisie-bijeenkomsten wordt een band opgebouwd met stagiaires. Deze stagiaires proberen wij te boeien en binden voor komende vacatures, ter voorkoming van een personeelstekort

### **Uitkeringen na ontslag**

- ***Hoogte van de kosten voor uitkeringen na ontslag in het verslagjaar:***

In 2023 is geen bedrag van OC&W in mindering gebracht op de lumpsumvergoeding.

### **Eigen wachtgelders**

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

### ***Genomen maatregelen om werkloosheidskosten in de toekomst te kunnen voorkomen.***

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

### **Aanpak werkdruk /sociale veiligheid**

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

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

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

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

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

### ***Inzet werkdrukmiddelen.***

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

### ***Niet-financiële maatregelen om werkdruk te verminderen.***

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

## **Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en**

### **schoolleiders**

Startende leerkrachten kunnen worden gecoacht door een Talent leerkracht die hiervoor opgeleid is. Deze inzet is inzichtelijk gemaakt in het bestuursformatieplan (wtf 0,4217), waarmee de (P)GMR heeft ingestemd. De directeur van de Burg. W.A. Storkschoon volgt de schoolleidersopleiding. Deze opleiding is meegenomen in het scholingsplan, waarmee de (P)GMR heeft ingestemd. Tevens heeft zij ondersteuning gekregen van een externe coach. Scholing voor starters is door de directeuren opgenomen in het scholingsbeleid.

### **Strategisch personeelsbeleid**

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

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

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

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

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

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

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

## 2.2 Huisvesting en Facilitaire zaken

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

### **Regulier onderhoud**

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

Het reguliere onderhoud dat is uitgevoerd in 2022, had nog betrekking op het voorgaande meerjarenonderhoudsplan, aangezien het meest recente meerjarenonderhoudsplan halverwege 2023 is geactualiseerd.

Het reguliere onderhoud was voor 2023 begroot op € 87.850. De werkelijk kosten komen uit op € 129.600. Dit betreft een verschil van € 41.750. In 2023 is extra onderhoud geweest aan deurcilinders en de draaiende en kiepende onderdelen van kozijnen. Ook is extra onderhoud geweest aan de klimaat installatie van de Storkschool en aan het dak van de Storkschool. Vanwege diverse lekkages. Gemeente Westerveld heeft aangegeven de kosten van de lekkages van de daken van de Storkschool te willen vergoeden. De gemaakte kosten hieromtrent worden bij de gemeente gedeclareerd.

### **Groot onderhoud**

	Stand per 31-12-2022	Mutaties 2023		Stand per 31-12-2023
		Dotatie	Onttrekking	
Voorziening groot onderhoud	€	€	€	€
Voorziening groot onderhoud	1.609.882	296.370	65.909	1.840.343
Totaal voorziening groot onderhoud	1.609.882	296.370	65.909	1.840.343

De uitgaven voor groot onderhoud waren in 2023 begroot op € 91.020. De werkelijke uitgaven zijn € 65.909. Dit betreft een verschil van € 25.111.

De vooraf geplande uitgaven groot onderhoud betroffen:

- Bouwkundige zaken; zoals herstellen gevels en daken.
- Schilderwerk op diverse scholen;
- Het vernieuwen van vloeren/inloopmatten;
- Herstellen kapotte systeemplafonds;
- Herstellen E en W installaties;
- Beveiligingszaken;
- Klusjes als zijnde (wel) groot onderhoud;

Alle vooraf geplande zaken omtrent groot onderhoud zijn zoals gepland uitgevoerd. Het financiële verschil in de uitgaven wordt veroorzaakt doordat sommige leveranciers goedkopere offertes opgesteld hadden dan dat was begroot.

Alvorens de groslijst van 2023 is vastgesteld, zijn twee grote posten doorgeschoven. Dit betreft de vloer van de Ten Darperschoele en de verplaatsing/nieuwbouw buitenberging van de Bosrank. Voor wat betreft de vloer van de Ten Darperschoele was vorig jaar de opvatting dat we zouden wachten totdat de IHP van de gemeente gereed was, voordat we grote

investeringen zouden doen in oude scholen. Echter verkeert de vloer nu in een dusdanige staat dat vervanging noodzakelijk is. En daarbij zal er, na het gemeentelijke traject IHP, niet direct een nieuwbouwplan voor alle scholen zijn. De buitenberging van de Bosrank is naar 2024 verschoven omdat overleg met de kinderopvang op zich liet wachten.

Buiten het geplande groot onderhoud zijn twee grotere posten naar voren gehaald. Dit betreft nieuwe zonwering op de Ten Darperschoele en nieuwe zonwering op de Singelier.

### **Strategisch huisvestingsplan**

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

### **Integraal huisvestingsplan gemeente Westerveld**

Begin 2023 is gemeente Westerveld gestart met het opstellen van hun Integraal huisvestingsplan (IHP). Dit heeft geresulteerd in een startnotitie inzake het gemeentelijk IHP. In september 2023 zijn offertes ontvangen van diverse aanbiedende partijen die de gemeente wilde assisteren met het opstellen van het IHP. In 2023 zijn we meerdere malen in gesprek geweest met de gemeente over de voortgang van het IHP van de gemeente.

### **Startnotitie Vledder**

In mei 2023 werden we door de gemeente Westerveld gevraagd mee te denken met diverse partijen over de leefbaarheid in Vledder. Diverse gebouwen in Vledder, zoals het Lesturgeonplein, de sporthal, de dorpshuisfunctie en de school, zijn mogelijk verouderd. In 2023 hebben we, tijdens diverse bijeenkomsten, meegedacht met dit project en heeft dit geresulteerd in diverse scenario's, die verder worden uitgewerkt in 2024.

### **Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen**

Stichting Talent Westerveld heeft op zeven van onze acht scholen zonnepanelen geplaatst. De achtste school waar geen zonnepanelen op liggen betreft onze oudste school in Wapse. Deze school is gebouwd in 1874. In 2022 is ervoor gekozen om de nog aanwezige TL-armaturen te vervangen voor Led. Dit wordt uitgevoerd op het moment dat de ook periodieke accuervanging van het noodverlichtingsarmaturen gepland staat. Hierdoor gaan we uit van een natuurlijk verduurzamingsmoment. In 2023 is dit voor de Bosrank in Havelte uitgevoerd.

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

Stichting Talent Westerveld heeft te maken met relatief oude schoolgebouwen.

<b>School</b>	<b>Leeftijd van oudste naar jongste</b>
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. Storkschoon	2016

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

### **Schoolpleinen**

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

Het onderhoud van de schoolpleinen loopt niet geheel naar de tevredenheid. De gemeente heeft een aantal jaar geleden bepaalde zaken uit de onderhouds-standaard verwijderd, zoals bijvoorbeeld het vegen van de pleinen. Het gevolg hiervan is dat de afwateringsputten vol stromen met zand. Aangezien 2023 een nat/regenachtig jaar was, zorgde dit ervoor dat zand meedrijft met het water en de putten vol met zand komen te staan. Dit zorgt weer voor wateroverlast op de schoolpleinen. Hoe we dit gaan oplossen is in 2023 niet bekend geworden. In 2024 worden hier gesprekken over gevoerd.

### **Leegstand schoolgebouwen**

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

Gemeente Westerveld heeft ons in 2014 in kennis gesteld dat zij zich in financiële zin niet verantwoordelijk voelen voor de leegstand van schoolgebouwen. Het teruggeven van ruimten aan de gemeente is alleen mogelijk wanneer een deel van het gebouw technisch kan worden afgesplitst.

### **Energie**

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

Door te participeren in dit collectief hoeven we niet iedere vier jaar zelf onze inkoop (Europees) aan te besteden. De huidige periode liep van 2020 t/m 2025. Echter, de huidige leverancier DVEP, heeft in 2023 te kennen gegeven uit de Europese markt te stappen. Energie voor scholen is na dit bericht op zoek gegaan naar een nieuwe leverancier en dit is Engie geworden. Zij nemen het huidige contract van DVEP voor 2024 en 2025 over. Dit kan extra kosten met zich meebrengen voor 2024 en 2025, maar de omvang hiervan kan nog niet vastgesteld worden. Er is wel een compensatieregeling van kracht zodat de hogere kosten enigszins gecompenseerd worden.

## 2.3 Financieel beleid

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

### Doelen en resultaten:

#### Vanuit de meerjarenbegroting zijn de onderstaande doelstellingen gesteld:

- Rentabiliteit van reguliere begroting van nihil
- Behouden van voldoende reserves
- Solvabiliteitsratio hoger dan 50%
- Liquiditeit hoger dan 2,0
- Weerstandsvermogen hoger dan 20%
- Ten allen tijde boven signaleringswaarden van OCW








#### Vanuit het strategisch beleidsplan 2019-2024 zijn deze doelstellingen gesteld:






#### Doelen vanuit strategisch beleidsplan 2019-2024

- **Visie** Talent Westerveld voert een verantwoord en solide financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt.
- **Sluitende (meerjaren) begroting**  
Er wordt jaarlijks een begroting opgesteld. Het jaarverslag geeft inzicht in de gemaakte financiële keuzes. Ondanks de veranderende bekostiging, ziet Talent Westerveld kansen om het onderwijs financieel optimaal te ondersteunen. Dit betekent o.a. het "in control zijn". De financiële positie van de stichting is goed. Veel zaken worden vanuit het solidariteitsprincipe bovenscholens verrekend. Zes van de acht van de scholen van Talent Westerveld valt onder de zgn. "Kleine Scholentoeslag" (< 145 leerlingen). De Kleine Scholentoeslag maakt de instandhouding van onze zeer kleine scholen mogelijk. De Rijksoverheid heeft de bekostiging hierop aangepast; hoe minder leerlingen er op een school zitten, hoe hoger de bekostiging per leerling (verdiscontering van de kleine scholentoeslag is dus onderdeel van de totale bekostiging). Het spreekt voor zich dat naarmate er minder leerlingen op een school zijn, de personeels- en huisvestingslasten, omgerekend per leerling, hoger worden.  
Eventuele aanpassing van het overheidsbeleid omtrent bekostiging voor de kleine scholen betekent dat Talent Westerveld zich moet oriënteren op mogelijke financiële gevolgen voor de gehele organisatie. Bij fluctuaties in leerlingenaantallen zal een extra inspanning nodig zijn om een financieel gezond beleid te kunnen blijven voeren. Het is van groot belang om jaarlijks een sluitende begroting te kunnen opstellen.
- **Jaarlijkse risicoanalyse**  
Met de invoering van de lumpsumfinanciering (2006) kreeg het Primair Onderwijs de regie en verantwoordelijkheid over haar eigen financiële beleid. Door bezuinigingen van de Rijksoverheid en dalende leerlingaantallen, nemen de financiële risico's toe. Daarom wordt jaarlijks een actuele risicoanalyse opgesteld om vroegtijdig op de geconstateerde risico's te kunnen anticiperen.
- **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 een "nihil begroting" opgesteld. Te allen tijde dient de stichting te voldoen aan de eisen/signaleringswaarden die het IvHO heeft vastgesteld.

Naast de financiële kengetallen wordt ook een (variabele) reservebuffer gehanteerd, voor het opvangen van (onvoorziene) risico's.

- **Ambitie ( Wat willen we bereiken)** Talent Westerveld draagt zorg voor een financieel gezonde organisatie waar de bedrijfsvoering is gebaseerd op een professioneel en transparant systeem van planning en control op centraal en op schoolniveau. Wij willen ten minste voldoen aan de minimale signaleringswaarde van de IvhO.

Doelen financiën	Resultaat
<p><b>Er is een transparant systeem van financiële planning en control op centraal en op schoolniveau.</b></p> <p><b>De bijbehorende prestatie-indicatoren van dit doel zijn:</b>            -Een jaarlijkse risicoanalyse bij de opstelling van de jaarbegroting.  <i>Jaarlijks wordt een meerjarenbegroting opgesteld. In de meerjarenbegroting wordt jaarlijks een risico analyse opgesteld.</i></p> <p>-De beleidsmedewerker huisvesting en financiën voert periodiek met de schooldirecteuren en met de voorzitter college van bestuur gesprekken over de bedrijfsvoering op de scholen (over datgene waar de schooldirecteur budgetverantwoordelijk voor is).  <i>Drie maal per jaar voeren de beleidsmedewerker huisvesting en financiën en de schooldirecteuren gesprekken over de financiële bedrijfsvoering.</i></p> <p>-De beleidsmedewerker huisvesting en financiën stelt periodiek financiële rapportages op, waarbij een analyse en prognose wordt gegeven over het verloop.  <i>Twee maal per jaar wordt een rapportage opgesteld. Prognose en analyse zijn onderdeel van deze rapportage.</i></p> <p>-De (financiële) prestaties en risico's zijn/worden in beeld gebracht, constant gemonitord en daar waar nodig worden beheersmaatregelen opgesteld en uitgevoerd.  <i>Risico's worden door het jaar heen gemonitord en waar nodig worden beheersmaatregelen genomen.</i></p> <p>-Er is een duidelijke en transparante cyclus van planning en control met belangrijke (financiële) kengetallen.  <i>Er is een duidelijke planning en control cyclus. In de begroting staan doelstellingen met betrekking tot financiële kengetallen</i>            o.a.:            1. Rentabiliteit reguliere begroting van nihil (0%).            2. Behouden van voldoende reserves (buffer).            a. Solvabiliteitsratio hoger dan 50%.            b. Liquiditeit hoger dan 2,0            3. Weerstandsvermogen hoger dan 20%.            4. Ten allen tijde boven de signaleringswaarden van OCW.</p>	        
<p><b>Sluitende (meerjaren) begroting</b></p> <p><b>De bijbehorende prestatie-indicatoren van dit doel zijn:</b>            -Jaarlijks een sluitende begroting.  <i>Jaarlijks wordt een begroting opgesteld waarbij de reguliere begroting op nihil uitkomt. Deze wordt jaarlijks door de RvT goedgekeurd. Bovenop de nihil begroting investeren we extra. Dit wordt gefinancierd vanuit de stichtingsreserves.</i></p>	
<p><b>Voldoen aan de minimale signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs; waarborgen van de financiële continuïteit van Talent Westerveld</b></p> <p><b>De bijbehorende prestatie-indicatoren van dit doel zijn:</b>            Voldoen aan de eisen van de IvhO.  <i>Jaarlijks wordt het jaarverslag geschreven en goedgekeurd door de accountant.</i></p>	

<b>Rentabiliteit van reguliere begroting van nihil</b> De rentabiliteit van de reguliere begrotingen zijn voor 2024 t/m 2027 positief.	
<b>Behouden van voldoende reserves</b> Op 31 december 2023 hebben we meer dan voldoende reserves. Ook na de extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening die plaatsvindt op 1 januari 2024 hebben we voldoende reserves	
<b>Solvabiliteitsratio hoger dan 50%</b> Solvabiliteit is op 31 december 2023 hoger dan 50%	
<b>Liquiditeit hoger dan 2,0</b> Liquiditeit is op 31 december 2023 hoger dan 2,0	
<b>Weerstandvermogen hoger dan 20%</b> Weerstandvermogen is op 31 december 2023 hoger dan 20%	

### Vervolg

- We gaan het opstellen van de meerjarenbegroting continueren. De meerjarenbegroting zal beleidsrijker worden opgesteld. Dit begint met een beleidsrijke kaderbrief. Ook gaan we werken middels een duidelijker PDCA cyclus, waarin beschreven wordt welk resultaat we willen gaan behalen; hoe we dit willen realiseren; hoe we dat gaan monitoren. Wat goed gaat wordt geborgd en op wat niet goed gaat zullen we moeten reageren, om op koers te blijven.  
In de begroting wordt rekening gehouden met de gestelde financiële doelen;
  - *Rentabiliteit van reguliere begroting van nihil*
  - *Solvabiliteitsratio hoger dan 50%*
  - *Liquiditeit hoger dan 2,0*
  - *Weerstandvermogen hoger dan 20%*
- We gaan de risico analyse opstellen als zijnde apart document in plaats van geïntegreerd in de begroting.
- We gaan de risico analyse jaarlijks updaten om de recente risico's te onderkennen en te kunnen monitoren.
- In 2024 is bij de scholen ten aanzien van de bedrijfsvoering mogelijk meer ondersteuning gewenst. Dit wordt mogelijk veroorzaakt door verandering in de besturingsfilosofie waarbij verantwoordelijkheden mogelijk anders worden belegd. Waar gewenst wordt extra ondersteund.
- We gaan naar een ontwikkeling waarbij een nog duidelijkere P&C cyclus zichtbaar wordt. De huidige P&C cyclus richt zich voornamelijk op financiën, terwijl alle facetten binnen stichting talent Westerveld op dezelfde wijze gemonitord kunnen worden. We willen toe naar een P&C cyclus waar de PDCA cyclus voor alle facetten (financiën, personeel, onderwijs kwaliteit en de aanwezig risico's) uitgewerkt zijn. Dit begint met een beleidsrijkere planning/begroting, gevolgd door integrale management rapportages gedurende het jaar. Het jaarverslag is het middel om te rapporteren over het ingezette beleid van het afgelopen jaar.
- Na de extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening begin 2024 hebben we voldoende reserves om de geplande extra investeringen van 2024 uit te voeren. Vanaf begrotingsjaar 2025 zal waarschijnlijk gekoerst moeten worden op een nihil begroting.

### Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Het opstellen van de meerjarenbegroting is opgedeeld in verschillende onderdelen. In eerste instantie worden de leerlingaantallen geprognoseerd door de directeuren. Deze aantallen worden gebruikt voor de doorrekening van de baten vanuit het Rijk. De doorrekening van de baten vindt plaats op basis van de bedragen vanuit het rijk in verhouding tot de leerlingaantallen. Daarna wordt, vanuit het bestand dat wordt gebruikt voor de doorrekening

van de GLE's en loonkosten, de omvang van de in te zetten GLE's berekend en in de begrotingsapp toegevoegd, waardoor worden de loonkosten ook inzichtelijk worden. Er vinden gesprekken plaats met de directeuren over hun begrotingswensen. Deze worden meegenomen in de begroting en doorgerekend.

Onze strategische beleidsperiode loopt tot en met 2024. Om de doelen vanuit dit strategisch beleidsplan uit te kunnen voeren, wordt extra budget aangewend. Dit wordt gefinancierd vanuit de opgebouwde algemene reserves.

### Overzicht begroting vanuit kwaliteitsimpulsen

Investeringsbegroting	2024	2025	2026	2027
Baten subsidie instromers	€ - 25.000	€ - 25.000	€ - 25.000	€ - 25.000
Kosten plusklas	€ 85.908	€ 89.401	€ 90.554	€ 90.554
Ontwikkelbudget	€ 25.000			
Zij-instromers	€ 48.113	€ 49.465	€ 51.004	€ 52.547
Begeleiding leerkrachten	€ 39.800	€ 39.800	€ 39.800	€ 39.800
Gymdocent	€ 13.758	€ 8.026		
Specialisten	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Scholing	€ 75.667	€ 98.920	€ 98.920	€ 98.920
Zorgbudget	€ 49.986	€ 52.096	€ 54.484	€ 57.170
Salariskosten poolers eigen rekening	€ 119.460	€ 124.331	€ 129.762	€ 136.017
<b>Totaal</b>	<b>€ 437.692</b>	<b>€ 442.039</b>	<b>€ 444.524</b>	<b>€ 455.008</b>

### Toekomstige ontwikkelingen

#### Subsidies

In het primair onderwijs komen steeds meer aanvraagbare subsidies, met een specifiek doel beschikbaar. Momenteel krijgen de Kievitshoek, de Oosterveldschool en de Ten Darperschoele de subsidie basisvaardigheden.

De looptijd van de subsidie van de Kievitshoek en Oosterveldschool is van 1 september 2022 tot en met 31 juli 2024.

De looptijd van de subsidie van de Ten Darperschoele is van 1 september 2023 tot en met 31 december 2025.

Mogelijk hebben we binnen onze stichting de komende jaren vaker met subsidies te maken. Het is bij aanvraag van subsidies van belang om dit in het directeuren overleg, collectief te bespreken, waarna een project PDCA cyclus opgesteld kan worden, zodat bepaald wordt wat bereikt dient te worden, en wanneer een project naar tevredenheid afgerond is. Er kunnen ook tussendoelen of tussenmeet momenten in een dergelijke PDCA cyclus vastgesteld worden.

#### NPO

De NPO middelen kunnen besteed worden in de schooljaren 2021-2022 tot en met 2024-2025. De niet ingezette NPO middelen van 2021 en 2022 zijn in het eigen vermogen geclassificeerd als een bestemmingsreserve. Het niet ingezette deel is in schooljaar 2023-2024 ingezet in de personele formatie. De verwachting is dat de NPO middelen na schooljaar 2023-2024 volledig zijn ingezet.

#### Allocatie

Jaarlijks heeft de VCvB overleg met de GMR over de komende Meerjaren begroting alsmede de inzet van extra budgetten die ten laste van de algemene reserve gebracht worden. De door de GMR gegeven adviezen worden meegenomen in de begrotingsronde. De allocatie van de middelen wordt opgenomen in een begeleidend stuk van de beleidsrijke Meerjarenbegroting.

Jaarlijks wordt een kaderbrief opgesteld. Deze wordt door de RvT goedgekeurd. De conceptbegroting wordt besproken in de auditcommissie en daarna ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht. De VCvB stelt de begroting daarna vast. Hierin is ook opgenomen de allocatie van de middelen.

Het allocatie model bestaat momenteel voornamelijk uit het GLE model. Vanuit het GLE model worden personele budgetten toegekend aan de scholen. Voor wat betreft materiele benodigdheden en investeringen werd in 2023 in overleg met de directeuren vastgesteld wat hun behoefte op de scholen is om hun plannen te verwezenlijken. Deze behoeften zijn toebedeeld aan de scholen. In 2024 is een nieuw allocatiebeleid in ontwikkeling dat in 2025 in gebruik genomen gaat worden.

### **Allocatiebeleid vanaf 2025**

Per 1 januari 2023 is de vereenvoudiging van de bekostiging ingevoerd. Dit heeft tot gevolg dat de bekostiging anders berekend wordt. De basis bekostiging bestaat uit een bedrag per school en een bedrag per leerling. Met de invoering van de vereenvoudiging van de bekostiging is de onderverdeling naar personele baten en materiele baten komen te vervallen. De opbouw van ons vorige allocatiebeleid komt hiermee ook te vervallen. Eind 2023 is de eerst stap gezet om tot een nieuw allocatiebeleid te komen. Begin 2024 is dit traject tijdens het directeuren overleg opgevolgd. Het doel van dit traject is een duurzaam allocatiemodel te ontwikkelen dat aansluit op de besturingsfilosofie van onze stichting, waarbij de schooldirecteur zelf beleidskeuzes kan maken ten aanzien van materiele inzet of personele inzet van de financiële middelen.

### **P&C cyclus**

Midden 2023 is begonnen met het uitzetten van de nieuwe strategische koers 2024-2028. Dit traject loopt begin 2024 nog door. Verwacht wordt dat dit traject voor de zomervakantie 2024 afgerond is. 2024 is daarom een gepland tussenjaar geworden. Een jaar om de afgelopen jaren te evalueren en vooruit te kijken op de komende strategische periode. In het strategisch beleidsplan willen we kritische prestatie indicatoren opnemen en deze volgen tijdens diverse meetmomenten. We willen dit vastleggen in een P&C plan, waarin de meetmomenten, rapportagemomenten en bijstuurmomenten worden genoemd en gemonitord. We willen de nieuwe strategische periode gebruiken om cyclischer te gaan werken waardoor de PDCA cyclus wordt versterkt.

### **Voorziening groot onderhoud**

De Raad van de Jaarverslaggeving (RJ) heeft specifieke verslaggevingsvoorschriften voorgesteld ten aanzien van het verwerken van de kosten voor groot onderhoud. De gewijzigde verslaggevingsvoorschriften zullen ingaan per verslagjaar 2024. De discussie hierover loopt al sinds 2018. In 2023 hebben we het effect berekend voor onze stichting. De balanspositie zal per 1 januari 2024 aangepast worden en we zullen de voorziening groot onderhoud volgens de vernieuwde voorschriften verwerken.

### **Investeringsbeleid**

Tijdens het opstellen van de begroting wordt, middels gesprekken tussen de schooldirecteuren en de beleidsmedewerker huisvesting en financiën, de investeringsbehoefte besproken. Deze behoefte wordt in de begrotingsapp vastgelegd en doorgerekend. Door de investeringen elk jaar te bespreken en te monitoren ontstaat het meerjaren investeringsplan. Er zijn bepaalde uitgangspunten bij het opstellen van het investeringsbeleid. Dit geldt voornamelijk voor afschrijvingstermijnen. De directeur is verantwoordelijk over hoe hij/zij de investeringen willen inplannen. Sommige scholen kiezen er bijvoorbeeld voor, om in het nieuwe schooljaar, chromebooks aan te schaffen. Bij dit uitgangspunt krijgt een kind in een bepaalde groep een chromebook en neemt deze mee gedurende de rest van zijn/haar basisschool periode. Een ander uitgangspunt is eens per vier jaar álle chromebooks van alle kinderen vervangen. De keuze ligt bij de directeur.

## Treasury

Treasury heeft bij Stichting Talent Westerveld als primaire functie het verzorgen van de betaalfunctie van onze Stichting. Het financieren en eventueel beleggen is ondergeschikt aan de primaire doelstelling. De algehele doelstelling voor de treasury functie is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt.

Dit wordt in de volgende doelstellingen en voorwaarden gesplitst:

- Zorg dragen voor tijdige beschikbaarheid van de benodigde geldmiddelen tegen acceptabele condities;
- Minimaliseren van de kosten van leningen;
- Optimaliseren van het rendement van de overtallige liquide middelen;
- Beheersen en bewaken van financiële risico's.

Om aan bovenstaande doelstelling invulling te geven wordt periodiek gemonitord of er voldoende liquide middelen beschikbaar zijn voor betalingen. Eventueel kan er sprake zijn van plaatsing van middelen op de spaarrekening. De gelden mogen alleen worden geplaatst op rekeningen die volgens wetgeving zijn toegestaan.

Stichting Talent heeft in 2021 haar treasurywetstatuut herzien. In de treasury wetstatuut zijn spelregels voor het treasury management en het financieringsbeleid vastgelegd. Sturing, beheersing en bewaking van (toekomstige) geldstromen, met het behalen van een optimaal rendement, zijn hierbij het doel. Het treasurybeleid wordt gevoerd binnen de kaders van de Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni, nr. WJZ/800938 (6670), houdende regels voor onderwijsinstellingen omtrent het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten (Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016).

In deze regeling zijn regels opgenomen over het beleggen en belenen van publieke middelen. Periodiek vindt er beheer plaats van de liquiditeit. Doorgaans wordt er maandelijks gezien wat de liquiditeitsbehoefte is en wat de beschikbare liquiditeit is. Stichting Talent maakt geen gebruik van financiële instrumenten.

## Onderwijsachterstanden

Stichting Talent Westerveld ontvangt € 3.769 bekostiging voor onderwijsachterstanden. Vanwege het geringe bedrag is hier geen expliciet beleid op gevormd. Mocht dit bedrag substantieel worden, zal ook beleid voor gevormd worden.

## Planning en control cyclus

De P&C cyclus om tot een vastgestelde begroting te komen zijn als volgt:

- Beleidsmedewerker huisvesting en financiën stelt kaderbrief op;
- Beleidsmedewerker huisvesting en financiën stuurt gemeentelijke basisgegevens naar scholen zodat inschatting van leerlingaantallen gemaakt kan worden;
- In het Directeuren Overleg wordt gesproken over mogelijk extra budget en worden hier beslissingen over genomen;
- Beleidsmedewerker huisvesting en financiën vraagt gewenste scholing op bij schooldirecteur in het daarvoor bedoelde format;
- Beleidsmedewerker huisvesting en financiën overlegt met het administratie kantoor om begrotingsapp bij te werken met de meest actuele informatie;
- Schooldirecteur en beleidsmedewerker huisvesting en financiën hebben overleg over leerlingaantallen en deze worden gevuld in de begrotingsapp;
- Schooldirecteur en beleidsmedewerker huisvesting en financiën voeren gesprek over de financiële wensen voor de aankomende jaren;
- VCvB, Beleidsmedewerker personeel en Beleidsmedewerker huisvesting en financiën voeren overleg over wensen en bijbehorende kosten bestuurskantoor en algemene kosten. Deze kosten worden in de begrotingsapp doorgevoerd;
- De deelbegrotingen worden samengevoegd zodat een totaalbegroting ontstaat;



- Begrotingstoelichting wordt geschreven;
- Begroting wordt collectief besproken in Directeuren overleg;
- Begroting wordt goedgekeurd door Raad van Toezicht;
- Begroting wordt vastgesteld door VCvB;
- Begroting wordt ter informatie naar GMR gestuurd;

De P&C cyclus rondom financieel management rapportage:

- Twee keer per jaar wordt een financieel management rapportage (FMR) opgesteld; Deze wordt opgesteld tot en met april/mei en tot en met augustus;
- Wanneer bijstelling gewenst is, wordt collectief besproken op welke wijze de bijstelling plaats vindt;
- Wanneer uit de FMR blijkt dat bepaalde risico's zich voordoen, wordt collectief besproken op welke beheersmaatregelen zouden kunnen bijdragen aan het verminderen van de kans en impact;
- FMR wordt collectief besproken in directeuren overleg;
- FMR wordt naar RvT gestuurd en besproken in de RvT vergadering;
- FMR wordt naar de GMR gestuurd ter informatie;
- Beleidsmedewerker huisvesting en financiën en schooldirecteur hebben een gesprek over schoolse financiën/huisvesting, waarin wordt besproken of de school op koers ligt en of er zaken zijn die niet begroot maar wel gewenst zijn, en of alle vooraf geplande investeringen behaald gaan worden.

Tot en met 2023 is bij de FMR voornamelijk ingestoken op de financiën. Voor 2024 en 2025 groeien we naar een model waarin niet alleen financiën, maar ook huisvesting, personeel en onderwijs & kwaliteit meegenomen worden (integrale management rapportage).

## 2.4 Continuïteitsparagraaf

### Interne risicobeheersingssysteem

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

### De belangrijkste risico's zijn:

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

### 1) Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures / lerarentekort

#### **Mogelijke oorzaak:**

- Verwachting 2024 lerarentekort tussen 3,5 – 5,5% (bron: Drentse Monitor) Laag percentage bij reguliere scholen, hoog percentage bij scholen voor speciaal onderwijs en scholen met complexe leerlingenpopulatie. Alle scholen van TW vallen in de categorie 'reguliere' scholen.
- Incidentele gelden (NPO).
- Beperkte wtf.
- Beperkte financiering van scholingsmogelijkheden.

#### **Mogelijk gevolg:**

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

#### **Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

Talent profileren als aantrekkelijke werkgever door:

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

- Verkennen inzet leerkracht – leraarondersteuner – onderwijsassistent.

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

### **Mogelijke oorzaak:**

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

### **Mogelijk gevolg:**

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

### **Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

- Kwaliteitscultuur stimuleren door:
  - Het team (dir - IB'er- leerkrachten) analyseert en evalueert systematisch leeruitkomsten van de groepen,
  - Directeur legt klassenbezoeken af en bespreekt deze met de leerkracht,
  - Schooladviezen worden opgesteld in samenspraak met leerkrachten groep 6-8, directeur en IB'er,
  - Afgegeven adviezen worden geëvalueerd op basis van drie-jaarsgemiddelde VO.
- Team en individuele leerkrachten scholen gericht op pedagogisch-didactisch handelen.
- Stabiliteit team. werknemers zelf laten meedenken in wat nodig is en laten formuleren welke begeleiding en/of scholing ze nodig hebben

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

### **Mogelijke oorzaak:**

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

### **Mogelijk gevolg:**

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

### **Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

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

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

**Mogelijke oorzaak:**

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

**Mogelijk gevolg:**

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

**Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

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

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

**Mogelijke oorzaak:**

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

**Mogelijk gevolg:**

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

**Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

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

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

**Mogelijke oorzaak:**

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

**Mogelijk gevolg:**

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

**Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

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

- Ontwikkelen van strategisch personeelsbeleid.

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

### **Mogelijke oorzaak:**

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

### **Mogelijk gevolg:**

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

### **Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

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

## 8) Extra investeringen bovenop reguliere begroting komt te vervallen

### **Mogelijke oorzaak:**

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

### **Mogelijk gevolg:**

Nu de reserves opraken, moet er nagedacht worden over of en hoe de voortzetting gaat plaatsvinden.

### **Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

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

## 9) Striktere interpretatie onderhoudsvoorziening

**Mogelijke oorzaak:**

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

**Mogelijk gevolg:**

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

**Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

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

**10) Dalende / stijgende leerlingaantallen****Mogelijke oorzaak:**

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

**Mogelijk gevolg:**

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

**Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

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

geschatte telling wordt meegenomen in de begroting en dus ook in het formatieplan. Er moet beleid komen voor het geval dat de geschatte leerlingaantallen afwijken van de werkelijke leerlingaantallen.

	Prognose				
	Directeuren	DUO	DUO	DUO	DUO
	2025	2025	2030	2035	2040
School					
De Bosrank	293	290	271	307	340
KC de Vuursteen	83	83	64	62	55
De Oosterveldschool	70	66	70	78	84
De Hoektsee	105	106	107	130	158
Burg. W.A. Storkschoon	236	190	182	190	187
de Kievitshoek	76	78	77	91	88
De Singelier	129	121	117	135	149
Ten Darperschoele	49	51	48	53	47
<b>Totaal</b>	<b>1041</b>	<b>985</b>	<b>936</b>	<b>1046</b>	<b>1108</b>

## 11) Het verliezen van marktaandeel

### **Mogelijke oorzaak:**

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

### **Mogelijk gevolg:**

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

### **Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

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

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

### **Mogelijke oorzaak:**

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

### **Mogelijk gevolg:**

- Financiële onbalans tussen inkomsten en kosten.
- Met de vereenvoudiging van de bekostiging is een overgangs(compensatie)regeling van 1ste jaar 75%, 2de jaar 50% en 3de jaar 25%, waarna de compensatie na 4 jaar verdwijnt. We ontvangen ongeveer € 70.000 minder bekostiging door de invoering vereenvoudiging bekostiging.

- De ontvangen compensatie voor 2023 is € 49.700.
  - De ontvangen compensatie voor 2024 wordt +/- € 35.300.
- We verwachten in 2025 ook een compensatie, waarnaar in 2026 geen compensatie meer verwacht wordt.

**Beheersmaatregelen: verminderen van de kans en impact**

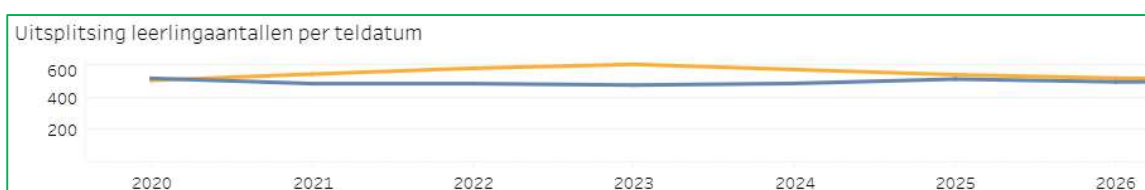
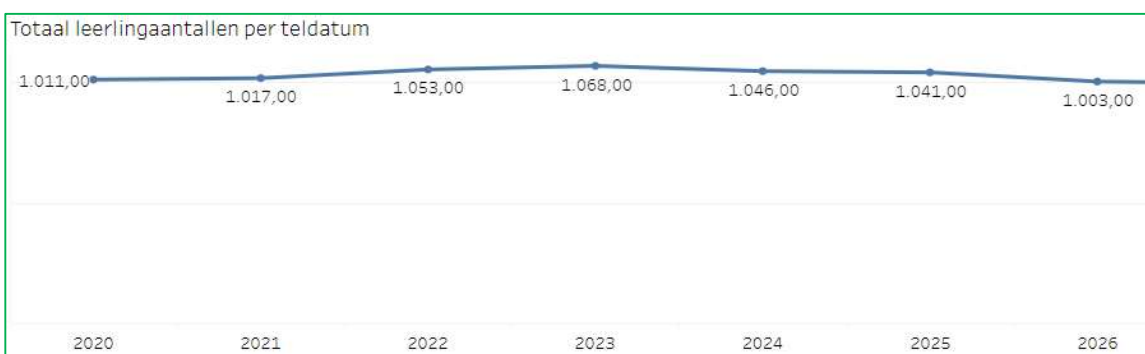
- Opstellen allocatiebeleid. Door de invoering van de vereenvoudigde bekostiging van 2023 is de allocatie van middelen verouderd. In 2024 wordt nieuw allocatiebeleid opgesteld.
- De verwachte compensatie overgangsregeling is reeds meegenomen in de begroting. Tijdens de PDCA cyclus wordt in de managementrapportages aandacht besteed aan deze begrotingsonderdelen.
- Begroting en realisatie blijven inrichten met aparte projectcodes zodat projecten volgbaar zijn.

### 3. Verantwoording van de financiën

#### 3.1 Ontwikkelingen en meerjarig perspectief

Leerlingaantallen 1 februari

	2022	2023	2024 verwacht	2025 verwacht	2026 verwacht
De Bosrank	298	292	282	293	282
De Vuursteen	98	99	92	83	73
Oosterveldschool	72	76	67	70	66
De Hoekstee	116	114	111	105	100
De Kievitshoek	66	71	73	76	74
Burg. W.A. Storkschool	218	227	228	236	237
De Singelier	126	133	136	129	126
Ten Darperschoele	59	56	57	49	45
Aantal leerlingen	1.053	1.068	1.046	1.041	1.003





De belangrijkste factoren inzake de ontwikkeling van de leerlingaantallen zijn demografische ontwikkelingen. Wanneer een nieuw woonwijk gebouwd wordt, leidt dit mogelijk tot meer leerlingen, terwijl vergrijzing in de gemeente leidt tot minder leerlingen.

Wanneer we de bovenstaande uitsplitsing leerlingaantallen per teldatum bekijken is de oranje streep de leerlingaantallen van de bovenbouw en de blauwe streep de leerlingen van de onderbouw. Hieruit kunnen we opmaken dat het verschil tussen bovenbouw en onderbouw steeds kleiner wordt.

#### FTE

Aantal FTE	2022	2023	2024 verwacht	2025 verwacht	2026 verwacht
Bestuur / management	5,31	5,12	5,35	5,35	5,35
Onderwijzend personeel	69,42	68,34	64,87	62,64	61,86
Ondersteunend personeel	8,21	8,13	7,32	7,16	7,16
<b>Totaal</b>	<b>82,94</b>	<b>81,59</b>	<b>77,54</b>	<b>75,15</b>	<b>74,37</b>

#### Ontwikkelingen:

- De personele bezetting in FTE neemt de komende jaren af (via natuurlijk verloop of anderszijds) en volgt de daling van het leerlingenaantal.
- De FTE voor ouderschapsverlof worden alleen meegenomen voor de bekende verloven. De nog komende verloven zitten niet in dit overzicht.
- De hoogte van NPO is in 2023 3,46 FTE. De hoogte zal naar verwachting in 2024 1,48 zijn. Naar verwachting zal de inzet van NPO in FTE in augustus 2024 helemaal verdwijnen.

### 3.2 Staat van Baten en Lasten en Balans

Staat van baten en lasten x 1.000 in €

	2022	Begroting verslagjaar 2023	Realisatie verslagjaar 2023	2024	2025	2026	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
<b>BATEN</b>								
Rijksbijdragen	8.179	8.275	8.828	9.042	8.856	8.906	553	649
Overige overheids- bijdragen en	48	17	20	13	13	13	4	-28
Overige baten	161	114	112	120	120	120	-3	-49
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>8.388</b>	<b>8.406</b>	<b>8.960</b>	<b>9.175</b>	<b>8.989</b>	<b>9.039</b>	<b>554</b>	<b>572</b>
<b>LASTEN</b>								
Personeelslasten	6.895	7.307	7.729	7.740	7.658	7.701	422	834
Afschrijvingen	242	229	237	201	224	252	7	-6
Huisvestingslaste	714	840	835	838	851	834	-5	121
Overige lasten	631	612	671	804	591	594	59	40
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>8.482</b>	<b>8.988</b>	<b>9.472</b>	<b>9.583</b>	<b>9.324</b>	<b>9.381</b>	<b>484</b>	<b>990</b>
<b>SALDO</b>								
Saldo baten en	-94	-583	-512	-408	-335	-342	70	-418
Saldo financiële	-8		31	60	60	60	31	38
<b>TOTAAL</b>	<b>-102</b>	<b>-583</b>	<b>-481</b>	<b>-348</b>	<b>-275</b>	<b>-282</b>	<b>101</b>	<b>-380</b>

In dit hoofdstuk wordt een staat van baten en lasten gepresenteerd waarbij uitsplitsing is gemaakt naar reguliere begroting en begroting vanuit de kwaliteitsinvesteringen.

**Meerjarenbegroting met splitsing naar regulier resultaat, bestemmingsreserves en kwaliteitsinvesteringen x 1.000 in €**

	2024	2025	2026
<b>Reguliere begroting</b>			
<b>BATEN</b>			
Rijksbijdragen	9.016	8.831	8.881
Overige overheidsbijdragen en	13	13	13
Overige baten	120	120	120
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>9.149</b>	<b>8.964</b>	<b>9.014</b>
<b>LASTEN</b>			
Personeelslasten	7.305	7.193	7.234
Afschrijvingen	201	224	252
Huisvestingslasten	838	851	834
Overige lasten	776	589	591
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>9.120</b>	<b>8.857</b>	<b>8.911</b>
Saldo financiële baten en lasten	60	60	
<b>Resultaat reguliere begroting</b>	<b>89</b>	<b>167</b>	<b>163</b>
<b>Begroting kwaliteit</b>			
Lasten	437	442	444
<b>Resultaat kwaliteit</b>	<b>-437</b>	<b>-442</b>	<b>-444</b>
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>-348</b>	<b>-275</b>	<b>-282</b>

**Staat van baten en lasten met uitsplitsing naar regulier en kwaliteits/investering**

03 Baten	Realisatie	realisatie	Verschil	Realisatie	Begroting	Verschil
	2023	2022		2023	2023	
3.1.1.1 OCW	€ 8.253.212	€ 7.866.436	€ 386.776	€ 8.253.212	€ 7.996.753	€ 256.459
3.1.2 Niet geormerkte subsidies	€ 313.768	€ 108.620	€ 205.148	€ 313.768	€ 100.351	€ 213.417
3.1.3 Ontvangen doorbetaling SWV	€ 261.230	€ 204.384	€ 56.846	€ 261.230	€ 178.090	€ 83.140
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>	€ 8.828.210	€ 8.179.440	€ 648.770	€ 8.828.210	€ 8.275.194	€ 553.016
3.2.1 Bijdrage gemeente	€ -	€ 5.105	€ -5.105	€ -	€ 5.100	€ -5.100
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	€ 20.073	€ 42.661	€ -22.588	€ 20.073	€ 11.400	€ 8.673
<b>3.2 Overige overheidsbijdragen</b>	€ 20.073	€ 47.766	€ -27.693	€ 20.073	€ 16.500	€ 3.573
3.5.1 Verhuur	€ 39.525	€ 37.148	€ 2.377	€ 39.525	€ 37.450	€ 2.075
3.5.2 Detachering	€ 56.213	€ 66.599	€ -10.386	€ 56.213	€ 69.159	€ -12.946
3.5.6 Overige	€ 15.679	€ 57.034	€ -41.355	€ 15.679	€ 7.420	€ 8.259
<b>3.5 Overige baten</b>	€ 111.417	€ 160.781	€ -49.364	€ 111.417	€ 114.029	€ -2.612
<b>Totaal 03 Baten</b>	<b>€ 8.959.700</b>	<b>€ 8.387.987</b>	<b>€ 571.713</b>	<b>€ 8.959.700</b>	<b>€ 8.405.723</b>	<b>€ 553.977</b>

04 Lasten	Realisatie	realisatie	Verschil	Realisatie	Begroting	Verschil
	2023	2022		2023	2023	
4.1.1.1 Salariskosten directie	€ 580.561	€ 614.965	€ -34.404	€ 580.561	€ 661.397	€ -80.836
4.1.1.2 Salariskosten OP	€ 5.266.817	€ 4.997.034	€ 269.783	€ 5.266.817	€ 5.224.406	€ 42.411
4.1.1.3 Salariskosten OOP	€ 495.420	€ 350.092	€ 145.328	€ 495.420	€ 305.390	€ 190.030
4.1.1.4 Salariskosten verv. en overig	€ 158.925	€ 221.709	€ -62.784	€ 158.925	€ 332.526	€ -173.601
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 499	€ 11.798	€ -11.299	€ 499	€ 10.000	€ -9.501
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	€ 725.828	€ 166.011	€ 559.817	€ 725.828	€ 104.396	€ 621.432
4.1.2.3 Overige personele lasten	€ 98.904	€ 147.545	€ -48.641	€ 98.904	€ 141.690	€ -42.786
4.1.2.4 Scholing en opleiding	€ 69.284	€ 67.032	€ 2.252	€ 69.284	€ 62.530	€ 6.754
4.1.3 Uitkeringen	€ -103.738	€ -22.708	€ -81.030	€ -103.738	€ -22.976	€ -80.762
<b>4.1 Personele lasten</b>	€ 7.292.500	€ 6.553.478	€ 739.022	€ 7.292.500	€ 6.819.359	€ 473.141
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	€ 199.656	€ 181.595	€ 18.061	€ 199.656	€ 178.024	€ 21.632
4.2.2.4 Leermiddelen	€ 26.799	€ 28.110	€ -1.311	€ 26.799	€ 29.234	€ -2.435
<b>4.2 Afschrijvingslasten</b>	€ 226.455	€ 209.705	€ 16.750	€ 226.455	€ 207.258	€ 19.197
4.3.1 Huur	€ 26.148	€ 26.148	€ -	€ 26.148	€ 26.800	€ -652
4.3.3 Onderhoud	€ 129.581	€ 74.109	€ 55.472	€ 129.581	€ 87.850	€ 41.731
4.3.4 Water en energie	€ 169.084	€ 125.678	€ 43.406	€ 169.084	€ 228.240	€ -59.156
4.3.5 Schoonmaakkosten	€ 192.416	€ 180.898	€ 11.518	€ 192.416	€ 184.200	€ 8.216
4.3.6 Heffingen	€ 8.101	€ 4.639	€ 3.462	€ 8.101	€ 6.330	€ 1.771
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	€ 296.370	€ 291.840	€ 4.530	€ 296.370	€ 296.370	€ -
4.3.7.3 Overige huisvestingslasten	€ 13.416	€ 11.046	€ 2.370	€ 13.416	€ 10.340	€ 3.076
<b>4.3 Huisvestingslasten</b>	€ 835.116	€ 714.358	€ 120.758	€ 835.116	€ 840.130	€ -5.014
4.4.1 Administratie en beheer	€ 385.185	€ 368.973	€ 16.212	€ 385.185	€ 330.280	€ 54.905
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	€ 5.146	€ 9.297	€ -4.151	€ 5.146	€ 8.000	€ -2.854
4.4.2.2 Leermiddelen	€ 188.361	€ 173.300	€ 15.061	€ 188.361	€ 128.350	€ 60.011
4.4.4 Overige	€ 92.431	€ 79.408	€ 13.023	€ 92.431	€ 87.806	€ 4.625
<b>4.4 Overige Lasten</b>	€ 671.123	€ 630.978	€ 40.145	€ 671.123	€ 554.436	€ 116.687
<b>Totaal 04 Lasten</b>	<b>€ 9.025.194</b>	<b>€ 8.108.519</b>	<b>€ 916.675</b>	<b>€ 9.025.194</b>	<b>€ 8.421.183</b>	<b>€ 604.011</b>

05 Financiële baten en lasten	Realisatie	realisatie	Verschil	Realisatie	Begroting	Verschil
	2023	2022		2023	2023	
<b>5.1 Rentebaten</b>	€ 30.686	€ -7.719	€ 38.405	€ 30.686	€ -	€ 30.686
<b>Totaal 05 Financiële baten en lasten</b>	<b>€ 30.686</b>	<b>€ -7.719</b>	<b>€ 38.405</b>	<b>€ 30.686</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 30.686</b>

Exploitatieresultaat	Realisatie	realisatie	Verschil	Realisatie	Begroting	Verschil
	2023	2022		2023	2023	
<b>Totaal Exploitatieresultaat</b>	<b>€ -34.808</b>	<b>€ 271.749</b>	<b>€ -306.557</b>	<b>€ -34.808</b>	<b>€ -15.460</b>	<b>€ -19.348</b>

Kosten t.l.v. bestemmingsreserves	Realisatie	realisatie	Verschil	Realisatie	Begroting	Verschil
	2023	2022		2023	2023	
NPO	€ 97.081	€ -	€ 97.081	€ 97.081	€ 97.081	€ -
<b>Totaal kosten bestemmingsresv.</b>	<b>€ 97.081</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 97.081</b>	<b>€ 97.081</b>	<b>€ 97.081</b>	<b>€ -</b>

Investerings	Realisatie	realisatie	Verschil	Realisatie	Begroting	Verschil
	2023	2022		2023	2023	
Plusklas	€ 82.298	€ 72.311	€ 9.987	€ 82.298	€ 81.367	€ 931
Innovatie en ICT	€ 9.945	€ 32.280	€ -22.335	€ 9.945	€ 21.730	€ -11.785
Zij-instromers	€ 27.836	€ 30.093	€ -2.257	€ 27.836	€ 9.232	€ 18.604
Duurzame inzetbaarheid	€ -	€ 9.327	€ -9.327	€ -	€ -	€ -
Begeleiding leerkrachten	€ 38.815	€ 36.587	€ 2.228	€ 38.815	€ 37.223	€ 1.592
Instroom, doorstroom, knelpunten, outplace	€ -	€ 3.575	€ -3.575	€ -	€ -	€ -
Onderwijs ondersteuning directie	€ -	€ 106.059	€ -106.059	€ -	€ -	€ -
Specialisten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.000	€ -5.000
Scholing	€ 69.283	€ 51.684	€ 17.599	€ 69.283	€ 56.030	€ 13.253
Salariskosten OP 1,6 FTE	€ 96.271	€ 29.507	€ 66.764	€ 96.271	€ 89.623	€ 6.648
Gymdocent	€ 13.300	€ -	€ 13.300	€ 13.300	€ 49.500	€ -36.200
Muziekdocent	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.400	€ -15.400
Ontwikkelbudget	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.000	€ -55.000
Zorg budget	€ 12.000	€ 2.299	€ 9.701	€ 12.000	€ 50.004	€ -38.004
<b>Totaal investeringen</b>	<b>€ 349.748</b>	<b>€ 373.722</b>	<b>€ -23.974</b>	<b>€ 349.748</b>	<b>€ 470.109</b>	<b>€ -120.361</b>

07 Resultaat	Realisatie	realisatie	Verschil	Realisatie	Begroting	Verschil
	2023	2022		2023	2023	
<b>Totaal 07 Resultaat</b>	<b>€ -481.637</b>	<b>€ -101.973</b>	<b>€ -379.664</b>	<b>€ -481.637</b>	<b>€ -582.650</b>	<b>€ 101.013</b>

## Toelichting op de baten

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Realisatie 2022
Baten	€	€	€
Rijksbijdragen	8.828.210	8.275.193	8.179.440
Overige overheidsbijdragen	20.073	16.500	47.766
Overige baten	111.418	114.029	160.781
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>8.959.700</b>	<b>8.405.722</b>	<b>8.387.987</b>

## Rijksbijdragen

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Realisatie 2022
Rijksbijdragen	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	8.253.212	7.996.752	7.866.436
Niet geoormerkte subsidies	313.768	100.351	108.620
Ontvangen doorbetaling SWV	261.230	178.090	204.384
<b>TOTAAL RIJKSBIJDAGEN</b>	<b>8.828.210</b>	<b>8.275.193</b>	<b>8.179.440</b>

### Rijksbijdragen OCW:

De baten zijn hoger dan begroot én hoger dan voorgaand jaar. Dit wordt veroorzaakt doordat het PO in 2023 een nieuw CAO heeft afgesloten, waarbij een loonsverhoging van 10 % hoort. De extra loonkosten in 2023 worden gecompenseerd door de overheid en leidt tot hogere baten.

In de begroting was rekening gehouden met een compensatie van energie vanuit de overheid ter hoogte van € 51.000. Deze compensatie is niet aangevraagd omdat deze niet van toepassing was op besturen met bovenmatig eigen vermogen. Aangezien wij bovenmatig eigen vermogen hebben, is de vergoeding niet aangevraagd.

Er is een subsidie voor zij-instromers ontvangen van € 25.000 deze was niet begroot.

### Niet geoormerkte subsidies:

De baten zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de aanvraag en toekenning van subsidie asielzoekers/eerste opvang vreemdelingen. Ten tijde van opstellen van begroting 2023 was nog niet bekend dat Stichting Talent Westerveld een NT2 klas ging starten. Deze is wel gestart per 1 januari 2023. Zowel de baten als de bijbehorende lasten zijn niet begroot.

Peildatum 2023	aantal kinderen	Toegekende subsidie in €
1 januari	16	52.221
1 april	8	26.110
1 juli	8	26.110
1 oktober	17	55.485
<b>Totaal</b>		<b>159.926</b>

Ten tijde van opstellen van de begroting was niet bekend dat er aanvragen zouden komen voor de subsidie 'Bijzondere bekostiging asielzoekers en overige vreemdelingen 2e, 3e of 4e jaar'. Er zijn in 2023 wel aanvragen geweest en tezamen heeft dit een niet begrote bate opgeleverd van +/- € 21.500.

### Ontvangen doorbetaling SWV

In de begroting is rekening gehouden met 1.033 leerlingen tegen een bedrag per leerling van € 153. Ook is een uitkering vanuit de reserves SWV begroot van € 20.000.

Het werkelijk leerlingaantal op 1 februari 2022 was 1.053. De ondersteuningsmiddelen zijn werkelijk € 189 per leerling geweest en er zijn twee uitkeringen geweest vanuit het samenwerkingsverband ter hoogte van € 71.500.

### **Overige overheidsbijdragen**

	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroot 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
<b>Overige overheidsbijdragen</b>	€	€	€
Subsidie gemeente	0	5.100	5.105
Overige subsidie	20.073	11.400	42.661
<b>TOTAAL OVERIGE OVERHEISBIJDRAGEN</b>	<b>20.073</b>	<b>16.500</b>	<b>47.766</b>

De VVE subsidie van de gemeente is vervallen, waardoor daar geen bedrag voor is ontvangen. In de begroting 2024 is dit ook niet meer begroot.

De overige subsidies vallen hoger uit dan begroot. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door een financiële afrekening van de deelname aan Vista ter hoogte van € 4.922.

### **Overige baten**

	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroot 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
<b>Overige baten</b>	€	€	€
Verhuur	39.525	37.450	37.148
Detachering	56.679	69.159	66.599
Overige baten	15.679	7.420	57.034
<b>TOTAAL OVERIGE BATEN</b>	<b>111.418</b>	<b>114.029</b>	<b>160.781</b>

Stichting Talent Westerveld heeft in 2022 een bedrag ter hoogte van € 41.000 ontvangen inzake een letselschade geval van 2019. Dit veroorzaakt het verschil tussen de realisatie van 2022 en de realisatie 2023. De baten detachering zijn lager dan begroot, hiertegenover staat dat de lasten detachering ook lager zijn dan begroot. De lasten detachering zijn gelijk aan de baten detachering.

## Toelichting op de lasten

### Personele lasten:

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Realisatie 2022
Personele kosten	€	€	€
Lonen en salarissen	6.501.723	6.523.719	6.183.800
Overige personele lasten	894.515	318.616	392.386
Af: Uitkeringen	- 103.738	-22.976	- 22.708
<b>TOTAAL PERSONELE LASTEN</b>	<b>7.292.500</b>	<b>6.819.359</b>	<b>6.553.478</b>

Het grote verschil tussen 2023 realisatie en de begroting van 2023 én tussen realisatie 2023 en realisatie 2022 wordt in hoofdlijnen veroorzaakt door:

- De loonkosten zijn gestegen met 10% door nieuwe CAO 2023;
- De uitkeringen zijn hoger dan begroot, hiertegenover staan ook hogere kosten inzake zwangerschapsverlof;
- Gedurende het jaar lukt het niet om alle vrijkomende vacatures te vervullen met regulier personeel. Er is extern personeel ingehuurd om deze vacatures in te vullen. Dit zorgt voor de grote toename van kosten overige personele lasten.
- De loonkosten vervangers zijn lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat er weinig vervangers zijn.

De personele lasten betreffen ca. 80% van de totale lasten. Het is hierdoor verreweg de grootste en belangrijkste kostenpost. Stichting Talent voert dan ook een actief en accuraat personeelsbeleid om grip op de grootste kostenpost te houden. Vanaf 2023 is het percentage hoger dan 80%. Dit wordt enerzijds veroorzaakt doordat in 2022 de loonkloof tussen PO en VO is gedicht. Anderzijds wordt dit veroorzaakt door de stijging van 10% van de loonkosten in 2023. De verhouding personele last ten opzichte van totale last verandert hierdoor.

	realisatie 2022	realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Personele last / totale last	81%	82%	81%	82%	82%	82%

### Afschrijvingslasten:

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Realisatie 2022
Afschrijvingen	€	€	€
Inventaris en apparatuur	199.656	178.024	181.595
Leermiddelen	26.799	29.234	28.110
<b>TOTAAL AFSCHRIJVINGEN</b>	<b>226.455</b>	<b>207.258</b>	<b>209.705</b>

De werkelijke afschrijvingskosten zijn iets hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat de investeringen in 2023 ook iets hoger zijn dan begroot.

<b><u>Huisvestingslasten:</u></b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroot 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
Huisvestingslasten	€	€	€
Huur	26.148	26.800	26.148
Onderhoud	129.581	87.850	74.109
Water en energie	169.084	228.240	125.678
Schoonmaakkosten	192.416	184.200	180.898
Heffingen	8.101	6.330	4.639
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	296.370	296.370	291.840
Overige huisvestingslasten	13.416	10.340	11.046
<b>TOTAAL HUISVESTINGSLASTEN</b>	<b>835.116</b>	<b>840.130</b>	<b>714.358</b>

De huisvestingslasten van 2023 zijn ten opzichte van 2022 aanzienlijk gestegen. Dit was voorzien, aangezien bekend was dat de energielasten hoog zouden zijn in 2023. Ook de kosten van bouwwerkzaamheden zijn aanzienlijk gestegen.

De gerealiseerde huisvestingslasten liggen wel in lijn met de begrote huisvestingslasten. Dit komt doordat een aantal posten te voorzien waren en dus ook hoger begroot zijn. De kosten van schoonmaak zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat we met de Twingel over zijn gegaan naar een ander schoonmaak organisatie.

<b><u>Overige lasten:</u></b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroot 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
Overige lasten	€	€	€
Administratie en beheer	385.185	330.280	368.973
Inventaris en apparatuur	5.146	8.000	9.297
Leermiddelen	188361	128.350	173.300
Overige	92.431	87.806	79.408
<b>TOTAAL OVERIGE LASTEN</b>	<b>671.123</b>	<b>554.436</b>	<b>630.978</b>

De overige lasten zijn hoger dan begroot en hoger dan voorgaand jaar. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de verhoging van prijzen. De kosten van verbruiksmateriaal is € 40.500 hoger dan begroot en € 15.000 hoger dan 2022. We zien ook een trend waarbij de kosten van licenties steeds hoger worden. De kosten van licenties zijn € 24.000 hoger dan begroot en € 34.000 hoger dan voorgaand jaar.

<b><u>Financiële baten en lasten:</u></b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroot 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>
Financiële baten en lasten	€	€	€
Financiële baten en lasten	30.686	0	-7.719
<b>TOTAAL FINANCIËLE BATEN EN LASTEN</b>	<b>30.686</b>	<b>0</b>	<b>-7.719</b>

De rentebaten zijn niet begoot. De rentes zijn in 2023 gestegen, waardoor we toch € 30.600 rentebaten ontvangen hebben.



## Toelichting op de kwaliteitsinvesteringen

Investeringen	Realisatie 2023	realisatie 2022	Vershil	Realisatie 2023	Begroting 2023	Vershil
Plusklas	€ 82.298	€ 72.311	€ 9.987	€ 82.298	€ 81.367	€ 931
Innovatie en ICT	€ 9.945	€ 32.280	€ -22.335	€ 9.945	€ 21.730	€ -11.785
Zij-instromers	€ 27.836	€ 30.093	€ -2.257	€ 27.836	€ 9.232	€ 18.604
Duurzame inzetbaarheid	€ -	€ 9.327	€ -9.327	€ -	€ -	€ -
Begeleiding leerkrachten	€ 38.815	€ 36.587	€ 2.228	€ 38.815	€ 37.223	€ 1.592
Instroom, doorstroom, knelpunten, outplacement	€ -	€ 3.575	€ -3.575	€ -	€ -	€ -
Onderwijs ondersteuning directie	€ -	€ 106.059	€ -106.059	€ -	€ -	€ -
Specialisten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.000	€ -5.000
Scholing	€ 69.283	€ 51.684	€ 17.599	€ 69.283	€ 56.030	€ 13.253
Salariskosten OP 1,6 FTE	€ 96.271	€ 29.507	€ 66.764	€ 96.271	€ 89.623	€ 6.648
Gymdocent	€ 13.300	€ -	€ 13.300	€ 13.300	€ 49.500	€ -36.200
Muziekdocent	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.400	€ -15.400
Ontwikkelbudget	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.000	€ -55.000
Zorg budget	€ 12.000	€ 2.299	€ 9.701	€ 12.000	€ 50.004	€ -38.004
<b>Totaal investeringen</b>	€ 349.748	€ 373.722	€ -23.974	€ 349.748	€ 470.109	€ -120.361

De kwaliteitsinvesteringen zijn in 2023 lager dan de realisatie van 2022 en lager dan begroot. Het verschil tussen de begroting 2023 en realisatie 2023 worden hoofdzakelijk veroorzaakt door (deels) ongebruikte budgetten.

De onderstaande budgetten zijn in 2023 niet gebruikt:  
 Budget voor specialisten ad. € 5.000 niet ingezet.  
 Budget voor muziekdocent ad € 15.400 niet ingezet.  
 Ontwikkelbudget € 55.000 niet ingezet.

De onderstaande budgetten zijn deels gebruikt:  
 Budget voor gymdocent € 36.000 niet ingezet.  
 Zorgbudget € 38.000 niet ingezet.

## Toelichting op NT2

De NT2 klas is 1 januari 2023 gestart. De baten en lasten van de NT2 klas hebben we apart inzichtelijk gemaakt. Hieronder wordt het overzicht van de NT2 klas weergegeven.

In €

<b>Baten NT2 klas</b>		<b>159.926</b>
Lasten:		
Personeelslasten:	212.211	
Afschrijvingslasten:	2.110	
Overige lasten:	1.930	
<b>Totaal lasten</b>		<b>216.251</b>
<b>Financieel resultaat NT2 klas</b>		<b>- 56.325</b>

## Toelichting op basisvaardigheden

In 2022 hebben de Kievitshoek en de Oosterveldschool budget toegekend gekregen vanuit de subsidie basisvaardigheden. In 2023 heeft de Ten Darperschoele budget toegekend gekregen vanuit de subsidie basisvaardigheden. Hieronder wordt een overzicht weergegeven van de financiële besteding van het budget.

<b>Oosterveldschool</b>	
Toegekend budget	€ 62.465
Uitgegeven tot 31-12-2023	€ 20.482
Beschikbaar budget	€ 41.983

<b>Kievitshoek</b>	
Toegekend budget	€ 55.738
Uitgegeven tot 31-12-2023	€ 2.695
Beschikbaar budget	€ 53.043

<b>Ten Darperschoele</b>	
Toegekend budget	€ 28.000
Uitgegeven tot 31-12-2023	€ 2.262
Beschikbaar budget	€ 25.738

Het beschikbare budget staat geparkeerd op de balans. Zodra er kosten gemaakt worden inzake basisvaardigheden, wordt het uitgegeven bedrag in mindering gebracht op de stand van de balans, waardoor de baten en lasten inzake basisvaardigheden budgetneutraal in de boekhouding komt.

De ten Darperschoele ontvang in 2024 de tweede deel van de subsidie ter hoogte van € 28.000.

De subsidie van de Kievitshoek en Oosterveldschool kan tot 31 juli 2024 worden uitgegeven. De subsidie van de Ten Darperschoele kan tot en met 31 december 2025 worden uitgegeven.

#### Balans in meerjarig perspectief x 1000 in €

	2022	2023	2024 verwacht	2025 verwacht	2026 verwacht
<b>ACTIVA</b>					
<b>VASTE ACITVA</b>					
Materiële vaste activa	996	977	1.046	1.110	980
<b>Totaal vaste activa</b>	996	977	1.046	1.110	980
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Vorderingen	132	170	170	170	170
Liquide middelen	5239	4.913	4.408	4.070	3.909
<b>Totaal vlottende activa</b>	5371	5.083	4.578	4.240	4.079
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	6.367	6.060	5.624	5.350	5.059
<b>PASSIVA</b>					
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	3.405	3.017	1.280	1.005	722
Bestemmingsreserves	223	130	0	0	0
<b>Totaal eigen vermogen</b>	3.628	3.147	1.280	1.005	722
<b>VOORZIENINGEN</b>	1.678	1.907	3.338	3.339	3.331
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	1.061	1.006	1.006	1.006	1.006
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	6.367	6.060	5.624	5.350	5.059

Na resultaatbestemming

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

Tussen 2023 en 2024 is een grote verschuiving tussen eigen vermogen en vreemd vermogen/voorziening zichtbaar. Dit wordt veroorzaakt door de striktere interpretatie van de onderhoudsvoorziening en de bijbehorende verwerking.

## Toelichting op de balans

### Activa

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Realisatie 2022
Investeringen	€	€	€
Inventaris en apparatuur	58.043	38.786	51.485
ICT	131.750	134.681	91.178
Technische installaties	-	-	-
Leermiddelen	26.995	72.783	40.159
<b>TOTAAL INVESTERINGEN</b>	<b>216.788</b>	<b>246.250</b>	<b>182.823</b>

De boekwaarde van de MVA is +/- € 20.000 gedaald t.o.v. van voorgaand jaar. De reden hiervan is dat er in 2022 meer is afgeschreven dan geïnvesteerd.

De waarde van de investeringen is € 216.788. De hoogte van de afschrijvingskosten is € 236.400.

De werkelijke investeringen zijn lager dan de begrote investeringen. Dit komt met name door de post leermiddelen. Er zijn geplande investeringen in leermiddelen doorgeschoven naar 2024.

### Vorderingen:

	31 december 2023	31 december 2022
Vorderingen	€	€
Vorderingen OCW	57.939	923
Overlopende activa	112.116	130.749
<b>TOTAAL VORDERINGEN</b>	<b>170.055</b>	<b>131.672</b>

De vordering OCW bestaat uit de toegekende, maar in 2024 uitbetaalde subsidie eerste opvang vreemdelingen met als peildatum 1 oktober 2023. Deze bate heeft betrekking op 2023 en is daarom ook als zodanig in 2023 verantwoord. Dit resulteert in een vordering op OCW per 31 december 2023

De overlopende activa bestaat uit € 30.000 uitbetaalde rente in 2024, welke betrekking heeft op 2023 en ook als zodanig is verantwoord. Ook bestaat deze post uit € 40.000 overlopende facturen een vordering inzake UWV ad. € 20.000, verrekening kosten van de Twingel € 7.300 en een vordering inzake detachering ad. € 6.300.

### Liquide middelen:

	31 december 2023	31 december 2022
Liquide middelen	€	€
Banken	4.904.673	5.230.873
Deposito's	8.750	8.750
<b>TOTAAL LIQUIDE MIDDELEN</b>	<b>4.913.423</b>	<b>5.239.623</b>

De liquide middelen bestaan uit een betaal-, vermogens- en spaarrekening bij de Rabobank. De liquide middelen zijn afgenomen ten opzichte van 2022. Hoe de afname tot stand komt staat in de jaarrekening A.1.3 Kasstroomoverzicht.

## Passiva

<u>Eigen vermogen:</u>	31 december 2023	31 december 2022
Eigen vermogen	€	€
Algemene reserve	3.016.746	3.405.458
Bestemmingsreserve	130.097	223.023
<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>	<b>3.146.843</b>	<b>3.628.481</b>

Als gevolg van een negatief resultaat over 2023, neemt het eigen vermogen af met € 481.638. Hiervan is € 92.926 onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO. € 388.712 is onttrokken aan de algemene reserve.

Het verloopoverzicht van de bestemmingsreserve over 2023 ziet er als volgt uit:

	Stand per 31-12-2022	Mutaties 2023		Stand per 31-12-2023
		Toevoeging	Onttrekking	
Bestemmingsreserves	€	€	€	€
NPO	223.023	0	92.926	130.097
<b>Totaal</b>	<b>223.023</b>	<b>0</b>	<b>92.926</b>	<b>130.097</b>

<u>Voorzieningen:</u>	Stand per 31-12-2022	Mutaties 2023		Stand per 31-12-2022
		Toevoeging	Onttrekking	
Voorzieningen	€	€	€	€
Jubilea	59.508	499	1.889	67.078
Onderhoudsvoorziening	1.609.882	296.370	65.909	1.840.343
WW uitkering	8.960	0	0	8.960
<b>Totaal</b>	<b>1.678.350</b>	<b>296.869</b>	<b>67.798</b>	<b>1.907.421</b>

De post voorzieningen bestaat uit de voorziening ambtsjubilea, werkloosheidsuitkering en voorziening groot onderhoud. De voorziening ambtsjubilea dient om financiële verplichtingen wegens ambtsjubilea inzichtelijk te maken.

De voorziening binnen- en buitenonderhoud dient om de kosten van het groot onderhoud te egaliseren over de jaren. Jaarlijks wordt een dotatie gedaan aan deze voorziening. De hoogte van de dotatie wordt berekend op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De hoogte van de onderhoudsvoorzieningen is ultimo boekjaar gestegen, dit komt o.a. doordat er in het meerjarenonderhoudsplan grote uitgaven verwacht worden voor aankomende jaren. Hiervoor wordt in 2023 gedoteerd.

## Kortlopende schulden:

	31 december 2023	31 december 2022
Kortlopende schulden	€	€
Crediteuren	42.968	207.143
OCW	0	0
Belastingen en sociale verzekeringen	310.968	286.660

Schulden pensioenen	89.583	80.743
Overige kortlopende schulden	3.756	7.179
Vooruitontvangen OCW niet geormerkt	120.764	118.203
Overlopende passiva	208.581	154.620
Overlopende passiva m.b.t vakantiegeld	229.216	206.149
<b>TOTAAL KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>1.005.835</b>	<b>1.060.696</b>

De kortlopende schulden zijn gedaald t.o.v. 2022 met € 54.861,-. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de korte schuld op crediteuren. Eind 2022 waren veel facturen ingeboekt, die begin 2023 betaald werden. Eind 2023 zijn dit er veel minder geweest.

Veel van de overige posten zijn loongerelateerd. Vanwege de loonsverhoging van 2023 is de verplichting eind 2023 t.o.v. eind 2022 ook gestegen.

### 3.3 Financiële positie

#### Kengetallen

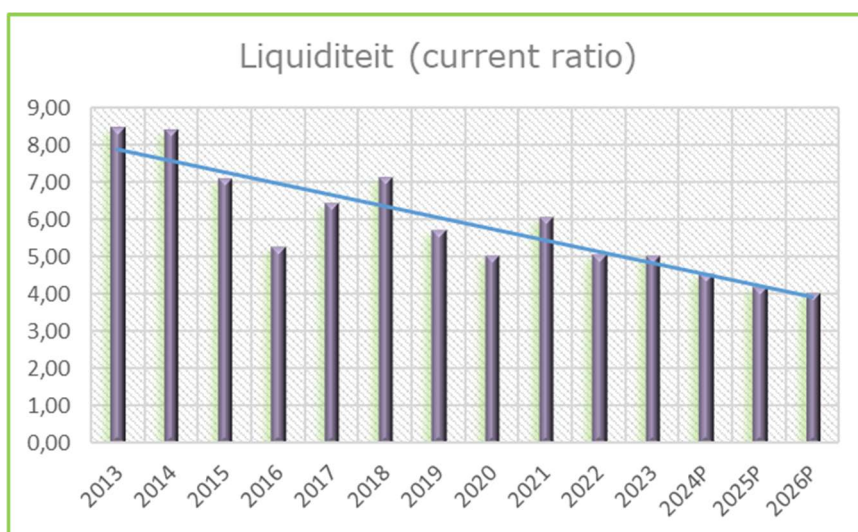
Kengetal	2022	2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Signalering inspectie
<b>Solvabiliteit 2</b>	83%	83%	82%	81%	80%	Ondergrens: <0,30
<b>Liquiditeit</b>	5,06	5,05	4,55	4,22	4,06	Klein: <1,5 Middel: <1,0 Groot: <0,75
<b>Rentabiliteit</b>	-1,2	-5,4	-3,8	-3,1	-3,1	n.v.t.
<b>Weerstandsvermogen</b>	43%	35%	14%	11%	8%	n.v.t

\* Klein: bestuur met baten < 3 miljoen euro Middel: baten tussen 3- 12 miljoen euro Groot: baten > 12 miljoen euro

De kengetallen zijn einde 2023 op goed niveau en allen boven de signaleringswaarden van de inspectie.

De kengetallen kunnen gebruikt worden om de financiële positie van Stichting Talent Westerveld te beoordelen. De bovenstaande kengetallen worden hieronder beoordeeld om de stand einde verslagjaar en ook de verwachte stand van einde 2026 wordt beoordeeld. Door de extra investeringen in het onderwijs laten de kengetallen een dalende trend zien.

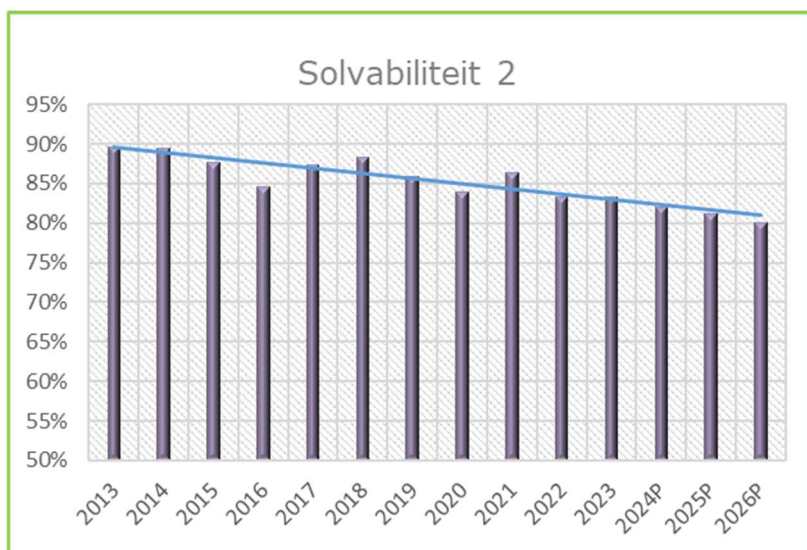
## **Liquiditeit:**



De liquiditeit geeft aan in welke mate een organisatie kan voldoen aan haar lopende betalingsverplichtingen. De liquiditeit wordt gedefinieerd als de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden. Een liquiditeit tussen 1,5 en 2,0 wordt als goed beschouwd.

De liquiditeit van Stichting Talent Westerveld is 5,05 op 31 december 2023. Na de geplande extra kwaliteits-investeringen vanuit de begroting zal de liquiditeit naar verwachting einde 2026 op 4,06 uitkomen.

## **Solvabiliteit 2:**



De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. Solvabiliteit 2 is gedefinieerd als het eigen vermogen (incl. voorzieningen) gedeeld door het totale vermogen. Een minimum percentage van 30% is wenselijk. Het percentage van Talent ligt hier ruim boven.

De Solvabiliteit 2 van Stichting Talent Westerveld is 83,4% op 31 december 2023. Na de geplande extra kwaliteits-investeringen vanuit de begroting zal de Solvabiliteit naar verwachting einde 2026 op 80% uitkomen.



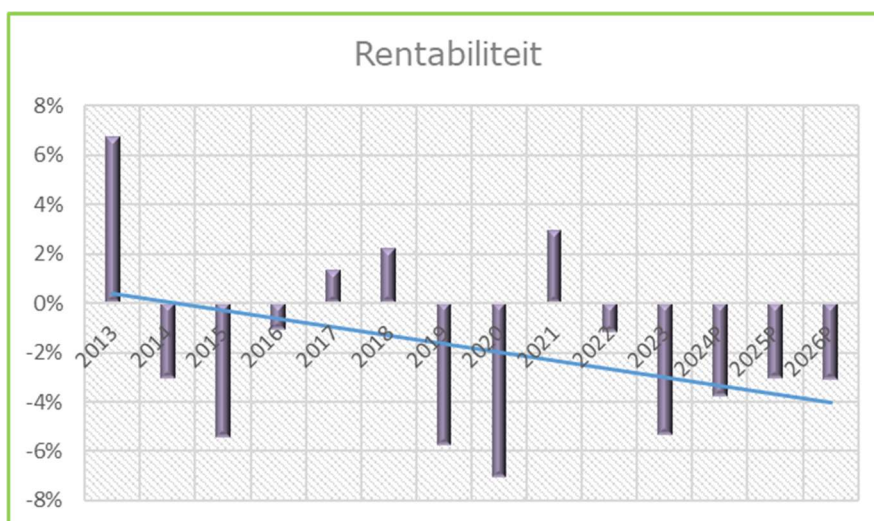
## **Weerstandsvermogen:**



Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie van de stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen. Weerstandsvermogen is gedefinieerd als eigen vermogen minus MVA gedeeld door de Rijksbijdrage.

Het Weerstandsvermogen van Stichting Talent Westerveld is 35,1% op 31 december 2023. Na de geplande extra kwaliteits-investeringen vanuit de begroting zal het weerstandsvermogen naar verwachting einde 2026 op 8% uitkomen.

## **Rentabiliteit:**



De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.

Rentabiliteit is gedefinieerd als totaal resultaat gedeeld door de totaal baten.

Door regulier op nihil te begroten zal de rentabiliteit 0% zijn. Door de extra investeringen vanuit het SBP is de rentabiliteit de komende jaren negatief.

De Rentabiliteit van Stichting Talent Westerveld is -5 % op 31 december 2023.

## **Reservebuffer:**

Stichting Talent Westerveld maakt naast de financiële kengetallen gebruik van een (variabele) reservebuffer, voor het opvangen van mogelijke risico's. De reserve laat zien wat de minimale hoogte van de algemene reserve moet zijn. De reserve is gebaseerd op het recente opgestelde risico paragraaf bij de begroting 2024.

	<b>Financiële vertaling risico's</b>	<b>Kans</b>	<b>Bedrag</b>	<b>Kans x bedrag</b>
1	Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures / lerarentekort	Hoog	€ 636.352	€ 477.264
2	Sommige scholen brengen leerlingen mogelijk niet op het niveau dat ze aankunnen	Hoog	€ 50.000	€ 37.500
3	Het lukt het CvB niet om voldoende draagvlak te scheppen voor nieuw beleid / Het lukt de geledingen binnen de stichting niet om in voldoende mate te werken middels het PDCA-cyclus.	Hoog	€ 50.000	€ 37.500
4	Meerdere personeelsleden blijken niet op hun taak berekend / Niet alle medewerkers kunnen meebewegen met belangrijke ontwikkelingen	Hoog	€ 65.000	€ 48.750
5	Kennis en expertise is onvoldoende geborgd in geval van (groot) verloop personeel	Hoog	Geen bedrag opgenomen	Geen bedrag opgenomen
6	De flexibele schil wordt te klein, er is onvoldoende bereidheid tot mobiliteit	Hoog	€ 95.000	€ 71.250
7	Het lukt TW niet tijdig te anticiperen op het kleiner worden van scholen / kwetsbaarheid van onderwijskwaliteit bij kleinere scholen	Hoog	€ 95.000	€ 71.250
8	Extra investeringen bovenop reguliere begroting komt te vervallen	Hoog	€ 437.690	€ 328.268
9	Striktere interpretatie onderhoudsvoorziening	Hoog	Geen bedrag opgenomen	Geen bedrag opgenomen
10	Dalende / stijgende leerlingaantallen	Gemiddeld	Geen bedrag opgenomen	Geen bedrag opgenomen
11	Het verliezen van marktaandeel	Gemiddeld	€ 123.800	€ 61.900
12	Het Ministerie van OCW indexeert niet of in onvoldoende mate / OCW wijzigt beleid met financiële gevolgen primair onderwijs	Gemiddeld	€ 50.000	€ 25.000
	<b>Totaal</b>		<b>€</b>	<b>1.158.682</b>

## **Normatief eigen vermogen:**

Er is een signaleringswaarde voor reserves bij onderwijsinstellingen ontwikkeld en gelanceerd door het ministerie van OCW. Deze signaleringswaarde heet: "het normatieve publieke eigen vermogen". Deze signaleringswaarde wijkt af van eerdere signaleringswaarden die de inspectie heeft gehanteerd. Deze signaleringswaarde wordt de aankomende jaren gevolgd door het OCW om te volgen hoe het toezicht op basis van deze signaleringswaarde werkt.

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

	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2023</b>	<b>Verwacht 31-12-2024</b>	<b>Verwacht 31-12-2025</b>	<b>Verwacht 31-12-2026</b>
Totaal eigen vermogen	€ 3.628.481	€ 3.146.843	€ 1.280.052	€ 1.005.087	€ 723.104
boekwaarde totale materiële vaste activa	€ 996.233	€ 976.621	€ 1.045.552	€ 1.109.721	€ 980.422
totale baten	€ 8.387.987	€ 8.959.700	€ 9.174.599	€ 8.989.364	€ 9.039.318
<b>Normatief eigen vermogen op basis van deze gegevens</b>	<b>€ 1.522.358</b>	<b>€ 1.540.435</b>	<b>€ 1.593.119</b>	<b>€ 1.652.846</b>	<b>€ 1.524.758</b>
Totaal feitelijk eigen vermogen	€ 3.628.481	€ 3.146.843	€ 1.280.052	€ 1.005.087	€ 723.104
Normatief eigen vermogen	€ 1.522.358	€ 1.540.435	€ 1.593.119	€ 1.652.846	€ 1.524.758
<b>Mogelijk bovenmatig eigen vermogen</b>	<b>€ 2.106.123</b>	<b>€ 1.606.409</b>	<b>€ -313.067</b>	<b>€ -647.759</b>	<b>€ -801.654</b>

De inzet van het bovenmatig eigen vermogen is terug te vinden in hoofdstuk 2.3.



## **Bijlage A Verslag intern toezicht**

### **Jaarverslag Raad van Toezicht 2023**

#### **Algemeen:**

De Raad was in 2023 als volgt samengesteld:

- Mevrouw T. (Trea) Veldema-Hoek, (Dwingeloo), voorzitter
- Mevrouw M.G.P. (Marij) Staps-Verschuuren (Diever) Tot 1 sept. 2023
- De heer J.B. (Jan Bouwe) Rijpkema, (Paterswolde)
- De heer J.J.L. (Johan) Timmermans, (Diever)
- Mevrouw T. (Trijntje) Stoker, (Heerenveen)
- De heer R. (Riekus) Ensing, (Emmen) Vanaf 1 sept. 2023

Met deze samenstelling is er een uitgebalanceerde op de stichting afgestemde toezichthouder. De leden vertegenwoordigen zowel qua persoonlijke achtergrond als aandachtsgebieden de benodigde diversiteit.

#### **Taken Raad van Toezicht:**

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

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

Het werkgeverschap van het College van Bestuur is door de Raad gedelegeerd aan de commissie remuneratie. De commissie rapporteert jaarlijks haar bevindingen aan de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht onderschrijft de code goed bestuur, opgesteld door de PO-raad, en is in 2023 niet afgeweken van deze code. De Raad houdt zich eveneens aan de richtlijnen van de WNT.

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

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

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

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

**Rooster van aftreden:**

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

In de vergadering van januari 2024 is besloten om i.v.m. de continuïteit en de fase waarin de stichting zich bevindt de zittingstermijn van de Dhr. Rijpkema en Dhr. Timmermans met een half jaar te verlengen.

Benoeming	Voordracht	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Mevr. Staps 01-04-2015*	GMR/O		Einde 2 <sup>de</sup> termijn				
Dhr. Rijpkema 23-02-2016*	Raad v Toezicht			Einde 2 <sup>de</sup> termijn	Verlengt Feb 2025		
Dhr. Timmermans 23-02-2016*	GMR/O			Einde 2 <sup>de</sup> termijn	Verlengt Feb 2025		
Mevr. Veldema 22-09-2016*	GMR				Einde 2 <sup>de</sup> termi jn		
Mevr T Stoker 21-09-2021*	Raad v Toezicht				<i>Einde 1<sup>ste</sup> termijn</i>		
Dhr Ensing 01-10-2023	GMR/O		Benoemd				<i>Einde 1<sup>ste</sup> termijn</i>

**Belangrijke onderwerpen Raad van Toezicht in 2023**

- Management statuut
- Ontwikkeling strategisch plan
- Inspectierapport bestuur onderzoek
- Onderwijs en Kwaliteit
- Het toezicht- en toetsingskader
- Bewaken van rechtmatige verwerving van middelen en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen
- Ontwikkelingen binnen de stichting
- Ontwikkeling NT2 klas

- Onderzoek PO raad

#### **Belangrijke besluiten/adviezen Raad van Toezicht 2023:**

- Werktijdfactor bestuurder verhoogd van 0,6 fte naar 0,8 fte
- Goedkeuring van het jaarverslag
- Goedkeuring van de jaarrekening 2022. 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 begroting 2024, de meerjarenbegroting 2022-2025 rekening houdend met het strategische meerjarenbeleidplan 2024- 2028
- Verdeling van de commissies herzien
- Het aanstellen van het nieuwe raadslid dhr. Ensing

#### **Overleggen 2023:**

- De Raad van Toezicht vergaderde in 2023 viermaal, in februari, juni, september en november. En zijn extra vergadering belegd in september en november. Dit naast de verschillende commissievergaderingen.
- De vergaderingen waren allemaal fysiek.
- In 2023 is er tweemaal overleg geweest met de GMR. Centrale thema's waren de samenwerking tussen GMR en RvT, ontwikkelingen binnen de stichting.
- Gedurende het jaar spraken de voorzitter van de Raad van Toezicht en de bestuurder elkaar 2-maandelijks over actuele vraagstukken en de ontwikkelingen in de stichting.

#### **Zelfevaluatie en opleiding Raad van Toezicht:**

De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht heeft in juni 2023 plaatsgevonden. De Raad reflecteerde op het afgelopen jaar. De bestuurder was hierbij deels aanwezig. Uit dit overleg zijn twee voornemens op de jaaragenda gekomen. Het eerste is om halfjaarlijks in gesprek te gaan met de directeuren om op deze wijze ook input te krijgen van de ontwikkelingen binnen de stichting. Het tweede is meer gerichte schoolbezoeken. Inmiddels is hiervoor een format opgesteld en gedeeld met de directie. Het toetsingskader zal worden herijkt en herzien in de zelfevaluatie van 2024. Op 1 juni werd er door enkele leden van de raad een bijeenkomst kennisnetwerk Governance van VOS ABB gevolgd. Het nieuw toegetreden lid dhr. Ensing heeft een training voor toezichthouders gevolgd bij de VTOI-NVTK.

#### **Ontwikkelingen: .**

Het jaar 2023 wordt door de raad gekenmerkt als een tussenjaar. Het jaar waarin de nieuwe bestuurder haar weg moest vinden en het jaar waar ook de nieuwe strategische koers ingezet ging worden.

De Raad van Toezicht heeft afgelopen jaar overleg gevoerd met de bestuurder over met name de aanzet voor het opstellen van een nieuw strategisch beleidsplan voor de jaren 2024 – 2028, nadat eerder, met name in verband met Covid -19 besloten was om het bestaande strategisch beleidsplan met een jaar te verlengen. Het afgelopen jaar is er een start gemaakt met het ontwikkelen van het nieuwe SBP en zijn er onder begeleiding van een externe partij gesprekken gevoerd met de medewerkers van de stichting. Ook is er gesproken over het rapport van de PO-raad dat handvaten biedt voor het nieuwe strategisch beleidsplan en over wat er voorwaardelijk nodig is om de plannen straks tot uitvoer te brengen. Er is ook aandacht geweest voor het eerste jaar van de nieuwe bestuurder van de stichting middels gesprekken met directie en GMR en de bestuurder. Vragen als waar staan we gezamenlijk en hoe ontwikkelen we gelijk op zijn aan de orde geweest. Dit heeft geleid tot intensieve en open gesprekken.

De halfjaarlijkse gesprekken met de GMR waren inhoudelijk goed. De wisselende samenstelling en wisseling van voorzitter maakte het minder makkelijk samenwerken. Belangrijke thema's waren de rol van de GMR, hoe is dit georganiseerd en wat mag je van elkaar verwachten als GMR, RVT en de onderlinge relatie met bestuurder. Dit zal ook komend jaar een gespreksonderwerp blijven. Goed en mooi om samen hierin te ontwikkelen.

Door de gesprekken met de directeuren, de schoolbezoeken, maar ook de aanwezigheid op de 'Talent Dag' heeft de raad goed zicht op de bevoegenheid van de medewerkers binnen de stichting. 'Gaan voor goed onderwijs'; dat is merkbaar en voelbaar. En dit alles in een veranderende wereld waar nog veel onduidelijk is, maar waar thema's als

arbeidsmarkt problematiek, ketensamenwerking, krimp en maatwerk voortdurend impact hebben op de wijze waarop we ingericht zijn.  
Misschien dat toekomstbestendig wel meer toekomstbehending gaat betekenen?

De Raad van Toezicht wil iedereen bedanken die in 2023 heeft bijgedragen aan de kwaliteit van onze scholen en de ontwikkeling van de stichting.

Namens de raad,

Trea Veldema, voorzitter

## Bijlage B Verslag van de GMR

### Jaarverslag 2023 van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

#### Algemeen:

In 2023 heeft de GMR afscheid genomen van Robert de Boer (personeelslid De Singelier en Ten Darperschoele). Bertina Bruins vervangt Robert. Tevens hebben wij afscheid genomen van Hennie Bijzitter (Personeelslid De Vuursteen en De Oosterveldschool). Rosalie Mones vervangt Hennie. Ook Jacqueline ter Wal heeft de GMR verlaten (personeelslid De Strorkschoel). Haar opvolger is Marije Claasz Coockson. Youri Tillema vervangt tijdelijk de positie van Roanne Boerhof in verband met zwangerschapsverlof (Personeelslid De Kievitshoek en De Vuursteen).

In de oudergeleding van de GMR hebben we afscheid genomen van Lotte Diephuis (ouderlid De Hoekstee en De Kievitshoek). Zij is vervangen door Wijnand van der Sluis. In 2023 hebben wij weer afscheid genomen van Wijnand, deze positie is nog niet weer gevuld. Tevens is afscheid genomen van Robert Veldhuizen (ouderlid De Singelier en Ten Darperschoele). Robert is vervangen door Jet Schuyt. Ook Jeroen Wesselo (ouderlid De Vuursteen en De Oosterveldschool) heeft de GMR verlaten. Zijn positie is nog niet weer gevuld.

In 2023 is geen nieuwe vaste voorzitter toegewezen. De GMR heeft gewerkt met een roulerend voorzitterschap. Het streven is om een vaste voorzitter te vinden voor de GMR. Het secretariaat van de GMR wordt gedurende het verlof van Roanne Boerhof overgenomen door Marlies van Eijdsden (notuleren) en Michiel Frankema (opstellen agenda en verspreiden van de stukken)

De GMR commissies waren bij aanvang van 2023 als volgt ingedeeld:

Financieel: Lotte Diephuis en Robert Veldhuizen

Personeel: Robert de Boer en Michiel Frankema

Onderwijs: Jacqueline ter Wal, Jeroen Overbeek, Roanne Boerhof

Met de wisselingen in GMR-leden zijn de vervangende leden niet ingedeeld in een commissie. Streven is om commissies opnieuw passend in te delen als de GMR weer voltallig is.

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

#### Instemming (P)GMR:

- De PGMR stemt in april 2023 in met het bestuursformatieplan.
- De GMR stemt in april 2023 in met het vakantierooster 2023-2024
- De PGMR stemt in december 2023 in met andere regeling van uitbetalen reiskosten

#### Advies GMR:

- Een afvaardiging van de GMR is aanwezig bij de gesprekken rondom het aannemen van een nieuwe lid van RVT. De GMR gaf positief advies over het benoemen van dhr. Rikus Ensing.

#### Besproken in GMR:

- Beleid rondom de NT2 klas
- Contact tussen directeur bestuurder en GMR
- Procedure rondom nieuw strategisch beleidsplan
- Procedure bij werving en benoeming van nieuwe directeuren
- Inspectiebezoek bestuur en enkele scholen
- Klokkenluidersregeling
- Binding RvT met de scholen
- Allocatiemodel als model voor besturen van financiën
- Knelpunt rondom beschikbaarheid vervanging groepsleerkracht bij ziekte en scholingsdagen

Namens het Dagelijks Bestuur van de GMR,

Michiel Frankema  
Waarnemend secretaris

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

## Bijlage C Verslag van de externe vertrouwenspersoon



### Jaarverslag externe vertrouwenspersoon Stichting Talent Westerveld

Jaar: 2023

Externe vertrouwenspersoon: Ellen te Winkel

Datum: 26 februari 2023

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

Net als 2022 was 2023 een bewogen jaar als het gaat om grensoverschrijdend gedrag. Wederom kwamen er veel zaken aan het licht en was er regelmatig media-aandacht voor dit onderwerp. De speciale regeringscommissaris kwam met een nationaal actieplan tegen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en werkt dit plan momenteel verder uit. In mei vorig jaar publiceerde de regeringscommissaris een handreiking. Deze handleiding kan houvast bieden bij meldingen en is hieronder te downloaden.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2023/05/17/handreiking-meldingen-van-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-op-de-werkvloer>

Sinds 17 dec 2023 moeten organisaties van 50 -249 medewerkers aan de eisen van de Wet Bescherming klokkenluiders voldoen. Download hieronder de checklist om te kijken of u uw beleid moet aanpassen.

<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/documenten/publicaties/2021/12/17/checklist-interne-meldprocedure>

Ongewenste omgangsvormen kunnen van inhoud variëren tussen communicatie, pesten, agressie, discriminatie, intimidatie tot seksuele intimidatie, maar ook klachten of vermoedens van een zedendelict door een medewerker, bijvoorbeeld verkrachting, ontucht of grooming komen voor.

Ondergetekende kan door leerlingen, ouders en medewerkers benaderd worden om hen bij te staan als zij iets als ongewenst hebben ervaren. In deze rol vervult zij een aantal hoofdtaken nl.: opvang, ondersteuning en begeleiding van een klager. In de praktijk betekent dit, dat ze luistert naar betrokkene, werkt aan het opbouwen van een vertrouwelijke relatie en komt tot een goede definitie van de klacht/zorg om daarna samen mogelijke stappen te onderzoeken. Wat betreft integriteitsschendingen, is het goed kennis te nemen van het volgende.

Voor 2023 geldt dat de externe vertrouwenspersoon drie meldingen heeft ontvangen en twee adviesgesprekken heeft gevoerd.

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

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 2023 afgerond.

Het aantal meldingen van ongewenst gedrag bij een vertrouwenspersoon in een organisatie is nooit een goede graadmeter voor sociale veiligheid op de werkplek. 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.

In 2023 heeft er een kennismakingsgesprek met de nieuwe bestuurder mevrouw Lemstra plaats gevonden.

In het kader van deskundigheidsbevordering volgde in 2023 de vertrouwenspersoon de cursus 'omgaan met lastige lieden' en 'psychologische valkuilen'.

Voor 2024 geldt dat Ellen te Winkel wederom extern vertrouwenspersoon van Stichting Talent Westerveld is

We hopen zo Stichting Talent Westerveld voldoende geïnformeerd te hebben.



Ellen te Winkel  
extern vertrouwenspersoon  
IJsselgroep, februari 2024

## **Bijlage D Jaarrekening**



Stichting Talent Westerveld

Financieel jaarverslag 2023

# Inhoudsopgave

<b>Toelichting op onderdelen van het jaarverslag</b>	<b>Pagina</b>
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	71
<b>Jaarrekening</b>	
Balans per 31 december 2023	72
Staat van baten en lasten over 2023	74
Kasstroomoverzicht	75
Toelichting behorende bij de jaarrekening	76
Grondslagen	76
Toelichting op de balans per 31 december 2023	79
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	82
Gebeurtenissen na balansdatum	82
Model G. Overzicht doelsubsidies OCW	83
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023	84
Overzicht verbonden partijen	87
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	88
Gegevens over de rechtspersoon	90
Bestemming van het resultaat	91
<b>Overige gegevens</b>	
Controleverklaring	92

## 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>2023</u>	<u>2022</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.	-5%	-1%
<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.	5,05	5,06
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	51,9%	57,0%
<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%.	83,4%	83,3%
<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.	35,1%	43,3%
Aantal leerlingen per teldatum (t-1)	1.053	1.017
Gemiddeld aantal FTE	81,59	82,94
<u>Personeelskosten per FTE</u>	94.731	83.128

### A.1.1 Balans per 31 december 2023

(na verwerking resultaatbestemming)

<b>1.</b>	<b>Activa</b>	31 december 2023	31 december 2022
1.2	Materiële vaste activa	976.621	996.233
	<b>Totaal vaste activa</b>	<u>976.621</u>	<u>996.233</u>
1.5	Vorderingen	170.055	131.672
1.7	Liquide middelen	4.913.423	5.239.623
	<b>Totaal vlottende activa</b>	<u>5.083.479</u>	<u>5.371.294</u>
	<b>Totaal activa</b>	<u><u>6.060.100</u></u>	<u><u>6.367.527</u></u>

<b>2.</b>	<b>Passiva</b>	31 december 2023	31 december 2022
2.1	Eigen vermogen	3.146.843	3.628.481
2.2	Voorzieningen	1.907.421	1.678.350
2.4	Kortlopende schulden	1.005.835	1.060.696
	<b>Totaal passiva</b>	<b><u>6.060.100</u></b>	<b><u>6.367.527</u></b>

### A.1.2 Staat van baten en lasten over 2023

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
<b>3. Baten</b>			
3.1 Rijksbijdrage OCW	8.828.210	8.275.193	8.179.440
3.2 Overige overheidsbijdragen	20.073	16.500	47.766
3.5 Overige baten	<u>111.418</u>	<u>114.029</u>	<u>160.781</u>
<b>Totaal baten</b>	<b>8.959.700</b>	<b>8.405.722</b>	<b>8.387.987</b>
<b>4. Lasten</b>			
4.1 Personeelslasten	7.729.385	7.307.317	6.894.919
4.2 Afschrijvingen	236.400	228.988	241.985
4.3 Huisvestingslasten	835.116	840.130	714.359
4.4 Overige lasten	<u>671.123</u>	<u>611.936</u>	<u>630.978</u>
<b>Totaal lasten</b>	<b><u>9.472.023</u></b>	<b><u>8.988.370</u></b>	<b><u>8.482.241</u></b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>512.323-</b>	<b>582.649-</b>	<b>94.254-</b>
5 Financiële baten	30.686	-	7.719-
<b>Netto resultaat</b>	<b><u><u>481.638-</u></u></b>	<b><u><u>582.649-</u></u></b>	<b><u><u>101.973-</u></u></b>

### A.1.3 Kasstroomoverzicht

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Resultaat voor financiële baten en lasten	512.323-	94.254-
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	236.400	241.985
- Mutaties voorzieningen	229.072	229.760
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	38.384-	260.601
- Kortlopende schulden	<u>54.861-</u>	<u>245.880</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	140.096-	883.971
Ontvangen interest	30.686	-
Betaalde interest	<u>-</u>	<u>7.719-</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	109.411-	876.253
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
(Des)investerings materiële vaste activa	<u>216.788-</u>	<u>182.823-</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	216.788-	182.823-
<b>Mutatie liquide middelen</b>	326.198-	693.430
Beginstand liquide middelen	5.239.623	4.546.193
Mutatie liquide middelen	<u>326.198-</u>	<u>693.430</u>
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<u><u>4.913.424</u></u>	<u><u>5.239.623</u></u>

## 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) 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, voorzover 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

##### 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 inname van het materieel vast actief.

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening groot onderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: € 500,-

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

-Technische installaties 5% en 10% 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.

### 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.

### Bestemmingsreserves

Het Ministerie van OCW heeft onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs een subsidie beschikbaar gesteld voor het herstel van het onderwijs en het compenseren van onderwijsachterstanden als gevolg van de coronacrisis. De bekostiging wordt als lumpsum bekostiging ontvangen en verantwoord. De bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs is gevormd uit de nog niet bestede middelen van deze subsidie.

### Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen. Deze worden opgenomen tegen de berekende contante waarde. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten terzake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. Dit saldo wordt contant gemaakt tegen het geldende discontopercentage. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is op basis van de planning berekend en gelijkmatig verdeeld over de jaren. Periodiek wordt de planning geactualiseerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. In de Regeling jaarverslaggeving onderwijs is een tijdelijke overgangsregeling opgenomen voor het toepassen van de methode van kostenegalitatie voor de voorziening groot onderhoud. Van deze tijdelijke overgangsregeling is gebruikt gemaakt bij het berekenen van de voorziening groot onderhoud.

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

De kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Deze is gelijk aan de nominale waarde.

### 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 113,9% (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**

### Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

### Lasten

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

## A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2023

### 1. Activa

#### 1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2022	Afschrijvingen tot en met 31 december 2022	Boekwaarde per 31 december 2022	Mutaties 2023				Aanschaf- waarde per 31 december 2023	Afschrijvingen tot en met 31 december 2023	Boekwaarde per 31 december 2023
				Investeringen	Desinves- teringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1 Gebouwen en terreinen	313.290	112.944-	200.346	-	-	22.070-	-	313.290	135.014-	178.276
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.846.105	1.162.884-	683.221	189.793	44.611-	187.531-	44.611	1.991.287	1.305.804-	685.483
1.2.3 Overige vaste bedrijfs- middelen	388.768	276.102-	112.667	26.995	-	26.799-	-	415.763	302.900-	112.863
<b>Materiële vaste activa</b>	<b>2.548.163</b>	<b>1.551.930-</b>	<b>996.233</b>	<b>216.788</b>	<b>44.611-</b>	<b>236.400-</b>	<b>44.611</b>	<b>2.720.340</b>	<b>1.743.719-</b>	<b>976.621</b>

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 € 44.611 gedesinvesteerd.

Deze activa is reeds afgeschreven.

## 1.5 Vorderingen

	31 december 2023	31 december 2022
1.5.2 Vorderingen OCW	57.939	923
De vordering OCW heeft betrekking op de overlopende posten inzake Aanvullende bekostiging asielzoekers en overige vreemdelingen.		
	<i>Overige overlopende activa</i>	<i>130.749</i>
1.5.8 Overlopende activa	112.116	130.749
<b>Totaal Vorderingen</b>	<b>170.055</b>	<b>131.672</b>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

## 1.7 Liquide middelen

	31 december 2023	31 december 2022
1.7.2 Banken	4.904.673	5.230.873
1.7.3 Deposito's	8.750	8.750
	<b>4.913.423</b>	<b>5.239.623</b>

## 2.1 Eigen vermogen

	Mutaties 2023			
	Boekwaarde per 31 december 2022	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2023
2.1.1 Algemene reserve	3.405.458	433.594-	-	2.971.865
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek	223.023	48.044-	-	174.979
	<b>3.628.481</b>	<b>481.638-</b>	<b>-</b>	<b>3.146.843</b>

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

	Mutaties 2023			
	Boekwaarde per 31 december 2022	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2023
Bestemmingsreserve NPO	223.023	48.044-	-	174.979
	<b>223.023</b>	<b>48.044-</b>	<b>-</b>	<b>174.979</b>

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

	Mutaties 2022			
	Boekwaarde per 31 december 2021	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2022
2.1.1T-1 Algemene reserve	3.591.453	185.995-	-	3.405.458
2.1.2T-1 Bestemmingsreserve publiek	139.000	84.023	-	223.023
	<b>3.730.453</b>	<b>101.972-</b>	<b>-</b>	<b>3.628.481</b>

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen.

**Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):**

	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022		Boekwaarde per 31 december 2022
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Bestemmingsreserve NPO	139.000	84.023	-	223.023
	139.000	84.023	-	223.023

**2.2 Voorzieningen**

	Boekwaarde per 31 december 2022	Mutaties 2023			Boekwaarde per 31 december 2023	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
		Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval			
2.2.1 Personeel	68.468	499	1.889-	-	67.078	2.560	64.518
<i>Jubilea</i>	59.508	499	1.889-	-	58.118	2.560	55.558
<i>voorziening</i>	8.960	-	-	-	8.960	-	8.960
<i>werkloosheids</i>							
<i>uitkering</i>							
2.2.3 Overige voorzieningen	1.609.882	296.370	65.909-	-	1.840.343	350.189	1.490.154
<i>Onderhoud</i>	1.609.882	296.370	65.909-	-	1.840.343	350.189	1.490.154
	1.678.350	296.869	67.798-	-	1.907.421	352.749	1.554.672

**2.4 Kortlopende schulden**

	31 december 2023	31 december 2022
2.4.3 Crediteuren	42.968	207.143
2.4.7.1 <i>Loonheffing</i>	301.301	286.472
2.4.7.3 <i>Premies sociale verzekeringen</i>	9.667	188
2.4.7 Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	310.968	286.660
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	89.583	80.743
2.4.9 Overige kortlopende schulden	3.756	7.179
2.4.10.4 <i>Vooruitontvangen termijnen OCW niet geormerkt</i>	120.764	118.203
2.4.10.5 <i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	229.216	206.149
2.4.10.8 <i>Overlopende passiva algemeen</i>	206.302	149.724
2.4.10.8 <i>Overlopende passiva mbt subsidie overig</i>	2.279	4.896
2.4.10 Totaal overlopende passiva	558.561	478.972
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>1.005.835</b>	<b>1.060.696</b>

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

## 2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

<b>Huurcontracten</b>			
<u>Verhuurder</u>	<u>Pand</u>	<u>Huurcontract tot</u>	<u>Jaarbedrag</u>
Heimink	Drift 1a	31-1-2025	€ 20.000
<b>Huurgaranties Rabobank</b>			<u>Bedrag</u>
Bankgarantie	Verstrekt i.v.m. de huur van het bestuurskantoor		€ 8.750
<b>Overige contracten</b>			
<u>Leverancier</u>	<u>Inzake</u>	<u>Contract tot</u>	<u>Jaarbedrag incl. BTW</u>
Noordhuis	All-in-servicecontract	1-1-2027	€ 20.892
De Vrije Energie Producent BV	Energie	1-1-2026	€ 122.053

### 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**

Omschrijving	Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (J/N) of onderhanden
			De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (J/N) of onderhanden
Subsidie verbeteren basisvaardigheden	VBV23P-R2-PO-0064	30-11-2023	onderhanden
Subsidie verbeteren basisvaardigheden	VBV22-PO-5141	11-11-2022	onderhanden
Subsidie verbeteren basisvaardigheden	VBV22-po-5143	11-11-2022	onderhanden
Subsidie zij-instroom	1382292-1	19-12-2023	onderhanden

**G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule**

**G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar**

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2022	Lasten t/m 2022	Stand begin 2023	Ontvangen in 2023	Lasten in 2023	Te verrekenen 31-12-23
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

**G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar**

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2022	Lasten t/m 2022	Stand begin 2023	Ontvangen in 2023	Lasten in 2023	Stand ultimo 2023
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

## Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023

### 3 Baten

#### 3.1 Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3.1.1.1	8.253.212	7.996.752	7.866.435
3.1.2.2	313.768	100.351	108.620
	<b>8.566.980</b>	<b>8.097.103</b>	<b>7.975.055</b>
3.1.3.3	261.230	178.090	204.384
	<b>8.828.210</b>	<b>8.275.193</b>	<b>8.179.440</b>

#### 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3.2.1	-	5.100	5.105
3.2.2	20.073	11.400	42.661
	<b>20.073</b>	<b>16.500</b>	<b>47.766</b>

#### 3.5 Overige baten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
3.5.1	39.525	37.450	37.148
3.5.2	56.213	69.159	66.599
3.5.6	15.679	7.420	57.034
	<b>111.418</b>	<b>114.029</b>	<b>160.781</b>

#### 4.1 Personele lasten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.1.1.1	5.223.511	5.235.999	4.921.928
4.1.1.2	856.148	858.195	807.244
4.1.1.3	789.665	791.553	735.059
4.1.1	<b>6.869.324</b>	<b>6.885.747</b>	<b>6.464.231</b>
4.1.2.1	499	10.000	20.758
4.1.2.2	725.828	169.296	166.011
4.1.2.3	98.904	146.690	147.911
4.1.2.4	138.567	118.560	118.716
4.1.2	<b>963.798</b>	<b>444.546</b>	<b>453.396</b>
4.1.3	103.738-	22.976-	22.708-
	<b>7.729.385</b>	<b>7.307.317</b>	<b>6.894.919</b>
	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Realisatie 2022</b>	

Gemiddeld aantal FTE

82

83



## 4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.2.2.1	22.070	22.070	22.070
4.2.2.2	187.531	177.683	191.805
4.2.2.4	26.799	29.234	28.110
	<u>236.400</u>	<u>228.988</u>	<u>241.985</u>

## 4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.3.1	26.148	26.800	26.148
4.3.3	129.581	87.850	74.109
4.3.4	169.084	228.240	125.678
4.3.5	192.416	184.200	180.898
4.3.6	8.101	6.330	4.639
4.3.7	296.370	296.370	291.840
4.3.8	13.416	10.340	11.046
	<u>835.116</u>	<u>840.130</u>	<u>714.359</u>

## 4.4 Overige lasten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
4.4.1	385.185	330.280	368.973
4.4.2.1	5.146	8.000	9.297
4.4.2.2	188.361	128.350	173.300
4.4.2	193.507	136.350	182.597
4.4.4	92.431	145.306	79.408
	<u>671.123</u>	<u>611.936</u>	<u>630.978</u>

### Uitsplitsing

4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	<u>14.308</u>	<u>9.922</u>
	Accountantslasten	<u>14.308</u>	<u>9.922</u>

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 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
5.1	Rentebaten	30.686	-	-
5.5	Rentelasten	-	-	7.719-
		<u>30.686</u>	<u>-</u>	<u>7.719-</u>

## 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

## A.1.8

### Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op Stichting Talent Westerveld van toepassing is.

Op grond van de WNT regelgeving is de klasseindeling B van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2023 een bezoldigingsmaximum van € 148.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen 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 uurtarief.

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Totale baten	4
Aantal leerlingen	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>6</u>

#### 1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

##### 1a. Leidinggevende topfunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Gegevens 2023		W. Lemstra																
<b>Functiegegevens</b>		Voorzitter CvB																
Aanvang en einde functievervulling 2023		1/1-31/12																
Omvang dienstverband in FTE		0,767																
Dienstbetrekking?		ja																
<b>Bezoldiging</b>																		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		76.231																
Beloningen betaalbaar op termijn		13.015																
<i>Subtotaal</i>		<i>89.245</i>																
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		<b>113.516</b>																
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		0																
<b>Bezoldiging</b>		<b>89.245</b>																
Bedrag van de overschrijding		0																
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		nvt																
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		nvt																
<b>Gegevens 2022</b>																		
Aanvang en einde functievervulling 2022																		
Omvang dienstverband 2022 in FTE																		
Dienstbetrekking?																		
<b>Bezoldiging</b>																		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen																		
Beloningen betaalbaar op termijn																		
<i>Subtotaal</i>																		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum																		
<b>Totaal bezoldiging 2022</b>																		

**1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)**

<b>Gegevens 2023</b>	T. Veldema-Hoek	J.J.L. Timmermans	J.B. Rijpkema	T. Stoker	R. Ensing	M.G.P. Staps-Verschuuren							
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid							
Aanvang en einde functievervulling 2023	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/9-31/12	1/1-31/8							
<b>Bezoldiging</b>													
Bezoldiging	7.500	5.000	5.000	5.000	1.500	3.333							
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	22.200	14.800	14.800	14.800	4.947	9.853							
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0	0							
<b>Bezoldiging</b>	<b>7.500</b>	<b>5.000</b>	<b>5.000</b>	<b>5.000</b>	<b>1.500</b>	<b>3.333</b>							
Bedrag van de overschrijding	0	0	0	0	0	0							
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt							
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt							
<b>Gegevens 2022</b>													
Aanvang en einde functievervulling 2022	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12		1/1-31/12							
<b>Bezoldiging</b>	<b>7.500</b>	<b>5.000</b>	<b>5.000</b>	<b>5.000</b>		<b>5.000</b>							
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	21.450	14.300	14.300	14.300		14.300							

**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 €)**

<b>Gegevens 2023</b>	J.H. Scholte Albers												
<b>Functiegegevens</b>													
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Lid CvB												
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in FTE)	0,854												
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2022												
<b>Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband</b>													
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	64.050												
<b>Individueel toepasselijk maximum</b>	64.050												
<b>Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband</b>	64.050												
Waarvan betaald in 2023	38.338												
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0												
Bedrag van de overschrijding	0												
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt												
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt												

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 2023 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	0521-59 49 44
E-mailadres	info@talentwesterveld.nl
Website	www.talentwesterveld.nl
Contactpersoon	W. Lemstra
Telefoon	0521-594944
E-mailadres	w.lemstra@talentwesterveld.nl
Accountant	Flynth
Sector-code (SBI)	85201
Datum inschrijving KvK	4-3-2009

<b>Brin</b>	<b>Naam</b>
10DF	OBS De Bosrank
11IZ	KC De Vuursteen
11UN	OBS Oosterveldschool
18MM	OBS De Hoekstee
18NW	OBS Burg. WA Storkschool
18PE	OBS De Kievitshoek
19IV	OBS De Singelier
19KK	OBS Ten Darperschoele

## **Bestemming van het resultaat**

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 433.594- wordt onttrokken aan de algemene reserve
- € 48.044- wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO

### **Ondertekening door bestuurders en toezichhouders**

Bovenschools management/College van bestuur:

- Z. Wijnholds

Toezichthouder:

- T. Veldema-Hoek
  
- J.J.L. Timmermans
  
- J.B. Rijpkema
  
- T. Stoker
  
- R. Ensing

## **Overige gegevens**

### **Controleverklaring**



## **Bijlage E Accountantsverklaring**



**Talent Westerveld**  
Openbaar Basisonderwijs



informatie over onze scholen op [www.talentwesterveld.nl](http://www.talentwesterveld.nl)