

# Jaarverslag 2021 De Morgenster

Vereniging voor Protestant Christelijk Basisonderwijs  
te Sleeuwijk

## VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag 2021 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 2021. 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 2021.

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 2021 een aantal belangrijke thema's centraal gestaan. Dit zijn voornamelijk thema's die vanaf september 2020 in gang gezet zijn en voortgang vonden in 2022.

- Het werken aan de kwaliteitsaanpak die het fundament is voor het verbeteren en behouden van de kwaliteit van het onderwijs (Enigma)
- Het uitvoeren van het eerder vormgegeven afstandsonderwijs
- Het opstellen van een ondersteuningsprogramma voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona (NPO)
- Het scheiden van de functies van bestuur en intern toezicht
- Gesprekken rondom het opstellen van een intentieverklaring bestuurlijke samenwerking met P.C. scholen in het gebied Altena en de Langstraat

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

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	16
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	20
2.4 Financieel beleid	21
2.5 Risico's en risicobeheersing	24
3. Verantwoording van de financiën	26
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	26
3.2 Staat van baten en lasten en balans	27
3.3 Financiële positie	32

## Bijlagen:

A	Organogram 'De Morgenster'
B	Jaarverslag Raad van Toezicht
C	Jaarverslag MR
D	Gesprekkencyclus 2019 (bij jaarplan 2020-2024)
E	Werkplezierplan 2021-2022

# 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 Sleenwijk. 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  
Ambitieuze  
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 Sleenwijk  
Bestuursnummer : 74973  
Adres : Esdoornlaan 6, 4254 AV Sleenwijk  
Telefoonnummer : 0183-309028  
E-mail : [bestuur@morgenster-sleenwijk.nl](mailto:bestuur@morgenster-sleenwijk.nl)  
Website : [www.morgenster-sleenwijk.nl](http://www.morgenster-sleenwijk.nl)

### Bestuur

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

<sup>1)</sup> 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 Sleenwijk  
Telefoonnummer : 0183-309028  
Email : [algemeen@morgenster-sleenwijk.nl](mailto:algemeen@morgenster-sleenwijk.nl)  
Websiteschool : [www.morgenster-sleenwijk.nl](http://www.morgenster-sleenwijk.nl)  
Scholenopdekaart.nl : <https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/sleenwijk/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 de leden (minimaal 5) van het bestuur en de leden (minimaal 3) van de Raad van Toezicht (RvT).

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 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, 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 2021 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 2021 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	Beknorte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Ouders	De Morgenster onderhoudt contact met ouders: <ul style="list-style-type: none"> <li>- via de medezeggenschapsraad (MR)</li> <li>- via de ouderwerkgroep</li> <li>- bij rondleiding, open dag en inschrijving</li> <li>- bij diverse oudercontactmomenten</li> <li>- via oudertevredenheidsonderzoek</li> <li>- middels informatievoorziening via website, ouderportaal Basisonline, schoolkrant De Basisbabbel, de website, e-mail en Facebook</li> </ul>
Leden van de schoolvereniging	De Morgenster onderhoudt contact met de leden van de schoolvereniging middels: <ul style="list-style-type: none"> <li>- de jaarlijkse ledenvergadering</li> <li>- informatievoorziening via schoolkrant De Basisbabbel, de website en Facebook</li> </ul>
Medewerkers	De Morgenster onderhoudt contact met medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> <li>- bij aanname en ontslag</li> <li>- bij functionerings- en beoordelingsgesprekken</li> <li>- tijdens thema- en ouderavonden</li> <li>- tijdens diverse informele momenten</li> </ul>
Gemeente Altena	De Morgenster onderhoudt contact met de gemeente Altena: <ul style="list-style-type: none"> <li>- t.a.v. overeenstemming gericht overleg (OOGO)</li> <li>- t.a.v. lokale educatieve agenda (LEA)</li> <li>- t.a.v. Integraal Huisvestingsplan onderwijshuisvesting (IHP)</li> <li>- middels directieeraad gemeente Altena</li> </ul>
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"> <li>- Trema Kinderopvang</li> <li>- Verschoorschool</li> </ul>
Kinderopvang	De Morgenster werkt samen met Trema Kinderopvang en Hoppas t.a.v.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- overdracht van leerlingen via peuterspeelzaal / voorschool</li> <li>- TSO en BSO</li> </ul>
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 en de katholieke kerk in Woudrichem. Jaarlijks wordt er een schoolkerkdienst georganiseerd. Daarnaast is er contact met de vrij evangelische kerk in Sleeuwijk.
Christelijke Hogeschool Ede (CHE)	De Morgenster heeft een preferent partnerschap met de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Daarmee wordt 'opleiden in de school' vormgegeven. Studenten van andere pabo's zijn eveneens welkom.
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 ouders en leerlingen 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

dialogo ook nuttig voor de ouders en de leerlingen. 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.

In 2021 zijn bij het bestuur geen 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 2021 is 344.

## Functiescheiding & Governance

Omdat in de *one-tier structuur*, bestuur bestaande uit een Uitvoerend Bestuur en een Toezichthoudend Bestuur, geen duidelijke scheiding in verantwoordelijkheden bestaat, is in de algemene ledenvergadering van 2019 besloten om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden door een organieke scheiding, *two-tier* genaamd, te weten Bestuur en Raad van Toezicht. In verband met deze scheiding zijn de statuten en het huishoudelijk reglement aangepast. In de algemene ledenvergadering d.d. 30 juni 2020 is door de leden instemming verleend. De statutenwijziging is op 30 september 2020 bij de notaris geëffectueerd.

## 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 2021 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.*

Het intern toezicht bestaat momenteel uit ouders van kinderen op school. De nieuwe code geeft aan dat minimaal één lid geen kind heeft dat op school zit. In 2021 hebben de drie leden van ons intern toezicht allemaal kinderen op onze school. We zullen dit punt meenemen en er voor zorgen dat we hier in 2022 aan voldoen.

## 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 vorm gegeven 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.

Daarnaast is de school zich per september 2020 meer gaan focussen op het verbeteren van de integrale kwaliteitsontwikkeling. In eerste instantie is gekeken of het gebruik van ParnasSys schoolkwaliteit daarin ondersteunend zou kunnen zijn maar dat lijkt op dit moment nog niet passend. Wel is in schooljaar 2021-2022 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.

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 2021 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.

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 om de tussen- en eindopbrengsten van de school.

Wij werken op een systematische en transparante wijze samen aan onderwijskwaliteit. We voeren passende interventies uit, om de onderwijskwaliteit op onze school te borgen dan wel te verbeteren. Middels ons SOP brengen we het niveau van de basisondersteuning in kaart. We hebben de ambitie uitgesproken om bij een volgend inspectieonderzoek het oordeel 'goed' te verkrijgen van de onderwijsinspectie. In 2021 zijn we doorgedaan met de ontwikkelingen van het plan rondom hoogbegaafdheid en het anders vormgeven van onze LeVgroep.

## Doelen en resultaten

De doelen die gesteld zijn in 2021 (schooljaar 2020-2021 en schooljaar 2021-2022) 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 2021.

De specifieke doelen met evaluatie zijn terug te vinden in de jaarplannen van 2020-2021 en van 2021-2022.

Doel/voornemen	Status	Toelichting
Back to Basic	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestart in september 2020</li> <li>- Enigma aanpak nog in ontwikkeling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een thema dat naar schooljaar 2022-2023 doorgezet zal worden</li> <li>- Verder ontwikkelen van kwaliteitskaarten</li> <li>- Borgen van het gebruik van kwaliteitskaarten</li> </ul>
Formuleren van schooleigen normen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er zijn de schooleigen normen geformuleerd</li> <li>- Opstarten van het werken met Cito Leerling in Beeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opbrengsten monitoren aan de hand van de schooleigen normen</li> <li>- Onderbouwen van de totstandkoming van de schooleigen normen</li> <li>- Specificeren van de schooleigen normen</li> <li>- Bijstellen van de schooleigen normen indien nodig</li> <li>- Leerkrachten vaardig maken in het hanteren van de schooleigen normen middels de werkgroep OGW</li> </ul>
Vorbereiden inspectiebezoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambitie uitgesproken om te gaan voor de beoordeling 'goed'</li> <li>- Ontwikkelen documenten voor het monitoren van de schoolkwaliteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoren van de kwaliteitsindicatoren aan de hand van ParnasSys WMK / Mijn schoolplan</li> </ul>
Voldoen aan de basisondersteuning	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanpassen SOP om kwaliteit van de basisondersteuning te blijven monitoren</li> </ul>	-
Hoogbegaafdheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoogbegaafdheidsplan is opgesteld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besproken in team</li> <li>- Kwaliteitskaart opgesteld</li> </ul>

## Toekomstige ontwikkelingen

Aan de hand van de evaluatie van het jaarplan van schooljaar 2020-2021 en het schoolplan van 2021-2022 worden nieuwe doelen opgesteld. Bestuur en MT kijken samen welke toekomstige ontwikkelingen wenselijk zijn.

## 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 gebeurt dit 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 2021 het Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs 2020-2021 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.

## 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. Aangezien de onderwijsinspectie in principe 1 keer in de vier jaar ieder schoolbestuur in Nederland bezoekt, is de onderwijsinspectie tijdens dit verslagjaar 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 2021 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 2021 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 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 2021 aan de volgende doelen besteed:

- Inzet van Ambulant Begeleiders
- 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
- Arrangement OPDC

## 2.2 Personeel & professionalisering

### Doelen en resultaten

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

Deze evaluatie 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 2021 verder opgepakt.  
Daarnaast is in 2020 de beslissing genomen om in schooljaar 2021-2022 te investeren in een extra formatieplaats, de zogenaamde flexibele schil. Op die manier is er een aantal dagen per week een leerkracht ambulant die onder andere kan inspringen bij afwezigheid van een leerkracht, remedial teacher of onderwijsassistent.
- Het is in 2021 niet gelukt om een nieuwe directeur voor de Morgenster te vinden. Vanaf 1 september 2020 is er een interim schoolleider aangesteld om zo de voortgang van de school te garanderen. Deze interim schoolleider zal aanblijven tot er een nieuwe schoolleider aangesteld kan worden.
- 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 (zie bijlage D).
- Ook in 2021 is er extra verzuim geweest bij leerkrachten en leidinggevenden door de Corona pandemie. Personeel heeft zich ziek gemeld door een coronabesmetting, door quarantaine ten gevolge van nauw contact met iemand met Corona of doordat het personeelslid aan Corona gerelateerde klachten heeft (long-covid).
- Toekomstgericht functieboek voor funderend onderwijs  
In 2021 is het functieboek herzien en toekomstgericht gemaakt voor alle medewerkers van de Morgenster. De afronding en inzet hiervan zal in 2022 liggen.



## Uitkering na ontslag

Er is in 2021 geen ontslaguitkering uitgekeerd.

## Aanpak werkdruk

Onder de teamleden is geïnventariseerd hoe en waar werkdruk wordt ervaren. Vervolgens heeft het team oplossingen benoemd, prioriteiten gesteld en keuzes gemaakt over de besteding van de werkdrukkiddelen. De uitkomsten zijn ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad. Het gesprek in het team over de inzet van de werkdrukkiddelen heeft een positief effect, doordat oplossingen concreet en zelfgekozen zijn.

Effecten zijn het inzetten van een onderwijsassistent in groep 1 t/m 4, inzetten van een leerkracht in groep 4 t/m 8 om zo ambulante tijd voor groepsleerkrachten te creëren, het aanstellen van een activiteitencoördinator voor het organiseren van allerlei activiteiten, het verhogen van de opslagfactor voor lesgevende taken van 40% naar 43% zodat er meer tijd aan voorbereiding en nazorg van de lessen kan worden besteed, uitbreiding uren voor Intern Begeleiders met 0,5 uur per groep, uitbreiding uren LeVgroep met 3,5 uur per week en de inzet voor teambuildingsactiviteiten (zie bijlage E).

## 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).

## 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. Samen met de casemanager wordt de inzetbaarheid van de werknemer in kaart gebracht en denken we na over hoe we de werknemer veilig en productief kunnen inzetten. 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.

## **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 2021 voortgezet. Doordat een van de MT-leden in september 2021 met zwangerschaps- en ouderschapsverlof ging is de zoektocht naar een nieuwe directeur opgeschort tot het moment dat zij haar werkzaamheden weer oppakt. 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 2021 steeds worden voorzien in de vervangingsvraag door het inzetten van ambulante personeel of door onderwijsondersteunend personeel voor de groep te plaatsen. Het is in

2021 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 Eden (CHE). De doelstellingen van deelname aan het PLG netwerk zijn:

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

Een van onze leerkrachten is in 2020 gestart met de opleiding tot Interne Coach (ICO) om zo studenten of startende collega's te kunnen begeleiden en te coachen (reflectievaardigheden, werkplekleren, 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, heeft de Morgenster nieuw beleid nodig dat aangeeft hoe een werknemer van L10 naar L11 kan groeien.

Het MT gaat dat beleid de komende schooljaren, samen met de diverse geledingen en onder leiding van een externe partij, voorbereiden. In het beleidsplan zullen de binnen de school aanwezig functies beschreven en gewaardeerd worden. 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 2022-2023 in te voeren.

## **2.3 Huisvesting & facilitaire zaken**

### **Doelen en resultaten**

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

### **Toekomstige ontwikkelingen**

De Morgenster heeft in het najaar van 2017 haar intrede 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 drie overlegmomenten die hebben plaatsgevonden in 2021 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 2019, 2020 en 2021

Het jaarplan en het meerjaren onderhoudsplan zijn, sinds de ingebruikname van de Esdoorn, nooit geëvalueerd en/of bijgesteld terwijl de gebruikers hier regelmatig om gevraagd hebben.

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.

Van 2017 tot medio 2020 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. In 2021 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).

In november 2021 is er een eerste gesprek geweest met een vertegenwoordiging van de gemeente over het ruimte gebrek 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. We zullen hier, in 2022, samen verder stappen in ondernemen. De wens is om twee lokalen te bouwen bovenop de lokalen van de huidige groepen 2.

## Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

In het voorjaar van 2020 zijn zonnepanelen op de 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.

## 2.4 Financieel beleid

### Doelen en resultaten

De financiële positie van de vereniging is erg goed. De doelstelling van de vereniging is om op lange termijn financieel gezond te blijven. Het resultaat in 2021 is negatief, in lijn met de begroting. 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 0,85 FTE aan formatie extra hebben aangesteld. Hiermee hebben we onder meer altijd een eerste buffer om afwezige leerkrachten te vervangen.

## Opstellen begroting

Bij het opstellen van de begroting 2022 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 terug brengen naar het 'normbedrag'.

## 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.

## 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 2021 zijn alle middelen uitgezet op betaal- en spaarrekeningen bij de Rabobank. Er is geen sprake van leningen. Alle middelen zijn hiermee dus direct opvraagbaar.

## Nationaal Programma Onderwijs

De coronacrisis heeft een grote impact op leerlingen en scholen. De crisis heeft veel van onderwijspersoneel gevraagd en verschillen tussen leerlingen zijn vergroot. Sommige leerlingen hebben een leerachterstand opgelopen, ervaren een verminderde motivatie of hebben juist een ontwikkelingssprong gemaakt. Met het Nationaal Programma Onderwijs worden scholen ondersteund om met de gevolgen van de crisis om te gaan met extra geld en een menukaart met effectieve interventies. Hierbij is gebruik gemaakt van het stappenplan dat is opgesteld als hulpmiddel bij het invullen van de schoolscan.

1. In beeld brengen van de brede impact van corona op leerlingen

In het voorjaar van 2021 heeft het MT van de school de schoolscan ingevuld. Tijdens de analyse is de focus gelegd op twee domeinen:

- Cognitieve ontwikkeling, vooral gericht op de basisvakken.

- Sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden: hierbij gaat het bijvoorbeeld om impulsbeheersing, omgaan met emoties, samenwerken, concentratie, motivatie, werkhouding, plannen, sociale veiligheid en zelfvertrouwen.

Op de Morgenster worden de ontwikkeling van de leerlingen gevolgd en wordt, indien nodig, het onderwijs hierop aangepast. Het invullen van de schoolscan sluit aan bij het kwaliteitszorgbeleid van de school. Op basis van de uitgevoerde analyses t.a.v. kwaliteitszorg, zijn conclusies getrokken over voor welke achterstanden en op welk niveau actie nodig is.

## 2. In beeld brengen mogelijkheden en behoeften van de school

Vervolgens zijn de conclusies uit de schoolscan besproken met het schoolteam, een afvaardiging van ons samenwerkingsverband, met collega-scholen en met beleidsmedewerkers Onderwijs van de gemeente Altena. Centraal tijdens deze overleg momenten stonden onderstaande aandachtspunten:

- de brede impact van corona
- de veerkracht en mogelijkheden van de school
- effectieve interventies voor onze school en onze leerlingen n.a.v. de opgestelde menukaart

Aan de hand van de mogelijkheden en de behoeften van de school zijn interventies beschreven. Deze interventies zijn opgenomen in het NPO-plan:

### *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. groepszwaarte*

Een aantal leerjaren heeft te maken met meerdere leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, die door de Corona crisis extra begeleiding nodig hebben.

- Ondersteuning in de groepen door leerkrachtondersteuners

### *Interventies t.a.v. welbevinden*

Uit de Kanvas lijsten (observatielijsten die we jaarlijks afnemen vanuit de Kanjertraining) en uit het jaarlijkse Tevredenheidsonderzoek vanuit Vensters onder leerlingen is gebleken dat een aantal leerlingen hun welbevinden lager scoort dan een 7,5.

- Intern een tweewekelijkse training ter bevordering van de sociaal emotionele ontwikkeling aanbieden.

### *Interventies t.a.v. meer- en hoogbegaafdheid*

Door de Corona crisis hebben kinderen met speciale onderwijsbehoeften op het gebied van verrijking minder begeleiding kunnen krijgen. Een aantal kinderen is in scores terug gegaan hierdoor. Leerkrachten geven aan nog meer te willen leren rondom de begeleiding van deze leerlingen.

- Een externe hoogbegaafdheidsspecialist gaat met ons mee kijken naar de begeleiding van deze leerlingen om naar aanleiding daarvan gerichte tips te geven.

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.

Het plan is direct bij de start van schooljaar 2021-2022 uitgevoerd. De extra personele inzet is volledig uitgevoerd door personeel dat bij onze vereniging op de loonlijst staat.

Daarnaast zijn er twee externe partners betrokken geweest bij de uitvoering van het NPO plan:

- Spring, scholen in de praktijk uit Utrecht heeft leerkrachten met een coachvraag gecoacht
- Smart Links uit Werkendam heeft de werkgroep Hoogbegaafdheid

Tussen september 2021 en december 2021 is het plan tweemaal geëvalueerd.

## Coronacrisis

De coronacrisis, die ons leven vanaf maart 2020 gedeeltelijk bepaald heeft, heeft ook in 2021 grote invloed gehad op het maatschappelijke leven. Ook in 2021 drukte corona een grote stempel op het onderwijs. Door de coronacrisis waren we als school genoodzaakt om, ook in 2021, gedeeltelijk of volledig thuisonderwijs te verzorgen. Daarnaast werden de scholen eind december 2021 op last van het ministerie volledig gesloten. Financieel heeft de coronacrisis geen grote gevolgen gehad voor de Morgenster.

## 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. Dit programma is verder ontwikkeld in 2021.

## 2.5 Risico's & risicobeheersing

We werken met een jaarplanning waarbij alle beleidszaken minimaal 1x per jaar besproken worden. Op die manier komen ook de risico's aan bod. Daarnaast is er het Toezichtskader waarin is aangegeven wat er absoluut niet mag gebeuren 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 merkten we weer de krapte op de arbeidsmarkt, o.a. bij het zoeken naar een nieuwe directeur. 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 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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Prognose 1 Gemeente	386	363	374	371	364	352	342	348	361
Prognose 2 DUO	-	-	-	401	389	380	368	362	366
Prognose 3 Morgenster	390	373	389	389	386	378	391	392	393
Prognose 4 Verus						396	393	399	398
Werkelijke getallen	376	372	392	395	384				

Voor het opstellen van een prognose van het leerlingaantal voor de komende jaren, wordt gebruik gemaakt van gegevens van de gemeente Altena - afdeling Onderwijs. De bovenstaande leerlingaantallen zijn gebaseerd op de teldatum van 1 oktober van het voorafgaande schooljaar.

##### **Prognose 1 – Gemeente Altena**

Deze prognose is opgesteld door de gemeente per december 2021 en geheel door ons overgenomen. Deze prognose is gebaseerd op cijfers over de samenstelling van de bevolking en uitbreiding van nieuwbouw.

##### **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 - 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.

##### **Prognose 4 – Verus**

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

De verschillende prognoses spreken elkaar tegen.

Waar de prognoses van de gemeente Altena en Duo teruglopen laten onze eigen prognose en de prognose van Verus juist een toename van het aantal leerlingen zien.

We weten dat er in het afgelopen jaar veel kinderen geboren zijn waardoor er landelijk een groei van het aantal leerlingen verwacht wordt.

De prognose van de gemeente houdt ook rekening met nieuwbouw. Bij nieuwbouw is er altijd sprake van doorstroming en dat levert meestal nieuwe leerlingen op. Daar hebben we sinds 2018-2019 al profijt van. Onze prognose voor de teldatum van 01-10-2021 (384 leerlingen), die de basis vormt voor het budget in 2022-2023, is realistisch.

## FTE

	2020	2021	2022	2023	2024
Bestuur/management	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Onderwijzend personeel	20	21,0	18,7	18,7	18,7
Ondersteunend personeel	2,3	3,3	5,3*	5,3*	5,3*

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

Op basis van de verwachte leerlingaantallen voor komende jaren en de 'achterstandscore' 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

	2020	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
<b>Baten</b>								
Rijksbijdragen	2.185.621	2.221.500	2.398.559	2.542.000	2.436.000	2.311.000	177.059	212.938
Baten schoolfonds/vereniging	36.496	33.500	43.341	34.000	34.000	34.000	9.841	6.845
Overige baten		5.000	14.786	10.000	5.000	5.000	9.786	14.786
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>2.222.117</b>	<b>2.260.000</b>	<b>2.456.686</b>	<b>2.586.000</b>	<b>2.475.000</b>	<b>2.350.000</b>	<b>196.686</b>	<b>234.569</b>
<b>Lasten</b>								
Personeelslasten	1.943.154	1.845.000	1.990.237	2.091.000	2.052.000	1.988.000	145.237	47.083
Afschrijvingen	84.993	76.000	75.401	73.000	75.000	75.000	-599	-9.592
Huisvestingslasten	88.665	141.000	165.740	141.000	141.000	141.000	24.740	77.075
Overige lasten	240.948	268.000	269.513	320.000	297.000	261.000	1.513	28.565
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>2.357.760</b>	<b>2.330.000</b>	<b>2.500.891</b>	<b>2.625.000</b>	<b>2.565.000</b>	<b>2.465.000</b>	<b>170.891</b>	<b>143.131</b>
<b>Saldo</b>								

Saldo baten en lasten	-135.643	-70.000	-44.205	-39.000	-90.000	-115.000	25.795	91.438
Saldo financiële baten en lasten	-548		-1.935	-2.000	-2.000	-2.000	-1.935	-1.387
Saldo buitengewone baten en lasten								
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>-136.191</b>	<b>-70.000</b>	<b>-46.140</b>	<b>-41.000</b>	<b>-92.000</b>	<b>-117.000</b>	<b>23.860</b>	<b>90.051</b>

### Rijksbijdragen

De rijksbijdrage over 2020-2021 is door DUO hoger vastgesteld dan begroot. Ook voor 2021-2022 zijn de bedragen (voorlopig) hoger vastgesteld (€ 45.000).

Daarnaast zijn de NPO-gelden via de rijksbijdrage ontvangen (€ 115.000). De arrangementsbijdragen zijn ook iets hoger uitgevallen, mede door een financiële meevaller bij het samenwerkingsverband.

### 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 ontwikkellijnen

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 2021 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.
- Opleiding en scholing van de teamleiders

### 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 € 14.000 wel ruim hoger dan begroot (€ 6.000) door de sponsorloop voor Edukans.

In 2021 hebben wij € 5.000 besteed aan muziekactiviteiten, deze kosten worden gedekt uit de subsidie Muziekimpuls. Daarnaast is € 9.000 terugontvangen van Trema. Deze opbrengsten waren niet in de begroting opgenomen.

### Personeelskosten

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

- Het NPO-plan, waardoor meer personeel is aangesteld (€ 50.000).

- Hogere kosten voor vervanging (€ 25.000 nadeel) en de vergoedingen vanuit het vervangingsfonds zijn lager dan verwacht (€ 10.000) doordat vervanging via de flexibele schil niet voor vergoeding in aanmerking komt.
- In de begroting was geen rekening gehouden met groep 1C, in eerdere jaren kwamen wij in aanmerking voor extra bekostiging via de groeiinformatie, daarvoor was de leerlingstijging gedurende het schooljaar nu te laag (€ 20.000).
- CAO stijging (€ 35.000)

### **Afschrijvingen**

De afschrijvingskosten liggen in lijn met de begroting.

### **Huisvestingslasten**

Op basis van het onderhoudsplan van de Brede School is € 68.000 toegevoegd aan de onderhoudsvoorziening, conform begroting.

De energiekosten zijn hoger dan begroot (€ 20.000).

Hierin is rekening gehouden met de afrekening van de Gemeente over 2019, 2020 en 2021.

De schoonmaakkosten zijn € 9.000 hoger dan begroot.

In 2021 zijn de personeelskosten voor schoonmaak opgenomen onder schoonmaakkosten.

Over de jaren 2019, 2020 en 2021 is nog geen definitieve afrekening ontvangen van de gemeente Altena inzake de energiekosten. Voor de nog te betalen energiekosten is daarom een geschat bedrag opgenomen. Afhankelijk van de definitieve afrekening en de uitkomst van gesprekken met de gemeente Altena leidt dit mogelijk nog tot een hogere of lagere verplichting. De maximale impact hiervan wordt nu ingeschat op € 25.000 voordelig of € 15.000 nadelig.

Ook voor de onderhoudskosten over deze jaren is nog geen definitieve afrekening ontvangen. Omdat de onderhoudskosten naar verwachting grotendeels betrekking hebben op onderhoud waarvoor een onderhoudsvoorziening is getroffen, leidt dit naar verwachting niet tot een effect op de exploitatielasten.

### **Overige lasten**

De kosten liggen in lijn met de begroting.

### **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 2022 – 2025 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Ten aanzien van het leerlingaantal is gerekend met de prognose van Verus
  - 1.10.2021: 384
  - 1.10.2022: 396
  - 1.10.2023: 393
  - 1.10.2024: 399

- Er wordt jaarlijks een negatief resultaat begroot van (structureel) ongeveer € 120.000. In de jaren 2022 en 2023 ligt dit verlies lager, door de NPO-gelden. Dit vinden wij financieel verantwoord omdat ons vermogen ruim boven de norm ligt. Er is per 31.12.2020 sprake van een bovenmatig eigen vermogen van € 390.000. Per 31.12.2021 is dit naar verwachting € 420.000 boven de norm. De overschrijding wordt daarna elk jaar lager door het begrote negatieve resultaat. Per eind 2025 is de overschrijding begroot op € 51.000. Hiermee zitten we dan nagenoeg op het normatief eigen vermogen.
- Vanaf 2025 bereikt een aantal medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd. Dit geeft dan de mogelijkheid om 'bij te sturen' naar een sluitende begroting. Dat is dan ook noodzakelijk om te zorgen dat het vermogen wel op voldoende niveau blijft.
- Voor de bepaling van de afschrijvingslast is uitgegaan van jaarlijkse investeringen in leermiddelen, inventaris en ICT. In 2022 is voor € 80.000 aan investeringen geraamd. Hierbij schaffen we ook 10 laptops aan voor personeel zonder vaste werkplek.

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 onder de 85% (80,9% in 2021, 84,6% in 2025)

### Balans in meerjarenperspectief

	2020 Realisatie	2021 Realisatie	2022 Begroting	2023 Begroting	2024 Begroting
<b>Activa</b>					
<i>Vaste active</i>					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	483.025	438.923	446.000	438.000	430.000
Financiële vaste activa					
<b>TOTAAL VASTE ACTIVA</b>	<b>483.025</b>	<b>438.923</b>	<b>446.000</b>	<b>438.000</b>	<b>430.000</b>
<i>Vlottende active</i>					
Voorraden					
Vorderingen	126.686	143.851	100.000	100.000	100.000
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	1.121.520	1.208.273	1.245.000	1.229.000	1.188.000
<b>TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA</b>	<b>1.248.206</b>	<b>1.352.124</b>	<b>1.345.000</b>	<b>1.329.000</b>	<b>1.288.000</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>1.731.231</b>	<b>1.791.047</b>	<b>1.791.000</b>	<b>1.767.000</b>	<b>1.718.000</b>
<b>Passiva</b>					
Eigen vermogen	1.235.546	1.189.181	1.187.000	1.095.000	978.000
Algemene reserve					
Bestemmingsreserves					
Overige reserves en fondsen					
<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>	<b>1.235.546</b>	<b>1.189.181</b>	<b>1.187.000</b>	<b>1.095.000</b>	<b>978.000</b>
Voorzieningen	267.189	334.165	404.000	472.000	540.000

Langlopende schulden					
Kortlopende schulden	228.496	267.701	200.000	200.000	200.000
<b>TOTAAL VREEMD VERMOGEN</b>	<b>495.685</b>	<b>601.866</b>	<b>604.000</b>	<b>672.000</b>	<b>740.000</b>
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>1.731.231</b>	<b>1.791.047</b>	<b>1.791.000</b>	<b>1.767.000</b>	<b>1.718.000</b>

### **Materiële Vaste Activa**

In 2021 zijn relatief weinig nieuwe investeringen gedaan. Er was in de begroting rekening gehouden met de aanschaf van een nieuwe taalmethode, maar er is voor gekozen om deze nog niet te 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.

### **Liquide middelen**

Hoewel het resultaat over 2020 € 46.140 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 € 44.000 (wel kosten, maar geen uitgaven) en de toevoeging aan de onderhoudsvoorziening ad € 68.000 (eveneens wel kosten, maar geen uitgaven). Voor de komende jaren is het begrote negatieve resultaat ongeveer gelijk aan de jaarlijkse toevoeging aan de onderhoudsvoorziening. Ook dan zullen de liquide middelen dus ongeveer gelijk blijven. Er worden dan ook geen grote wijzigingen in de financieringsstructuur verwacht in de komende jaren.

### **Vermogen**

Het vermogen neemt jaarlijks af met het resultaat van het boekjaar, in 2021 € 46.140 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 van € 68.000 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.

### **Kortlopende schulden**

Dit betreft een momentopname van te betalen bedragen.

### 3.3 Financiële positie

#### Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Signalering
Solvabiliteit 2	0,87	0,85	0,89	0,89	0,88	Ondergrens: <0,30
Weerstandsvermogen	56%	48%	46%	44%	42%	Ondergrens: <5%
Liquiditeit	5,5	5,1	6,7	6,6	6,4	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	-6,1%	-1,9%	-1,6%	-3,7%	-5,0%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur
Indicator reservepositie (per einde verslagjaar)	51%	54%	50%	39%	23%	Bovengrens: >0%

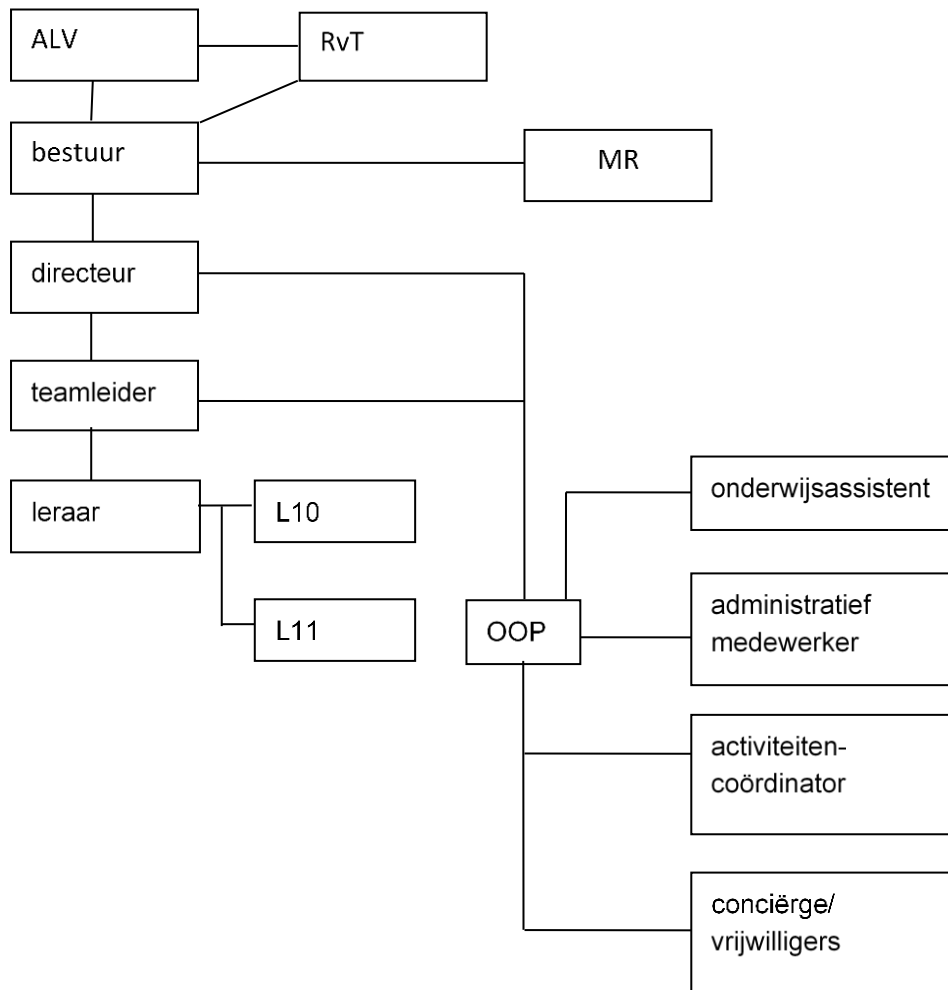
#### Reservepositie

De reservepositie per 31 december 2021 ligt ruim 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 van ongeveer € 120.000 structureel. Naar verwachting komen wij hiermee in 2025/2026 weer onder het normbedrag voor het maximale eigen vermogen.



# BIJLAGEN

# BIJLAGE A      ORGANOGRAM 'DE MORGENSTER'



## BIJLAGE B JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

### Jaarverslag Raad van Toezicht van het bestuur van de Protestants-christelijke basisschool 'De Morgenster', te Sleeuwijk.

#### Periode

Dit jaarverslag heeft betrekking op het kalenderjaar 2021.

#### 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 2021 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	Leerjaarcoördinator leerjaar 4, coördinator onderwijskwaliteit, docent LO, docent NASK examensecretaris op het Griendencollege te Sliedrecht	Coach MC2 Rapid	Onderwijs en Identiteit, Communicatie en kwaliteit
Bram van Helden	Business controller		Financiën en Beheer, Personeel en professionalisering
Leon van der Meer	Zelfstandig ondernemer	- voetbaltrainer VV Sleeuwijk JO-11, 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 2022.
- Leon van der Meer is aangetreden per juni 2017 en zijn termijn is verlengd per juni 2021 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.

### *Werkwijze*

Gedurende 2021 is het toezicht uitgevoerd met korte lijnen direct vanuit MT en in bijzijn van bestuur. Voordeel hiervan is dat de lijnen kort zijn en feedback kort op besluitvorming gegeven kan worden. Doel voor 2022 is om meer toezicht te houden op rol van bestuur en niet (meer) inhoudelijk in te gaan op bestuur stukken zonder besluitvorming. In 2021 is gestart met het formuleren van een meer jaren beleidsplan. Wanneer deze gereed is, zal er een logische structuur en verantwoordingsstructuur ontstaan in een nieuw model Toezichtskader. Doel is om per start leerjaar 22-23 met het nieuwe Toezichtskader te gaan toezien.

### *Bijeenkomsten*

De RvT kwam gedurende 2021 12 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
6 januari 2021	66,6%	Oriënterend onderzoek naar een bestuurlijke samenwerking goedgekeurd.
3 februari 2021	100%	Goedkeuring begroting onder voorwaarden van actualisering onderhoudsvoorziening.
3 maart 2021	100%	Jaarverslag 2020 opgesteld en afgerond.
7 april 2021	100%	Monitoren voortgang/management rapportage.
12 mei 2021	100%	Jaarrapport 2020 en accountantsverslag doorgenomen op- en aanmerkingen gaan mee naar overleg met accountant
23 juni 2021	100%	Extra overleg inzake CITO scores 2021. Brief opgesteld en gestuurd aan MT/Bestuur*
30 juni 2021	100%	Jaarrapport 2020 en accountantsverslag goedgekeurd met advies ten aanzien van bovenmatig eigen vermogen.
1 september 2021	100%	Invulling schooljaar 2021-2022
6 oktober 2021	100%	Jaarplan ontvangen en goedgekeurd; management rapportage Q2 ontvangen.
3 november 2021	66,6%	Monitoren voortgang, evaluatie jaarplan en NPO gelden.
1 december 2021	100%	Management rapportage Q3 ontvangen; benchmark rapport doorgenomen.

*\* de RvT heeft eerder al haar zorgen geuit over de onderwijsresultaten. Naar aanleiding van de eind CITO resultaten van groep 8 heeft de RvT een brief gestuurd naar het bestuur om de ontwikkeling van de onderwijsresultaten boven aan de prioriteitenlijst te zetten. De RvT heeft geadviseerd om hier externe partij aan te trekken omdat de onderwijsontwikkeling al jaren een dalende trend laat zien ondanks de reeds gestelde plannen. De RvT heeft gevraagd om een degelijke analyse en duidelijk plan van aanpak, waarin een goede PDCA cyclus is opgenomen.*

### *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.

*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 2021 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 MR

### **Jaarverslag MR 2021**

Helaas was 2021 een jaar wat nog steeds in het teken stond van Corona. Het merendeel van de vergaderingen heeft online plaats gevonden.

### **Vergadering MR op 3 februari 2021**

Tijdens de eerste vergadering van het jaar hebben we gesproken over het geven van een voorlopig schooladvies in groep 7. De begroting, formatieplan en jaarplan zijn tijdens deze vergadering besproken en goedgekeurd. T.a.v het tevredenheidsonderzoek is besproken dat er vanuit de MR aangepaste en aanvullende vragen worden toegevoegd. Tevens zijn de punten die we structureel willen bespreken met de Raad van Toezicht in kaart gebracht. De scholen mogen gelukkig weer open en uiteraard hebben we hier uitgebreid bij stil gestaan.

### **Vergadering MR op 7 april 2021**

Ook tijdens deze vergadering heeft het Coronabeleid (voor leerkrachten) op de agenda gestaan. Belangrijk agenda punt was ook dat Trema heeft aangegeven te stoppen met de TSO. Wij hebben binnen de MR de eventuele opties besproken waaronder ook de mogelijkheid van een continuooster. We hebben besloten om de mogelijkheden te gaan onderzoeken. De ICT notitie is doorgenomen. Om de samenwerking tussen het bestuur, RVT en het MT verder te optimaliseren hebben we een kwaliteitsraamwerk besproken waarin de aandachtspunten vanuit de MR naar voren moeten komen.

### **Vergadering MR op 18 mei 2021**

Agendapunt was het continuooster. We hebben afgesproken een jaar de tijd te nemen om onder alle geledingen de meningen over een continuooster te gaan peilen. Cursusjaar 2021/2022 willen we daarvoor de tijd nemen. Het tevredenheidsonderzoek is afgenomen en uiteraard hebben we ook de uitkomsten besproken. We zijn erg trots op de uitkomst. De MR speelt met de gedachte om een eigen enquête op te stellen. Vanuit de overheid is er extra geld vrijgemaakt om eventuele leerachterstanden veroorzaakt door de Coronacrisis in te halen (Nationaal Plan Onderwijs). We hebben uitgebreid gesproken hoe we deze gelden het beste kunnen inzetten. Vertrouwenspersoon voor leerlingen is toegelicht. Helaas moeten we dit jaar afscheid nemen van Berdi Damen als lid van de oudergeleding, we gaan op zoek naar een nieuw lid.

### **Vergadering MR op 21 juni 2021**

We hebben gesproken over het schoolkamp en de eindmusical. Er zijn twee kandidaten voor de vacature binnen de MR uit de oudergeleding. Sollicitatiegesprekken zijn gehouden. Ook hebben we onze mening gegeven w.b.t. de aanstelling van de vertrouwenspersonen. De resultaten van de Cito hebben we geëvalueerd.

### **Bijeenkomst 3 september**

Op drie september 2021 hebben we het (school)jaar informeel afgesloten.

### **Vergadering MR op 13 september 2021**

De eerste vergadering van het nieuwe schooljaar. We mogen Pepijn van Kinderen verwelkomen als nieuw lid van de oudergeleding. We hebben deze vergadering als MR gebrainstormd over hoe we als MR voor ouders en leerkrachten zichtbaarder kunnen worden. Het is belangrijk te weten dat de MR een aanspreekpunt is als er vragen of opmerkingen zijn omtrent de school. We hebben de NPO plannen uitvoerig besproken en stemmen hier mee in. Er wordt een commissie gevormd om de nieuwe schooltijden te onderzoeken. Vanuit de MR sluiten hier 2 leden bij aan. We willen gaan kijken op welke manier we het beste invulling kunnen geven aan de nascholing voor de MR.

### **Vergadering MR op 3 november 2021**

Deze vergadering praten we over de intentieverklaring samenwerking scholen in de regio. Daarnaast is ook een punt op de vergadering het strategisch beleidsplan tot 2030. Aandachtspunt is de zichtbaarheid van de MR binnen het personeel van de Morgenster. We worden bijgepraat over de aanstelling nieuwe directeur. Nascholing is eveneens een agendapunt wat besproken is. Het tweede gedeelte van de vergadering is gezamenlijk met het Bestuur en bespreken we o.a. de (veranderende) rol van de MR t.a.v. de begroting, hebben we overleg over de commissies binnen de school, en discussiëren we over afstemming t.a.v. het strategisch beleid.

### **Vergadering 8 november 2021**

Tijdens dit overleg krijgen we vanuit het bestuur/RvT een extra toelichting op de intentieverklaring strategische samenwerking met scholen in de regio.

### **Vergadering MR op 13 december 2021**

De laatste vergadering van het jaar. Vanuit de werkgroep continuooster krijgen we een toelichting over de stand van zaken en bespreken we de voortgang. Het formatieplan heeft op de agenda gestaan en we zijn bijgepraat over de stand van zaken m.b.t. de nieuwe directeur. Uiteraard worden de ontwikkelingen t.a.v. Corona besproken. Blok 1 van het jaarplan 2021-22 wordt geëvalueerd.

We hebben besproken de gezamenlijke vergadering met de RvT iets uit te stellen tot maart. Vanwege de Coronapandemie kan de kerstviering ook dit jaar helaas niet door gaan.

Net als 2020 was 2021 een bewogen jaar vanwege de Coronapandemie. Er is veel gevraagd van alle medewerkers op school, ouders maar ook zeker van de kinderen. 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 2021!

# 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 2020-2021

### Van werkdruk naar werkplezier op De Morgenster

Vanaf 2018-2019 is er een extra budget beschikbaar om de werkdruk op schoolniveau aan te pakken. Dat bedrag is verwerkt in de totale rijksvergoeding. Deze extra middelen zijn structureel.

Over de besteding van dat budget beslist het personeel.

2018-2019	€ 155 per leerling
2019-2020	€ 220, later eenmalig opgehoogd naar € 319
2020-2021	€ 244
2021-2022	€ 244?

In bijlage 1 staat het plan zoals we dat voor 2019-2020 met elkaar hebben gemaakt. Voor 2020-2021 hebben we € 95.892 te besteden. We hebben het plan 2019-2020 op 04-02-2020 geëvalueerd en op 10/12-03-2020 opnieuw vastgesteld voor 2020-2021.

Wat doen we in **2019-2020** zonder de werkplezier-gelden?

<p><b>1. Leerlingen met lastig gedrag</b> Eerder in het SOT, niet te lang doormodderen, op tijd dossier bijhouden Meer tijd voor IB-ers - 2 uren per groep – verwerkt in Formatieplan 2019-2020</p> <p>Gedragprotocol opstellen n.a.v. studiedag ‘omgaan met moeilijk gedrag’ op 22-02-2019 is gestart, inmiddels afgerond</p>
<p><b>2. Ongelijke verdeling binnen een leerjaar</b> Groepen 2 herverdelen alvorens door te gaan naar groep 3 –voor de wisselmorgen van 03-07-2019 regelen, standaard ouderbrief gereed</p>
<p><b>3. Korte middagpauze</b> Is in januari/februari 2019 geëvalueerd – er is een notitie opgesteld - naar aanleiding hiervan nemen we in maart/april 2019 een beslissing – inmiddels besloten dit even niet te veranderen</p>
<p><b>4. Veel e-mail</b> Nieuwsbrief voor personeel – vanaf 2018-2019 ingevoerd – gaan we gewoon mee door</p>
<p><b>5. Naschoolse taken</b> Als een combifunctionaris of andere bevoegde collega gymles geeft, mag je werken aan naschoolse taken – blijft van kracht</p>

Wat doen we met de gelden à € 86.270?

<p><b>1. € 26.000 inzetten t.b.v. de komende groepen 7 en 8 – toezegging voor het 2<sup>de</sup> jaar van de drie</b> We houden de combinatiegroep 6/7 die 7/8 wordt deels bekostigd uit werkplezierbudget, deels uit lumpsum Let op! We hebben deze investering toegezegd voor 3 jaar en kunnen deze niet tussentijds terugdraaien (tenzij het aantoonbaar niet verantwoord is om ermee door te gaan)</p>
<p><b>2. deel inzetten voor een onderwijsassistent t.b.v. groep 1 t/m 3 gemiddeld 8 uur per leerjaar per week</b> Leerkrachten verdelen (in overleg met de IB'ers) onderling de uren Tijden: ma t/m vr: 8.00-12.00/12.30 en ma, di, do: 13.00-16.00/16.30 uur</p>
<p><b>3. deel inzetten voor een onderwijsassistent t.b.v. groep 4 en 5 gemiddeld 6 uur per leerjaar per week</b> Leerkrachten verdelen (in overleg met de IB'ers) onderling de uren Tijden: ma t/m vr: 8.00-12.00/12.30 en ma, di, do: 13.00-16.00/16.30 uur Daarnaast <b>2 dagen per groep per jaar</b> De Teamleiders maken in overleg met de leerkrachten een rooster op dinsdag en donderdag rekening houden met lesprogramma, activiteiten, jaarplanning betreft een <u>lesvrije dag</u> (dus <u>geen vrije dag</u>) op school Werkzaamheden: alles wat kan helpen om werkdruk te verlagen en werkplezier te bevorderen</p>
<p><b>4. deel inzetten voor een leerkracht t.b.v. groep 6 t/m 8 8 dagen per groep per jaar</b> BC'er Bovenbouw maakt in overleg met de leerkrachten een rooster op dinsdag en donderdag rekening houden met lesprogramma, activiteiten, jaarplanning betreft een <u>lesvrije dag</u> (dus <u>geen vrije dag</u>) op school Werkzaamheden: alles wat kan helpen om werkdruk te verlagen en werkplezier te bevorderen</p>
<p><b>5. Activiteitscoördinator aanstellen</b> om allerlei activiteiten per schooljaar te organiseren o.a.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Koningsspelen voor alle groepen</li><li>• Sportdag voor alle groepen</li><li>• Korfbal</li><li>• Schoolvoetbal 5&amp;6 en 7&amp;8</li><li>• Voorjaarsmarkt</li><li>• Sinterklaasfeest</li><li>• Kinderboekenweek</li><li>• Schoolbreed thema (in kader van cultuur)</li><li>• Morgenster got talent</li><li>• 125 jarig bestaan</li><li>• Overige zaken als afscheid van collega's, kanjeractiviteiten, verkeersexamen</li></ul> <p>We stellen er 560 uur op jaarbasis voor beschikbaar = 0,34 fte Eisen: goed kunnen organiseren, communiceren en samenwerken Tenminste MBO werk- en denkniveau Salarisschaal 3 We zetten de vacature eerst intern onder het personeel uit – daarna eventueel onder ouders – inmiddels afgerond met de benoeming van B. van Eersel</p>
<p><b>6. Verhogen van de opslagfactor voor lesgevende taken van 40% naar 43%</b> Omdat de leerkrachten minder taken gaan organiseren, kan er meer tijd aan voorbereiding en</p>

nazorg van de lessen worden besteed. Door het verhogen van de opslagfactor profiteren alle leerkrachten hier naar rato van.

#### **7. Taakverlichting voor de Intern Begeleiders**

Groepsleerkrachten van groep 4 t/m 8 gaan AVI-kaarten bij de eigen groep afnemen en worden daar 2 dagen per jaar voor vervangen (februari en juni)

De groepsbesprekingen onder schooltijd houden (3 rondes van 4 dagen). De groepsleerkrachten worden daarvoor vervangen.

Extra ondersteuning voor de IB'ers beschikbaar stellen voor 10 dagen per jaar (totaal 80 uur).

Werkzaamheden: alles wat het werkplezier van de IB'ers kan bevorderen.

Wat doen we in **2020-2021** zonder de werkplezier-gelden?

#### **1. Leerlingen met lastig gedrag**

Eerder in het SOT, niet te lang doormodderen, op tijd dossier bijhouden

Gedragsprotocol en Pestprotocol zijn opgesteld en vastgesteld door alle geledingen. Tevens gepubliceerd op website en in Basisonline.

#### **2. Ongelijke verdeling binnen een leerjaar**

Groepen 2 herverdelen alvorens door te gaan naar groep 3

–voor de wisselmorgen van 24-06-2020 regelen, standaard ouderbrief gereed

#### **3. Korte middagpauze**

Is in januari/februari 2019 geëvalueerd – er is een notitie opgesteld - naar aanleiding hiervan is in maart/april 2019 besloten dit even niet te veranderen

#### **4. Veel e-mail**

Nieuwsbrief voor personeel

– vanaf 2018-2019 ingevoerd – gaan we gewoon mee door

#### **5. Naschoolse taken**

Als een combifunctionaris of andere bevoegde collega gymles geeft, mag je werken aan naschoolse taken

– blijft van kracht

Wat doen we met de gelden à € 95.892?

**1.** De combinatiegroep 7/8 bestaat niet meer, maar we blijven de groepen 8 verdelen in drieën. We gaan werken met drie homogene groepen 8a, 8b en 8c.

#### **2. deel inzetten voor een onderwijsassistent t.b.v. groep 1 t/m 3 gemiddeld 10 uur per leerjaar per week**

Leerkrachten verdelen (in overleg met de teamleiders) onderling de uren

Tijden: ma t/m vr: 8.00-12.00/12.30 en ma, di, do: 13.00-16.00/16.30 uur

#### **3. deel inzetten voor een onderwijsassistent t.b.v. groep 4 gemiddeld 8 uur per leerjaar per week**

Leerkrachten verdelen (in overleg met de teamleiders) onderling de uren

Tijden: ma t/m vr: 8.00-12.00/12.30 en ma, di, do: 13.00-16.00/16.30 uur

**Daarnaast 4 lesvrije dagen per groep per jaar**

De teamleiders maken in overleg met de leerkrachten een rooster rekening houdend met lesprogramma, activiteiten, jaarplanning betreft een lesvrije dag (dus geen vrije dag) op school

Werkzaamheden: alles wat kan helpen om werkdruk te verlagen en werkplezier te bevorderen

**4. deel inzetten voor een leerkracht t.b.v. groep 5**

**gemiddeld 1,5 uur per leerjaar per week**

Leerkrachten verdelen (in overleg met de teamleiders) onderling de uren

Tijden: woensdagmiddag of vrijdagmiddag

**Daarnaast 7 lesvrije dagen (of 10 woensdagen) per groep per jaar**

De teamleiders maken in overleg met de leerkrachten een rooster rekening houdend met lesprogramma, activiteiten, jaarplanning betreft een lesvrije dag (dus geen vrije dag) op school

Werkzaamheden: alles wat kan helpen om werkdruk te verlagen en werkplezier te bevorderen

**5. deel inzetten voor een leerkracht t.b.v. groep 6 t/m 8**

**9 dagen per groep per jaar (uitgezonderd 8c)**

De teamleiders maken in overleg met de leerkrachten een rooster rekening houdend met lesprogramma, activiteiten, jaarplanning betreft een lesvrije dag (dus geen vrije dag) op school

Werkzaamheden: alles wat kan helpen om werkdruk te verlagen en werkplezier te bevorderen

**6. Benoeming Activiteitencoördinator uitbreiden van 13 naar 18 uur om allerlei activiteiten per schooljaar te organiseren o.a.**

- Koningsspelen voor alle groepen
- Sportdag voor alle groepen
- Korfbal
- Schoolvoetbal 7&8
- Voorjaarsmarkt
- Sinterklaasfeest
- Kinderboekenweek
- Schoolbreed thema (in kader van cultuur)
- Morgenster got talent
- 125 jarig bestaan
- Overige zaken als afscheid van collega's, kanjeractiviteiten, verkeersexamen

Eisen: goed kunnen organiseren, communiceren en samenwerken

Tenminste MBO werk- en denkniveau

Salarisschaal 3

**7. Verhogen van de opslagfactor voor lesevendende 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.

**8. Taakverlichting voor de Intern Begeleiders**

- Meer tijd voor IB-ers: van 2 naar 2,5 uur per groep
- Groepsleerkrachten van groep 3 t/m 8 gaan AVI-kaarten bij de eigen groep afnemen en worden daar 2 dagen per jaar voor vervangen (februari en juni)
- De groepsbesprekingen onder schooltijd houden (3 rondes van 4 dagen). De

groepsleerkrachten worden daarvoor vervangen.

- Extra ondersteuning voor de IB'ers beschikbaar stellen voor 10 dagen per jaar (totaal 80 uur). Werkzaamheden: alles wat het werkplezier van de IB'ers kan bevorderen.

**9. € 6.000 inzetten voor teambuildingsactiviteiten**

- 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.

## Werkplezier plan 2021-2022

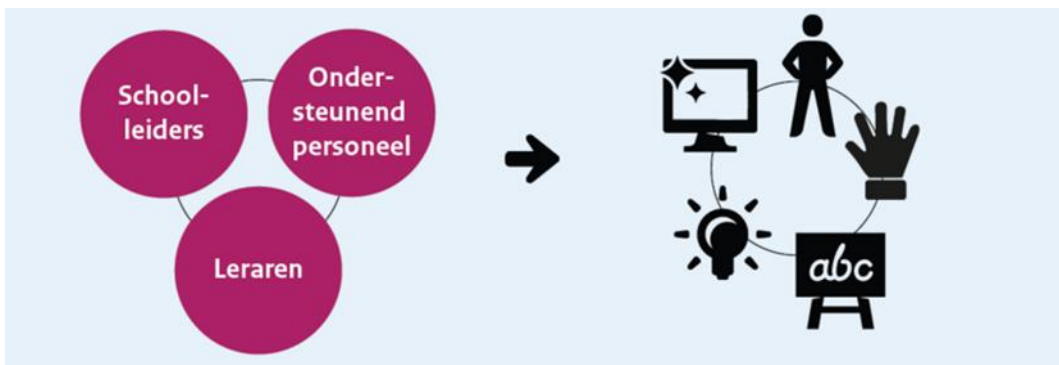
### Werkdrukakkoord

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

<b>1. Inzetten van een onderwijsassistent t.b.v. groep 1 t/m 3</b> Totaal 30 uur per week; 10 uur per leerjaar per week
<b>2. Inzetten voor een onderwijsassistent t.b.v. groep 4 en groep 5</b> Totaal 16 uur per week; 8 uur per leerjaar per week
<b>3. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 4 en groep 5</b> Totaal 5,4 uur per week; 9 lesvrije woensdagen per groep
<b>4. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 6</b> Totaal 3,6 uur per week; 12 lesvrije woensdagen per groep
<b>5. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 7</b> Totaal 3,83 uur per week; 9 lesvrije dagen per groep
<b>6. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 8</b> Totaal 3,83 uur per week; 9 lesvrije dagen per groep
<b>7. Benoeming Activiteitencoördinator voor 18 uur</b> Organiseren van allerlei activiteiten per schooljaar o.a (deze lijst is niet compleet) <ul style="list-style-type: none"><li>• Koningsspelen voor alle groepen</li><li>• Sportdag voor alle groepen</li><li>• Korfbal</li><li>• Schoolvoetbal groep 7&amp;8</li><li>• Voorjaarsmarkt</li><li>• Sinterklaasfeest</li><li>• Kinderboekenweek</li><li>• Schoolbreed thema (in kader van cultuur)</li><li>• Morgenster got talent</li><li>• Goede doelen</li><li>• Overige zaken als afscheid van collega's, kanjeractiviteiten, verkeersexamen</li></ul>
<b>7. Verhogen van de opslagfactor voor lesgevende taken van 40% naar 43%</b> 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.
<b>8. Uitbreiding uren voor Intern Begeleiders met 0,5 uur per groep</b>
<b>9. Uitbreiding uren Sterrenkijkersgroep met 3,5 uur per week</b> Tijd om feedbackgesprekken met kinderen te voeren en te werken aan de leerdoelen en individuele extra begeleiding van de leerlingen.
<b>10. € 6.000 inzetten voor teambuildingsactiviteiten</b> 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 2021



