

Jaarverslag 2022 De Morgenster

Vereniging voor Protestant Christelijk Basisonderwijs
te Sleeuwijk

VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van de 'De Morgenster', een Protestants Christelijke Basisschool uitgaande van de Vereniging voor Protestant Christelijk Basisonderwijs te Sleeuwijk.

Het jaarverslag bestaat uit het bestuursverslag en de jaarrekening over 2022. Bij het opstellen van het bestuursverslag is het format van de PO-Raad gehanteerd. Het bevat daarmee op compacte wijze een verantwoording over het verslagjaar 2022.

De belangrijkste functie van dit jaarverslag is *verantwoorden*. Dit is onderdeel van de eigen verantwoordingscyclus waarvan het bestuur, de school, het intern toezicht en de medezeggenschap van 'De Morgenster' de belangrijkste doelgroepen zijn. Daarnaast is dit jaarverslag ook bedoeld als verantwoording naar zowel de overheid als naar de maatschappelijke omgeving van de schoolvereniging en geeft het inzicht in de inhoudelijke gang van zaken op onze school.

Op 'De Morgenster' heeft in kalenderjaar 2022 een aantal belangrijke thema's centraal gestaan. Dit zijn voornamelijk thema's die in september 2021, bij de start van schooljaar 2021-2022, in gang zijn gezet en voortgang vonden in 2022.

Vanuit de wet- en regelgeving komen de verplichte thema's Treasurybeleid, extra ondersteuning nieuwkomers, de besteding van de bijzondere bekostiging, de professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders aanbod. Daarnaast is er aandacht voor de maatschappelijke thema's: Strategisch personeelsbeleid, Passend onderwijs, Allocatie van middelen naar schoolniveau, Onderwijsachterstanden, Toetsing en examinering, Nationaal Programma onderwijs en Sociale veiligheid.

Alle medewerkers, de leden van de Raad van Toezicht en de Medezeggenschapsraad bedanken we voor de inzet en betrokkenheid bij 'De Morgenster' het afgelopen jaar.

Het jaarverslag is met zorg opgesteld. U wordt van harte uitgenodigd om het verslag te lezen. Het bestuur en toezichthouders staan open voor de dialoog over dit jaarverslag met continue verbetering als doel.

Ruth Huisman – de Graaf
Bestuursvoorzitter 'De Morgenster'



INHOUDSOPGAVE

JAARVERSLAG

1. Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel	5
1.2 Organisatie	7
2. Verantwoording van het beleid	12
2.1 Onderwijs & kwaliteit	12
2.2 Personeel & professionalisering	19
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	23
2.4 Financieel beleid	25
2.5 Continuïteitsparagraaf	26
3. Verantwoording van het financieel beleid	28
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	28
3.2 Staat van baten en lasten en balans	30
3.3 Financiële positie	35

BIJLAGEN

A	Organogram 'De Morgenster'	37
B	Jaarverslag Raad van Toezicht	38
C	Jaarverslag Medezeggenschapsraad	41
D	Gesprekkencyclus 2019 (bij jaarplan 2020-2024)	44
E	Werkplezierplan 2022-2023	46

JAARREKENING

1.1	Balans	50
1.2	Staat van baten lasten	51
1.3	Kaastroomoverzicht	52
2	Toelichting algemeen	53
3.1	Toelichting op de balans – activa	57
3.2	Toelichting op de balans – passiva	58
3.3	Toelichting op de staat van baten en lasten	59
3.4	Toelichting op de vaste activa	64
3.5	Resultaatbestemming	64
3.6	Uitsplitsing Personeelslasten	65
3.7	WNT Algemeen	66
3.8	WNT Topfunctionarissen	67
3.9	Overige gegevens	69
4.1	Verbonden Partijen (Model E)	72
4.2	Verantwoording subsidies (Model G)	72
	Bijlage 1- Balans en Exploitatierkening van de Vereniging	73
	Bijlage 2 - Balans en Exploitatierkening van het Schoolfonds	74
	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	75

1. Het schoolbestuur

In dit hoofdstuk wordt een profielschets van het schoolbestuur gegeven. Er wordt weergegeven waar het schoolbestuur voor staat, hoe de organisatie is opgebouwd en met welke partijen er op welke manier wordt samengewerkt.

1.1 Profiel

'De Morgenster' is een Protestants Christelijke Basisschool uitgaande van *De Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs* te Sleeuwijk. We willen op onze school leven en werken als mensen die de Bijbel aanvaarden als Gods Woord met de opdracht: God lief te hebben boven alles, de naaste als onszelf en de schepping te beheren als Gods eigendom, vanuit ons geloof zoals Jezus Christus ons dat als de blinkende Morgenster heeft voorgedaan. Daaruit komt ook ons motto '*Groeien om te stralen*' voort.

Missie en Visie

- *Hoger doel – Waarom bestaan wij?*

Op onze basisschool dragen we de Protestants Christelijke identiteit uit.
Kinderen ontwikkelen zich tot zelfstandige, zelfverantwoordelijke en sociale burgers.
Kinderen leren zichzelf en de wereld om zich heen te waarderen.
Kinderen, ouders en personeel werken in harmonie samen.

- *Uitdagend doel – Waar gaan wij heen?*

Basisvaardigheden staan centraal.
Uitdagend en toekomstgericht onderwijs.
Een breed aanbod aan (les)activiteiten.
Stimuleren van een goede leer- en werkhouding.
Inspelen op de leerbehoeften en talenten van kinderen.

- *Kernwaarden – Waarvoor staan wij?*

Betrokken
Gepassioneerd
Betrouwbaar
Ambitieuw
Coöperatief

- *Kernkwaliteiten – Waarin blinken wij uit?*

Aandacht voor ieder kind
Aandacht voor basisvaardigheden
Veilig pedagogisch klimaat
Structuur

Strategisch beleidsplan

De school van 2031

De leerlingen die nu deel uit maken van het primair onderwijs zijn de burgers die straks de samenleving vormgeven. Hoe de samenleving er over een aantal decennia uitziet, kan niemand volledig voorspellen. Wel weten we dat de huidige trends zullen leiden tot een informatie- en netwerkmaatschappij waar we onze leerlingen op moeten voorbereiden. Vanuit onze christelijke achtergrond en identiteit hoort hierbij voor ons ook dat we onze leerlingen voorbereiden op hun volwassen leven en hun rol in de maatschappij door hen christelijke waarden en normen mee te geven.

Alle betrokkenen bij het onderwijs (leerkrachten, schoolleiding en het bevoegd gezag) zijn zich bewust van de hoge eisen die de samenleving aan hen stelt om kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs te bieden. Onze school is zich aan het ontwikkelen tot een professionele organisatie, waarin een team van goed opgeleide leerkrachten het onderwijs 'maakt', goed geleid door een bekwame schoolleider.

Het bevoegd gezag draagt door *goed bestuur* verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de onderwijsvorm. Het bestuur en de schoolleiding stellen heldere kaders, faciliteren het schoolteam en bieden ruimte aan de professionele dialoog in de school. De school en het bestuur leggen verantwoording af aan ouders, de naaste omgeving en de samenleving.

Onze kerntaak is leerlingen voorbereiden op betekenisvolle deelname aan de wereld van vandaag en morgen. Het gaat ons om de brede, totale ontwikkeling van het kind. Ieder kind is van waarde en mag ervaren dat het er toe doet!

De wereld om ons heen verandert. Wat gisteren nodig was om een kind voor te bereiden op een betekenisvolle deelname, is overmorgen niet meer genoeg. Op *De Morgenster* willen we daarom alvast nadenken over de veranderingen die nodig zijn om onze kerntaak op een goede manier, ook in de toekomst, te kunnen blijven vervullen. Dat heeft consequenties voor het onderwijsprogramma en de onderwijsomgeving; voor de kennis en vaardigheden die nodig zijn van bestuur, schoolleiding, leerkrachten en ondersteunend personeel en voor onze samenwerking met externe partijen.

De ambities worden per beleidsterrein uitgewerkt in het strategisch beleidsplan waarmee wordt vastgesteld wat onze focus is voor de komende jaren. Deze focus wordt verder uitgewerkt in het schoolplan / meerjarenprogramma en in het jaarplan.

Toegankelijkheid en toelating

We zoeken in ons onderwijs naar een eigentijdse omgang met de Protestants Christelijke traditie en doen daarbij recht aan de diversiteit van onze leerlingenpopulatie. Onze school wordt ook bezocht door kinderen met een andere levensbeschouwelijke of een niet-religieuze achtergrond. Iedereen is van harte welkom. Wel vinden we het belangrijk dat de uitgangspunten van de vereniging worden gerespecteerd.

'De Morgenster' staat open voor alle leerlingen. Echter, er zijn grenzen voor de school wanneer het gaat om het afstemmen op de specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen. Ook zijn de mogelijkheden van begeleiding en ondersteuning beperkt wanneer er meerdere kinderen in een groep extra onderwijsbehoeften hebben en wanneer daardoor het welbevinden van de leerling in het geding is. Op die momenten kan het voorkomen dat de school handelingsverlegen is en er, vanuit de zorgplicht van de school, een meer passende onderwijsplaats voor de leerling gezocht moet worden.

Uiteindelijk beslist het bestuur over toelating en verwijdering van leerlingen, conform de voorschriften uit de Wet op het Primair Onderwijs (WPO). Wanneer een leerling beter op een andere school uit ons

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs kan worden geplaatst, dan vervult het bestuur hierin een actieve rol.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam : Vereniging voor Protestant Christelijk Basisonderwijs te Sleeuwijk
Bestuursnummer : 74973
Adres : Esdoornlaan 6, 4254 AV Sleeuwijk
Telefoonnummer : 0183-309028
E-mail : bestuur@morgenster-sleeuwijk.nl
Website : www.morgenster-sleeuwijk.nl

Bestuur

Naam	Toegetreden	Afgetreden	Functie	Nevenfunctie (betaald) ¹⁾	Aandachtsgebied
Ruth Huisman	Mei 2018		Voorzitter	Geen	Huisvesting & Facilitaire zaken Organisatie & Maatschappelijk draagvlak
Martijn van Driel	Juni 2020		Penningmeester	Senior Controller gemeente Woerden	Financiën & Beheer
Hjalmar Visser	Juni 2020		Secretaris	Internal Processes Advisor Royal HaskoningDHV	Organisatie & Maatschappelijk draagvlak
Aniel van As	Mei 2018	Juni 2022	Algemeen Adjunct	Stafofficier financiën & control Ministerie van Defensie	Personeel & Organisatie Financiën & Beheer
Jan van de Werken	Juni 2022		Algemeen Adjunct	Hogeschooldocent (belasting)recht	Onderwijs & Kwaliteit Financiën & Beheer
Marjolein Koster	Mei 2019		Bestuurslid	Administratief medewerker Voortgezet Onderwijs	Personeel & Professionalisering Communicatie & Identiteit
Dirk Duijster	Juni 2020		Bestuurslid	Leraar voortgezet onderwijs	Communicatie & Identiteit Huisvesting & Facilitaire zaken
Tim Dekker	Juni 2020		Bestuurslid	Leraar basisonderwijs	Onderwijs & Kwaliteit Personeel & Professionalisering
Dorine Visser	Sept. 2021		Bestuurslid	Verzuimadviseur	Onderwijs & Kwaliteit Personeel & Professionalisering
Manon van Burgel	Sept. 2021		Bestuurslid	GZ psycholoog	Onderwijs & Kwaliteit Huisvesting & Facilitaire zaken

¹⁾ Er is bij de leden van het bestuur geen sprake van conflicterende nevenfuncties.

School

Naam school : Protestants Christelijke Basisschool 'De Morgenster'
Brinnummer : 08RC
Adres : Esdoornlaan 6, 4254 AV Sleeuwijk
Telefoonnummer : 0183-309028
Email : algemeen@morgenster-sleeuwijk.nl
Websiteschool : www.morgenster-sleeuwijk.nl
Scholenopdekaart.nl : <https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/sleeuwijk/8292/protestants-christelijke-basisschool-de-morgenster>

Organisatiestructuur

De Vereniging voor Protestant Christelijk Basisonderwijs te Sleeuwijk heeft tot doel het bevorderen en het in stand houden van haar basisschool 'De Morgenster'. Tijdens de jaarlijkse ledenvergadering kiezen de lidmaten van de vereniging, indien nodig, de leden van het bestuur (minimaal 5) en de leden van de Raad van Toezicht (minimaal 3).

Het bestuur van de vereniging vormt het bevoegd gezag van de school. Het bevoegd gezag stelt het beleid vast en is eindverantwoordelijk voor de gang van zaken op school. De dagelijkse leiding van de school is door het bestuur overgedragen aan de directie. De directeur wordt ondersteund door twee teamleiders. Samen vormen zij het managementteam. In een managementstatuut zijn verantwoordelijkheid en taakverdeling tussen bestuur en directie schriftelijk vastgelegd.

Het vaststellen van beleidszaken wordt in samenspraak met de medezeggenschapsraad geregeld. Dit aan de hand van het medezeggenschapsstatuut en medezeggenschapsreglement.

Binnen de school dragen de groepsleerkrachten zorg voor het lesgeven aan de groepen. Zij worden hierbij ondersteund door de intern begeleiders die verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning van de groepsleerkracht op het gebied van de leerlingenbegeleiding. De remedial teacher ondersteunt bij het tegemoet komen aan de specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen, zowel in als buiten de groep. De I-coach draagt zorg voor de ICT-ondersteuning van het onderwijs. Daarnaast zijn er onderwijsassistenten, leraarondersteuners, een activiteitencoördinator en een administratief medewerker werkzaam op de school (zie ook bijlage A Organogram). Voor de personele en financiële administratie wordt gebruik gemaakt van de diensten van een administratiekantoor. Het administratiekantoor is gehuisvest in scholengemeenschap het *Altena College* te Sleeuwijk.

Intern toezicht

Het intern toezichtsorgaan bestaat uit de Raad van Toezicht (RvT). De verslaglegging van taak en rol van de RvT in 2022 is verwoord in bijlage B.

De medezeggenschap

Aan de school is een, wettelijk verplichte, medezeggenschapsraad (MR) verbonden. De MR bestaat in totaal uit acht leden;

- 4 leden die door en uit het personeel worden gekozen (personeelsgeleding)
- 4 leden die door en uit de ouders worden gekozen (oudergeleding)

De zittingsduur van de leden van de MR is drie jaar. Daarna zijn zij aftredend en kunnen zij zich eenmaal opnieuw verkiesbaar stellen.

De MR vergadert minimaal twee keer per jaar met het bestuur en minimaal twee keer per jaar met de RvT. Tijdens de eigen vergaderingen sluit desgewenst een lid van het managementteam aan als adviserend lid. Jaarlijks stelt de MR haar jaarverslag op en publiceert dit voor alle betrokkenen. Het jaarverslag over 2022 is als bijlage C toegevoegd.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Als *éénpitter*, één school onder één bestuur, staat De Morgenster niet op zichzelf. Waar nodig en mogelijk wordt samengewerkt en overlegd met andere partijen.

Partij	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Ouders	De Morgenster onderhoudt contact met ouders: <ul style="list-style-type: none"> - via de medezeggenschapsraad (MR) - via de ouderwerkgroep (OWG) - bij rondleiding, open dag en inschrijving - bij diverse oudercontactmomenten - via oudertevredenheidsonderzoek - middels informatievoorziening via ouderportaal Basisonline, nieuwsbrieven voor ouders, de website, e-mail, Facebook en Instagram
Leden van de schoolvereniging	De Morgenster onderhoudt contact met de leden van de schoolvereniging middels: <ul style="list-style-type: none"> - de jaarlijkse ledenvergadering - informatievoorziening via de nieuwsbrieven voor ouders, de website, Facebook en Instagram.
Medewerkers	De Morgenster onderhoudt contact met medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> - bij aanname en ontslag - bij functionerings- en beoordelingsgesprekken - tijdens thema- en ouderavonden - tijdens diverse informele momenten
Gemeente Altena	De Morgenster onderhoudt contact met de gemeente Altena: <ul style="list-style-type: none"> - t.a.v. overeenstemming gericht overleg (OOGO) - t.a.v. lokale educatieve agenda (LEA) - t.a.v. Integraal Huisvestingsplan onderwijshuisvesting (IHP) - middels directieberaad gemeente Altena
Schoolbesturen	De Morgenster onderhoudt contact met de schoolbesturen PO en VO in de regio Altena en de Langstraat
Brede School De Esdoorn	De Morgenster onderhoudt regelmatig contact met en werkt indien mogelijk samen met de partners binnen brede school De Esdoorn: <ul style="list-style-type: none"> - Trema Kinderopvang - OBS Verschoor - De Bibliotheek CultuurPuntAltena
Kinderopvang	De Morgenster werkt samen met Kinderopvangorganisaties Trema en Hoppas t.a.v.: <ul style="list-style-type: none"> - overdracht van leerlingen via peuterspeelzaal / voorschool - TSO en BSO
Samenwerkingsverband Driegang	De Morgenster is deelnemer in het bestuur van SWV Driegang (PO). Het SWV heeft een eigen ondersteuningsplan. De school geeft hieraan een school specifieke invulling in het schoolondersteuningsprofiel (SOP).
PO-raad en Verus	De Morgenster wint, indien nodig, advies in bij de PO-raad of Verus.
Jeugdzorg	De Morgenster heeft in het kader van de Jeugdhulp contact met de jeugdconsulenten OnS Altena.
Kerken	De Morgenster heeft nauw contact met de twee PKN kerken in Sleeuwijk, Evangelische gemeente De Burcht in Sleeuwijk en de katholieke kerk in Woudrichem. Jaarlijks wordt er een schoolkerkdienst georganiseerd.
Christelijke Hogeschool Ede	De Morgenster heeft een preferent partnerschap met de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Daarmee wordt het <i>opleiden in de school</i> vormgegeven. Studenten van andere pabo's zijn eveneens welkom om op de Morgenster stage te lopen.
Inspectie van het Onderwijs	De Morgenster heeft formele contacten met de inspectie PO
OCW	De Morgenster heeft formeel, schriftelijk contact met OCW

In een horizontale dialoog, het gesprek tussen de school en haar belanghebbenden (voornamelijk ouders en leerlingen) vraagt de Morgenster hen naar hun mening over uiteenlopende zaken. Op deze manier kan de school verantwoording afleggen aan deze belanghebbenden.

Als school vinden wij de inbreng van onze ouders en leerlingen belangrijk. Hun mening geeft ons een verfrissende kijk op zaken die wij anders wellicht over het hoofd zouden zien. Aan de andere kant is de dialoog ook nuttig voor de ouders en de leerlingen zelf. Door het voeren van de horizontale dialoog voelen zij zich meer betrokken bij de school en voelen zij zich medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op de Morgenster.

Op de Morgenster worden een formele (wettelijke verplichting) en een informele dialoog (niet wettelijk verplicht) gevoerd. De formele dialoog wordt vooral gevormd door de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). De informele dialoog wordt gevoerd door het benutten van de Ouderwerkgroep (OWG), door de MR-leden die hun achterban raadplegen, ouderraadplegingen over diverse onderwerpen, het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek, oudercontactmomenten en vragen en klachten van ouders die op school binnen komen.

Klachtenbehandeling

Voor afhandeling van klachten heeft het bestuur een klachtenprocedure opgesteld die volgens afspraak wordt afgewerkt. De klachtenprocedure is te vinden in paragraaf 6.9 van de schoolgids 2021-2022 en van de schoolgids 2022-2023.

In 2022 zijn bij het bestuur geen formele meldingen binnengekomen van ouders/verzorgers die zich zorgen maakten inzake continuïteit of kwaliteit van het onderwijs, welbevinden en/of communicatie rondom hun kind(eren). Mondelinge klachten komen in de meeste gevallen eerst binnen bij het managementteam van de school en worden, naar tevredenheid van ouders/verzorgers, afgehandeld door het managementteam. In het proces om tot oplossingen te komen is altijd aandacht voor de vraag of en hoe ouders/kind(eren) en school (weer) met elkaar verder kunnen gaan.

Juridische structuur

Qua juridische structuur is 'De Morgenster' een vereniging. De schoolvereniging is opgericht op 25 mei 1892 en statutair gevestigd in Sleeuwijk. De vereniging is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 40271216. Aan de vereniging zijn geen nadere partijen verbonden anders dan het samenwerkingsverband passend onderwijs Driegang. Het aantal leden per 31 december 2022 is 358.

Functiescheiding & Governance

De functies van uitvoerend bestuur en intern toezicht zijn organiek en juridisch gescheiden (two-tier genaamd), te weten Bestuur en Raad van Toezicht. De verantwoordelijkheidsverdeling tussen Bestuur en Directie/MT is vastgelegd in een managementstatuut. Het bestuur en het intern toezicht evalueren regelmatig de samenwerking en hun functioneren.

Code Goed Bestuur

In de *Code Goed Bestuur* in het primair onderwijs hebben leden van de PO-Raad gezamenlijk vastgesteld wat zij verstaan onder goed bestuur. Het is een leidraad voor schoolbesturen bij het realiseren van goed bestuur. De Code is een levend document: het heeft een 'ontwikkelkarakter'. Want goed bestuur komt natuurlijk niet tot stand door het vaststellen van een code, maar doordat schoolbesturen invulling geven aan de principes van die Code. Zo kunnen zij zich als bestuur verder professionaliseren.

In kalenderjaar 2022 is de *Code Goed Bestuur* in het primair onderwijs van november 2020 van de PO-raad gehanteerd. Het bestuur handhaaft deze code. Er is aandacht nodig op de volgende punten:

Principe 3 - Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf.

Uitwerking 13

Het bestuur zet zich in voor het goed functioneren en de doorlopende professionalisering van de medezeggenschapsorganen en stimuleert de betrokkenheid van ouders en personeel bij de school.

Uitwerking 16

Het bestuur en het intern toezicht inventariseren jaarlijks hun professionaliseringsbehoefte en leggen afspraken hierover vast

De professionalisering van het schoolbestuur en de MR is opgenomen in het nascholingsplan.

Principe 4 - Het bestuur werkt integer en transparant

Uitwerking 21

Om de onafhankelijkheid van het intern toezicht te bevorderen bestaat het intern toezicht uit minimaal één lid dat geen kind heeft dat op een school zit die tot het bestuur behoort.

De nieuwe code geeft aan dat minimaal één lid van het interne toezicht geen kind heeft dat op school zit. In het eerst half jaar van 2022 hebben alle drie de leden van ons intern toezicht kinderen op De Morgenster. Vanaf 1 september 2022 hebben twee leden van de RvT kinderen op De Morgenster en heeft één van de leden dat niet.

2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID

In dit hoofdstuk wordt het gevoerde beleid op de beleidsterreinen Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid verantwoord. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Kinderen komen naar school om te leren en om zich te ontwikkelen. De kwaliteit van het onderwijs draagt bij aan de ontwikkeling van kinderen tot zelfstandige, zelfverantwoordelijke en sociale burgers, die waardering hebben voor zichzelf en de wereld om zich heen. Als school willen we kinderen laten groeien in hun sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling om zo trots op zichzelf te kunnen zijn en te durven stralen. In ons onderwijs staan de basisvaardigheden rekenen, lezen, taalvaardigheid en schrijven centraal maar is er ook ruimte voor uitdagend en toekomstgericht onderwijs wat vormgegeven wordt middels een breed aanbod aan lesactiviteiten. Daarnaast proberen we een goede leer- en werkhouding bij de kinderen te stimuleren en in te spelen op de leerbehoeften en talenten van kinderen. Op die manier hopen we dat al onze leerlingen, aan het einde van hun basisschoolperiode, voor een vorm van voortgezet onderwijs kunnen kiezen die aansluit bij hun ontwikkeling.

Om bovenstaande te kunnen bereiken is het belangrijk om duurzaam te werken aan kwaliteitszorg. We willen het beste uit onze leerlingen halen en hen een plezierige schooltijd geven. Daarom is het essentieel dat ons onderwijs voortdurend in ontwikkeling is en alle teamleden zich blijven ontwikkelen. Dit vraagt om een kwaliteitscultuur waarbij een onderzoekende houding, die aansluit bij de ontwikkelbehoefte van onze leerlingen en leraren, centraal staat.

Als bestuur monitoren we de onderwijskwaliteit aan de hand van onderstaande vragen uit de PDCA-cyclus:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat gaan we nu doen?

Onder de noemer 'Back to Basic' is in september 2021 een vervolg gegeven aan de kwaliteitsverbetering geïnspireerd op de Enigma-aanpak, een kwaliteitsaanpak voor scholen. Deze kwaliteitsaanpak ondersteunt het team van 'De Morgenster' bij het werken vanuit een beperkt aantal ambities en doelen zodat de focus komt te liggen op goed onderwijs. Dat is onderwijs waarbij de leraar zijn of haar professionaliteit optimaal kan ontwikkelen en waarvan de leerlingen optimaal zullen profiteren.

In 2022 zijn de basisvaardigheden heel doelbewust centraal gesteld. Hoe hier aandacht aan besteed is, is terug te lezen in de jaarplandoelen over schooljaar 2021-2022 en schooljaar 2022-2023. Vanaf augustus 2022 ligt de focus daarnaast ook op het uitvoeren van effectieve didactiek. Aandacht voor de instructievaardigheden van leerkrachten blijkt sterke positieve effecten te hebben op leeruitkomsten van leerlingen op verschillende domeinen.

In schooljaar 2021-2022 is een eerste opzet gemaakt voor het continu en cyclisch borgen en het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Hiervoor worden ParnasSys en Cito Leerling in Beeld gebruikt.

Cito Leerling in Beeld is de opvolger van het eerder leerlingvolgsysteem Cito 3.0. Leerling in Beeld bevat nieuwe toetsen voor de kernvakken en biedt de mogelijkheid tot het opvragen van uitgebreide rapportages, aan de hand van verdiepende instrumenten. Daarom is in juni 2022 de overstap gemaakt naar Leerling in Beeld. We zijn er van overtuigd dat dit nieuwe volgsysteem zal helpen bij het beter in beeld brengen van de didactische ontwikkeling van onze leerlingen, onze groepen en de school als geheel.

Naar aanleiding van de introductie van het nieuwe onderwijsresultatenmodel van de onderwijsinspectie, met begrippen als schoolweging, spreidingsgetal en referentieniveaus, worden er regelmatig werksessies georganiseerd voor onze IB-ers en MT-leden waarin aandacht wordt besteed aan de begrippen, de cijfers en aan de vindplaatsen daarvan. Daarnaast is er aandacht voor het monitoren van de eigen schoolnormen op kind-, groeps- en schoolniveau. Het onderdeel 'schooleigen normen bepalen' is ontwikkeld met een digitale tool van de PO-raad die door het primair onderwijs kan worden gebruikt.

Deze normen zijn in juli 2022 bijgesteld. Tenslotte zijn de resultaten op de referentieniveaus over de afgelopen drie jaren bekeken. Dit is gedaan om meer inzicht te krijgen in deze nieuwe wijze van kijken naar onze eindresultaten. Deze zijn ook besproken met het gehele schoolteam.

Daarnaast heeft de school, mede op advies van de RvT, een externe deskundige in de arm genomen die de school begeleidt op het gebied van schoolontwikkeling en opbrengstgericht werken. Er is gekozen voor het traject Goed worden, goed blijven+ van de PO-raad. Dit traject is bedoeld voor scholen in het basisonderwijs en speciaal (basis)onderwijs die onvoldoende of zwak presteren of voor scholen die willen voorkomen dat zij het predicaat onvoldoende of zeer zwak krijgen, zoals de Morgenster. De ondersteuning wordt betaald vanuit subsidiegelden waardoor er voor de betrokken scholen geen kosten aan verbonden zijn. In een traject op maat helpt een team van experts je bij het op orde brengen van de basis. Dit traject helpt scholen om zelf zicht te houden op hun situatie: hoe staan we ervoor en welke extra stappen zijn er nodig om de onderwijskwaliteit te verbeteren. De wet bepaalt dat je één jaar de tijd hebt om de onderwijskwaliteit te verbeteren middels:

- Een zelfanalyse (nulmeting) vooraf
- Een expert die meedenkt voor de periode van ongeveer een jaar
- Een eindevaluatie

In december 2022 is op de Morgenster gestart met het traject GWGB+.

Bovenstaande interventies zijn gedaan, mede op advies van de Raad van Toezicht. De RvT heeft het bestuur van de school, middels een schrijven op 23-06-2021, gevraagd om een uitgebreide trendanalyse en een bijbehorend plan van aanpak n.a.v. de resultaten op de tussen- en eindopbrengsten van de school.

De commissie Onderwijs en Kwaliteit is in 2022 gestart met Onderwijs Ontwikkelgesprekken, waarbij het MT betekenis geeft aan de onderwijsontwikkelingen en er samen met bestuur gekeken wordt of er meer nodig is binnen de school om de kwaliteit te borgen. Drie keer per jaar in oktober, februari/maart en juni wordt een gesprek tussen MT en de commissie georganiseerd.

Doelen en resultaten

De doelen die gesteld zijn in 2022 (schooljaar 2021-2022 en schooljaar 2022-2023) zijn terug te vinden in de jaarplannen. De jaarplannen worden vier keer per jaar geëvalueerd en besproken met bestuur en RvT.

De eindevaluatie van ieder jaarplan is de aanzet voor een nieuw jaarplan.

Hieronder een weergave van een gedeelte van de doelen waaraan is gewerkt in 2022. De specifieke doelen met evaluatie zijn terug te vinden in de jaarplannen van 2021-2022 en van 2022-2023.

Doel/voornemen	Status	Toelichting
Begrijpend lezen De nieuwe methode Nieuwsbegrip is geïmplementeerd.	Het doel is bereikt. Tijdens klassenbezoeken zichtbaar wordt dat alle leerkrachten hun lessen begrijpend lezen geven volgens de visie en uitgangspunten van Nieuwsbegrip.	Vindt doorgang in de komende jaren middels Borging.
Kwaliteitsaanpak De kwaliteitsaanpak volgens Enigma wordt voortgezet	Het doel is bereikt. Voor iedere werkgroep is in blok 4 minimaal één kwaliteitskaart opgesteld conform het format. Bestaande kwaliteitskaarten worden ten minste één keer per jaar geëvalueerd en aangepast.	Doordat regels en afspraken op alle lagen van ons onderwijs worden vastgelegd, ontstaat er een doorgaande lijn, eenheid en eenduidigheid binnen het team op zo'n manier dat de kwaliteit van ons onderwijs gewaarborgd wordt.
Onderzoek aanpassen schooltijden Er is een besluit genomen over het aanpassen van schooltijden.	Het doel is niet bereikt. In december 2022 is er nog geen beslissing genomen.	De MR en het bestuur van de school zijn in overleg met elkaar over de meest passende optie.
Resultaten De taal- en rekenvaardigheden liggen minimaal op het niveau zoals wij dit in onze schoolnorm, passend bij onze schoolweging en ambities, geformuleerd hebben.	De resultaten liggen nog niet op het niveau wat van de school verwacht mag worden qua schoolweging.	Er is ondersteuning gevraagd aan de PO Raad middels het traject GWGB+.
Rekenen Implementatie WIG 5	De implementatie van WIG 5 vindt plaats in schooljaar 2022-2023.	De rekenwerkgroep wordt ondersteund door twee externe rekenexperts
ICT Implementatie Prowise GO. Leerkrachten kunnen het digitale werk van de leerlingen ter plekke monitoren middels de nieuw ontwikkelde tool GO van Prowise.	De Tool is geïnstalleerd waardoor controle door de leerkracht mogelijk op de inzet van digitale middelen door de leerlingen en het leerproces dat zij doormaken.	Prowise Go is op alle computers geïnstalleerd. Een aantal leerkrachten werkt al met de Tool. Aan ouders is toestemming gevraagd voor het gebruik van Prowise Go.
Visie op resultaten In schooljaar 2022-2023 starten we voor groep 3 t/m groep 6 met de nieuwe toetsen Leerling in Beeld (LIB) van Cito en het daarbij behorende leerlingvolgsysteem.	Leerling in Beeld is geïmplementeerd.	Er zal een kwaliteitskaart visie op resultaten opgesteld moeten worden. We wachten met het opstellen van deze kwaliteitskaart op de adviezen die de begeleider vanuit de PO-raad vanuit het traject GWGB+ ons zal geven.
Instructiekwaliteit De leerkrachten leren werken volgens een bepaald instructiemodel.	De leerkrachten hebben kennis opgedaan van het werken volgens het directie instructiemodel middels teamtrainingen en het bestuderen van relevante literatuur. Daarnaast hebben de leerkrachten Good Practices van collega's bekeken en hebben zij kennisgenomen van en gewerkt met de kijkwijzer die we teambreed zullen gaan	Vanaf januari 2023 zal het MT gaan starten met de groepsbezoeken Instructiekwaliteit zoals vastgelegd in het jaarplan.
Fuwa Samen met MR en bestuur wordt beleid geformuleerd t.a.v. de mogelijkheden om op de Morgenster toe te treden tot LC. Samen met MR en bestuur wordt beleid geformuleerd t.a.v. belonen.	Het Fuwabeleidsplan is nog niet vastgesteld, omdat er vanuit de MR een aantal vragen gesteld is aan het bestuur over de mogelijkheden die er zijn voor leerkrachten die graag in een LC-schaal willen werken.	Wanneer het bestuur hierover een besluit genomen is, zal het beleidsplan verder vastgesteld worden.

Toekomstige ontwikkelingen

Aan de hand van de evaluatie van het jaarplan van schooljaar 2021-2022 en het jaarplan van 2022-2023 worden nieuwe doelen opgesteld. Bestuur en MT kijken samen welke toekomstige ontwikkelingen wenselijk zijn. Vanuit de Onderwijs Ontwikkelgesprekken wordt gekeken of het nodig is om eventueel expertise van buiten de school in te schakelen om tot goede resultaten te blijven komen.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten worden in beeld gebracht via de toetsen van het leerlingvolgsysteem. Voor de groepen 3 tot en met 5 gebeurt dit via het LOVS Leerling in Beeld van Cito. Voor de groepen 6 tot en met 8 gebeurde dit in 2022 nog middels LVS 3.0 van Cito. Deze resultaten worden besproken op individueel en op groepsniveau met de leerkrachten tijdens de groepsbespreking. De resultaten op schoolniveau worden besproken met MT/IB waarna een trendanalyse gemaakt wordt. In de trendanalyse wordt weergegeven hoe de opbrengsten zich ontwikkelen ten opzichte van de verwachtingen aan het begin van het jaar.

Met het bestuur en de RvT is in 2022 het Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs 2021-2022 besproken. In 2021 is de ambitie uitgesproken om de trendanalyse voortaan ook met het bestuur en de RvT te bespreken. De resultaten van de Eindtoetsen worden verwerkt in een overzicht dat ook met de inspectie wordt gedeeld. U kunt dit terug zien op Scholen op de kaart.

Onderwijs aan nieuwkomers

Op 30 mei 2022 startten twee leerlingen uit Oekraïne op onze school. Het gezin is gevlucht voor de oorlog in hun thuisland en werd opgevangen bij een gezin in Sleeuwijk. De leerlingen kregen twee dagen per week onderwijs op de Morgenster in groep 5 en groep 8. De andere drie dagen gingen zij naar de Taalklas van de gemeente Altena. Bij het opstarten van deze Taalklas zijn we als school nauw betrokken geweest o.a. m.b.t. het werven van personeel, de inrichting van het klaslokaal, het aanleveren van leermiddelen en het leerlingenvervoer. Aan het einde van schooljaar 2021-2022 werd de oudste leerling uitgeschreven bij de Morgenster. De leerling start na de zomervakantie op de Toekomst, de Internationale Schakelklas (ISK) in Gorinchem. De jongste leerling blijft op de Morgenster en stroomt door naar groep 7. In schooljaar 2022-2023 blijft de verhouding waarin de leerling onderwijs ontvangt gelijk. Voor vragen m.b.t. het onderwijs aan deze leerlingen kunnen we terecht bij de ambulante begeleiders van SWV Driegang en bij de medewerkers van de Taalklas.

Internationalisering

De wereld wordt kleiner en absolute grenzen vervagen. Door kennis te maken met andere landen en mensen uit verschillende culturen leren kinderen veel over de ander en zichzelf. Dit geeft leerlingen een streepje voor in onze internationale samenleving.

Het onderwijs heeft de belangrijke taak hun leerlingen kennis te laten maken met de internationale en interculturele samenleving. Internationaliseren in het basisonderwijs is samen met de leerlingen “over grenzen heen kijken”, zodat hun wereld wordt vergroot. Door leerlingen op jonge leeftijd te laten kennismaken met de internationale en interculturele samenleving, krijgen zij een breder perspectief en worden de leerlingen toegerust op het functioneren in deze samenleving.

- Vroeg vreemdetalenonderwijs (vvto)

Bij de kleutergroepen worden er regelmatig korte activiteiten in het Engels uitgevoerd zoals tellen, liedjes zingen en woorden aanleren. We gebruiken in groep 3 t/m 8 de (digibord)methode "Take it easy". De leerlingen gaan met een native-speaking digiteacher op avontuur naar diverse landen en locaties waar Engels wordt gesproken. De leerlingen doorlopen de methode via thematische filmpjes, leuke muziekclips en prikkelende opdrachten.

- Internationaal georiënteerde leerinhouden

Naast het reguliere aanbod, verwerkt in de methodes voor wereldoriëntatie, gebruiken we thematische lespakketten en handreikingen voor ontwikkelingsprojecten waaraan we mee hebben gedaan. In onze methode voor levensbeschouwing "Kind op Maandag" maken we kennis met de wereldgodsdiensten.

- Een brede kijk op de wereld middels burgerschapsonderwijs.
- Aandacht voor internationale thema's zoals duurzaamheid en klimaatverandering.
- Het leggen van een relatie tussen Edukans (sponsorloop) en het leven van leeftijdsgenoten in deze landen.

Onderzoek

Naast de onderwijssectoroverstijgende onderzoeksthema's heeft de Inspectie van het Onderwijs specifiek voor het primair onderwijs een aantal thema's vastgesteld.

Themaonderzoek Monitoring leskwaliteit

Bij dit themaonderzoek monitort de inspectie in schooljaar 2021/2022 de leskwaliteit in het primair onderwijs. Met de monitoring beoordelen zij geen individuele scholen maar brengen zij op stelselniveau in beeld in welke mate ze kenmerken van een effectieve les zien. Hiermee wil de Inspectie van het Onderwijs inzichtelijk maken wat er in het onderwijsstelsel goed gaat en beter kan op het gebied van leskwaliteit. De uitkomsten zijn later terug te vinden in De Staat van het Onderwijs van 2023.

Daarnaast wil de inspectie in het primair onderwijs meer zicht krijgen op de besteding van de onderwijstijd. Hoe besteden leraren de onderwijstijd in en buiten de klas en hoe ervaren zij dit? De inspectie onderzoekt dit op ruim 200 scholen. Hierbij letten zij op de taakgerichtheid van leraren tijdens de lessen en kijken zij naar de tijd die leraren buiten de les besteden aan de (extra) begeleiding van leerlingen in hun klas. In het onderzoek houdt de inspectie er rekening mee dat leraren ervaren dat de werkdruk de afgelopen jaren is toegenomen en dat het moeilijker is geworden om alle leerlingen in de klas voldoende aandacht te geven.

Voor de scholen vormt het monitoronderzoek nauwelijks een extra belasting. Er worden tijdens het schoolbezoek alleen lessen bezocht. Er zijn geen aanvullende gesprekken en ook vragen we geen documenten op. Omdat het accent ligt op een bijdrage aan het stelseltoezicht en op het gesprek met de school over de bezochte lessen, wordt er geen onderzoeksverslag of rapport voor de school opgesteld.

De Morgenster is het afgelopen jaar niet benaderd door de inspectie voor een themaonderzoek maar staat daar wel voor open. Voor schooljaar 2022-2023 worden de onderwerpen *leskwaliteit* en *onderwijstijd* uit het themaonderzoek meegenomen in het jaarplan.

Inspectie

Het laatste bezoek van de onderwijsinspectie aan de Morgenster was in het jaar 2018. De onderwijsinspectie bezoekt in principe 1 keer in de vier jaar ieder schoolbestuur in Nederland. Tijdens dit verslagjaar is de onderwijsinspectie niet langs geweest. Het laatste inspectierapport is beschikbaar via de website van de school.

Vanuit het inspectiebezoek in 2018 is door de bezoekende inspecteur een herstelopdracht gegeven ten aanzien van de inhoud van het schoolplan. Aan deze herstelopdracht is voldaan.

In 2020 zijn wij gestart met het ontwikkelen van een raamwerk voor kwaliteitsaanpak aan de hand van het inspectiekader. In deze kwaliteitsaanpak, die in 2022 verder ontwikkeld is, wordt aandacht besteed aan kwaliteitsontwikkeling op het niveau van de leerling, de leraar, schoolleiding, bestuur en de Raad van Toezicht.

Visitatie

In 2022 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaats gevonden.

Passend Onderwijs

Passend onderwijs betekent dat alle leerlingen een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. Dit zoveel mogelijk op een reguliere school, al blijft gespecialiseerd onderwijs bestaan voor kinderen die structureel meer en andere onderwijsbegeleiding nodig hebben dan de reguliere school kan bieden. De Morgenster valt met betrekking tot het uitvoeren van Passend Onderwijs onder Samenwerkingsverband Driegang.

Samenwerkingsverband Driegang is er om voor ieder kind een passende onderwijsplaats te vinden vanuit het motto: Driegang, voor onderwijs dat past! Samen met Driegang werken we continu aan het realiseren van passend onderwijs. Het primaire doel binnen passend onderwijs is steeds dat de basiskwaliteit op orde is. Deze is gelijk aan de eisen die de inspectie in haar inspectiekader stelt aan onderwijs en ondersteuning.

De middelen vanuit het samenwerkingsverband zijn in 2022 aan de volgende doelen besteed:

- Inzet van Ambulant Begeleiders (generalisten en specialisten)
- Inzet van orthopedagogen voor onderzoek en advies
- Interne ondersteuning gericht op het wegnemen van de handelingsverlegenheid van de leerkracht
- Schoolondersteuningsteam (SOT)
- Aanvragen van faciliteiten voor extra ondersteuning wanneer de basisondersteuning van onze school onvoldoende mogelijkheden biedt om aan de ondersteuningsbehoefte van het kind tegemoet te komen
- Aanvragen arrangement extra ondersteuning

Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een niet-structureel investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen. De spil zijn schooleigen programma's die scholen op basis van een eigen analyse opstellen. Scholen ontvangen een bedrag per leerling via de lumpsum en daarnaast zijn er binnen het NPO enkele subsidieregelingen die scholen kunnen aanvragen, waarover zij zich apart verantwoorden.

Aan het einde van het schooljaar 2021-2022 is het eerste NPO-plan geëvalueerd en is de schoolscan uitgevoerd voor schooljaar 2022-2023. Naar aanleiding van de evaluatie en de uitkomst van de scan is opnieuw een plan opgesteld met daarin effectieve en passende interventies die wij als school weer gaat uitvoeren vanuit het NPO. Het NPO plan is besproken met het bestuur, de RvT, het team en de MR. Allen hebben vervolgens ingestemd met het plan. Aansluitend is, na instemming van de verschillende gremia, een samenvatting van het NPO plan gedeeld met onze ouders.

De NPO plannen zijn direct bij de start van de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 uitgevoerd. De extra personele inzet is volledig uitgevoerd door personeel dat bij onze vereniging in loondienst is.

Tussen september 2022 en december 2022 zijn de plannen tweemaal geëvalueerd. In het NPO-plan voor 2021-2022 en het NPO-plan voor 2022-2023 zijn de volgende interventies opgenomen:

Interventies t.a.v. de basisvakken (rekenen, taal, spelling, begrijpend lezen, lezen)

- Ondersteuning in de groepen door leerkrachtondersteuners (t.b.v. extra instructie en individuele ondersteuning)
- Opleiding intern teamlid tot (extra) Remedial Teacher
- Inzetten extra RT-uren
- Aanschaf en inzet van een remediërende methode Spelling en Taalverzorging
- Opstellen van een kwaliteitskaart 'dyslexie' en 'taalachterstanden' en de implementatie hiervan
- Opleiden van twee teamleden tot rekencoördinatoren
- Uitvoeren van het al eerder opgestelde rekenbeleidsplan ter verbetering van ons rekenonderwijs

Interventies t.a.v. welbevinden

- Intern aanbieden van een training ter bevordering van de sociaal emotionele ontwikkeling (Rots en Water).

Interventies t.a.v. meer- en hoogbegaafdheid

- Een externe hoogbegaafdheidsspecialist kijkt mee naar de begeleiding van deze leerlingen om naar aanleiding daarvan gerichte tips te geven.

Sociale veiligheid

Scholen willen een veilig leerklimaat en willen incidenten zoals ongepast gedrag, intimidatie, pesten, diefstal en agressie voorkomen. Daarom investeren scholen in een goede vertrouwensband, een prettig klimaat en heldere regels over hoe je met elkaar omgaat. Maar ook door ongepast gedrag op tijd te zien en gericht op te treden.

Van scholen wordt verwacht dat zij een beleid voeren dat gericht is op de veiligheid van leerlingen, de veiligheidsbeleving van leerlingen jaarlijks monitoren en dat er een coördinator is die het beleid voor tegengaan van pesten coördineert en optreedt als aanspreekpunt.

De manier waarop wij als school de sociale veiligheid van onze leerlingen geregeld hebben, is vastgelegd in het gedragsprotocol, het pestprotocol en het sociale veiligheidsprotocol. De leerkrachten zijn het eerste aanspreekpunt voor leerlingen en ouders wanneer het pesten betreft. Er is op onze school nog geen officieel aanspreekpunt waar leerlingen en ouders pesten kunnen melden. Het is verstandig om hier in 2023 iemand voor vast te stellen. Bij het opstellen van dit beleid zijn MT, IB en Kanjer coördinatoren betrokken.

Jaarlijks wordt de beleving van veiligheid, de aantasting van die veiligheid en het welzijn van de leerlingen gemeten. Dit doen wij door twee keer per jaar de vragenlijsten uit het digitale Kanjer Volg- en Adviesstelsel (KanVAS) af te nemen. Dit systeem bestaat onder andere uit een sociogram, een leerlingenvragenlijst en een docentvragenlijst. De leerlingen uit groep 7 en groep 8 vullen jaarlijks de vragenlijsten uit Vensters in voor het onderzoek naar de leerlingtevredenheid. Zo is er altijd een actueel en representatief beeld van de situatie waar de school naar kan handelen. De uitkomst van deze monitoring wordt gebruikt voor de jaarlijkse evaluatie van het veiligheidsbeleid.

Indien nodig wordt gebruik gemaakt van het ondersteuningsaanbod vanuit de Kanjermethode om de sociale veiligheid te vergroten.

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

De doelen die gesteld worden t.a.v. personeel & professionalisering zijn terug te vinden in het IPB plan en het professionaliseringsplan. Deze plannen worden jaarlijks geëvalueerd.

Deze evaluatie geeft de aanzet voor wijzigingen / aanpassingen in het voorliggende plan.

Toekomstige ontwikkelingen

- Vanwege de (te verwachten) personeelstekorten is in 2020 ingezet op de werving van nieuwe medewerkers. Dit is gedaan op de gebruikelijke manier via vacatures maar ook door het binden van personeel via de invalpool. Dit punt is in 2022 verder opgepakt.
Ook kijken we of er binnen de bestuurlijke samenwerkingen met de protestant christelijke scholen in Altena en de Langstraat samen opgetrokken kan worden in het werven van personeel. Hiervoor is eind 2022 een eerste aanzet gemaakt. Dit plan zal in 2023 verder uitgewerkt worden.
Daarnaast is de beslissing genomen om ook in schooljaar 2021-2022 en in schooljaar 2022-2023 te investeren in extra uren binnen de formatie, de zogenaamde flexibele schil. Op die manier is er een aantal dagen per week een leerkracht ambuland die onder andere kan inspringen bij afwezigheid van een leerkracht, remedial teacher of onderwijsassistent.
- Het is in 2022 niet gelukt om een nieuwe directeur voor de Morgenster te vinden. De continuïteit is gewaarborgd door de inzet van de huidige ingehuurde directeur. Medio 2024 zal gestart worden met het werven van een nieuwe directeur.
- Bij een organisatie die ontwikkeling van onderwijs en medewerkers hoog op de agenda heeft staan, past een op ontwikkeling gerichte gesprekscyclus. Aan de inrichting hiervan is in 2019 gewerkt. In 2021 is deze cyclus voor het eerst naar tevredenheid uitgevoerd. Dit is in 2022 voortgezet (zie bijlage D).
- Ook in 2022 is er extra verzuim geweest bij leerkrachten en leidinggevenden door de Corona pandemie maar dit verzuim lag lager dan in de twee jaren ervoor.
- In 2021 is het functiewaarderingstraject gestart. Dit heeft in 2022 geleid tot een functieboek dat zo goed als af is. In de laatste fase van de ontwikkeling van het functieboek onderzocht het bestuur of er een aanpassing in de beloningsstructuur zou moeten komen naar aanleiding hiervan. In de zomer van 2022 werd bekend dat één van de teamleiders ging vertrekken per 1 januari 2023. Dat was aanleiding voor het bestuur om te onderzoeken of de samenstelling van het MT zou moeten blijven zoals deze is of dat een andere indeling beter passend zou zijn. Bijv. door de inzet van specialisten in het team, wat invloed zou hebben op de beloningsstructuur. In 2023 zullen hier definitieve besluiten over genomen worden zodat in het schooljaar 2023-2024 het MT definitief vormgegeven kan worden, net zoals de beloningsstructuur en het functieboek.

Uitkering na ontslag

Er is in 2022 geen ontslaguitkering uitgekeerd.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Voor de schooljaren 2021–2022 en 2022–2023 verstrekt de minister per schooljaar aan het bevoegd gezag van een school aanvullende bekostiging voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders. Deze regeling is in de plaats gekomen van de bedragen in de Prestatiebox.

In 2022 hebben de schoolleiders en startende leerkrachten meegedraaid in het nascholingsprogramma van de school waarbij in 2022-2023 bewust gekozen is voor gezamenlijke trainingen voor het hele team.

Strategisch personeelsbeleid

Het opstellen van een plan voor strategisch personeelsbeleid is nodig om de school te ondersteunen bij het realiseren van goed onderwijs. Als bestuur dragen wij bij aan het bemensen van een kwalitatief goed schoolteam waar het personeel met plezier werkt aan eigentijds onderwijs met aandacht voor onze kernwaarden en kernkwaliteiten.

Het is belangrijk om als bestuur in te spelen op de veranderingen van de markt. Welke kansen en uitdagingen liggen er voor ons als bestuur en hoe kunnen we hier als organisatie proactief mee omgaan. Om ons in dit jaarverslag te verantwoorden over dit thema, maken we gebruik van de items die de Inspectie van het Onderwijs hanteert bij de themabezoeken strategisch HR.

Thema's die aan bod komen zijn de gesprekscyclus, ontwikkeling van personeel, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid (werkdruk). In 2023 en 2024 zal dit verder vorm gegeven worden in een strategisch personeelsplan.

Verzuim

De directie van de school heeft regelmatig contact met de casemanager van MK-Basics, een dochtermaatschappij van Arbo Unie, om de verzuimdossiers door te spreken. Daarnaast is er een vaste bedrijfsarts aan de school verbonden die de organisatie goed kent. Het laagdrempelige contact met de bedrijfsarts wordt door directie en het team als heel prettig ervaren.

Als organisatie proberen we, samen met de casemanager en de bedrijfsarts, het verzuim te reduceren door meer preventief te werk te gaan. Medewerkers en leidinggevenden zijn zich meer van bewust van het belang van het voorkómen van verzuim door bijvoorbeeld een preventiegesprek met de bedrijfsarts te voeren. De aandacht voor verzuimpreventie heeft, mede door de coronacrisis, nog niet geleid tot verlaging van de verzuimcijfers. Dit blijft een aandachtspunt voor de komende jaren.

Professionalisering

Middels het nascholingsplan wordt inzichtelijk gemaakt hoe het schoolteam zich (verder) kan ontwikkelen om de schooldoelen en -ambities te realiseren. De professionalisering van werknemers draagt bij aan de kwaliteit van de school. Door middel van nascholing wordt een aantal doelen beoogd:

- Doelen met betrekking tot het onderwijskundig management
- Doelen met betrekking tot vak- en vormingsgebieden
- Doelen met betrekking tot de organisatie van het onderwijs
- Doelen met betrekking tot leerlingenzorg
- Doelen met betrekking tot persoonlijk functioneren van leerkrachten

Leerkrachten zijn zelf verantwoordelijk voor hun professionalisering. De afspraken omtrent professionalisering worden vastgelegd in het bekwaamheidsdossier van iedere werknemer. Tijdens het

functioneringsgesprek wat zij voeren met het MT is professionalisering een gesprekspunt. Scholingswensen, en eventueel daarmee samenhangende carrièremogelijkheden voor de langere termijn, kunnen dan ook aangegeven worden. Nascholing is op deze manier niet alleen een instrument om de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen, maar ook een middel om verantwoord personeelsbeleid te voeren.

We zien dat binnen het team de animo om te werken aan de eigen professionalisering de laatste jaren toeneemt. Dit is, zowel voor de werknemer als voor de organisatie, een goede zaak.

De externe ontwikkelingen waarmee scholen te maken krijgen, zijn talrijk en volgen elkaar in hoog tempo op (denk hierbij aan Passend Onderwijs, nieuwe onderwijskundige methoden, ICT, nieuwe regelgeving, etc.). Het goed functioneren van een school wordt daarmee sterk afhankelijk van het vermogen zich snel te kunnen aanpassen aan de veranderende omstandigheden. Een school heeft daarom flexibele, breed inzetbare werknemers nodig. Ook de interne ontwikkelingen maken het belang van scholing alleen maar groter. Goed opgeleid personeel is het belangrijkste kapitaal binnen de school. Goed functionerende medewerkers zijn een voorwaarde voor het succesvol functioneren van de school, nu en in de toekomst. Als het gaat om de relatie tussen het personeelsbeleid en het schoolplan is de conclusie dat de schoolleiding het gesprek meer moet voeren over professionalisering in de school, gekoppeld aan de ambitie en doelen van de school.

In schooljaar 2022-2023 is er voor gekozen om niet meer te kiezen voor individuele scholing maar juist voor teamscholing. Dit wordt door het team als heel prettig ervaren. De mogelijkheid om je als individu in te schrijven voor een cursus of training blijft, naast de teamtrainingen, van kracht.

Terugdringen lerarentekort

In 2020 groeide het lerarentekort en dat werd, mede door de corona pandemie, ook op de Morgenster meer en meer voelbaar. Het bestuur en het MT van de school hebben zowel structurele als incidentele activiteiten ondernomen om het lerarentekort zo klein mogelijk te houden.

Structureel is dat gedaan door, gedurende het hele jaar, actief te werven om zo geschikt personeel aan te kunnen trekken. Hierdoor heeft de school een aantal geschikte leraren en onderwijsassistenten aan zich weten te verbinden. Echter, ondanks het heel doelbewust rekruteren, is het de school niet gelukt om een geschikte schoolleider te benoemen. Daarom is per augustus 2020 een interim-schoolleider aangesteld. De zoektocht naar een nieuwe directeur voor de school is ook bij de start van 2022 voortgezet. Doordat een van de MT-leden in september 2022 aangaf te willen gaan stoppen met haar werkzaamheden op de Morgenster is de directiestructuur opnieuw bekeken. In 2023 wordt duidelijk hoe het nieuwe MT er uit zal zien. De interim-schoolleider zal aanblijven tot het moment dat er een geschikte kandidaat, passend bij het profiel dat geschetst in de personeelsadvertentie, gevonden is.

Incidenteel zijn er diverse maatregelen genomen om het onderwijs op de school doorgang te laten vinden wanneer er onvoldoende personeel beschikbaar was, bijvoorbeeld bij het uitvallen van een leerkracht. Met grote inspanning van met MT kon in 2022 steeds worden voorzien in de vervangingsvraag door het inzetten van ambulant personeel of door onderwijsondersteunend personeel voor de groep te plaatsen. Het is in 2022 niet nodig geweest om groepen samen te voegen, groepen anders te verdelen of groepen naar huis te sturen. Zichtbaar wordt wel dat de incidentele maatregelen die genomen zijn om alle groepen te bemensen, discontinuïteit in het onderwijsproces veroorzaken en belastend zijn voor personeel en kinderen.

Vanwege het oplopende lerarentekort, dat eerst vooral in de stedelijke gebieden voelbaar was maar nu ook in de regio een feit is, zal nog forser ingezet moeten gaan worden op de werving van nieuwe medewerkers. Dit zullen we doen door het aanstellen van extra personeel boven de formatie middels een flexibele schil zodat we goed personeel aan onze school kunnen binden. Daarnaast zullen we vierdejaars studenten aannemen die op onze school het studeren en werken (bijvoorbeeld als onderwijsassistent of als leraar-

ondersteuner) kunnen combineren. Zodat zij na afronding van hun studie, als leerkracht kunnen doorstromen in een eventuele vacature op onze school.

Omdat nauw contact met de Pabo belangrijk is, hebben we ons als school in 2020 aangesloten bij het netwerk van Professionele Leergemeenschappen (PLG-Netwerken) van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). De doelstellingen van deelname aan het PLG netwerk zijn:

- I. werkpleklers: het opleiden van bachelor studenten
- II. professionaliseren: het 'opleiden' van startbekwame leerkrachten
- III. kennisdeling en innovatie binnen HBO en PO

Een van onze leerkrachten heeft de opleiding tot Interne Coach (ICO) afgerond. Zij begeleidt en coacht studenten of startende collega's (reflectievaardigheden, werkpleklers, competentiegericht opleiden, het voeren van coachgesprekken, voor- en nagesprekken en het geven van feedback).

Gesprekscyclus

Als organisatie hanteren we een gesprekkencyclus conform de geldende CAO. Het betreft hier een driejarige cyclus met aan het eind een beoordeling.

Jaarlijks worden er bij alle medewerkers flitsbezoeken afgenomen waarop korte feedback gegeven wordt. Daarnaast vinden er themagerichte klassenbezoeken plaats, afhankelijk van de keuzes die gemaakt zijn in het jaarplan. Tevens wordt er met iedere werknemer jaarlijks een functioneringsgesprek en een planningsgesprek gevoerd. Het planningsgesprek betreft de functie voor het komende schooljaar, de verdeling van taken en werkgroepen en de inzet van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Driejaarlijks vindt er met iedere werknemer een beoordelingsgesprek plaats. Dit gesprek wordt gevoerd door de schoolleider aan de hand van de kwaliteitskaart 'Goed lesgeven op de Morgenster'. Deze kaart wordt middels 360 graden feedback van tevoren ingevuld door de werknemer, een parallel- of duo-collega, een teamleider en de schoolleider.

Omdat wij als organisatie de ontwikkeling van het onderwijs en van onze medewerkers hoog op de agenda hebben staan, zijn inzetbaarheid en vitaliteit belangrijke onderdelen binnen de gesprekkencyclus.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is beleid waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en hun loopbaan. Voor onze schoolorganisatie is het belangrijk dat alle medewerkers goed inzetbaar blijven. Goed inzetbare medewerkers kunnen beter inspelen op aanpassing van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkelingen in de organisatie. Eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer staan daarbij voorop.

Alle personeelsleden op de Morgenster worden uitgenodigd om na te denken over hun loopbaan. Want één ding is duidelijk. Als je op de goede plek zit, het naar je zin hebt op je werk en daar de dingen doet waar je goed in bent, wordt iedereen daar beter van.

Jaarlijks worden er uren beschikbaar gesteld in het kader van duurzame inzetbaarheid. Deze uren zijn afhankelijk van de werktijdfactor en het aantal dienstjaren van de werknemer.

Om het denken over Duurzame Inzetbaarheid concreet te maken, heeft de Morgenster vier thema's benoemd: gezondheid, motivatie, ontwikkeling en de balans tussen werk en privé.

Jaarlijks wordt de werknemer gevraagd waaraan hij de uren Duurzame Inzetbaarheid van dat schooljaar wil besteden. Vragen die centraal staan tijdens dat gesprek zijn o.a.; passen de werkzaamheden die uitgevoerd worden bij de mogelijkheden en ambities? Past de huidige functie nog bij de werknemer? Kan de werknemer het uitvoeren van de werkzaamheden op deze manier duurzaam volhouden? Wat is er nodig om de werkzaamheden passend te houden?

Tijdens het jaarlijkse Functioneringsgesprek legt de werknemer verantwoording af van de besteding. Als gekozen wordt voor sparen (basisbudget maximaal 3 jaar, vanaf 57 jaar maximaal 5 jaar) wordt het benodigde budget daarvoor gereserveerd. Het bedrag wordt in het Jaarverslag verantwoord.

Functiewaardering

Doordat het functiewaarderingssysteem (FUWA) voor het personeel is afgeschaft, was er op de Morgenster nieuw beleid nodig dat aangeeft hoe een werknemer van LB naar LC kan groeien.

Het MT heeft dat beleid de afgelopen schooljaren, samen met de diverse geledingen en onder leiding van een externe partij, voorbereid. In het beleidsplan zijn de binnen de school aanwezig functies beschreven en gewaardeerd. Daarbij rekening houdend met andere aspecten van het integraal personeelsbeleid, Daarbij valt te denken aan promotiecriteria voor groepsleerkrachten, de gesprekkencyclus en het beleid met betrekking tot beloningsdifferentiatie. Het streven is om het nieuw opgestelde beleid in schooljaar 2023-2024 in te voeren.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

De doelen die gesteld zijn t.a.v. huisvesting & facilitaire zaken zijn terug te vinden in het huisvestingsplan. Dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd. Deze evaluatie is de aanzet voor het bijstellen van het bestaande plan.

Toekomstige ontwikkelingen

De Morgenster heeft in het najaar van 2017 haar intrek genomen in Brede School de Esdoorn, een multifunctionele accommodatie (MFA). Voor deze MFA geldt dat de gemeente Altena (juridisch en economisch) eigenaar is van het gebouw en het daartoe behorende terrein. De onderwijsruimten in de MFA worden door de gemeente in gebruik gegeven aan het bevoegd gezag van beide basisscholen. Gezamenlijke ruimten (multifunctionele en algemene ruimten) worden naar rato van de ruimtestaat in gebruik gegeven c.q. verhuurd aan de gebruikers. In het integraal huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Altena beschrijft de gemeente hoe ze omgaat met de huisvesting van het onderwijs. Zij houdt hierbij zoveel als mogelijk rekening met de wensen van de schoolbesturen van Altena. Er is regelmatig overleg met de gemeente over dit IHP.

Tijdens de vier overlegmomenten die hebben plaatsgevonden in 2022 is er meerdere malen aandacht geweest voor de volgende onderwerpen:

- Evaluatie en bijstellen Integraal huisvestingsplan (IHP)
- Evaluatie en bijstellen jaarplan van de Brede School
- Evaluatie en bijstellen meerjaren onderhoudsplan (MJOP) van de Brede School
- Overzichten doorbelasting kosten t.a.v. energie en onderhoud 2019, 2020, 2021 en 2022
- Overlast door vandalisme aan en rondom het gebouw

Het jaarplan en het meerjaren onderhoudsplan zijn in 2022 geëvalueerd en/of bijgesteld na lang aandringen van de gebruikers.

Uitgaven en kosten

T.a.v. de overzichten m.b.t. de doorbelasting van de kosten heeft de gemeente Altena aangegeven de afgelopen jaren als gemeente door allerlei omstandigheden nalatig te zijn geweest. De gebruikers hebben in het verleden geen beeld kunnen krijgen van de kosten die jaarlijks door de gemeente werden voorgeschoten en, op basis van de afspraken in het beheerplan, aan de gebruikers zouden worden doorbelast. De gemeente heeft toegezegd om begin 2022 een overleg te plannen om toelichting te geven op de overzichten en mogelijke vragen van de gebruikers te beantwoorden. Dit is eind 2022 nog niet gerealiseerd.

Binnenklimaat

Van 2017 tot heden zijn er veel problemen geweest met de klimaatbeheersing van het gebouw. Er zijn eind 2020 veel aanpassingen uitgevoerd in het gebouw met betrekking tot de klimaatbeheersing. Ook in 2022 is gebleken dat nog niet alle problemen opgelost zijn. Het is belangrijk om hier alert op te blijven.

Alle schoolgebouwen in Nederland moeten voldoen aan de bestaande wettelijke normen voor een gezond binnenklimaat. Het ministerie van OCW heeft het Landelijke Coördinatieteam Ventilatie op Scholen gevraagd scholen hierbij te helpen. Het coördinatieteam heeft in kaart gebracht in hoeverre scholen voldoen aan de bestaande eisen. Het schoolgebouw van de Morgenster behoort op 1 oktober 2020 tot de 38% van de door het ministerie onderzochte schoolgebouwen die voldoen aan de bestaande normen voor een prettige lucht in de klas (7137 locaties). Echter, de gemeente heeft deze gegevens na voortdurend aandringen nog niet aan ons kunnen overhandigen.

Ruimtegebrek

In november 2021 is er een eerste gesprek geweest met een vertegenwoordiging van de gemeente over het ruimtegebrek in de Brede School en voornamelijk in het gedeelte van de Morgenster.

Aan de hand van de prognoses, berekend door Verus, is aan de gemeente duidelijk gemaakt dat er vanaf 2023 meer lokalen nodig zijn om alle kinderen te kunnen huisvesten. Later hebben ook Trema en de Verschoorschool aangegeven te maken te hebben met gebrek aan ruimte. De wens is om twee lokalen te bouwen boven op de lokalen van de huidige groepen 2.

In december 2022 heeft een ambtenaar van de gemeente Altena laten weten dat De Morgenster a.d.h.v. de prognose recht heeft op structurele en tijdelijke uitbreiding van het gebouw. We hopen bij de start van 2023 te horen in welke vorm dit mogelijk is.

Cyberveiligheid en AVG

Ongeacht of we wettelijk verplicht zijn te voldoen aan regels rondom privacy, vinden we het belangrijk dat iedere betrokkene zich voldoende bewust is van de risico's van online werken. We willen graag weten waar de risico's zitten en waar we alert op moeten zijn. Dit krijgt in 2023 een praktisch vervolg.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

In het voorjaar van 2020 zijn zonnepanelen op het dak van de school geplaatst. Vanaf heden wordt het gebouw op een duurzame manier van energie voorzien. De zonnepanelen maken het gebouw bijna energie neutraal. Er wordt door het bestuur, de MR en de leerkrachten nagedacht over een breed gedragen beleid ten opzichte van duurzaamheid. We zijn ons ervan bewust dat duurzaamheid hoort bij het opvoeden, door samen met leerlingen, ouders en personeel na te denken over hoe we dit gestalte kunnen geven. In 2023 krijgt dit een vervolg.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het resultaat in 2022 is heel fors negatief uitgekomen. Dit heeft met name te maken met het feit dat er begin 2023 na jarenlang aandringen bij de gemeente Altena eindelijk meer duidelijk is geworden over de afrekeningen van energie- en onderhoudskosten over de jaren 2018 t/m 2022. Helaas heeft dit geleid tot een hele forse tegenvaller:

- De afrekening van de onderhoudskosten is fors hoger dan waar in de jaarrekening van de betreffende jaren rekening was gehouden.
- Op basis van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) dat door de gemeente is opgesteld, moet de voorziening voor Groot Onderhoud veel hoger zijn dan waar tot op heden rekening mee was gehouden.
- De energiekosten blijken eveneens hoger te liggen dan de inschatting die daarvoor in de afgelopen jaren gemaakt was. Naar nu blijkt, zijn er nog steeds energiemeters verwisseld tussen de verschillende gebouwdelen van De Esdoorn.

Daar waar tot en met vorig jaar de financiële positie van de vereniging zeer goed was, is deze nu flink verslechterd. Nog steeds zijn wij financieel gezond, maar met duidelijk minder vlees op de botten dan waar we eerder vanuit gingen. De doelstelling van de vereniging is om op lange termijn financieel gezond te blijven.

Naast bovenstaande eenmalige effecten, was in de begroting al reeds rekening gehouden met een negatief resultaat van € 41.000. Het is een bewuste keuze het bovenmatig vermogen dat wij hebben in te zetten in de kwaliteit van onderwijs. Concreet hebben wij dit met name ingezet voor de flexibele schil, waarbij we extra formatie hebben ingezet. Hiermee hebben we onder meer altijd een eerste buffer om afwezige leerkrachten te vervangen.

Opstellen begroting

Bij het opstellen van de begroting 2023 heeft het bestuur geprobeerd zo realistisch mogelijk te ramen. Door niet té voorzichtig te begroten, wil het bestuur voorkomen dat aan het eind van het jaar (forse) overschotten ontstaan. Door gedurende het jaar zowel mee- als tegenvallers goed in de gaten te houden, willen wij de beschikbare middelen zo goed mogelijk inzetten voor de onderwijskwaliteit.

Toekomstige ontwikkelingen

In de komende jaren gaat het ministerie van OC&W meer sturen op het bovenmatig eigen vermogen. Doel hiervan is om te voorkomen dat scholen onnodige spaarpotten vormen. In de meerjarenbegroting houden wij hier rekening mee door de komende jaren in te zetten op extra formatie. Dit leidt tot een negatieve begroting, waardoor wij in een aantal jaren het bovenmatig eigen vermogen terugbrengen naar het 'normbedrag'.

Het fors negatieve resultaat in 2022 leidt ertoe dat het bovenmatig vermogen per 31 december 2022 nog zeer beperkt is (€ 52.000), waar dit vorig jaar nog € 380.000 was. Met het negatieve resultaat over 2023 (€ 119.000) komen wij dan al onder het normbedrag. De opgave die voor ons ligt is dus om vanaf 2024 een sluitende begroting op te stellen.

Investeringsbeleid

In de begroting is opgenomen welke investeringen er worden gepland in ICT, meubilair en leermiddelen. Jaarlijks worden nieuwe laptops aangeschaft voor de leerlingen in groep 5. Beleid is om zo min mogelijk met leaseovereenkomsten te werken, maar apparatuur zelf aan te schaffen.

Treasury

De belangrijkste functies van het treasurybeleid zijn:

- voldoende liquiditeit
- lage financieringskosten
- risicomijdende uitzettingen
- kosteneffectief betalingsverkeer
- beheersen en bewaken financiële risico's

In 2021 is een nieuw treasurywettelijk kader vastgesteld door het bestuur en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Het nieuwe treasurywettelijk kader sluit aan bij de actuele modelteksten van de PO-Raad.

In 2022 zijn alle middelen uitgezet op betaal- en spaarrekeningen bij de Rabobank. Er is geen sprake van leningen. Alle middelen zijn hiermee dus direct opvraagbaar.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Door zowel de gemeente Altena, de kinderopvangorganisaties en de basisscholen wordt vol ingezet op de verkleining van achterstanden bij peuters, kleuters en basisschoolleerlingen. Het kabinet heeft extra geld beschikbaar gesteld om de kwaliteit en kwantiteit van de voorschoolse educatie te verhogen.

Het ministerie van OCW heeft een breed monitorings- en beleidsevaluatieprogramma opgesteld, om zowel de implementatie van het beleid als de beoogde effecten te onderzoeken. Het programma loopt van 2018 tot 2025 en bestaat uit acht onderzoeken, die onderling aan elkaar raken. Sardes is de landelijke coördinator voor het monitorings- en beleidsevaluatieprogramma. Sardes is in 2020 gestart met de coördinatie van het programma in de gemeente Altena maar daaruit zijn nog geen concrete doelen naar voren gekomen. Daar wordt de gemeente vanuit de scholen en het SWV steeds kritisch op bevraagd.

Wel wordt er op de verschillende kinderopvanglocaties en scholen, ook op onze school, initiatieven genomen zoals het VVE-kernoverleg en overleg over casuïstiek.

2.5 Continuïteitsparagraaf

We werken met een jaarplanning waarbij alle beleidszaken minimaal 2x per jaar besproken worden. Op die manier komen ook de risico's aan bod. Daarnaast is er het Toezichtskader wat richting geeft ten aanzien van diverse beleidszaken. Hierover wordt verantwoording afgelegd aan de Raad van Toezicht.

Jaarlijks wordt een RI&E uitgevoerd door het MT, hierbij is een aantal bestuursleden betrokken. Vervolgens worden de punten uit de RI&E aan de orde gesteld in een plan van aanpak.

- Eén school onder één bestuur

Als eenpitter biedt de kleinschalige organisatie voordelen in de vorm van korte communicatielijnen en hoge betrokkenheid. Echter, de toenemende complexiteit van de wet- en regelgeving is voor een eenpitter een potentieel risico.

Het bestuur maakt elke 3 jaar een interne afweging of het verantwoord is om door te gaan als zelfstandig bestuur met één school. We kunnen tot op heden een beroep doen op de beschikbaarheid van voldoende bestuurskracht met relevante kennis en expertise. Daarnaast is de financiële positie van de vereniging en de school zo solide dat er (vooralsnog) geen reden is om af te wijken van de zelfstandige positie van de school. Desondanks wordt in toenemende mate de samenwerking in breder verband gezocht.

- Krapte op de arbeidsmarkt

De kwaliteit van ons onderwijs staat of valt met voldoende goede leerkrachten. Echter, ook dit jaar merken we weer de krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal reacties op vacatures is beperkt en het is lastig om vervanging te vinden tijdens ziekte en zwangerschapsverlof van het personeel. Desondanks is De Morgenster tot nu toe nog steeds goed in staat de vacatures in te vullen.

3. VERANTWOORDING VAN HET FINANCIËEL BELEID

In dit hoofdstuk wordt de financiële staat van het bestuur verantwoord. Er wordt ingegaan op ontwikkelingen in meerjarig perspectief en de staat van baten en lasten en de balans. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk komt in de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1-10-2022)

Werkelijke leerlingaantallen

Leerlingenaantal op teldatum 1 oktober							
*Leerlingenaantal op teldatum 1 februari							
Jaartal	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
Leerlingenaantal	376	372	392	393	395	396	405
Gemiddelde per groep	23,5	23,3	23,1	23,1	23,2	23,3	23,8

Leerlingenprognoses

Schooljaar	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Prognose 1 - Gemeente Altena	371	364	352	391	398	405	433
Prognose 2 – DUO	401	389	379	377	391	397	392
Prognose 3 – Verus	-	-	396	393	399	398	399
Prognose 4 – Morgenster	389	386	378	402*	409*	403*	405*
Werkelijke getallen	395	405*	408*				

Voor het opstellen van een prognose van het leerlingenaantal voor de komende jaren wordt gebruik gemaakt van gegevens aangeleverd door een viertal bronnen.

Prognose 1 – Gemeente Altena

Een hernieuwde prognose is opgesteld door de gemeente per december 2022 en geheel door ons overgenomen. Deze prognose is gebaseerd op cijfers over de samenstelling van de bevolking en uitbreiding van nieuwbouw in de kern Sleeuwijk.

Prognose 2 – Open data van DUO

Deze prognose is een bestand geschikt om leerlingenprognoses te presenteren vanuit het perspectief van het schoolbestuur, samenwerkingsverband, gemeenten en provincies. De prognoses zijn gebaseerd op de marktaandeelen van scholen in voedingsgebieden, de doorstroom van leerlingen aan de scholen en de regionale demografische dynamiek. De prognose biedt geen zekerheid, maar bevat wel de meest accurate schatting die op basis van de beschikbare gegevens te maken is.

Prognose 3 – Verus

Deze prognose is opgemaakt door Verus en gebaseerd op getallen uit december 2021.

Prognose 4 – De Morgenster

Deze prognose is een doorstroommodel, gebaseerd op de huidige leerlingaantallen van onze school, aangevuld met de te verwachten instroom in groep 1 op grond van de geboortecijfers in Sleeuwijk (75% van het totaal aantal leerlingen per leeftijd) verminderd met de schoolverlaters uit groep 8. De prognose is door De Morgenster zelf opgesteld.

Alle prognoses laten een ophoop in het leerlingenaantal zien. Echter het leerlingenaantal in de prognose van de gemeente Altena groeit harder in vergelijking met de andere drie prognoses.

We weten dat er in het afgelopen jaar veel kinderen geboren zijn waardoor er landelijk een groei van het aantal leerlingen verwacht wordt. Daarnaast worden er in Sleenwijk ook veel nieuwe woningen gebouwd. Bij nieuwbouw is er altijd sprake van doorstroming en dat levert meestal nieuwe leerlingen op. Daar hebben we sinds 2018-2019 al profijt van op onze school.

De prognoses met elkaar vergelijken kan een vertekend beeld geven omdat de bekostiging voor scholen, sinds het aangenomen wetsvoorstel Vereenvoudiging bekostiging primair onderwijs vanaf januari 2023 per kalenderjaar (in plaats van schooljaar) wordt vastgesteld. De teldatum gaat daarmee naar 1 februari van het vorige kalenderjaar. Om die reden wordt binnen scholen niet meer de teldatum van 1 oktober maar die van 1 februari gehanteerd. Overige instanties blijven gebruik maken van de teldatum van 1 oktober.

In de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 werken we met 17 groepen, met daarnaast tijd voor leerlingbegeleiding. Elk van de acht leerjaren is verdeeld in twee groepen, groep A en groep B. In schooljaar 2021-2022 betreft de extra groep een heterogene kleutergroep, groep 1/2C. In schooljaar 2022-2023 is dit combinatiegroep 2/3C.

FTE (teldatum 31-12-2022)

	2021	2022	2023	2024	2025
Bestuur/management	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Personeel primair proces / Docerend personeel	21,0	22,7	21,1	20,9**	20,9**
Ondersteunend personeel / Overige deelnemers	3,3	4,2*	3,9*	2,2*/**	2,2*/**
Totaal	26,5	29,1	27,2	25,3	25,3

* Op basis van het FUWA-traject verschuiven een aantal collega's van het OP-schalen naar de OOP-schalen.

** Vanaf 2023/2024 vervallen de NPO-formatieplaatsen (1,9 FTE)

Op basis van de verwachte leerlingaantallen voor komende jaren en de 'achterstandsscore' van de school (CBS-indicator), wordt inzicht verkregen in de prognose rijksbegroting voor de komende schooljaren. Aangezien het onderwijs vele specifieke en aanvullende regelingen kent, betreft het een globale, richtinggevende prognose. Op de Morgenster is vanaf het schooljaar 2018-2019 gewerkt met 17 groepen. Zoals alle zaken er nu voorstaan (verwacht natuurlijk verloop, uitbreiding van het werkdrubudget), blijft het mogelijk om met 17 groepen te blijven werken.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Vershil verslag- jaar t.o.v. begroting	Vershil verslag- jaar t.o.v. vorig jaar
Baten									
Rijksbijdragen	2.398.559	2.542.000	2.673.478	2.691.000	2.573.000	2.580.000	2.586.000	131.478	274.919
Baten schoolfonds/ vereniging	43.341	34.000	38.814	34.000	34.000	34.000	34.000	4.814	-4.527
Overige baten	14.786	10.000	5.192	4.000	4.000	4.000	4.000	-4.808	-9.594
TOTAAL BATEN	2.456.686	2.586.000	2.717.484	2.729.000	2.611.000	2.618.000	2.624.000	131.484	260.798
Lasten									
Personeelslasten	1.990.237	2.091.000	2.265.350	2.317.000	2.221.000	2.153.000	2.153.000	174.350	275.113
Afschrijvingen	75.401	73.000	71.902	68.000	67.000	68.000	64.000	-1.098	-3.499
Huisvestingslasten	165.740	141.000	453.823	160.000	160.000	160.000	160.000	312.823	288.083
Overige lasten	269.513	320.000	294.600	303.000	277.000	277.000	277.000	-25.400	25.087
TOTAAL LASTEN	2.500.891	2.625.000	3.085.675	2.848.000	2.725.000	2.658.000	2.654.000	460.675	584.784
Saldo									
Saldo baten en lasten	-44.205	-39.000	-368.191	-119.000	-114.000	-40.000	-30.000	-329.191	-323.986
Saldo financiële baten en lasten	-1.935	-2.000	-2.101	0	0	0	0	-101	-166
Saldo buitengewone baten en lasten									
TOTAAL RESULTAAT	-46.140	-41.000	-370.292	-119.000	-114.000	-40.000	-30.000	-329.292	-324.152

Rijksbijdragen

De rijksbijdrage over 2021-2022 is door DUO hoger vastgesteld dan begroot. Ook voor 2022-2023 zijn de bedragen hoger vastgesteld, voor het jaar 2022 heeft dit een voordelig effect van € 139.000. Voornamelijk is dit gerelateerd aan de CAO-stijging. De arrangementsbijdragen zijn iets lager uitgekomen dan begroot (-/- € 8.000). De rijksbijdrage is inclusief de NPO-gelden (€ 242.000)

Prestatiebox

Als onderdeel van de rijksbijdrage ontvangen schoolbesturen naast de reguliere 'lumpsum' bekostiging ook een bedrag bijzondere bekostiging via de zogenoemde prestatiebox. De bekostiging is bedoeld voor vier actielijnen uit het Nationaal Onderwijsakkoord:

1. Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
2. Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
3. Professionele scholen
4. Doorgaande ontwikkelijnen

Besturen hebben bestedingsvrijheid bij de inzet van middelen uit de prestatiebox. Middelen die voor andere doelen zijn ingezet dan waarvoor ze beschikbaar zijn gesteld worden dan ook niet teruggevorderd.

In 2022 hebben we de middelen vooral besteed aan:

- Het faciliteren van de LeVgroep (een zogenaamde plusgroep voor meer- en hoogbegaafde leerlingen)
- Teamscholing en individuele scholing op het gebied van hoogbegaafdheid, kritisch en creatief denken en de kanjertraining.

Baten schoolfonds / vereniging en Overige baten

De opbrengsten uit de bijdragen schoolfonds en de vereniging liggen in lijn met de begroting. De opbrengsten voor goede doelenacties lagen met € 12.000 wel ruim hoger dan begroot (€ 6.000) door de actie voor Oekraïne (€ 7.000). In 2022 hebben wij nog geen bijdrage voor het Brabants Verkeersveiligheidslabel ontvangen vanuit de Gemeente Altena.

Personeelskosten

Personeelskosten zijn door verschillende oorzaken hoger dan begroot. De belangrijkste hiervan zijn:

- CAO stijging (€ 160.000) en het gelijktrekken van de salarisschalen voor het PO met het VO. Hiervoor is ook compensatie gekomen via de rijksbijdrage.
- Hogere kosten voor vervanging, waarbij ook wel de vergoedingen vanuit het vervangingsfonds iets hoger zijn dan verwacht (€ 21.000 nadelig).
- Overige personeelslasten zijn iets lager dan begroot (€ 8.000 voordelig).

De personeelskosten zijn inclusief de personeelskosten die vanuit de NPO-gelden zijn gefinancierd (€ 114.000)

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten liggen in lijn met de begroting.

Huisvestingslasten

Op basis van het (oude) onderhoudsplan van de Brede School was begroot € 68.000 toe te voegen aan de onderhoudsvoorziening. In 2022 heeft de Gemeente Altena, als eigenaar van De Esdoorn, een nieuw onderhoudsplan opgesteld. Op basis van dit onderhoudsplan blijkt dat de onderhoudsvoorziening per eind 2022 € 496.000 moet bedragen. Per eind 2021 bedroeg de onderhoudsvoorziening € 272.000. In de afgelopen jaren is dus minder aan de onderhoudsvoorziening toegevoegd dan wat met de kennis van nu nodig is. In 2022 moest daarom dus € 224.000 toegevoegd worden aan de voorziening, dus € 156.000 meer dan begroot.

Daarnaast hebben wij in 2022 na jarenlang aandringen eindelijk de afrekeningen over de onderhoudskosten van de jaren 2019 t/m 2022 ontvangen. Dit betreft een bedrag van € 114.000. Hier was geen rekening mee gehouden in eerdere jaren, omdat de veronderstelling was dat dit ook onderdeel uitmaakte van de bedragen die gereserveerd waren voor groot onderhoud, wat nu ook anders bleek te zijn. Over een bedrag van € 20.000 is nog een dispuut met de gemeente Altena, omdat deze kosten voortvloeien uit onvolkomenheden bij de bouw van De Esdoorn. Voorzichtigheidshalve zijn deze kosten wel al verantwoord in 2022 als onderdeel van het bedrag van € 114.000.

Ook voor de energiekosten over 2017-2022 hebben wij nu eindelijk meer duidelijkheid, hoewel we ook hiervoor nog steeds geen definitieve afrekening hebben ontvangen van de gemeente Altena. Ten opzichte van de aanneme die we in de jaarrekening 2021 hadden gedaan, is dit nog een tegenvaller van € 24.000.

De energiekosten over 2022 bedragen € 27.000 (begroot 20.000).

De schoonmaakkosten zijn € 15.000 hoger dan begroot.

Overige lasten

De kosten liggen zijn iets lager dan begroot (€ 36.000 voordeel), met name door lagere uitgaven vanuit de NPO-gelden.

Meerjarenbegroting

In de meerjarenbegroting is geprobeerd zo realistisch mogelijk te ramen. Op posten waar in het verleden de werkelijke kosten lager bleken uit te komen dan begroot, is gekozen om nu ook een lager bedrag in de begroting op te nemen. Gezien onze vermogenspositie durven we iets ambitieuzer te begroten, maar dit leidt uiteraard tot een iets hoger risico op een begrotingsoverschrijding.

In de begroting 2023 – 2026 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Op peildatum 1 februari 2022 hadden wij 406 leerlingen. Dit is de basis voor de begroting 2023. Omdat de verschillende leerlingprognoses een wisselend beeld geven, is gekozen om dit leerlingaantal voor de komende begrotingsjaren constant te houden.
- Voor de jaren 2023 en 2024 wordt een tekort begroot van € 119.000 (2023) en € 114.000 (2024). Dit komt met name doordat we in 2023 nog maar een deel van het jaar NPO-gelden ontvangen, terwijl de personele inzet op NPO-gelden ook nog in schooljaar 2023-2024 doorloopt. De overschotten uit 2021 en 2022 worden nog benut voor personele inzet in het schooljaar 2023-2024. Er wordt daarna jaarlijks een negatief resultaat begroot van (structureel) ongeveer € 30.000. Dit vinden wij financieel verantwoord omdat ons vermogen nog boven de norm ligt. Er is per 31.12.2021 sprake van een bovenmatig eigen vermogen van € 380.000. Per 31.12.2022 is dit naar verwachting € 330.000 boven de norm (verwacht negatief resultaat 2022). De overschrijding wordt daarna elk jaar lager door het begrote negatieve resultaat. Per eind 2024 is de overschrijding begroot op € 115.000 en per eind 2025 op € 28.000. Vanaf eind 2026 zitten we op de norm voor het normatief eigen vermogen. Let op: er moet dus wel omgebogen worden waardoor we vanaf 2025 naar een structureel begrotingsevenwicht gaan.
- Bij de keuze om negatief te begroten is het uitgangspunt geweest dat vanaf 2025 een aantal medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Dit geeft dan de mogelijkheid om 'bij te sturen' naar een sluitende begroting. Inmiddels heeft een aantal medewerkers ervoor gekozen om al eerder met pensioen te gaan. Dit betekent dat de flexibiliteit in de personeelsbegroting nu al kleiner is geworden. Er is nu nog één leerkracht die per augustus 2024 met (vroeg)pensioen gaat. Om te zorgen dat het vermogen op lange termijn wel van voldoende niveau blijft, mag het begrotingstekort alleen bestaan uit tijdelijke contracten.
- Voor de bepaling van de afschrijvingslast is uitgegaan van jaarlijkse investeringen in leermiddelen, inventaris en ICT. In 2023 is voor € 56.000 aan investeringen geraamd.

Door het ruime saldo aan eigen vermogen en liquide middelen kan de school de begrote tekorten adequaat opvangen. Opgemerkt dient te worden dat de school aan alle normen ten aanzien van de financiële stabiliteit blijft voldoen. Als gevolg van de negatieve resultaten laat het kengetal rentabiliteit een negatieve score zien. De ratio personele lasten blijft rond de 85% (85,1% in 2023, 82,1% in 2026)

Balans in meerjarenperspectief

	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Activa							
<i>Vaste activa</i>							
Immateriële vaste activa							
Materiële vaste activa	438.923	446.000	392.787	381.000	364.000	406.000	392.000
Financiële vaste activa							
TOTAAL VASTE ACTIVA	438.923	446.000	392.787	381.000	364.000	406.000	392.000
<i>Vlottende activa</i>							
Voorraden							
Vorderingen	143.851	100.000	29.083	0	0	0	0
Kortlopende effecten							
Liquide middelen	1.208.273	1.245.000	1.430.297	1.234.000	1.169.000	1.119.000	1.135.000
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	1.352.124	1.345.000	1.459.380	1.234.000	1.169.000	1.119.000	1.135.000
TOTAAL ACTIVA	1.791.047	1.791.000	1.852.167	1.615.000	1.533.000	1.525.000	1.527.000
Passiva							
Eigen vermogen	1.189.181	1.187.000	819.116	981.000	867.000	827.000	797.000
Algemene reserve							
Bestemmingsreserves							
Overige reserves en fondsen							
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	1.189.181	1.187.000	819.116	981.000	867.000	827.000	797.000
Vorzieningen	334.165	404.000	564.692	434.000	466.000	498.000	530.000
Langlopende schulden							
Kortlopende schulden	267.701	200.000	468.361	200.000	200.000	200.000	200.000
TOTAAL VREEMD VERMOGEN	601.866	604.000	1.033.053	634.000	666.000	698.000	730.000
TOTAAL PASSIVA	1.791.047	1.791.000	1.852.169	1.615.000	1.533.000	1.525.000	1.527.000

Materiële Vaste Activa

In 2022 zijn relatief weinig nieuwe investeringen gedaan. Er was in de begroting rekening gehouden met de aanschaf van een nieuwe taalmethode, maar deze wordt pas in 2023 vervangen. De komende jaren zijn de afschrijvingskosten ongeveer gelijk aan de investeringen, waardoor de boekwaarde op een ongeveer gelijk niveau blijft.

Vorderingen

Dit betreft een momentopname van te ontvangen bedragen. Deze vordering is lager dan voorgaand jaar en lager dan begroot, met name door het vervallen van de zogeheten 'Vordering op het ministerie van OC&W' van € 105.000. Dit vanwege de vereenvoudigde bekostiging vanaf 1 januari 2023.

Liquide middelen

Hoewel het resultaat over 2022 € 370.000 negatief was, is het saldo van de liquide middelen wel gestegen. Dit komt met name door de afname van de boekwaarde van de Materiële Vaste Activa ad € 53.000 (wel kosten, maar geen uitgaven), de toevoeging aan de onderhoudsvoorziening ad € 220.000 (eveneens wel kosten, maar geen uitgaven) en de mutaties in de vorderingen en de schulden.

Eigen Vermogen

Het vermogen neemt jaarlijks af met het resultaat van het boekjaar, in 2022 € 370.000 negatief. Ook de komende jaren zal het vermogen jaarlijks afnemen, door de verwachte negatieve resultaten.

Voorzieningen

De voorzieningen nemen toe, met name door de jaarlijkse toevoeging aan de onderhoudsvoorziening. Hiervoor wordt dus jaarlijks 'gespaard', terwijl onttrekkingen aan deze voorziening, voor het uitvoeren van de geplande onderhoudswerkzaamheden, pas over enkele jaren plaats zullen vinden.

In 2022 is een nieuwe Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld door de gemeente Altena. Hieruit is gebleken dat de benodigde onderhoudsvoorziening hoger moet zijn dan waar eerder rekening mee gehouden werd. Naast de begrote storting van € 68.000 in de onderhoudsvoorziening moest daarom een aanvullende storting gedaan worden van € 156.000, dus een totale toevoeging van € 224.000.

Kortlopende schulden

Dit betreft een momentopname van te betalen bedragen. De kortlopende schulden zijn hoger dan in 2021 en hoger dan de begroting, met name doordat de energiekosten en onderhoudskosten voor de periode 2018-2022 nog niet afgerekend zijn met de gemeente Altena.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Signalering
Kapitalisatiefactor	0,71	n.b.	0,66	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	
Solvabiliteit 1	0,66	n.b.	0,44	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	
Solvabiliteit 2	0,85	0,89	0,75	0,88	0,87	0,87	0,87	Ondergrens: <0,30
Weerstandvermogen	48%	46%	30%	36%	33%	32%	30%	Ondergrens: <5%
Liquiditeit	5,1	6,7	3,1	6,2	5,8	5,6	5,7	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	-1,9%	-1,6%	-13,6%	-4,4%	-4,4%	-1,5%	-1,1%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur
Weerstandverm. I	0,59	n.b.	0,20	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	
Weerstandverm. II	0,49	n.b.	0,30	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	
Indicator reservepositie (per einde verslagjaar)	53%	45%	8%	33%	18%	4%	1%	Bovengrens: >0%

Reservepositie

De reservepositie per 31 december 2022 ligt iets boven de norm die gehanteerd wordt door het Ministerie van OC&W. Er is dus sprake van een bovenmatig eigen vermogen. In samenspraak tussen bestuur, directie, Raad van Toezicht en MR is er voor gekozen om vanaf schooljaar 2021-2022 1 FTE extra aan de formatie toe te voegen. Hiermee zijn extra handen beschikbaar voor bijvoorbeeld incidentele vervanging en extra begeleiding voor leerlingen. Door deze extra inzet wordt in de komende jaren een jaarlijks tekort begroot. De verwachting was dat wij hiermee in 2025/2026 weer onder het normbedrag voor het maximale eigen vermogen zouden komen. Door de genoemde tegenvallers verwachten wij nu eind 2023 al onder het maximale eigen vermogen uit te komen.

■ Berekening normatief eigen vermogen eind boekjaar

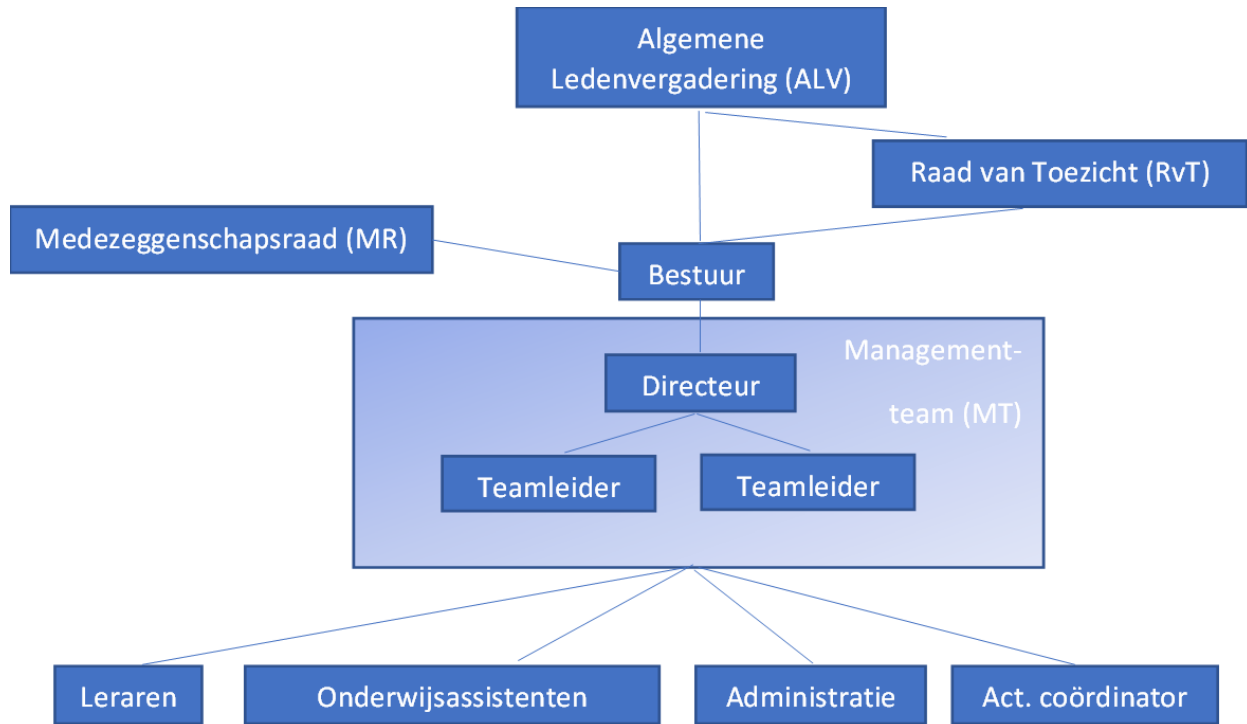
Totale baten	2.715.383	
rekenfactor (12 mio 0,05 - 3 mio 0,1)	0,11048	
Aanschafwaarde gebouwen	56.057	
Grens = normatief eigen vermogen:	0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	35.596
	boekwaarde resterende mat vaste activa	341.713
	rekenfactor * totale baten	300.000
		<u>677.309</u>

Signaleringswaarde (nieuw)

	eigen vermogen	eigen vermogen normatief	bovenmatig
eind 2020	1.155.852	765.678	390.174
eind 2021	1.101.995	722.061	379.934
eind 2022	729.189	677.309	51.880

BIJLAGEN

BIJLAGE A ORGANOGRAM 'DE MORGENSTER'



BIJLAGE B JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

Periode

Dit jaarverslag heeft betrekking op het kalenderjaar 2022.

Organisatievorm

Sinds medio 2020 is de organisatievorm gewijzigd van het 1-tier model in het 2-tier model met een Raad van Toezicht. Dit is gedurende het jaar 2022 ongewijzigd voortgezet.

Samenstelling

De Raad van Toezicht (RvT) bestaat momenteel uit drie leden zonder een specifieke functie, maar met aandachtsgebieden binnen de RvT. Hieronder is het overzicht opgenomen van de toezichthoudende bestuursleden, inclusief hun (betaalde) functies, (on)betaalde nevenfuncties en aandachtsgebieden:

Naam	Functie	Nevenfunctie(s)	Aandachtsgebieden
Mirjam de Bijl	Teamleider Bovenbouw, coördinator onderwijskwaliteit, docent LO, docent D&P, examensecretaris op het Griendencollege te Sliedrecht		Onderwijs en Identiteit, Communicatie en kwaliteit
Bram van Helden	Business controller		Financiën en Beheer, Personeel en professionalisering
Leon van der Meer	Zelfstandig ondernemer	- voetbal trainer/leider VV Woudrichem 4, - technische commissielid en kascontrole lid VV Woudrichem - jeugdwerker Ontmoetingskerk Sleeuwijk	Huisvesting en facilitaire zaken, Organisatie & maatschappelijk draagvlak

- Mirjam de Bijl is aangetreden per juni 2019 en aftredend per juni 2023.
- Leon van der Meer is aangetreden per juni 2017 en zijn termijn is verlengd tot juni 2025.
- Bram van Helden is aangetreden per juni 2020 en is aftredend per juni 2023.

Er worden geen vergoedingen uitgekeerd aan de leden van de Raad van Toezicht. Er wordt voldaan aan de bepalingen rondom de onafhankelijkheid en tegenstrijdig belang. Er hebben zich geen situaties met (potentieel) tegenstrijdig belang voor gedaan.

Werkwijze

Gedurende 2022 is het toezicht uitgevoerd binnen de gevormde commissies en in het gezamenlijk gedeelte in het bij een zijn van het volledige bestuur. Voordeel hiervan is dat de lijnen kort zijn en feedback voor of kort na besluitvorming gegeven kan worden. In 2022 is gefocust op de rol van bestuur en is er niet (meer) inhoudelijk in gegaan op stukken zonder besluitvorming. In 2022 is gestart met het strategisch meerjarenplan en de commissiestructuur. Doel is dan ook om per einde schooljaar 2022/2023 op basis van het nieuwe model Toezichtskader, een eindoordeel te kunnen vellen over het schooljaar 2022/2023. Hier zal in het jaarverslag van boekjaar 2023 nader op in worden gegaan.

Bijeenkomsten

De RvT kwam gedurende 2022 10 maal bijeen; deels voor reguliere vergaderingen, deels voor gezamenlijke vergaderingen met het Bestuur. De RvT hanteert (en conformeert zich aan) de Code Goed Bestuur voor het Primair Onderwijs.

Datum	Aanwezigheid	Besluitvorming/goedkeuring
12 januari 2022	100%	Begroting, met inachtneming van de eventuele opmerkingen accountant mbt administratie NPO gelden.
9 februari 2022	100%	Adviesnotitie vacature directeur: proces goed doorlopen, meer focus gewenst op kwaliteitsslag goed onderwijs.
9 maart 2022	100%	Jaarverslag 2021 opgesteld en afgerond.
13 april 2022	100%	Formatieplan en tevredenheidsonderzoek.
10 mei 2022	100%	Jaarrapport 2021 en bestuursverslag.
29 juni 2022	100%	Analyse CITO
22 augustus 2022	100%	Brief opgesteld n.a.v. onderwijsresultaten en kwaliteitscultuur.
21 september 2022	100%	Aanpassingen inspectiekader
2 november 2022	100%	Reactie op brief ontvangen. Traject wordt ingezet, wel pas in 2023
14 december 2022	100%	Tijdelijke invulling MT.

** de RvT heeft eerder al haar zorgen geuit over de onderwijsresultaten. Naar aanleiding van de eind CITO resultaten van groep 8 heeft de RvT opnieuw een brief gestuurd naar het bestuur om de kwaliteitscultuur binnen de school te onderzoeken. De RvT heeft geadviseerd om met een externe partij een 360 graden feedback traject uit te voeren voor de volledige organisatie. We zien dat er gewerkt wordt aan de onderwijskwaliteit, echter resultaat blijft (nog) uit. Mogelijk ligt er een oorzaak binnen de cultuur van de school.*

Evaluatie bestuur en RvT

De RvT sluit iedere bestuursvergadering tijdelijk aan bij het bestuur. Op deze wijze wordt het bestuur op korte afstand gevolgd en vind er een continue evaluatie plaats in de samenwerking met het bestuur. Indien noodzakelijk geacht worden er aanvullende vragen gesteld en schriftelijke beantwoord of een kort extra overleg gepland. Jaarlijks vindt voor einde schooljaar een eigen evaluatie plaats van de RvT, aan de hand van deze evaluatie wordt de planning voor het volgende schooljaar vastgesteld.

Terugblik op 2022

Afgelopen jaar heeft het bestuur hard gewerkt aan een professionalisering van de commissies. Echter ziet de RvT een groot verschil in de werkwijze van de verschillende commissies en zijn commissies nog steeds op zoek naar hun invulling. Omdat de commissie structuur in 2022 feitelijk een halfjaar is ingezet kan dit feitelijk pas beoordeeld worden op het volledige schooljaar 2022/2023. Het onderwijsresultaat wordt door de RvT (nog) als onvoldoende beoordeeld. Daarop zijn de zorgen geuit, onder meer met de brief van 22 augustus 2022.

Vooruitblik op 2023

De RvT vraagt zich af of de vrijwilligheid van het bestuur wenselijk blijft op lange termijn. De gevraagde arbeid is intensief en de wettelijke eisen worden (telkens) verder aangescherpt. Dit staat op een gegeven moment niet meer in balans met een vrijwillig karakter. Als bestuur heb je een zeer verantwoordelijke opdracht, de huidige wijze van benoeming is daarbij onzes inziens niet passend. De RvT adviseert dan ook om het bestuur zoals nu geregeld en opgesteld staat in de statuten te evalueren of deze manier van aansturen wenselijk bij de huidige tijd, of tot wanneer dit wenselijk blijft in de toekomst.

Eens per 3 jaar dient er een zelfevaluatie plaats te vinden onder leiding van een externe voorzitter. Het streven is om dit in 2023 plaats te laten vinden.

Optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur.

De RvT treedt niet op als werkgever van het uitvoerend bestuur. Doordat het bestuur bestaat uit vrijwilligers zonder beloning die worden voorgedragen voor- en benoemd door de ALV. Er is in het jaar 2022 geen sprake geweest van schorsing of ontslag van een bestuurslid of -leden.

Benoeming externe accountant

De toezichthouder heeft per 14 mei 2018 de externe accountant benoemd om de jaarrekening te controleren. Deze benoeming zal van kracht blijven totdat de opdracht wordt beëindigd, gewijzigd of vervangen door een andersoortige opdracht.

Rechtmatigheid en doelmatigheid

De RvT heeft vastgesteld dat de naleving van de wettelijke voorschriften, het financieel beleid van het bestuur en directie, de verwerving en de bestemming van middelen én de naleving door het bestuur van haar wettelijke taken en voorschriften voldoet aan de daaraan te stellen criteria van rechtmatigheid en doelmatigheid. Daarbij heeft de RvT ook vastgesteld dat de kwaliteit van de instelling en haar maatschappelijk functioneren in de regio de goedkeuring kan wegdragen.



BIJLAGE C JAARVERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

Jaarverslag MR vergaderingen kalenderjaar 2022

Helaas hebben we nog steeds te maken met de gevolgen van de Coronapandemie. De impact die dit op onze school heeft, blijft uiteraard in de eerste vergaderingen op de agenda staan.

24 januari 2022

De eerste vergadering van het nieuwe jaar. We worden bijgepraat door een lid van de BAC (benoemingsadviescommissie) over de stand van zaken m.b.t de aanstelling van een nieuwe directeur. We gaan akkoord met het voorgestelde vakantierooster. De uitgangspunten voor het formatieplan worden akkoord bevonden. De begroting van de school is besproken. De MR zal in de toekomst instemmingsrecht gaan krijgen in de begroting. Dit onderwerp zullen we dus nog concreter op de MR agenda moeten gaan plaatsen de komende jaren. Het MR statuut en MR reglement zijn geactualiseerd en hier geven we ons akkoord op. Tevredenheidsonderzoek (ouders). We hebben voorgesteld om een aantal vragen specifiek te maken en we leggen hier een voorstel voor neer.

8 maart 2022

Het FUWA (functiewaarderingstraject) wordt besproken. Er zijn weinig mogelijkheden voor leerkrachten om door te groeien. We denken mee in de mogelijkheden om medewerkers eventueel op een andere manier te belonen. De mogelijkheden om aanvullende vragen te stellen voor het tevredenheidsonderzoek onder ouders worden verder besproken. De opvolging van een lid van de oudergeleding wordt besproken.

23 maart 2022 (met Raad van toezicht)

Gezamenlijke vergadering met de RvT.

Onderwerpen die besproken zijn:

- Stimuleren van goed onderwijs, hoe kunnen we dit gezamenlijk bereiken?
- Jaarplannen en de evaluatie van het jaarplan.
- Samenwerkingsverband, toekomst huidige bestuursvorm. Zien we knelpunten voor de toekomst?

13 april 2022 (tweede gedeelte gezamenlijk met bestuur)

We bespreken het beschikbaar blijven houden van een papieren jaarkalender. MR cursus, deze willen we gaan dit jaar volgen. Onderwerpen die in deze cursus centraal moeten staan zijn: zichtbaarheid, effectief vergaderen en hoe de MR de rol richting diverse partijen kan verbeteren. De uitslagen van de enquête "andere schooltijden" worden toegelicht. Gezien de diversiteit van de uitkomst zal er komend schooljaar nog geen wijziging in het rooster

plaatsvinden. Het tweede gedeelte van deze avond is met het bestuur. De resultaten van het tevredenheidsonderzoek worden besproken. De energiekosten van de school worden besproken, aangezien dit een onduidelijke factor blijft. Verder zijn de doorgroeimogelijkheden van het personeel en het ziekteverzuim onderwerpen die besproken zijn.

23 mei 2022

We worden bijgepraat over het NPO plan. De Cito scores worden besproken en we proberen zicht te krijgen op de oorzaak van de tegenvallende resultaten. De groepsindeling voor het komende schooljaar staat kort op de agenda en we bespreken de cursusbehoefte en mogelijke datums voor een MR cursus. De uitkomsten van de enquête die vanuit de MR aanvullend zijn gesteld naast het tevredenheidsonderzoek hebben we besproken en de aandachtspunten hiervan worden genoteerd voor verdere opvolging (veiligheid Esdoornlaan en zichtbaarheid MR). Het Fuwa-traject wordt wederom kort besproken. We besluiten om een korte enquête op te stellen om te informeren of de papieren jaarkalender verstrekt moet blijven worden, en het besluit wordt genomen om te stoppen met de Basisbabbel. Deze wordt vervangen door een (maandelijkse) nieuwsbrief. We moeten dit jaar afscheid nemen van Angela den Hartog als lid van de oudergeleding. Kimberly Dekker heeft zich eerder kandidaat gesteld, maar er waren toen meer kandidaten dan vacatures, zodat in overleg haar kandidatuur is opgeschort tot een volgende vacature. Het MR-reglement maakt het mogelijk haar nu zonder verkiezingen te benoemen. Wel zullen de ouders hierover geïnformeerd worden; zij hebben namelijk het recht zich (alsnog) kandidaat te stellen. Voor Joany Boer (lid personeelsgeleding) gaan we ook al op zoek naar een nieuw lid aangezien zij begin 2023 afscheid gaat nemen als leerkracht.

6 juli 2022

We hebben kort gesproken over het tevredenheidsonderzoek en over de cito uitslagen, en het schooljaar informeel afgesloten.

19 september 2022

De eerste vergadering van het nieuwe schooljaar. We heten Kimberly Dekker welkom als nieuw lid van de MR. We bepalen onze speerpunten voor het komende schooljaar: - Continurooster - Fuwa-traject - Vacatures, met name directeur / teamleider - Zichtbaarheid MR We geven akkoord/instemming op het plan NPO-gelden, het concept jaarplan en het Corona draaiboek N.a.v. een vraag van een ouder hebben we gesproken over de identiteit van onze school (is er een afgekaderd beeld van de identiteit). We geven toestemming om de mogelijkheden verder te gaan onderzoeken om de schooltijden aan te gaan passen (continurooster), en we worden nog kort bijgepraat over de Strategische samenwerking met scholen in de regio.



28 september 2022

Een afvaardiging van de MR heeft een gesprek met een afvaardiging van het bestuur en hierbij is gesproken over de functiewaardering van de leerkrachten en eventuele doorgroeimogelijkheden. We bespreken ook de gevolgen van het vertrek van Annelieke Baars als MT lid.

10 oktober 2022

Deze avond hebben we een MR cursus.

3 november 2022

We heten Carlijn van Oudheusden welkom. Zij zal de taken van Joany Boer gaan overnemen als MR secretaris na het vertrek van Joany. We worden bijgepraat over het traject “andere schooltijden”. We hebben (onder voorbehoud) instemming verleend t.a.v. het eigen-risicodragerschap vervangingsfonds. De MR cursus wordt geëvalueerd en verbeterpunten in o.a. communicatie worden besproken. Het tweede gedeelte van de vergadering is met het bestuur. We worden geïnformeerd over de (tijdelijke) oplossing die wordt uitgewerkt n.a.v. het vertrek van Annelieke Baars. Met het bestuur wordt gesproken over de werkwijze die zij hanteren t.a.v. de verschillende commissies. We bespreken dat het verstandig is om hier regelmatig een MR lid bij aan te laten sluiten.

29 november 2022

We bespreken de stand van zaken omtrent het traject “andere schooltijden” We geven aan graag nog een raadpleging onder ouders en personeel te zien als het voorstel concreet is. Tevens stellen we besliscriteria op die als uitgangspunt kunnen dienen voor de raadpleging. Er wordt een personeelshandboek opgesteld. Hier worden op- en aanmerkingen over gegeven die meegenomen kunnen worden in de definitieve versie. We geven ons advies t.a.v. het vakantierooster. Vanuit de penningmeester van het bestuur krijgen we een toelichting op het eigen-risicodragerschap vervangingsfonds waarna we ons definitief akkoord geven. Tevens geven we een aantal suggesties waar rekening mee gehouden zou moeten worden t.a.v. de begroting. We bespreken onze speerpunten alsmede doelstellingen en we stemmen af hoe en wanneer we deze doelstellingen willen concretiseren.

Wij zijn als MR trots deel te mogen uitmaken van deze geweldige school en willen het bestuur, RvT, MT maar zeker ook alle medewerkers danken voor de prettige en constructieve samenwerking in 2022



BIJLAGE D GESPREKKENCYCLUS

Gesprekkencyclus - Bijlage Schoolplan 2020-2024

We voeren de gesprekken uit conform de geldende CAO.
3-jarige cyclus met aan het einde een beoordeling.

Jaar 1:

Flitsbezoek: 9 per jaar per groep

Sfeerproeven, vast moment per week, onaangekondigd, in alle groepen door alle MT leden.
Half uur per week, verdeeld over 2x15 min per groep, kort feedback geven.

Themagericht klassenbezoek: aantal afhankelijk van het jaarplan

Gekoppeld aan de veranderingsonderwerpen uit het jaarplan, aangekondigd, op het thema kort terugkoppelen.

Planningsgesprek: met directeur en 1 teamleider
groepstaak (maart) duurzame inzetbaarheid (mei)
nascholing (juni/juli/augustus)
taken en werkgroepen (juni/juli/augustus)

Functioneringsgesprek: 1x per jaar

Gesprek gevoerd door 1 MT-lid aan de hand van het bekende formulier

Jaar 2:

Flitsbezoek: 9 per jaar

Sfeerproeven, vast moment per week, onaangekondigd, in alle groepen door alle MT leden.
Halfuur per week, verdeeld over 2x15 min per groep, kort feedback geven.

Themagericht klassenbezoek: aantal afhankelijk van het jaarplan

Gekoppeld aan de veranderingsonderwerpen uit het jaarplan, aangekondigd, op het thema kort terugkoppelen.

Planningsgesprek: met directeur en 1 teamleider
groepstaak (maart) duurzame inzetbaarheid (mei)
nascholing (juni/juli/augustus)
taken en werkgroepen (juni/juli/augustus)

Functioneringsgesprek: 1x per jaar

Gesprek gevoerd door 1 MT-lid aan de hand van het bekende formulier



Jaar 3:

Flitsbezoek: 9 per jaar

Sfeerproeven, vast moment per week, onaangekondigd, in alle groepen door alle MT leden.
Halfuur per week, verdeeld over 2x15 min per groep, kort feedback geven.

Themagericht klassenbezoek: aantal afhankelijk van het jaarplan

Gekoppeld aan de veranderingsonderwerpen uit het jaarplan, aangekondigd, op het thema kort terugkoppelen.

Planningsgesprek: met directeur en 1 teamleider
groepstaak (maart) duurzame inzetbaarheid (mei)
nascholing (juni/juli/augustus)
taken en werkgroepen (juni/juli/augustus)

Beoordelingsgesprek: 1x per 3 jaar

Gesprek gevoerd door directeur aan de hand van de Morgenster-kaart 'Goed lesgeven' (zie WMK ParnasSys), kaart wordt van tevoren ingevuld door werknemer, parallel- of duocollega, teamleider, directeur

Normering

We scoren de kaart in een 4-punt schaal

We differentiëren op basis van het aantal dienstjaren in totaal.

Je krijgt een voldoende als:

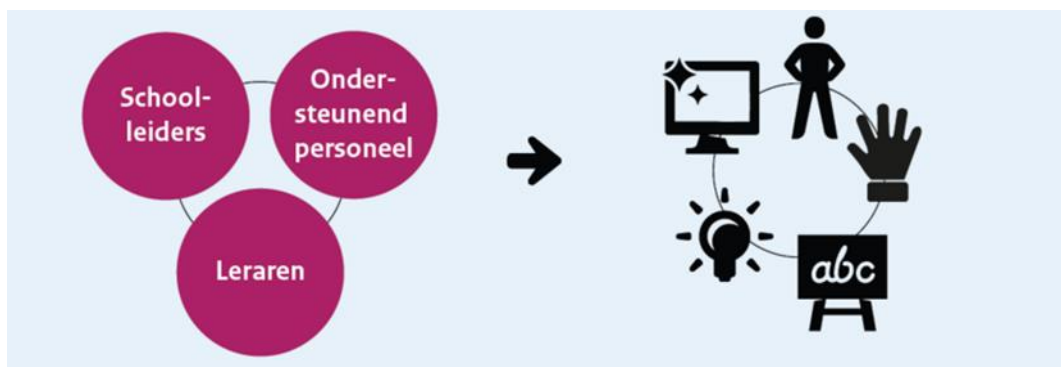
Beginnende leerkracht	t/m 5 dienstjaren	3,00 gemiddeld
Gevorderde leerkracht	t/m 10 dienstjaren	3,20 gemiddeld
Ervaren leerkracht	meer dan 10 dienstjaren	3,50 gemiddeld

BIJLAGE E WERKPLEZIERPLAN 2021-2022

Werkplezier plan 2021-2022

Werkdrukakkoord

Leraren in het primair onderwijs ervaren regelmatig te hoge werkdruk. Vakbonden, PO-Raad en het kabinet hebben gehoor gegeven aan deze roep vanuit het veld. Op 9 februari 2018 is er een akkoord bereikt over het terugdringen van de werkdruk in het primair onderwijs. Om de werkdruk te verminderen, stelt het kabinet structureel €430 miljoen beschikbaar. Met dit geld kunnen scholen maatregelen nemen, zodat leraren in het primair onderwijs echt verschil in de klas merken.



Het bedrag vanuit de werkdrukmiddelen is verwerkt in de totale rijksvergoeding. Scholen moeten op 2 manieren verantwoorden hoe zij dit geld ieder schooljaar besteden:

- 1) Het schoolbestuur neemt een verantwoording op in het bestuursverslag en in de financiële jaarverslagen.
- 2) De schoolleider zorgt voor verantwoording naar de personeelsgeleding van de medezeggenschapraad (PMR) en het team van de school.

Van werkdruk naar werkplezier op de Morgenster

Voor schooljaar 2021-2022 is vanuit het werkdrukakkoord €243,86 per leerling beschikbaar, uitgaande van de teldatum 01-10-2020. Op de teldatum van 01-10-2020 had de Morgenster 395 leerlingen. Voor schooljaar 2021-2022 betekent dit dat er in totaal **€ 96.324,70** voor onze school beschikbaar is.

Van de beschikbare werkdrukmiddelen wordt **€ 106.217**, (1,94 fte) opgenomen in de formatie voor schooljaar 2021-2022. Daarnaast wordt **€ 6000,-** gereserveerd voor teambuilding.

Tot slot wordt de opslagfactor verhoogd van voor lesgevende taken verhoogd van 40% naar 43%.

In totaal wordt er in schooljaar 2021-2022 € 112.000, besteed aan interventies om de werkdruk te verlagen.

In januari 2021 heeft het MT een enquête gehouden onder het personeel over de inzet van de werkdrukmiddelen voor het nieuwe schooljaar. De opbrengsten uit de enquête zijn meegenomen in het Werkplezierplan 2021-2022.

Voorstel inzet werkplezier-gelden 2021-2022

<p>1. Inzetten van een onderwijsassistent t.b.v. groep 1 t/m 3 Totaal 30 uur per week; 10 uur per leerjaar per week</p>
<p>2. Inzetten voor een onderwijsassistent t.b.v. groep 4 en groep 5 Totaal 16 uur per week; 8 uur per leerjaar per week</p>
<p>3. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 4 en groep 5 Totaal 5,4 uur per week; 9 lesvrije woensdagen per groep</p>
<p>4. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 6 Totaal 3,6 uur per week; 12 lesvrije woensdagen per groep</p>
<p>5. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 7 Totaal 3,83 uur per week; 9 lesvrije dagen per groep</p>
<p>6. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 8 Totaal 3,83 uur per week; 9 lesvrije dagen per groep</p>
<p>7. Benoeming Activiteitencoördinator voor 18 uur Organiseren van allerlei activiteiten per schooljaar o.a (deze lijst is niet compleet)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koningsspelen voor alle groepen • Sportdag voor alle groepen • Korfbal • Schoolvoetbal groep 7&8 • Voorjaarsmarkt • Sinterklaasfeest • Kinderboekenweek • Schoolbreed thema (in kader van cultuur) • Morgenster got talent • Goede doelen • Overige zaken als afscheid van collega's, kanjeractiviteiten, verkeersexamen
<p>7. Verhogen van de opslagfactor voor lesgevende taken van 40% naar 43% Omdat de leerkrachten minder taken gaan organiseren, kan er meer tijd aan voorbereiding en nazorg van de lessen worden besteed. Door het verhogen van de opslagfactor profiteren alle leerkrachten hier naar rato van.</p>
<p>8. Uitbreiding uren voor Intern Begeleiders met 0,5 uur per groep</p>
<p>9. Uitbereiding uren Sterrenkijkersgroep met 3,5 uur per week Tijd om feedbackgesprekken met kinderen te voeren en te werken aan de leerdoelen en individuele extra begeleiding van de leerlingen.</p>
<p>10. € 6.000 inzetten voor teambuildingsactiviteiten</p>



Door teambuilding kan het team beter op elkaar ingespeeld raken en kan de samenwerking op allerlei gebieden in de school nog constructiever worden en tot nog meer werkplezier leiden.

JAARREKENING 2022



1.1 Balans

	31 12 2022		31 12 2021	
	€	€	€	€
Immateriële vaste activa	-		-	
Materiële vaste activa	392.787		438.473	
Financiële vaste activa	-		-	
■ Vaste activa		392.787		438.473
Vorraden	-		-	
Vorderingen	29.083		143.422	
Kortlopende effecten	-		-	
Liquide middelen	1.430.297		1.208.273	
Tussenrekeningen	-		-	
■ Vlottende activa		1.459.380		1.351.695
Totaal activa		1.852.167		1.790.168
Eigen vermogen (publiek)	729.189		1.101.995	
Eigen vermogen (privaat)	89.927		87.409	
■ Eigen vermogen		819.116		1.189.404
Personele voorzieningen	68.542		62.396	
Onderhoudsvoorziening	496.150		271.769	
■ Voorzieningen		564.692		334.165
Langlopende schulden	-		-	
■ Langlopende schulden		-		-
Belastingen & sociale lasten	133.449		114.158	
Kortlopende schulden	334.912		152.440	
■ Kortlopende schulden		468.361		266.598
Totaal passiva		1.852.169		1.790.167

1.2 Staat van baten en lasten

	2022		2021	
	€	€	€	€
Rijksbijdragen	2.185.845		2.024.589	
Overige baten	44.006		58.127	
Overheidsbijdrage en -subsidies	487.633		373.971	
■ TOTAAL BATEN		2.717.484		2.456.687
Personeelslasten	2.244.029		1.948.614	
Dotaties personele voorzieningen	6.145		-688	
Uitkeringen	15.176		42.311	
Overige personeelskosten	-		-	
■ Personeelslasten		2.265.350		1.990.237
Afschrijvingen	71.902		75.402	
Afschrijving immateriële vaste activa	-		-	
Huisvestingslasten	453.823		165.741	
Overige lasten	294.600		269.512	
■ Overige lasten		820.325		510.655
		3.085.675		2.500.892
■ SALDO BATEN EN LASTEN		-368.191		-44.205
Financiële baten	-1.695		-1.613	
Financiële lasten	-406		-323	
■ Financiële baten en lasten		-2.101		-1.936
Resultaat overige activa	-		-	
■ Bijzondere baten en lasten		-		-
■ TOTAAL RESULTAAT		-370.292		-46.141

1.3 Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2022	
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Bedrijfsresultaat		-368.191
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	71.902	
Mutatie voorzieningen	230.527	
■ Vaste activa		302.429
Veranderingen in werkkapitaal:		
Vorderingen	114.339	
■ Vlottende activa		114.339
Belastingen & sociale lasten	19.291	
Kortlopende schulden	182.472	
■ Kortlopende schulden		201.763
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		250.340
Financiële baten	-1.695	
Financiële lasten	-406	
		-2.101
Kasstroom uit operationele activiteiten		248.239
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings	-25.765	
Correctie voorgaand boekjaar	-450	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-26.215
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Langlopende schulden	-	
		-
Mutatie geldmiddelen		222.024
Toelichting op de geldmiddelen:		
Stand per 1 januari		1.208.273
Mutatie geldmiddelen		222.024
Stand per 31 december		1.430.297

2. Toelichting algemeen

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW in overeenstemming met de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. Op grond daarvan zijn de inrichtingseisen van boek 2, titel 9 van het

Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast.

Activiteiten

De activiteiten van Basisschool de Morgenster, statutair gevestigd te Sleeuwijk bestaan voornamelijk uit:

- Het geven van primair onderwijs op Protestants Christelijke grondslag.

De feitelijke activiteiten worden uitgevoerd aan de Esdoornlaan 6 te Sleeuwijk.

Personeelsleden

Gedurende het jaar 2022 waren de volgende werknemers in dienst op basis van een fulltime dienstverband.

	2022	2021
Onderverdeeld naar:		
- Bestuur/management (fte)	2,20	2,20
- Personeel primair proces (fte)	22,70	21,00
- Ondersteunend personeel (fte)	4,20	3,30
Totaal	29,10	26,50

Valuta

De jaarrekening is opgesteld in euro's. Alle transacties hebben plaatsgevonden in euro's.

GRONDSLAGEN VOOR DE BALANSWAARDERING

Algemeen

De waardering van activa en passiva vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva

opgenomen tegen nominale waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs of vervaardigingskosten, 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 of vervaardigingskosten, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen

wordt niet afgeschreven.

Er is geen sprake van financial lease overeenkomsten.

Afschrijvingspercentages:

Computers en toebehoren	25,00%
Digiborden	12,50%
Lesmethoden	10,00%
Inventaris	5,00%
Uitbreiding gebouw	1,67%

Financiële vaste activa

De vorderingen op en leningen aan deelnemingen alsmede de overige vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Vorderingen, liquide middelen, schulden en overlopende activa en passiva

De vorderingen, liquide middelen, schulden en overlopende activa en passiva worden opgenomen tegen nominale waarde; waardering van vorderingen geschiedt onder aftrek van een voorziening wegens oninbaarheid, gebaseerd op een individuele beoordeling van vorderingen.

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve bevat de exploitatie-overschotten. Deze reserve heeft geen specifieke bestemming.

Bestemmingsreserves publiek

Hieronder worden de reserves opgenomen die gevormd zijn uit exploitatie-overschotten van publieke geldstromen, waaraan het bestuur een bestemming heeft toegekend. De bestemmingsreserves Publiek bevatten reserves van de School.

Bestemmingsreserves en -fondsen privaat

Hieronder worden de reserves opgenomen die gevormd zijn uit exploitatie-overschotten van private geldstromen.

De bestemmingsreserves Privaat bevatten reserves van de Vereniging en het Schoolfonds.

Voorzieningen

Voorziening groot onderhoud

De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks van jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening jubileumuitkeringen

In de jaarrekening is een voorziening gevormd voor jubileumgratificaties. Deze voorziening is bestemd om toekomstige uitkeringen i.v.m. jubilea van 25 en 40 dienstjaren te kunnen bekostigen. Werknemers hebben op grond van de CAO RPO hier recht op. De uitkering bedraagt bij 25 dienstjaren een half maandsalaris en bij 40 dienstjaren een heel maandsalaris. In beide gevallen wordt dit vermeerderd met 8% vakantietoeslag. De voorziening is gebaseerd op algemene ervaringscijfers en schattingen.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden betreffen de schulden met een looptijd van korter dan één jaar. Deze worden bij eerste verwerking opgenomen tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk is aan de nominale waarde.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

De niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen zijn, tenzij anders vermeld, gewaardeerd tegen nominale waarde.

GRONDSLAGEN VOOR DE RESULTAATBEPALING

Algemeen

De bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Resultaat

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengsten en alle hiermee verbonden kosten en andere aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De kosten en lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Personele lasten

De personele lasten zijn onderverdeeld in de categorieën: lonen en salarissen, sociale lasten, pensioenen en overige personele lasten. Onder de categorie lonen en salarissen zijn ook de onkostenvergoedingen (zoals verhuiskosten, reiskosten, telefoonkosten etc.) opgenomen. De kosten van opname van ouderschapsverlof en kosten van opname van BAPO komen ten laste van het jaar waarin het verlof opgenomen wordt.

Pensioenen

De pensioenverplichtingen zijn ondergebracht bij bedrijfspensioenfonds ABP. De dekkingsgraad per balansdatum is 110,2%. Er bestaat geen individuele verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies bij een tekort van ABP. De pensioenpremie die betrekking hebben op het boekjaar zijn als lasten verantwoord.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn berekend door middel van vaste percentages van de aanschafwaarde, op basis van de verwachte economische levensduur. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van de vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen. Boekwinsten echter alleen voor zover deze niet in mindering zijn gebracht op investeringen.



De financiële baten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -kosten van uitgegeven en ontvangen leningen en tegoeden.

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Kasstromen in vreemde valuta worden omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers.

Belastingen, rentebaten en soortgelijke opbrengsten, alsmede rentelasten en soortgelijke kosten, worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract wordt voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

3.1 Toelichting op de balans - activa

	31 12 2022		31 12 2021	
	€	€	€	€
Gebouwen/Pleinen	51.074		52.008	
Inventaris en Apparatuur	216.262		228.359	
Inventaris Ict	88.862		107.205	
Leermiddelen Po (Mat.Vaste Activa)	36.589		50.901	
■ Materiële vaste activa		392.787		438.473
Ministerie van Ocw	-		105.490	
Debiteuren	16.919		25.903	
Rc Vereniging - School	104		337	
Transitoria Debet	12.060		11.692	
■ Vorderingen		29.083		143.422
Schoolkas	165		122	
Rabobank Rekening Courant 368701336	192.060		422.275	
Rabobank Rendementrek.3687326667	650.000		400.000	
Rabobank Bedrijfsspaarrek.3687339777	250.000		100.000	
Rabobank Bedrijfsspaarrek.3687247619	250.000		100.000	
Rabobank Bedrijfsspaarrek.3687288544	-		100.000	
Rabobank Vereniging 368726738	33.313		27.615	
Rabobank Schoolfonds 118995863	54.759		58.261	
■ Liquide middelen		1.430.297		1.208.273

3.2 Toelichting op de balans - passiva

Verloopoverzicht Eigen Vermogen	Beginstand 01-01-2022	Toevoegingen	Onttrekkingen	Eindstand 31-12-2022
	€	€	€	€
Algemene Reserve	269.447		332.162	-62.715
Bestemmingsreserve Huisvesting	52.008		934	51.074
Reserve Bapo	7.073		2.747	4.326
Reserve Personeel	444.764		9.386	435.378
Reserve Leermiddelen	95.193	15.900		111.093
Reserve Inventaris	162.299		16.425	145.874
Reserve Ict	64.433		20.274	44.159
Reserve Cultuur	6.778		6.778	0
■ Eigen vermogen (publiek)	1.101.995	15.900	388.707	729.187
Nog af te dragen Goede Doel Schoolfonds	2.049	829	0	2.878
Reserve Vereniging	28.426	5.033	0	33.459
Reserve Schoolfonds	56.934		3.345	53.589
■ Eigen vermogen (privaat)	87.409	5.862	3344,77	89.926
Totaal Eigen vermogen	1.189.404	21.761	392.052	819.113

Verloopoverzicht Voorzieningen	Beginstand 01-01-2022	Toevoegingen	Onttrekkingen	Eindstand 31-12-2022
Voorziening Jubileumgratificatie	30.000	18.000		48000
Voorziening Seniorenregeling	32.396		11.854	20.542
■ Personele voorzieningen	62.396	18.000	11.854	68.542
Voorziening Onderhoud Geb/Terr	271.769	224.381	0	496.150
■ Onderhoudsvoorziening	271.769	224.381	0	496.150
Totaal Voorzieningen	334.165	242.381	11.854	564.692

	31 12 2022		31 12 2021	
	€	€	€	€
Belastingen en Premies Soc.Wetten	105.054		87.512	
Schulden terzake Pensioenen	<u>28.395</u>		<u>26.646</u>	
■ Belastingen & sociale lasten		133.449		114.158
Overige Kortlopende Schulden	156.720		39.864	
Crediteuren Vz	108.350		49.324	
Crediteuren	70.966		64.326	
Kruisposten Vereniging	18		30	
Te Betalen Vereniging	-		-	
Schoolfonds Crediteuren	95		-	
Kruisposten Schoolfonds	<u>-1.237</u>		<u>-1.104</u>	
■ Kortlopende schulden		334.912		152.440
Kortlopende schulden		<u>468.361</u>		<u>266.598</u>

3.3 Toelichting op de staat van baten en lasten

	2022		2021	
	€	€	€	€
Rijksbijdragen Personele Kosten	1.792.905		1.625.764	
Rijksbijdragen Exploitatie	310.421		293.103	
Rijksbijdragen Diversen	487.633		373.971	
Rijksbijdragen Doorbetaling Swv	82.519		105.722	
■ Rijksbijdragen		2.673.478		2.398.560
Schoolfonds Bijdragen	17.550		18.765	
Contributies Vereniging	5.846		5.968	
Schoolkamp Ontvangsten Schoolfonds	3.430		4.205	
Goede Doelen Ont. Schoolfonds	11.988		14.403	
Huuropbrengsten Vereniging	-		-	
Overige Baten	5.192		14.786	
■ Overige baten		44.006		58.127
	-		-	
■ Overheidsbijdrage en -subsidies		-		-
OPBRENGSTEN		2.717.484		2.456.687
Salariskosten Vervangingsfonds	63.959		48.101	
Salariskosten Directie	102.532		91.526	
Salariskosten Onderwijzend Personeel	1.712.061		1.453.790	
Salariskosten Spaarverlof	-		-	
Salariskosten Schoolbudget	165.402		162.071	
Salariskosten Inhaalprogramma Corona	-		-	
Salariskstn.Dipl.Chr.Onderw.	1.595		1.705	
Salariskosten Rugzakleerlingen	72.972		60.202	
Salariskosten Cultuur	-		-	
■ Personeelslasten		2.118.521		1.817.395
Salariskosten Bapo-Lumpsum	-11.855		-5.688	
Salariskosten Jubileumgratificatie	18.000		5.000	
■ Dotaties personele voorzieningen		6.145		-688
Premie Pf/Vf	98.525		107.660	
Uitkering Uww-Zw	-29.607		-25.374	
Bijdragen Vervangingsfonds	-53.742		-39.975	

■ Uitkeringen		15.176	42.311
Overige Personeelslasten	117.864		125.656
Nog te betalen Personele Kosten	7.644		5.563
■ Overige personeelskosten		125.508	131.219
PERSONEELSLASTEN		2.265.350	1.990.237
Afschrijving Inventaris en Apparatuur	57.140		60.883
Afschrijving Leermiddelen Po	14.762		14.519
■ Afschrijvingen		71.902	75.402
■ Afschrijving immateriële vaste activa		-	-
Verzekeringen	1.424		1.129
Klein Onderhoud en Exploitatie	34.380		4.320
Watergebruik	672		519
Elektriciteit	900		39.864
Verwarming	49.461		-
Schoonmaakpersoneel (Trema)	47.008		41.159
Schoonmaakkosten	9.601		10.169
Heffingen (Waterschapslasten)	-		-
Ov.Huisvestingslasten (Tuinond/Bewaking)	1.493		917
Aanpassing Brandveiligheid	-		-
Dotatie Onderhoudsvoorziening	224.381		67.664
Contractonderhoud	84.503		-
■ Huisvestingslasten		453.823	165.741
Administratiekosten	19.211		18.189
Accountantskosten	5.173		4.894
Telefoonkosten	935		846
Bestuurskosten	-		-
Portokosten	-		-
Bestuurskosten Vereniging	-		274
Vergaderkosten Vereniging	-		-
Aanschaf/Ond.Inventaris (<1.250,=)	1.335		2.904
Leermiddelen	93.029		72.246
Bibliotheek/Mediatheek	3.716		6.556
Kosten Sollicitanten	-		-
Representatiekosten	-		-

Contributies	4.045	3.766
Abonnementen	1.816	1.745
Medezeggenschapsraad	615	132
Heffingen (Excl.Waterschapslasten)	287	171
Schoolgebonden Uitgaven	-	-
Diverse Exploitatiekosten	4.573	2.850
Onkst/Leerm Rugzakleerlingen	1.494	4.199
Kosten Software Ict	8.675	9.768
Kosten Ict	10.799	10.308
Kosten Prestatiebox	31.579	24.986
Kosten Schoolbudget Personeel	20.324	17.089
Kosten Profess. Bestuur/Management	12.066	15.744
Kosten Taal en Rekenen	-	-
Kosten Personeel en Arbeidsmarkt	14.227	9.478
Kosten Bvl	-	-240
Kosten Cultuureducatie	18.141	16.686
Kosten Brede School	3.172	3.172
Kosten Npo	3.749	8.980
Tractaties Schoolfonds	-	81
Sinterklaasviering Schoolfonds	1.604	1.661
Kerstviering Schoolfonds	1.931	925
Paasviering Schoolfonds	947	596
Schoolreisjes/Exc.Schoolfonds	10.877	8.830
Sport&Spel Schoolfonds	3.506	3.160
Hulpouders	-	262
Schoolkamp Uitgaven Schoolfonds	5.111	4.865
Overblijfgeregeling Uitg. Schoolfonds	-	-
Goede Doelen Uitg. Schoolfonds	11.159	14.213
Overige Kosten Schoolfonds	-	-
Attenties Vereniging	329	176
Kijk-/Ontmoetingsavonden Vereniging	-	-
Aanschaffingen Vereniging	-	-
Personeelskosten Vereniging	175	-
■ Overige lasten	294.600	269.512
OVERIGE INSTELLINGSLASTEN	820.325	510.655
INSTELLINGSLASTEN	3.085.675	2.500.892
RESULTAAT	-368.191	-44.205
Rentebaten	-1.444	-1.354

Rente Vereniging	-85		-84	
Rente Schoolfonds	-166		-175	
■ Financiële baten		-1.695		-1.613
Bankkosten Vereniging	-223		-188	
Bankkosten	-183		-135	
■ Financiële lasten		-406		-323
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN		-2.101		-1.936
RESULTAAT NA BELASTINGEN		-370.292		-46.141

	2022	2021
ACCOUNTANTSHONORARIA		
ONDERZOEK JAARREKENING	5.173	4.894

3.4 Toelichting op de vaste activa

	Aanschafw aarde	Cum. afshr.	BW 01/01	Investe- ringen	Desinves- teringen	Afschrijving	BW 31/12
	€	€	€	€	€	€	€
Gebouwen	56.057	4.049	52.008	-	-	-934	51.074
Inventaris en apparatuur	302.124	73.765	228.359	4.328	-	-16.425	216.262
Inventaris ICT	251.661	144.456	107.206	21.436	-	-39.780	88.862
Leermiddelen (PO)	174.059	122.708	51.351	-	-1.523	-13.240	36.588
■ Materiële vaste activa	783.901	344.978	438.923	25.765	-1.523	-70.379	392.786

VASTE ACTIVA

438.923	25.765	-1.523	-70.379	392.786
----------------	---------------	---------------	----------------	----------------

3.5 Resultaatbestemming

Basisschool de Morgenster 2022

Onderstaand treft u een voorstel aan ter verdeling van het resultaat van de bedrijfsvoering 2022 ten bedrage van € -370.292

Algemene Reserve	-332.162
Bestemmingsreserve Huisvesting	-934
Reserve Bapo	-2.747
Reserve Personeel	-9.386
Reserve Leermiddelen	15.900
Reserve Inventaris	-16.425
Reserve Ict	-20.274
Reserve Cultuur	-6.778
■ Eigen vermogen (publiek)	-372.808
	0
Nog af te dragen Goede Doel Schoolfonds	829
Reserve Vereniging	5.033
Reserve Schoolfonds	-3.345
■ Eigen vermogen (privaat)	2.517
Eigen vermogen	-370.291

3.6 Uitsplitsing Personeelslasten

Basisschool de Morgenster 2022

	2022	2021
Lonen	1.632.791	1.381.951
Ontslagvergoedingen	0	18
Op aandelen gebaseerde betalingen opgenomen onder lonen en salarissen	0	0
Sociale lasten	244.854	208.722
Premies Participatiefonds	21.436	41.089
Premies Vervangingsfonds	77.089	66.571
<i>Pensioenpremies</i>	<i>241.880</i>	<i>225.487</i>
<i>Aanvullende pensioenlasten</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Totaal van pensioenlasten	241.880	225.487
<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	<i>6.145</i>	<i>-688</i>
<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	<i>117.864</i>	<i>125.656</i>
<i>Overige personeelskosten</i>	<i>6.640</i>	<i>6.779</i>
Totaal van overige personeelslasten	130.649	131.747
<i>Vergoedingen uit het Participatiefonds</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Vergoedingen uit het Vervangingsfonds</i>	<i>53.742</i>	<i>39.974</i>
<i>Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen</i>	<i>29.607</i>	<i>25.374</i>
Totaal van uitkeringen die personeelslasten verminderen	83.349	65.348
Totaal van personeelslasten	2.265.350	1.990.237

3.7 WNT Algemeen

	01-01-2022 t/m 31-12-2022 Realisatie
EUR Bedragen: x 1	
Complexiteitspunten	
<i>Complexiteitspunten gemiddelde totale baten</i>	2
<i>Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten</i>	1
<i>Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren</i>	1
Totaal aantal complexiteitspunten	4
<i>Bezoldigingsklasse</i>	A
<i>Bezoldigingsmaximum</i>	128.000
<i>Afwijkende bezoldigingsklasse</i>	
<i>Afwijkend bezoldigingsmaximum</i>	

Toelichting op de WNT

Bij het bezoldigingsmaximum tellen mee:

- * feitelijk bruto salaris (dus inclusief vakantie-uitkering e.d. minus Bapo-korting
- * belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen m.u.v. vrijstelling Werkkostenregeling
- * werkgeversdeel pensioenafdrachten
- * feitelijk bruto salaris (dus inclusief vakantie-uitkering e.d. minus Bapo-korting
- * belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen m.u.v. vrijstelling Werkkostenregeling
- * Werkgeversdeel pensioenafdrachten

3.8 WNT Topfunctionarissen

1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevens topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13 maand van de functievervulling	1-1-2022 31-12-2022 Realisatie
Volgnummer	1
Naam	M. van der Burg
Functie	interim directeur
Aanvang functie	1-1-2022
Einde functie	31-12-2022
Omvang dienstverband	0,770
Dienstbetrekking	Nee
Maximale bezoldiging	98.080
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	94.800
Beloningen betaalbaar op termijn	0
Subtotaal	94.800
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0
Totaal van bezoldiging	94.800
Het bedrag van de overschrijding	0
Motivatie van overschrijding	n.v.t.
Toelichting vordering onverschuldigde betaling	n.v.t.

1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevens topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13 maand van de functievervulling, voorgaande periode	1-8-2021 31-12-2021 Realisatie
Volgnummer	1
Kalenderjaar	2021
Naam	M. van der Burg
Functie	interim directeur
Aanvang functie	1-8-2021
Einde functie	31-12-2021
Omvang dienstverband	0,890
Dienstbetrekking	Nee
Maximale bezoldiging	46.213
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	46.136
Beloningen betaalbaar op termijn	0
Subtotaal	46.136
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0
Totaal van bezoldiging	46.136
Het bedrag van de overschrijding	0
Motivatie van overschrijding	n.v.t.
Toelichting vordering onverschuldigde betaling	n.v.t.

1b Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12, voorgaande periode	1-1-2021 31-7-2021 Realisatie
Volgnummer	1
Kalenderjaar	2021
Naam	M. van der Burg
Functie	interim directeur
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang-einde)	1-1-2021 tm 31-07-2021
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	7 maanden
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	720 uur
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 199
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 11.940
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 tm 12	€ 143.280
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief	ja
Uurtarief	€ 80
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 57.600
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 tm 12	€ 97.120
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	€ -
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijving al dan niet is gedaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

Topfunctionarissen en degenen die nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.800 of minder, specificatie	Functie
R. Huisman	voorzitter
M. van Driel	penningmeester
H. Visser	secretaris
J. van de Werken	bestuurslid/algemeen adjunct
M. Koster	bestuurslid
T. Dekker	bestuurslid
D. Duijster	bestuurslid
M. van Burgel	bestuurslid
D. Visser	bestuurslid
M. de Bijl	raad van toezicht
B. van Helden	raad van toezicht
L. van der Meer	raad van toezicht

3.9 Overige gegevens

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Energie- en onderhoudskosten

In 2022 is van de gemeente Altena een afrekening ontvangen over de energiekosten van de jaren 2019, 2020, 2021 en 2022. Na analyse bleek deze echter nog steeds niet te kloppen. Wel is op basis van de bekende informatie en meterstanden een zo goed mogelijke inschatting gemaakt van de energiekosten over deze periode. De definitieve nota's moeten echter nog steeds ontvangen worden en kunnen dus afwijken. Daarnaast lopen nog gesprekken met de gemeente Altena over financiële compensatie gezien het feit dat er al die jaren geen goed inzicht is geweest in de werkelijke energiekosten. Bij de inschatting is nu aannahme gedaan dat alle kosten volledig betaald moeten worden aan de gemeente Altena.

Ook voor de onderhoudskosten over deze jaren is in 2022 pas de afrekening gekomen. Hierbij is nog een discussie over diverse onderhoudskosten die nu ten laste van de gebruikers worden gebracht, maar die naar het oordeel van het bestuur te wijten zijn aan gebreken bij de oplevering van De Esdoorn. Ook hiervoor is nu de inschatting gedaan dat alle kosten volledig betaald moeten worden aan de gemeente Altena.

Langdurige overeenkomsten 2022

1. Kopieerapparatuur Ricoh

contractperiode t/m 31-12-2026
vast bedrag per jaar € 360 (jaarlijks geïndexeerd)
verbruik wordt apart gefactureerd

2. Schoonmaakbedrijf Correct Schoonmaak

contractperiode onbepaalde tijd
opzegtermijn 3 maanden
Bedrag per jaar € 50.215 (jaarlijks geïndexeerd) - bijdrage Morgenster 58% = € 29.125.
Glasbewassing en zomerschoonmaak vloeren apart gefactureerd

3A. Contract alarmopvolging Correct Beveiliging

contractperiode onbepaalde tijd
opzegtermijn 3 maanden
bedrag per jaar € 227 (jaarlijks geïndexeerd) - bijdrage Morgenster 58% = € 132
alarmopvolgingskosten apart gefactureerd

3B. Contract Alarmcentrale MPL

contractperiode onbepaalde tijd
opzegtermijn 3 maand
Bedrag per jaar € 257, bijdrage Morgenster 58% € 149,06

4. Contract hygiëneservice Vendor

contractperiode onbepaalde tijd

opzegtermijn 6 maanden

bedrag per jaar Morgenster € 4.754 (jaarlijks geïndexeerd)

bedrag per jaar gezamenlijk deel € 3.083 - bijdrage Morgenster 58% = € 1.788

5. Contract Afvalverwerking RENEWI

contractperiode t/m 31-12-2021

opzegtermijn 6 maanden

bedrag per jaar € 4.016 (jaarlijks geïndexeerd) - bijdrage Morgenster 58% = € 2.330

6. Contract beheer netwerk ICT10

contractperiode onbepaalde tijd

opzegtermijn 3 maanden

bedrag per jaar € 2.249 (jaarlijks geïndexeerd) - bijdrage Morgenster 58% = € 1.304

7. Contract aansluiting internet Avensys en Ziggo

contractperiode t/m 31-12-2019

opzegtermijn 3 maanden

Avensys: bedrag per jaar € 6.912 (jaarlijks geïndexeerd) - bijdrage Morgenster 58% = € 4.009

Ziggo: bedrag per jaar € 1.152 (jaarlijks geïndexeerd) - bijdrage Morgenster 58% = € 668

8. Controle toestellen speellokaal

contractperiode t/m 01-01-2022

opzegtermijn 3 maanden

Nijha: bedrag per jaar € 280 (jaarlijks geïndexeerd) - bijdrage Morgenster 50% = € 140

9. Contract Liftonderhoud

Contractperiode onbepaalde tijd, contractnummer NL164741

Aesy Liften, bedrag per jaar € 336 – bijdrage Morgenster 58% € 195

10. Onderhoudscontract Zonnepanelen

Contractperiode onbepaalde tijd

Strago: bedrag per jaar € 773, bijdrage Morgenster 58% € 448,34

11. Onderhoudscontract Burgland Bouw

Contractant Gemeente Altena, periode onbekend

Bedrag per jaar € 2.264,62 – bijdrage Morgenster 58% € 1.313,48

12. Onderhoudscontract Dakbedekking en veiligheidsvoorzieningen dak

Contractperiode onbepaalde tijd

Opzegtermijn 3 maanden

Winans: Bedrag per jaar € 2.117,00 – bijdrage Morgenster 58% € 1.227,86

Allsafe: Bedrag per jaar € 265,00 – bijdrage Morgenster 58% € 153,70



13. Onderhoudscontract Zonweringen

Contractperiode t/m 31-12-2021

Opzegtermijn 3 maanden

Schellekens: Bedrag per jaar € 1.550,00 – bijdrage Morgenster 58% € 899.00

14. Onderhoudscontract Installatiebedrijf Den Doorn

Contractant Gemeente Altena, periode onbekend

Bedrag per jaar € 29.000 – bijdrage Morgenster 58% € 16.820

Hierin opgenomen onderhoud aan de technische installatie, brand- en Inbraakbeveiligingsinstallaties, Legionellaplan en noodverlichting.

15. Contracten Nutsvoorzieningen

Contract via Gemeente, looptijd onbekend

Geschatte bedrag 2020 voor de Morgenster ca. € 24.000

4.1 Verbonden Partijen (Model E)

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

Volgnummer	1
Statutaire naam	Stichting SWV PasVOrm Gorinchem en omstreken
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Gorinchem
Contractonderwijs	Nee
Contractonderzoek	Nee
Onroerende zaken	Nee
Overige	Ja
Deelname percentage	3%

4.2 Verantwoording subsidies (Model G)

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

Volgnummer	
Omschrijving	
Toewijzing kenmerk	
Toewijzing datum	
Prestatie afgerond?	

Volgnummer	
Omschrijving	
Toewijzing kenmerk	
Toewijzing datum	
Prestatie afgerond?	

Volgnummer	
Omschrijving	
Toewijzing kenmerk	
Toewijzing datum	
Prestatie afgerond?	

Bijlage 1 - Balans en Exploitatierkening van de Vereniging

Vereniging - Balans

	31 12 2022		31 12 2021	
	€	€	€	€
Liquide middelen	33.478		27.737	
Vorderingen	104		719	
Totaal Activa		33.582		28.456
Eigen vermogen	33.459		28.426	
Overige schulden	123		30	
Totaal Passiva		33.582		28.456

Vereniging - Exploitatierkening

	31 12 2022		31 12 2021	
	€	€	€	€
Contributies	5.846		5.968	
Rente	-85		-84	
Totaal opbrengsten		5.761		5.884
Attenties	329		176	
Bestuurskosten	0		274	
Bankkosten	223		188	
Personeelskosten vereniging	175		0	
Overige	-		-	
Totaal kosten		728		638
Resultaat		5.033		5.246

Bijlage 2 - Balans en Exploitatierkening van het Schoolfonds

Schoolfonds - Balans

	31 12 2022		31 12 2021	
	€	€	€	€
Liquide middelen	54.759		58.261	
Vorderingen	1.803		722	
Totaal Activa		56.562		58.983
Eigen vermogen	53.589		56.934	
Af te dragen goede doelen	2.878		2.049	
Overige schulden	95		-	
Totaal Passiva		56.562		58.983

Schoolfonds - Exploitatierkening

	31 12 2022		31 12 2021	
	€	€	€	€
Schoolfonds bijdragen	17.550		18.765	
Schoolkamp	3.430		4.205	
Goede Doelen	11.988		14.403	
Rente	-166		-175	
Totaal opbrengsten		32.802		37.198
Schoolreisjes/excursies	10.877		8.830	
Sport & Spel	3.506		3.160	
Sint Nicolaasviering	1.604		1.661	
Schoolkamp uitgaven	5.111		4.865	
Goede Doelen uitgaven	11.159		14.213	
Toevoeging / onttrekking reserve goede doelen	829		190	
Traktaties	-		81	
Kerstviering	1.931		925	
Paasviering	947		596	
Hulpouders	0		262	
Bankkosten	183		135	
Totaal kosten		36.146		34.918
Resultaat		-3.345		2.280

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A Aan: de Raad van Toezicht van Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs te Sleeuwijk

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs te Sleeuwijk te Sleeuwijk gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs te Sleeuwijk op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs te Sleeuwijk zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en het intern toezichthoudend orgaan voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2022. In dit kader is het bestuur tevens

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

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

Het intern toezichthoudend orgaan is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat

een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Geldermalsen, 16 mei 2023

Van Ree Accountants

Was getekend

T. van Dolderen RA MSc