

# Jaarverslag 2023 De Morgenster

Vereniging voor Protestant Christelijk Basisonderwijs  
te Sleeuwijk

# VOORWOORD

‘Lesgeven is het belangrijkste beroep;  
het maakt alle andere beroepen mogelijk.’

*David Haselkorn*

Wat is het prachtig om dat zien dat de collega’s van de Morgenster iedere dag weer werken aan het leggen van een basis voor de toekomstige burgers van onze maatschappij. De leraren en het onderwijsondersteunend personeel zijn intrinsiek gemotiveerd om op de Morgenster te werken, vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van jonge mensen en willen het verschil maken voor ieder kind, ongeacht zijn of haar achtergrond.

Als bestuur hebben wij onze uiterste best gedaan om het team van de Morgenster hierin te begeleiden en te ondersteunen want samen goed onderwijs realiseren voor leerlingen is een benijdenswaardige uitdaging. We vinden het fijn dat wij als bestuur bij hebben kunnen dragen aan het feit dat de personeelsleden van de Morgenster trots kunnen zijn op hun beroep. Vanuit het bestuur, dat bestaat uit ouders van de school, spreken wij daar onze erkenning en waardering voor uit.

Voor u ligt het jaarverslag 2023 van de ‘De Morgenster’, een Protestants Christelijke Basisschool uitgaande van de Vereniging voor Protestant Christelijk Basisonderwijs te Sleeuwijk.

Het bestuursverslag vormt, samen met de jaarrekening, het jaarverslag van de schoolorganisatie. Bij het opstellen van het bestuursverslag is het format handreiking bestuursverslag po 2023 van de PO-Raad gehanteerd. Het bevat daarmee op compacte wijze een verantwoording over het verslagjaar 2023.

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 2023 een aantal belangrijke thema’s centraal gestaan:

- De invoering van andere schooltijden in de vorm van het model vijf gelijke dagen
- De fysieke en sociale veiligheid van leerlingen en personeel rondom ons schoolgebouw
- Het opstellen van normen van ambities t.a.v. de tussen- en eindopbrengsten gerelateerd aan de schoolweging en de leerling populatie
- Meer aandacht voor effectieve didactiek
- Werken met een andere organisatiestructuur in de vorm van leerteams geleid door specialisten
- Het opstellen van een integraal huisvestingsplan, in samenwerking met de gemeente
- AVG

Sinds 2019 wordt ieder jaar een aantal maatschappelijke thema's aangewezen waarover onderwijsinstellingen zich extra dienen te verantwoorden. Dit zijn thema's die brede maatschappelijke aandacht vragen en waarover dus extra verantwoording wordt gevraagd in het jaarverslag. Hierdoor wordt de verantwoording van de investeringen verstevigd en wordt beter inzichtelijk waar de middelen aan worden besteed. In 2023 blijven de maatschappelijke thema's ongewijzigd ten opzichte van vorig jaar; Strategisch personeelsbeleid, Passend onderwijs, Allocatie van middelen naar schoolniveau, Onderwijsachterstanden, Nationaal Programma onderwijs en Sociale veiligheid.

Alle medewerkers, de leden van de Raad van Toezicht en de leden van 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 als doel continue verbetering van de organisatie.

Ruth Huisman – de Graaf  
Bestuursvoorzitter 'De Morgenster'



# INHOUDSOPGAVE

## JAARVERSLAG

1. Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel	5
1.2 Organisatie	8
2. Verantwoording van het beleid	13
2.1 Onderwijs & kwaliteit	13
2.2 Personeel & professionalisering	19
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	23
2.4 Financieel beleid	24
2.5 Continuïteitsparagraaf	26
3. Verantwoording van het financieel beleid	29
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	29
3.2 Staat van baten en lasten en balans	31
3.3 Financiële positie	35

## BIJLAGEN

A	Organogram 'De Morgenster'	37
B	Jaarverslag Raad van Toezicht	38
C	Jaarverslag Medezeggenschapsraad	42
D	Gesprekkencyclus 2019 (bij jaarplan 2020-2024)	45
E	Werkplezierplan 2022-2023	47

## JAARREKENING

1.1	Balans	54
1.2	Staat van baten lasten	55
1.3	Kasstroomoverzicht	56
2	Toelichting algemeen	57
3.1	Toelichting op de balans – activa	61
3.2	Toelichting op de balans – passiva	62
3.3	Toelichting op de staat van baten en lasten	64
3.4	Toelichting op de vaste activa	67
3.5	Resultaatbestemming	67
3.6	Uitsplitsing Personeelslasten	68
3.7	WNT Algemeen	68
3.8	WNT Topfunctionarissen	69
3.9	Overige gegevens	71
4.1	Verbonden Partijen (Model E)	72
4.2	Verantwoording subsidies (Model G)	72
	Bijlage 1- Balans en Exploitatierekening van de Vereniging	73
	Bijlage 2 - Balans en Exploitatierekening van het Schoolfonds	74
	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	75

# 1. Het schoolbestuur

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

## 1.1 Profiel

'De Morgenster' is een Protestants Christelijke Basisschool uitgaande van *De Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs* te 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  
Ambitieuw  
Coöperatief

- *Kernkwaliteiten – Waarin blinken wij uit?*

Aandacht voor ieder kind  
Aandacht voor basisvaardigheden  
Veilig pedagogisch klimaat  
Structuur

## Strategisch beleidsplan

### *De school van 2031*

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

Alle betrokkenen bij het onderwijs (leerkrachten, onderwijs ondersteunend personeel, 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 voldoende. Op *De Morgenster* willen we daarom alvast nadenken over de veranderingen die nodig zijn om onze kerntaak op een goede manier te kunnen blijven vervullen, ook in de toekomst. Dat heeft consequenties voor het onderwijsprogramma en de onderwijsomgeving; voor de kennis en vaardigheden die nodig zijn van bestuur, schoolleiding, leerkrachten en onderwijs 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. Deze leerlingenpopulatie is in september 2023 opnieuw beschreven.

‘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 specifieke onderwijsbehoeften hebben en wanneer daardoor het welbevinden van de leerling in het geding is. Op die momenten kan het voorkomen dat de school handelingsverlegen is en er, vanuit de zorgplicht van de school, een meer passende onderwijsplaats voor de leerling gezocht moet worden.

Uiteindelijk beslist het bestuur over toelating en verwijdering van leerlingen, conform de voorschriften uit de Wet op het Primair Onderwijs (WPO). Wanneer een leerling beter op een andere school uit ons Samenwerkingsverband Passend Onderwijs kan worden geplaatst, dan vervult het bestuur hierin een actieve rol.

## 1.2 Organisatie

### Contactgegevens

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

### Bestuur

Naam	Toegetreden	Afgetreden	Functie	Nevenfunctie (betaald) <sup>1)</sup>	Aandachtsgebied
Ruth Huisman	Mei 2018		Voorzitter	Geen	Huisvesting & Facilitaire zaken Organisatie & Maatschappelijk Draagvlak
Martijn van Driel	Juni 2020		Penningmeester	Senior Controller gemeente Woerden	Financiën & Beheer
Hjalmar Visser	Juni 2020		Secretaris	Internal Processes Advisor Royal HaskoningDHV	Organisatie & Maatschappelijk Draagvlak
Jan van de Werken	Juni 2022		Algemeen Adjunct	Hogeschooldocent (belasting)recht	Onderwijs & Kwaliteit Financiën & Beheer Personeel & Professionalisering
Marjolein Koster	Mei 2019	Juni 2023	Bestuurslid	Administratief medewerker Voortgezet Onderwijs	Communicatie & Identiteit Personeel & Professionalisering
Dirk Duijster	Juni 2020		Bestuurslid	Leraar voortgezet onderwijs	Communicatie & Identiteit Huisvesting & Facilitaire zaken
Tim Dekker	Juni 2020		Bestuurslid	Leraar basisonderwijs	Onderwijs & Kwaliteit Personeel & Professionalisering Communicatie & Identiteit
Dorine Visser	Sept. 2021	Aug. 2023	Bestuurslid	Verzuimadviseur	Onderwijs & Kwaliteit Personeel & Professionalisering
Manon van Burgel	Sept. 2021		Bestuurslid	GZ psycholoog	Onderwijs & Kwaliteit Huisvesting & Facilitaire zaken Personeel & Professionalisering
Sylke Vreeswijk	Juni 2023		Bestuurslid	Orthopedagoog Onderwijsadviseur Zien in de Klas	Onderwijs & Kwaliteit Organisatie & Maatschappelijk Draagvlak
Kees van de Heuvel	Juni 2023		Bestuurslid	Sr. Manager Category Management   HARIBO The Netherlands & Belgium	Personeel & Professionalisering Organisatie & Maatschappelijk Draagvlak
Louis van der Hoff	Juni 2023		Bestuurslid	Expediteur Binnenvaarttransporten bij Rhenus-LBH	Huisvesting & Facilitaire zaken Financiën & Beheer

<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 Sleeuwijk  
Telefoonnummer : 0183-309028  
Email : [algemeen@morgenster-sleeuwijk.nl](mailto:algemeen@morgenster-sleeuwijk.nl)  
Websiteschool : [www.morgenster-sleeuwijk.nl](http://www.morgenster-sleeuwijk.nl)



Scholenopdekaart.nl : <https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/sleeuwijk/8292/protestants-christelijke-basisschool-de-morgenster>

## Organisatiestructuur

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

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

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

Binnen de school dragen de groepsleerkrachten zorg voor het lesgeven aan de groepen. Daarnaast maken alle leerkrachten deel uit van een leerteam dat door de leerkracht zelf gekozen is. De leerteams die binnen de school gehanteerd worden, zijn : Didactiek - Hoogbegaafdheid - Burgerschap - Onderbouw - Resultaten - SEO - ICT - Opleiden - Rekenen - Taal/Spelling/Lezen - Cultuur/Muziek. Binnen het team van leerkrachten werken leraren die al gespecialiseerd zijn t.a.v. bepaalde onderwijsthematiek. Deze specialisten zijn de initiatiefnemers van een leerteam. Er zijn specialisten voor de onderwijsthema's: Hoogbegaafdheid, Onderbouw, SEO, Opleiden, Rekenen, Taal/Lezen/Spelling. Bij het uitvoeren van hun taken worden leerkrachten ondersteund door de intern begeleiders die verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning van de groepsleerkracht op het gebied van de leerlingenbegeleiding. De remedial teacher ondersteunt bij het tegemoet komen aan de specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen, zowel in als buiten de groep. De I-coach draagt zorg voor de ICT-ondersteuning van het onderwijs. Daarnaast zijn er onderwijsassistenten, leraarondersteuners, een activiteitencoördinator en een administratief medewerker werkzaam op de school. Het MT, bestaande uit twee teamleiders en een schoolleider, is eindverantwoordelijk voor de gang van zaken binnen 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 2023 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 2023 is als bijlage C toegevoegd.

## Horizontale dialoog en verbonden partijen

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

Partij	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Ouders	De Morgenster onderhoudt contact met ouders: <ul style="list-style-type: none"> <li>- via de medezeggenschapsraad (MR)</li> <li>- via de ouderwerkgroep (OWG)</li> <li>- bij rondleiding en inschrijving</li> <li>- bij diverse oudercontactmomenten (afstemmingsgesprek, spreekmomenten, kijkavond)</li> <li>- via oudertevredenheidsonderzoek</li> <li>- middels informatievoorziening via ouderportaal Basisonline, nieuwsbrieven voor ouders, de website, e-mail, Facebook en Instagram</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 de nieuwsbrieven voor ouders, de website, Facebook en Instagram.</li> </ul>
Medewerkers	De Morgenster onderhoudt contact met medewerkers: <ul style="list-style-type: none"> <li>- bij aanname en ontslag</li> <li>- bij ontwikkel- 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 directieberaad 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 Kids</li> <li>- OBS Verschoor</li> <li>- De Bibliotheek CultuurPuntAltena</li> </ul>
Kinderopvang	De Morgenster werkt samen met Kinderopvangorganisaties Trema Kids 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, Evangelische gemeente De Burcht in Sleeuwijk en de katholieke kerk in Woudrichem. Jaarlijks wordt er een schoolkerkdienst georganiseerd.
Christelijke Hogeschool Ede	De Morgenster heeft een preferent partnerschap met de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Daarmee wordt het <i>opleiden in de school</i> vormgegeven. Studenten van andere pabo's zijn eveneens welkom om op de Morgenster stage te lopen.
Inspectie van het Onderwijs	De Morgenster heeft formele contacten met de inspectie PO

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

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

Op de Morgenster worden een formele dialoog (wettelijke verplichting) en een informele dialoog (niet wettelijk verplicht) gevoerd. De formele dialoog wordt vooral gevormd door het bevoegd gezag van de school met de Medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht. 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.

In 2023 zijn bij het bestuur geen formele meldingen binnengekomen van ouders/verzorgers die zich zorgen maakten inzake continuïteit of kwaliteit van het onderwijs, welbevinden en/of communicatie rondom hun kind(eren). Mondelinge klachten komen in de meeste gevallen eerst binnen bij het managementteam van de school en worden, naar tevredenheid van ouders/verzorgers, afgehandeld door het managementteam. In het proces om tot oplossingen te komen is altijd aandacht voor de vraag of en hoe ouders/kind(eren) en school (weer) met elkaar verder kunnen gaan.

## Juridische structuur

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

Het aantal leden van de schoolvereniging betreft 348 leden per 31 december 2023.

## Functiescheiding & Governance

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

## Code Goed Bestuur

In de *Code Goed Bestuur* in het primair onderwijs hebben leden van de PO-Raad gezamenlijk vastgesteld wat zij verstaan onder goed bestuur. Het is een leidraad voor schoolbesturen bij het realiseren van goed bestuur.

De Code is een levend document: het heeft een 'ontwikkelkarakter'. Want goed bestuur komt natuurlijk niet tot stand door het vaststellen van een code, maar doordat schoolbesturen invulling geven aan de principes van die Code. Zo kunnen zij zich als bestuur verder professionaliseren.

In kalenderjaar 2023 is de *Code Goed Bestuur* in het primair onderwijs van november 2020 van de PO-raad gehanteerd. Het bestuur handhaaft deze code. In 2024 zal specifiek aandacht besteed worden aan de volgende punten:

- Ontwikkelen van en invulling geven aan een visie op communicatie (incl. betrekken van interne en externe belanghebbenden);
- Bestuurlijke visitatie (minimaal eens in de vier jaar);
- Periodieke evaluatie van het intern toezicht onder leiding van een onafhankelijke partij (minimaal eens in de drie jaar).

## 2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID

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

### 2.1 Onderwijs & kwaliteit

#### Onderwijskwaliteit

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

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

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

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

In het jaar 2023 is gestart met het traject Goed worden Goed blijven+ (GWGB+). Er was een extra aandacht nodig om de ambitie die de school beschrijft te kunnen behalen. De resultaten ontwikkelden zich nog onvoldoende. Het team zette hier collectief de schouders onder en werd zich hierdoor nog meer bewust van het belang van effectieve didactiek.

Daarnaast werd 'eigenaarschap van leren' onder de loep genomen. Bij leerlingen maar ook onderling bij leraren, MT en IB. Dit jaar werd ook een start gemaakt met het werken in 'leerteams'. Leraren met een expertise en leiderschapskwaliteiten nemen het team, of delen daarvan mee in de ontwikkeling van verschillende onderwijsgebieden. Zoals bijvoorbeeld; Basisvaardigheden, Sociaal emotionele ontwikkeling en Cultuureducatie. Zij borgen de kwaliteit en volgen en delen (nieuwe) wetenschappelijke kennis en andere ontwikkelingen. Dit alles ten dienste van het leren en de ontwikkeling van de leerlingen.

Als bestuur hebben we hierover 3 keer per jaar contact in het *Onderwijs Ontwikkel Gesprek* op de Morgenster (OOG). Het OOG wordt doorontwikkeld. Het kader wordt nauwer naast de doelen van het

toezichtskader geplaatst om tijdens het overleg meer richting te creëren en zicht te houden op onze doelen. Zo blijven we gezamenlijk optrekken en blijven we op de hoogte van wat er nodig is om de onderwijskwaliteit in orde te houden en waar nodig te verbeteren.

## Doelen en resultaten

De doelen die gesteld zijn in 2023 (schooljaar 2022-2023 en schooljaar 2023-2024) zijn terug te vinden in de jaarplannen. De jaarplannen worden twee keer per jaar geëvalueerd en besproken met bestuur en RvT.

De eindevaluatie van ieder jaarplan is de aanzet voor een nieuw jaarplan. Met de eindevaluatie wordt de kwaliteitscirkel (PDCA-cyclus) afgerond en de evaluatie biedt de output die dient als input voor het volgende schooljaarplan.

Hieronder een weergave van een gedeelte van de doelen waaraan is gewerkt in 2023. In dit jaarverslag is ervoor gekozen om een aantal doelen met betrekking tot (onderwijs)kwaliteit uit te lichten.

Doel/voornemen	Status	Toelichting
Aan het einde van 2023 is een start gemaakt met de nieuwe manier van werken, zoals voortgekomen uit het traject GWGB+. Met deze nieuwe manier van werken wordt eigenaarschap vanuit intrinsieke motivatie gestimuleerd.	Doel behaald	<p>Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt op een nieuw manier gewerkt. Deze nieuwe manier van werken moet leiden tot meer transparantie voor alle betrokkenen. Belangrijk in deze manier van werken is het werken vanuit leerteams, waarbij een specialist vanuit het team als initiatiefnemer is aangewezen.</p> <p>Nu een start is gemaakt met deze nieuwe manier van werken kan voor 2024 een nieuw ambitieus doel worden gesteld waarbij verdere verdieping van de nieuwe manier van werken wordt gestimuleerd.</p>
Aan het einde van 2023 hebben alle docenten kennis gemaakt met, en leren werken vanuit EDI/Wijze lessen.	Doel behaald	<p>In het schooljaar 2022-2023 zijn er meerdere bijeenkomsten geweest waarbij het team heeft leren werken met EDI en Wijze Lessen.</p> <p>Geconstateerd is in een aantal groepsbezoeken dat nog niet iedereen (altijd) vanuit de gekozen aanpak werkt. Voor 2024 kan een nieuw doel worden gesteld waarbij het werken met EDI en Wijze Lessen nog verder wordt ingebed in de dagelijkse lespraktijk.</p>
Aan het einde van 2023 is voor de commissie Onderwijs & Kwaliteit van het bestuur in voldoende mate inzichtelijk zijn wat de resultaten zijn van leerlingen op de gebieden van lezen/rekenen/taal alsmede de trends en ontwikkelingen op die resultaatgebieden.	In ontwikkeling	<p>Op de Morgenster wordt 3 keer per jaar een OnderwijsOntwikkelGesprek ("OOG") gevoerd. In deze gesprekken worden behaalde resultaten besproken en de trends op resultaatgebieden besproken.</p> <p>Voor 2024 is het doel het OOG verder te versterken. Dit gebeurt door concreter te maken wat de doelstellingen van het gesprek zijn, maar ook doordat binnen het toezichtskader door het bestuur (ambitieuze) doelstellingen zijn geformuleerd wat het voor het MT beter inzichtelijk moet maken wat de input voor de gesprekken moet zijn.</p>
Aan het einde van 2023 zijn schoolnormen geformuleerd die passen bij de ambities van de school en die passend zijn bij de omvang en opbouw van de leerlingenpopulatie	Doel behaald	<p>De schoolnormen zijn opnieuw geformuleerd rekening houdend met omvang en opbouw van de populatie.</p> <p>In 2024 worden deze nieuwe normen gehanteerd om te bepalen of al dan niet aan de ambities van de morgenster wordt voldaan.</p>
In 2023 laten de scores van de eindtoets een resultaat zien dat passend is bij de	Doel behaald	<p>Na 2 jaren waarin de scores van de eindtoets lager waren dan zou mogen worden verwacht is in 2023 weer een duidelijk stijgende lijn te zien.</p>

leerlingenpopulatie van de Morgenster.		Voor 2024 geldt dat geen sprake meer is van een eindtoets, maar van een doorstroomtoets. Doel voor 2024 kan zijn om de stijgende lijn van 2023 verder voort te zetten.
Eind 2023 is een begin gemaakt met het werken van uit de PDCA-cyclus in alle lagen van de organisatie.	Doel behaald	Binnen bestuur, MT en docententeams wordt steeds vaker met de PDCA-cyclus gewerkt. Door te werken met deze cyclus worden doelen voor de korte termijn opgesteld en daar wordt concreet aan gewerkt. Door deze doelen constant te monitoren en daarop bij te sturen is een continue opgaande lijn van kwaliteit te bereiken.  Voor 2024 zal deze manier van werken zowel in het bestuur als binnen de organisatie (nog) meer gebruikt gaan worden.
In 2023 wordt een besluit genomen met betrekking tot het al dan niet invoeren van een continuurooster en de implementatie daarvan.	Doel behaald	Na een intensief traject is met ingang van 2023-2024 een continuurooster ingevoerd op de Morgenster. Dit rooster houdt in dat alle kinderen (m.u.v. de kleuterklassen) alle 5 schooldagen van 8.30 uur tot 14.00 uur op school zijn. De kleuterklassen zijn op vrijdagmiddag om 12.00 uur klaar met de lesdag.  Voor 2024 is het doel het nieuwe rooster samen met de MR te evalueren.

## Toekomstige ontwikkelingen

Voor het komende jaar is het van belang het toezichtkader van de inspectie alsmede de code Goed Bestuur te blijven concretiseren en de ambitieuze doelen die passen bij de ambities en de leerlingpopulatie van de Morgenster aan te vullen waar dat nog nodig is.

In de Onderwijs Ontwikkel Gesprekken (OOG) kunnen bestuur en MT in gesprek over de resultaten van de leerlingen en de trends binnen de resultaatgebieden. Echter, het komende jaar zullen ook de ambities passend bij de ontwikkelingen van de Morgenster in het OOG besproken worden. Waar nodig kan worden besloten bij te sturen.

Het komende jaar staat het gebruik van de PDCA-cyclus centraal, om doelen, resultaten en vervolgacties nog inzichtelijker te maken. Vanuit het bestuur is het doel om het MT het vertrouwen te geven dat zij alle beleids- en operationele acties uit kunnen en zullen voeren waarmee de ambitieuze doelen van de Morgenster behaald kunnen worden. De OOG-gesprekken hebben daarmee in de eerste plaats een functie om het bestuur in te lichten over het reilen en zeilen binnen de Morgenster, het is geen verantwoordingsgesprek.

## Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten worden in beeld gebracht via de toetsen van het leerlingvolgsysteem. Voor de groepen 3 tot en met 8 gebeurt dit door middel van het LOVS *Leerling in Beeld* van Cito. De groepsresultaten worden in de groepsbesprekingen met de betreffende leerkrachten besproken. Hierbij wordt binnen de groepsbesprekingen meer de focus gelegd op:

- Overzicht: dat wat uit de data van zowel methode-gebonden als niet-methodegebonden toetsing en eigen observaties naar voren komt.
- Inzicht: dat wat maakt dat leerlingen al dan niet profiteren van het onderwijsaanbod en de didactische keuzes van de leerkracht.

- Uitzicht: de keuzes die de leerkracht maakt in het vervolgaanbod. Hierbij is met name ingezet op het versterken van het inzicht en de keuzes die leerkrachten vervolgens maken.

De schoolbrede resultaten worden eerst besproken met MT/IB en de specialisten Taal en Rekenen en tenslotte met het team waarna een trendanalyse gemaakt wordt. De trendanalyse wordt gekoppeld aan de schoolambities die opgesteld zijn, passend bij de schoolweging van de Morgenster.

Voor de resultaten ten aanzien van de referentieniveaus verwijzen wij naar de resultaten zoals genoteerd op de site [Scholen op de Kaart](#). De Morgenster zat eind schooljaar 2022-2023 boven de signaleringswaarden, maar onder de inmiddels opgestelde schoolambities.

## Onderwijs aan nieuwkomers

In 2023 zitten er in totaal vier leerlingen van Oekraïense afkomst op de Morgenster. Drie van deze leerlingen volgen één dag in de week onderwijs op de Morgenster. Daarnaast krijgen zij vier dagen in de week onderwijs binnen de Taalklas van de gemeente Altena. Dit betreft één leerling in groep 4 en twee leerlingen in groep 6. De wederzijdse samenwerking met de Taalklassen vraagt tijd en aandacht. Eén leerling volgt vijf dagen in de week onderwijs in groep 8. Er wordt voor deze leerling in overleg met betrokkenen van het samenwerkingsverband Driegang (PO) en Munio (VO) afgestemd om deze leerlingen een mooie overstap naar het VO te bieden. Voor deze leerling wordt op maat aanbod geboden, in overleg met de toekomstige VO-school om het aanbod zo gericht mogelijk af te blijven stemmen. Voor vragen m.b.t. het onderwijs aan deze leerlingen kunnen we terecht bij de ambulante begeleiders van SWV Driegang en bij de medewerkers van de Taalklas.

## Internationalisering

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

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

Binnen het beleid van de Morgenster wordt aandacht besteed aan:

- De Engelse taal om leerlingen al vroeg kennis te laten maken met één van de wereldtalen. Bij de kleuters wordt spelenderwijs met Engelse liedjes, woorden en het tellen in het Engels geoefend. In groep 3 t/m 8 wordt gewerkt vanuit de methode ‘Take it easy’.
- Naast het reguliere aanbod, verwerkt in de methodes van wereldoriëntatie en levensbeschouwing, wordt gebruik gemaakt van thematische lespakketten en handreikingen voor ontwikkelingsprojecten waaraan wordt deelgenomen. Vanuit deze ontwikkelingsprojecten wordt de koppeling gemaakt naar internationale thema’s als klimaatverandering, armoede e.d.
- Burgerschap is een belangrijk onderdeel binnen het onderwijs op De Morgenster. Waar in de lagere groepen vooral gewerkt wordt over ons dorp, ons land en mensen in de nabije omgeving, wordt er in de bovenbouw meer gekeken naar de grotere wereld om ons heen. Zo wordt er binnen Nieuwsbegrip en wereld oriënterende vakken stilgestaan bij een democratische samenleving versus een dictatuur, wordt er gekeken hoe de machtsverhoudingen binnen Europa werken en hoe de verhoudingen zijn tussen



verschillende werelddelen. Wat ook binnen burgerschapsonderwijs een belangrijke plaats inneemt is het willen omzien naar de ander.

## Onderzoek

Het thema onderzoek dat eind 2023 is afgerond door de inspectie was gericht op de basisvaardigheden. De inspectie doet met name onderzoek naar de basisvaardigheden in het primair onderwijs. Het onderzoek van de onderwijsinspectie wordt gevolgd en benut om de eigen ontwikkeling aan te scherpen. Het versterken van de basisvaardigheden binnen de Morgenster is één van de ontwikkelpunten die naar voren is gekomen vanuit het traject GWGB+ en de analyses van diverse data op zowel school- als groepsniveau. Het thema 'basisvaardigheden' wordt meegenomen in het jaarplan/schoolplan.

De Morgenster is in 2023 niet benaderd door de inspectie om deel te nemen aan een themaonderzoek, maar staat daar wel voor open.

## Inspectie

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

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

Inmiddels wordt zowel op bestuurs- als op schoolniveau gewerkt vanuit het overzicht van het toezichtskader om te bepalen waar speerpunten liggen, zowel op het niveau van het bestuur als op het niveau van het MT en het onderwijsgevend personeel.

## Visitatie

In 2023 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaats gevonden. In 2024 onderzoeken we mogelijkheden om tot een vorm van visitatie te komen.

## Passend Onderwijs

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

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

De middelen vanuit het samenwerkingsverband zijn in 2023 aan de volgende doelen besteed:

- Inzet van Ambulante Begeleiders (generalisten en specialisten) voor 30 leerlingen

- Inzet van orthopedagogen voor onderzoek en/of advies voor 18 leerlingen
- Inzet van het Schoolondersteuningsteam
- Arrangementen gericht op extra ondersteuning voor 8 leerlingen (daarnaast nog 4 leerlingen met een arrangement vanuit Auris)

## Nationaal Programma Onderwijs

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

In 2023 zijn de NPO gelden besteed aan het versterken van de personeelsleden en het ondersteunen van leerlingen van de Morgenster. Het NPO plan is besproken met het bestuur, de RvT, het team en de MR. Alle geledingen hebben ingestemd met de inzet zoals hieronder omschreven. Alle gelden zijn besteed aan personeel dat in dienst is van de vereniging. Alle personele inzet is eveneens uitgevoerd door personeel dat in dienst is van de eigen vereniging.

- Het opleiden van 3 interne specialisten. In 2023 zijn drie collega's opgeleid om in de rol van specialist te werken binnen de leerteams. Op deze manier dragen de NPO gelden bij aan het versterken en ontwikkelen van de professionele leergemeenschap van de Morgenster. Het betreft twee taalspecialisten en één rekenspecialist. In de eerste helft van 2023 zijn deze specialisten in hun nieuwe rol van start gegaan.
- Extra ondersteuning door 3 collega's. Dit betreft het inzetten van (extra) RT uren, het opstellen van een kwaliteitskaart RT en ondersteuning bieden in de groepen door leerkrachtondersteuners (t.b.v. extra instructie en individuele ondersteuning, gericht op de basisvakken).

## Sociale veiligheid

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

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

De manier waarop wij als school de sociale veiligheid van onze leerlingen geregeld hebben, is vastgelegd in het gedragsprotocol, het pestprotocol en het sociale veiligheidsprotocol. De leerkrachten zijn het eerste aanspreekpunt voor leerlingen en ouders wanneer het pesten betreft. Bij het opstellen van dit beleid zijn MT, IB en de gedragspecialist betrokken.

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

wordt gebruikt voor de jaarlijkse evaluatie van het veiligheidsbeleid. Indien nodig wordt gebruik gemaakt van het ondersteuningsaanbod vanuit de Kanjermethode om de sociale veiligheid te vergroten.

## 2.2 Personeel & professionalisering

### Doelen en resultaten

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

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

### Toekomstige ontwikkelingen

- Al langere tijd is er sprake van een personeelstekort in de gehele onderwijssector. Het ligt ook niet in de lijn der verwachting dat dit zogenaamde lerarentekort op korte termijn opgelost zal zijn. Om op deze ontwikkeling in te kunnen (blijven) spelen wordt in het schooljaar 2023-2024 een volledig nieuw strategisch personeelsplan ontwikkeld. In dit personeelsplan wordt vastgelegd hoe we in de komende jaren kunnen werken aan een personeelsbezetting die past bij de Morgenster en de sociale omgeving van de school. Naast deze uitwerking in het strategisch personeelsplan blijven we werken met een invalpool van kundige medewerkers. Daarnaast blijven we zoeken naar constructieve vormen van samenwerking met andere scholen in de omgeving om, al dan niet tijdelijke, tekorten van personeel op te kunnen vangen.
- Uiterlijk in het schooljaar 2024-2025 wordt een vaste directeur aangesteld bij de Morgenster.
- De gesprekscyclus gericht op ontwikkeling van onderwijs en medewerkers die de afgelopen jaren is opgesteld en is ingezet, wordt de komende periode gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- Het functiewaarderingstraject dat de afgelopen jaren is ingezet en dat heeft geleid tot een functieboek waarin alle functies en de daarbij passende beloning binnen de Morgenster worden beschreven, wordt uiterlijk aan het einde van het schooljaar 2023-2024 afgerond. De functieomschrijving van de specialisten zal nog toegevoegd worden.
- Door het eindigen van de regeling voor de NPO-gelden en een daling van het eigen vermogen van de school is het niet uitgesloten dat in de nabije toekomst (een aantal) tijdelijke arbeidscontracten van onderwijsondersteuners niet verlengd kan worden.

### Uitkering na ontslag

In 2023 is, in goed wederzijds overleg, afscheid genomen van een collega. Dit heeft geleid tot een in deze situatie passende afwikkeling van de arbeidsovereenkomst. Nadere mededelingen over de afwikkeling en de gevolgen daarvan worden, daar dit direct herleidbaar is naar de voormalige collega, niet gedaan.

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

Het budget dat is gekoppeld aan de Regeling bijzondere bekostiging Professionalisering en Begeleiding Starters en Schoolleiders (PBSS) blijft structureel beschikbaar voor de onderwijssector. Schoolbesturen voeren zelf regie over de besteding van middelen. Zo wordt ruimte behouden om succesvol strategisch personeelsbeleid van schoolbesturen te laten continueren.

De middelen die betrekking hebben op de PBSS zijn opgenomen in het nascholingsplan.

Door de onderwijsregio's te faciliteren vereenvoudigt de mogelijkheid om regionale afspraken te maken over

de kwaliteit en kwantiteit van de begeleiding van starters en schoolleiders.

Voor de Morgenster betreft dit afspraken met de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) en de scholen die deel uit maken van de bestuurlijke samenwerking Altena en de Langstraat.

In 2023 hebben de schoolleiders en startende leerkrachten meegedraaid in het nascholingsprogramma van de school waarbij er ook in 2023-2024 bewust gekozen is voor gezamenlijke trainingen voor het hele team.

## Strategisch personeelsbeleid

In schooljaar 2023-2024 is een start gemaakt met het schrijven van een nieuw strategisch personeelsbeleid. Dit beleid sluit aan bij de inhoud van het nog op te stellen schoolplan voor 2024- 2028. In het strategisch personeelsbeleid wordt in eerste instantie door middel van een breed gedragen SWOT-analyse een analyse gemaakt van de sterke en minder sterke kanten van De Morgenster als werkgever. Daarnaast vindt een analyse van de kansen en bedreigingen van buitenaf plaats.

Bij het opstellen van het personeelsbeleid geldt voor het bestuur dat het voorkomen van uitstroom van medewerkers een belangrijke rol speelt. Gegeven de tekorten op de arbeidsmarkt enerzijds, maar vooral ook de huidige samenstelling van het team en de daarbij behorende werksfeer anderzijds, is het van belang dat juist de huidige werknemers ook aan de school verbonden blijven. Uiteraard wordt in het strategisch personeelsbeleid ook aandacht besteed aan de instroom van nieuwe medewerkers.

Naast deze onderwerpen zullen ook onderwerpen als werkdruk, duurzame inzetbaarheid, diversiteit en inclusiviteit in het strategisch personeelsbeleid aan de orde komen.

## Verzuim

De directie van de school heeft regelmatig contact met de casemanager van MK-Basics, een dochtermaatschappij van Arbo Unie, om de verzuimdossiers door te spreken. Daarnaast is er een vaste bedrijfsarts aan de school verbonden. Helaas hebben we, in verband met pensionering, in 2023 afscheid moeten nemen van de bedrijfsarts die al lange tijd aan onze school verbonden was. Inmiddels is er kennis gemaakt met onze nieuwe bedrijfsarts en hebben de medewerkers van de school hun eerste consulten bij hem gehad. 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.

## 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

ontwikkelgesprek wat zij voeren met het MT is professionalisering een gesprekspunt. Scholingswensen, en eventueel daarmee samenhangende carrière mogelijkheden 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.

De afgelopen jaren is professionalisering steeds hoger op de agenda komen te staan bij zowel de organisatie in zijn algemeenheid als bij de medewerkers in het bijzonder. *Een leven lang leren* is daarbij niet meer alleen een theorie, maar dit wordt binnen De Morgenster ook in de praktijk gebracht. Professionalisering vraagt niet alleen om verbreding van kennis en vaardigheden van medewerkers, maar ook om verdieping. Binnen De Morgenster wordt hier op verschillende wijzen aan gewerkt.

Op de Morgenster wordt, sinds de start van schooljaar 2023-2024, gewerkt met leerteams waarbij specialisten een belangrijke kartrekkersrol toebedeeld krijgen. Deze specialisten moeten aanwezig zijn binnen de schoolorganisatie en moeten daarvoor worden opgeleid en vervolgens steeds worden bijgeschoold. Dit vraagt een verdieping van kennis en vaardigheden. Daarnaast is de afgelopen jaren, als wens van het schoolteam, naast individuele scholing, vooral ingezet op teamscholing. Deze teamscholing maakt dat alle bij een onderwerp betrokken medewerkers op vergelijkbare wijze worden bijgeschoold waardoor een breed gedragen vergroting van kennis en vaardigheden ontstaat.

Het onderwijs is een dynamische werkomgeving die veel vraagt van medewerkers. Goed opgeleide medewerkers zijn onmisbaar, maar vooral medewerkers die intrinsiek gemotiveerd zijn om hun leven lang te leren zijn onmisbaar. Hierbij is het van belang dat medewerkers de kans krijgen om zich te ontwikkelen in vakgebieden waar hun interesse ligt enerzijds (bijvoorbeeld kunstmatige intelligentie of andere ICT-uitdagingen), maar dat zij zich ook blijven ontwikkelen in de basisvaardigheden die hun vak vereist (zoals didactiek en pedagogiek).

Op De Morgenster is gekozen voor een combinatie van ontwikkeling van interessegebieden en basisvaardigheden door zowel individuele trainingen en opleidingen als teamscholing mogelijk te maken. Hierbij geldt wel dat bij met name de individuele trainingen voor leerkrachten altijd wordt gekeken of een betreffende opleiding ook de organisatie als geheel ten goede komt.

### **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 en hierbij als uitgangspunt te hanteren dat het onderwijs aan de groepen altijd doorgang vindt.

Tot op heden is het Managementteam daarin geslaagd. Een prestatie die op sommige dagen een waar huzarenstuk is. In 2023 is het, soms met kunst en vliegwerk, gelukt om geen enkele keer een groep samen te voegen of zelfs naar huis te sturen. Dit vraagt veel van het MT en van de docenten, IB'ers en onderwijsondersteuners die zich daarbij keer op keer van hun meest flexibele kant tonen. Dit neemt echter niet weg dat op langere termijn deze situatie steeds minder houdbaar wordt. Het aantrekken van voldoende en voldoende geschoold personeel blijft een punt van aandacht en is één van de speerpunten in het nog te ontwikkelen strategisch personeelsbeleid.

In 2023 is niet actief gezocht naar een nieuwe vast aan te stellen directeur/schoolleider. De aangestelde interim-directeur heeft een duidelijke opdracht meegekregen en gezien de continuïteit van die opdracht alsmede de rust binnen het team als geheel is ervoor gekozen om de interim-directeur te laten werken aan

de haar gestelde opdracht.

### **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. In 2023 betrof dit effectieve instructie, rekenen en spelling. 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**

Met betrekking tot het functiewaarderingssysteem zijn in 2023 de puntjes op de i gezet. Waar nodig zijn gesprekken gevoerd met medewerkers en zijn beloningen aangepast en inmiddels in de administratie verwerkt. De nog af te werken functie betreft die van directeur/schoolleider, deze zal in de komende maanden worden vastgesteld en dan is het functiewaarderingssysteem definitief bijgewerkt en klaar voor de komende jaren.

## 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

### Doelen en resultaten

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

### Toekomstige ontwikkelingen

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

In 2023 is op initiatief van de gemeente Altena een traject gestart om in 2024 te komen tot een nieuw Integraal Huisvestingsplan. De voorzitter van het bestuur en de schoolleider zijn hierbij nauw betrokken namens De Morgenster. Er zijn ondertussen vijf bijeenkomsten geweest en in 2024 volgen nog enkele afspraken. Dit traject geldt voor alle scholen in de gemeente Altena. Er wordt verwacht dat dit nieuwe plan in het najaar wordt goedgekeurd.

Tijdens de vier overlegmomenten onder leiding van Sigma, die hebben plaatsgevonden in 2023 is er meerdere malen aandacht geweest voor de volgende onderwerpen:

- Overlast door vandalisme aan en rondom de Brede School
- Overzichten doorbelasting kosten t.a.v. energie en onderhoud
- Evaluatie en bijstellen Integraal huisvestingsplan (IHP)
- Evaluatie en bijstellen jaarplan van de Brede School
- Evaluatie en bijstellen meerjarenonderhoudsplan (MJOP) van de Brede School

### Uitgaven en kosten

De ontbrekende rekeningen van de afgelopen jaren en doorbelasting van de in voorgaande jaren gemaakte kosten zijn nu bij ons bekend en het probleem van het ontbreken van rekeningen is opgelost. De ontvangen overzichten waren matig transparant, maar gaven in ieder geval duidelijk aan dat er meer kosten zijn gemaakt dan was voorzien. De penningmeester heeft gestreefd naar meer transparantie en duidelijkheid en neemt de nieuwe verwachte kosten op in de begrotingen van volgend jaar.

### Binnenklimaat

Hoewel het belang van ventilatie belangrijk werd geacht tijdens en na de Coronapandemie, is er nu minder aandacht voor. Het Landelijk Coördinatieteam Ventilatie op Scholen heeft na 2020 geen update gegeven, de subsidies om de luchtkwaliteit te verbeteren zijn uitgeput en er zijn geen plannen voor nieuwe subsidies. Het goede nieuws is, dat De Morgenster een prima binnenklimaat heeft, dat voldoet aan alle normen. Iedere docent kan zien wat de concentratie CO<sub>2</sub> in het lokaal is en deze waarden blijken in de praktijk altijd binnen de gestelde normen te vallen. Het zou fijn zijn als we in staat zouden zijn om de gegevens ook achteraf te kunnen analyseren, maar dat blijkt in de praktijk moeilijker dan gedacht. De commissie Huisvesting en Facilitaire zaken blijft hiernaar vragen en op toezien.



## Ruimtegebrek

In december 2022 heeft een ambtenaar van de gemeente Altena bevestigd dat De Morgenster aan de hand van de prognose recht heeft op structurele en tijdelijke uitbreiding van het gebouw. De gemeente Altena heeft echter laten weten dat eerst het hierboven beschreven traject voor een nieuw Integraal Huisvestingsplan voor de gemeente Altena doorlopen moet zijn, om hier vervolgens per school op te kunnen anticiperen. Het is daarom van belang dat we bij dit proces betrokken blijven, wat we ook doen. Gelukkig is het MT en het personeel van onze school flexibel en wordt er actief meegedacht om het tekort aan ruimte zo goed mogelijk op te lossen. Zo werd er aan het einde van 2023 wederom geschoven met klassen. Een groep 3 krijgt nu les in een tijdelijke ruimte buiten onze eigen school (vergaderruimte in het gemeenschappelijke deel van de brede school) waardoor de instroomgroep in een regulier lokaal binnen onze school les krijgt. Deze situatie is niet wenselijk, maar we zijn hierin afhankelijk van de plaatselijke overheid.

## Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

In 2023 zijn er diverse momenten geweest waarop we hebben nagedacht over duurzaamheid. Zo zou het mogelijk zijn om ons aan te sluiten bij ECO-schools, of zouden we ons actief kunnen richten op gezonde voeding. Vooral dit laatste punt willen we benadrukken in het schoolbeleid: zoveel mogelijk gezond voedsel in een duurzame verpakking en dat iedere dag. Tegelijkertijd hebben ouders hierin de eerste verantwoordelijkheid en willen we als school vooral voorleven en aanmoedigen.

De Morgenster als officiële ECO-school is een brug te ver. Hun tien speerpunten echter niet, bijvoorbeeld: we gaan voor een kleinere voetafdruk, we zijn vóór groen en de natuur, we willen minder afval, we denken na over schoner vervoer en natuurlijk leven we vanuit de christelijke waarden en normen: we zijn goed voor elkaar.

## 2.4 Financieel beleid

### Doelen en resultaten

Het financiële resultaat in 2023 is op € 58.000 negatief uitgekomen. In de begroting 2023 was rekening gehouden met een negatief resultaat van € 119.000. Het werkelijke resultaat is dus gunstiger uitgevallen, maar is nog steeds een verlies. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

- De rijksbijdrage is hoger uitgekomen, met name door compensatie voor de CAO-stijging.
- De personeelskosten zijn gestegen, ook mede door de CAO-stijging. Door het eigenrisicodragerschap voor het ziekteverzuim hebben wij wel een besparing gerealiseerd op de kosten voor vervanging: de werkelijke kosten waren lager dan wat we voorheen aan premies betaalden aan het vervangingsfonds.
- Op basis van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) dat door de gemeente in 2022 is opgesteld, moet de storting in de voorziening voor Groot Onderhoud veel hoger zijn dan waar tot op heden rekening mee was gehouden.

Nog steeds zijn wij financieel gezond, maar met duidelijk minder vlees op de botten dan waar we eerder vanuit gingen. De doelstelling van de vereniging is om op lange termijn financieel gezond te blijven.

### Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Het is een bewuste keuze geweest om het bovenmatig vermogen dat wij hebben in te zetten in de kwaliteit van onderwijs. Daarom hebben wij de afgelopen jaren in de begroting al rekening gehouden met een negatief resultaat. Concreet hebben wij dit met name ingezet voor de flexibele schil, waarbij we extra



formatie hebben ingezet. Hiermee hebben we onder meer altijd een eerste buffer om afwezige leerkrachten te vervangen.

Wij hebben vanuit het strategisch meerjarenplan een aantal fundamentele keuzes gemaakt, die wij ook in de meerjarenbegroting financieel verwerkt hebben. Zo hebben wij bijvoorbeeld de bewuste keuze gemaakt om te werken met een 17<sup>e</sup> groep en een flexibele schil. Anderzijds kiezen wij waar mogelijk en nodig ook voor een verkleining van de formatie, bijvoorbeeld bij het verdwijnen van rijksbijdragen zoals de NPO-gelden. Er is dus altijd een koppeling tussen de strategische uitgangspunten en de financiële vertaling in de begroting.

Als het gaat om leerlingprognoses zijn wij wel voorzichtig in onze inschattingen, mede omdat de verschillende prognoses geen eenduidig beeld geven.

### Toekomstige ontwikkelingen

In de komende jaren gaat het ministerie van OCW meer sturen op het bovenmatig eigen vermogen van besturen. Doel hiervan is om te voorkomen dat scholen onnodige spaarpotten vormen. In de meerjarenbegroting hebben wij hier de afgelopen jaren rekening mee gehouden door in te zetten op extra formatie. Dit leidde dus bewust tot negatieve begrotingen, waardoor wij in een aantal jaren het bovenmatig eigen vermogen terug hebben gebracht naar het 'normbedrag'. Waarbij wel opgemerkt dat door tegenvallers op het gebied van energie en onderhoud het vermogen wel veel sneller is teruggelopen dan gepland.

De negatieve resultaten hebben er voor gezorgd dat het vermogen nu binnen de toegestane norm is. De opgave die voor ons ligt is om nu weer te komen naar een situatie met een structureel sluitende begroting. Voor 2024 is dit nog niet het geval, doordat een aantal keuzes in de formatie pas vanaf het schooljaar 2024-2025 gerealiseerd kunnen worden.

### Investeringsbeleid

In de begroting is opgenomen welke investeringen er worden gepland in ICT, meubilair en leermiddelen. Jaarlijks worden nieuwe laptops aangeschaft voor de leerlingen in groep 5. Beleid is om zo min mogelijk met leaseovereenkomsten te werken, maar apparatuur zelf aan te schaffen. Doordat de digiborden steeds meer problemen gaven, is in 2023 gekozen om deze eerder te vervangen dan gepland.

### Treasury

De belangrijkste functies van het treasurybeleid zijn:

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

Het huidige treasurystatuut (2021) sluit aan bij de actuele modelteksten van de PO-Raad. In 2023 zijn alle middelen uitgezet op betaal- en spaarrekeningen bij de Rabobank. Er is geen sprake van leningen. Alle middelen zijn hiermee dus direct opvraagbaar.

## Onderwijsachterstandenmiddelen

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

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

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

## Planning- en control cyclus

Bij het opstellen van de begroting probeert het bestuur 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.

Het startpunt voor de begrotingscyclus is het opstellen van de uitgangspunten voor de begroting. Hierin wordt op hoofdlijnen, vanuit de huidige financiële situatie, bekeken welke beleidsmatige aanpassingen nodig zijn. De Raad van Toezicht en de MR kunnen op basis van deze uitgangspunten hun aanbevelingen meegeven.

Vervolgens wordt de concept begroting opgesteld door het bestuur en, na het vragen van formeel advies aan de MR, vastgesteld door het bestuur en goedgekeurd door de RVT.

Per kwartaal wordt een managementrapportage opgesteld en besproken in het bestuur. Hierbij wordt een vergelijking gemaakt tussen begroting en realisatie tot het rapportagemoment. Op basis hiervan wordt een prognose voor het jaarresultaat gemaakt. Zo nodig vindt bijsturing plaats, waarbij wel opgemerkt wordt dat bijsturen maar beperkt mogelijk is. Het grootste deel van de uitgaven, namelijk de personeelskosten, liggen grotendeels vast.

## 2.5 Continuïteitsparagraaf

### Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

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

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

### Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

- *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. Het aantrekken van voldoende en voldoende geschoold personeel blijft een punt van aandacht en is één van de speerpunten in het nog te ontwikkelen strategisch personeelsbeleid.
- *Onduidelijkheid in contractafspraken via de gemeente*  
De afgelopen jaren zijn wij meermaals geconfronteerd met financiële tegenvallers doordat kosten vanuit de gemeente Altena niet tijdig doorbelast werden. Dit maakt het heel lastig om betrouwbare inschattingen te maken.

## Informatiebeveiliging en privacy

Alle organisaties in Nederland moeten voldoen aan de aangescherpte Wet op de Gegevensbescherming (AVG), zo ook basisscholen. Dit is geen eenvoudige opgave omdat alle persoonsgegevens van leerlingen, ouders en personeel op de juiste manier en veilig opgeslagen moeten worden.

We hebben hierin als school in 2023 een drietal stappen gezet:

### **Informatiebeveiliging en privacy (IBP)**

Het opstellen van beleid t.a.v. informatiebeveiliging en privacy (IBP) door middel van de digitale IBP wizard van YourSafety.net IBP die ons stap voor stap langs alle maatregelen leidt. In de tool van YourSafety.net leggen we als school vast welke uitgangspunten wij hanteren bij het beveiligen van informatie en het garanderen van privacy van medewerkers, leerlingen ouders en welke maatregelen, procedures en afspraken we hierbij maken.

### **Functionaris Gegevensbescherming (FG)**

In december 2023 hebben we een nieuwe externe en onafhankelijke Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld vanuit de CED-groep. Deze gecertificeerde FG heeft kennis van het onderwijs en de AVG. Door middel van een speciaal op het onderwijs ontwikkeld toetsingskader wordt inzichtelijk gemaakt hoe onze school er voor staat op gebied van informatiebeveiliging en privacy. De FG zal met regelmaat op onze school aanwezig zijn voor het uitvoeren van de benodigde werkzaamheden, zoals het geven van advies, het voorlichten van medewerkers en het oplossen van vraagstukken.

### **Scholing personeel**

Met het team hebben we drie scholingsmodules gevolgd die begeleid werden door het team van Privacy op School:

- Het doorlopen van een e-learning module AVG van 45 minuten voor onderwijspersoneel en voor onderwijsondersteunend personeel.
- Het spelen van het AVG Teamspel waarbij het team op een interactieve manier kennis maakt met situaties waarbij privacy een rol speelt in het dagelijkse reilen en zeilen van de school. Door hier samen bij stil te staan is het hele team zich bewust van de risico's en hoe daar mee om te gaan.
- Phishing-campagne onder de teamleden. De Phishing-campagne is een oefening voor alle medewerkers in de school en creëert de broodnodige awareness bij medewerkers.

In 2024 zullen we, onder begeleiding van de FG, verdere stappen maken op het gebied van de AVG.

### 3. VERANTWOORDING VAN HET FINANCIËEL BELEID

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

#### 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1-10-2023)

##### Werkelijke leerlingaantallen

Leerlingenaantal op teldatum 1 oktober *Leerlingenaantal op teldatum 1 februari							
Jaartal	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Leerlingenaantal per 1 oktober	372	392	393	395	384	392	396
Leerlingenaantal per 1 februari						406	409
Gemiddelde per groep	23,3	23,1	23,1	23,2	22,6	23,1	23,3

##### Leerlingenprognoses

Schooljaar	2020 2021	2021 2022	2022 2023	2023 2024	2024 2025	2025 2026	2026 2027
Prognose 1 - Gemeente Altena	371	364	352	391	398	405	433
Prognose 2 – DUO	401	389	379	377	391	397	392
Prognose 3 – Verus	-	-	396	393	399	398	399
Prognose 4 – Morgenster	389	386	378	402*	409*	403*	405*
Begroting 2024 (inschatting Morgenster per december 2023 (peildatum 1 februari)			409*	412*	412*	412*	412*
Werkelijke getallen (peildatum 1 oktober)	395	384	392	396			

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

##### Prognose 1 – Gemeente Altena

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

##### Prognose 2 – Open data van DUO

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

##### Prognose 3 – Verus

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

##### Prognose 4 – De Morgenster

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

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

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

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

Vanaf schooljaar 2021-2022 werken we met 17 groepen, met daarnaast tijd voor leerlingbegeleiding. Elk van de acht leerjaren is verdeeld in twee groepen, groep A en groep B. In schooljaar 2022-2023 betreft de extra groep een heterogene groep, groep 2/3C. In schooljaar 2023-2024 is dit combinatiegroep 3/4C.

### FTE (teldatum 31-12-2023)

	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur/management	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Personeel primair proces / Docerend personeel	22,7	21,1	20,9**	20,9**	20,9**
Ondersteunend personeel / Overige deelnemers	4,2*	3,9*	2,2*/**	2,2*/**	2,2*/**
<b>Totaal</b>	<b>29,1</b>	<b>27,2</b>	<b>25,3</b>	<b>25,3</b>	<b>25,3</b>

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

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

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

## 3.2 Staat van baten en lasten en balans

### Staat van baten en lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Verschil verslag- jaar t.o.v. begroting	Verschil verslag- jaar t.o.v. vorig jaar
<b>Baten</b>									
Rijksbijdragen	2.673.478	2.691.000	2.845.782	2.719.000	2.744.000	2.750.000	2.750.000	154.782	172.304
Baten schoolfonds/ vereniging	38.814	34.000	47.610	36.000	36.000	36.000	36.000	13.610	8.796
Overige baten	5.192	4.000	3.754	1.000	1.000	1.000	1.000	-246	-1.438
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>2.717.484</b>	<b>2.729.000</b>	<b>2.897.147</b>	<b>2.756.000</b>	<b>2.781.000</b>	<b>2.787.000</b>	<b>2.787.000</b>	<b>168.147</b>	<b>179.663</b>
<b>Lasten</b>									
Personeelslasten	2.265.350	2.317.000	2.351.761	2.355.000	2.272.000	2.272.000	2.272.000	34.761	86.411
Afschrijvingen	71.902	68.000	85.469	67.000	68.000	64.000	66.000	17.469	13.567
Huisvestingslasten	453.823	160.000	219.581	175.000	167.000	167.000	167.000	59.581	-234.242
Overige lasten	294.600	303.000	310.612	286.000	286.000	286.000	286.000	7.612	16.012
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>3.085.675</b>	<b>2.848.000</b>	<b>2.967.424</b>	<b>2.883.000</b>	<b>2.793.000</b>	<b>2.789.000</b>	<b>2.791.000</b>	<b>119.424</b>	<b>-118.251</b>
<b>Saldo</b>									
Saldo baten en lasten	-368.191	-119.000	-70.277	-127.000	-12.000	-2.000	-4.000	48.723	297.914
Saldo financiële baten en lasten	-2.101	0	11.803	20.000	20.000	20.000	20.000	11.803	13.904
Saldo buitengewone baten en lasten								0	0
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>-370.292</b>	<b>-119.000</b>	<b>-58.473</b>	<b>-107.000</b>	<b>8.000</b>	<b>18.000</b>	<b>16.000</b>	<b>60.527</b>	<b>311.819</b>

#### Rijksbijdragen

De rijksbijdrage over 2023 is door DUO hoger vastgesteld dan begroot (€ 125.000 voordelig). Voornamelijk is dit gerelateerd aan de CAO-stijging. De rijksbijdrage is inclusief de NPO-gelden (in 2023 nog € 112.000 voor de periode januari-juli). De arrangementsbijdragen zijn iets hoger uitgekomen dan begroot (€ 20.000 voordelig). Ook is € 10.000 ontvangen voor de subsidieregeling opleiding onderwijsassistenten tot leraar (voordelig).

#### 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 € 19.000 wel ruim hoger dan begroot (€ 6.000), met name door de sponsorloop voor nieuwe speeltoestellen (€ 12.000). De kosten hiervoor komen in 2024. In 2023 hebben wij nog geen bijdrage voor het Brabants Verkeersveiligheidslabel ontvangen vanuit de Gemeente Altena.

#### Personeelskosten

Personeelskosten zijn door verschillende oorzaken hoger dan begroot (€ 34.000 nadeel). De belangrijkste hiervan zijn:

- CAO stijging (circa € 70.000 nadeel). Hiervoor is ook compensatie gekomen via de rijksbijdrage (zie opbrengsten).
- Lagere kosten voor ziektevervanging (€ 20.000 voordeel).
- Overige personeelslasten zijn iets lager dan begroot (€ 15.000 voordeel).

De personeelskosten zijn inclusief de personeelskosten die vanuit de NPO-gelden zijn gefinancierd (€ 105.000)

### **Afschrijvingen**

De afschrijvingskosten zijn iets hoger dan begroot, doordat de digiborden eerder dan gepland zijn vervangen (€ 17.000 nadeel).

### **Huisvestingslasten**

Begin 2023 is de benodigde onderhoudsvoorziening per 31.12.2022 berekend en is op basis daarvan in 2022 de voorziening naar het benodigde niveau gebracht.

Omdat de begroting 2023 nog niet was geactualiseerd met de nieuwe kennis, is de benodigde storting voor het groot onderhoud in 2023 met € 95.000 ruim hoger uitgekomen dan begroot (€ 32.000), een nadeel van € 63.000.

Het dispuut dat de schoolvereniging had met de gemeente Altena over de onderhoudsfacturen is inmiddels afgehandeld. Omdat de volledige kosten in 2022 al waren opgenomen, heeft dit geleid tot een voordeel van circa € 12.000.

Ook de energiekosten over de periode 2017-2022 zijn afgehandeld. Over 2023 is echter nog geen duidelijkheid. De energiekosten zijn daarom gebaseerd op de begrote kosten.

### **Overige lasten**

De overige lasten 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.

In de begroting 2024 – 2027 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Op peildatum 1 februari 2023 hadden wij 409 leerlingen. Dit is de basis voor de begroting 2024. Voor de jaren 2025 en verder gaan wij uit van het aantal leerlingen per 1 februari 2024 (412).
- Voor 2024 wordt een tekort begroot van € 107.000. Dit komt met name doordat we in 2024 geen NPO-gelden meer ontvangen, terwijl de personele inzet op NPO-gelden ook nog in schooljaar 2023-2024 doorloopt. De overschotten uit 2021 en 2022 worden nog benut voor personele inzet in het schooljaar 2023-2024. Omdat het vermogen inmiddels rond het normatieve vermogen ligt, hebben wij niet meer de ruimte om de komende jaren negatief te begroten. De begrotingsaldi in 2025 en verder zijn licht positief.



- Bij de keuze om negatief te begroten is het uitgangspunt geweest dat vanaf 2025 een aantal medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Dit geeft dan de mogelijkheid om 'bij te sturen' naar een sluitende begroting. Inmiddels heeft een aantal medewerkers ervoor gekozen om al eerder met pensioen te gaan. Dit betekent dat de flexibiliteit in de personeelsbegroting nu al kleiner is geworden. Er is nu nog één leerkracht die per augustus 2024 met (vroeg)pensioen gaat. Omdat er nu dus geen personeelsleden zijn die via natuurlijk verloop afvloeien, is er geen verdere flexibiliteit in de personeelsbegroting. Als we kiezen voor een flexibele schil, kan dit dus alleen op basis van een tijdelijk contract.

Door het ruime saldo aan eigen vermogen en liquide middelen kan de school het begrote tekort in 2024 nog adequaat opvangen. Opgemerkt dient te worden dat de school aan alle normen ten aanzien van de financiële stabiliteit blijft voldoen. De ratio personele lasten blijft rond de 85% (85,4% in 2024, 81,5% in 2027)

### Balans in meerjarenperspectief

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
<b>Activa</b>							
<i>Vaste activa</i>							
Immateriële vaste activa							
Materiële vaste activa	392.787	381.000	399.823	364.000	406.000	392.000	375.000
Financiële vaste activa							
<b>TOTAAL VASTE ACTIVA</b>	<b>392.787</b>	<b>381.000</b>	<b>399.823</b>	<b>364.000</b>	<b>406.000</b>	<b>392.000</b>	<b>375.000</b>
<i>Vlottende activa</i>							
Voorraden							
Vorderingen	29.083	0	62.575	0	0	0	0
Kortlopende effecten							
Liquide middelen	1.430.297	1.234.000	1.287.744	1.152.000	1.150.000	1.214.000	1.279.000
<b>TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA</b>	<b>1.459.380</b>	<b>1.234.000</b>	<b>1.350.319</b>	<b>1.152.000</b>	<b>1.150.000</b>	<b>1.214.000</b>	<b>1.279.000</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>1.852.167</b>	<b>1.615.000</b>	<b>1.750.142</b>	<b>1.516.000</b>	<b>1.556.000</b>	<b>1.606.000</b>	<b>1.654.000</b>
<b>Passiva</b>							
Eigen vermogen	819.116	981.000	760.640	702.000	710.000	728.000	744.000
Algemene reserve							
Bestemmingsreserves							
Overige reserves en fondsen							
<b>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</b>	<b>819.116</b>	<b>981.000</b>	<b>760.640</b>	<b>702.000</b>	<b>710.000</b>	<b>728.000</b>	<b>744.000</b>
Voorzieningen	564.692	434.000	639.121	614.000	646.000	678.000	710.000
Langlopende schulden							

Kortlopende schulden	468.361	200.000	350.381	200.000	200.000	200.000	200.000
TOTAAL VREEMD VERMOGEN	1.033.053	634.000	989.502	814.000	846.000	878.000	910.000
TOTAAL PASSIVA	1.852.169	1.615.000	1.750.142	1.516.000	1.556.000	1.606.000	1.654.000

### **Materiële Vaste Activa**

In 2022 zijn nieuwe investeringen gedaan in laptops voor de leerkrachten en nieuwe digiborden. 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 2022 € 58.000 negatief was, is het saldo van de liquide middelen harder gedaald. Dit komt met name doordat de afrekening met de gemeente over de jaren 2017-2022 heeft plaatsgevonden.

### **Eigen Vermogen**

Het vermogen neemt jaarlijks af met het resultaat van het boekjaar, in 2022 € 58.000 negatief. Ook het komende jaar zal het vermogen nog afnemen, door het verwachte negatieve resultaat.

### **Voorzieningen**

De voorzieningen nemen toe, met name door de jaarlijkse toevoeging aan de onderhoudsvoorziening. Hiervoor wordt dus jaarlijks 'gespaard', terwijl (grote) onttrekkingen aan deze voorziening, voor het uitvoeren van de geplande onderhoudswerkzaamheden, pas over enkele jaren plaats zullen vinden. In 2022 is een nieuwe Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld door de gemeente Altena. Hieruit is gebleken dat de benodigde onderhoudsvoorziening hoger moet zijn dan waar eerder rekening mee gehouden werd. Daarom is de storting nu hoger dan waar in de begroting 2023 nog mee gerekend was.

### **Kortlopende schulden**

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

### 3.3 Financiële positie

#### Kengetallen

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Signalering
Kapitalisatiefactor	68%	69%	60%	55%	56%	58%	59%	
Solvabiliteit 1	44%	61%	44%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	
Solvabiliteit 2	75%	88%	80%	87%	87%	88%	88%	Ondergrens: <30%
Weerstandvermogen	30%	25%	26%	26%	26%	26%	27%	Ondergrens: <5%
Liquiditeit	312%	617%	385%	576%	575%	607%	640%	Ondergrens: <75%
Rentabiliteit	-13,6%	-4,4%	-2,0%	-3,9%	0,3%	0,6%	0,6%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur
Weerstandverm. I	0,20	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	
Weerstandverm. II	0,30	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	
Indicator reservepositie (per einde verslagjaar)	8%	33%	-7%	-8%	-13%	-10%	-7%	Bovengrens: >0%

#### Reservepositie

De reservepositie per 31 december 2023 ligt iets onder de norm die gehanteerd wordt door het Ministerie van OCW. Er is dus geen sprake meer 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 gekomen voor bijvoorbeeld incidentele vervanging en extra begeleiding voor leerlingen. Door deze extra inzet werd een jaarlijks tekort begroot. De verwachting was dat wij hiermee in 2025/2026 weer onder het normbedrag voor het maximale eigen vermogen zouden komen. Door de genoemde tegenvallers zijn wij nu eind 2023 al onder het maximale eigen vermogen uitgekomen.

#### ■ Berekening normatief eigen vermogen eind boekjaar

Totale baten	2.908.349	
rekenfactor (12 mio 0,05 - 3 mio 0,1)	0,10315	
Aanschafwaarde gebouwen	56.057	
Grens = normatief eigen vermogen:	0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	35.596
	boekwaarde resterende mat vaste activa	349.684
	rekenfactor * totale baten	300.000
		<u>685.280</u>

#### Signaleringswaarde (nieuw)

	eigen vermogen	eigen vermogen normatief	bovenmatig
eind 2021	1.101.995	722.061	379.934
eind 2022	729.189	677.309	51.880
eind 2023	638.324	685.280	-46.956

## Ondertekening door bestuur

**Naam**

Ruth Huisman

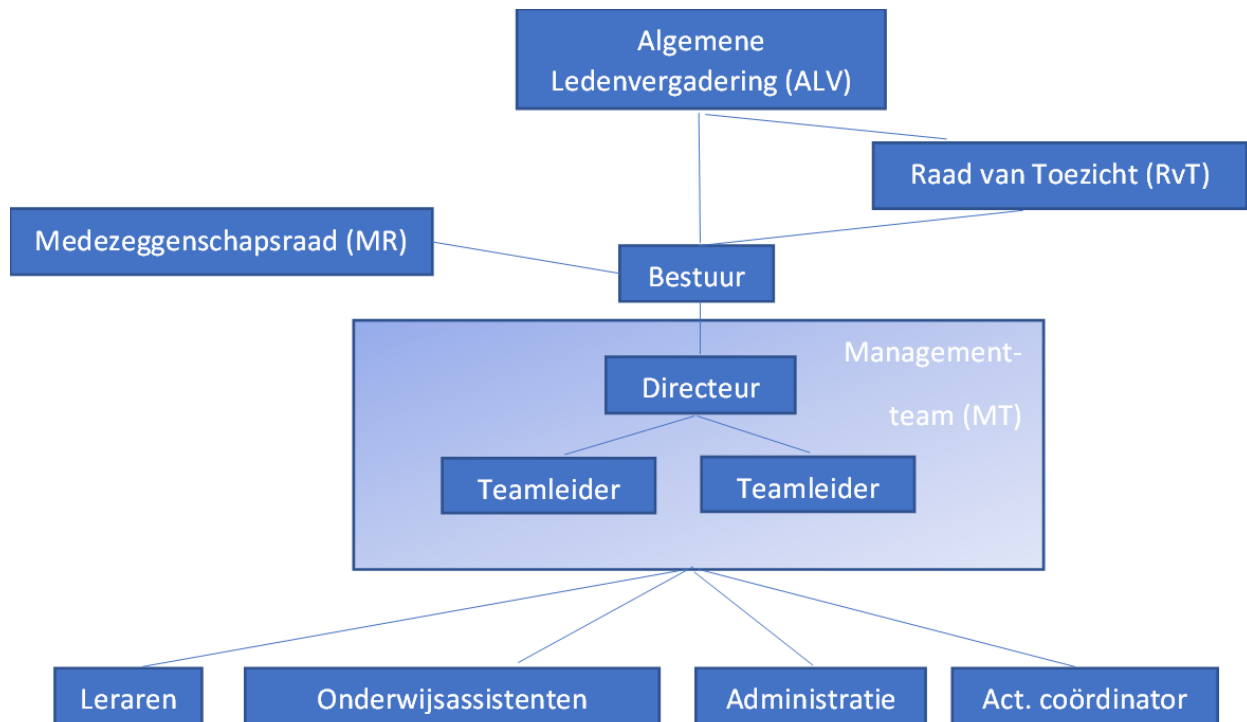
**Functie**

Voorzitter

**Datum**

# 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 2023.

#### 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 2023 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 kwaliteit Identiteit en Communicatie
Bram van Helden	Business controller		Financiën en Beheer, Personeel en professionalisering
Leon van der Meer	Zelfstandig ondernemer	- voetbal trainer/leider VV Woudrichem 4, - technische commissielid en kascontrole lid VV Woudrichem - jeugdwerker Ontmoetingskerk Sleeuwijk	Huisvesting en facilitaire zaken, Organisatie & maatschappelijk draagvlak
Patrick van Min	Belastingadviseur Deloitte	Coach vv Sleeuwijk JO16-2, docent corporate & tax Universiteit Tilburg	Financiën en Beheer, Personeel en professionalisering
Laurien van Oosten	Orthopedagoog Ambulant begeleider onderwijs (gepensioneerd)		Onderwijs en kwaliteit Identiteit en Communicatie

- Mirjam de Bijl is aangetreden per juni 2019 en afgetreden per juni 2023.
- Bram van Helden is aangetreden per juni 2020 en is afgetreden per juni 2023.
- Leon van der Meer is aangetreden per juni 2017 en zijn termijn is verlengd tot juni 2025.
- Patrick van Min is aangetreden per juni 2023 en aftredend per juni 2027
- Laurien van Oosten is aangetreden per juni 2023 en aftredend per juni 2027

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

#### *Werkwijze*

Gedurende 2023 is het toezicht uitgevoerd binnen de gevormde commissies en in het gezamenlijk gedeelte in het bijeen zijn van het volledige bestuur. Voordeel hiervan is dat de lijnen kort zijn en feedback voor of kort na besluitvorming gegeven kan worden. In 2023 is gefocust op de rol van bestuur en is er niet (meer) inhoudelijk in gegaan op stukken zonder besluitvorming. In 2022 is gestart met het strategisch meerjarenplan en de commissiestructuur. Doel is dan ook om per einde schooljaar 2022/2023 op basis van het nieuwe model Toezichtskader, een eindoordeel te kunnen vellen over het schooljaar 2022/2023. Hier zal in het jaarverslag van boekjaar 2024 nader op in worden gegaan.

#### *Bijeenkomsten*

De RvT kwam gedurende 2023 7 maal bijeen; deels voor reguliere vergaderingen, deels voor gezamenlijke vergaderingen met het Bestuur. Tussendoor worden er op verzoek van het bestuur, of op eigen initiatief ten minste drie commissievergaderingen van het bestuur bezocht. De RvT hanteert (en conformeert zich aan) de Code Goed Bestuur voor het Primair Onderwijs.

Datum	Aanwezigheid	Besluitvorming/goedkeuring
25 januari 2023	100%	Begroting.
22 maart 2023	100%	Jaarverslag 2022 opgesteld en afgerond. Strategisch meerjaren plan.
10 mei 2023	100%	Formatieplan en tevredenheidsonderzoek. Jaarrapport 2021 en bestuursverslag.
4 juli 2023	100%	Analyse CITO, evaluatie schooljaar 2022/2023
20 september 2023	100%	Jaarplan/planning
25 oktober 2023	100%	Personeel en professionalisering
13 december 2023	100%	Uitgangspunten begroting

#### *Bijeenkomsten met MR*

Op 24 januari heeft er overleg plaats gevonden met de MR, verder zijn er op enkele andere momenten contacten geweest, al dan niet in gezamenlijke commissievergaderingen.

#### *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 vindt 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. Eens per 3 jaar dient er een zelfevaluatie plaats te vinden onder leiding van een externe voorzitter. Het streven is om dit in 2024 plaats te laten vinden.

*Optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur.*

De RvT treedt niet op als werkgever van het uitvoerend bestuur. Doordat het bestuur bestaat uit vrijwilligers zonder beloning die worden voorgedragen voor- en benoemd door de ALV. Er is in het jaar 2023 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. Dit is vastgesteld aan de hand van de gevoerde gesprekken en overleggen informeel en formeel tijdens commissievergaderingen en bestuursvergaderingen. En weer terug gemeld op binnen het RvT overleg. Hierin liggen o.a. (niet limitatief) de jaarrekening, begroting en (kwartaal-) rapportages ten grondslag. Deze worden afgezet tegen de beleidsdocumenten van het bestuur. Ook overleggen met accountant worden (mede) bezocht door een RvT lid.

## BIJLAGE C JAARVERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

### JAARVERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD 2023

In 2023 zijn we zeven keer bij elkaar gekomen om te vergaderen. Hieronder kunt u per vergadering lezen wat er aan bod is gekomen.

#### **24 JANUARI**

Tijdens deze vergadering hebben we een advies opgesteld richting het bestuur m.b.t. de overstap naar andere schooltijden. Daarnaast zijn we teruggekomen op ons communicatieplan. We gaan de doelen in een vastgesteld format verwerken en hopen tijdens de volgende vergadering dit plan definitief te maken, zodat we het kunnen gaan uitvoeren. Tijdens het gezamenlijke overleg met de RvT hebben we besproken in hoeverre we als teamleden en ouders merken dat het bestuur werkt aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit en of de doorontwikkeling binnen het team al meer op gang komt. Daarnaast heeft de interim-directeur ons verteld over de tool 'AVG Your Safety Net', wat ons als school kan helpen om de wetgeving rondom AVG beter op orde te krijgen. Hier staan wij als MR achter. Tot slot zijn er een aantal stukken met ons gedeeld die in ontwikkeling zijn, waar we kritisch naar gaan kijken, zodat we het hopelijk op korte termijn kunnen vaststellen.

#### **7 MAART**

Tijdens deze vergadering hebben we ons definitieve communicatieplan doorgenomen en vastgesteld. Daarna hebben we de voorlopige jaarplanning voor volgend schooljaar doorgenomen. Deze vullen we nog verder aan wanneer we ook de jaarplanning vanuit het bestuur hebben ontvangen. We zijn vervolgens teruggekomen op een agendapunt uit de vorige vergadering m.b.t. het archiveren van onze documenten. De voorzitter en secretaris hebben in de bestanden een archief opgesteld waar we belangrijke documenten kunnen opslaan. Vanuit het MT kwam de vraag of ouders vinden dat er (met name in groep 4/5/6) genoeg contactmomenten zijn met de leerkracht. De oudergeleding binnen de MR denkt dat er genoeg momenten zijn, maar willen graag de achterban peilen door enkele vragen hierover te stellen in de oudertevredenheidsenquête. Vanuit de commissie *personeel en professionalisering* zijn we bijgepraat over het nieuwe verzuimprotocol wat in ontwikkeling is en de interim-directeur heeft ons op de hoogte gebracht van de vacatures die binnenkort gepubliceerd worden.

#### **19 APRIL**

Tijdens deze vergadering hebben we de aangepaste versie van het personeelshandboek doorgenomen. We hebben nog twee kleine opmerkingen, maar verder gaan we akkoord met het document. Daarnaast zijn we bijgepraat over de andere schooltijden, waar de OMR nu mee heeft ingestemd. De commissie *financiën en beheer* praat de overige MR-leden bij over de begroting. Wij hebben hier nog enkele vragen over aan het bestuur. Daar zullen we in de volgende vergadering op terugkomen. Tot slot vertelt de commissie *huisvesting en facilitaire zaken* dat er vanuit het bestuur een voorstel kwam om binnen de school een milieuraad op te richten. Aan de MR is gevraagd hoe wij tegen dit voorstel aan kijken. Hier hebben wij het tijdens deze vergadering over gehad. De commissie zal onze reactie hierop terugkoppelen richting het bestuur.

#### **10 MEI**

In het eerste gedeelte van de vergadering hebben we de vacatures binnen de MR besproken. Vanuit ouders hebben we nog geen reactie ontvangen, dus deze oproep zal nogmaals gedeeld worden in de

eerstvolgende nieuwsbrief. Vanuit het personeel hebben we twee reacties ontvangen. We zullen met hen in gesprek gaan en zo nodig een enquête uitzetten om teamleden te laten stemmen. Vervolgens bespreken we met elkaar hoe we de communicatie richting ouders kunnen verbeteren, zodat zij op de hoogte blijven van de ontwikkelingen binnen de MR. We zullen af en toe een verslag van onze vergadering(en) delen in de oudernieuwsbrief en daarnaast een dia met algemene informatie ontwerpen die de leerkrachten kunnen presenteren tijdens de ontmoetingsavonden. Daarna komt het oudertevredenheidsonderzoek aan bod. Over het algemeen zijn we tevreden over de resultaten, maar de onveiligheid die leerlingen ervaren rondom het gebouw baart ons wel zorgen. We zijn blij dat het MT de gemeente hierover heeft geïnformeerd middels een mail, maar het lijkt ons goed om eens met meerdere betrokken partijen te sparren over dit probleem.

Na deze agendapunten begon het gezamenlijke deel met het bestuur. Het enige agendapunt was de begroting. Vanuit de MR waren hier enkele vragen over. Het bestuur heeft deze punten verder toelicht.

### **12 SEPTEMBER**

Tijdens de eerste vergadering van dit schooljaar mochten we 3 nieuwe leden verwelkomen binnen de MR: Mandalie Zijnsra, Ruth Ytsma en Frans van den Steenhoven. Samen hebben we bepaald wat onze speerpunten zijn voor het nieuwe jaar en dit verdeeld onder de commissies. De nieuwe leden hebben ook een plaats gekregen binnen deze commissies. Daarnaast hebben we vanuit het bestuur een aantal vragen gekregen die ter sprake zullen komen in de vergadering met de commissie *organisatie en maatschappelijk draagvlak*. We hebben deze vragen onderling besproken, zodat de commissieleden onze antwoorden mee kunnen nemen naar het overleg. De brief aan de gemeente over de veiligheidsbeleving rondom de school is goedgekeurd door alle leden en zal binnenkort verstuurd worden. En tot slot zijn de eerste ervaringen m.b.t. de andere schooltijden besproken. Later dit schooljaar zullen we een moment plannen voor een brede evaluatie, om bij ouders en personeelsleden na te vragen hoe zij de andere schooltijden ervaren en om te peilen of er nog aanpassingen nodig zijn.

### **25 OKTOBER**

Bij deze vergadering lag de focus op het gezamenlijke overleg met het bestuur. We hebben eerst met de MR-leden onderling de agendapunten voorbereid en zijn daarna aangesloten bij de bestuursvergadering. Het ging tijdens deze vergadering over de formatie: vervanging van de IB-er tijdens zwangerschapsverlof, invulling van de vrijgekomen uren binnen het MT en personeel voor de instroomgroep (1C). Daarnaast hebben we met het bestuur besproken hoe de samenwerking en communicatie tussen de geledingen en binnen de commissies verloopt. Daarbij zijn ook de speerpunten die wij opgesteld hebben toelicht, zodat de andere commissieleden daarvan op de hoogte zijn.



## 7 NOVEMBER

Tijdens deze vergadering zijn we gestart met een vraag die ingestuurd was door de leerkrachten van de groepen 5. Het werken met de typecursus 'Ticken' verloopt al een aantal jaar niet naar wens. Wij adviseren de school om kinderen wel een mogelijkheid te blijven bieden om een typecursus te volgen, maar er kan wel kritisch gekeken worden naar de vorm en organisatie hiervan, zodat de leerkrachten dit niet als extra werkdruk ervaren. Daarnaast stonden er een aantal punten vanuit de commissies op onze agenda. Vanuit de commissie *financiën en beheer* kregen we de uitgangspunten voor het begrotingsplan doorgestuurd. Hier hebben wij mee ingestemd. Verder werden we vanuit de commissie *huisvesting en facilitaire zaken* gevraagd om advies te geven m.b.t. het stimuleren van gezonde voeding bij onze leerlingen. Wij geven het advies om naar ouders te communiceren dat we elke dag streven naar een gezonde pauzehap en lunch i.p.v. te spreken over één groente- en fruitdag. Tot slot bespreken we de open sollicitatie die het bestuur ontvangen heeft met betrekking tot de uren die zijn vrijgekomen binnen het MT. Wij adviseren het bestuur om een vacature uit te zetten, zodat andere geïnteresseerden ook de kans krijgen om hierop te solliciteren.

**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 2023!**



## 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

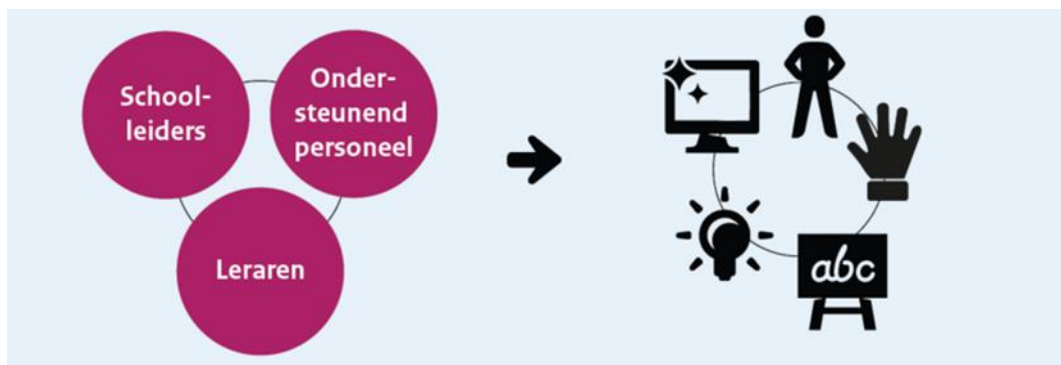
## BIJLAGE E WERKPLEZIERPLAN 2022-2023

### Werkplezier plan 2022-2023

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**

In het schooljaar 2021-2022 ging het voor het basisonderwijs om een bedrag van € 252,78 per leerling uitgaande van de teldatum op 1 oktober van het voorgaande jaar. Dit bedrag maakt deel uit van het budget voor personeels- en arbeidsmarkt beleid. Vanaf 1 januari 2023 (vereenvoudiging bekostiging) maken de werkdrukmiddelen deel uit van het bedrag per leerling.

Voor schooljaar 2022-2023 gaan we er vanuit uit dat vanuit het werkdrukakkoord wederom €258,67 per leerling beschikbaar is, Op de teldatum van 01-10-2021 had de Morgenster 384 leerlingen. Voor schooljaar 2022-2023 betekent dit dat er in totaal **€ 99.329** voor onze school beschikbaar is.

Voor werkdrukmiddelen geldt dat schoolteams bepalen hoe dit geld wordt ingezet. De verantwoording over de werkdrukmiddelen loopt uiteindelijk via het schoolbestuur. In het jaarverslag wordt verantwoord hoe de werkdrukmiddelen zijn ingezet en of de procesafspraken uit het werkdrukakkoord goed zijn gevolgd.

Van de beschikbare werkdrummiddelen wordt 1,1662 fte opgenomen in de formatie voor schooljaar 2022-2023. 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 2022-2023 € 112.000,- besteed aan interventies om de werkdruk te verlagen.

In januari 2022 heeft het MT een enquête gehouden onder het personeel over de inzet van de werkdrummiddelen voor het nieuwe schooljaar. Uit deze enquête, die door 26 personeelsleden is ingevuld, kwamen het volgende naar voren:

- In de groepen 1 t/m 5 (13 respondenten) zijn 4 personeelsleden niet tevreden over de manier waarop *de extra* handen in de groep worden ingezet.  
Argumenten die hiervoor worden aangedragen zijn: minder geschikte uren qua planning, de hulp beter verdelen over de dagen, een vaste persoon per groep, veel hulp gaat verloren aan vervanging.
- In de groepen 5 t/m 8 (13 respondenten) zijn alle collega's tevreden over de werkplezierdagen.
- De leerkrachten van groep 5 in schooljaar 2022-2023 hebben aangegeven graag alleen werkplezier in de vorm van werkplezierdagen te krijgen en niet meer in combinatie met extra handen in de groep door de onderwijsassistenten.  
Als suggestie wordt daar nog gegeven dat alleen een ochtend niet prettig is. De voorkeur gaat uit naar een hele dag.
- Alle 26 respondenten zijn tevreden over de functie van Bram als activiteiten coördinator en over de maatregelen die genomen worden om de Intern Begeleiders te ontlasten.
- Over het verhogen van de opslagfactor voor lesgevende taken en over de inzet van de gelden voor teambuilding zijn 25 respondenten tevreden.
- Over de extra uren die vrij gemaakt zijn voor het ondersteunen van de LeV groep zijn 19 respondenten tevreden en 7 respondenten ontevreden. De suggesties die gegeven worden, zijn meegenomen naar de werkgroep Hoogbegaafdheid.

Alle aandachtspunten worden zoveel mogelijk meegenomen in onderstaand plan.

De opbrengsten uit de enquête zijn meegenomen in het Werkplezierplan 2022-2023.

### Voorstel inzet werkplezier-gelden 2022-2023

<p><b>1. Inzetten van een onderwijsassistent t.b.v. groep 1 t/m 3</b> Totaal 14 uur per week. Leerkrachten verdelen onderling de uren (eventueel in overleg met MT/IB)</p>
<p><b>2. Inzetten voor een onderwijsassistent t.b.v. groep 4</b> 8 uur per leerjaar per week Leerkrachten verdelen onderling de uren (eventueel in overleg met MT/IB)</p>
<p><b>3. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 4</b> Totaal 5,4 uur per week; 9 lesvrije woensdagen per groep MT neemt deze dagen op in dienstrooster en zorgt voor vervanging</p>
<p><b>4. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 5 t/m 8</b> Totaal 3,83 uur per week; 9 lesvrije dagen per groep</p>



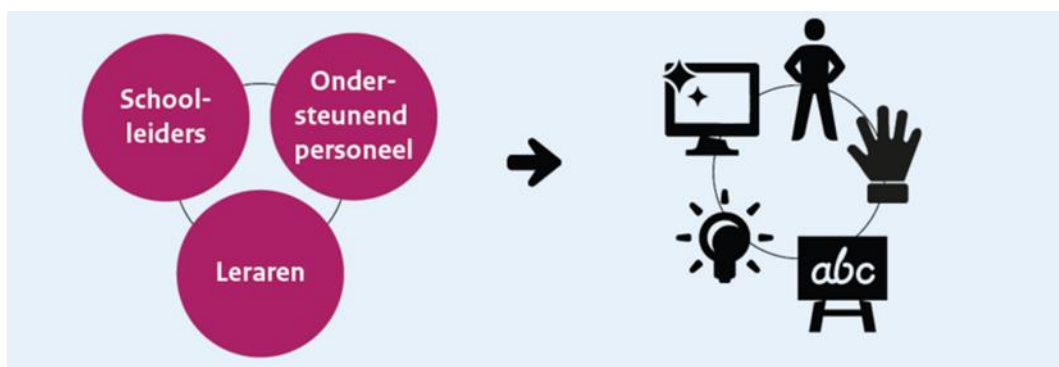
<p>MT neemt deze dagen op in dienstrooster en zorgt voor vervanging</p>
<p><b>7. Benoeming Activiteitencoördinator voor 18 uur</b> Organiseren van allerlei activiteiten per schooljaar. Denk hierbij aan o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Koningsspelen</li> <li>- Sportdag</li> <li>- Schoolkorfbal</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>- Acties m.b.t. goede doelen</li> <li>- Kanjeractiviteiten</li> <li>- Verkeersexamen</li> <li>- Teamactiviteiten</li> <li>- Afscheid van collega's</li> <li>- Overige werkzaamheden</li> </ul>
<p><b>8. Verhogen van de opslagfactor voor lesgevende taken van 40% naar 43%</b> Omdat leerkrachten minder uren kwijt zijn aan schooltaken, kunnen zij meer tijd besteden aan voorbereiding en nazorg van de lessen. Door het verhogen van de opslagfactor profiteren alle leerkrachten hier naar rato van.</p>
<p><b>8. Uitbreiding uren voor Intern Begeleiders met 0,5 uur per groep</b></p>
<p><b>9. Uitbreiding uren LeV 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.</p>
<p><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.</p>

## Werkplezier plan 2023-2024

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 verantwoordelijk hoe zij dit geld ieder schooljaar besteden:

- 3) Het schoolbestuur neemt een verantwoording op in het bestuursverslag en in de financiële jaarverslagen.
- 4) 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

In het schooljaar 2022-2023 ging het voor het basisonderwijs om een bedrag van € 260,76 per leerling uitgaande van de teldatum op 1 oktober van het voorgaande jaar. Dit bedrag maakt deel uit van het budget voor personeels- en arbeidsmarkt beleid. Vanaf 1 januari 2023 (vereenvoudiging bekostiging) maken de werkdrukmiddelen deel uit van het bedrag per leerling.

Voor schooljaar 2023-2024 gaan we er vanuit uit dat vanuit het werkdrukakkoord wederom €261,91 per leerling beschikbaar is. Op de teldatum van 01-02-2023 had de Morgenster 406 leerlingen. Voor schooljaar 2023-2024 betekent dit dat er in totaal **€ 106.335** voor onze school beschikbaar is.

Voor werkdrukmiddelen geldt dat schoolteams bepalen hoe dit geld wordt ingezet. De verantwoording over de werkdrukmiddelen loopt uiteindelijk via het schoolbestuur. In het jaarverslag wordt verantwoord hoe de werkdrukmiddelen zijn ingezet en of de procesafspraken uit het werkdrukakkoord goed zijn gevolgd.

Van de beschikbare werkdrukmiddelen wordt 1,58 fte opgenomen in de formatie voor schooljaar 2023-2024. 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 2023-2024 € 163.000,- besteed aan interventies om de werkdruk te verlagen. Dit is als volgt opgebouwd:

Vervanging lesvrije dagen en inzet onderwijsassistenten (1,58 FTE)	€ 89.000
Verhoging opslagfactor van 40% naar 43% (0,45 FTE)	€ 38.000
6x Halve studiedag – lesvrij (0,36 FTE)	€ 30.000
Teambuilding	€ 6.000
<b>Totaal</b>	<b>€ 163.000</b>

In januari 2023 heeft het MT een enquête gehouden onder het personeel over de inzet van de werkdrukkiddelen voor het nieuwe schooljaar. Uit deze enquête, die door 15 personeelsleden is ingevuld, kwamen het volgende naar voren:

- In de groepen 1 t/m 4 zijn alle respondenten (6) tevreden over de inzet van de onderwijsassistenten.
- De leerkrachten van groep 4 zijn tevreden over zowel de inzet van de onderwijsassistenten als over de invulling van de lesvrije dagen.
- In de groepen 5 t/m 8 zijn alle respondenten (6) tevreden over de invulling van de lesvrije dagen.
- Iedereen die de enquête heeft ingevuld is tevreden over de inzet van Bram als activiteiten coördinator.
- Elf personen geven aan de verhoging van de opslagfactor van 40% naar 43% prettig te vinden. Vier personen hebben geen mening over deze vraag.
- Dat de IB-ers vanuit de werkdruggelden wekelijks een uitbreiding van 0,5 uur krijgen, vinden 14 respondenten fijn. Er is een persoon die hier geen mening over heeft.
- Over de uitbreiding van de LeV groep met 3,5 uur per week zijn 10 respondenten tevreden. Er zijn 5 respondenten die hier geen mening over hebben.
- Dat de kosten van de teambuildingsdag betaald worden uit de werkdruggelden vinden 5 collega's fijn. Er zijn 4 collega's die vinden dat de teambuildingsdag uit een ander budget moet komen en er zijn 6 collega's die hier geen mening over hebben.

De opbrengsten uit de enquête zijn meegenomen in het Werkplezierplan 2023-2024.

#### Voorstel inzet werkplezier-gelden 2023-2024

<p><b>1. Inzetten van een onderwijsassistent t.b.v. groep 1 t/m 3</b> Totaal 14 uur per week. Leerkrachten verdelen onderling de uren (eventueel in overleg met MT/IB)</p>
<p><b>2. Inzetten voor een onderwijsassistent t.b.v. groep 4</b> 8 uur per groep per week Leerkrachten verdelen onderling de uren (eventueel in overleg met MT/IB)</p>
<p><b>3. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 4</b> Totaal 0,8 uur per week per leerjaar. 2 Lesvrije dagen per groep per jaar. MT neemt deze dagen op in dienstrooster en zorgt voor vervanging</p>
<p><b>4. Inzetten van een leerkracht t.b.v. groep 5 t/m 8</b> Totaal 1,6 uur per week per leerjaar. In totaal 6,4 uur per week. 4 Lesvrije dagen per groep.</p>

<p><b>7. Benoeming Activiteitencoördinator voor 18 uur per week</b> Organiseren van allerlei activiteiten per schooljaar.</p>
<p><b>8. Verhogen van de opslagfactor voor lesgevende taken van 40% naar 43%</b> Omdat leerkrachten minder uren kwijt zijn aan schooltaken, kunnen zij meer tijd besteden aan voorbereiding en nazorg van de lessen. Door het verhogen van de opslagfactor profiteren alle leerkrachten hier naar rato van.</p>
<p><b>8. Uitbreiding uren voor Intern Begeleiders met 0,5 uur per groep, totaal 8,5 uur per week</b></p>
<p><b>9. Administratief medewerker 7,5 uur per week</b> Dit werd in het verleden uit reguliere formatie betaald, maar heeft wel betrekking op werkdrukverlaging. Daarom willen we deze uren vanuit werkplezier-middelen financieren, voor 7,5 uur per week.</p>
<p><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.</p>
<p><b>11. Studiedagen – gedeeltelijk eigen werk (o.i.d)</b> 6 halve dagen per studiedag voor eigen werk = 24 uur per leerkracht op jaarbasis. Dit is dus 0,6 uur per leerkracht per week, totaal dus ongeveer 15 uur per week totaal.</p>



## JAARREKENING 2023



## 1.1 Balans

	31 12 2023		31 12 2022	
	€	€	€	€
Immateriële vaste activa	-		-	
Materiële vaste activa	399.824		392.787	
Financiële vaste activa	-		-	
<b>■ Vaste activa</b>		<b>399.824</b>		<b>392.787</b>
Vorraden	-		-	
Vorderingen	62.341		29.083	
Kortlopende effecten	-		-	
Liquide middelen	1.287.744		1.430.297	
Tussenrekeningen	-		-	
<b>■ Vlottende activa</b>		<b>1.350.085</b>		<b>1.459.380</b>
<b>Totaal activa</b>		<b>1.749.909</b>		<b>1.852.167</b>
Eigen vermogen (publiek)	658.774		729.189	
Eigen vermogen (privaat)	101.865		89.927	
<b>■ Eigen vermogen</b>		<b>760.639</b>		<b>819.116</b>
Personele voorzieningen	62.227		68.542	
Onderhoudsvoorziening	576.894		496.150	
<b>■ Voorzieningen</b>		<b>639.121</b>		<b>564.692</b>
Langlopende schulden	-		-	
<b>■ Langlopende schulden</b>		-		-
Belastingen & sociale lasten	138.627		133.449	
Kortlopende schulden	211.519		334.912	
<b>■ Kortlopende schulden</b>		<b>350.146</b>		<b>468.361</b>
<b>Totaal passiva</b>		<b>1.749.906</b>		<b>1.852.169</b>

## 1.2 Staat van baten en lasten

	2023		2022	
	€	€	€	€
Rijksbijdragen	2.845.782		2.673.478	
Overige baten	51.365		44.006	
Overheidsbijdrage en -subsidies	-		-	
<b>■ TOTAAL BATEN</b>		<b>2.897.147</b>		<b>2.717.484</b>
Personeelslasten	2.410.635		2.244.029	
Dotaties personele voorzieningen	-6.315		6.145	
Uitkeringen	-51.184		15.176	
Overige personeelskosten	-		-	
<b>■ Personeelslasten</b>		<b>2.353.136</b>		<b>2.265.350</b>
Afschrijvingen	85.469		71.902	
Afschrijving immateriële vaste activa	-		-	
Huisvestingslasten	219.582		453.823	
Overige lasten	308.638		294.600	
<b>■ Overige lasten</b>		<b>613.689</b>		<b>820.325</b>
		<b>2.966.825</b>		<b>3.085.675</b>
<b>■ SALDO BATEN EN LASTEN</b>		<b>-69.678</b>		<b>-368.191</b>
Financiële baten	11.803		-1.695	
Financiële lasten	-601		-406	
<b>■ Financiële baten en lasten</b>		<b>11.202</b>		<b>-2.101</b>
Resultaat overige activa	-		-	
	-		-	
<b>■ Bijzondere baten en lasten</b>		<b>-</b>		<b>-</b>
<b>■ TOTAAL RESULTAAT</b>		<b>-58.476</b>		<b>-370.292</b>

### 1.3 Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2023		2022	
	€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Bedrijfsresultaat		-69.678		-368.191
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	85.469		71.902	
Mutatie voorzieningen	74.430		230.527	
■ Vaste activa		159.899		302.429
Veranderingen in werkkapitaal:				
Vorderingen	-33.257		114.339	
■ Vlottende activa		-33.257		114.339
Belastingen & sociale lasten	5.179		19.291	
Kortlopende schulden	-123.392		182.472	
■ Kortlopende schulden		-118.213		201.763
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-61.249		250.340
Financiële baten	11.803		-1.695	
Financiële lasten	-601		-406	
		11.202		-2.101
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		<b>-50.047</b>		<b>248.239</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investerings	-108.531		-25.765	
Desinvesterings	16.025		-450	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-92.506		-26.215
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>				
Langlopende schulden	-		-	
		-		-
<b>Mutatie geldmiddelen</b>		<b>-142.553</b>		<b>222.024</b>
<b>Toelichting op de geldmiddelen:</b>				
Stand per 1 januari		1.430.297		1.208.273
Mutatie geldmiddelen		-142.553		222.024
Stand per 31 december		1.287.744		1.430.297



## 2. Toelichting algemeen

### ALGEMEEN

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

#### Activiteiten

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

- Het geven van primair onderwijs op Protestants Christelijke grondslag.

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

#### Personeelsleden

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

	2023	2022
Onderverdeeld naar:		
- Bestuur/management (fte)	2,20	2,20
- Personeel primair proces (fte)	21,10	22,70
- Ondersteunend personeel (fte)	3,90	4,20
<b>Totaal</b>	<b>27,20</b>	<b>29,10</b>

#### Valuta

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

### GRONDSLAGEN VOOR DE BALANSWAARDERING

#### Algemeen

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

#### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs of vervaardigingskosten, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs of vervaardigingskosten, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Er is geen sprake van financial lease overeenkomsten.

Afschrijvingspercentages:

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

**Financiële vaste activa**

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

**Vorderingen, liquide middelen, schulden en overlopende activa en passiva**

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

**Eigen vermogen**

*Algemene reserve*

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

*Bestemmingsreserves publiek*

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

*Bestemmingsreserves en -fondsen privaat*

Hieronder worden de reserves opgenomen die gevormd zijn uit exploitatie-overschotten van private geldstromen. De bestemmingsreserves Privaat bevatten reserves van de Vereniging en het Schoolfonds.

**Voorzieningen**

*Voorziening groot onderhoud*

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

*Voorziening jubileumuitkeringen*

In de jaarrekening is een voorziening gevormd voor jubileumgratificaties. Deze voorziening is bestemd om

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

#### **Kortlopende schulden**

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

#### **Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen**

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

### **GRONDSLAGEN VOOR DE RESULTAATBEPALING**

#### **Algemeen**

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

#### **Resultaat**

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

#### **Personele lasten**

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

#### **Pensioenen**

De pensioenverplichtingen zijn ondergebracht bij bedrijfspensioenfonds ABP. De dekkingsgraad per balansdatum is 110,5%. Er bestaat geen individuele verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies bij een tekort van ABP. De pensioenpremie die betrekking hebben op het boekjaar zijn als lasten verantwoord.

#### **Afschrijvingen**

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



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

#### **GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET KASSTROOMOVERZICHT**

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

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

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

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

### 3.1 Toelichting op de balans - activa

	31 12 2023		31 12 2022	
	€	€	€	€
Gebouwen/Pleinen	50.140		51.074	
Inventaris en Apparatuur	205.859		216.262	
Inventaris Ict	118.279		88.862	
Leermiddelen Po (Mat.Vaste Activa)	25.546		36.589	
<b>■ Materiële vaste activa</b>		<b>399.824</b>		<b>392.787</b>
Ministerie van Ocw	-		-	
Debiteuren	12.220		16.919	
Overige vorderingen	10.225			
Rc Vereniging - School	-234		104	
Transitoria Debet	40.130		12.060	
<b>■ Vorderingen</b>		<b>62.341</b>		<b>29.083</b>
Schoolkas	236		165	
Rabobank Rekening Courant 368701336	87.435		192.060	
Rabobank Rendementrek.3687326667	600.000		650.000	
Rabobank Bedrijfsspaarrek.3687339777	250.000		250.000	
Rabobank Bedrijfsspaarrek.3687247619	250.000		250.000	
Rabobank Bedrijfsspaarrek.3687288544	-		-	
Rabobank Vereniging 368726738	37.822		33.313	
Rabobank Schoolfonds 118995863	62.251		54.759	
<b>■ Liquide middelen</b>		<b>1.287.744</b>		<b>1.430.297</b>

### 3.2 Toelichting op de balans – passiva

Verloopoverzicht Eigen Vermogen	Beginstand 01-01-2023	Toevoegingen	Onttrekkingen	Eindstand 31-12-2023
	€	€	€	€
Algemene Reserve	-62.715		14.400	-77.115
Bestemmingsreserve Huisvesting	51.074		934	50.139
Reserve Bapo	4.326	646		4.971
Reserve Personeel	435.378		24.958	410.420
Reserve Leermiddelen	111.093	25.693		136.786
Reserve Inventaris	145.874		17.892	127.982
Reserve Ict	44.159		38.568	5.591
Reserve Cultuur	0			0
<b>■ Eigen vermogen (publiek)</b>	<b>729.187</b>	<b>26.339</b>	<b>96.752</b>	<b>658.774</b>
Nog af te dragen Goede Doel Schoolfonds	2.878	13.390		16.268
Reserve Vereniging	33.459	3.782		37.241
Reserve Schoolfonds	53.590		5.234	48.356
<b>■ Eigen vermogen (privaat)</b>	<b>89.927</b>	<b>17.172</b>	<b>5.234</b>	<b>101.865</b>
<b>Totaal Eigen vermogen</b>	<b>819.114</b>	<b>43.511</b>	<b>101.986</b>	<b>760.639</b>

Verloopoverzicht Voorzieningen	Beginstand 01-01-2023	Toevoegingen	Onttrekkingen	Eindstand 31-12-2023
Voorziening Jubileumgratificatie	48.000	3.000		51.000
Voorziening Seniorenregeling	20.542		9.315	11.227
<b>■ Personele voorzieningen</b>	<b>68.542</b>	<b>3.000</b>	<b>9.315</b>	<b>62.227</b>
Voorziening Onderhoud Geb/Terr	496.150	95.161	14.417	576.894
<b>■ Onderhoudsvoorziening</b>	<b>496.150</b>	<b>95.161</b>	<b>14.417</b>	<b>576.894</b>
<b>Totaal Voorzieningen</b>	<b>564.692</b>	<b>98.161</b>	<b>23.732</b>	<b>639.121</b>

	31 12 2023		31 12 2022	
	€	€	€	€
Belastingen en Premies Soc.Wetten	108.652		105.054	
Schulden terzake Pensioenen	29.975		28.395	
<b>■ Belastingen &amp; sociale lasten</b>		<b>138.627</b>		<b>133.449</b>
Overige Kortlopende Schulden	14.067		156.720	
Crediteuren Vz	120.534		108.350	
Crediteuren	78.185		70.966	
Kruisposten Vereniging	27		18	
Te Betalen Vereniging	-		-	
Schoolfonds Crediteuren	-		95	
Kruisposten Schoolfonds	-1.294		-1.237	
<b>■ Kortlopende schulden</b>		<b>211.519</b>		<b>334.912</b>
<b>Kortlopende schulden</b>		<b>350.146</b>		<b>468.361</b>

### 3.3 Toelichting op de staat van baten en lasten

	2023		2022	
	€	€	€	€
Rijksbijdragen Personele Kosten	2.351.368		1.792.905	
Rijksbijdragen Exploitatie	384.459		310.421	
Rijksbijdragen Diversen	-		487.633	
Rijksbijdragen Doorbetaling Swv	109.955		82.519	
<b>■ Rijksbijdragen</b>		<b>2.845.782</b>		<b>2.673.478</b>
Schoolfonds Bijdragen	19.720		17.550	
Contributies Vereniging	5.563		5.846	
Schoolkamp Ontvangsten Schoolfonds	3.220		3.430	
Goede Doelen Ont. Schoolfonds	19.108		11.988	
Overige Baten	3.754		5.192	
<b>■ Overige baten</b>		<b>51.365</b>		<b>44.006</b>
	-		-	
<b>■ Overheidsbijdrage en -subsidies</b>		<b>-</b>		<b>-</b>
<b>OPBRENGSTEN</b>		<b>2.897.147</b>		<b>2.717.484</b>
Salariskosten Vervangingsfonds	-		63.959	
Salariskosten Directie	89.831		102.532	
Salariskosten Onderwyzend Personeel	1.982.677		1.712.061	
Salariskosten Schoolbudget	156.991		165.402	
Salariskstn.Dipl.Chr.Onderw.	1.375		1.595	
Salariskosten Ruzzakleerlingen	56.370		72.972	
<b>■ Personeelslasten</b>		<b>2.287.244</b>		<b>2.118.521</b>
Salariskosten Bapo-Lumpsum	-9.315		-11.855	
Salariskosten Jubileumgratificatie	3.000		18.000	
<b>■ Dotaties personele voorzieningen</b>		<b>-6.315</b>		<b>6.145</b>
Premie Pf/Vf	38.260		98.525	
Uitkering Uvv-Zw	-89.444		-29.607	
Bijdragen Vervangingsfonds	-		-53.742	
<b>■ Uitkeringen</b>		<b>-51.184</b>		<b>15.176</b>
Overige Personeelslasten	117.016		117.864	
Nog Te Betalen Personele Kosten	6.375		7.644	
<b>■ Overige personeelskosten</b>		<b>123.391</b>		<b>125.508</b>
<b>PERSONEELSLASTEN</b>		<b>2.353.136</b>		<b>2.265.350</b>



Afschrijving Inventaris En Apparatuur	74.427	57.140
Afschrijving Leermiddelen Po	11.042	14.762
	-	-
<b>■ Afschrijvingen</b>	<b>85.469</b>	<b>71.902</b>
Verzekeringen	1.446	1.424
Klein Onderhoud En Exploitatie	5.846	34.380
Watergebruik	881	672
Elektriciteit	31.130	900
Verwarming	1.603	49.461
Schoonmaakpersoneel (Trema)	47.549	47.008
Schoonmaakkosten	12.145	9.601
Ov.Huisvestingslasten (Tuinond/Bewaking)	1.556	1.493
Aanpassing Brandveiligheid	-	-
Dotatie Onderhoudsvoorziening	95.161	224.381
Contractonderhoud	22.265	84.503
<b>■ Huisvestingslasten</b>	<b>219.582</b>	<b>453.823</b>
Administratiekosten	19.481	19.211
Accountantskosten	5.566	5.173
Telefoonkosten	601	935
Bestuurskosten Vereniging	1.034	-
Aanschaf/Ond.Inventaris (<1.250,=)	1.780	1.335
Leermiddelen	80.851	93.029
Bibliotheek/Mediatheek	2.383	3.716
Contributies	4.476	4.045
Abonnementen	1.953	1.816
Medezeggenschapsraad	192	615
Heffingen (Excl.Waterschapslasten)	386	287
Diverse Exploitatiekosten	6.158	4.573
Onkst/Leerm Ruzzakleerlingen	8.039	1.494
Kosten Software Ict	12.956	8.675
Kosten Ict	26.710	10.799
Kosten Prestatiebox	41.551	31.579
Kosten Schoolbudget Personeel	23.419	20.324
Kosten Profess. Bestuur/Management	7.647	12.066
Kosten Personeel En Arbeidsmarkt	22.588	14.227
Kosten Bvl	929	-
Kosten Cultuureducatie	6.064	18.141
Kosten Brede School	3.172	3.172
Kosten Npo	-3.335	3.749
Sinterklaasviering Schoolfonds	2.402	1.604
Kerstviering Schoolfonds	2.866	1.931
Paasviering Schoolfonds	1.106	947
Schoolreisjes/Exc.Schoolfonds	11.270	10.877

Sport&Spel Schoolfonds	5.076		3.506
Schoolkamp Uitgaven Schoolfonds	5.246		5.111
Goede Doelen Uitg. Schoolfonds	5.717		11.159
Attenties Vereniging	354		329
Personeelskosten Vereniging	-		175
<b>■ Overige lasten</b>		<b>308.638</b>	<b>294.600</b>
<b>OVERIGE INSTELLINGSLASTEN</b>		<b>613.689</b>	<b>820.325</b>
<b>INSTELLINGSLASTEN</b>		<b>2.966.825</b>	<b>3.085.675</b>
<b>RESULTAAT</b>		<b>-69.678</b>	<b>-368.191</b>
Rentebaten	11.803		-1.444
Rente Vereniging	-		-85
Rente Schoolfonds	-		-166
<b>■ Financiële baten</b>		<b>11.803</b>	<b>-1.695</b>
Bankkosten Vereniging	-393		-223
Bankkosten	-208		-183
<b>■ Financiële lasten</b>		<b>-601</b>	<b>-406</b>
<b>FINANCIËLE BATEN EN LASTEN</b>		<b>11.202</b>	<b>-2.101</b>
<b>RESULTAAT NA BELASTINGEN</b>		<b>-58.476</b>	<b>-370.292</b>

	<b>2023</b>	<b>2022</b>
ACCOUNTANTSHONORARIA		
ONDERZOEK JAARREKENING	5.566	5.173

### 3.4 Toelichting op de vaste activa

	Aanschaf waarde	Cum. afschr.	BW 01/01	Investeringen	Desinvesteringen	Opbrengst verkoop	Afschrijving	BW 31/12
	€	€	€	€	€		€	€
Gebouwen	56.057	4.983	51.074	-	-		-934	50.140
Inventaris en apparatuur	306.452	90.190	216.262	7.489	-		-17.892	205.859
Inventaris ICT	273.098	184.236	88.862	101.042	-18.006	-16.025	-37.595	118.278
Leermiddelen (PO)	146.492	109.903	36.588	-	-1.359		-9.683	25.546
<b>■ Materiële vaste activa</b>	<b>782.099</b>	<b>389.313</b>	<b>392.786</b>	<b>108.531</b>	<b>-19.365</b>	<b>-16.025</b>	<b>-66.104</b>	<b>399.823</b>

#### VASTE ACTIVA

<b>392.786</b>	<b>108.531</b>	<b>-19.365</b>	<b>-16.025</b>	<b>-66.104</b>	<b>399.823</b>
----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

### 3.5 Resultaatbestemming

Basisschool de Morgenster 2023

Onderstaand treft u een voorstel aan ter verdeling van het resultaat van de bedrijfsvoering 2022 ten bedrage van € -58.476

Algemene Reserve	-14.400
Bestemmingsreserve Huisvesting	-935
Reserve Bapo	646
Reserve Personeel	-24.958
Reserve Leermiddelen	25.693
Reserve Inventaris	-17.892
Reserve Ict	-38.568
Reserve Cultuur	
<b>■ Eigen vermogen (publiek)</b>	<b>-70.414</b>
Nog af te dragen Goede Doel Schoolfonds	13.390
Reserve Vereniging	3.782
Reserve Schoolfonds	-5.234
<b>■ Eigen vermogen (privaat)</b>	<b>11.938</b>
<b>Eigen vermogen</b>	<b>-58.476</b>

### 3.6 Uitsplitsing Personeelslasten

Basisschool de Morgenster 2023

	2023	2022
Lonen (incl. ontslagvergoedingen)	1.767.827	1.632.791
Sociale lasten	260.223	244.854
Premies Participatiefonds	38.260	21.436
Premies Vervangingsfonds	0	77.089
<i>Pensioenpremies</i>	258.350	241.880
<i>Aanvullende pensioenlasten</i>	0	0
Totaal van pensioenlasten	258.350	241.880
<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	-6.315	6.145
<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	117.016	117.864
<i>Overige personeelskosten</i>	7.219	6.640
Totaal van overige personeelslasten	117.920	130.649
<i>Vergoedingen uit het Participatiefonds</i>	0	0
<i>Vergoedingen uit het Vervangingsfonds</i>	0	53.742
<i>Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen</i>	89.444	29.607
Totaal van uitkeringen die personeelslasten verminderen	89.444	83.349
<b>Totaal van personeelslasten</b>	<b>2.353.136</b>	<b>2.265.350</b>

### 3.7 WNT Algemeen

	01-01-2023 t/m 31-12-2023 Realisatie
<b>EUR Bedragen: x 1</b>	
<b>Complexiteitspunten</b>	
<i>Complexiteitspunten gemiddelde totale baten</i>	2
<i>Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten</i>	1
<i>Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren</i>	1
<b>Totaal aantal complexiteitspunten</b>	<b>4</b>
<i>Bezoldigingsklasse</i>	A
<i>Bezoldigingsmaximum</i>	132.000
<i>Afwijkende bezoldigingsklasse</i>	
<i>Afwijkend bezoldigingsmaximum</i>	

#### Toelichting op de WNT

Bij het bezoldigingsmaximum tellen mee:

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

### 3.8 WNT Topfunctionarissen

<b>1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevens topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13 maand van de functievervulling</b>	<b>1-1-2023 31-12-2023 Realisatie</b>
Volgnummer	1
Naam	M. van der Burg
Functie	interim directeur
Aanvang functie	1-1-2023
Einde functie	31-12-2023
Omvang dienstverband	0,770
Dienstbetrekking	Nee
Maximale bezoldiging	101.640
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	90.376
Beloningen betaalbaar op termijn	0
Subtotaal	90.376
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0
Totaal van bezoldiging	90.376
Het bedrag van de overschrijding	0
Motivatie van overschrijding	n.v.t.
Toelichting vordering onverschuldigde betaling	n.v.t.

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

Topfunctionarissen en degenen die nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.800 of minder, specificatie	Functie
R. Huisman	voorzitter
M. van Driel	penningmeester
H. Visser	secretaris
J. van de Werken	bestuurslid/algemeen adjunct
M. van Burgel	bestuurslid
T. Dekker	bestuurslid
D. Duijster	bestuurslid
K. van den Heuvel	bestuurslid (vanaf 8/6/2023)
L. van der Hoff	bestuurslid (vanaf 8/6/2023)
S. Vreeswijk-van Dalen	bestuurslid (vanaf 8/6/2023)
D. Visser	bestuurslid (tot 8/6/2023)
M. Koster	bestuurslid (tot 8/6/2023)
L. van der Meer	raad van toezicht
P. van Min	raad van toezicht (vanaf 8/6/2023)
L. van Oosten-Bekendam	raad van toezicht (vanaf 8/6/2023)
B. van Helden	raad van toezicht (tot 8/6/2023)
M. de Bijl	raad van toezicht (tot 8/6/2023)



### 3.9 Overige gegevens

#### Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

##### Energie- en onderhoudskosten

In 2023 zijn de afrekeningen van de energie- en onderhoudskosten over de jaren 2019-2022 ontvangen en afgerekend.

Over 2023 zijn nog geen nota's ontvangen voor het energieverbruik.

Omdat ook de tariefafspraken tussen de energieleverancier en de gemeente Altena niet inzichtelijk zijn geworden is een inschatting gemaakt op basis van de kosten in 2022.

De onderhoudskosten zijn inmiddels wel afgewikkeld.

#### Langdurige overeenkomsten 2023

##### Schoonmaakbedrijf Correct Schoonmaak

contractperiode onbepaalde tijd

opzegtermijn 3 maanden

Bedrag per jaar € 80.000 (jaarlijks geïndexeerd) - bijdrage Morgenster 58% = € 56.400.

2x per jaar glasbewassing en zomerschoonmaak apart gefactureerd

## 4.1 Verbonden Partijen (Model E)

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

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

## 4.2 Verantwoording subsidies (Model G)

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

Volgnummer	1
Omschrijving	Subsidie Onderwijspersoneel opleiding tot leraar
Toewijzing kenmerk	SOOL22386
Toewijzing datum	10-11-2022
Prestatie afgerond?	

Volgnummer	2
Omschrijving	Subsidie Onderwijspersoneel opleiding tot leraar
Toewijzing kenmerk	SOOL22387
Toewijzing datum	8-11-2022
Prestatie afgerond?	

Volgnummer	
Omschrijving	
Toewijzing kenmerk	
Toewijzing datum	
Prestatie afgerond?	



## Bijlage 1 - Balans en Exploitatierkening van de Vereniging

### Vereniging - Balans

	31 12 2023		31 12 2022	
	€	€	€	€
Liquide middelen	38.057		33.478	
Vorderingen	43		104	
<b>Totaal Activa</b>		<b>38.100</b>		<b>33.582</b>
Eigen vermogen	37.241		33.459	
Overige schulden	858		123	
<b>Totaal Passiva</b>		<b>38.100</b>		<b>33.582</b>

### Vereniging - Exploitatierkening

	31 12 2023		31 12 2022	
	€	€	€	€
Contributies	5.563		5.846	
Rente	-		-85	
<b>Totaal opbrengsten</b>		<b>5.563</b>		<b>5.761</b>
Attenties	354		329	
Bestuurskosten	1034		0	
Bankkosten	393		223	
Personeelskosten vereniging	0		175	
Overige	-		-	
<b>Totaal kosten</b>		<b>1.780</b>		<b>728</b>
<b>Resultaat</b>		<b>3.783</b>		<b>5.033</b>

## Bijlage 2 - Balans en Exploitatierkening van het Schoolfonds

### Schoolfonds - Balans

	31 12 2023		31 12 2022	
	€	€	€	€
Liquide middelen	62.251		54.759	
Vorderingen	2.373		1.803	
<b>Totaal Activa</b>		<b>64.624</b>		<b>56.562</b>
Eigen vermogen	48.356		53.590	
Af te dragen goede doelen	16.268		2.878	
Overige schulden	-		95	
<b>Totaal Passiva</b>		<b>64.624</b>		<b>56.562</b>

### Schoolfonds - Exploitatierkening

	31 12 2023		31 12 2022	
	€	€	€	€
Schoolfonds bijdragen	19.720		17.550	
Schoolkamp	3.220		3.430	
Goede Doelen	19.108		11.988	
Rente	-		-166	
<b>Totaal opbrengsten</b>		<b>42.048</b>		<b>32.802</b>
Schoolreisjes/excursies	11.270		10.877	
Sport & Spel	5.076		3.506	
Sint Nicolaasviering	2.402		1.604	
Schoolkamp uitgaven	5.246		5.111	
Goede Doelen uitgaven	5.717		11.159	
Toevoeging / onttrekking reserve goede doelen	13.390		829	
Traktaties	-		-	
Kerstviering	2.866		1.931	
Paasviering	1.106		947	
Hulpouders	0		0	
Bankkosten	208		183	
<b>Totaal kosten</b>		<b>47.281</b>		<b>36.146</b>
<b>Resultaat</b>		<b>-5.234</b>		<b>-3.345</b>

## Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

### A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

#### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Vereniging voor Protestants-Christelijk Basisonderwijs te Sleenwijk gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Vereniging voor Protestants-Christelijk Basisonderwijs te Sleenwijk op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2023;
2. de staat van baten en lasten over 2023; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

#### De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

De Panoven 29A  
4191 GW Geldermalsen  
Postbus 241  
4190 CE Geldermalsen

T (0345) 58 90 00  
F (0345) 58 13 59  
geldermalsen@vanreeacc.nl  
www.vanreeacc.nl  
KvK nr. 30248615

### **Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd**

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

### **B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

### **C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

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

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

Onderwijscontroleprotocol OCW 2023. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

#### **Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening**

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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




voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

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

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

Geldermalsen, 14 mei 2024

**Van Ree Accountants**  
Digitaal ondertekend met Hix door  
T. van Dolderen RA MSc  
op 14-05-2024 18:00  


T. van Dolderen RA MSc