

Bestuursverslag 2023

Inclusief verslag intern toezicht

Stichting Talentis

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	5
Verantwoording van het beleid	11
2.1 Onderwijs & kwaliteit	11
2.2 Personeel & professionalisering	19
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	23
2.4 Financieel beleid	25
2.5 Continuïteitsparagraaf	27
Verantwoording van de financiën	28
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	28
3.2 Staat van baten en lasten en balans	29
3.3 Financiële positie	31
Verslag intern toezicht	32
4.1 Samenstelling intern toezicht	32
4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven?	33
4.3 Overige ontwikkelingen die centraal stonden binnen de RvT-vergaderingen	34
Bijlage 1	36

Voorwoord

In de tijd van grote personeelstekorten in het onderwijs, wil ik terugkijkend op het jaar 2023 starten met alle medewerkers van Talentis een heel groot compliment te maken. Door de flexibiliteit van ieder, hebben we ervoor gezorgd dat er goed onderwijs is gegeven op onze scholen en dat er continuïteit is gerealiseerd. We hebben de positieve flow weten te behouden en soms zelfs te versterken. En daar mogen we trots op zijn.

Een van de speerpunten van Talentis, is het realiseren van verbinding om van daaruit samen verantwoordelijkheid te nemen en kinderen optimaal te laten leren in een veilige en uitdagende omgeving. En dat is gelukt. Heel mooi.

Om die onderlinge verbinding te versterken is er een personeelsvereniging opgericht, die al enkele pakkende activiteiten heeft georganiseerd.

In het nemen van verantwoordelijkheden heeft de Beemden het onderwijs voor nieuwkomers verder ontwikkeld, wat heeft geleid tot de oprichting van Wereldschool Taalrijk. Binnen deze school krijgen de kinderen een heel sterk aanbod in de Nederlandse taal, vinden ze een veilige omgeving en worden ze voorbereid voor een overstap naar een van de andere scholen in de omgeving, nadat ze voldoende de Nederlandse taal beheersen.

Binnen de vier gemeenten waarin Talentis haar scholen heeft, staat 'gelijke kansen' steeds nadrukkelijker op de agenda. Ook binnen Talentis krijgt dit item steeds meer aandacht en zal het in 2024 een van de speerpunten worden. Daarnaast staat in de vier gemeenten onderwijshuisvesting op de agenda. Ook voor Talentis is dit van belang. Basisschool St.-Theresia heeft in 2023 aan de binnenkant van het gebouw een rigoureuze metamorfose ondergaan, zodat de school weer klaar is voor het onderwijs van nu.

Binnen Talentis willen we het passend onderwijs verder doorontwikkelen tot inclusief onderwijs, waarbij ieder mee kan doen, c.q. erbij hoort. En dan is het goed om te zien dat de 'zorgpool' van Talentis daarin ook meebeweegt. Voorheen was de naam van de medewerkers 'Arrangement begeleiders', nu zijn het Talentbegeleiders en wordt er voornamelijk gewerkt in de klas, in plaats van buiten de groep.

In 2023 hebben we als Talentis in zijn totaliteit, kinderen, ouders, personeel, de Vervangerspool, GMR en RvT, de juiste antwoorden weten te geven op al hetgeen op het onderwijs, cq. ons af is gekomen. Dit daar ieder het beste onderwijs wil realiseren voor de kinderen op onze 15 scholen.

We mogen tevreden terugkijken. En laten we met dezelfde drive 2024 tegemoet treden. Dan kunnen we 'Gelukkig Leren'.

Ton Reijnen

Het schoolbestuur

In dit hoofdstuk beschrijven we de profielschets van het schoolbestuur. Waar staan we voor? Hoe ziet onze organisatie eruit? En met welke partijen werken we samen?

1.1 Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

Stichting Talentis - krachtig in onderwijs.

De missie, visie en kernwaarden van Talentis zijn vastgelegd in het Talentisplan 2022-2026.

Centraal staat 'gelukkig leren, voor zowel kinderen als medewerkers'. Hiervoor creëren we een betekenisvolle, uitdagende en motiverende leeromgeving.

Onze missie is: het bieden van optimale ontwikkelingskansen voor kinderen, zodat zij een positieve en actieve bijdrage kunnen leveren aan de huidige en toekomstige samenleving. Daarvoor bieden wij een passend aanbod met de ondersteuningsbehoeften van kinderen als uitgangspunt.

Kortom, goed onderwijs voor elk kind.

Talentis is een waardegedreven organisatie. Onze kernwaarden (ontwikkeling, betrokkenheid en integriteit) werken verbindend, vergroten saamhorigheid en geven richting en focus.

Strategische speerpunten

Onze strategische speerpunten zijn bepaald in een zorgvuldig proces met een brede betrokkenheid van medewerkers, ouders, leerlingen en andere samenwerkingspartners.

Onderstaande speerpunten dragen bij aan het verder bouwen aan en versterken van onze gezamenlijke visie, cultuur en werkwijze:

- Kwaliteit - bij Talentis leggen we de lat hoog.
- Werkgeverschap - bij Talentis neemt ieder eigen verantwoordelijkheid.
- Kansrijk leren - bij Talentis krijgt elk kind goed onderwijs.
- Samenwerking - iedereen doet, denkt en werkt mee. Samen zijn we Talentis.

Meer weten? Bekijk ons volledige [Talentisplan 2022-2026](#).

Toegankelijkheid & toelating

Als uitgangspunt wil Talentis passend onderwijs bieden, thuis nabij. Dat betekent dat na aanmelding van een kind op één school binnen onze stichting, wij de zorgplicht hebben en deze zullen vervullen. Samen met de ouders en eventuele andere deskundigen wordt gekeken op welke wijze en op welke plek het kind het beste onderwijs kan volgen, om zich optimaal te ontwikkelen. Dit kan soms ook op een andere school dan die van Talentis zijn. Elke school heeft een Schoolondersteuningsprofiel, waar de school beschrijft wat zij kinderen wel en eventueel niet kunnen bieden.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Op 1 juni 2020 is stichting Talentis opgericht en komt voort uit een fusie tussen stichting Sint-Christoffel uit Boxtel en stichting Leijestroom uit Vught en omgeving. Februari 2022 is het bestuurskantoor verhuisd van Boxtel naar Vught.

- Bestuursnummer: 40706
- Adres: Marktveld 28, 5261 EB Vught
- Telefoonnummer: 0411 611 641
- E-mail: info@stichtingtalentis.nl
- Website: www.stichtingtalentis.nl
- LinkedIn: <https://nl.linkedin.com/company/stichting-talentis>

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald
De heer A.W.J. (Ton) Reijnen	Voorzitter College van Bestuur	Bestuurslid SSPOH (Stichting Schoolbesturen Onderwijs 's-Hertogenbosch) - onbezoldigd Voorzitter Dommelgroep (Samenwerkingsovereenkomst) - onbezoldigd Voorzitter POS - regio Den Bosch - onbezoldigd

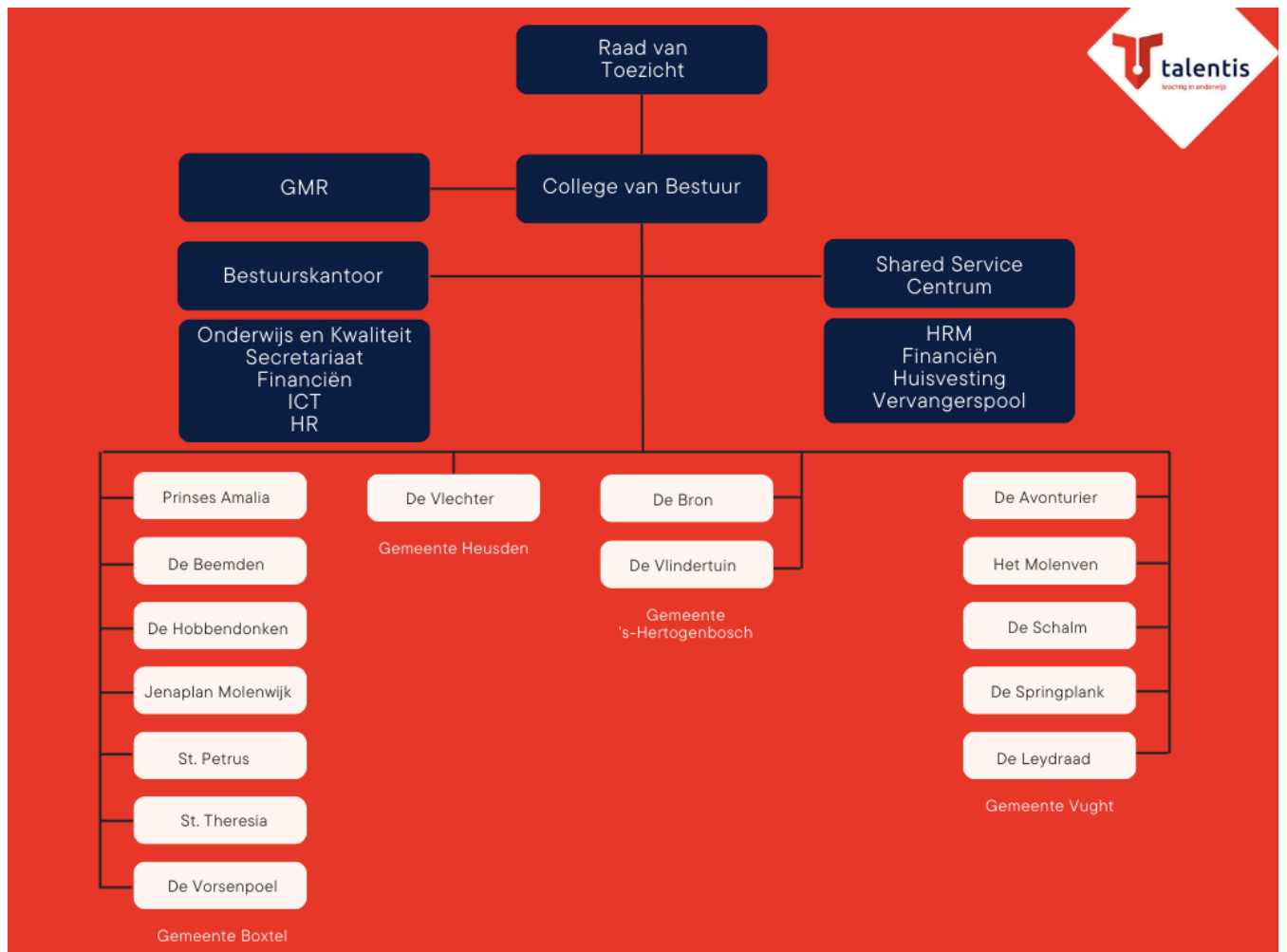
Scholenoverzicht

Talentis heeft 15 scholen in 4 gemeenten: Boxtel, Vught, 's Hertogenbosch en Heusden.

Voor een volledig scholenoverzicht, zie onze [website](#) of bijlage 1.

Organisatiestructuur

De organisatie van Talentis bestaat uit 15 scholen, het College van Bestuur (CvB), een stafbureau, de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR) en de Raad van Toezicht (RvT).



Intern toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) bestaat uit 6 leden. Het toezicht draagt bij aan het bereiken van de doelen van Talentis en biedt zowel ondersteuning als tegenspraak. De RvT heeft de rol van toezichthouder op het bestuur en de algemene gang van zaken bij Talentis, de rol van klankbord/adviseur voor het bestuur en de rol van werkgever voor de bestuurder. De RvT neemt besluiten in het goedkeuren van de begroting, in de jaarrekening en in het meerjarig strategisch plan van Talentis.

Het bestuur en de RvT onderschrijven de code goed bestuur van het primair onderwijs.

De Raad van Toezicht werkt met een drietal commissies:

- Remuneratiecommissie;
- Auditcommissie;
- Kwaliteitscommissie.

Het jaarverslag van de RvT is te vinden aan het einde van dit verslag.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap (GMR)

Iedere school heeft een medezeggenschapsraad (MR) met een ouder- en een personeelsgeleding conform de wet medezeggenschap op school. De schooldirecteur treedt namens het bevoegd gezag op naar de MR van de school.

De GMR bestaat uit de afvaardiging van alle MR-en van de vijftien scholen van Talentis. De GMR bestaat uit een voorzitter, secretaris en leden. Binnen de GMR wordt er gewerkt met 'expertgroepen' op de volgende onderwerpen:

- Personeel;
- Financiën;
- Onderwijskwaliteit.

De vergaderdata van de GMR zijn terug te vinden op onze website:

<https://www.stichtingtalentis.nl/gmr/leden-en-vergaderdata>

Ook is op de website het jaarverslag van de GMR te vinden:

<https://www.stichtingtalentis.nl/gmr/verslag>

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Talenti heeft met meerdere partijen regelmatig contact en maakt deel uit van diverse samenwerkingsverbanden.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
De vier gemeenten waar de scholen van Talenti gevestigd zijn.	<p>Binnen alle vier de gemeenten vinden overleggen plaats tussen schoolbesturen en gemeente. Dit om te komen tot gezamenlijke planontwikkeling. Naast deze gezamenlijke gesprekken vinden er ook gesprekken plaats tussen de gemeente en Talenti.</p> <p>Onderwerpen die in 2023 centraal stonden waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lokale Educatieve agenda; - Huisvesting; - Onderwijs Achterstanden Beleid; - 'Gelijke kansen'; - VVE; - Onderwijs voor nieuwkomers (Taalklassen).
Organisaties voor kinderopvang	<p>De scholen van Talenti werken samen met organisaties voor de kinderopvang. Dit in het kader van Kindcentrum ontwikkeling. Binnen vele scholen van Talenti is de kinderopvang ook gehuisvest in het gebouw. Er is aanbod voor kinderdagverblijf en/of peuteropvang en buitenschoolse opvang. In totaal werkt Talenti met 7 verschillende aanbieders. Onderwerpen van gesprek met deze aanbieders in 2023 waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (I)KC-ontwikkeling; - Ononderbroken ontwikkeling 0 t/m 14 jaar; - Warme overdracht; - VVE; - Brede school activiteiten; - Uitvoering geven aan de LEA; - Huisvesting.
Collega schoolbesturen PO	<p>Binnen de gemeenten/standplaatsen van de verschillende scholen vindt overleg plaats tussen de betrokken schoolbesturen. Dit om gezamenlijkheid antwoorden te kunnen geven op ontwikkelingen die ons allen raken. Onderwerpen die in 2023 aan bod kwamen waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ononderbroken ontwikkeling 0 t/m 14 jaar; - Warme overdracht: van voorschools naar vroegschool en van PO naar VO; - VVE; - Brede school activiteiten; - Uitvoering geven aan de LEA; - Gelijke kansen; - Onderwijs voor nieuwkomers (Taalklassen); - Wetenschap en techniek onderwijs; - Personele vraagstukken; - RAP - Onderwijsregio; - Samen Opleiden in relatie met de PABO's.
Collega schoolbesturen VO	<p>Minimaal een keer per jaar vindt er overleg plaats tussen de besturen van het PO en de rectoren / directeurs van de VO scholen waarheen de meeste leerlingen van de PO-scholen uitstromen. Dit om in gezamenlijkheid te komen tot antwoorden</p>

	<p>op vragen / uitdagingen die er zijn. Onderwerpen die in 2023 aan bod kwamen waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ononderbroken ontwikkeling 0 t/m 18 jaar; - Kansrijk adviseren + kansrijk landen in het VO; - Warme overdracht van PO naar VO; - Brede school activiteiten; - Uitvoering geven aan de LEA; - 'Gelijke kansen'; - Wetenschap en Techniek (Den Bosch + Boxtel).
<p>Dommelgroep (bestaande uit besturen van stichting Talentis, Cadans Primair en SKOPOS)</p>	<p>Talentis, samen met Cadans Primair en SKOPOS maken deel uit van de Samenwerkingsovereenkomst, met als 'merknaam' De Dommelgroep. Een keer per 6 weken vond er overleg plaats tussen de bestuurders en waarbij met regelmaat ook de drie hoofden van het shared service centrum aansloten. Dit om (nieuwe) ontwikkelingen af te stemmen. Onderwerpen die in 2023 centraal stonden stonden, naast de jaarlijks terugkerende items:</p> <ul style="list-style-type: none"> o HRM: verdere implementatie van Afas / aantrekken personeelsleden voor de VIP / versterking 'Eigen Regie Model' in relatie tot voorkomen van verzuim. o Huisvesting: uitvoering geven aan de IHP's van de verschillende gemeenten. In het kader van stelsel wijziging m.b.t. 'anders begroten van groot onderhoud' alle scholen in beeld gebracht. o Financiën: verdere implementatie van Capisci / adviseren m.b.t. nieuwe systematiek van begroten van 'groot onderhoud'.
<p>Samenwerkingsverband De Meierij (30.05)</p>	<p>In het SWV De Meierij-PO werken 23 schoolbesturen uit de regio samen aan de uitvoering van Passend Onderwijs. Via bestuurs middagen worden alle aangesloten besturen op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen. In 2023 is er een nieuw ondersteuningsplan vastgesteld "De Meierij: samen sterk voor meer inclusie". De komende jaren zetten we met alle partners nieuwe stappen naar een inclusievere samenleving. 14 van de 15 scholen van Talentis vallen onder SWV De Meierij.</p>
<p>Samenwerkingsverband PO Langstraat Heusden Altena (30.10)</p>	<p>In SWV LHA werken de besturen van 50 scholen in de gemeenten Waalwijk, Loon op Zand, Heusden en de Aalburg samen om een passende onderwijsplek voor elke leerling te bieden. De aangesloten schoolbesturen zijn vertegenwoordigd in de Deelnemersraad. De raad behartigt de belangen van de aangesloten scholen. Talentis heeft één school in dit samenwerkingsverband.</p> <p>De kern van het nieuwe ondersteuningsplan (2022-2026) is het versterken van thuisnabij passend onderwijs met als ambities: meer thuisnabij, meer preventief en meer samen.</p> <p>In 2023 hebben gesprekken plaatsgevonden hoe het aantal kinderen binnen het SBO en het SO kan dalen en zij dus onderwijs kunnen volgen in de reguliere scholen. Dit wordt vervolgd in de komende jaren.</p>
<p>Partnerschap Opleiden in de School FHKE en de Kempel</p>	<p>Talentis heeft het keurmerk Opleiden in de school en is met FHKE en andere besturen onderdeel van het POS 's-Hertogenbosch en POS Eindhoven. In 2022 heeft een innovatieteam van Talentis deelgenomen aan de pilot doorlopende begeleiding starters.</p>

	In 2022 zijn we een samenwerking met Pabo de Kempel aangegaan. In 2023 is Ton Reijnen Ton voorzitter van regio POS Den Bosch geworden. Onderwerpen die centraal stonden zijn, aantrekken nieuwe studenten, voorkomen van uitval van studenten, kwaliteit van de PABO, begeleiding op de stagescholen, voorkomen van uitval van startende leerkrachten en stagevergoedingen. Daarnaast het thema 'onderwijsregio', als opvolging van de RAP.
RAP (Regionale Aanpak Personeelstekort)	In samenwerking met andere schoolbesturen en opleidingsscholen trachten we antwoorden te vinden op het personeelstekort binnen het basisonderwijs.

Klachtenbehandeling

Bij goed bestuur hoort dat we signalen van ouders en collega's serieus nemen. We stimuleren om zaken in een zo vroeg mogelijk stadium onderling op te lossen. Iedere school heeft een interne vertrouwenspersoon en daarnaast heeft Talentis externe vertrouwenspersonen. Talentis is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs.

In 2023 zijn er geen klachten ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs.

De klachtenregeling is terug te vinden op onze [website](#).

Juridische structuur

De juridische structuur van stichting Talentis is 'stichting'.

Governance

In 2023 zijn er geen ontwikkelingen geweest op het gebied van governance.

Functiescheiding

Volgens de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Er zijn verschillende manieren om te zorgen voor die functiescheiding.¹ Op het schoolbestuur van stichting Talentis is er sprake van een organieke scheiding (two-tier).

Code goed bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het bestuur van stichting Talentis handhaaft deze code. Afwijking op bepaalde punten van de code is niet van toepassing. Het managementstatuut is terug te vinden op onze [website](#).

¹ Wij hanteren de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie: <https://www.poraad.nl/ledenondersteuning/publicaties/goed-bestuur/code-goed-bestuur-per-1/1/21>

Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoorden we het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. De doelen uit het Talentisplan staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk bevat de continuïteitsparagraaf.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Talentis staat voor kwaliteit van onderwijs en de professionaliteit van alle medewerkers. Eigenaarschap en intrinsieke motivatie zijn belangrijke elementen. In het Kwaliteitsbeleid is beschreven op welke manier Talentis systematisch werkt aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit.

De basis voor de onderwijskwaliteit op onze scholen is de Talentisnorm die is vastgelegd in de Talentis Standaarden. Deze Talentis Standaarden bestaan uit de externe normen uit het Onderzoekskader van de Inspectie voor het Onderwijs en uit interne normen. Naast de norm (wat moet), zijn er Talentisambities (wat hoort) en worden de scholen uitgedaagd aanvullende ambities te stellen (wat wil de school).

De kwaliteitscultuur van stichting Talentis kenmerkt zich door vertrouwen en gezamenlijke verantwoordelijkheid. We werken cyclisch aan kwaliteit vanuit een waarderend kader.

Onze kwaliteitscyclus kent 4 fasen: definiëren (wanneer is het goed), zicht en grip (reflectie op en objectivering van de norm), verantwoorden & borgen en verbeteren. Per fase is uitgewerkt welke kwaliteit interventies en hulpmiddelen gehanteerd worden op bestuurs- en school/groepsniveau.

Belangrijke interventies/hulpmiddelen zijn:

- Zelfevaluatie door de scholen met behulp van de Talentis Standaarden;
- Interne audits: 3-jaarlijks worden alle scholen geaudit. Bij risico's volgt na enige tijd een opvolgaudit;
- Schoolbezoeken door de bestuurder (minimaal 2 keer per jaar met directie);
- Kwaliteitsgesprekken door de kwaliteitsmanager (minimaal 2 keer per jaar met directie en intern begeleider);
- Monitorgesprekken n.a.v. interne audit en opbrengsten (onderwijsresultaten en sociale veiligheid);
- Trendanalyses van de tussentijdse opbrengsten en de eindopbrengsten;
- Dashboard indicatoren: monitoring data (incl. o.a. opbrengsten, sociale veiligheid, doorstroom PO-VO, tevredenheid).

De bestuurder legt verantwoording af over de onderwijskwaliteit aan de RvT en de GMR.

De samenvatting van het kwaliteitsbeleid is te vinden op onze [website](#).

Doelen en resultaten

In 2023 staan onderstaande thema's centraal bij Talentis.

Strategisch beleidsplan: Talentisplan 2022-2026

De ambities uit het Talentisplan zijn vertaald in TalentisOntwikkelGroepen en Werkgroepen. Een TalentisOntwikkelGroep is een leernetwerk op Talentisniveau bestaande uit medewerkers van Talentis (directeuren, leerkrachten, intern begeleiders). Onder de ontwikkelgroepen hangen diverse

(kortlopende) werkgroepen (bv. personeelsvereniging, techniekonderwijs) en netwerken (bv. begaafdheid, rekenen).

Er zijn 5 TalentisOntwikkGroepen:

- Talentis als aantrekkelijke werkgever: vinden, binden, boeien en behouden;
- Ontwikkelen binnen Talentis (medewerkers);
- Uitdagend en rijk leren op de scholen van Talentis;
- Kansrijk leren: passend inclusief;
- Kwaliteit.

Iedere ontwikkelgroep heeft een ambitie over 4 jaar vastgesteld en een doel per schooljaar. Indien van toepassing is een begroting opgesteld teneinde de gestelde doelen te kunnen verwezenlijken. In de evaluatie in 2023 is er een behoefte geconstateerd om Talentis verder te ontwikkelen richting een lerende organisatie die zich kenmerkt door het vermogen om routinematig en systematisch te ontwikkelen, te innoveren en samen te leren en hierdoor zich aan te kunnen passen aan nieuwe ontwikkelingen en omstandigheden. Er is een kans voor versterking van de onderzoekscultuur binnen Talentis (onderzoeksmatig werken aan onderwijsontwikkeling, kennis en expertise benutten (intern en extern, literatuur, onderzoek, samen leren) en samenwerkingscultuur versterken). Deze ontwikkeling wordt in 2024 ingezet.

Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid is in 2022 vastgesteld en is de basis van onze kwaliteitszorg. In het kwaliteitsbeleid staat beschreven hoe kwaliteit gedefinieerd is (o.a. de Talentis Standaarden). Op basis hiervan is beschreven met welke interventies en hulpmiddelen het bestuur en de scholen zicht en grip houden op de onderwijskwaliteit. In het kwaliteitsbeleid staat beschreven hoe er gewerkt wordt aan de kwaliteitscultuur en professionalisering.

Zicht op (verbetering van) de onderwijskwaliteit wordt gehouden door indicatoren/kengetallen, de zelfevaluaties van de scholen op de Talentis Standaarden en de interne audits. Op een waarderende wijze wordt cyclisch gewerkt aan goed onderwijs voor alle kinderen. Met de audits, indicatoren en kengetallen worden goede voorbeelden, kansen ter versterking en risico's in kaart gebracht.

De scholen bevinden zich op verschillende niveaus van de Talentis Standaarden. Er zijn scholen die nog in de fase van realiseren van de basiskwaliteit zitten en er zijn scholen die al werken aan schooleigen ambities, omdat zij de basiskwaliteit en Talentisnormen reeds hebben gerealiseerd. Hier liggen kansen om nog meer expertise en ervaringen te delen: leren van en met elkaar.

Focus op kwaliteit van onderwijs

De uitkomsten van de indicatoren, zelfevaluaties, audits, kwaliteitsgesprekken etc. zijn gedeeld met de directeuren en intern begeleiders en leveren de volgende analyse cq. verbeterpunten op.

Wat vraagt versterking?

- Vakmanschap / Professionele ontwikkeling (startende) leerkrachten, met name:
 - Didactisch handelen;
 - Kennis van curriculum, leerlijnen, (cruciale) doelen en referentieniveaus.
- Doelen en aanbod afstemmen op onderwijsbehoefte van de leerlingen:
 - Hoge verwachtingen: 2F-1S is de norm;
 - Focus in aanbod / geïntegreerd onderwijsaanbod;
 - Sturen op leergroei met hoge verwachtingen;
 - Eigenaarschap leerlingen.
- Kwaliteitscultuur
 - Onderwijskundig leiderschap;
 - Lerende cultuur.

Bovenstaande kansen ter versterking zijn opgenomen in de jaarplannen van de scholen. En vormen de inhoud van de directieberaden, IB-netwerken, gesprekken, schoolbezoeken en ontwikkelgroepen.

Geconstateerde risico's:

- Eindopbrengsten (driejaarlijks gemiddelde op 2F-1S) op twee scholen;
- Tussenopbrengsten M-toetsen 2022-2023 (groep 3-8): schoolambities worden onvoldoende behaald;
- De kwaliteit van de instructie / het onderwijs staat onder druk door lerarentekort en inzet on(der)bevoegden.

In 2023 zijn 6 audits uitgevoerd. Op 2 scholen is een hoog risico geconstateerd op veiligheid en op 3 scholen een midden risico op resultaten. De scholen hebben verbeterplannen opgesteld en acties uitgezet.

De Ontwikkelgroep Kwaliteit heeft zich als doel gesteld om de kwaliteit / ontwikkeling van medewerkers zichtbaar te maken.

Onderwijsresultaten

Vastgesteld zijn de Talentisambities op de referentieniveaus op de eindtoetsen. De Talentisscholen scoren wat betreft referentieniveau 1F op het 3-jaarlijks gemiddelde al jaren boven de signaleringswaarde of boven het gemiddelde van de scholen met een vergelijkbare schoolweging. In 2023 scoren 10 van de 15 scholen met de behaalde referentieniveaus voor 2F/1S op het 3-jaarlijks gemiddelde onder het landelijk gemiddelde, waarvan één school onder de signaleringswaarde en één school onder de correctiewaarde. Vier scholen hebben een verbeterplan opgesteld, twee daarvan hebben de subsidie verbetering basisvaardigheden gekregen.

Uitgesplitst naar onderdeel zien we dat op ongeveer de helft van de scholen op de eindtoets 2023 de Talentisambitie op het streefniveau 2F-1S op 2 of 3 onderdelen (Taalverzorging - Lezen - Rekenen) niet gehaald wordt. Speerpunten zijn in de jaarplannen op scholen opgenomen.

In 2023 zijn de schoolambities op de tussenopbrengsten vastgesteld. Hierbij is de Talentisambitie op 1F en 2F/1S en de uitstroom naar het VO op de scholen meegenomen. Op diverse scholen, vakken en leerjaren zijn de tussenopbrengsten onvoldoende (wat betreft vaardigheidsniveau, -groei en/of percentage I-V).

Geconstateerd wordt dat de eindopbrengsten en tussenopbrengsten wat betreft streefniveau 2F-1S onder druk staan en niet passend zijn bij wat er van de schoolpopulatie verwacht mag worden. Veel scholen hebben ingestoken op kennis over referentieniveaus gekoppeld aan cruciale doelen en aanbod op 2F-1S niveau en op bewustwording van het belang van het hebben van hoge verwachtingen door leerkrachten en het stellen van hogere streefdoelen. Dit heeft nog onvoldoende effect op de opbrengsten.

Voor de onderwijsresultaten per school wordt verwezen naar [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl).

Doorstroom

Gekeken wordt naar de plaats in het Voortgezet Onderwijs na 3 jaar, in combinatie met advisering groep 8. 7 van de 15 scholen halen de Talentisambitie (minimaal 67% van de leerlingen zit na 3 jaar op het niveau van het advies van groep 8). Nadere analyse laat zien dat onze leerlingen in het algemeen vaker opstromen en dus na 3 jaar op een hoger niveau zitten dan hun advies en dat een groot deel van de heroverwegingen niet leidt tot een bijstelling van het advies.

In een studieochtend met directeuren en intern begeleiders is aandacht besteed aan: bewustwording, het belang van een grondhouding van hoge doelen en verwachtingen en (belemmerende) overtuigingen en aannames in advisering richting VO. We zijn op zoek gegaan naar kansenbevorderende factoren bij de overgang van basis- naar voortgezet onderwijs.

Bij het opstellen van de preadviezen van groep 8 zijn bovenstaande zaken nadrukkelijk onderwerp van gesprek geweest op de scholen.

Sociale veiligheid

Talentis heeft een veiligheidsbeleid opgesteld, dit in samenwerking met de Arbo-medewerker van de Dommelgroep. Indien nodig maakt iedere school hier een schooleigen beleid van.

Jaarlijks wordt de monitor sociale veiligheid afgenomen bij de leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8.

Leerlingen uit groep 7-8 geven in 2023 gemiddeld een 7.9 aan hun school (2022: 8.1)

Een aantal scholen scoort zeer hoog op welbevinden, veiligheid en tevredenheid. Op 8 scholen geven een of meerdere indicatoren een signaal af t.a.v. welbevinden, veiligheid en/of tevredenheid. In een aantal gevallen betreft dit met name de groepen 6. Talentisbreed daalt het percentage niet-gepeste leerlingen: 69% in 2022 naar 63% in 2023. Nadere analyse laat zien dat het buitenspelen (tijdens de middagpauze) op enkele scholen als onveilig wordt ervaren door enkele kinderen. Geconstateerde verbeterpunten worden door de scholen verwerkt in het jaarplan en/of een verbeterplan.

Jaarlijks vindt een evaluatie plaats met de externe vertrouwenspersonen, uitkomsten van dit gesprek worden gebruikt voor eventuele aanpassingen in het veiligheidsbeleid. Binnen de verschillende wijkoverleggen waarin verschillende scholen van Talentis deelnemen, staat ook de sociale veiligheid met regelmaat op de agenda. Hierbij zijn ook aangesloten de wijkmakelaars, GGD, samenwerkingsverband en eventueel op uitnodiging de wijkagent. Uitkomsten daarvan worden ingezet op de verschillende scholen en kunnen worden opgenomen in het veiligheidsbeleid van de school/Talentis.

Gelijke kansen

Talenti heeft als ambitie dat kinderen optimale ontwikkelingskansen krijgen in een veilige en rijke leeromgeving met een passend en rijk aanbod. Samen met partners zijn op diverse plekken initiatieven in voorbereiding of gestart. Te denken valt aan:

- Samen met het voortgezet onderwijs het techniekonderwijs in Boxtel een boost geven;
- In het kader van het achterstandenbeleid een rijke leesomgeving creëren door een grote collectie leesboeken beschikbaar te stellen voor de scholen in Boxtel;
- Samen met de gemeente, het samenwerkingsverband en andere besturen is in Boxtel onder verantwoordelijkheid van Talenti een taalklas gestart die in een jaar uitgegroeid is naar 3 volle groepen;
- Samen met de gemeente, het samenwerkingsverband en andere besturen zijn in Den Bosch en Vught onder verantwoordelijkheid van collega besturen taalklassen gestart;
- Kindcentrum ontwikkeling: samenwerken met kinderopvang aan ononderbroken ontwikkelingslijnen voor kinderen;
- Talenti neemt in alle vier de gemeenten deel aan de totstandkoming van de Lokale Educatieve Agenda's. Hierin staat het thema 'gelijke kansen' centraal, zo ook vanuit Talenti.

Wereldburgerschap

Op Talentisniveau is de visie op wereldburgerschap vastgesteld en deze is op alle scholen doorvertaald naar een schoolvisie en een herkenbare doorgaande lijn aan de hand van concrete, meetbare doelen. In 2024 ligt de focus op het merkbaar, zichtbaar en/of meetbaar maken van de ontwikkeling van de kinderen op de burgerschapscompetenties.

Inspectie

Eind 2022 heeft er een bestuursonderzoek plaatsgevonden. Het volledige rapport is te vinden op de [website](#) van Talenti. September 2023 is het bestuursgesprek met de onderwijsinspecteur gevoerd. Tijdens het verslagjaar heeft er geen inspectiebezoek op scholen plaatsgevonden. Alle scholen beschikken over een basisarrangement.

Passend onderwijs

De ambities van Talentis op het gebied van passend onderwijs gaan richting meer inclusief onderwijs in 2026. Hiermee volgen we de ambities uit het ondersteuningsplannen 2022-2026 van de samenwerkingsverbanden de Meierij en LHA.

SWV PO de Meierij werkt toe naar een onderwijssysteem waarin iedereen van 0 tot 14 jaar welkom is. Waar kinderen met ondersteuningsbehoeften samen met hun leeftijdsgenoten op school zitten, ook als ze extra zorg nodig hebben. 14 van de 15 scholen vallen onder SWV de Meierij.

Eén school valt onder SWV LHA. De kern van het nieuwe ondersteuningsplan is het versterken van thuisnabij passend onderwijs met als ambities: meer thuisnabij, meer preventief en meer samen.

In 2022 zijn de volgende inkomsten ontvangen van het Samenwerkingsverband PO de Meierij en LHA.

Inkomsten SWV	Bedrag
Lichte middelen 2023	€ 469.198
Lichte middelen verhoging 2023 (bestemmingsfonds) *	€ 112.805
Zorgarrangementen	€ 453.086

*) De in december 2023 toegekende verhoging lichte middelen is in de baten 2023 opgenomen en zal in 2024 worden uitgegeven. Hiervoor is een bestemmingsfonds gevormd.

De volgende stappen op weg naar inclusie zijn in 2023 gezet:

Verstevigen basisondersteuning

Versterking van de basisondersteuning op de scholen en daarmee het voldoen aan de onderwijsbehoeften van alle leerlingen, heeft onze aandacht. Dit gebeurt o.a. door scholing en professionalisering. Vele scholen organiseren (team)scholing op het gebied van rekenonderwijs, didactisch handelen en executieve functies. Daarnaast volgen veel medewerkers scholings- en inspiratiebijeenkomsten vanuit het samenwerkingsverband. Specifieke leermiddelen zijn aangeschaft en ingezet.

Ook de inzet van de Talentbegeleiders (zie hieronder) heeft een positief effect op de versterking van de basisondersteuning.

De ontwikkeling van individuele arrangementen naar groeps- en schoolarrangementen is in 2023 verkend en wordt in 2024 in gang gezet door enkele scholen.

Zorgpool - talentbegeleiders

Talentis werkt met Talentbegeleiders. De Talentbegeleiders in de zorgpool ondersteunen leraren hun handelingsrepertoire uit te breiden, zodat de basisondersteuning breder wordt. De zorgpool bestaat uit gespecialiseerde medewerkers die ingeschakeld kunnen worden wanneer leraren en/of scholen handelingsverleggen zijn of dreigen te worden waar het gaat om specifieke ondersteuningsbehoeften bij leerlingen. Steeds meer Talentisscholen maken gebruik van de inzet en expertise van de zorgpool. In 2023 hebben 11 van de 15 Talentisscholen gebruik gemaakt van de inzet van talentbegeleiders, in 2022 waren dit 8 scholen. In totaal hebben de Talentbegeleiders in 2023 5761 uren gemaakt in de scholen (2022: 4188 uur).

De inzet van de talentbegeleiders heeft zich gericht op vragen rondom gedrag, executieve functies, didactische en taalachterstanden en rondom ernstig zieke leerlingen. Met als resultaat dat de leerlingen het onderwijs in de groepen weer op eigen kracht kunnen volgen.

In 2024 willen we de talentbegeleiders nog meer inzetten voor groeps- en schoolarrangementen (meer leerlingen proactief begeleiden) en (preventieve) ondersteuning in de basisondersteuning.

Voltijds groepsarrangementen (Topgroepen)

De Vorsenpoel heeft 3 Top-groepen en een Jonge Kindgroep. Een Topgroep is een voltijds groepsarrangement van het SWV waar leerlingen met vergelijkbare ondersteuningsbehoefte geclusterd worden met als doel om vanuit een specifieke groepsaanpak de leerlingen voldoende handvatten te bieden om weer binnen de reguliere groep verder te kunnen gaan. De Jonge Kind groep richt zich op leerlingen van 4-7 jaar, die vanuit andere basisscholen, GGD of andere instellingen binnenkomen. Van deze kinderen wordt ingeschat dat zij een dusdanige groei kunnen doormaken dat zij naar regulier onderwijs kunnen uitstromen.

Taalklassen

Het uitgangspunt van de extra ondersteuning om daarna naar het reguliere onderwijs door te stromen is ook terug te zien in de taalklassen. Nieuwkomers krijgen daar het taalbad en onderwijs dat zij nodig hebben om straks te kunnen functioneren in het vervolgonderwijs.

In gezamenlijkheid met de gemeente, het samenwerkingsverband en andere besturen is eind 2021 een Taalklas in Boxtel gestart vanuit de ambitie 'vergroten van de kansen in het onderwijs door middel van het bieden van het best mogelijke taal- en leesonderwijs voor (nieuwkomers)kinderen'.

Voor de Taalklas in Boxtel is Talentis penvoerder, c.q. eindverantwoordelijk.

De taalklas is gehuisvest in basisschool de Beemden en heeft in korte tijd een grote groei doorgemaakt naar 3 groepen en weer teruggelopen naar 1 groep. Het leerlingaantal is zeer wisselend en nieuwe aanwas blijft (tegen de verwachting van de gemeente) uit. Dit vraagt veel energie en flexibiliteit t.a.v. op- en afschalen. Het vinden en behouden van leerkrachten met expertise in NT2 is lastig.

Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een (niet-structureel) investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de corona crisis voor leerlingen op te vangen.

Talentis heeft alle middelen ter beschikking gesteld aan de scholen en geen middelen uit het NPO bovenschools ingezet.

Alle scholen hebben in 2021 een schoolscan gemaakt: de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen is in kaart gebracht. Op basis hiervan zijn interventies gekozen die vastgelegd zijn in het schoolprogramma. Teamleden zijn betrokken bij het maken van de analyse en de keuze van de interventies.

De medezeggenschapsraden (bestaande uit teamleden en ouders) zijn als sparringpartner betrokken bij de stappen van het proces. Vervolgens heeft op iedere school de MR ingestemd met de besteding van de NPO-middelen.

Op veel scholen zijn de plannen in grote lijnen gedeeld met alle ouders. Ouders van kinderen die in aanmerking komen voor individuele interventies zijn persoonlijk op de hoogte gebracht.

Zowel in 2022 als in 2023 hebben de scholen het plan geëvalueerd en het plan bijgesteld. Hierbij zijn de teams en de medezeggenschapsraden wederom betrokken.

De verdeling van de middelen over materiële en personele kosten en scholing in 2021, 2022 en 2023 zag er als volgt uit:

	% van de middelen besteed in		
	2023	2022	2021
Materiële kosten	3%	7%	15%
Personele kosten	86%	76%	61%
Extern personeel (niet in loondienst)	4%	13%	13%
Scholing	7%	4%	11%

De NPO-middelen zijn ontvangen tot en met juli 2023. In 2023 zijn meer middelen ingezet dan zijn ontvangen. Het bedrag wat nog resteert om in te zetten op NPO bedraagt eind 2023 € 847.000. De scholen hebben de middelen meegenomen in hun begroting en het plan hiervoor besproken in het team / de MR. De meeste middelen worden besteed aan personele inzet ten behoeve van de begeleiding van (kleine) groepjes leerlingen.

Internationalisering

Talents heeft op dit moment geen specifiek beleid op het gebied van internationalisering.

Onderzoek

Op dit moment heeft Talents geen specifiek beleid op het gebied van onderzoek.

Visitatie

Er vond in 2023 geen bestuurlijke visitatie plaats.

2.2 Personeel & professionalisering

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van Talentis is gericht op het behoud van werkgelegenheid en het realiseren van een kwalitatief integraal personeelsbeleid, waardoor de kwaliteit van het onderwijs gegarandeerd kan worden. De ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt stelt ons voor een opgave.

“Goed onderwijs voor elk kind”, dat is de missie van Talentis. We bieden optimale ontwikkelingskansen voor kinderen, zodat zij een positieve en actieve bijdrage kunnen leveren aan de huidige en toekomstige samenleving. Om optimaal te kunnen bijdragen aan een sterke ontwikkeling van het kind zijn goed opgeleide, professionele medewerkers essentieel. Talentis stimuleert medewerkers om zich voortdurend te ontwikkelen en te professionaliseren, dit vanuit de verantwoordelijkheid van medewerkers zelf.

Onze medewerkers zijn de belangrijkste factor voor goed onderwijs. Het is van groot belang onze medewerkers goed te faciliteren en een aantrekkelijke werkgever te zijn. Talentis heeft zich in het Talentisplan de volgende doelen gesteld:

- Continuïteit van het onderwijs door voldoende en kwalitatief sterke medewerkers;
- Medewerkers ontwikkelen en professionaliseren zich: een leven lang leren;
- We voeren ontwikkelingsgerichte gesprekken vanuit een waarderend kader;
- (Startende) collega's krijgen goede begeleiding;
- We besteden aandacht aan werkbalans en vitaliteit en vermindering van ziekteverzuim.

Talentis kent een professionele cultuur gericht op het versterken van de onderwijskwaliteit. Samenwerken en samen leren is erg belangrijk binnen de organisatie. De uitgangspunten van het Talentisplan zijn vertaald naar vijf ontwikkelgroepen (zgn. TalentisOntwikkelGroepen bestaande uit directeuren en leraren).

Ten aanzien van strategisch personeelsbeleid geven de ontwikkelgroepen 'Ontwikkelen binnen Talentis' en 'Talentis als aantrekkelijke werkgever' richting en uitvoering aan de ambities uit het Talentisplan. Nieuw (of herzien) beleid wordt voorbereid door werkgroepen (stafmedewerkers en directeuren) en besproken in het directiebestuur alvorens het naar de GMR gaat ter instemming of advies. Evaluatie van beleid vindt plaats in de werkgroepen, het directiebestuur en de schoolteams. In schoolbezoeken door de bestuurder en kwaliteitsgesprekken door de kwaliteitsmanager komen aspecten uit het strategisch personeelsbeleid aan de orde. November 2023 is een HR-adviseur aangenomen bij Talentis om een bijdrage te leveren aan het realiseren van de doelen t.a.v. goed en aantrekkelijk werkgeverschap en inzetbaarheid en verzuim.

Doelen en resultaten

In 2023 stonden de volgende thema's / doelen centraal.

Talentis als aantrekkelijke werkgever / lerarentekort

Niet alleen het vinden van nieuwe medewerkers heeft onze aandacht, zeker ook het binden en behouden heeft prioriteit.

De nieuw gestarte personeelscommissie heeft diverse activiteiten voor medewerkers georganiseerd, waarin ontmoeting en verbinding centraal staan.

Talentis maakt gebruik van de vervangings- en invalpool (tezamen met 2 andere besturen in de Dommelgroep). Het is gelukt om deze pool uit te breiden met nieuwe collega's waardoor een groot

deel van de vervangingsaanvragen ingevuld kunnen worden door de vervangerspool. Beleid is ontwikkeld om onderwijsondersteunend personeel een toelage toe te kennen bij het opvangen van de groep.

Talenti spant zich in om zij-instromers aan de stichting te verbinden. Daarnaast is een traject gestart met andere besturen om talentvolle onderwijsassistenten zich te laten omscholen tot leraren.

Helaas is het bij de start van het schooljaar 2023-2024 niet op alle scholen gelukt om de basisbezetting van de groepen in te vullen met bevoegde leerkrachten. Een enkele klas kreeg les van een nog onbevoegde leerkracht, onder supervisie van een bevoegde leerkracht. Denk hierbij aan 4e jaar PABO-studenten en zij-instromers. Met de directeuren wordt overleg gevoerd over de vraag: hoe zorgen we ervoor dat alle leerlingen een (bevoegde) leerkracht hebben? Hoe kunnen we hier solidair in zijn?

Goed en betrouwbaar werkgeverschap

Talenti streeft naar een duurzame arbeidsrelatie met iedere medewerker. Duidelijke afspraken maken en afspraken nakomen om daarmee verwachtingen waar te maken zijn daarin essentieel. Oog voor het welzijn van de medewerkers is een belangrijk aspect als we het hebben over een duurzame arbeidsrelatie. Het welzijn van medewerkers wordt regelmatig bevestigd door de leidinggevenden. Met medewerkers die niet goed in hun vel zitten denken we mee met het doel hen weer spoedig in hun kracht te krijgen.

Talenti heeft een gezondheidsbeleid. Vanuit dit beleid ligt de nadruk op het voorkomen van ziekteverzuim. Talenti heeft een adviseur inzetbaarheid in huis die directeuren begeleidt bij zowel preventieve vraagstukken (medewerker geniet nog geen herstelverlof) als curatieve vraagstukken (medewerker geniet herstelverlof). In het verlengde daarvan hebben medewerkers ook de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de bedrijfsarts, juist om verzuim te voorkomen (preventief). Ondanks alle inspanningen ligt het ziekteverzuim van Talenti net boven het branchegemiddelde waarbij er grote verschillen tussen scholen zijn. In 2023 is ingezet op Intervisie in het kader van verzuim, het delen van good practices en het eigen regiemodel.

Ontwikkelbeleid

In het ontwikkelbeleid is beschreven wat we verwachten van de Talenti-professional in het algemeen en besteden we specifieke aandacht aan de bekwaamheden van een leraar en een directeur. In dit beleid is een ontwikkelcyclus (gesprekkencyclus) opgenomen waarbij enerzijds het gesprek over werkplezier, balans en ontwikkeling centraal staat en anderzijds het geven en ontvangen van feedback een belangrijk aspect is. Medewerkers halen in voorbereiding op hun ontwikkelgesprek zelf feedback op bij collega's.

Door deelname aan het innovatieproject vanuit het Partnerschap Opleiden in de School (POS) is er een praatplaat Werkgeluk in het Talentishuis gerealiseerd. Deze was in eerste instantie bedoeld voor startende medewerkers in de inductiefase. De directeuren hebben de praatplaat enthousiast ontvangen en gebruiken deze in de ontwikkelgesprekken met alle medewerkers om het gesprek aan te gaan over voorwaarden en aspecten om tot werkgeluk te komen.

Talenti stimuleert ontwikkeling en scholing. In het beleid Facilitering ontwikkeling binnen stichting Talenti staan de afspraken omtrent facilitering, scholingskosten en studiefaciliteiten.

Begeleiding starters en zij-instromers

We vinden het heel belangrijk dat startende medewerkers goed ‘landen’ in de organisatie (onboarding). Door middel van goede, centrale begeleiding vanuit het bestuur en concrete ondersteuning vanuit de school probeert Talentis startende medewerkers zich thuis te laten voelen en zich vanuit een veilige omgeving verder te laten ontwikkelen.

In 2023 had Talentis 21 starters in dienst (korter dan 4 jaar voor de klas). Daarnaast zijn er 2 leerkrachten gestart vanuit een mijlpaal regeling (versneld voor de klas) en 3 zij-instromers (na een succesvol geschiktheidsonderzoek).

De begeleiding van studenten, startende en (nieuwe) medewerkers zien wij als een belangrijke opdracht om uitval en uitstroom te voorkomen en kwaliteit te bevorderen. Daarom heeft Talentis een tweede starterscoach aangenomen die samen met de stichtingscoach de begeleidingstrajecten uitvoert.

De begeleiding van startende en on(der)bevoegde medewerkers is uitgebreid beschreven in het *Beleid begeleiding startende leraren en zij-instromers*.

Toekomstige ontwikkelingen

Er zijn verschillende ontwikkelingen waar we in de toekomst rekening mee moeten houden als het gaat om het personeelsbeleid:

- Oplopend personeelstekort (met name leraren) waarmee de kwaliteit van het onderwijs onder druk komt te staan. Het belang om personeel te behouden en goede wervingsmethodes te hebben neemt daarmee toe.
 - Talentis heeft een werkgroep opgezet die zich bezig houdt met initiatieven in het kader van ‘goed werkgeverschap’. Een van de initiatieven die daaruit voort is gekomen is de opzet van een personeelsvereniging van waaruit verschillende leuke activiteiten worden georganiseerd voor het personeel.
 - Talentis heeft als moto ‘gelukkig leren’. Dit geldt ook voor medewerkers. Medewerkers krijgen de ruimte zicht te ontwikkelen.
 - Talentis digitaliseert en optimaliseert het werving en selectieproces.
- Oplopend personeelstekort (met name leraren) geeft aanleiding voor verdere samenwerking in de regio met als doel meer mensen te enthousiasmeren om te werken in het primair onderwijs.
 - Talentis participeert in een samenwerkingsverband genaamd RAP (Regionale aanpak personeelstekort), waarin met 13 andere besturen oplossingen bedacht worden die bijdragen aan het vergroten van de ‘vijver’ van leerkrachten. Een van die initiatieven is de opzet van een platform ‘www.primairvoorjou.nl’. Op dit platform vinden mensen die geïnteresseerd zijn in werken in het primair onderwijs allerlei informatie over het werk in het primair onderwijs. Denk daarbij aan verschillende opleidingsroutes en inspirerende verhalen van mensen die al in het primair onderwijs werken.
- Oplopend personeelstekort (met name leraren) kan leiden tot een andere inrichting van het onderwijs en daarmee mogelijk ook ander type personeel.
 - Talentis maakt sinds een aantal jaar, naast onderwijsassistenten, ook meer gebruik van lerarenondersteuners.
- Wijziging reglement Participatiefonds (i.r.t. eigen risicodragerschap WW) leidt tot de noodzaak om vooraf bewustere afwegingen te maken als het gaat om de inzet van tijdelijk

personeel. WW-kosten die ontstaan na afloop van een tijdelijk contract moeten voor 50% betaald worden door de werkgever. Dit geldt in beginsel ook voor vervangingscontracten.

- Het WW-risico wordt per tijdelijke benoeming bewust afgewogen. Dit risico is bijvoorbeeld groter bij onderwijs ondersteunend personeel dan bij onderwijs personeel (leraren), gezien de huidige arbeidsmarkt.
- Door het gewijzigde reglement van het Participatiefonds is ook het aangaan van een vaststellingsovereenkomst o.b.v. onvoldoende functioneren een financieel dure oplossing geworden. Goede dossiervorming is daardoor van nog groter belang geworden.
- Doorontwikkeling kindcentra met als gevolg mogelijk meer uitwisseling van personeel tussen kinderopvang, basisonderwijs en buitenschoolse opvang.
 - Er ontstaan steeds meer samenwerkingsinitiatieven tussen Talentis en de kinderopvangorganisaties.

Medewerkers hebben in 2023 een CAO-loonsverhoging gehad van 10%. Ook zijn de reiskosten voor woon-werkverkeer verhoogd naar 17 cent per kilometer.

Uitkeringen na ontslag

WW-kosten die ontstaan na afloop van een contract, worden voor 50% verhaald op het schoolbestuur. In 2023 zijn er geen WW-kosten doorberekend aan Talentis door het Participatiefonds. Om WW-kosten te voorkomen, is het uitgangspunt van Talentis om duurzame arbeidsrelaties aan te gaan met medewerkers. Vervangingen worden zoveel mogelijk gedaan door vaste invallers (leerkrachten met een vaste benoeming die alleen op vervangingen worden gezet).

Voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband op de ene school bekijken we of we hen op een andere school kunnen inzetten. Als dit niet het geval is, worden zij zo vroeg mogelijk geïnformeerd zodat ze genoeg tijd hebben om een nieuwe werkgever te vinden.

Talentis is terughoudend in het afscheid nemen van medewerkers middels een vaststellingsovereenkomst. In 2023 is na beëindiging van het arbeidscontract aan 1 medewerker een vergoedingsbedrag betaald, passend bij de diensttijd van deze medewerker. De betreffende medewerker heeft in december onze organisatie verlaten.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Stichting Talentis wil dat ten behoeve van het verzorgen van optimaal onderwijs, de kinderen in goede, veilige en goed uitgeruste schoolgebouwen les krijgen. Daarvoor stelt de stichting een MOP (meerjaren onderhoudsplanning) op, welke na goedkeuring ook wordt uitgevoerd.

Daarnaast is Talentis betrokken bij de totstandkoming van de Integrale HuisvestingsPlannen (IHP) van de afzonderlijke gemeenten. Binnen alle vier de gemeenten zijn er IHP's opgesteld.

Binnen de ontwikkelingen van deze 4 IHP's stonden in 2023 de volgende scholen centraal, te weten:

IHP van Vught:

- De Schalm: verkennend onderzoek opgesteld in samenwerking met kinderopvang met daarbij behorende gebouwelijke uitbreiding. Door de architect is er een voorlopig ontwerpplan gemaakt waarover Talentis momenteel in overleg is met de gemeente. In het overleg wordt de nieuwe leerlingenprognose van 2024 meegenomen.
- Het Molenvan: De gemeenteraad heeft besloten dat drie varianten nieuwbouw verder uitgewerkt moeten worden alvorens de raad een definitieve keuze kan maken. Deze drie varianten voor 2 mogelijke locaties moeten worden uitgewerkt alsof het de daadwerkelijke business case is. Dit betekent per variant uitwerken tot een voorlopig schetsontwerp. Ook moeten de varianten juridisch worden getoetst en worden voorgelegd aan de raad met een kredietvoorstel. Dit in 2024.

IHP van 's-Hertogenbosch:

- Geen ontwikkelingen

IHP Heusden:

- de Vlechter: Aanvraag in januari 2023 ingediend voor (tijdelijke) uitbreiding en vervangende nieuwbouw. De tijdelijke huisvesting wordt in 2024 geplaatst en de plannen voor nieuwbouw worden meegenomen in de actualisatie van het IHP (2017-2026).

IHP van Boxtel:

- Door de gemeente Boxtel is er in 2023 een nieuwe IHP opgesteld, welke begin 2024 door de gemeenteraad behandeld is goedgekeurd.
- De Hobbendonken: Vervangende nieuwbouw in tijdsvak 2024-2026
- Voormalig gebouw Maremak : in overleg met de gemeente wordt het gebouw teruggegeven of er wordt gezocht naar andere passende invulling. Dit in 2024.

Toekomstige ontwikkelingen

Naast het mogelijk teruggeven van het voormalig gebouw van de Maremak, verwacht Talentis in 2024 geen ontwikkelingen in het kader van wijziging van eigendom, huur, doordecentralisatie.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

In de toekomst zal in samenspraak met de verschillende gemeenten bekeken worden op welke wijze er duurzaam invulling wordt gegeven aan de gebouwen en omgevingen van de scholen. Dit staat centraal binnen alle IHP-overleggen. Zo ook het thema 'ventilatie' binnen de scholen. Naast kansen op 'natuurlijke' momenten (vervangende nieuwbouw / renovatie) wordt ook gekeken naar andere mogelijkheden, denk hierbij aan zonnepanelen.

Werkzaamheden MJOP 2023

Naam school	Uitgevoerd groot onderhoud
Prinses Amaliaschool	<ul style="list-style-type: none">• Nieuwe buitendeuren i.c.m. VvE Selissenwal
Bs St.-Petrus	<ul style="list-style-type: none">• Binnenrenovatie onderbouw, schilderwerk, nieuwe vloerafwerking, Ledverlichting, gedeeltelijk nieuwe systeemplafonds plafonds en nieuwe keukenblokjes
Bs St.-Theresia	<ul style="list-style-type: none">• Complete binnenrenovatie van de school; vernieuwen binnenkozijnen met deuren, aanbrengen van schuifdeuren vervangen systeemplafond incl. led verlichting. Aanpassen elektrische installatie, stucwerk wanden, behangen wanden, compleet binnenschilderwerk, nieuw leidingwerk incl. radiatoren, nieuwe vloerafwerking renovatie sanitaire ruimten, nieuwe keukenblokken en kapstokken
Bs De Beemden	<ul style="list-style-type: none">• Vervangen vloerbedekking 2 lokalen• Binnen schilderwerk lokalen + verkeersruimten• Vervangen systeemplafond platen en nieuwe led-verlichting lokalen• Nieuw keukenblok teamkamer• Nieuwe uitvalschermen 3 lokalen straatzijde
Bs De Vorsenpoel	<ul style="list-style-type: none">• Binnenschilderwerk groot gedeelte van de binnendeuren met kozijnen• Opknappen directieruimte• Nieuw keukenblok teamkamer
Bs De Hobbendonken	<ul style="list-style-type: none">• Buitenschilderwerk houten onderdelen
Jenaplanschool Molenwijk	<ul style="list-style-type: none">• Renovatie personeelstoilet
Bs De Bron	<ul style="list-style-type: none">• Vervangen gedeelte gevelvoegwerk, deel 2• Maken extra dubbele deur in de gang bij kleuters• Compleet buitenschilderwerk
Bs De Springplank	<ul style="list-style-type: none">• Binnen schilderwerk van 5 leslokalen fase 2
Bs De Schalm	<ul style="list-style-type: none">• Nieuwe buitenzonwering – uitvalschermen
IKC De Leydraad	<ul style="list-style-type: none">• Schilderwerk traptreden• Vervangen rolgordijnen

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Talendis voert de financiële administratie zelf uit en wordt daarbij ondersteund door de controllers van de Dommelgroep bij o.a. de volgende werkzaamheden: opstellen van jaarbegroting, periodieke managementrapportages, meerjarenbegroting, risicoanalyse en de jaarrekening. Het doel is om jaarlijks een sluitende begroting en realisatie te waarborgen waarbij de beschikbare middelen zoveel als mogelijk worden ingezet voor en in het onderwijs. Het strategische beleidsplan van Stichting Talendis (het Talentisplan 2022-2026) is ontwikkeld, samen met onze stakeholders. De daaruit voortvloeiende schoolplannen en jaarplannen zijn leidraad voor de begroting.

Toekomstige ontwikkelingen

We willen de begroting steeds meer beleidsrijk vormgeven. Dit vervolgens ook koppelen aan de jaarverslagen c.q. verantwoording.

Investeringsbeleid

Bij het opstellen van de begroting en meerjarenbegroting worden de gewenste investeringen in kaart gebracht en worden deze in samenspraak met de bestuurder opgenomen in de investeringsbegroting. Voor de jaren na 2024 is dit nog niet volledig gebeurd. Het is de bedoeling dat komend jaar de meerjaren investeringsbegroting meer aandacht krijgt.

Treasury

‘Treasury’ is het sturen op-, het beheersen van-, het verantwoorden over- en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico’s. In het treasurystatuut wordt het treasurybeleid van Talendis uiteengezet en wordt een beschrijving gegeven van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasuryfunctie.

Het treasurystatuut heeft tot doel sturing te geven aan de treasuryfunctie en risico’s te beperken. In 2023 is er gehandeld conform de uitgangspunten van het treasurystatuut, wat betekent dat er niet risicovol is belegd. Er wordt geen gebruik gemaakt van beleggingen en beleningen.

In 2024 is stichting Talendis overgestapt op schatkistbankieren.

Het treasurystatuut is op het bestuurskantoor opvraagbaar.

Allocatie van middelen

Het toekennen van middelen geschiedt op de volgende wijze:

- Allereerst wordt de bovenschoolse begroting opgesteld, alle directeuren zijn op de hoogte van deze begroting.
- De totale begroting wordt besproken in het directieberaad en vragen worden beantwoord. Het directieberaad heeft eveneens ingestemd met zowel de begrotingsbrief als de begroting.
- Daarna wordt gekeken welk bedrag er nodig is om de kosten van deze begroting te kunnen afdekken. Dit bedrag komt ten laste van de schoolbegroting, naar rato van het aantal leerlingen.
- Schoolspecifieke bekostiging wordt aan de school toegekend.
- Subsidiegelden en gelden op projectbasis, zoals arrangementsgelden en bekostiging nieuwkomers/taalhulp worden niet structureel ingezet, dit is op projectbasis.

Momenteel zijn we bezig met een verdere evaluatie van de allocatie / toekenning van middelen, naar aanleiding van de vereenvoudiging van de bekostiging. Hiervoor is een werkgroep geformeerd, bestaande uit een aantal directeuren, de bestuurder, kwaliteitsmanager onderwijs en controllers.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen komen terecht op de school waarvoor ze berekend worden door DUO, zie hieronder (dit is gebaseerd op de schoolscores van het CBS):

brin	school	2023
04XX	Prinses Amaliaschool	€ 208.249
04ZW	Basisschool De Springplank	€ 2.767
09YM	De Vlindertuin	€ 143.634
19KV	De Beemden	€ 60.255
19LR	De Vorsenpoel	€ 128.288
21NN	Basisschool De Bron	€ 39.607
		€ 582.800

In het directieberaad is besloten dat deze middelen worden toebedeeld aan de betreffende scholen. De middelen worden met name ingezet op de gebieden van VVE, taalontwikkeling, woordenschat, lezen en sociale vaardigheden.

2.5 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1;
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2;
- De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Intern risicobeheersingssysteem

In het voorjaar 2023 is een uitgebreide risicoanalyse opgesteld met als doel de mogelijke financiële risico's voor stichting Talentis in beeld te brengen en de financieringsstructuur te optimaliseren in relatie tot de aanwezige risico's. Eenmaal per twee jaar stelt stichting Talentis een uitgebreide risicoanalyse op. In de risicoanalyse zijn de volgende vragen beantwoord:

- Welke risico's zijn er aanwezig die invloed kunnen hebben op de doelstellingen van stichting Talentis?
- Wat is de noodzakelijke financiële reserve voor het afdekken van risico's?

Stichting Talentis acht het van groot belang dat het bestuur haar reservepositie goed en transparant verantwoordt. Er dient een goede balans te zijn tussen het opbouwen van een noodzakelijke financiële buffer en het inzetten van gelden voor goed onderwijs.

Stichting Talentis kent een solide financiële basis.

De belangrijkste mogelijke risico's die voor Stichting Talentis zijn benoemd in de oude risico-analyse:

- Onvoldoende indexatie salarissen door het ministerie;
- Hoge kosten ziekteverzuim/ vervangingen;
- De inkomsten van derden vallen tegen;
- Arbeidsgeschillen/ ontslagvergoedingen;
- Kostendaling als gevolg van leerlingenaantal is niet op te vangen door personeelsverloop.

Voorts wordt een Handboek Administratieve Organisatie gehanteerd, waarin alle administratieve procedures en protocollen staan beschreven die onderdeel zijn van de financiële Plan & Control cyclus van de besturen van de Dommelgroep, waaronder Stichting Talentis.

Informatiebeveiliging en privacy

- Begin 2023 is het IBP-beleid voor Stichting Talentis opgesteld;
- Er zijn aanpassingen doorgevoerd conform de vanuit Kennisnet/Sivon verstrekte informatie omtrent de gewenste (veiligheids-) instellingen en aanpassingen van de Google Workspace omgeving;
- Alle datalek informatie wordt bijgehouden en er wordt waar nodig actie ondernomen.

Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk verantwoorden we de financiële staat van Talentis. Beschreven worden de ontwikkelingen in meerjarig perspectief, een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, en de financiële positie.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal leerlingen per 1 februari	3.332	3.355	3.283	3.287	3.263	3.288

Het leerlingenaantal is naar verwachting de komende jaren op stichtingsniveau licht dalend. Dit heeft ertoe geleid dat bij de formatie-inzet in de meerjarenbegroting rekening is gehouden met deze krimp.

FTE

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal fte's per augustus (exclusief vervangingen)						
- Directie	14,9000	14,4000	14,3000	14,3000	14,3000	14,3000
- Onderwijsondersteunend personeel	57,2568	47,4043	41,9566	41,0373	40,9758	40,9758
- Onderwijzend personeel	185,1665	173,1417	162,7167	159,5546	158,5796	157,6787
Totaal aantal fte's	257,3233	234,9460	218,9733	214,8919	213,8554	212,9545

Zichtbaar is dat vanaf 2024 het aantal FTE zal dalen als gevolg van het wegvallen van inzet van medewerkers op NPO-gelden.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

Staat / Raming van Baten en Lasten

BATEN	2022W	2023B	2023W	2024	2025	2026	2027	2028	Verschil 2023W	Verschil 2023
									t.o.v. 2023B	t.o.v. 2022
Rijksbijdrage	24.691.535	24.772.255	26.085.163	25.749.160	24.983.132	24.809.948	24.610.608	24.718.575	1.312.908	1.393.628
Overige overheidsbijdragen en subsidies	145.257	124.414	174.290	95.800	90.200	78.200	78.200	78.200	49.876	29.033
College-, cursus- en/of examengelden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Baten werk in opdracht van derden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Overige baten	1.335.218	1.293.218	1.553.732	1.567.793	1.448.263	1.446.113	1.444.030	1.444.436	260.514	218.514
TOTAAL BATEN	26.172.010	26.189.887	27.813.184	27.412.753	26.521.595	26.334.261	26.132.838	26.241.211	1.623.297	1.641.174
LASTEN										
Personeelslasten	21.664.325	22.737.747	23.573.528	23.725.455	22.299.325	21.852.294	21.761.641	21.840.212	835.781	1.909.203
Afschrijvingen	510.644	534.874	527.956	536.956	553.595	493.632	479.365	431.859	-6.918	17.312
Huisvestingslasten	1.877.320	2.029.487	2.148.802	2.178.000	2.170.500	2.175.500	2.170.500	2.170.500	119.315	271.482
Overige lasten	1.856.966	1.914.858	1.853.282	1.871.481	1.755.551	1.744.142	1.734.642	1.734.142	-61.576	-3.684
TOTAAL LASTEN	25.909.255	27.216.966	28.103.568	28.311.892	26.778.971	26.265.568	26.146.148	26.176.713	886.602	2.194.313
Saldo Baten en lasten gewone bedrijfsvoering	262.755	-1.027.079	-290.384	-899.139	-257.376	68.693	-13.310	64.498	736.695	-553.139
Saldo financiële bedrijfsvoering	-17.904	-10.000	-7.718	124.300	164.300	164.300	164.300	164.300	2.282	10.186
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL RESULTAAT	244.851	-1.037.079	-298.101	-774.839	-93.076	232.993	150.990	228.798	738.978	-542.952

Verschil begroting en realisatie 2023

Het begrote resultaat over 2023 bedroeg -/- € 1.037.079, het daadwerkelijke resultaat -/- € 298.101.

In 2023 is de begroting tussentijds niet gewijzigd. Het verschil tussen begroot en werkelijk resultaat 2023 bedraagt € 738.978. Hieronder volgen de belangrijkste oorzaken voor dit verschil:

- Er zijn extra inkomsten ontvangen voor groei (€ 85.000 meer dan begroot);
- De salariskosten zijn voornamelijk hoger door de CAO-stijging. Hier staan ook extra rijksbijdragen tegenover;
- Er zijn meer onderwijsachterstandsmiddelen (NPO en regulier) ontvangen dan begroot (€96.000);
- Voor vervangingskosten was een budget van € 1.170.000 begroot, op dit budget is een voordeel behaald van ongeveer € 100.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de extra inkomsten uitkeringsgelden UWV;
- Minder kosten extern personeel (+ € 74.000);
- Lagere dotatie voorziening langdurig zieken (+ € 110.000);
- Lagere dotatie voorziening jubilea (+ € 98.000);
- Er zijn extra baten Samenwerkingsverband ontvangen (€ 79.000);
- Er zijn hogere bijdragen van derden ontvangen (€48.000).

Verschil realisatie 2023 en realisatie 2022

Een groot verschil tussen de exploitatie van 2022 en 2023 is de CAO-stijging in 2023. Dit wordt deels gecompenseerd door extra rijksbijdragen. Ten aanzien van NPO is in 2021 € 461.000 niet ingezet, in 2022 € 839.000. In 2023 is € 320.000 ingezet. Daarnaast zijn in 2023 meer inkomsten ontvangen dan in 2022 ten aanzien van groeibekostiging en bekostiging voor nieuwkomers. Bij de lasten zitten de grote verschillen in de huisvestingslasten (hogere energie- en schoonmaakkosten en een hogere dotatie aan de voorziening onderhoud).

Meerjarenontwikkeling exploitatie

De rijksbijdragen zijn gerelateerd aan het aantal leerlingen. Per 1 januari 2023 is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Dit leidt tot een negatief effect voor Talentis. Dit effect is meegenomen in de meerjarenbegroting vanaf 2023.

De overige baten bestaan m.n. uit detacheringsbaten en bijdragen van derden. Deze bijdragen zullen de komende jaren gelijk blijven.

Uit de positieve resultaten 2021 en 2022 is een bestemmingsreserve NPO ingericht. Samen met de directeuren is de inzet van deze middelen bepaald. In 2021 is € 460.951 vanuit het positieve resultaat toegevoegd aan deze bestemmingsreserve, in 2022 € 838.673. De totale bestemmingsreserve bedroeg derhalve eind 2022 € 1.167.759. In 2023 is van dit bedrag € 320.713 ingezet, waardoor de bestemmingsreserve NPO eind 2023 € 847.046 bedraagt. In de jaren 2024 en 2025 zullen deze middelen ingezet worden en leidt dit in die jaren tot negatieve resultaten, waarbij financiering voor een groot deel vanuit de bestemmingsreserve NPO zal plaatsvinden.

Balans in meerjarig perspectief

ACTIVA	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
VASTE ACTIVA							
Immateriele VA	0	0	0	0	0	0	0
Materiele VA	2.982.570	3.214.551	3.636.446	3.608.832	3.402.051	3.263.923	2.896.093
Financiële VA	57.457	52.657	52.657	52.657	52.657	52.657	52.657
TOTAAL VASTE ACTIVA	3.040.027	3.267.208	3.689.103	3.661.489	3.454.708	3.316.580	2.948.750
VLOTTENDE ACTIVA							
Voorraden	0	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	625.363	567.864	567.864	567.864	567.864	567.864	567.864
Effecten	0	0	0	0	0	0	0
Liquide middelen	5.404.206	4.901.635	3.315.337	2.982.067	3.766.901	4.660.047	5.124.838
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	6.029.569	5.469.498	3.883.200	3.549.930	4.334.764	5.227.910	5.692.702
TOTAAL ACTIVA	9.069.596	8.736.706	7.572.304	7.211.420	7.789.473	8.544.491	8.641.452
PASSIVA							
EIGEN VERMOGEN							
Algemene reserve	3.026.077	2.974.658	3.011.397	3.066.594	3.299.587	3.450.577	3.679.375
Bestemmingsreserve	1.167.759	847.046	148.273	0	0	0	0
Bestemmingsfonds	38.774	112.805	0	0	0	0	0
VOORZIENINGEN	2.295.326	2.015.873	1.626.310	1.358.502	1.703.562	2.307.590	2.175.753
LANGLOPENDE SCHULDEN	0	0	0	0	0	0	0
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.541.660	2.786.324	2.786.324	2.786.324	2.786.324	2.786.324	2.786.324
TOTAAL PASSIVA	9.069.596	8.736.706	7.572.304	7.211.420	7.789.473	8.544.491	8.641.452

Het grootste verschil tussen 2022 en 2023 is te zien op de posten:

- Materiële vaste activa: er is in 2023 meer geïnvesteerd dan afgeschreven. Hierdoor stijgt de post materiële vaste activa. Dit heeft een tegengesteld effect op de liquide middelen. Daarnaast zijn de liquide middelen lager als gevolg van het negatieve resultaat 2023.
- De kortlopende schulden zijn eind 2023 € 244.000 hoger dan eind 2022, met name als gevolg van vooruit ontvangen subsidies (verbetering basisvaardigheden). Dit heeft een tegengesteld effect op de liquide middelen. Daarnaast zijn de liquide middelen hoger als gevolg van het positieve resultaat 2022.
- Voorzieningen: door een fors lagere dotatie aan de voorziening langdurig zieken eind 2023 is het saldo van de voorzieningen lager dan eind 2022. Ook de dotatie aan de jubileumvoorziening is lager als gevolg van de disconteringsrente. Daarnaast is de dotatie aan de voorziening groot onderhoud in 2023 € 100.000 hoger dan in 2022
- In 2023 is de bestemmingsreserve voor de nog in te zetten NPO-middelen verlaagd met € 320.000 naar € 847.000. Eind 2023 is een bestemmingsfonds passend onderwijs gevormd voor de eind 2023 toegekende verhoging van lichte ondersteuningsmiddelen vanuit het Samenwerkingsverband, die in 2024 worden ingezet.

Belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbalans

In de jaren na 2022 vertoont de meerjarenbegroting weinig fluctuaties op de activa en passiva. Het doel in de meerjarenbegroting is namelijk om jaarlijks een sluitende exploitatie te verkrijgen en hierdoor wijzigen de balansposten beperkt.

Investerings

Het beleid van de stichting is erop gericht de investeringen in de materiële vaste activa met eigen middelen te financieren. Gezien de liquide positie van de stichting is er ook geen reden voor het aantrekken van vreemd vermogen. De voor 2024 begrote investeringen bedragen € 958.851 en bestaan voornamelijk uit meubilair, ICT en leermethoden.

Ten aanzien van investeringen ligt de nadruk komende jaren op een beleidsrijke investeringsbegroting. De investeringsbegroting die in 2023 is opgesteld is niet beleidsrijk, investeringen in de jaren na 2024 zijn daardoor nog niet op peil.

Financieringsstructuur

Er is sprake van een constante, gelijkmatige inkomstenstroom. Ook de meeste uitgaven verlopen in een voorspelbaar gelijkmatig patroon. Met name investeringen (uit de meerjareninvesteringsbegroting en meerjarenonderhoudsplanung) kunnen zorgen voor pieken in de uitgaven. Voor de begrotingsperiode 2024-2028 zijn er voldoende liquide middelen zonder kosten vrij te hoeven maken om deze piek(en) op te vangen.

3.3 Financiële positie

Kengetallen meerjarig	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Signalering
Solvabiliteit 2	0,72	0,68	0,63	0,61	0,64	0,67	0,68	<0,30
Liquiditeit	2,37	1,96	1,39	1,27	1,56	1,88	2,04	<0,75
Absolute omvang liquide middelen	5.404.206	4.901.635	3.315.337	2.982.067	3.766.901	4.660.047	5.124.838	< € 100.000
Signaleringswaarde eigen vermogen	4.290.582	4.604.785	5.013.323	4.943.315	4.727.331	4.579.296	4.217.048	
Eigen vermogen Talentis	4.232.610	3.934.509	3.159.670	3.066.594	3.299.587	3.450.577	3.679.375	

Voor het toezicht op financiële risico's hanteert de Onderwijsinspectie de kengetallen solvabiliteit, liquiditeit en absolute omvang liquide middelen. De kengetallen blijven gedurende de gehele begrotingsperiode boven de signaleringswaarde.

Normatief eigen vermogen

Het eigen vermogen van stichting Talentis is volgens de signaleringswaarde van de inspectie van het onderwijs niet te hoog gedurende de jaren 2023 tot en met 2028 conform de begroting.

Verslag intern toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het (bestuurlijk) functioneren van de organisatie, fungeert als klankbord voor de bestuurder, is werkgever van de bestuurder en oefent een aantal bevoegdheden uit zoals vastgelegd in de statuten en het bestuursreglement van Stichting Talentis. De Raad van Toezicht is gehouden aan de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs en de gedragsregels zoals deze zijn opgenomen in het Reglement voor de Raad van Toezicht van Stichting Talentis.

De Raad van Toezicht (RvT)

De RvT bestaat uit 6 leden. De RvT bestaat uit een voorzitter, een vice voorzitter, een secretaris en de leden. In de toekomst zal de de RvT op een 'natuurlijke' wijze teruggaan naar vijf leden. De Raad is in 2023 zes keer bijeen geweest en een zevende keer om haar eigen functioneren te evalueren.

4.1 Samenstelling intern toezicht

Mevrouw Riet Voets (Voorzitter RvT Stichting Talentis - lid remuneratiecommissie, lid commissie onderwijs)

Andere functie(s) :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- DGA Voets M Consultancy BV- Voorzitter RvT Stichting Beheer Museumkwartier 's-Hertogenbosch- Voorzitter bestuur Theater De Speeldoos Vught |
|--|

De heer Rob Esser (secretaris)

Andere functie(s) :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Directeur Werk en Inkomen, Lekstroom- DGA REFLact |
|--|

De heer Peter Tijssen (vice voorzitter - lid remuneratiecommissie)

Andere functie(s):

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- DGA SBR Consultancy BV- Lid RvT SECVO- Voorzitter RvC BCO Onderwijsadvies en ondersteuning- Lid RvT ROC Ter AA |
|---|

De heer Tim van Rosendaal (lid auditcommissie)

Andere functie(s) :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Operationeel directeur Van Driel |
|--|

De heer Boris Kwantes (lid auditcommissie)

Andere functie(s) :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Directeur Peters Groep BV- Toezichthouder Vena Energies |
|--|

Mevrouw Monique Aarts (lid commissie onderwijs)

Andere functie(s) :

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Directeur basisonderwijs Xpect013 |
|---|

Vergoedingsregeling

De vergoedingsregeling die Stichting Talentis aanhoudt voor de leden van de Raad van Toezicht is: 75% van 'classificatie B van de adviesregeling honorering toezichthouders'. De vergoeding maakt onderdeel uit van het accountantsonderzoek.

4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven?

Goed toezicht is gebaseerd op vertrouwen. Als Raad van toezicht hebben wij een aantal rollen te weten: Toezichthouder, werkgever, adviseur en zo mogelijk die van netwerker. Deze rollen zijn vastgelegd in statutaire en wettelijke taken. De eerste twee taken vereisen een eenstemmingheid. De andere twee taken gaan juist beter als men daar vanuit eigen expertise opereert.

Toezicht houden geschiedt op basis van het principe 'op betrokken afstand toezien op de professionele organisatie'. Op basis van de door het bestuur en externen (o.a. inspectie en de door de RVT gekozen accountant) beschikbaar gestelde informatie en afhankelijk van de antwoorden en bevindingen neemt de Raad besluiten (verleent al dan niet goedkeuring) en adviseert zij het bestuur. Belangrijke taak is toezicht op de financiën. De Raad heeft daartoe een auditcommissie ingesteld. Zij adviseert de Raad omtrent de begroting, financiële cijfers en financiële deel jaarverslag. Bij dit gesprek zijn meestal ook de bestuurder en de controller van de Stichting aanwezig. Daarnaast geeft zij gevraagd en ongevraagd advies over rechtmatigheid en doelmatigheid van het financiële beheer en beleid.

Onze Raad heeft de plannen van de bestuurder en zijn kwaliteitsmedewerker goedgekeurd. Talentis heeft zijn eigen standaard vastgesteld. Deze ligt hoger dan de inspectiestandaard. Daaraan zijn geldelijke middelen verbonden. Bij de besprekingen met de bestuurder, dan wel de kwaliteitsmedewerker wordt steeds gekeken of de geldelijke middelen goed zijn ingezet en of het gewenste resultaat is behaald. Voor de Raad zijn goed onderwijs en goed financieel beheer kerntaken van haar werk.

De werkgeversrol wordt ingevuld door de remuneratiecommissie. Zij houdt jaarlijks een evaluatiegesprek met de bestuurder en adviseert op grond van de bevindingen de Raad omtrent het salarisniveau. Dit gekoppeld aan de adviezen van de VTOI.

Ten slotte kent onze Raad een commissie onderwijs die de kwaliteit van het onderwijs bespreekt met de medewerker Kwaliteit en de bestuurder en adviseert de Raad over dit onderwerp.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het (bestuurlijk) functioneren van de organisatie, fungeert als klankbord voor de bestuurder en oefent een aantal bevoegdheden uit zoals vastgelegd in de statuten en het bestuursreglement van Stichting Talentis. De Raad van Toezicht is gehouden aan de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs en de gedragsregels zoals deze zijn opgenomen in het Reglement voor de Raad van Toezicht van Stichting Talentis.

Voorafgaand aan een vergadering van de RvT waarin goedkeuring op/van de financiële stukken wordt gevraagd, vindt er een gesprek plaats met de auditcommissie. Dit gesprek vindt plaats tussen de leden van de auditcommissie, de bestuurder en controller. Tijdens de vergadering van de RvT wordt er een samenvatting door één van de audit leden gegeven aan de overige leden van de Raad. De Raad heeft vervolgens de mogelijkheid om vragen te stellen en of opmerkingen te maken. Daarna wordt besloten over het voorliggende onderwerp.

Viermaal per jaar bezoekt een delegatie van de Raad van Toezicht de scholen.

In 2023 zijn de volgende besluiten genomen / goedgekeurd:

- Begrotingsbrief en Begroting 2023.
- Opdrachtbevestiging accountant.
- Jaarrekening 2022 en het Bestuursverslag 2022.

De RvT evalueert haar werkzaamheden jaarlijks in december middels een extra RvT vergadering. Zij stelt dan ook de prioriteiten voor het komende schooljaar vast en de voorzitter overlegt hierover met de bestuurder. In 2022 heeft de evaluatie plaats gevonden onder leiding van een extern persoon. In 2023 hebben we discussie gevoerd aan de hand van een evaluatieformulier.

In 2023 hebben twee leden, Riet Voets en Peter Tijssen, een scholing gevolgd, welke werd verzorgd door de VTOI.

4.3 Overige ontwikkelingen die centraal stonden binnen de RvT-vergaderingen

Kwaliteit van het onderwijs:

- Dit is voor de RvT een speerpunt in de jaren 2022 - 2026;
- Inspectiebezoek;
- Goedkeuring diverse protocollen;
- Blijven volgen Talantisplan 2022- 2026.

Huisvesting:

- De lopende trajecten binnen de vier verschillende gemeentes worden met de RvT gedeeld en zij geeft haar visie / advies. Belangrijke punten in 2023 waren:
 - Situatie De Hobbendonken;
 - Nieuwbouw het Molenven;
 - Eventuele stichting scholen Den Bosch.

Passend Onderwijs:

- De bestuurder informeert de RvT van de ontwikkelingen binnen de twee samenwerkingsverbanden waar Talentis deel van uitmaakt.

GMR - RvT:

- Twee keer per jaar vindt er een inhoudelijk overleg plaats tussen (een afvaardiging van) de GMR en (een afvaardiging van) RvT. Bij een deel van de vergaderingen sluit ook de bestuurder aan.

Talents na Corona Tijd:

- De RvT is zeer betrokken geweest bij alles aangaande de Corona maatregelen en heeft haar zorg geuit in het kader van het personeel van de stichting. In de Corona Periode is de Raad van Toezicht fysiek niet bijeengekomen. 2023 is dus het eerste volledige jaar dat weer fysiek bijeengekomen is. In het afgelopen jaar hebben we dan ook aandacht gegeven aan onszelf. We hebben in de diverse vergaderingen gesproken over ons eigen toezichtskader. Op 5 februari 2024 zal dit definitief worden goedgekeurd.

Personeelsbeleid:

- Ontwikkelingen aangaande personeel worden gedeeld met de RvT en daar waar van toepassing om instemming gevraagd.
- De zorg aangaande personeelstekort wordt met de RvT gedeeld, zo ook de wijze waarop Talents daarop inspeelt. Veel aandacht is uitgegaan naar het binden en boeien van het personeel. Daar heeft de bestuurder ruim aandacht aan besteed en met ons diverse malen gesproken over de mogelijkheden. Dit heeft tot gevolg gehad dat Talents niet gebukt gaat onder een groot personeelstekort.

Gemeentelijke ontwikkelingen:

- De bestuurder informeert de RvT aangaande ontwikkelingen binnen de 4 verschillende gemeenten waar Talents haar scholen heeft:
 - IHP;
 - Taalklas;
 - Gelijke kansen ontwikkelingen;
 - VVE.

Bijlage 1

Naam school	BRIN-nummer	Website school
Basisschool De Schalm Vught	15CT	https://www.deschalmvught.nl/
Basisschool De Springplank Vught	04ZW	https://www.despringplankvught.nl/
IKC De Avonturier Vught	09LF	https://www.de-avonturier.nl/
Basisschool Het Molenven Vught	15CU	https://www.molenven.nl/
Kindcentrum De Vlechter Vlijmen	21NN	https://www.kcdevlechter.nl/
Kindcentrum De Leydraad Cromvoirt	07FJ	http://leydraad.nl/
De Vlindertuin Den Bosch	09YM	https://www.kcdevlindertuin.nl/
Basisschool De Bron Den Bosch	21NN	https://www.leydraad.nl/
Basisschool St. Theresia Boxtel	04XZ	https://www.st-theresia.nl/
St. Petrus Boxtel	19JG	https://www.st-petrus.nl/
Prinses Amalia school Boxtel	04XX	https://www.prinses-amaliaschool.nl/
Jenaplanschool Molenwijk Boxtel	04NC	https://www.bs-jenaplan-molenwijk.nl/
De Vorsenpoel Boxtel	19LR	https://vorsenpoel.nl/
Basisschool De Hobbendonken Boxtel	19MD	https://www.hobbendonken.nl/
Basisschool De Beemden Boxtel	19KV	https://www.bs-debeemden.nl/