



Jaarverslag 2025 De Morgenster

Vereniging voor Protestants-Christelijk Basisonderwijs
te Sleeuwijk



Voorwoord

‘Onderwijs is niet het vullen van een vat, maar het ontsteken van een vuur.’

Plutarchus

Deze woorden van de Griekse filosoof Plutarchus raken de kern van waar we op De Morgenster voor staan. Onderwijs gaat verder dan het overdragen van feiten; het gaat om het aanwakkeren van nieuwsgierigheid, talent en bezieling bij ieder kind. In een tijd waarin het bijzonder onderwijs in Nederland regelmatig onderwerp van debat is, laat De Morgenster dagelijks zien waar de kracht van deze vrijheid van onderwijs ligt. Met een kwalitatief hoogwaardig onderwijsaanbod, een gezonde financiële basis en een christelijke identiteit die nauw aansluit bij de waarden en normen van deze tijd, vormen wij een vitale basis voor de toekomst van onze leerlingen.

Het afgelopen jaar stond voor een groot deel in het teken van visie en groei. We zijn gestart met het ontwikkelen van een vernieuwde visie op onze identiteit; een lopend proces dat we in 2026 voortzetten om scherp te blijven op onze unieke plek in een veranderende samenleving. Tegelijkertijd werken we letterlijk aan de toekomst. De verbouwing en uitbreiding van ons schoolgebouw zijn in volle gang om de groei van het aantal leerlingen op te kunnen vangen en hen een moderne, passende leeromgeving te bieden.

De uitdagingen van de huidige tijd blijven echter voelbaar. Het landelijke lerarentekort vraagt veel van de flexibiliteit van onze organisatie. Hoewel we de personele bezetting momenteel nog kunnen waarborgen, neemt de druk toe. Daarnaast stelt de nieuwe Governancecode Funderend Onderwijs, die in juni van dit jaar de Code Goed Bestuur heeft vervangen, hogere eisen aan ons als vrijwillig bestuur. Dit roept de relevante vraag op of ons huidige bestuursmodel nog het meest toekomstbestendig is voor een groeiende schoolorganisatie als de onze.

Voor u ligt het jaarverslag 2025 van De Morgenster, een Protestants Christelijke Basisschool uitgaande van de Vereniging voor Protestants-Christelijk Basisonderwijs te Sleenwijk.

Bij het opstellen van dit bestuursverslag is de Handreiking bestuursverslag 2025 van de PO-Raad gehanteerd. De belangrijkste functie van dit verslag is het afleggen van verantwoording aan het intern toezicht, de medezeggenschapsraad, de overheid en onze maatschappelijke omgeving.

Op De Morgenster heeft in kalenderjaar 2025 een aantal belangrijke thema's centraal gestaan:

- *Ontwikkeling van een vernieuwde visie op de identiteit (lopend proces);*
- *De fysieke uitbreiding en verbouwing van de school t.b.v. de leerlingengroei;*
- *Behoud van onderwijskwaliteit onder druk van het landelijke lerarentekort;*
- *De overgang naar en implementatie van de nieuwe Governancecode Funderend Onderwijs;*
- *Verkenning van de toekomstbestendigheid van het huidige bestuursmodel;*
- *Voortzetting van de ambities uit het schoolplan 2024-2028.*

Conform de landelijke richtlijnen leggen wij in dit verslag extra verantwoording af over de volgende maatschappelijke thema's:

1. **Een sterke basis en hoge kwaliteit:** *Onze inzet op het gebied van basisvaardigheden (lezen, schrijven en rekenen).*

2. **Goed en voldoende onderwijspersoneel:** Ons strategisch personeelsbeleid in relatie tot de arbeidsmarkttuitdagingen.
3. **Sociale veiligheid en gelijke behandeling:** Het borgen van een veilige groeiomgeving en kansengelijkheid.

Wij danken alle medewerkers, vrijwilligers, de leden van de Raad van Toezicht en de leden van de Medezeggenschapsraad voor hun betrokkenheid bij De Morgenster in het afgelopen jaar.

Het jaarverslag is met zorg opgesteld en wij nodigen u van harte uit om het te lezen en hierover met ons in dialoog te gaan.

Jan van de Werken

Bestuursvoorzitter De Morgenster



Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Bestuursverslag 2025	4
Inhoudsopgave	5
1. Het schoolbestuur	7
1.1 <i>Profiel</i>	7
1.2 <i>Organisatie</i>	9
2. Verantwoording van het beleid	15
2.1 <i>Onderwijs & kwaliteit</i>	15
2.2 <i>Personeel & professionalisering</i>	22
2.3 <i>Huisvesting & facilitaire zaken</i>	30
2.4 <i>Financieel beleid</i>	33
2.5 <i>Continuïteitsparagraaf</i>	35
2.6 <i>Verantwoording maatschappelijke thema's</i>	37
3. Verantwoording van het financieel beleid	44
3.1 <i>Ontwikkelingen in meerjarig perspectief</i>	44
3.2 <i>Staat van baten en lasten en balans</i>	46
3.3 <i>Financiële positie</i>	50
BIJLAGEN	52
BIJLAGE A ORGANOGRAM 'DE MORGENSTER'	53
BIJLAGE B JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	54
BIJLAGE C JAARVERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD	59
BIJLAGE D GESPREKKENCYCLUS	61
BIJLAGE E WERKDrukPLAN 2024-2025	65
BIJLAGE F WERKDrukPLAN 2025-2026	67
JAARREKENING 2025	70
1.1 <i>Balans</i>	71
1.2 <i>Staat van baten en lasten</i>	72
1.3 <i>Kasstroomoverzicht</i>	73
2. <i>Toelichting algemeen</i>	74
3.1 <i>Toelichting op de balans - activa</i>	78
3.2 <i>Toelichting op de balans - passiva</i>	79
3.3 <i>Toelichting op de staat van baten en lasten</i>	81

3.5 Resultaatbestemming	84
3.6 Uitsplitsing Personeelslasten	85
3.7 WNT Algemeen	85
3.8 WNT Topfunctionarissen	86
3.9 Overige gegevens	88
4.1 Verbonden Partijen (Model E)	89
4.2 Verantwoording subsidies (Model G)	89
Bijlage 1 - Balans en Exploitatierekening van de Vereniging	91
Bijlage 2 - Balans en Exploitatierekening van het Schoolfonds	92

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 *Samen Stralen* voort.

Missie en Visie

Hoger doel – Waartoe bestaan wij?

- Op onze basisschool dragen we de Protestants Christelijke identiteit uit;
- Kinderen ontwikkelen zich tot zelfstandige, zelfverantwoordelijke en sociale burgers;
- Kinderen leren zich verhouden tot zichzelf en de wereld om zich heen.

Uitdagend doel – Waar gaan wij heen?

- Basisvaardigheden staan centraal;
- De school als oefenplek voor burgerschapsonderwijs;
- Een breed aanbod aan (les)activiteiten;
- Stimuleren van een goede leer- en werkhouding;
- Inspelen op de leerbehoeften en talenten van kinderen.

Kernwaarden – Waarvoor staan wij?

- Betrokken;
- Gepassioneerd;
- Betrouwbaar;
- Ambitieuze;
- Coöperatief.

Kernkwaliteiten – Waarin blinken wij uit?

- Aandacht voor ieder kind.
- Aandacht voor basisvaardigheden.
- Veilig pedagogisch klimaat.
- Structuur.

Strategisch beleidsplan

De school van 2028

De leerlingen die nu deel uitmaken 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 hier voor ons ook bij 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, onderwijsondersteunend 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 ontwikkelt zich tot een professionele organisatie, waarin een team van goed opgeleide leerkrachten het onderwijs maakt, vakkundig 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 ertoe 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 onderwijsondersteunend 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 voor 2024-2028, het meerjarenprogramma, en in de daarop aansluitende jaarplannen.

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
KvK-nummer : 40271216
Adres : Esdoornlaan 6, 4254 AV Sleeuwijk
Telefoonnummer : 0183-309028
E-mail : bestuur@morgenster-sleeuwijk.nl
Website : www.morgenster-sleeuwijk.nl

Bestuur

Naam	Toegetreden	Afgetreden	Functie	Nevenfunctie (betaald) ¹⁾	Aandachtsgebied
Martijn van Driel	Juni 2020		Penningmeester	Senior Controller gemeente Woerden	Financiën & Beheer
Tim Dekker	Juni 2020		Bestuurslid	Teamleider basisonderwijs Stichting "De Stroming"	Onderwijs & Kwaliteit Communicatie & Identiteit Huisvesting & Facilitaire zaken
Manon van Burgel	Sept. 2021		Bestuurslid/ Algemeen Adjunct	GZ psycholoog Reinier van Arkel	Huisvesting & Facilitaire zaken Personeel & Professionalisering
Jan van de Werken	Juni 2022		Algemeen Adjunct/ Voorzitter	Hogeschooldocent (belasting)recht Hogeschool Rotterdam	Communicatie & Identiteit Organisatie & Maatschappelijk Draagvlak
Sylke Vreeswijk	Juni 2023		Bestuurslid	Orthopedagoog Onderwijsadviseur Zien in de Klas	Onderwijs & Kwaliteit Organisatie & Maatschappelijk Draagvlak
Kees van den Heuvel	Juni 2023		Bestuurslid / Secretaris	Sr. Manager Category Management HARIBO The Netherlands & Belgium	Organisatie & Maatschappelijk Draagvlak
Louis van der Hoff	Juni 2023	September 2025	Bestuurslid	Expediteur Binnenvaarttransporten Rhenus-LBH	Huisvesting & Facilitaire zaken Financiën & Beheer
Anneloes Kolff	Juni 2024		Bestuurslid	Leraar Voortgezet Onderwijs Lyceum Oudehoven	Onderwijs & Kwaliteit Communicatie & Identiteit
Wesley van Breda	Juni 2024		Bestuurslid	Zelfstandig ondernemer – Strategisch recruitment business partner	Personeel & Professionalisering Organisatie & Maatschappelijk Draagvlak Huisvesting & Facilitaire zaken
Marlies van der Burg	Augustus 2024		Directeur	Onderwijskundige Onderwijsadviseur Spring, Scholen in de Praktijk	Betrokken bij alle aandachtsgebieden

School

Naam school : Protestants Christelijke Basisschool 'De Morgenster'
Brinnummer : 08RC
Adres : Esdoornlaan 6, 4254 AV Sleeuwijk

Telefoonnummer : 0183-309028
Email : algemeen@morgenster-sleeuwijk.nl
Websiteschool : www.morgenster-sleeuwijk.nl
Scholenopdekaart.nl : <https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/sleeuwijk/8292/protestants-christelijke-basisschool-de-morgenster>

Organisatiestructuur

De Vereniging voor Protestant Christelijk Basisonderwijs te Sleeuwijk heeft tot doel het bevorderen en het in stand houden van haar basisschool *De Morgenster*. Tijdens de jaarlijkse ledenvergadering kiezen de leden 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. Binnen het team van leerkrachten werken leraren die al gespecialiseerd zijn ten aanzien van bepaalde onderwijsthema's.

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 tegemoetkomen aan de specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen, zowel in als buiten de groep. Daarnaast zijn er onderwijsassistenten, een activiteitscoördinator 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 2025 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 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 2025 is als bijlage C toegevoegd.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

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

Partij	Beknorte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Ouders	De Morgenster onderhoudt contact met ouders: - via de medezeggenschapsraad (MR) - via de ouderwerkgroep (OWG) - bij rondleiding en inschrijving - bij diverse oudercontactmomenten (afstemmingsgesprek, spreekmomenten, kijkavond) - via oudertevredenheidsonderzoek - middels informatievoorziening via ouderportaal Basisonline, nieuwsbrieven voor ouders, de website, e-mail, Facebook en Instagram
Leden van de schoolvereniging	De Morgenster onderhoudt contact met de leden van de schoolvereniging middels: - de jaarlijkse ledenvergadering - informatievoorziening via de nieuwsbrieven voor ouders, de website, Facebook en Instagram
Medewerkers	De Morgenster onderhoudt contact met medewerkers: - bij aanname en ontslag - bij ontwikkel- en beoordelingsgesprekken - tijdens thema- en ouderavonden - tijdens diverse informele momenten
Gemeente Altena	De Morgenster onderhoudt contact met de gemeente Altena middels - overeenstemming gericht overleg (OOGO) - de lokale educatieve agenda (LEA) - het plan Integraal Huisvesting (IHP) - middels directiebaad gemeente Altena
Schoolbesturen	De Morgenster onderhoudt contact met de schoolbesturen PO en VO in de regio Altena en de Langstraat en met het schoolbestuur van de Stichting Openbaar Onderwijs Land van Altena (SOOLvA)
Brede School De Esdoorn	De Morgenster onderhoudt regelmatig contact met en werkt indien mogelijk samen met de partners binnen brede school De Esdoorn: - Trema Kids - OBS Verschoor - De Bibliotheek CultuurPuntAltena
Kinderopvang	De Morgenster werkt samen met Kinderopvangorganisaties Trema Kids en Hoppas t.a.v: - overdracht van leerlingen via peuterspeelzaal / voorschool - TSO en BSO
Samenwerkingsverband Driegang	De Morgenster is deelnemer in het bestuur van SWV Driegang (PO). Het SWV heeft een eigen ondersteuningsplan. De school geeft hieraan een school specifieke invulling in het schoolondersteuningsprofiel (SOP).

Onderwijsregio Rivierengebied	De Onderwijsregio zet zich actief in om voor iedereen die interesse heeft in het onderwijs: zij-instromers, werkzoekenden, studenten en werkenden die een nieuwe stap willen zetten. De Onderwijsregio zet zich actief in om zich te laten zien als een aantrekkelijke en inspirerende werkgever daarbij worden diverse mogelijkheden voor opleiding, ontwikkeling en professionalisering met elkaar verbonden. Daarnaast zorgt de onderwijsregio ervoor dat de ervaren onderwijsprofessionals zich gewaardeerd voelen en graag blijven werken in onze regio.
PO-raad en Verus	De Morgenster wint, indien nodig, advies in bij de PO-Raad of Verus.
Jeugdzorg	De Morgenster heeft in het kader van de Jeugdhulp contact met de jeugdconsulenten OnS Altena.
Kerken	De Morgenster heeft nauw contact met de twee PKN kerken in Sleeuwijk en Evangelische gemeente De Burcht in Sleeuwijk. Jaarlijks wordt er een schoolkerkdienst georganiseerd.
Christelijke Hogeschool Ede	De Morgenster heeft een preferent partnerschap met de Christelijke Hogeschool Ede (CHE / Koerskracht). Daarmee wordt het <i>opleiden in de school</i> vormgegeven. Studenten van andere pabo's zijn eveneens welkom om op de Morgenster stage te lopen.
Inspectie van het Onderwijs	De Morgenster heeft formele contacten met de inspectie PO.
OCW	De Morgenster heeft formeel, schriftelijk contact met OCW.

In een horizontale dialoog, het gesprek tussen de school en haar belanghebbenden (voornamelijk ouders en leerlingen), vraagt de Morgenster naar meningen 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 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 binnenkomen.

Klachtenbehandeling

Voor afhandeling van klachten heeft het bestuur een klachtenprocedure opgesteld die volgens afspraak wordt afgewerkt. De klachtenprocedure is te vinden in paragraaf 6.7 van de schoolgids.

In 2025 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 333 leden per 31 december 2025.

Functiescheiding

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.

Governance

In de onderwijssector is per 25 juni 2025 de nieuwe Governancecode Funderend Onderwijs van kracht geworden. Deze code vervangt de eerdere 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' en vormt de gezamenlijke leidraad voor besturen en toezichthouders binnen het funderend onderwijs. De code rust op vijf fundamentele kernprincipes: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid.

Voor de Vereniging voor Protestant Christelijk Basisonderwijs te Sleeuwijk is deze code geen statisch document, maar een instrument om de professionele standaard van onze organisatie continu te toetsen en te verhogen. In het verslagjaar 2025 heeft het bestuur de overstap naar deze nieuwe code vormgegeven. Tot aan de officiële invoering in juni 2025 is gehandeld conform de Code Goed Bestuur (versie 2024); sindsdien vormen de principes van de nieuwe Governancecode het uitgangspunt voor ons handelen.

In kalenderjaar 2025 is niet afgeweken van de geldende governancecodes. Ten aanzien van de bestuurlijke ontwikkeling rapporteert het bestuur als volgt:

- **Professionalisering en Visie:** Het bestuur werkt momenteel aan de ontwikkeling van een bestuurlijke visie op de organisatie. Dit traject vormt de kern van ons interne professionaliseringsprogramma. Hierbij ligt de focus op het inrichten van een sluitende PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) op bestuursniveau. Door het formuleren van scherpe doelen en het benoemen van meetbare indicatoren, maken we inzichtelijk of onze ambities daadwerkelijk worden gerealiseerd. Deze systematiek stelt ons in staat om tijdig bij te sturen en versterkt ons lerend vermogen als bestuur. Vanwege de prioriteit voor dit fundamentele proces is de uitvoering van de periodieke evaluatie van het intern toezicht verschoven naar een later moment.
- **Accreditatie:** De nieuwe governancecode stelt specifieke eisen aan de accreditatie van bestuurders. Vanwege de huidige focus op het interne visietraject en de organisatie-inrichting, zijn in 2025 nog geen specifieke stappen gezet rondom deze accreditatie. Het bestuur maakt hierbij gebruik van de overgangsregeling die in de nieuwe code is opgenomen.
- **Bestuurlijke Visitatie:** Hoewel het bestuur de waarde van een externe blik onderschrijft, staat de bestuurlijke visitatie momenteel op een lager pitje. Er is bewust gekozen om eerst de eigen bestuurlijke basis en de nieuwe visie stevig neer te zetten, alvorens dit traject met een externe partnerschool aan te gaan. Een stabiel intern fundament is in onze ogen een randvoorwaarde voor een waardevolle visitatie.

Vooruitblik 2026 - voor het komende jaar zal de aandacht gericht blijven op:

1. De definitieve afronding en implementatie van de nieuwe bestuurlijke visie en de bijbehorende indicatoren;
2. De verdere borging van de vijf kernprincipes uit de Governancecode Funderend Onderwijs in de dagelijkse bestuurspraktijk;
3. De voorbereiding op het accreditatietraject conform de termijnen in de overgangsregeling.

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 en kwaliteitszorg

Kinderen komen naar school om te leren en om zich te ontwikkelen. De kwaliteit van het onderwijs moet volgens de Morgenster bijdragen 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 alle kinderen laten groeien in hun sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling om zo trots op zichzelf te kunnen zijn en te durven stralen.

Een sterke basis en hoge kwaliteit (*maatschappelijk thema*)

In ons onderwijs staan de basisvaardigheden rekenen, lezen, taalvaardigheid en schrijven centraal, maar is er ook ruimte voor uitdagend en toekomstgericht onderwijs. Dit wordt vormgegeven door middel van 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 professionele 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 met de antwoorden op bovenstaande vragen?

Al in het jaar 2024 zijn de schoolambities van de Morgenster in samenspraak met het team herijkt. Ook is de vertaalslag gemaakt naar wat de schoolnormen en de schoolambities betekenen voor het lesgeven in de praktijk. Er is veel focus gelegd op de cognitieve leerpsychologie en kwalitatief sterke lessen binnen een professionele kwaliteitscultuur. In 2025 begint de Morgenster de vruchten van deze, al in 2024 ingezette koers, te plukken. Er wordt een mooie ontwikkeling richting deze schoolambities gezien. Waar in 2024 de gestelde doelen vanuit de schoolweging werden behaald, maar de schooleigen ambitie nog niet werd behaald, is dit in 2025 wel het geval (zie hieronder bij onderwijsresultaten).

In 2025 is mede vanwege deze mooie ontwikkeling het *eigenaarschap van leren* bij leerlingen en de professionele kwaliteitscultuur bij leraren, MT en IB verder versterkt. In 2025 heeft het MT samen met IB twee

dagen gericht op 'Focus op onderwijskwaliteit vanuit een sterke tandem' gevolgd. Dit met als doel de gezamenlijke bedoeling in het dagelijks sturing geven aan de Morgenster nog meer centraal te kunnen stellen en de professionele samenwerking van de MT-leden en de intern begeleiders verder te versterken. De inhoud van deze tweedaagse is meegenomen naar het specialistenoverleg. In 2025 zijn 6 bijeenkomsten gehouden met de specialisten die sturing geven aan de leerteams en is hierbij de bedoeling van de leerteams en het werken vanuit jaardoelen extra op de voorgrond komen te staan. Leraren met een bepaald expertise en leiderschapskwaliteiten nemen het team, of delen daarvan, mee in de ontwikkeling van verschillende onderwijsgebieden en doen dit in 2025 nog doelgericht. De leerteams betreffen bijvoorbeeld de basisvaardigheden, sociaal-emotionele ontwikkeling, het jonge kind etc. Zij borgen de kwaliteit en volgen en delen (nieuwe) wetenschappelijke kennis en andere ontwikkelingen om meer en meer 'evidence informed' te werken op de Morgenster. Zowel de data uit wetenschappelijk onderzoek vanuit de cognitieve leerpsychologie als leerkrachtheffektiviteitsstudies worden benut om deze te vertalen naar het werken op de Morgenster. Dit alles ten dienste van het leren en de ontwikkeling van de leerlingen.

Het bestuur heeft vanuit de commissie Onderwijs en Kwaliteit jaarlijks 3 keer een Onderwijs Ontwikkel Gesprek met het MT en IB van de Morgenster (OOG). De bestuurlijke kwaliteitskaart is hierbij leidend geweest en is in 2025 opnieuw geëvalueerd. De meerwaarde van het aansluiten van de intern begeleiders, vanuit de landelijk aangescherpte focus op de rol van de intern begeleider als kwaliteitscoördinator met focus op de onderwijskwaliteit, is hierbij duidelijk naar voren gekomen. Het aangescherpte OOG levert ook in 2025 zowel het bestuur als het MT/IB meer inzichten op ten aanzien van de onderwijskwaliteit. Binnen dit OOG wordt vanuit *overzicht*, *inzicht* en *uitzicht* besproken waar MT/IB mee aan de slag zal gaan. Door het gezamenlijk optrekken tijdens dit OOG wordt het voor de commissie Onderwijs en Kwaliteit duidelijk waar het bestuur ondersteunend kan zijn aan de koers van MT/IB binnen de school. In 2025 oriënteert de commissie Onderwijs en Kwaliteit zich, samen met het MT, op de mogelijkheden om het OOG nog meer vanuit de bouwstenen van goed onderwijs te laten verlopen.

Kerdoelen vormen de basis van het Nederlandse curriculum. Een kerndoel is een wettelijk doel dat beschrijft waar leerlingen in primair onderwijs mee in aanraking moeten komen, welke inspanning van hen wordt verwacht met het oog op ervaringen, of wat ze uiteindelijk moeten beheersen. Daarmee geven kerndoelen richting aan het onderwijs en leggen ze de basis vast waar iedere leerling recht op heeft. In november 2025 zijn de nieuwe kerndoelen voor de negen leergebieden in het po opgeleverd. Op de Morgenster bereiden we ons op verschillende manier voor op de implementatie van de nieuwe kerndoelen:

- deelnemen aan regiobijeenkomsten waarbij leerkrachten, specialisten, intern begeleiders en leidinggevendenden van onze school meedachten met de concept kerndoelen.
- verdiepen in de nieuwe kerndoelen door middel van opdrachten in teamvergaderingen. Hierbij nemen we de tijd om de nieuwe kerndoelen te bestuderen en te begrijpen wat deze inhouden. Hierdoor wordt beter zicht verkregen op de manier waarop de nieuwe kerndoelen aansluiten op onze huidige onderwijspraktijk en krijgen we inzicht in de aanpassingen die nodig zijn.
- bijwonen van de OCW bijeenkomsten die gericht zijn op het ondersteunen van scholen bij de implementatie van de nieuwe kerndoelen voor het onderwijs.

Doelen en resultaten

De doelen die gesteld zijn in 2025 (schooljaar 2024-2025 en schooljaar 2025-2026) zijn terug te vinden in de jaarplannen. 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. In 2025 worden deze doelen nog scherper gemonitord vanuit MijnSchoolplan.

Hieronder een weergave van een gedeelte van de doelen waaraan is gewerkt in 2025. In dit jaarverslag is ervoor gekozen om een aantal doelen met betrekking tot (onderwijs)kwaliteit uit te lichten, waaronder de doelen die in 2024 nog in ontwikkeling waren.

Doel/voornemen	Status	Toelichting
Aan het einde van 2025 hebben alle docenten kennis over de cognitieve leerpsychologie onder de noemer <i>hoe werkt leren</i> .	In ontwikkeling	In het schooljaar 2023-2024, 2024-2025 en begin schooljaar 2025-2026 zijn er meerdere bijeenkomsten geweest waarbij het team meer kennis heeft opgedaan over de cognitieve leerpsychologie en hoe dit (vanuit eerder bekende kennis van EDI en leerkrachtheffektiviteit) toegepast kan worden in de klassen. Eind dit schooljaar wordt dit traject afgerond. De opbrengst tot nu toe betreft het kritischer kijken naar de lesstof, het gericht inzetten van de EDI-technieken en het bewuster omgaan met de fasen van EDI.
Aan het einde van 2025 is voor de commissie <i>Onderwijs & Kwaliteit</i> van het bestuur in voldoende mate inzichtelijk wat de schoolbrede resultaten zijn op de gebieden van lezen/rekenen/taal en ook de trends en ontwikkelingen op die resultaatgebieden.	Doel behaald	Op de Morgenster wordt 3 keer per jaar een <i>OnderwijsOntwikkelGesprek</i> (OOG) gevoerd. In deze gesprekken worden behaalde resultaten besproken en de trends op resultaatgebieden besproken. In 2025 is het OOG aangescherpt en is een bestuurlijke kwaliteitskaart ontwikkeld. Midden 2025 (begin schooljaar 2025-2026) is ook het eerste OOG met kleine aanpassingen gevoerd. Belangrijk blijft om na elk OOG te evalueren. Daarom blijft dit doel, hoewel geen speerpunt meer, constant in ontwikkeling.
In 2025 laten de scores van de doorstroomtoets een resultaat zien dat passend is bij de leerlingenpopulatie van de Morgenster.	Doel behaald	De Doorstroomtoets in 2025 gaf opnieuw een positief beeld. Anders dan in 2024 waren deze getallen niet significant verschillend van de eigen trendanalyses. 98 procent haalt 1F en 69,3 procent haalt 1S/2F. Het driejaarlijks gemiddelde ligt nu ook boven de signaleringswaarde én boven de schooleigen normen met 99 procent op 1F en 71,3 procent op 1S/2F. Hoewel het doel is behaald, blijft ook dit doel constant in ontwikkeling. We blijven de resultaten monitoren en in gesprek over de ontwikkelingen vanuit de trendanalyses.
Eind 2025 is de basiskwaliteit van de Morgenster bepaald.	In ontwikkeling	Binnen het bestuur wordt meer duidelijkheid gecreëerd over de doelen waar wij vanuit het bestuur op sturen. Per commissie wordt gekeken naar de vraag: 'Wanneer vinden wij het goed op de Morgenster'. In 2025 is een start gemaakt met het vastleggen van concretere doelen, criteria en indicatoren om deze criteria te toetsen. Deze toetsstenen geven meer houvast in het besturen van de Morgenster. Hierbij wordt meegenomen dat de toetsstenen steviger weggezet worden in de jaarplanning zodat we met elkaar helder hebben wanneer we welke toetssteen bekijken.
Eind 2025 is MijnSchoolplan zo ingericht dat zowel leerteams, specialisten, MT/IB als de commissies van het bestuur er goed mee kunnen werken.	In ontwikkeling	Op MT niveau wordt gewerkt vanuit MijnSchoolplan. Binnen enkele commissies van het bestuur wordt dit ook gedaan. Echter, nog niet alle commissies en specialisten benutten MijnSchoolplan actief. Om beter te werken met MijnSchoolplan is meer zicht nodig op de basiskwaliteit. Dit maakt dat dit punt in

		ontwikkeling blijft en deels afhankelijk is van het ontwikkelpunt zoals hierboven omschreven.
--	--	---

Toekomstige ontwikkelingen

Voor het komende jaar is het van belang het toezichtkader van de inspectie en de Governancecode 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. Hiervoor wordt in 2026 toegewerkt naar het omschrijven en vaststellen van de basiskwaliteit van de Morgenster. Deze basiskwaliteit wordt neergezet op basis van doelen, voortkomend uit het toezichtskader van de inspectie en de Governancecode die op 25 juni 2025 in werking is gesteld. Hoewel de start al in 2025 is gemaakt, wordt in 2026 (eind schooljaar 2025-2026) de basiskwaliteit vastgesteld voor alle commissies binnen het bestuur. Het sinds 2025 gebruikte MijnSchoolplan wordt in 2026 geborgd. Het werken met het nieuwe systeem blijft een aandachtspunt en kan verder worden vormgegeven wanneer de basiskwaliteit helder omschreven is.

Voor 2026 wordt onderzocht of het OOG verder aangescherpt kan worden, door deze op te bouwen uit de bouwstenen voor goed onderwijs. Nu de Morgenster vanuit deze bouwstenen werkt, is het helpend om de vertaling van deze bouwstenen ook meer expliciet te maken tijdens de OOG-gesprekken. Vanuit de monitor in MijnSchoolplan blijkt dat de bouwsteen kwalitatief sterke instructie (OP3, pedagogisch-didactisch handelen) aandacht blijft vragen, ook in 2026. Hier wordt sinds 2023-2024 actie op ondernomen (zie onderwijsresultaten).

Het komende jaar blijft ook het gebruik van de PDCA-cyclus centraal staan, om doelen, resultaten en vervolgacties nog inzichtelijker te maken. Vanuit het bestuur blijft 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.

Tot slot wil het bestuur de transparantie het aankomend jaar vergroten door een kwaliteitshandboek op te stellen. Hierin worden alle interne processen alsmede de basiskwaliteit van de Morgenster en de PCDA-cyclus helder omschreven. In 2025 is een eerste stap gemaakt. In 2026 wordt het kwaliteitshandboek vastgesteld.

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-methode gebonden 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 2023-2024 nog boven de signaleringswaarden, maar onder de inmiddels opgestelde schoolambities. Eind 2024-2025 heeft de Morgenster zowel de signaleringswaarden behaald als de schoolambities. Zowel het percentage 1S (98% in 2025) als het percentage 1F (69,3% in 2025) ligt op of boven de schoolambitie. In het 3-jarlijks gemiddelde wordt hiermee ook voor het eerst de schoolambitie behaald (1S, 99% en 1F, 71,3%). Rekenen blijft het vakgebied waarop de resultaten nog enigszins op de gemiddelde schoolambities drukken.

Onderwijs aan nieuwkomers

Officieel gezien is een nieuwkomer een leerling die pas sinds kort (1 tot 2 jaar) in Nederland verblijft. Op de Morgenster nemen we deze definitie breder, omdat het leerproces van een nieuwe taal tot zeven jaar kan duren en hiervoor ondersteuning in het leerproces gewenst is, aldus LOWAN. Daarom geven we hieronder een wat breder overzicht over de nieuwkomers op de Morgenster.

In 2025 volgen in totaal 6 leerlingen volledig onderwijs op de Morgenster, waarvan er twee eerder de Taalklas hebben gevolgd. Twee leerlingen volgen momenteel onderwijs bij de Taalklas en zijn woensdag aanwezig op de Morgenster.

De wederzijdse samenwerking met de Taalklassen blijft veel tijd en aandacht vragen. Voor de leerlingen die één dag onderwijs op de Morgenster volgen, wordt onderwijs op maat aangeboden in de Taalklas. Vanuit de Taalklas wordt ook gedeeld welke stof deze leerlingen op de Morgenster kunnen verwerken. Voor vragen m.b.t. het onderwijs aan deze leerlingen kunnen we terecht bij ambulante begeleiders van SWV Driegang en bij de medewerkers van de Taalklas. Hier wordt vanuit de Morgenster voldoende gebruik van gemaakt.

Internationalisering

De wereld wordt kleiner en grenzen vervagen. Door kennis te maken met andere landen en mensen uit verschillende culturen leren kinderen veel over de ander en zichzelf. Dit zorgt dat leerlingen een streepje voor hebben 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, met als doel 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.
- Het thema burgerschap is een belangrijk onderdeel binnen het onderwijs op De Morgenster. Waar in de lagere groepen vooral geleerd wordt over en binnen 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 de wereld-oriënterende vakken stilgestaan bij een democratische samenleving versus een dictatuur, wordt er gekeken hoe de machtsverhoudingen binnen en buiten 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

De inspectie doet ook in 2025 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 blijft één van de ontwikkelpunten vanuit de analyses op school- en groepsniveau. Het thema *basisvaardigheden* wordt meegenomen in het jaarplan/schoolplan en wordt daarbij ondersteund door de toegekende subsidie.

Inspectie

Het laatste bredere onderzoek van de onderwijsinspectie op de Morgenster was in 2018. De onderwijsinspectie bezoekt tegenwoordig niet standaard elke vier jaar ieder schoolbestuur, maar maakt een risicoanalyse. Bij scholen waarbij geen of nagenoeg geen risico's zijn, blijft een bezoek van de inspectie achterwege ([Het vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen | Onderwerp | Inspectie van het onderwijs](#)). Eind 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen het bestuur/MT en de onderwijsinspectie. Tijdens dit gesprek bleek dat vanuit de onderwijsinspectie geen risico's zijn gesignaleerd bij De Morgenster op het gebied van onderwijskwaliteit. Het laatste inspectierapport van 2018 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. Vanaf 2024 wordt daarbij gebruik gemaakt van MijnSchoolplan. Hierin is het toezichtskader opgenomen als monitor en kan vanuit die monitor op alle lagen (bestuurlijk tot leerteams) gewerkt worden aan actiepunten. Op die manier krijgen zowel het schoolplan als de jaarplannen een heldere structuur die het PDCA-werken versterkt.

Visitatie

In 2025 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaats gevonden. In 2025 is gestart met het vaststellen en scherper vastleggen van de basiskwaliteit van de Morgenster. Op basis hiervan kan gerichter een zelf-evaluatie worden gedaan en kan de inhoud van de bestuurlijke visitatie helder worden bepaald.

Van passend naar meer inclusief onderwijs

Meer inclusief 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 meer inclusief Onderwijs onder Samenwerkingsverband Driegang. De Morgenster is een intensieve samenwerking gestart met het SWV om het thema *Leerkracht Centraal* waarbij meer inclusief onderwijs binnen alle rollen van de school helder en beter tot uitwerking komt.

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 Meer inclusief Onderwijs. Het primaire doel binnen meer inclusief 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 2025 aan de volgende doelen besteed:

- Inzet van Ambulante Begeleiders (generalisten en specialisten) voor 19 leerlingen;
- Inzet van orthopedagogen voor onderzoek en/of advies voor 2 leerlingen;
- Inzet van het schoolondersteuningsteam (18 uur);
- Arrangementen gericht op extra ondersteuning voor 11 leerlingen (daarnaast nog 2 leerlingen met een arrangement vanuit Auris);

Sociale veiligheid en gelijke behandeling (*maatschappelijk thema*)

Scholen willen een veilig leerklimaat en willen incidenten zoals ongepast gedrag, intimidatie, (online) 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 hier gericht tegen 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 de school de sociale veiligheid van de leerlingen geregeld heeft, is vastgelegd in 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 gedragsspecialist betrokken. Daarnaast zijn er binnen de school twee interne vertrouwenspersonen aangesteld, om indien nodig de drempel te verlagen en het gesprek aan te gaan. Naast de interne vertrouwenspersonen zijn er twee externe vertrouwenspersonen. Vanuit de vertrouwenspersonen (intern en extern) wordt jaarlijks mondeling gerapporteerd aan de voorzitter en secretaris van het bestuur. Deze rapportages zien, uit privacy-overwegingen, nooit op individuele gevallen. Uit eventuele bevindingen van de vertrouwenspersonen kunnen aanbevelingen volgen. Deze aanbevelingen worden indien nodig opgepakt door het bestuur.

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 stelsel 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 van de school. Deze plannen worden jaarlijks geëvalueerd. De evaluatie geeft de aanzet voor wijzigingen/aanpassingen in het voorliggende plan.

Doel/voornemen	Status	Toelichting
Herzien strategisch personeelsplan	Lopend	Het strategisch personeelsplan is vastgesteld in 2024 en zal in schooljaar 2025/2026 worden herzien en geprofessionaliseerd.
Verzuimprotocol	Afgerond	Bij de start van het schooljaar 2025/2026 is het verzuimprotocol opgesteld en door MR goedgekeurd.
Onderwijsregio's	Lopend	Met de Morgenster zijn wij aangesloten bij de Onderwijsregio Rivierenland. Op 10 oktober 2024 is het Plan van Aanpak voor de vorming van Onderwijsregio Rivierenland ingediend. Onder begeleiding van de Realisatie Eenheid is een plan van aanpak opgesteld. De punten uit dit plan van aanpak worden verder gerealiseerd.

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 lerarentekort op korte termijn opgelost zal zijn. Om op deze ontwikkeling in te kunnen (blijven) spelen werd in het schooljaar 2023-2024 een volledig nieuw strategisch personeelsplan ontwikkeld. In dit personeelsplan is 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, dat in het schooljaar 2024-2025 in gebruik is genomen en komend schooljaar herzien wordt, blijven we werken met een invalpool van kundige medewerkers. Daarnaast blijven we zoeken naar constructieve vormen van samenwerking met andere schoolbesturen in de omgeving om, al dan niet tijdelijke, tekorten van personeel op te kunnen vangen.

Op advies van de casemanager van MK Basics (Arbo Unie) is een verzuimprotocol opgesteld voor onze school. Volgens de Wet Verbetering Poortwachter is een werkgever verplicht om beleid te voeren gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim. In het verzuimprotocol is vastgelegd wat de spelregels zijn bij verzuim en wat de verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer zijn. Het verzuimprotocol is in september 2025 vastgesteld door het bestuur met instemming van de personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad.

Onderwijsregio Rivierenland

Vanaf 1 januari 2025 is de Onderwijsregio Rivierenland een netwerksamenwerking tussen 30 schoolbesturen in het funderend onderwijs en 9 opleidingsinstituten, allen samen partners te noemen. De stichting Willem van Oranje Onderwijsgroep is de penvoerder van de Onderwijsregio. De Onderwijsregio kent een ledenraad als hoogst besluitvormend orgaan en hierin hebben alle 39 partners een zetel. Als coördinerend en sturend orgaan is een stuurgroep ingesteld. Hierin hebben 8 partners een zetel met afvaardiging uit het PO, VO,

Openbaar- en Christelijk Onderwijs, uit de sub regio's Oost en West en de opleidingsinstituten voor Pabo en Lerarenopleidingen. De bekostiging komt vanuit de subsidie "Landelijk dekkend netwerk Onderwijsregio's" en de "plusregeling" voor aanvullende activiteiten. Daarnaast heeft de Onderwijsregio meegewerkt om de stichting Nestas te laten aansluiten middels de "aansluitsubsidie". De verantwoording voor deze laatste subsidie ligt volledig bij de stichting Nestas. In 2025 is de stichting Willem van Oranje Onderwijsgroep zowel penvoerder alsook voorzitter van de Onderwijsregio. Uitvoer van de activiteiten uit het vastgestelde plan van aanpak is belegd bij de kwartiermaker in samenwerking met een kernteam vanuit aangesloten partners. Doel van de Onderwijsregio is regionaal samenwerken aan solidaire arbeidsmarkt op arbeidsmarktvraagstukken en arbeidsverhoudingen. De continuïteit van onderwijs te borgen door voldoende kwantitatief en kwalitatief personeel te werven, matchen, begeleiden, opleiden, professionaliseren en behouden voor de regio en sectoren.

Collectief hebben de partners in de Onderwijsregio samengewerkt bij het werven, matchen, opleiden in de regio en projecten op slimmer organiseren. Hiervoor zijn o.a. een informatie-loket, instroommakelaar, voortzetting van samen opleiden in 12 partnerschappen (515 studenten) en 15 projecten slimmer organiseren opgepakt. Binnen de gevormde HR-netwerken kennis en ervaringen te delen. Deze zijn allen geborgd in het projectplan 2026-2029.

Aangesloten besturen en scholen hebben een deel van de subsidie ontvangen als leerlinggebonden financiering om de activiteiten op het gebied van inductie, professionalisering en behoud van personeel door SHRM in de eigen organisaties voort te zetten:

De onderwijsregio werkt aan de hand van vier actielijnen:

1. Werven en Matchen
2. Opleiden
3. Inductie en Professionaliseren
4. Slimmer Organiseren

Werven en Matchen

De onderwijsregio heeft een account bij Meesterbaan waarop alle vacatures staan die er zijn in de onderwijsregio. Daarnaast heeft de onderwijsregio een eigen Instroommakelaar.

In september 2025 is de landelijke campagne Werken met de toekomst voortgezet. Er is een toolkit beschikbaar met formats voor posters, e-mailhandtekeningen en social media, zodat scholen de campagne ook lokaal kunnen inzetten.

Samen met de andere scholen van de gemeente Altena die aangesloten zijn bij de Onderwijsregio stonden we in 2025 voor het eerste op de beurs Werkend Altena. Ook in 2026 zullen we met het PO en VO uit de regio daar weer een stand bemannen.

Opleiden

Na de online kick-off meeting op 25 juni 2025 met vertegenwoordigers van pabo's, lerarenopleidingen, scholen, po-raad, vo-raad en vereniging hogescholen, volgde op 9 september 2025 de eerste werkbijeenkomst. In tweewekelijkse bijeenkomsten wordt gewerkt aan een passende infrastructuur voor het samen opleiden. De verschillende factoren die van invloed zijn op de kwaliteit en de organisatie van Samen Opleiden worden onderzocht. Uit recente registraties blijkt dat in 2024-2025 ruim 300 pabo- en ruim 140 studenten van 2^e-/1^e-graads lerarenopleidingen opgeleid werden in de twaalf partnerschappen die in onze

regio actief zijn. Het opleiden van studenten buiten het eigen partnerschap is één van de thema's die binnen de onderwijsregio wordt opgepakt. Dit thema is ook voor de Morgenster interessant.

Inductie en Professionaliseren

Net voor de zomer van 2025 is een brede inventarisatie uitgezet onder de scholen om zicht te krijgen op wat er allemaal t.a.v. inductie en professionalisering al gebeurt, wat we nog nodig hebben en waar samenwerking mogelijk is. Tijdens de bijeenkomst van 18 september 2025 over dit onderwerp is het gesprek gevoerd over de kansen en de uitdagingen en de rol van de Onderwijsregio hierin. Kansen die er liggen voor de onderwijsregio zijn:

- Gezamenlijke opleiding en basiscursus lesgeven voor (startende) zij-instromers.
- Een regionaal leerplatform met trainingen, opleidingen en inspirerende sprekers.
- Meer inzicht in de waardering van inductie- en professionaliseringsactiviteiten.
- Ondersteuning via een centraal loket voor zij-instroom.

Ook zijn er uitdagingen te noemen:

- De verschillen tussen organisaties en de fysieke afstand in de regio maken een gezamenlijke aanpak soms complex.
- Deelnemers zien kansen voor de Onderwijsregio als verbinder, makelaar en ontzorgder. Dit kan door
- kennisdeling, het koppelen van trainingen, het coördineren van trajecten en het opbouwen van netwerken.

Slimmer organiseren

Slimmer organiseren van het onderwijs moet ertoe leiden dat we met minder leraren kwalitatief goed onderwijs kunnen blijven bieden. Daarvoor heeft de Onderwijsregio Rivierenland budget beschikbaar gesteld voor innovatieve ideeën. Op verschillende scholen zijn experimenten gestart. Een aantal experimenten is toegelicht tijdens ledenraad bijeenkomst op 20 juni 2025. Als schoolbestuur participeren we actief in de onderwijsregio. Samen met de andere schoolbesturen uit de gemeente Altena (De Stroming en SOOLvA) verdelen we de taken die vanuit ons werkgebied voor de onderwijsregio gedaan moeten worden.

Binnen de plusregeling is ingezet op het samen versterken van het opleidingslandschap binnen de 12 aangesloten partnerschappen en gewerkt aan de ambitie om in 2030 100% op te leiden binnen samen opleiden. Studenten uit deze regio op te leiden in en voor de regio. Versnelling te maken op het toewerken naar een toekomstbestendig netwerk van opleiden in de school. Voor de interne en externe communicatie is ingezet op het vormgeven en uitwerken van een duurzame campagne om te komen werken en leren in de regio en hiervoor is aanvullende content ontwikkeld ten behoeve van de toekomstige student, werknemer en als ondersteuning voor besturen, HR en schoolleiders.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Er waren afgelopen jaar geen ontwikkelingen met een grote personele betekenis die nog niet aan de orde zijn gekomen of niet aan de orde komen.

Uitkering na ontslag

In 2025 zijn er geen arbeidsovereenkomsten beëindigd die hebben geleid tot enige uitkering vanuit werkgever.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders ondersteunt scholen in de professionalisering van personeel en begeleiding van nieuwe leraren en schoolleiders. De regeling is bedoeld om de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders te bevorderen.

Professionalisering en begeleiding starters

Elke onderwijsprofessional telt. Maar bekend is dat de overgang van opleiding naar praktijk voor veel startende leraren een uitdaging is. Veel starters lopen tegen dezelfde vraagstukken aan. Ze draaien vaak meteen volop mee als leraar in een school en dat kan zwaar zijn. Thema's die voor veel starters spelen zijn werkdruk, omgaan met ouders, effectief lesgeven en het vinden van balans tussen privé en werk. Startende leerkrachten op de Morgenster, leerkrachten die starten in het onderwijs én leerkrachten die starten op onze school maar al ervaring hebben op een andere school, worden begeleid volgens de afspraken die vastgelegd zijn in de kwaliteitskaart Startende Leerkrachten. Het team en de PMR van de school hebben ingestemd met deze kwaliteitskaart.

Richtlijn voor het opstellen van de kwaliteitskaart is de CAO Primair Onderwijs (2025), waarin in hoofdstuk 9 *Professionalisering en Duurzame Inzetbaarheid* een paragraaf is opgenomen over de begeleiding van startende leraren en schoolleiders:

- Een starter is een leraar die minder dan drie jaar werkzaam is als leraar in het primair onderwijs, dan wel een schoolleider die maximaal twee jaar werkzaam is als schoolleider.
- De werkgever stelt met instemming van de PMR het beleid vast over de begeleiding van starters en de daarbij te bereiken doelen en in te zetten instrumenten.
- De starter heeft recht op begeleiding door een coach. Deze coach, die niet de direct leidinggevende is, biedt praktische ondersteuning en helpt bij de ontwikkeling van pedagogisch-didactische vaardigheden en zelfvertrouwen.
- Aan startende leraren wordt, naast de 123 uur van uit de regeling professionalisering en duurzame inzetbaarheid (PDI), een bijzonder inductiebudget toegekend van 40 uur per jaar, naar rato van de werktijdfactor. Door extra uren uit het inductiebudget te gebruiken voor voorbereiding, wordt de werkdruk verlicht.

Het doel van deze kwaliteitskaart , onderdeel Startende leerkrachten in het onderwijs, is:

- ondersteuning bieden aan beginnende leraren zodat zij met meer vertrouwen, werkgeluk en grip hun loopbaan voor de klas beginnen;
- er zorg voor dragen dat startende leraren behouden blijven voor het onderwijs.

Het doel van deze kwaliteitskaart, onderdeel Startende leerkrachten op de Morgenster, is:

- duidelijkheid scheppen over en waarborging van de begeleiding van leerkrachten die, ongeacht leeftijd of ervaring, starten op de Morgenster.

Dit doen we door er voor te zorgen dat startende leerkrachten op de Morgenster:

- op een prettige en vlotte manier kennis maken met regels, afspraken en organisatorische zaken op school;
- voldoende begeleiding krijgen bij de klassenpraktijk (didactiek, pedagogiek, organisatie);
- bekend raken met de ondersteuningsstructuur binnen de school en leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften op een goede manier begeleiden;
- vlot bekend zijn met de organisatie van het leerjaar;
- met hun vragen en zorgen terecht kunnen bij een collega;
- zich snel thuis voelen in het team.

Daarnaast draaien startende leerkrachten mee in het nascholingsaanbod dat hieronder onder het kopje Professionalisering beschreven wordt.

Professionalisering en begeleiding schoolleiders

Schooldirecteuren hebben grote invloed op de ontwikkeling van hun eigen school en de onderwijskwaliteit van de school. Om daar goed leiding aan te kunnen geven, is het belangrijk dat een schoolleider zich voortdurend ontwikkelt. Het bestuur van de Morgenster stimuleert haar schoolleider om te werken aan een kennisbasis waarin belangrijke leiderschapsonderwerpen zoals de beroepsstandaard, verschillende professionaliseringsthema's en ontwikkelingen die het beroep gaan beïnvloeden aanbod komen zodat deze haar leiderschap verder kan verdiepen en versterken.

De schoolleider van de Morgenster volgt op dit moment het programma voor herregistratie waarbij aandacht is voor reflectie op de persoonlijke ontwikkeling, het vergroten van kennis en vaardigheden en het vergroten van impact en leiderschap.

De wijze waarop de professionalisering en begeleiding wordt ingericht, van starters tot aan de schoolleider/directeur wordt jaarlijks vastgelegd in het nascholingsplan. De personeelsgeleding van de MR stemt jaarlijks in met het nascholingsplan.

Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid (*maatschappelijk thema*)

In schooljaar 2023-2024 is een start gemaakt met het schrijven van een nieuw strategisch personeelsbeleid. Dit is in het begin van schooljaar 2024-2025 afgerond. In schooljaar 2025/2026 wordt het plan herzien en een hernieuwde versie zal in het volgend schooljaar gereed zijn als opvolging naar 2028. Het personeelsbeleid sluit aan bij de inhoud van het schoolplan voor 2024-2028. In het strategisch personeelsbeleid is door middel van een breed gedragen SWOT-analyse een analyse gemaakt van de sterke en minder sterke kanten van De Morgenster als werkgever. Daarnaast heeft een analyse van de kansen en bedreigingen van buitenaf plaatsgevonden.

Bij het opstellen van het personeelsbeleid dat gaat over goed en voldoende personeel 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.

Onderstaand komen de onderwerpen verzuim, professionalisering, de gesprekkencyclus, de duurzame inzetbaarheid en terugdringen van het lerarentekort kort aan de orde. Dit zijn thema's sterk samenhangen met het hebben van goed en voldoende personeel en strategisch personeelsbeleid.

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. Het laagdrempelige contact met MK-Basics wordt door directie en het team als heel prettig ervaren.

Als organisatie proberen we, samen met de casemanager en de bedrijfsarts, het verzuim laag te houden (het verzuim op de school ligt ook in 2025 onder het landelijk gemiddelde) 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

De afgelopen jaren is professionalisering steeds hoger op de agenda komen te staan. 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. Het onderwijs is immers 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).

Binnen De Morgenster wordt hier op verschillende wijzen aan gewerkt. Met het nascholingsplan wordt inzichtelijk gemaakt hoe het schoolteam zich (verder) kan ontwikkelen om zo de schooldoelen en -ambities te realiseren. De professionalisering van werknemers draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs en 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 eigen professionalisering. De afspraken omtrent professionalisering worden vastgelegd in het bekwaamheidsdossier van iedere werknemer. Tijdens het ontwikkelgesprek wat gevoerd wordt met het MT is professionalisering een gesprekspunt. Scholingswensen, en eventueel daarmee samenhangende carrièremogelijkheden voor de langere termijn, kunnen dan ook aangegeven worden. Nascholing is op deze manier niet alleen een instrument om de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen, maar ook een middel om verantwoord personeelsbeleid te voeren. 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. Op De Morgenster wordt op deze manier 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.

Op de Morgenster wordt, sinds de start van schooljaar 2023-2024, gewerkt met leerteams. Een leerteam is een groep mensen met een gezamenlijk doel en die functioneert in een lerende structuur. Dit is een succesvolle methode voor het verhogen van de ontwikkeling van scholen en het focussen op het zo goed mogelijk laten leren van leerlingen. Een leerteam is een professionele cultuur, die zich richt op gedeelde normen en waarden. De focus ligt op de professionele ontwikkeling en op het leren van de kinderen waarbij:

- Het leiderschap gericht is op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren.
- De organisatiestructuur van het leren samen leren mogelijk maakt. Er zijn werkgewoontes ontwikkeld die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen.
- Er een informatiesysteem is met de focus op het leren van leerlingen en het verbeteren van de resultaten.

- De focus ligt op samen ontwikkelen. Kernwoorden hierbij zijn: motivatie, betrokkenheid, toewijding en werkplezier.
- waarbij de specialisten een belangrijke kartrekkersrol toebedeeld zijn.

Deze specialisten zijn opgeleid t.a.v. een bepaald vakgebied waarbij sprake is van een verdieping van kennis en vaardigheden. Op de Morgenster werken we met de leerteams Taal-lezen-spelling, Rekenen, SEO, Hoogbegaafdheid, Opleiden, Burgerschap, Resultaten en Didactiek. De specialisten die het leerteam leiden, hebben een belangrijke plaats binnen de schoolorganisatie.

Gesprekscyclus

Als organisatie hanteren we een gesprekkencyclus conform de geldende CAO. Samen met het Vervangingsfonds & Participatiefonds (VF&PF) is bij de start van schooljaar 2024-2025 een nieuwe gesprekkencyclus ontwikkeld omdat het oude functionerings- en beoordelingsgesprek niet meer functioneren. Deze gesprekkencyclus wordt in schooljaar 2024-2025 uitgetoetst en zal per 01-08-2025 ingevoerd worden.

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. Ook wordt er met iedere werknemer jaarlijks een ontwikkelgesprek 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. 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.

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.

Terugdringen lerarentekort

Vanaf 2020 groeide het lerarentekort en dat werd 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 waarbij als uitgangspunt wordt gehanteerd dat het onderwijs aan de groepen altijd doorgang vindt.

Tot op heden is het team van de Morgenster daarin geslaagd. Een prestatie die op sommige dagen een grote uitdaging vormt. In 2025 is het, soms met kunst en vliegwerk, gelukt om geen enkele keer een groep samen te moeten 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.

Banenaafspraak (*maatschappelijk thema*)

De banenaafspraak is een afspraak tussen de overheid en werkgevers om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Het primair onderwijs heeft hierin een belangrijke maatschappelijke rol en een voorbeeldfunctie. Daarom willen wij op de Morgenster ook graag werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Ook wij willen graag werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, die vaak moeilijk een passende baan kunnen vinden. In ons personeelsbestand hebben wij meerdere collega's die een arbeidsbeperking hebben. Het is goed om te zien dat we hen, middels gesprekken, coaching en aanpassingen op de werkvloer, voor het onderwijs en voor onze eigen school kunnen behouden.

Daarnaast lopen er bij ons op school studenten stage vanuit het voortgezet speciaal onderwijs. Door stage te lopen binnen het onderwijs zien zij dat er ook voor hen mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt.

Werkdrukmiddelen

Leraren in het primair onderwijs ervaren regelmatig hoge werkdruk. Om de werkdruk te verminderen, stelt het kabinet structureel geld beschikbaar. Met dit geld kunnen scholen maatregelen nemen, zodat leraren in het primair onderwijs echt verschil in de klas merken. Het bedrag per leerling voor werkdrukvermindering maakt deel uit van de basisbekostiging.

Met een grotere rol voor de leraren en de teams, wordt eigenaarschap van het werkdrukprobleem voor de leraren gestimuleerd. Het schoolbestuur is er verantwoordelijk voor dat het geld voor de bestrijding van werkdruk wordt ingezet in samenhang met de andere prioriteiten en opdrachten. Het schoolbestuur maakt op basis van het gesprek met het team en in overleg met de schoolleider het bestedingsplan.

In februari 2025 hebben 19 medewerkers deelgenomen aan de enquête over de inzet van de werkdrukmiddelen voor het schooljaar 2025-2026. Uit de resultaten blijkt een grote mate van tevredenheid over de personele ondersteuning. De inzet van onderwijsassistenten in de groepen 1 tot en met 3 wordt door alle betrokken leerkrachten positief beoordeeld. Voor de groepen 4 tot en met 8 is het merendeel van het team eveneens tevreden, hoewel er een kritisch geluid klinkt over de verdeling van de ondersteuning over de week; de wens is om de assistentie in de toekomst evenwichtiger over de werkdagen te verspreiden. Ook de rol van de activiteitencoördinator wordt breed gewaardeerd, waarbij een enkele suggestie is gedaan voor meer proactief handelen vanuit deze functie.

Daarnaast is er onder het personeel veel draagvlak voor de structurele aanpassingen in de tijdsbesteding. Zo wordt de verhoging van de opslagfactor naar 43% en de uitbreiding van de uren voor de intern begeleiders door bijna het voltallige team als zeer prettig ervaren. Ook het creëren van eigen werktijd tijdens studiedagen krijgt veel bijval en draagt direct bij aan een lagere ervaren werkdruk. De persoonlijke feedback en de waardevolle aanvullingen die door teamleden zijn gegeven, zijn door het managementteam meegenomen en waar nodig individueel teruggekoppeld. Deze opbrengsten vormen de basis voor het Werkdrukplan 2026-2027.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Een belangrijke voorwaarde om in het onderwijs te mogen werken, is het kunnen overleggen van een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). In 2025 is voor alle personeelsleden in vaste dienst een geldige VOG aanwezig. Datzelfde geldt voor alle personeelsleden met een tijdelijk contract. De geldigheid van de VOG wordt gemonitord en voordat deze verloopt wordt hierop geacteerd door de personeelsadministratie bij Groenendijk. Hierbij wordt opgemerkt dat het in sommige gevallen een grote uitdaging is om voor docenten die gedurende een schooljaar een enkele dag of dagdeel invallen vooraf een VOG in het dossier te hebben, tot dusverre heeft dit echter niet tot problemen geleid.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	8	3	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	0	0	0

 We hebben aan de accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden uit te voeren, zoals die zijn opgenomen in bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in het verslagjaar.

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.

Doel/voornemen	Status	Toelichting
Realisatie extra lokalen	lopend	Zie verderop in jaarverslag
Actualiseren beheerplan De Esdoorn	afgerond	Zie verderop in het jaarverslag

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 mei 2024 is het Integraal Huisvestingsplan (IHP) door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Altena goedgekeurd. De schoolleider is hierbij, namens de Morgenster, nauw betrokken geweest. In het IHP Altena 2024-2028 worden op basis van een gezamenlijk bepaalde visie, gerichte analyse, huisvestingsopgaven en financiële vertaling de kaders voor investeringen in onderwijshuisvesting beschreven. In dit plan is door de gemeente Altena een toezegging gedaan voor de bouw van twee extra lokalen voor de Morgenster, gebaseerd op de prognose van de komende jaren.

Naast het aanpassen van het IHP is door de gemeente Altena ook de opdracht gegeven om ook de beheerplannen voor de diverse Multifunctionele Accommodaties (MFA) te actualiseren. Deze opdracht is in december 2025 afgerond. Hiermee is ook het Beheerplan voor brede school de Esdoorn up to date.

In december 2024 zijn de eerste gesprekken t.a.v. de uitbreiding van de Morgenster gevoerd. Er is een businesscase opgesteld door Synarchis, die in 2025 is vastgesteld door het college van Burgemeester en Wethouders. Ook is er in 2025 een offerte opgevraagd bij de architect, zodat deze informatie ook meegenomen kan worden in de eerdergenoemde businesscase. In januari 2026 hopen we te vernemen of de uitbreiding van onze school van 228 vierkante meter op de eerste verdieping met twee nieuwe klaslokalen en twee stilteruimtes waar kinderen rustig kunnen werken of tot zichzelf kunnen komen doorgaat.

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 CO₂ 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 analyseren, maar dat blijkt in de praktijk moeilijker dan gedacht. De commissie Huisvesting en Facilitaire zaken blijft hiernaar vragen en op toezien.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzame schoolgebouwen zijn nodig om goed onderwijs te kunnen bieden. Daarnaast is verduurzaming van schoolgebouwen nodig om de doelstellingen van het klimaatakkoord te behalen. Een schoolgebouw is pas duurzaam als het optimaal ten dienste staat van het onderwijs. Een duurzaam schoolgebouw biedt een gezonde leer- en werkomgeving, oftewel een goed binnenklimaat. Dit leidt tot hoger leerrendement en minder ziekteverzuim.

Vanaf oktober 2017 zijn wij gehuisvest in een nieuw schoolgebouw waarbij bij ontwerp en bouw nagedacht is over reducering van het energieverbruik en over de manier waarop onze energie kan worden opgewekt. Ons gebouw is flexibel in gebruik en is duurzaam te exploiteren. Ook is er bij de bouw van de brede school veel aandacht geweest voor een gezonde omgeving waarin leerlingen en leerkrachten beter presteren en die wezenlijk bijdraagt aan hun welzijn. Daarnaast heeft de gemeente Altena in samenwerking met de scholen, mede in het kader van verduurzaming, gezorgd voor een actualisatie van het IHP Onderwijshuisvesting

Altena 2024-2028 en het daarbij behorend beheerplan voor onze brede school.

Voor ons schoolgebouw geldt dat het binnenklimaat een aandachtspunt blijft. De installatie zorgt in sommige delen van het gebouw voor een instabiel binnenklimaat. Hierin zijn we, ook in 2025, veel in onderhandeling geweest met de afdeling Gebouwenbeheer / Omgeving & Vastgoed van de gemeente Altena en zullen dit ook in de toekomst blijven doen zolang dit probleem niet opgelost is.

Ons schoolgebouw is goed toegankelijk en inclusief maar het is helaas niet passend bij het aantal leerlingen dat ingeschreven staat bij ons op school. In januari 2026 kregen wij het bericht dat het college heeft ingestemd met de businesscase voor onze school. Wat betekent dat gestart kan worden met de realisatie van uitbreiding met twee lokalen.

Het onderwijs heeft de opdracht in te spelen op duurzaamheid en heeft daarbij een voorbeeldfunctie voor de omgeving. Vanaf 2024 zijn er diverse momenten geweest waarop we hebben binnen het bestuur nagedacht hebben over duurzaamheid. Zo wordt nagedacht over de mogelijkheid om ons aan te sluiten bij ECO-schools. Dit internationale programma helpt scholen om duurzaamheid in alle aspecten van het onderwijs te integreren. Door een gestructureerde aanpak kunnen scholen werken aan thema's als energie, afval en watergebruik en uiteindelijk de Groene Vlag behalen als erkenning voor hun inspanningen. Daarnaast is er nagedacht over de manier waarop we ons actief kunnen richten op gezonde voeding. Vooral dit laatste punt willen we meer benadrukken in het schoolbeleid: zoveel mogelijk gezond eten in een duurzame verpakking en dat iedere dag. Tegelijkertijd hebben ouders hierin de eerste verantwoordelijkheid en willen we als school vooral voorleven en aanmoedigen.

Daarnaast zijn we van mening dat duurzaamheid in het onderwijs niet los kan staan van de lespraktijk; het moet een vast onderdeel zijn van het curriculum. Het integreren van duurzaamheid in het curriculum helpt leerlingen om:

- Bewustzijn te ontwikkelen over hun impact op de wereld.
- Kritisch te denken over milieuvraagstukken.
- Vaardigheden te ontwikkelen voor een duurzame toekomst.

In ons onderwijs wordt duurzaamheid verankerd door vakoverstijgende thema's en in projectmatig leren over bijvoorbeeld klimaatverandering, circulaire economie en biodiversiteit. Ook wordt regelmatig samengewerkt met de lokale overheid als het gaat bv. gaat om het vergroenen van de schoolomgeving of het meewerken aan campagnes over bijvoorbeeld circulaire voeding en zwerfafval. Deze aanpak kan helpen om duurzaamheid een vast onderdeel van het onderwijsprogramma te maken en om leerlingen, ouders en leerkrachten te versterken in hun bewustwording en verantwoordelijkheid voor een duurzame toekomst. Daarnaast proberen we vanuit de visie van onze school structureel een bijdrage te leveren aan vraagstukken omtrent mensenrechten, armoede en kansenongelijkheid. Dit doen we in samenwerking met de plaatselijke kerken, de gemeente Altena en algemeen nut beogende instellingen.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het financiële resultaat in 2025 is op € 106.000 positief uitgekomen. In de begroting 2025 was rekening gehouden met een negatief resultaat van € 9.000. Het werkelijke resultaat is dus veel gunstiger uitgevallen. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

De rijksbijdrage is hoger uitgekomen, met name door de compensatie voor de CAO-stijging en de subsidie basisvaardigheden.

De personeelskosten zijn gestegen, ook mede door de CAO-stijging. Door het eigenrisicodragerschap voor het ziekteverzuim hebben wij nog steeds een besparing gerealiseerd op de kosten voor vervanging: de werkelijke kosten waren lager dan wat we voorheen aan premies betaalden aan het vervangingsfonds.

We zijn mede door dit positieve resultaat nog steeds financieel erg gezond. 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 17e groep. Anderzijds kiezen wij waar 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

Een aantal jaar geleden heeft het ministerie van OCW aangegeven meer te gaan sturen op het bovenmatig eigen vermogen van besturen. Doel hiervan was 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'. In 2025 is het vermogen iets gestegen, waardoor het vermogen nu weer iets hoger ligt dan de norm.

We zitten nu met name door de hogere rijksbijdragen waaronder de subsidie basisvaardigheden weer met (ruim) positieve begrotingssaldi in de komende jaren van gemiddeld bijna € 200.000 per jaar. Wanneer nodig is er ruimte om extra uitgaven te doen. Op dit moment is die noodzaak tot hogere inzet van gelden er (nog) niet.

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.

In 2025 is voor € 51.000 aan investeringen gedaan. Voor de komende jaren gaan wij uit van een structureel investeringsniveau van € 35.000, met aanvullend in 2027 een investering van € 50.000 in ICT-apparatuur (laptops) voor docenten).

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 2024 zijn alle middelen uitgezet op betaal- en spaarrekeningen bij de Rabobank. Vanaf december 2024 zijn wij deel gaan nemen aan Schatkistbankieren, waarbij de overvloedige liquide middelen (voor zover het de publieke gelden betreft) aangehouden worden bij de Nederlandse Staat. Dit levert een hogere rente op dan op de 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

Het bestuur van de vereniging voert een actief beleid op het gebied van risicobeheersing. Dit gebeurt via een vaste jaarplanning, waarbij beleidszaken en bijbehorende risico's periodiek worden geëvalueerd. Jaarlijks voert het MT, in nauwe samenwerking met het bestuur, een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uit. In 2025 is dit systeem verder versterkt door de inrichting van een interne PDCA-cyclus op bestuursniveau. Door het werken met concrete indicatoren monitoren we scherper of onze doelen worden behaald en waar bijsturing nodig is. De inrichting van de PDCA-cyclus wordt in 2026 voortgezet.

Op basis van de interne monitoring en evaluaties stelt het bestuur vast dat de risicobeheersings- en controlesystemen in het verslagjaar naar behoren hebben gefunctioneerd en een redelijke mate van zekerheid bieden over het bereiken van de strategische doelstellingen.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Bestuurskracht en organisatievorm: Als 'éénpitter' (één school onder één bestuur) ervaren we de toenemende complexiteit van wet- en regelgeving en de verhoogde eisen van de nieuwe Governancecode Funderend Onderwijs. Hoewel de huidige expertise binnen het bestuur toereikend is, blijft de langetermijnvraag centraal staan of dit model van een zelfstandig, vrijwillig bestuur toekomstbestendig is. Het bestuur voert hierover een doorlopende strategische dialoog.

Krapte op de arbeidsmarkt: Het landelijke lerarentekort vormt een blijvend risico voor de onderwijskwaliteit. De Morgenster slaagt er tot op heden in de formatie rond te krijgen, maar de kwetsbaarheid bij ziekte of uitval neemt toe. Strategisch personeelsbeleid en het binden van kwalitatief personeel hebben daarom onze hoogste prioriteit.

Huisvesting en groei: De aanhoudende leerlingengroei maakt de realisatie van extra lokalen noodzakelijk. Het risico ligt hier bij de beheersing van de bouwkosten en de tijdige oplevering. Daarnaast blijft de financiering van groot onderhoud een aandachtspunt. Hiervoor is een voorziening gevormd op basis van een onderhoudsplan (MJOP), zodat de middelen op de lange termijn beschikbaar zijn.

Financiële continuïteit

De financiële positie van de vereniging is solide. De solvabiliteit en de aanwezige reserves zijn toereikend om de geplande investeringen in huisvesting en onderwijskwaliteit op te vangen. De reserves blijven hierbij binnen de geldende signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs. Hiermee is de continuïteit van de schoolorganisatie op korte en middellange termijn gewaarborgd.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) *(maatschappelijk thema)*

Alle organisaties in Nederland moeten voldoen aan de Algemene Verordening 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. Schoolorganisaties, hebben een voorbeeldfunctie als het om privacy gaat. Leerlingen, studenten, leerkrachten, docenten, onderwijsondersteunende medewerkers en ouders hebben recht op een veilige leeromgeving. Middels YourSafetynet IBP proberen we als school om het IBP-traject in goede banen te leiden. YourSafetynet IBP leidt ons stap-voor-stap door alle AVG-maatregelen in het IBP-traject. De tooling biedt alle documentatie en aanpasbare templates die hiervoor nodig zijn.

In 2023 hebben we als school de eerste stappen gezet om onze procedures en werkwijze in lijn te brengen met (inter)nationale standaarden. Het aanwijzen van een (externe) Functionaris Gegevensbescherming (FG) vanuit de CED-groep heeft in 2024 concreet tot een aantal stappen geleid. De FG heeft over 2025 een rapportage opgeleverd met daarin een overzicht van de kernaspecten van dit jaarverslag IBP, waarin het belang van het jaarlijkse evaluatiegesprek om IBP-gerelateerde risico's te controleren en te

Bespreken benadrukt wordt. Het jaargesprek is cruciaal voor het bevorderen van een hogere mate van privacy bewustzijn binnen de school. De onderdelen in dit verslag zijn gebaseerd op de meest voorkomende risico's en onderwerpen binnen IBP. Dit verslag benadrukt hoe het bestuur zich committeert aan het IBP-beleid en de stappen die genomen worden.

Uit deze rapportage blijkt dat De Morgenster op de goede weg is, maar dat er nog stappen gezet moeten worden. De belangrijkste aanbeveling met betrekking tot compliance uit het rapport van de FG moeten op het moment van schrijven nog teruggekoppeld worden. Uit het gesprek met de FG blijkt dat De Morgenster de juiste stappen zet om, voor zover niet wordt voldaan, in 2026 alsnog wordt voldaan aan de vereisten vanuit de wet- en regelgeving. Zowel de FG als het MT en de security-officer wordt hier nauw bij betrokken.

Scholing personeel

Bescherming van privacy staat of valt bij de motivatie van alle medewerkers om hieraan mee te werken. Daarom wordt er o.a. tijdens studiedagen en teamvergaderingen en in de wekelijkse nieuwsbrief voor het personeel regelmatig aandacht besteed aan dit onderwerp.

Twee collega's van het schoolteam hebben in 2025 de vernieuwde basiscursus Privacy Officer in het onderwijs gevolgd. Deze cursus is gericht op beginnende Privacy Officers binnen het bestuur die te maken krijgen met het verwerken van persoonsgegevens. Tijdens de cursus kwam het onderstaande aan bod:

- De AVG basisregels voor het onderwijs
- De verplichtingen vanuit de AVG
- AVG controle en planning
- Bewijsvoering

En zijn de volgende doelen bereikt:

- Kunnen handelen als er een datalek plaatsvindt
- Kunnen adviseren en handelen als er een beroep wordt gedaan op de rechten van betrokkenen
- Bewustwordingscampagnes uitzetten binnen de school

Ontwikkelingen rondom contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten
Is voor De Morgenster niet van toepassing.

2.6 Verantwoording maatschappelijke thema's

Een sterke basis en hoge kwaliteit

In ons onderwijs staan de basisvaardigheden rekenen, lezen, taalvaardigheid en schrijven centraal, maar is er ook ruimte voor uitdagend en toekomstgericht onderwijs. Dit wordt vormgegeven door middel van 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 professionele 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 met de antwoorden op bovenstaande vragen?

Al in het jaar 2024 zijn de schoolambities van de Morgenster in samenspraak met het team herijkt. Ook is de vertaalslag gemaakt naar wat de schoolnormen en de schoolambities betekenen voor het lesgeven in de praktijk. Er is veel focus gelegd op de cognitieve leerpsychologie en kwalitatief sterke lessen binnen een professionele kwaliteitscultuur. In 2025 begint de Morgenster de vruchten van deze, al in 2024 ingezette koers, te plukken. Er wordt een mooie ontwikkeling richting deze schoolambities gezien. Waar in 2024 de gestelde doelen vanuit de schoolweging werden behaald, maar de schooleigen ambitie nog niet werd behaald, is dit in 2025 wel het geval (zie hieronder bij onderwijsresultaten).

In 2025 is mede vanwege deze mooie ontwikkeling het *eigenaarschap van leren* bij leerlingen en de professionele kwaliteitscultuur bij leraren, MT en IB verder versterkt. In 2025 heeft het MT samen met IB twee dagen gericht op 'Focus op onderwijskwaliteit vanuit een sterke tandem' gevolgd. Dit met als doel de gezamenlijke bedoeling in het dagelijks sturing geven aan de Morgenster nog meer centraal te kunnen stellen en de professionele samenwerking van de MT-leden en de intern begeleiders verder te versterken. De inhoud van deze tweedaagse is meegenomen naar het specialistenoverleg. In 2025 zijn 6 bijeenkomsten gehouden met de specialisten die sturing geven aan de leerteams en is hierbij de bedoeling van de leerteams en het

werken vanuit jaardoelen extra op de voorgrond komen te staan. Leraren met een bepaald expertise en leiderschapskwaliteiten nemen het team, of delen daarvan, mee in de ontwikkeling van verschillende onderwijsgebieden en doen dit in 2025 nog doelgericht. De leerteams betreffen bijvoorbeeld de basisvaardigheden, sociaal-emotionele ontwikkeling, het jonge kind etc. Zij borgen de kwaliteit en volgen en delen (nieuwe) wetenschappelijke kennis en andere ontwikkelingen om meer en meer 'evidence informed' te werken op de Morgenster. Zowel de data uit wetenschappelijk onderzoek vanuit de cognitieve leerpsychologie als leerkrachteffectiviteitsstudies worden benut om deze te vertalen naar het werken op de Morgenster. Dit alles ten dienste van het leren en de ontwikkeling van de leerlingen.

Het bestuur heeft vanuit de commissie Onderwijs en Kwaliteit jaarlijks 3 keer een Onderwijs Ontwikkel Gesprek met het MT en IB van de Morgenster (OOG). De bestuurlijke kwaliteitskaart is hierbij leidend geweest en is in 2025 opnieuw geëvalueerd. De meerwaarde van het aansluiten van de intern begeleiders, vanuit de landelijk aangescherpte focus op de rol van de intern begeleider als kwaliteitscoördinator met focus op de onderwijskwaliteit, is hierbij duidelijk naar voren gekomen. Het aangescherpte OOG levert ook in 2025 zowel het bestuur als het MT/IB meer inzichten op ten aanzien van de onderwijskwaliteit. Binnen dit OOG wordt vanuit *overzicht*, *inzicht* en *uitzicht* besproken waar MT/IB mee aan de slag zal gaan. Door het gezamenlijk optrekken tijdens dit OOG wordt het voor de commissie Onderwijs en Kwaliteit duidelijk waar het bestuur ondersteunend kan zijn aan de koers van MT/IB binnen de school. In 2025 oriënteert de commissie Onderwijs en Kwaliteit zich, samen met het MT, op de mogelijkheden om het OOG nog meer vanuit de bouwstenen van goed onderwijs te laten verlopen.

Kerdoelen vormen de basis van het Nederlandse curriculum. Een kerndoel is een wettelijk doel dat beschrijft waar leerlingen in primair onderwijs mee in aanraking moeten komen, welke inspanning van hen wordt verwacht met het oog op ervaringen, of wat ze uiteindelijk moeten beheersen. Daarmee geven kerndoelen richting aan het onderwijs en leggen ze de basis vast waar iedere leerling recht op heeft. In november 2025 zijn de nieuwe kerndoelen voor de negen leergebieden in het po opgeleverd. Op de Morgenster bereiden we ons op verschillende manier voor op de implementatie van de nieuwe kerndoelen:

- deelnemen aan regiobijeenkomsten waarbij leerkrachten, specialisten, intern begeleiders en leidinggevendenden van onze school meedachten met de concept kerndoelen.
- verdiepen in de nieuwe kerndoelen door middel van opdrachten in teamvergaderingen. Hierbij nemen we de tijd om de nieuwe kerndoelen te bestuderen en te begrijpen wat deze inhouden. Hierdoor wordt beter zicht verkregen op de manier waarop de nieuwe kerndoelen aansluiten op onze huidige onderwijspraktijk en krijgen we inzicht in de aanpassingen die nodig zijn.
- bijwonen van de OCW bijeenkomsten die gericht zijn op het ondersteunen van scholen bij de implementatie van de nieuwe kerndoelen voor het onderwijs.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Scholen willen een veilig leerklimaat en willen incidenten zoals ongepast gedrag, intimidatie, (online) 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 hier gericht tegen 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 de school de sociale veiligheid van de leerlingen geregeld heeft, is vastgelegd in 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 gedragsspecialist betrokken. Daarnaast zijn er binnen de school twee interne vertrouwenspersonen aangesteld, om indien nodig de drempel te verlagen en het gesprek aan te gaan. Naast de interne vertrouwenspersonen zijn er twee externe vertrouwenspersonen. Vanuit de vertrouwenspersonen (intern en extern) wordt jaarlijks mondeling gerapporteerd aan de voorzitter en secretaris van het bestuur. Deze rapportages zien, uit privacy-overwegingen, nooit op individuele gevallen. Uit eventuele bevindingen van de vertrouwenspersonen kunnen aanbevelingen volgen. Deze aanbevelingen worden indien nodig opgepakt door het bestuur.

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 stelsel 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.

Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid

In schooljaar 2023-2024 is een start gemaakt met het schrijven van een nieuw strategisch personeelsbeleid. Dit is in het begin van schooljaar 2024-2025 afgerond. In schooljaar 2025/2026 wordt het plan herzien en een hernieuwde versie zal in het volgend schooljaar gereed zijn als opvolging naar 2028. Het personeelsbeleid sluit aan bij de inhoud van het schoolplan voor 2024-2028. In het strategisch personeelsbeleid is door middel van een breed gedragen SWOT-analyse een analyse gemaakt van de sterke en minder sterke kanten van De Morgenster als werkgever. Daarnaast heeft een analyse van de kansen en bedreigingen van buitenaf plaatsgevonden.

Bij het opstellen van het personeelsbeleid dat gaat over goed en voldoende personeel 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.

Onderstaand komen de onderwerpen verzuim, professionalisering, de gesprekkencyclus, de duurzame inzetbaarheid en terugdringen van het lerarentekort kort aan de orde. Dit zijn thema's sterk samenhangen met het hebben van goed en voldoende personeel en strategisch personeelsbeleid.

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. Het laagdrempelige contact met MK-Basics wordt door directie en het team als heel prettig ervaren.

Als organisatie proberen we, samen met de casemanager en de bedrijfsarts, het verzuim laag te houden (het

verzuim op de school ligt ook in 2025 onder het landelijk gemiddelde) door meer preventief te werk te gaan. Medewerkers en leidinggevendenden zijn zich meer van bewust van het belang van het voorkómen van verzuim door bijvoorbeeld een preventiegesprek met de bedrijfsarts te voeren.

Professionalisering

De afgelopen jaren is professionalisering steeds hoger op de agenda komen te staan. 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. Het onderwijs is immers 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).

Binnen De Morgenster wordt hier op verschillende wijzen aan gewerkt. Met het nascholingsplan wordt inzichtelijk gemaakt hoe het schoolteam zich (verder) kan ontwikkelen om zo de schooldoelen en -ambities te realiseren. De professionalisering van werknemers draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs en 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 eigen professionalisering. De afspraken omtrent professionalisering worden vastgelegd in het bekwaamheidsdossier van iedere werknemer. Tijdens het ontwikkelgesprek wat gevoerd wordt met het MT is professionalisering een gesprekspunt. Scholingswensen, en eventueel daarmee samenhangende carrièremogelijkheden voor de langere termijn, kunnen dan ook aangegeven worden. Nascholing is op deze manier niet alleen een instrument om de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen, maar ook een middel om verantwoord personeelsbeleid te voeren. 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. Op De Morgenster wordt op deze manier 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.

Op de Morgenster wordt, sinds de start van schooljaar 2023-2024, gewerkt met leerteams. Een leerteam is een groep mensen met een gezamenlijk doel en die functioneert in een lerende structuur. Dit is een succesvolle methode voor het verhogen van de ontwikkeling van scholen en het focussen op het zo goed mogelijk laten leren van leerlingen. Een leerteam is een professionele cultuur, die zich richt op gedeelde normen en waarden. De focus ligt op de professionele ontwikkeling en op het leren van de kinderen waarbij:

- Het leiderschap gericht is op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren.

- De organisatiestructuur van het leren samen leren mogelijk maakt. Er zijn werkgewoontes ontwikkeld die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen.
- Er een informatiesysteem is met de focus op het leren van leerlingen en het verbeteren van de resultaten.
- De focus ligt op samen ontwikkelen. Kernwoorden hierbij zijn: motivatie, betrokkenheid, toewijding en werkplezier.
- waarbij de specialisten een belangrijke kartrekkersrol toebedeeld zijn.

Deze specialisten zijn opgeleid t.a.v. een bepaald vakgebied waarbij sprake is van een verdieping van kennis en vaardigheden. Op de Morgenster werken we met de leerteams Taal-lezen-spelling, Rekenen, SEO, Hoogbegaafdheid, Opleiden, Burgerschap, Resultaten en Didactiek. De specialisten die het leerteam leiden, hebben een belangrijke plaats binnen de schoolorganisatie.

Gesprekscyclus

Als organisatie hanteren we een gesprekkencyclus conform de geldende CAO. Samen met het Vervangingsfonds & Participatiefonds (VF&PF) is bij de start van schooljaar 2024-2025 een nieuwe gesprekkencyclus ontwikkeld omdat het oude functionerings- en beoordelingsgesprek niet meer functioneren. Deze gesprekkencyclus wordt in schooljaar 2024-2025 uitgetoetst en zal per 01-08-2025 ingevoerd worden.

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. Ook wordt er met iedere werknemer jaarlijks een ontwikkelgesprek 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. 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.

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.

Terugdringen lerarentekort

Vanaf 2020 groeide het lerarentekort en dat werd 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 waarbij als uitgangspunt wordt gehanteerd dat het onderwijs aan de groepen altijd doorgang vindt.

Tot op heden is het team van de Morgenster daarin geslaagd. Een prestatie die op sommige dagen een grote uitdaging vormt. In 2025 is het, soms met kunst en vliegwerk, gelukt om geen enkele keer een groep samen te moeten 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.

Banenafspraak

De banenafspraak is een afspraak tussen de overheid en werkgevers om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Het primair onderwijs heeft hierin een belangrijke maatschappelijke rol en een voorbeeldfunctie. Daarom willen wij op de Morgenster ook graag werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Ook wij willen graag werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, die vaak moeilijk een passende baan kunnen vinden. In ons personeelsbestand hebben wij meerdere collega's die een arbeidsbeperking hebben. Het is goed om te zien dat we hen, middels gesprekken, coaching en aanpassingen op de werkvloer, voor het onderwijs en voor onze eigen school kunnen behouden.

Daarnaast lopen er bij ons op school studenten stage vanuit het voortgezet speciaal onderwijs. Door stage te lopen binnen het onderwijs zien zij dat er ook voor hen mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

Alle organisaties in Nederland moeten voldoen aan de Algemene Verordening 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. Schoolorganisaties, hebben een voorbeeldfunctie als het om privacy gaat. Leerlingen, studenten, leerkrachten, docenten, onderwijsondersteunende medewerkers en ouders hebben recht op een veilige leeromgeving. Middels YourSafetynet IBP proberen we als school om het IBP-traject in goede banen te leiden. YourSafetynet IBP leidt ons stap-voor-stap door alle AVG-maatregelen in het IBP-traject. De tooling biedt alle documentatie en aanpasbare templates die hiervoor nodig zijn.

In 2023 hebben we als school de eerste stappen gezet om onze procedures en werkwijze in lijn te brengen met (inter)nationale standaarden. Het aanwijzen van een (externe) Functionaris Gegevensbescherming (FG) vanuit de CED-groep heeft in 2024 concreet tot een aantal stappen geleid. De FG heeft over 2025 een

rapportage opgeleverd met daarin een overzicht van de kernaspecten van dit jaarverslag IBP, waarin het belang van het jaarlijkse evaluatiegesprek om IBP-gerelateerde risico's te controleren en te

Bespreken benadrukt wordt. Het jaargesprek is cruciaal voor het bevorderen van een hogere mate van privacy bewustzijn binnen de school. De onderdelen in dit verslag zijn gebaseerd op de meest voorkomende risico's en onderwerpen binnen IBP. Dit verslag benadrukt hoe het bestuur zich committeert aan het IBP-beleid en de stappen die genomen worden.

Uit deze rapportage blijkt dat De Morgenster op de goede weg is, maar dat er nog stappen gezet moeten worden. De belangrijkste aanbeveling met betrekking tot compliance uit het rapport van de FG moeten op het moment van schrijven nog teruggekoppeld worden. Uit het gesprek met de FG blijkt dat De Morgenster de juiste stappen zet om, voor zover niet wordt voldaan, in 2026 alsnog wordt voldaan aan de vereisten vanuit de wet- en regelgeving. Zowel de FG als het MT en de security-officer wordt hier nauw bij betrokken.

Scholing personeel

Bescherming van privacy staat of valt bij de motivatie van alle medewerkers om hieraan mee te werken. Daarom wordt er o.a. tijdens studiedagen en teamvergaderingen en in de wekelijkse nieuwsbrief voor het personeel regelmatig aandacht besteed aan dit onderwerp.

Twee collega's van het schoolteam hebben in 2025 de vernieuwde basiscursus Privacy Officer in het onderwijs gevolgd. Deze cursus is gericht op beginnende Privacy Officers binnen het bestuur die te maken krijgen met het verwerken van persoonsgegevens. Tijdens de cursus kwam het onderstaande aan bod:

- De AVG basisregels voor het onderwijs
- De verplichtingen vanuit de AVG
- AVG controle en planning
- Bewijsvoering

En zijn de volgende doelen bereikt:

- Kunnen handelen als er een datalek plaatsvindt
- Kunnen adviseren en handelen als er een beroep wordt gedaan op de rechten van betrokkenen
- Bewustwordingscampagnes uitzetten binnen de school

3. Verantwoording van het financieel 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

Werkelijke leerlingaantallen

<i>Leerlingenaantal op teldatum 1 oktober</i>							
<i>*Leerlingenaantal op teldatum 1 februari</i>							
Jaartal	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Leerlingenaantal per 1 februari				406	409	413	412
Leerlingenaantal per 1 oktober	393	395	384	392	396	400	399
Gemiddelde per groep (peildatum 1 oktober)	23,1	23,2	22,6	23,1	23,3	23,5	23,5

Leerlingenprognoses

Schooljaar	2024	2025	2026	2027	2028
	2025	2026	2027	2028	2029
Prognose 1 - Gemeente Altena (peildatum 1 okt.)	398	405	433	446	449
Prognose 2 – DUO, april 2024 (peildatum 1 okt.)	410	430	431	439	441
Prognose 3 – Verus (peildatum 1 okt.)	400	415	416	422	423
Prognose 4 – Morgenster (peildatum 1 feb.)	412	413	422	433	434

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

Deze prognose is opgesteld door de gemeente per december 2022 en is gebaseerd op cijfers over de samenstelling van de bevolking en uitbreiding van nieuwbouw in de kern Sleenwijk.

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. Deze prognose is opgesteld in april 2024

Prognose 3 – Verus

Deze prognose is opgemaakt door Verus in november 2024.

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 Sleenwijk (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 oploep 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 2024-2025 betreft de extra groep een heterogene groep, groep 4/5C. In schooljaar 2025-2026 is dit combinatiegroep 5/6C.

FTE (teldatum 31-12-2025)

	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur/management	2,2	2,1	2,0	2,0	2,0
Personeel primair proces / Docerend personeel	21,1	19,4**	19,2	20,0	20,0
Ondersteunend personeel / Overige deelnemers	3,9*	2,8*/**	3,4	3,4	3,4
Totaal	27,2	24,3	24,6	25,4	25,4

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

** Vanaf 2024/2025 zijn de NPO-formatieplaatsen (1,9 FTE) vervallen

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 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Verschil verslag- jaar t.o.v. begroting	Verschil verslag- jaar t.o.v. vorig jaar
Baten									
Rijksbijdragen	2.864.681	2.941.000	3.094.289	3.335.000	3.501.000	3.419.000	3.419.000	153.289	229.608
Baten schoolfonds/ vereniging	34.225	38.000	27.972	38.000	38.000	38.000	38.000	-10.028	-6.253
Overige baten	6.974	1.000	4.951	4.000	4.000	4.000	4.000	3951	-2.023
TOTAAL BATEN	2.905.880	2.980.000	3.127.212	3.377.000	3.543.000	3.461.000	3.461.000	147.212	221.332
Lasten									
Personeelslasten	2.381.832	2.409.000	2.388.280	2.520.000	2.663.000	2.663.000	2.663.000	-20.720	6.448
Afschrijvingen	66.428	65.000	71.134	70.000	70.000	62.000	59.000	6.134	4.706
Huisvestingslasten	223.684	230.000	266.411	269.000	269.000	269.000	269.000	36.411	42.727
Overige lasten	323.835	315.000	323.870	358.000	341.000	321.000	321.000	8.870	35
TOTAAL LASTEN	2.995.779	3.019.000	3.049.695	3.217.000	3.343.000	3.315.000	3.312.000	30.695	53.916
Saldo									
Saldo baten en lasten	-89.899	-39.000	77.517	160.000	200.000	146.000	149.000	116.517	167.416
Saldo financiële baten en lasten	14444	30.000	28.288	30.000	30.000	30.000	30.000	-1.712	13.844
Saldo buitengewone baten en lasten								0	0
TOTAAL RESULTAAT	-75.455	-9.000	105.805	190.000	230.000	176.000	179.000	114.805	181.260

Rijksbijdragen

De rijksbijdrage over 2025 is door DUO hoger vastgesteld dan begroot (€ 153.000 voordelig). Voornamelijk is dit gerelateerd aan de CAO-stijging (€ 52.000), subsidie zij-instromers (€ 10.000) en aan de toekenning van de subsidie basisvaardigheden (€ 49.000). De arrangementsbijdragen zijn hoger uitgekomen dan begroot (€ 40.000 voordelig).

Baten schoolfonds / vereniging en Overige baten

Een doorbetaling van een subsidie (€ 10.000) verklaart de daling van de opbrengsten. De opbrengsten uit de bijdragen schoolfonds en de vereniging liggen in lijn met de begroting.

Personeelskosten

Personeelskosten zijn door verschillende oorzaken hoger dan begroot (€ 21.000 nadeel). De belangrijkste reden hiervoor is de stijging van de CAO-lonen en door een onjuistheid in de begroting t.a.v. door te belasten personeelskosten.

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten liggen in lijn met de begroting.

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.

Door kostenstijging is de benodigde storting in de voorziening groot onderhoud (€ 128.000) hoger uitgekomen dan waar bij het opstellen van de begroting rekening mee was gehouden (€ 95.000). De onderhoudskosten zijn € 10.000 hoger uitgekomen dan begroot.

Ook de energiekosten over de periode 2017-2022 zijn inmiddels afgehandeld. Over een bedrag van € 9.000 bestond vorig jaar nog een verschil van inzicht, dit is inmiddels afgehandeld conform ons standpunt. Dit leidt daarom in 2025 nog tot een voordeel van € 9.000.

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 2026 – 2029 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Op peildatum 1 februari 2025 hadden wij 412 leerlingen. Dit is de basis voor de begroting 2026. Voor de jaren 2026 en verder gaan wij uit van het aantal leerlingen per 1 februari 2026 (425).
- Er is ruimte in de begroting voor een extra kleuterklas (dus 5 klassen plus een instroomgroep) en weer 0,4 FTE voor specialisten.
- Voor 2026 wordt een overschot begroot van € 190.000. Hoewel er dus ruimte is om de uitgaven te verhogen, zijn er op dit moment geen beleidsmatige wensen die de kwaliteit van het onderwijs verder kunnen verbeteren.

De school blijft ruim voldoen aan alle normen ten aanzien van de financiële stabiliteit. De ratio personele lasten blijft onder de 85% (75% in 2025-2026, 77% in 2028-2029)

Balans in meerjarenperspectief

	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Activa							
<i>Vaste activa</i>							
Immateriële vaste activa							
Materiële vaste activa	370.885	341.000	350.710	316.000	331.000	304.000	280.000
Financiële vaste activa							
TOTAAL VASTE ACTIVA	370.885	341.000	350.710	316.000	331.000	304.000	280.000
<i>Vlottende activa</i>							
Voorraden							
Vorderingen	39290	0	24.416	0	0	0	0
Kortlopende effecten							
Liquide middelen	1.342.820	1.356.000	1.662.032	1.867.000	2.207.000	2.535.000	2.863.000
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	1.382.110	1.356.000	1.686.448	1.867.000	2.207.000	2.535.000	2.863.000
TOTAAL ACTIVA	1.752.995	1.697.000	2.037.158	2.183.000	2.538.000	2.839.000	3.143.000
Passiva							
Eigen vermogen	685.185	662.000	786.672	965.000	1.195.000	1.371.000	1.550.000
Algemene reserve							
Bestemmingsreserves							
Overige reserves en fondsen							
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	685.185	662.000	786.672	965.000	1.195.000	1.371.000	1.550.000
Voorzieningen	768.393	835.000	868.447	1.018.000	1.143.000	1.268.000	1.393.000
Langlopende schulden							
Kortlopende schulden	299.417	200.000	382.039	200.000	200.000	200.000	200.000
TOTAAL VREEMD VERMOGEN	1.067.810	1.035.000	1.250.486	1.218.000	1.343.000	1.468.000	1.593.000
TOTAAL PASSIVA	1.752.995	1.697.000	2.037.158	2.183.000	2.538.000	2.839.000	3.143.000

Materiële Vaste Activa

De investeringen en afschrijvingen liggen in lijn met de begroting en voorgaand jaar.

Vorderingen

Dit betreft een momentopname van te ontvangen bedragen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn vanaf december 2024 grotendeels ondergebracht bij de Nederlandse Staat via Schatkistbankieren. Dit levert een hogere rente op dan een reguliere spaarrekening. Het saldo liquide middelen is met name gestegen doordat de storting in de onderhoudsvoorziening wel kosten zijn, maar geen uitgaven.

Eigen Vermogen

Het vermogen neemt jaarlijks toe of af met het resultaat van het boekjaar, in 2024 € 106.000 positief. De komende jaren worden ook grote positieve resultaten verwacht.

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.

Kortlopende schulden

Dit betreft een momentopname van te betalen bedragen. De kortlopende schulden zijn hoger dan in 2024, doordat een aantal facturen van de gemeente en de penvoerder pas na jaareinde zijn betaald.

Ontwikkelingen rondom contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten

Is niet van toepassing.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Signalering
Kapitalisatiefactor	59%	57%	64%	65%	72%	82%	91%	
Solvabiliteit 1	39,1%	39%	38,6%	44%	47%	48%	49%	
Solvabiliteit 2	83%	88%	81,2%	91%	92%	93%	94%	Ondergrens: <0,30
Weerstandsvermogen	24%	22%	25,2%	29%	34%	40%	45%	Ondergrens: <5%
Liquiditeit	462%	678%	441%	933%	1103%	1267%	1431%	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	-3,1%	-1,3%	2,5%	5,6%	6,5%	5,1%	5,2%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur
Weerstandsverm. I	11,0%	n.b.	14,1%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	
Weerstandsverm. II	23,5%	22,2%	24,9%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	
Indicator reservepositie (per einde verslagjaar)	-10%	-14%	5%	41%	74%	111%	150%	Bovengrens: >0%

Reservepositie

De reservepositie per 31 december 2025 ligt iets boven de norm die gehanteerd wordt door het Ministerie van OCW. Er is dus weer sprake van een licht bovenmatig eigen vermogen.

■ Berekening normatief eigen vermogen eind boekjaar

Totale baten	3.155.500	
rekenfactor (12 mio 0,05 - 3 mio 0,1)	0,09818	
Aanschafwaarde gebouwen	56.057	
	0,5 x aanschafwaarde gebouwen x	
Grens = normatief eigen vermogen:	1,27	35.596
	boekwaarde resterende mat vaste activa	302.439
	rekenfactor * totale baten	309.799
		<u>647.834</u>

Signaleringswaarde (nieuw)

	eigen vermogen	eigen vermogen normatief	bovenmatig
eind 2022	729.189	677.309	51.880
eind 2023	638.324	685.280	-46.956
eind 2024	594.311	657.275	-62.964
eind 2025	699.161	647.834	51.327

Ondertekening door bestuur

Naam

J. van de Werken

Functie

Voorzitter

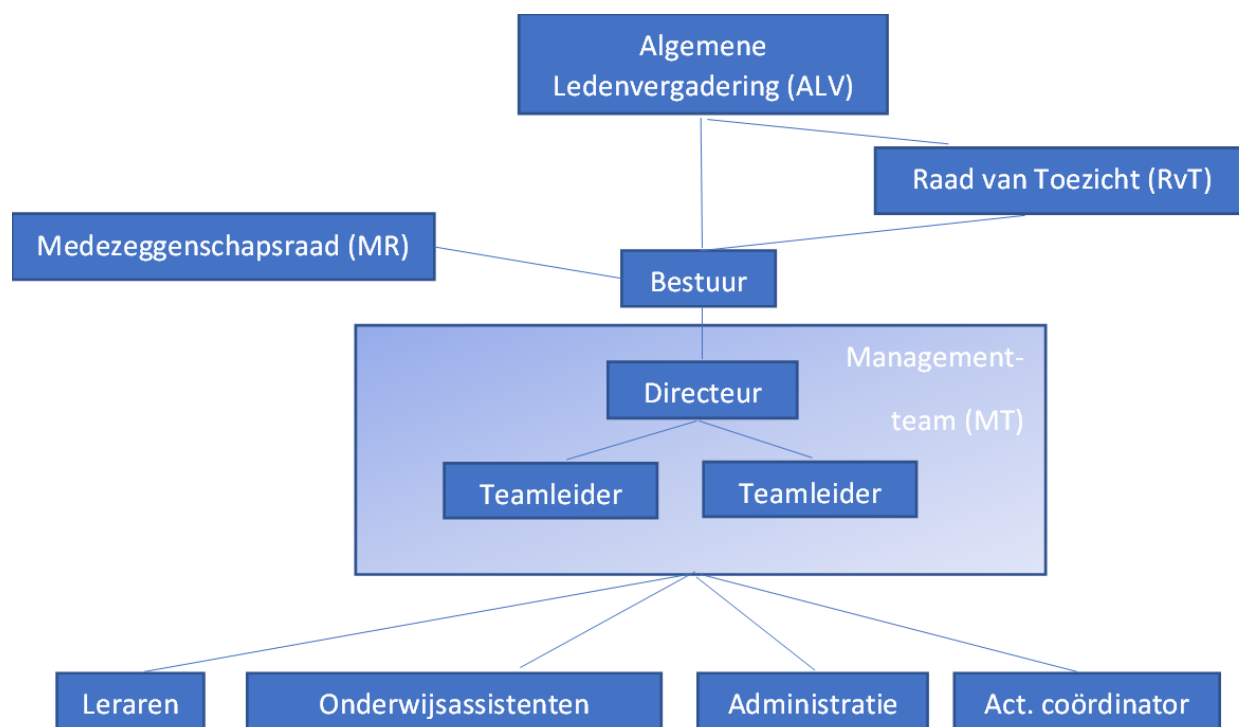
Datum

25 maart 2026

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes. Below the signature, the name "J.P. van de Werken" is written in a cursive script.

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 2025.

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 2025 ongewijzigd voortgezet.

Toezichtsvisie

De RvT heeft de volgende visie geformuleerd:

- De RvT acht zich verantwoordelijk voor het integraal houden van toezicht op (het beleid van) het bestuur en de algemene gang van zaken binnen De Morgenster. Daarnaast acht zij zich verantwoordelijk voor het toezien op de interne besturing en de kwaliteit van het onderwijs.
- De RvT zal zijn verschillende rollen zo goed mogelijk invullen conform de heersende maatschappelijke opvattingen en de Code Goed Bestuur van de PO-Raad en in overleg met het bestuur. Daarbij houdt ze oog voor de balans tussen distantie en betrokkenheid.
- De RvT houdt zijn toezicht op het welbevinden van de organisatie, haar leerlingen, medewerkers en goed onderwijs.
- De RvT zal niet alleen achteraf toetsen, maar ook aan de voorkant actief met het bestuur meedenken over de toekomst en strategische opties van de organisatie. Hierbij houdt hij rekening met de het aanspreekbaar zijn ieders eigen rol en verantwoordelijkheid.

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	Datum aantreden	Datum aftreden
Leon van der Meer	- Zelfstandig ondernemer - CFO Schneider Youngplants	- voetbal trainer/leider VV Woudrichem 35+, - technische commissielid en	Huisvesting en facilitaire zaken, Organisatie & maatschappelijk draagvlak	Juni 2017	Juni 2025

		kascontrole lid VV Woudrichem - jeugdwerker Ontmoetingskerk Sleeuwijk			
Patrick van Min	Belasting adviseur Deloitte	Coach vv Sleeuwijk JO16-2, docent corporate & tax Universiteit Tilburg	Financiën en Beheer, Personeel en professionalisering	Juni 2023	Juni 2027 Vervroegd afgetreden juni 2025
Laurien van Oosten	Orthopedagoog Ambulant begeleider onderwijs (gepensioneerd)		Onderwijs en kwaliteit Identiteit en Communicatie	Juni 2023	Juni 2027
Sjaak Groeneveld	Commissaris van Politie; Locatiedirecteur school VO Auditor (ZZP) (gepensioneerd)	Voorzitter Woerkums Literair Cafe	Organisatie & Maatschappelijk draagvlak Personeel en professionalisering	Juni 2025	Juni 2029
Jeroen Vos	Business Controller Greenchoice	Kascontrole lid Ontmoetings- kerk Sleeuwijk	Financiën en Beheer Huisvesting en facilitaire zaken	Juni 2025	Juni 2029

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

Werkwijze en toezichtskader

Gedurende 2025 is het toezicht uitgevoerd binnen de gevormde commissies en in het gezamenlijk gedeelte in het bij een zijn van het volledige bestuur. Voordeel hiervan is dat de lijnen kort zijn en feedback voor of kort na besluitvorming gegeven kan worden. In 2025 is verder gefocust op de rol van bestuur en is er niet (meer) inhoudelijk in gegaan op stukken zonder besluitvorming.

Gedurende het schooljaar wordt, aan de hand van het toezichtskader (gebaseerd op het kader van de onderwijsinspectie) getoetst. Aan het einde van ieder schooljaar wordt de uitkomst van dit kader gedeeld met het bestuur. In 2025 is dit toezichtskader toegevoegd en geïntegreerd in 'Mijn schoolplan'. De RvT leden hebben hier toegang toe.

Professionalisering

Vanwege de wisselingen binnen de RvT zijn er in 2025 geen opleidingen gestart. De nieuwe RvT leden hebben specifieke deskundigheid op de aan hen toebedeelde aandachtsgebieden en zijn op basis daarvan voorgedragen en benoemd.

Verdere specifieke professionalisering voor RvT leden zal in 2026 zo nodig opgepakt worden.

Bijeenkomsten

De RvT kwam gedurende 2025 8 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
05.02.2025	100%	-Goedkeuring begroting 2025 -Akkoord met stoppen met aanleveren LVS gegevens aan het Nationaal Cohortonderzoek (Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek) -Beoordeling gevraagd over communicatieonderdelen Tussen de verschillende gremia.
26.03.2025	66,6%	-Goedkeuring Jaarverslag RvT 2024 -Analyse doorstroom toets (resultaten tot tevredenheid – resultaten rekenen blijven aandachtspunt) -Sociaal jaarverslag (ter kennisname) -Tekst vacature en profiel voorzitter RvT goedgekeurd en doorgestuurd naar MR (ter goedkeuring en eventuele bindende voordracht) en MT. -Verzoek vertrouwenspersonen om aan te schuiven bij een RvT overleg ingewilligd en datavoorstel gedaan
16.04.2025	66,6%	-Aanvullende gegevens jaarverslag RvT aangeleverd -Tweede vacature RvT melden bij MR en MT. Zoeken naar iemand met financiële achtergrond. Voorzitter neemt tijdelijk de plaats in in de financiële commissie. -Terugblik op avond over communicatie. Goede avond, overleg met MR – RvT aandachtspunt.
14.05.2025	66,6%	-Geen bindende voordracht vanuit MR voor RvT lid. -Ingestemd met bijdrage RvT op avond over identiteit -Voorzitter gaat naar overleg over jaarrekening Morgenster met accountant. -Financieel jaarverslag goedgekeurd. -Nieuwe datavoorstellen overleg vertrouwenspersonen -Managementstatuut bekijken en doorsturen aan eventuele kandidaat voorzitter RvT

		-Ingestemd met Bestuursverslag 2024
07.07.2025	66,6%	-Accountantsverslag definitief -Het jaarverslag vereniging is goedgekeurd en inmiddels op de ALV besproken en decharge verleend. -Kennismaking nieuwe RvT leden -Vergaderschema bestuur ter kennisname en verdere invulling door RvT
22.09.2025	100%	-Actiepunten nieuwe RvT opgesteld n.a.v. zelfevaluatie.
29.10.2025	100%	Overleg met MR en bestuur
25.11.2025	100%	-Kennismaking met vertrouwenspersonen en afspraken gemaakt over bereikbaarheid -Ingestemd met notitie kerkelijk meelevend -Tevredenheidonderzoek besproken – geen verdere actie -Uitgangspunten begroting goedgekeurd

Bijeenkomsten met MR

Op 29 oktober 2025 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 periodiek aan bij de vergaderingen van het bestuur en op verzoek of eigen initiatief bij commissie vergaderingen. Op deze wijze wordt het bestuur op korte afstand gevolgd en vind er een continue evaluatie plaats in de samenwerking met het bestuur. Indien noodzakelijk geacht worden er aanvullende vragen gesteld en schriftelijke beantwoord of een kort extra overleg gepland. Jaarlijks vindt voor einde schooljaar een eigen evaluatie plaats van de RvT, aan de hand van deze evaluatie wordt de planning voor het volgende schooljaar vastgesteld. Eens per 3 jaar dient er een zelfevaluatie plaats te vinden onder leiding van een externe voorzitter. Het streven is om dit in 2026 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 2025 geen sprake geweest van schorsing of ontslag van een bestuurslid of -leden.

In het verslagjaar 2025 zijn er door het bestuur en intern toezicht geen gesprekken gevoerd over nevenfuncties, integriteit of (de schijn van) belangenverstrengeling.

Er hebben geen zakelijke transacties plaatsgevonden tussen de schoolorganisatie en bedrijven waar de bestuurders en/of toezichthouders zakelijke belangen mee hebben/hadden.

Er hebben zich geen situaties voorgedaan waar sprake zou zijn van combinaties van bestuurs- en toezichtfuncties zoals voorgeschreven in de verplichtende bepalingen van de Governancecode Funderend Onderwijs.

Benoeming externe accountant

De toezichthouder heeft per 14 mei 2025 de externe accountant (van der Ree) herbenoemd 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.

Aandachtspunten verslagjaar en daaruit voortvloeiende actiepunten komend jaar

- Advies om samen met het bestuur te kijken met welke bestuursvorm de Morgenster voldoende toekomstbestendig is, gezien de voorschriften van de nieuwe Governancecode
- Evaluatie van de RvT door een externe zal in 2026 plaatsvinden
- Jaarplanning van bestuur / MR / RvT wordt bezien en daar waar nodig effectiever op elkaar afgestemd
- Gesprek met de MR vindt ten minste 1 x per jaar plaats in klein verband (MR en RvT) en 1 x in groter verband (bestuur, MR, RvT). Verder is afgesproken om de verslagen van de MR te delen
- Verdere professionalisering van de RvT is aandachtspunt

BIJLAGE C JAARVERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

JAARVERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD 2025

In 2025 is de MR van de Morgenster zeven keer bij elkaar geweest om te vergaderen. Hieronder kunt u per vergadering lezen wat er aan bod is gekomen.

21 JANUARI 2025

De eerste vergadering van 2025 stond voornamelijk in het teken van het schoolplan en het professioneel statuut. We hebben eerst binnen de MR onderling besproken wat ons is opgevallen tijdens het doornemen van deze stukken. Vervolgens hebben we deze opmerkingen ook besproken met het bestuur en de schoolleider. Verder bekeken we de planning van de studiedagen in het komende schooljaar en hier hebben wij mee ingestemd. Hierop kwam vanuit de personeelsgeleding wel de vraag of de huidige organisatie van studiedagen en -avonden aansluit bij de wensen van het team. Dit hebben we vervolgens in kaart gebracht. Tijdens het overleg met het bestuur hebben we besproken of het wenselijk is om het vijf-gelijke-dagenmodel nog eens te evalueren. We hebben besloten dat we dit bij ouders gaan peilen via de ouderenquête en dat we voor het personeel een open vraag zullen plaatsen in de wekelijkse nieuwsbrief.

5 MAART 2025

We zijn deze avond gestart met een gezamenlijk overleg van de MR, Raad van Toezicht en het bestuur. Het was de eerste keer dat we in deze samenstelling bij elkaar kwamen. Dit overleg stond vooral in het teken van het concept formatieplan. Ter voorbereiding hebben we onze vragen en feedback gedeeld met het MT en tijdens deze vergadering werden de ingezonden punten behandeld, waardoor we vervolgens konden instemmen met dit plan. Daarnaast werd ons verteld dat de voorzitter van RvT zal aftreden na dit schooljaar. We hebben met elkaar besproken hoe we de werving van een opvolger willen organiseren. Na het gezamenlijke deel zijn we als MR nog bij elkaar gekomen om de onderlinge communicatielijnen tussen de verschillende geledingen te beoordelen. De commissie 'organisatie en maatschappelijk draagvlak' neemt de uitkomst van onze beoordeling mee naar hun volgende vergadering. Zo kunnen we de onderlinge samenwerking binnen de organisatie nog meer versterken.

10 APRIL 2025

Tijdens dit overleg waren de externe vertrouwenspersonen te gast. Zij hebben aan de hand van een presentatie toegelicht wat hun rol precies inhoudt. Later dit schooljaar zullen zij dit ook aan het team presenteren, zodat alle betrokkenen goed geïnformeerd zijn en om zo hun zichtbaarheid binnen de school te vergroten. Daarnaast kregen wij vanuit de groepen 5 de vraag of wij het wenselijk vinden om het schoolzwemmen in de huidige vorm door te zetten. Wij adviseren hen om dit te blijven doen. Zo krijgen de leerlingen een andere vorm van bewegingsonderwijs aangeboden en benutten we de faciliteiten binnen ons dorp.

5 JUNI 2025

Tijdens het laatste overleg van dit schooljaar namen we afscheid van een lid uit de personeelsgeleding. Deze collega gaat onze school verlaten i.v.m. een verhuizing en

vervroegd pensioen. Gelukkig is deze plaats binnen de MR direct weer ingevuld, nadat een teamlid uit de onderbouw reageerde op onze vacature. We heten deze collega van harte welkom binnen de MR. Tijdens dit overleg stemden we in met het vakantierooster en formatieplan voor het komende schooljaar. Daarna bespraken we een vraag vanuit de onderbouw. Zij deelden een aantal knelpunten die zij ervaren tijdens de jaarlijkse ontmoetingsavond. Wij hebben deze knelpunten met elkaar besproken en een advies opgesteld waarmee zij verder aan de slag kunnen. Zo zou de oudergeleding bijvoorbeeld graag zien dat er tijdens deze avonden meer ruimte is voor kennismaking met de leerkracht en andere ouders uit de groep. Dit zou gerealiseerd kunnen worden door praktische zaken via een andere weg te delen met ouders. Tot slot keken we vooruit naar het komende schooljaar. We hebben onze vergaderdata afgestemd en al enkele speerpunten genoteerd.

16 SEPTEMBER 2025

Tijdens de eerste vergadering van het nieuwe schooljaar hebben we met elkaar besproken welke speerpunten wij hebben voor de komende periode. Zo willen we bijvoorbeeld de communicatie en samenwerking met andere geledingen verder versterken, belangrijke ontwikkelingen binnen de school nauw volgen en op zoek gaan naar een nieuw lid die volgend jaar de OMR zou willen versterken. Daar zullen wij dit schooljaar mee aan de slag gaan. Verder hebben we besproken hoe het contact tussen ouders en school vormgegeven wordt door middel van oudergesprekken, inloopmomenten, kijkavonden en digitale communicatie via het ouderportaal. In samenwerking met het MT zullen we in kaart gaan brengen hoe dit nu wordt georganiseerd en of dit nog verbeterd kan worden.

29 OKTOBER 2025

We kwamen deze keer bij elkaar met de MR, het bestuur en de Raad van Toezicht voor een gezamenlijk overleg. Dit stond voornamelijk in het teken van de onderwijsregio's en de onderlinge samenwerking tussen de diverse geledingen. Verder hebben we met elkaar alvast nagedacht over zaken die de komende periode onze aandacht zullen vragen, zoals de planverplichting en de zoektocht naar een nieuwe penningmeester. Naast dit gezamenlijk overleg hebben we binnen de MR het tevredenheidsonderzoek uit het schooljaar 2024-2025 besproken. Het is fijn om te zien dat zowel ouders als leerlingen overwegend positief zijn over onze school.

27 NOVEMBER 2025

Het laatste overleg van dit kalenderjaar startte met een terugkoppeling van het overleg tussen het MT en de personeelsgeleding. Zij hebben met elkaar enkele ideeën uitgewisseld om de oudercommunicatie en –betrokkenheid binnen onze school te versterken. Binnenkort zal dit onderwerp op een teamvergadering terugkomen, zodat alle leerkrachten hierin betrokken worden. Verder werd er aan ons gevraagd of we instemmen met het aangepaste rapport voor de kleutergroepen en dat een collega uit de bovenbouw de rol van preventiemedewerker op zich neemt. Hier zijn wij mee akkoord gegaan. Vervolgens hebben we diverse vragen behandeld die vanuit ouders zijn ingezonden en dit zullen we communiceren naar het MT. Tijdens ons volgende overleg zullen we hierop terugkomen. Tot slot hebben we het medezeggenschapsstatuut en -reglement kritisch bekeken en hierin enkele wijzigingen aangebracht. Dit voorstel zullen wij voorleggen aan het bestuur. 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 2025!

BIJLAGE D GESPREKKENCYCLUS

Hoofdstuk 1: Theorie van de gesprekkencyclus

Het doel van een gesprekkencyclus

Gesprekkencycli zijn ontstaan om ervoor te zorgen dat er structureel aandacht is voor de ontwikkelmogelijkheden van de medewerkers. Een gestructureerde aanpak rondom leren en ontwikkelen draagt bij aan een betere prestatie op de lange termijn.

De gesprekkencyclus wordt als volgt gedefinieerd:

“Het cyclisch proces van resultaatafspraken, plannen, begeleiden en ondersteunen, bijstellen en evalueren en beoordelen, gedurende een bepaald tijdvak aan de hand van een vaste cyclus van gesprekken tussen medewerker en leidinggevende.”

Bij organisaties die investeren in een continue dialoog waarbij de manager en medewerker doorlopend met elkaar in gesprek gaan, neemt de betrokkenheid van de medewerker toe wat leidt tot een stijging van de productiviteit van teams. Ook reduceert een goede gesprekkencyclus het vrijwillige vertrek van medewerkers en het ziekteverzuim.

Daarnaast kan een gesprekkencyclus ervoor zorgen dat:

- Er een duidelijke aansluiting is bij de doelen van de organisatie en de praktijk
- Doorlopend de prestaties, ontwikkeling en carrièrestappen van de medewerker worden ondersteund
- (Mogelijke) problemen tijdig worden aangepakt
- Productieve en betrokken teams worden gecreëerd die hun beste werk kunnen doen
- Medewerkersbetrokkenheid toeneemt (d.m.v. aandacht)
- Medewerkers zich aan je binden (d.m.v. inzicht in carrièremogelijkheden, betrokkenheid, erkenning)

Gesprekkencyclus volgens de CAO Primair Onderwijs

In paragraaf 9.2 van de CAO Primair Onderwijs staat het volgende beschreven over de gesprekkencyclus:

1. Door of namens de werkgever worden periodiek met elke werknemer gesprekken gevoerd over het (toekomstige) functioneren van de werknemer.
2. De werkgever stelt in overleg met de PMR een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen (waaronder persoonlijk ontwikkelingsplan) de procedure en de frequentie van de gesprekkencyclus zijn vastgelegd. Hierin is in ieder geval geregeld dat voorafgaand aan een beoordeling functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden.
3. Aan een beoordeling van de werknemer kunnen consequenties worden verbonden.
4. Iedere school heeft een schoolleider die verantwoordelijk is voor de leidinggevende taken en die beschikt over de bevoegdheden die daarbij horen.

Dit is ook de leidinggevende die, namens de werkgever, de functionerings- en beoordelingsgesprekken voert.

5. Tijdens deze gesprekken reflecteren werkgever en werknemer op de ondernomen activiteiten in het kader van professionalisering en duurzame inzetbaarheid (PDI).

Gespreksvoering aan de hand van het Huis van Werkvermogen

Het Huis van Werkvermogen is een concreet en praktisch model om duurzame inzetbaarheid bespreekbaar te maken. Het Huis van Werkvermogen geeft inzicht in het vermogen van een werknemer om te kunnen en willen werken. Als alle verdiepingen goed op elkaar zijn afgestemd, er balans is, dan spreken we van een goed werkvermogen. Een goed werkvermogen dat duurzaam en toekomstbestendig is noemen we ook wel duurzaam werkvermogen of duurzame inzetbaarheid. Het uitgangspunt bij het Huis van Werkvermogen is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De verantwoordelijkheid van de werknemer ligt op de begane grond en de eerste twee verdiepingen, mogelijk met ondersteuning van de werkgever. De werkgever neemt verantwoordelijkheid op de derde verdieping.

Het huis van werkvermogen kent vier verdiepingen. [\(zie link\)](#)

- Begane grond: lichamelijke-, mentale- en sociale gezondheid.
- Eerste verdieping: competenties; kennis, vaardigheden en ambities.
- Tweede verdieping: normen en waarden; drijfveren, motivatie en houding.
- Derde verdieping: werkomstandigheden; eisen, management en leiderschap.

Met het Huis van Werkvermogen komen álle belangrijke onderdelen omtrent de werk-privébalans in beeld, en daarmee dus ook wat een werknemer nodig heeft om goed te blijven functioneren. De handvatten die het model biedt, maken het makkelijker om de dialoog aan te gaan over onderwerpen die anders misschien onbesproken blijven, zoals gezondheid. Dit soort factoren zijn namelijk onlosmakelijk verbonden met inzetbaarheid. Werken met het Huis van Werkvermogen levert vooral wederzijds vertrouwen en wederkerigheid in gesprekken op. Het zorgt ook voor een grotere medewerkersbetrokkenheid, hogere medewerkerstevredenheid en lager ziekteverzuim.

Techniek van gespreksvoering

De basis voor het ontwikkelgesprek is het GROWTH-model. Het GROWTH-model helpt om op een gestructureerde en efficiënte manier een gesprek te voeren.

Het GROWTH- model laat voornamelijk zien welke vragen gesteld kunnen worden en hoe het gesprek concreet afgerond moet worden, zodanig dat er duidelijke resultaten naar voren komen. De gesprekspartner is zelf actief in het verhelderen van het probleem en het aandragen van oplossingen en daardoor zal de uitkomst makkelijker leiden naar verbetering en de intrinsieke motivatie hierin gevoed worden.

G	<i>Goal</i>	Wat is het doel dat je wilt bereiken?
R	<i>Reality</i>	Wat is de huidige stand van zaken in relatie tot je doel?
O	<i>Options</i>	Welke mogelijkheden zijn er om je doel te behalen?
W	<i>Will</i>	Waarom wil je dit doel graag bereiken, wat is je motivatie?
T	<i>Tactics</i>	Wat heb je nodig om je doel te bereiken?
H	<i>Habits</i>	Hoe kunnen wij jou daarin steunen?

Hoofdstuk 2: De officiële gesprekken op de Morgenster

Op de Morgenster voeren we een aantal officiële gesprekken. Het afstemmingsgesprek, eventueel het duo-gesprek, het ontwikkelgesprek en het beoordelingsgesprek. De schoolleider en MT zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de gesprekkencyclus. De medewerker is verantwoordelijk voor de voorbereiding van het gesprek en toont eigen regie.

Frequentie van de gesprekken

- Afstemmingsgesprek 1x per jaar a.d.h.v. Huis van Werkvermogen (HvW)
- Ontwikkelgesprek 1x per jaar a.d.h.v. het GROWTH-model
- Beoordelingsgesprek alleen bij:
 - Omzetten van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd
 - Doorstroom naar een andere functie binnen de schoolorganisatie
 - Disfunctioneren

Randvoorwaarden tijdens het uitvoeren van de gesprekkencyclus

- De cyclus is doorlopend met twee geplande, formele momenten per schooljaar
- Er vinden spontane gesprekken plaats wanneer werkgevers en werknemers behoefte hieraan hebben.
- Het gesprek is maatwerk
- Een gesprek is een gelijkwaardig dialoog en dus altijd tweerichtingsverkeer waarbij ruimte is voor feedback en feedforward.

Kenmerken van een afstemmingsgesprek

- Het gesprek wordt aan het begin van het schooljaar gevoerd a.d.h.v. het Huis van Werkvermogen. Hierbij wordt het welbevinden van de werknemer besproken

Kenmerken van een duo-gesprek

- Het gesprek vindt plaats aan het begin van het schooljaar, wanneer twee collega's een nieuw duo vormen.
- Het doel van het gesprek is om de manier van werken met elkaar af te stemmen.

Kenmerken van een ontwikkelgesprek

- Het gesprek is opgesplitst in twee delen:

- Een check-in aan de hand van het Huis van Werkvermogen
- De ontwikkeling van de werknemers
- Het gesprek gaat over de volgende doelstellingen:
 - Organisatiedoelstellingen (doelen van het schoolplan)
 - Persoonlijke werk gerelateerde doelstellingen
 - Doelstellingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling
- Het gesprek heeft een positieve grondhouding, waarbij de focus ligt op de kwaliteit van de medewerker
- De werkgever leidt het gesprek en de werknemer heeft de regie over de inhoud van het gesprek. De cirkel van invloed staat centraal.

Kenmerken van een beoordelingsgesprek

- Het gesprek gaat over het huidige functioneren van de medewerker
- Een beoordelingsgesprek vindt alleen plaats bij:
 - Omzetten van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd
 - Doorstroom naar een andere functie binnen de schoolorganisatie
 - Disfunctioneren
- De werkgever leidt het gesprek en heeft de regie over de inhoud van het gesprek.
- Collega's zijn verantwoordelijk voor collegiale feedback.

Vervolgacties t.a.v. implementatie

- Goedkeuring MR voor de invoering van de nieuwe gesprekkencyclus
- Aanpassing kwaliteitskaart gesprekkencyclus vanaf schooljaar 2025-2026
- GROWTH-model verder uitwerken (schooldoelen, vragen ter ondersteuning in het gesprek)
- Collegiale consultatie
- Collegiale intervisie
- Workshop Huis van Werkvermogen voor het team op studiedag 2 van schooljaar 2025-2026.

BIJLAGE E WERKDrukPLAN 2024-2025

Werkdrukakkoord

Leraren in het primair onderwijs ervaren regelmatig te hoge werkdruk.

Vakbonden, PO-Raad en het kabinet hebben gehoor gegeven aan deze roep vanuit het veld. Op 9 februari 2018 is er een akkoord bereikt over het terugdringen van de werkdruk in het primair onderwijs.

Het bedrag vanuit de werkdrukmiddelen is verwerkt in de totale rijksvergoeding.

De hoogte van het budget per school wordt vastgesteld op basis van het aantal leerlingen op 1 februari voorafgaand aan het kalenderjaar. Voor 2024/2025 wordt dus gekeken naar het leerlingaantal per 1 februari 2023 (deel aug-dec 2024) en 1 februari 2024 (deel jan-juli 2025).

Met een grotere rol voor de leraren en de teams, wordt eigenaarschap van het werkdrukprobleem voor de leraren gestimuleerd. Het schoolbestuur is verantwoordelijk dat het geld voor de bestrijding van werkdruk wordt ingezet in samenhang met de andere prioriteiten en opdrachten.

Het schoolbestuur maakt op basis van het gesprek met het team en in overleg met de schoolleider het bestedingsplan.

Scholen moeten op 2 manieren verantwoorden hoe zij dit geld ieder schooljaar besteden:

- 2) 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.

Inbreng personeel van de Morgenster

In februari 2024 heeft het MT een enquête gehouden onder het personeel over de inzet van de werkdrukmiddelen voor schooljaar 2024-2025. Uit deze enquête, die door 23 personeelsleden is ingevuld, kwamen het volgende naar voren:

- In de groepen 1 t/m 3 zijn drie van de acht respondenten niet tevreden over de inzet van de onderwijsassistenten. Deze ontevredenheid gaat over het feit dat de uren niet altijd efficiënt ingezet kunnen worden. De respondenten zijn wel tevreden over het aantal uren dat beschikbaar is.
- Van de leerkrachten van groep 4 zijn vier van de vijf respondenten tevreden over de inzet van de onderwijsassistenten. Degene die ontevreden is over de inzet, noemt dezelfde argumenten als de collega's uit groep 1 t/m 3. Alle collega's uit groep 4 zijn tevreden over de invulling van de lesvrije dagen.
- In de groepen 5 t/m 8 zijn alle negen respondenten tevreden over de invulling van de lesvrije dagen.
- Iedereen die de enquête heeft ingevuld is tevreden over de inzet van de activiteiten coördinator.
- Er wordt door 21 personen aangegeven dat de verhoging van de opslagfactor van 40% naar 43% prettig gevonden wordt. Twee personen hebben geen mening over deze vraag.
- Dat de IB-ers vanuit de werkdrukgelden wekelijks een uitbreiding van 0,5 uur krijgen, vinden 17 respondenten fijn. Er zijn twee personen die het oneens zijn met deze vraag. Eén van hen

vraagt om meer inzicht in de uren van de intern begeleiders. Vier personen geven aan geen mening te hebben over deze vraag.

- De vraag over de kosten van de teambuildingsdag komt te vervallen. Er was al eerder besloten om deze dag niet vanuit de werkdrukmiddelen te betalen.

Een van de collega's geeft aan dat een vermindering van het aantal lesvrije dagen in de bovenbouw vervangen kan worden door werkmomenten tijdens studiedagen. Het is daarbij dan wel belangrijk dat er dan kritisch gekeken wordt naar de planning van deze momenten. In de periodes van toetsen, rapporten, groepsbesprekingen is die extra werktijd gewenst.

Daarnaast geeft deze leerkracht aan dat wanneer de lesvrije dagen voor de bovenbouw leerkrachten verminderd worden, er wel rekening mee gehouden moet worden dat de onderwijsassistenten voortaan ook in de bovenbouw worden ingezet, zodat de inzet van de werkdrukmiddelen verdeeld wordt over alle groepen.

De opbrengsten uit de enquête zijn meegenomen in het Werkdrukplan 2024-2025.

Werkdrukplan 2024-2025

Voor werkdrukvermindering zijn de bedragen voor 2023 in het basisonderwijs vastgesteld op €274,90 per leerling.

Dat betekent dat de Morgenster voor schooljaar 2024-2025, berekend naar bovenstaand bedrag, €113.075,- te besteden heeft ten behoeve van werkdrukvermindering.

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 **1,4 fte*** opgenomen in de formatie voor schooljaar 2024-2025. Ook wordt de opslagfactor verhoogd van voor lesgevende taken verhoogd van 40% naar 43%.

In totaal wordt er in schooljaar 2024-2025 **€156.000,-** besteed aan interventies om de werkdruk te verlagen. Dit is als volgt opgebouwd:

Inzet onderwijsassistenten	0,5500 FTE*	22 uur	€ 30.000
Inzet activiteitencoördinator	0,4500 FTE*	18 uur	€ 26.000
Inzet / verhoging uren IB-leerlingbegeleiding	0,2125 FTE*	8,5 uur	€ 21.000
Inzet / verhoging uren taakbeleid	0,1875 FTE*	7,5 uur	€ 11.000
Verhoging opslagfactor van 40% naar 43%	0,4500 FTE	18 uur	€ 38.000
6x Halve studiedag – lesvrij	0,3600 FTE	14,4 uur	€ 30.000
Totaal			€ 156.000

BIJLAGE F WERKDRUKPLAN 2025-2026

Werkdrukakkoord

Leraren in het primair onderwijs ervaren regelmatig te hoge werkdruk.

Vakbonden, PO-Raad en het kabinet hebben gehoor gegeven aan deze roep vanuit het veld. Op 9 februari 2018 is er een akkoord bereikt over het terugdringen van de werkdruk in het primair onderwijs.

Het bedrag vanuit de werkdrukmiddelen is verwerkt in de totale rijksvergoeding.

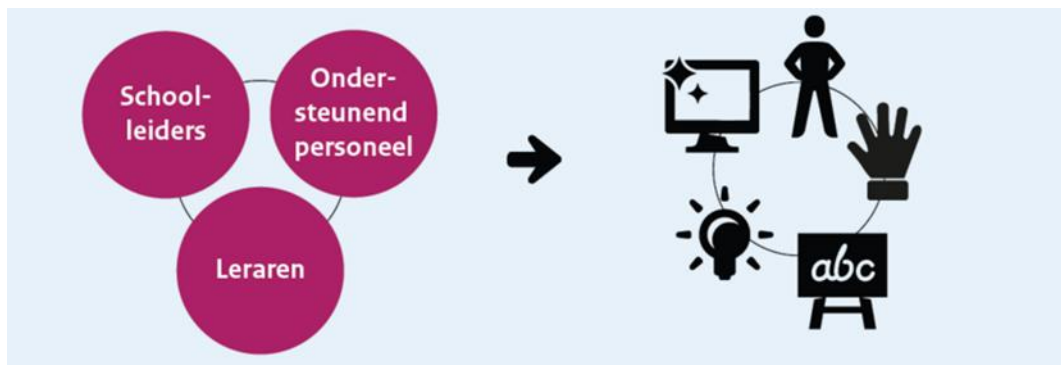
De hoogte van het budget per school wordt vastgesteld op basis van het aantal leerlingen op 1 februari voorafgaand aan het kalenderjaar. Voor 2025/2026 wordt dus gekeken naar het leerlingaantal per 1 februari 2024 (deel aug-dec 2025) en 1 februari 2025 (deel jan-juli 2026).

Met een grotere rol voor de leraren en de teams, wordt eigenaarschap van het werkdrukprobleem voor de leraren gestimuleerd. Het schoolbestuur is verantwoordelijk dat het geld voor de bestrijding van werkdruk wordt ingezet in samenhang met de andere prioriteiten en opdrachten.

Het schoolbestuur maakt op basis van het gesprek met het team en in overleg met de schoolleider het bestedingsplan.

Scholen moeten op twee 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.



Inbreng personeel van de Morgenster

In mei 2025 heeft het MT de inzet van de werkdrukmiddelen over schooljaar 2024-2025 geëvalueerd. De uitslag van deze enquête vormt het uitgangspunt voor het werkdrukplan voor schooljaar 2025-2026.

De enquête over de werkdrukmiddelen is ingevuld door 26 collega's.

Hieronder volgt een overzicht van de gestelde vragen met daarbij de gegeven antwoorden.

1. Ik ben tevreden met de inzet van de onderwijsassistenten in groep 1 t/m 3
Deze vraag is voor 7 van de respondenten (27%) van toepassing.

1 collega (4%) geeft aan niet tevreden te zijn. Deze leerkracht houdt de werkzaamheden graag in eigen hand. De andere 6 collega's (23%) geven aan tevreden te zijn.

2. Ik ben tevreden met de inzet van OAS in groep 4 t/m 8
Deze vraag is voor 9 van de respondenten (12%) niet van toepassing.
14 respondenten (54%) geven aan tevreden te zijn.

3 respondenten (35%) zijn niet tevreden. De onvrede heeft vooral te maken met de verdeling van de ondersteuning over de week. Aan het begin van de week is er meer ondersteuning beschikbaar dan aan het einde van de week.

3. Ik ben tevreden met Bram als activiteitencoördinator
Van de respondenten zijn er 25 (96%) tevreden over de inzet van Bram als activiteiten coördinator. 1 collega (4%) geeft aan niet tevreden te zijn. Deze collega is wél tevreden over Bram, maar zou wat meer initiatief willen zien.

4. Het is fijn dat de opslagfactor verhoogd is van 40% naar 43%.
20 personen (77%) geven aan dit fijn te vinden.
6 personen (23%) geven aan hierover geen mening te hebben.
Een van onze collega's heeft hierover verhelderingsvraag gesteld. Op deze vraag heeft het MT persoonlijk antwoord gegeven.

5. Het is fijn dat de IB-ers een uitbreiding hebben van 0,5 uur per week per groep.
23 collega's (88%) geven aan dit fijn te vinden. Er zijn 3 personen (12%) die hier geen mening over hebben.
Een collega heeft hierover een extra vraag gesteld. Het antwoord hierop is persoonlijk aan deze collega teruggekoppeld door het MT.

6. Ik ben tevreden over het inzetten van werkdrukgeden door op zes studiedagen een eigenwerk-middag te hebben.
25 personen (96%) zeggen hier tevreden over te zijn. Er is 1 persoon (4%) die hier geen mening over heeft.
Er is door een collega een aanvullende vraag gesteld over de kosten van een eigenwerk-middag. Het MT heeft dit persoonlijk uitgelegd aan deze collega.

De opbrengsten uit de enquête worden meegenomen in het Werkdrukplan 2025-2026.

Werkdrukplan 2025-2026

De hoogte van het budget per school wordt vastgesteld op basis van het aantal leerlingen op 1 februari voorafgaand aan het kalenderjaar. Voor 2025-2026 wordt dus gekeken naar het leerlingaantal per 1 februari 2024 (deel aug-dec 2024) en 1 februari 2025 (deel jan-juli 2025).

Voor werkdrukvermindering zijn de bedragen voor 2025 vastgesteld op € 320,64 per leerling in het basisonderwijs. Dat betekent dat de Morgenster voor schooljaar 2025-2026, berekend naar bovenstaand bedrag, €132.424,- te besteden heeft ten behoeve van werkdrukvermindering.

Over de besteding van dat budget beslist het personeel. Het plan t.a.v. de werkdrukvermindering is op 23-05-2025 gedeeld met het team. Voor de besteding van de werkdrukmiddelen voor schooljaar 2025-2026 is door het team gekozen voor de besteding zoals deze is te lezen in bijlage 1. 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 **1,4 fte*** opgenomen in de formatie voor schooljaar 2024-2025. Ook wordt de opslagfactor verhoogd van voor lesgevende taken verhoogd van 40% naar 43%.

In totaal wordt er in schooljaar 2024-2025 **€160.000,-** besteed aan interventies om de werkdruk te verlagen. Dit is als volgt opgebouwd:

Inzet onderwijsassistenten	0,5000 FTE*	20 uur	€ 29.000
Inzet activiteitencoördinator	0,4500 FTE*	18 uur	€ 27.000
Inzet / verhoging uren IB-leerlingbegeleiding	0,2125 FTE*	8,5 uur	€ 24.000
Inzet / verhoging uren taakbeleid	0,1625 FTE*	6,5 uur	€ 10.000
Verhoging opslagfactor van 40% naar 43%	0,4500 FTE	18 uur	€ 39.000
6x Halve studiedag – lesvrij	0,3600 FTE	14,4 uur	€ 31.000
Totaal			€ 160.000

JAARREKENING 2025



1.1 Balans

	31 12 2025		31 12 2024	
	€	€	€	€
Immateriële vaste activa	0		-	
Materiële vaste activa	350.710		370.884	
Financiële vaste activa	0		-	
■ Vaste activa		350.710		370.884
Vorraden	0		-	
Vorderingen	24.416		39.289	
Kortlopende effecten	0		-	
Liquide middelen	1.662.032		1.342.820	
Tussenrekeningen	0		-	
■ Vlottende activa		1.686.448		1.382.109
Totaal activa		2.037.158		1.752.993
Eigen vermogen (publiek)	699.161		594.311	
Eigen vermogen (privaat)	87.511		90.874	
■ Eigen vermogen		786.672		685.185
Personele voorzieningen	36.878		65.168	
Onderhoudsvoorziening	831.569		703.225	
■ Voorzieningen		868.447		768.393
Langlopende schulden	-		-	
■ Langlopende schulden		0		0
Belastingen & sociale lasten	156.221		146.630	
Kortlopende schulden	225.818		152.788	
■ Kortlopende schulden		382.039		299.418
Totaal passiva		2.037.158		1.752.996

1.2 Staat van baten en lasten

	2025		2024	
	€	€	€	€
Rijksbijdragen	3.094.289		2.864.681	
Overige baten	32.923		41.199	
Overheidsbijdrage en -subsidies	0		-	
■ TOTAAL BATEN		3.127.212		2.905.880
Personeelslasten	2.449.575		2.416.071	
Dotaties personele voorzieningen	-6.092		2.941	
Uitkeringen	-55.203		-37.180	
Overige personeelskosten	0		-	
■ Personeelslasten		2.388.280		2.381.832
Afschrijvingen	71.134		66.428	
Afschrijving immateriële vaste activa	0		-	
Huisvestingslasten	266.411		223.684	
Overige lasten	323.870		323.835	
■ Overige lasten		661.415		613.947
		3.049.695		2.995.779
■ SALDO BATEN EN LASTEN		77.517		-89.899
Financiële baten	28.741		14.904	
Financiële lasten	-453		-460	
■ Financiële baten en lasten		28.288		14.444
Resultaat overige activa	0		-	
	0		-	
■ Bijzondere baten en lasten		0		0
■ TOTAAL RESULTAAT		105.805		-75.455

1.3 Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2025		2024	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Bedrijfsresultaat		77.517		-89.899
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	71.134		66.428	
Mutatie voorzieningen	100.054		129.272	
■ Vaste activa		171.188		195.700
Veranderingen in werkkapitaal:				
Vorderingen	14.873		23.052	
■ Vlottende activa		14.873		23.052
Belastingen & sociale lasten	9.591		8.003	
Kortlopende schulden	68.708		-58.731	
■ Kortlopende schulden		78.299		-50.728
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		341.877		78.125
Financiële baten	28.741		14.904	
Financiële lasten	-453		-460	
		28.288		14.444
Kasstroom uit operationele activiteiten		370.165		92.569
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings	-50.958		-37.489	
Desinvesteringen	-		-	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-50.958		-37.489
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Langlopende schulden				
Mutatie geldmiddelen		319.207		55.080
		-		-
Toelichting op de geldmiddelen:				
Stand per 1 januari		1.342.820		1.287.744
Mutatie geldmiddelen		319.212		55.076
Stand per 31 december		1.662.032		1.342.820

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 2025 waren de volgende werknemers in dienst op basis van een fulltime dienstverband.

	2025	2024
Onderverdeeld naar:		
- Bestuur/management (fte)	2,0	2,10
- Personeel primair proces (fte)	19,2	19,34
- Ondersteunend personeel (fte)	3,4	2,84
Totaal	24,6	24,28

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 bedrijfspensioenfondsen ABP. De dekkingsgraad per balansdatum is 123,5%. Er bestaat geen individuele verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies bij een tekort van ABP. De pensioenpremies 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 2025		31 12 2024	
	€	€	€	€
Gebouwen/Pleinen	48.271		49.205	
Inventaris en Apparatuur	178.793		194.542	
Inventaris Ict	115.867		109.421	
Leermiddelen Po (Mat.Vaste Activa)	7.779		17.716	
■ Materiële vaste activa		350.710		370.884
Ministerie van Ocw	-		-	
Debiteuren	8.535		20.714	
Overige vorderingen	-		-	
Rc Vereniging - School	46		170	
Transitoria Debet	15.835		18.405	
■ Vorderingen		24.416		39.289
Schoolkas	1.186		502	
Rabobank Rekening Courant 368701336	0		0	
Rabobank Rendementrek.3687326667	30.000		0	
Rabobank Bedrijfsspaarrek.3687339777	0		0	
Rabobank Bedrijfsspaarrek.3687247619	40.000		0	
Schatkistbankieren	1.568.284		1.253.322	
Rabobank Vereniging 368726738	9.549		40.935	
Rabobank Schoolfonds 118995863	13.013		48.061	
■ Liquide middelen		1.662.032		1.342.820

3.2 Toelichting op de balans - passiva

Verloopoverzicht Eigen Vermogen	Beginstand 1-1-2025	Toevoegingen	Onttrekkingen	Eindstand 31-12-2025
	€	€	€	€
Algemene Reserve	-82.300	125.345		43.045
Bestemmingsreserve Huisvesting	49.205		934	48.271
Reserve Bapo	5.406			5.406
Reserve Personeel	300.000			300.000
Reserve Leermiddelen	18.000		10.221	7.779
Reserve Inventaris	195.000		16.207	178.793
Reserve Ict	109.000	6.867		115.867
■ Eigen vermogen (publiek)	594.311	132.212	27.362	699.161
Nog af te dragen Goede Doel Schoolfonds	4.321		4.321	0
Reserve Vereniging	41.153	4.756		45.909
Reserve Schoolfonds	45.399		3.797	41.602
■ Eigen vermogen (privaat)	90.873	4.756	8.118	87.511
Totaal Eigen vermogen	685.184	136.968	35.480	786.672

Verloopoverzicht Voorzieningen	Beginstand 1-1-2025	Toevoegingen	Onttrekkingen	Eindstand 31-12-2025
	€	€	€	€
Voorziening Jubileumgratificatie	54.000		28.290	25.710
Voorziening Seniorenregeling	11.168			11.168
■ Personele voorzieningen	65.168	0	28.290	36.878
Voorziening Onderhoud Geb/Terr	703.225	128.344		831.569
■ Onderhoudsvoorziening	703.225	128.344	0	831.569
Totaal Voorzieningen	768.393	128.344	28.290	868.447

	31 12 2025		31 12 2024	
	€	€	€	€
Belastingen en Premies Soc.Wetten	124.031		117.499	
Schulden terzake Pensioenen	32.190		29.131	
■ Belastingen & sociale lasten		156.221		146.630
Personeelsvereniging	0		0	
Reservering vakantiegeld-vakantiedagen	83.671		0	
Reservering EJU	0		0	
Nog te betalen oktobertoelage	6.460		0	
Netto salarissen	1.281		0	
Overige Kortlopende Schulden	0		0	
Crediteuren Vz	131.398		77.797	
Crediteuren	0		76.332	
Kruisposten Vereniging	17		19	
Te Betalen Vereniging	0		0	
Schoolfonds Crediteuren	0		0	
Nog af te dragen goede doel schoolfonds	4.601		4.322	
Kruisposten Schoolfonds	-1.610		-1.360	
■ Kortlopende schulden		225.818		157.110
Kortlopende schulden		382.039		303.740

3.3 Toelichting op de staat van baten en lasten

	2025		2024	
	€	€	€	€
Rijksbijdragen Personele Kosten	2.928.347		2.783.978	
Rijksbijdragen Diversen	72.304		0	
Rijksbijdragen Doorbetaling Swv	93.638		80.703	
■ Rijksbijdragen		3.094.289		2.864.681
Schoolfonds Bijdragen	20.150		19.950	
Contributies Vereniging	5.435		5.345	
Schoolkamp Ontvangsten Schoolfonds	4.250		3.400	
Goede Doelen Ont. Schoolfonds	8.137		5.530	
Overige Baten	-10.000			
■ Overige baten		27.972		34.225
Gemeentelijke bijdragen (VVE/BVL)	4.951		6.974	
■ Overheidsbijdrage en -subsidies		4.951		6.974
OPBRENGSTEN		3.127.212		2.905.880
Salariskosten Verv. Zwangersch-/Bevallingsv.	7.186			
Salariskosten Onbetaald Verlof	-102			
Vervanging Anders Dan Ziekte/Zw. Verlof	55.282			
Salariskosten Directie	243.608		161.135	
Salariskosten Onderwijzend Personeel	1.877.587		1.925.921	
Salariskosten Ondersteunend personeel	173.473		233.399	
Salariskosten (on)betaald ouderschapsverlof	7.573			
Werkkostenregeling	9.569			
Salariskstn.Dipl.Chr.Onderw.	1.600		1.375	
Salariskosten Rugzakleerlingen	58.691		46.030	
■ Personeelslasten		2.434.467		2.367.860
Duurzame inzetbaarheid	13.934		-59	
Salariskosten Jubileumgratificatie	-20.026		3.000	
■ Dotaties personele voorzieningen		-6.092		2.941
Premie Pf/Vf			29.069	
Uitkering Uww-Zw	-55.203		-66.249	
■ Uitkeringen		-55.203		-37.180

Overige Personeelslasten	15.108	51.278	
Nog Te Betalen Personele Kosten	0	-3.067	
■ Overige personeelskosten	15.108		48.211
PERSONEELSLASTEN	2.388.280		2.381.832
Afschrijving Inventaris En Apparatuur	61.196	58.598	
Afschrijving Leermiddelen Po	9.938	7.830	
■ Afschrijvingen	71.134		66.428
Verzekeringen	2.297	1.712	
Klein Onderhoud En Exploitatie	29.580	13.181	
Watergebruik	854	1193	
Elektriciteit	21.234	-350	
Verwarming	532	16.026	
Schoonmaakpersoneel (Trema)	0	48.121	
Schoonmaakkosten	70.341	13.918	
Ov.Huisvestingslasten (Tuinond/Bewaking)	859	1.406	
Dotatie Onderhoudsvoorziening	128.344	126.331	
Contractonderhoud	12.370	2.146	
■ Huisvestingslasten	266.411		223.684
Administratiekosten	32.396	20.780	
Accountantskosten	8.060	5.264	
Telefoonkosten	715	638	
Bestuurskosten	77		
Portokosten	32		
Bestuurskosten Vereniging	88	218	
Aanschaf/Ond.Inventaris (<1.250,=)	1.063	389	
Leermiddelen	100.689	87.055	
Bibliotheek/Mediatheek	4.412	4.864	
Contributies	5.313	5.181	
Abonnementen	3.093	1.941	
Medezeggenschapsraad	0	260	
Heffingen (Excl.Waterschapslasten)	1.335	1.259	
Diverse Exploitatiekosten	3.519	6.614	
Onkst/Leerm Rugzakleerlingen	8.564	5.547	
Kosten Software Ict	14.172	16.629	

Kosten Ict	17.113	21.004
Kosten Prestatiebox	25.324	54.817
Kosten Schoolbudget Personeel	8.046	3.953
Kosten Profess. Bestuur/Management	15.348	8.713
Kosten Personeel En Arbeidsmarkt	19.410	23.107
Kosten Bvl	4587	653
Kosten Cultuureducatie	9.478	6.875
Kosten Brede School	3.406	3.536
Kosten Npo	120	
Sinterklaasviering Schoolfonds	1.448	1.842
Kerstviering Schoolfonds	2.392	2.616
Paasviering Schoolfonds	1.398	1.244
Schoolreisjes/Exc.Schoolfonds	10.190	11.974
Sport&Spel Schoolfonds	5.526	5.440
Hulpouders	30	
Schoolkamp Uitgaven Schoolfonds	7.455	3.010
Goede Doelen Uitg. Schoolfonds	8.137	17.476
Attenties Vereniging	934	936
Personeelskosten Vereniging	0	-
■ Overige lasten	323.870	323.835
OVERIGE INSTELLINGSLASTEN	661.415	613.947
INSTELLINGSLASTEN	3.049.695	2.995.779
RESULTAAT	77.517	-89.899
Rentebaten	27.703	14.904
Rente Vereniging	554	-
Rente Schoolfonds	484	-
■ Financiële baten	28.741	14.904
Bankkosten Vereniging	-212	-279
Bankkosten	-241	-181
■ Financiële lasten	-453	-460
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	28.288	14.444
RESULTAAT NA BELASTINGEN	105.805	-75.455

3.4 Toelichting op de vaste activa

	Aanschaf waarde	Cum. afshr.	BW 01/01	Investe- ringen	Desinves- teringen	Afschrijving	BW 31/12
	€	€	€	€	€	€	€
Gebouwen	56.057	6.852	49.205	-	-	-934	48.271
Inventaris en apparatuur	316.957	122.415	194.541	3.078	-	-18.827	178.793
Inventaris ICT	238.055	128.634	109.421	47.880	-	-41.434	115.867
Leermiddelen (PO)	104.373	86.657	17.717	-	-3.673	-6.265	7.779
■ Materiële vaste activa	715.443	344.558	370.884	50.958	-3.673	-67.461	350.709

VASTE ACTIVA

370.884	50.958	-3.673	-67.461	350.709
----------------	---------------	---------------	----------------	----------------

3.5 Resultaatbestemming

Onderstaand treft u een voorstel aan ter verdeling van het resultaat van de bedrijfsvoering 2025 ten bedrage van € 105.808

Algemene Reserve	125.345	Toevoeging
Bestemmingsreserve Huisvesting	-934	Onttrekking
Reserve Bapo	0	-
Reserve Personeel	0	-
Reserve Leermiddelen	-10.221	Onttrekking
Reserve Inventaris	-16.207	Onttrekking
Reserve Ict	6.867	Toevoeging
Reserve Cultuur		
■ Eigen vermogen (publiek)	104.850	
Nog af te dragen Goede Doel Schoolfonds	0	Onttrekking
Reserve Vereniging	4.756	Toevoeging
Reserve Schoolfonds	-3.797	Onttrekking
■ Eigen vermogen (privaat)	959	
Eigen vermogen	105.809	

3.6 Uitsplitsing Personeelslasten

	2025	2024
Lonen (incl. ontslagvergoedingen)	1.879.871	1.840.977
Sociale lasten	279.537	272.580
Premies Participatiefonds	15.197	29.069
Premies Vervangingsfonds		0
<i>Pensioenpremies</i>	260.699	253.090
<i>Aanvullende pensioenlasten</i>	0	0
Totaal van pensioenlasten	260.699	253.090
<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	-20.026	2.941
<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	15.108	51.278
<i>Overige personeelskosten</i>	14.413	-1.853
Totaal van overige personeelslasten	9.495	52.366
<i>Vergoedingen uit het Participatiefonds</i>	0	0
<i>Vergoedingen uit het Vervangingsfonds</i>	0	0
<i>Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen</i>	-56.519	-66.249
Totaal van uitkeringen die personeelslasten verminderen	-56.519	-66.249
Totaal van personeelslasten	2.388.280	2.381.833

3.7 WNT Algemeen

	01-01-2025 t/m 31-12-2025
Complexiteitspunten	
<i>Complexiteitspunten gemiddelde totale baten</i>	2
<i>Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten</i>	1
<i>Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren</i>	1
Totaal aantal complexiteitspunten	4
<i>Bezoldigingsklasse</i>	A
<i>Bezoldigingsmaximum</i>	146.000
<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

1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13 maand van de functieervulling, voorgaande periode		1-1-2025 31-12-2025 Realisatie
Volgnummer		1
Naam		M. van der Burg
Functie		directeur
Aanvang functie		1-1-2025
Einde functie		31-12-2025
Omvang dienstverband		1,000
Dienstbetrekking		ja
Maximale bezoldiging		146.000
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		101.031
Beloningen betaalbaar op termijn		16.480
Subtotaal		117.511
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag		0
Totaal van bezoldiging		117.511
Het bedrag van de overschrijding		0
Motivatie van overschrijding		n.v.t.
Toelichting vordering onverschuldigde betaling		n.v.t.

1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13 maand van de functieervulling, voorgaande periode		1-1-2024 31-7-2024 Realisatie
Volgnummer		1
Naam		M. van der Burg
Functie		interim directeur
Aanvang functie		1-1-2024
Einde functie		31-7-2024
Omvang dienstverband		0,720
Dienstbetrekking		Nee
Maximale bezoldiging		57.960
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		49.928
Beloningen betaalbaar op termijn		0
Subtotaal		49.928
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag		0
Totaal van bezoldiging		49.928
Het bedrag van de overschrijding		0
Motivatie van overschrijding		n.v.t.
Toelichting vordering onverschuldigde betaling		n.v.t.

1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13 maand van de functieervulling, voorgaande periode	1-8-2024
	31-12-2024
	Realisatie
Volgnummer	1
Naam	M. van der Burg
Functie	directeur
Aanvang functie	1-8-2024
Einde functie	31-12-2024
Omvang dienstverband	1,000
Dienstbetrekking	ja
Maximale bezoldiging	57.500
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	40.385
Beloningen betaalbaar op termijn	6.099
Subtotaal	46.484
Onverschuldigd betaald en niet terugontvangen bedrag	0
Totaal van bezoldiging	46.484
Het bedrag van de overschrijding	0
Motivatie van overschrijding	n.v.t.
Toelichting vordering onverschuldigde betaling	n.v.t.

1d. Topfunctionarissen en degenen die nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 2.100 of minder, specificatie	Functie
J.P. van der Werken	voorzitter
K. van den Heuvel	secretaris
M.J.G. van Driel	penningmeester
M. van Burgel	algemeen adjunct
W. van Breda	bestuurslid
T. Dekker	bestuurslid
A. Kolff	bestuurslid
S. Vreeswijk-van Dalen	bestuurslid
S. Groeneveld	raad van toezicht
J. Vos	raad van toezicht
L. van Oosten-Bekendam	raad van toezicht

Afgetreden in 2025	
L. van der Hoff	bestuurslid
L. van der Meer	raad van toezicht
P. van Min	raad van toezicht



3.9 Overige gegevens

Contracten 2025

1. Schoonmaakbedrijf Correct Schoonmaak

contractperiode onbepaalde tijd

opzegtermijn 3 maanden

Bedrag per jaar ca. 95.000 (jaarlijks geïndexeerd) - bijdrage Morgenster 58% = € 55.000

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 waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	Status
SOOL	SOOL22386	10-11-2022	Afgerond
SOOL	SOOL22387	8-11-2022	Afgerond
DUS-I-verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0536	28-4-2025	Onderhanden

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidieerbare kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidieerbare kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	<i>Kenmerk</i>	<i>Datum</i>						
n.v.t.	...	...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...
	...	...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...
		Totaal:	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidieerbare kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidieerbare kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	<i>Kenmerk</i>	<i>Datum</i>						
n.v.t.	...	...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...
	...	...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...
		Totaal:	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...

Bijlage 1 - Balans en Exploitatierkening van de Vereniging

Vereniging - Balans

	31 12 2025		31 12 2024	
	€	€	€	€
Liquide middelen	50.735		41.437	
Vorderingen	-		14	
Totaal Activa		50.735		41.451
Eigen vermogen	45.909		41.153	
Overige schulden	4.827		298	
Totaal Passiva		50.735		41.451

Vereniging - Exploitatierkening

	2024		2024	
	€	€	€	€
Contributies	5.435		5.345	
Rente	554		-	
Totaal opbrengsten		5.989		5.345
Attenties	934		936	
Bestuurskosten	88		218	
Bankkosten	212		279	
Personeelskosten vereniging	0		0	
Overige	-		-	
Totaal kosten		1.233		1.433
Resultaat		4.756		3.912

Bijlage 2 - Balans en Exploitatierkening van het Schoolfonds

Schoolfonds - Balans

	31 12 2025		31 12 2024	
	€	€	€	€
Liquide middelen	43.013		48.061	
Vorderingen	3.190		1.659	
Totaal Activa	46.203		49.721	
Eigen vermogen	41.602		45.399	
Af te dragen goede doelen	4.601		4.322	
Overige schulden	-		-	
Totaal Passiva	46.203		49.721	

Schoolfonds - Exploitatierkening

	2025		2024	
	€	€	€	€
Schoolfonds bijdragen	20.150		19.950	
Schoolkamp	4.250		3.400	
Goede Doelen	8.137		5.530	
Rente	484		0	
Totaal opbrengsten		33.021		28.880
Schoolreisjes/excursies	10.190		11.974	
Sport & Spel	5.526		5.440	
Sinterklaasviering	1.449		1.842	
Schoolkamp uitgaven	7.455		3.010	
Goede Doelen uitgaven	7.858		17.476	
Toevoeging / onttrekking reserve goede doelen	279		-11.947	
Traktaties	0		0	
Kerstviering	2.392		2.616	
Paasviering	1.398		1.244	
Hulpouders	30		0	
Bankkosten	241		181	
Totaal kosten		36.818		31.837
Resultaat		-3.797		-2.957

