



Jaarverslag 2023

Inclusief verslag intern toezicht en Jaarrekening

Inhoudsopgave

1. De schoolorganisatie	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	8
2. Verantwoording van het beleid	18
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	18
2.2 Personeel & Professionalisering	30
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	41
2.4 Financieel beleid	43
2.5 Continuïteitsparagraaf	48
3. Verantwoording van de financiën	53

Voorwoord: “Wij zijn Meerwerf”

Wij zijn Meerwerf, een onderwijsorganisatie voor primair onderwijs in de stad Den Helder met tien unieke scholen. Met dit uitgangspunt kende Meerwerf een intensief jaar 2023. Niet alleen werd de nieuwe koers 2023-2027 vormgegeven en gelanceerd, maar ook vond in 2023 een bestuurswisseling plaats. Bestuurder de heer Nils van Heijst vertrok in 2023 na een periode van zeven jaar voor een nieuwe uitdaging bij een ander schoolbestuur in Amsterdam. Na een periode van een interim bestuurder werd in oktober 2023 de nieuwe bestuurder, de heer Dennis Burger, aangesteld. Naast de bestuurswisseling vonden er ook verschuivingen plaats binnen het bestuurskantoor binnen de afdeling HR en de ondersteunende functies. Daarnaast kende Meerwerf in 2023 een bewogen jaar met veel ontwikkelingen binnen de organisatie.

Voor u ligt het jaarverslag van de Stichting Meerwerf Basisscholen over 2023. In dit jaarverslag leest u het resultaat van onze inzet over het afgelopen kalenderjaar. Vanuit de verschillende beleidsterreinen is bijgedragen aan dit document. De beleidsadviseurs voor personeel & organisatie, financiën, onderwijs & kwaliteit, huisvesting en de Raad van Toezicht hebben vanuit hun deskundigheid input geleverd aan dit document. Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van Meerwerf. Het jaarverslag is voor het bestuur van Meerwerf een belangrijk document waarmee verantwoording wordt afgelegd, zowel intern als extern, over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten.

Den Helder kijkt positief naar de toekomst. Trots is een belangrijk woord bij de ontwikkelingen die we doormaken binnen onze gemeente. Dat geldt ook voor Meerwerf. Met elkaar bouwen we aan goed onderwijs, een sterke stad en een betrokken samenleving. Het openbaar onderwijs van Meerwerf basisscholen is onlosmakelijk verbonden met de stad Den Helder. Een stad rijk aan cultuur, historie, natuur en succesvolle ondernemers. Door deze samenwerking realiseren we voor de kinderen een rijke leeromgeving, bieden we de juiste ondersteuning en werken we samen aan dezelfde doelen. ‘Samen met Den Helder’ is onderdeel van ons DNA geworden. Onze scholen, de medewerkers en de kinderen zijn ook sterk verbonden aan elkaar. Zij werken goed samen en ontmoeten elkaar. Ze leren met en van elkaar en delen expertise.

Bovenstaande alinea vormt de basis van ons nieuwe koersplan welke in 2023 is gelanceerd en tot stand gekomen is door een bijdrage door alle medewerkers van de organisatie. De ontwikkeling van de nieuwe koers en de start hiervan vormen de rode draad door het jaar 2023. De resultaten van de afronding van de vorige koers en de start van de nieuwe koers zijn terug te vinden in de beschreven resultaten en ontwikkelingen van 2023.

Ik wens u veel leesplezier.

Hartelijke groet,

Dennis Burger
Bestuurder Stichting Meerwerf Basisscholen



1. De schoolorganisatie

Dit hoofdstuk bevat algemene informatie over de bestuurlijke organisatie van de Stichting Meerwerk Basisscholen. Verder staat beschreven op welke wijze onze organisatie is ingericht, de data rondom onze organisatie. De missie en visie van Meerwerk en waar we voor staan is beschreven en daarnaast met welke stakeholders en samenwerkingspartners we in verbinding staan.

1.1 PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

Missie 'De toekomst begint in onze klas'

Meerwerk verzorgt goed onderwijs in Den Helder en Julianadorp. We staan voor kwaliteit en innovatie. Onze scholen dragen continu bij aan de ontwikkeling van kinderen en medewerkers. Talenten worden gezien en versterkt. Leren doe je bij ons samen en het is betekenisvol. Kinderen zijn actief, hebben plezier en halen het beste uit zichzelf. Meerwerk werkt met ouders en relevante partners in de stad aan dezelfde doelen. Samen laten we onze leerlingen groeien tot kritische wereldburgers van Den Helwe aan een sterke gemeenschap, voor nu en in de toekomst. In ons onderwijs staat de brede ontwikkeling van kinderen centraal. Niet alleen moet het de beste resultaten halen voor rekenen en taal, ook laten we de kinderen als mens groeien. Ze leren op onze scholen hun talenten en sociale vaardigheden kennen en ontwikkelen.

Kerntaak

Scholen hebben een belangrijke opdracht en spelen een grote rol in het leven van kinderen, hun ouders en de gemeenschap. Onze scholen nemen hierin hun verantwoordelijkheid. In de uitvoer van de soms complexe opdracht werken zij vanuit hun kerntaken als openbare school:

1. Het geven van goed onderwijs met kansen voor iedereen.

De kwaliteit van het onderwijs op de scholen moet goed zijn. Het moet voldoen aan de eisen van de inspectie, onze eigen ambities en alle kinderen dezelfde kansen bieden.

2. Het creëren van maatschappelijke waarde in de Helderse gemeenschap.

Onze scholen zijn onderdeel van de samenleving. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan de gemeenschap, vandaag en in de toekomst. Met ons handelen werken we niet alleen aan de ontwikkeling van het individuele kind, maar voegen we ook waarde toe aan de omgeving. Scholen ontvangen vaak een grote hoeveelheid impulsen uit de omgeving. Van hen wordt gevraagd veel maatschappelijke onderwerpen op te nemen. Dit Koersplan geeft onze medewerkers houvast in het maken van hun keuzes. Met het Koersplan in de hand kan iedereen beoordelen wat relevant is voor de uitvoering van onze kerntaak. In het Strategisch Beleidsplan (SBP) staat beschreven welke doelen we vanuit onze koers willen behalen.

Openbaar onderwijs: onze kernwaarden!

Openbaar Meerwerk staat voor openbaar onderwijs. We vinden het belangrijk dat dit ook zichtbaar en voelbaar is in onze scholen. Daarom werken we vanuit de kernwaarden van het openbaar onderwijs. Deze kernwaarden vormen samen de breed gedragen onderwijs- en ontwikkel visie Openbaar onderwijs bij Meerwerk: 'Ons onderwijs is van en voor de samenleving'.

Onze kernwaarden 'Vrijheid, Diversiteit, Gelijkheid en Participatie'

Vrijheid

We leren kinderen in vrijheid te denken, eigen keuzes te maken en onafhankelijk te zijn. Het erkennen van ieders identiteit, ongeacht afkomst, godsdienst of geaardheid, laat elk kind vrij zichzelf zijn. Kinderen en medewerkers hebben een eigen mening. We moedigen hen aan hun mening te delen en elkaars mening te begrijpen. Door te luisteren, rekening te houden met elkaar en bewust te zijn van wat jouw handelen betekent voor een ander en jouw omgeving. We stimuleren kinderen en medewerkers zelfstandig te zijn en laten hen in een vertrouwde, positieve sfeer opgroeien.

Diversiteit

Diversiteit betekent verscheidenheid. Elke Meerwerfschool en -klas is een unieke samenleving. Onze scholen vormen één plek voor alle achtergronden. Diversiteit is zichtbaar binnen Meerwerk; onder de leerlingen, maar ook onder personeel. We vinden het belangrijk dat kinderen van jongs af aan leren dat iedereen anders doet, denkt en gelooft. Door kinderen met en van elkaar te laten leren, kennen en vertrouwen zij elkaar. Samen bouwen zij aan het Den Helder van de toekomst. Deze toekomst begint in onze klas. Meerwerk staat een actief diversiteitsbeleid voor. Diversiteit versterkt onze organisatie. Het is belangrijk dat we zorgen dat mensen van diverse achtergrond bij ons willen zijn en bij ons willen blijven.

Gelijkheid

Iedereen is gelijkwaardig. Ongeacht de verschillen die bestaan in uiterlijk, karakter of afkomst. Elk mens telt, elk mens wordt gewaardeerd en elk mens heeft dezelfde rechten en plichten. Een Meerwerfschool geeft iedereen de ruimte zichzelf te zijn en erkent de eigenheid van elk kind en elke medewerker. Gelijkheid draait om wederzijds respect en het erkennen van ieders identiteit. Samen creëren we een plek waar discriminatie niet bestaat en kinderen als gelijken worden behandeld. Samen werken we aan een eerlijke en rechtvaardige maatschappij. Gelijkheid ontstaat niet vanzelf. Bij Meerwerk realiseren we ons dat.

Participatie

Door deel te nemen hoor je ergens bij en heb je invloed op je eigen leven én dat van een ander. Meerwerfscholen maken kinderen en medewerkers betrokken en helpen bij het ontwikkelen van vaardigheden om hun hele leven betrokken te zijn en blijven. Op het gebied van maatschappelijke, culturele en sociale participatie, maar ook later in het leven bij deelname aan de arbeidsmarkt. We leren van elkaar, we helpen elkaar, we geven om elkaar en we blijven bij elkaar. Participatie vraagt om nieuwsgierig, onderzoekend en ondernemend zijn. Zo leer je de wereld om je heen kennen en begrijpen. Juist doordat die wereld altijd in beweging is, stimuleert Meerwerk een leven lang leren.

Samen met Den Helder

Onze basisscholen leveren een waardevolle bijdrage aan de wijken waarin de scholen gevestigd zijn. Door samen te werken met wijkpartners creëren we een rijke en betekenisvolle leeromgeving. Een duurzame samenwerking met het bedrijfsleven, verenigingen, ondernemers en gemeente draagt bij aan

de ontwikkeling van leerlingen en het behalen van onderwijskundige doelen. We betrekken de partners in de wijk actief bij het onderwijs en onze manier van leren; daarin onderzoeken we hoe we blijvend kunnen bijdragen aan de doorgaande ontwikkellijn van kinderen. In Den Helder steunen we elkaar.

Toegankelijkheid & toelating

Onze scholen staan open voor alle leerlingen van Den Helder, ongeacht afkomst en achtergrond. We vragen alle ouders onze openbare identiteit te onderschrijven.



Wij zijn Meerwerk

Dit is het hart van ons koersplan

2023-2027

1 Toekomstbestendig Onderwijs

Het onderwijs van Meerwerk zorgt voor zichtbare leergroei en betrokken burgerschap. We kennen onze leerlingen en we stimuleren het onderzoekend leren. Met een goed en zorgvuldig samengesteld team van professionals staan we voor goed en toekomstbestendig onderwijs voor onze kinderen.

2 Toekomstbestendige Organisatie

Werken bij Meerwerk betekent in een fijne werkomgeving bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen, maar ook aan je eigen ontwikkeling. Met alle aandacht voor diversiteit. We doen dit binnen de organisatie, de stad en de rest van de wereld. We hebben oog voor ieders talent en specifieke leervragen en we gaan op een creatieve manier om met uitdagingen.

Andere Meerwerk-ontwikkelingen op een rijtje:

- > **Brede ontwikkeling**
Meerwerk draagt bij aan de gehele ontwikkeling van ieder kind. Er is aandacht voor creativiteit, muziek, sport en cultuur. Leren doen we in een rijke leeromgeving, zowel in school als in de echte wereld.
- > **Werken aan Basisvaardigheden**
Meerwerk biedt de kinderen de benodigde leeromgeving om de basisvaardigheden te ontwikkelen die zij nu en in de toekomst nodig hebben
- > **Werken aan inclusiever onderwijs (SWV)**
Meerwerk werkt vanuit het Ondersteuningsplan 'Voor elk kind een passende onderwijsplek'. Daarmee zorgen we voor inclusiever onderwijs. Onze kinderen gaan prettig en respectvol met elkaar om. We zorgen voor een sterke gemeenschap, nu en in de toekomst.
- > **Behouden van goede kwaliteit**
De onderwijsinspectie gaf ons het eindoordeel 'goed'. We zijn trots op onze kwaliteit en ambitie en zien dit als een belangrijk resultaat van het werken vanuit ons Koersplan. We hebben ons ontwikkeld van voldoende naar goed en dat niveau willen wij houden.
- > **Global Sustainable Development Goals (SDG)**
Duurzame Ontwikkeldoelen Wereldwijd: ze helpen om met elkaar dezelfde taal te spreken over een duurzamere wereld. Ook Meerwerk heeft zich verbonden aan de SDG's en de voor ons relevante thema's.



"Onze kinderen zijn onze toekomst. Op onze scholen leren kinderen samenwerken, samenleven en ontdekken zij hun talenten."



"Onze mensen zijn net zo divers, ondernemend, nieuwsgierig en sociaal als de leerlingen. Dat zie je terug in de klas, maar ook in de organisatie."

Meerwerk staat voor openbaar onderwijs. 'Samen met Den Helder' is onderdeel van ons DNA. Net als onze kernwaarden: Vrijheid, Diversiteit, Gelijkheid & Participatie.

Dat is zichtbaar én dat is voelbaar.

1.2 ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Stichting Meerwerf Basisscholen
 Bestuursnummer: 41858
 KvK-nummer: 37146555
 Adres: [adres] Drs. F. Bijlweg 8a
 1784 MC DEN HELDER
 Telefoonnummer: 0223-659 300
 E-mail: info@meerwerf.nl
 Website: www.meerwerf.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
Dennis Burger	Bestuurder		

Scholen

	Naam school	Directeur	BRIN-nummer	Website school
	Prinses Margrietschool	Jan van Zandwijk	13PV	www.prinsesmargriet.meerwerf.nl
	De Vloedlijn	Simone Koster	15UA	www.vloedlijn.meerwerf.nl
	De Dijk - Kindcentrum De Schooten	Maarten Tromp	14DS	www.dedijk.meerwerf.nl
	De Duynvaerder	Maurice van Dijk Directeur a.i.	15RP	www.duynvaerder.meerwerf.nl
	De Kluit	Annemieke Hoogschagen	13XF	www.dekluit.meerwerf.nl
	't Tusebant	Edith Gerssen	13XF	www.tusebant.meerwerf.nl
	IKC Haven 48	Debby Avis	14XL	www.haven48.meerwerf.nl
	Floriant	Angèle Selhorst Locatiedirecteur	14LQ	www.floriant.meerwerf.nl
	Dr. Jac. P. Thijsseschool	Wietske Darphorn	14LQ	www.thijsseschool.meerwerf.nl

	Naam school	Directeur	BRIN-nummer	Website school
	Internationale school Villa Kakelbont	Liset Visser Adjunct Directeur	14LQ	www.villakakelbont.meerwerk.nl

Voor meer informatie over de Meerwerfscholen kunt u terecht op de website van Meerwerk, de websites van de scholen en op www.scholenopdekaart.nl

Organisatiestructuur

Onderstaand wordt de organisatiestructuur van Meerwerk beschreven. Deze is vervolgens weergegeven in het organogram.

De Bestuurder

Statutair kent Meerwerk twee organen, een bestuur en een Raad van Toezicht. De bevoegdheden van beide organen staan beschreven in het Stichtingsstatuut.

Het bestuur van Meerwerk wordt gevormd door de bestuurder. Hij bestuurt de organisatie en is als bevoegd gezag werkgever van al het personeel dat bij Meerwerk in dienst is. De bestuurder geeft sturing aan de beleidsvorming en de uitvoering daarvan op onze scholen. De wijze waarop de bestuurder bestuurt is vastgelegd in het Bestuursreglement.

Een belangrijke gesprekspartner bij deze beleidsvorming is het directieboard van Meerwerk. Ook voert de bestuurder regelmatig overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) over het voorgenomen beleid. Daar waar voorgeschreven vraagt de bestuurder de GMR om advies of instemming ten aanzien van dit beleid.

Tevens geeft de bestuurder leiding aan de medewerkers van het bestuurskantoor. Op het bestuurskantoor werken stafmedewerkers en beleidsadviseurs die de bestuurder en de scholen ondersteunen. De bestuurder legt verantwoording af over zijn handelen aan de Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) heeft één werknemer, de bestuurder van Meerwerk. De RvT voert als werkgever dan ook functionerings- en beoordelingsgesprekken met de bestuurder.

De RvT houdt toezicht op de bestuurder. Zij houdt in de gaten of de bestuurder het doel van de stichting, het leveren van kwalitatief goed openbaar onderwijs in de gemeente Den Helder, realiseert. Het beleid, de strategie en de inzet van middelen moet daartoe leiden. De RvT maakt zelf geen beleid, maar beoordeelt het beleid en handelen van de bestuurder. De RvT stuurt de bestuurder niet aan. Zij kan hem echter wel een opdracht geven en geeft de bestuurder gevraagd en ongevraagd advies. De RvT bestaat uit vijf leden die zijn benoemd door de gemeenteraad van Den Helder. Het jaarverslag van de RvT is opgenomen in bijlage 1. Daarin doet de RvT verslag van haar werkzaamheden in 2023.

Schooldirectie

Meerwerk heeft tien unieke scholen. Achter deze scholen bestaan zeven brinnummers. Bij Meerwerk heeft elk brinnummer een directeur die eindverantwoordelijkheid draagt over de scholen vallend onder het brinnummer. Wanneer er meerdere scholen op een brinnummer zijn werken locatieleiders onder verantwoordelijkheid van de directeur. Directeuren zijn bij Meerwerk Integraal schoolleider en operationeel werkgever. Zij zorgen voor uitvoering van het vastgestelde beleid op hun school. De directeuren staan onder directe leiding van de bestuurder.

Directieberaad

De bestuurder laat zich adviseren door het directieberaad. Dit gebeurt in het managementoverleg. In dit overleg zijn naast de directeuren ook de locatieleiders en de beleidsadviseurs vertegenwoordigd.

Het Managementstatuut

Bij Meerwerk geldt het managementstatuut Meerwerk. Hierin is de verhouding tussen bestuur en directieberaad vastgelegd. In 2020 is het huidige managementstatuut door het bestuur en de schooldirecties geëvalueerd en aangepast op de huidige bestuursinrichting, zonder centrale directie. In 2021 is het stuk formeel vastgesteld. Sindsdien wordt volgens dit statuut gewerkt.

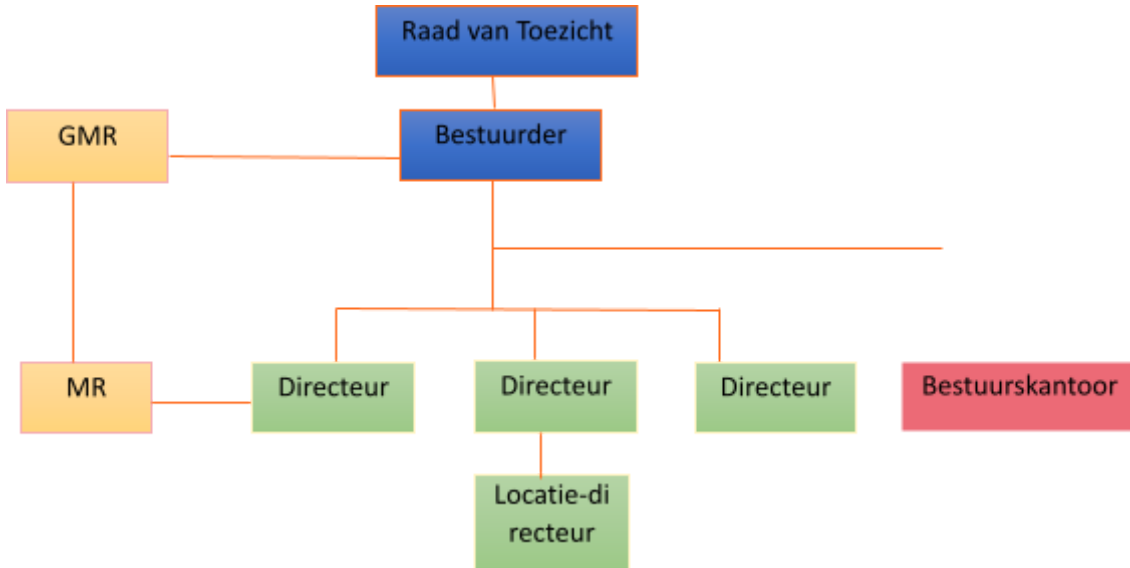
Bestuur

Het college van bestuur van Meerwerk bestaat uit één persoon, de bestuurder, de heer D. Burger.

Stafbureau

De medewerkers van het stafbureau ondersteunen de bestuurder en de scholen. Zij staan onder directe leiding van de bestuurder. Bij Meerwerk werken we met beleidsadviseurs voor de domeinen Personeel, Onderwijs en Kwaliteit en Financiën (controller). Verder bestaat de staf uit een officemanager en een medewerker PSA. Daarnaast werken we met een medewerker voor huisvesting, ICT en opleiden in de school.

Onderstaand is het organogram van onze stichting weergegeven. Te zien is hoe de communicatielijnen lopen.



Intern toezichtsorgaan

Het interne toezicht wordt gevormd door de Raad van Toezicht van Meerwerk. De leden worden benoemd door de gemeenteraad. Bijlage 1. Wordt gevormd door het jaarverslag van de RvT, hierin zijn tevens de leden opgenomen.

De RvT streeft naar diversiteit in haar orgaan, zoals sekse, leeftijd en culturele achtergrond.

Verhouding van het mannen en vrouwen in bestuur en toezichthouders

Het bestuur bestaat uit één persoon. Een man.

Binnen de Raad van Toezicht is er thans een verhouding van twee mannen en drie vrouwen. Er zijn geen doelen opgenomen en/of plannen gemaakt om de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de RvT te wijzigen. Er wordt vooral gekeken naar relevante competenties zoals kennis van onderwijs, financieel onderlegd, juridische kennis, politieke ervaring en bestuurlijke ervaring. Hierdoor kan vanuit verschillende perspectieven kritisch worden gekeken naar de organisatie en het functioneren van het bestuur.

Functies en nevenfuncties bestuur en toezichthouders

Naam, Functie, tijdvak	Soort Functie	Benaming Functie
N. van Heijst Bestuurder 01.01 - 30.04	Hoofdfunctie: Nevenfunctie:	Bestuurder Stichting Meerwerk Lid RvT SWV Kop van Noord-Holland Stuurgroep Helden Perspectief
R.B.F. Niehe Bestuurder 01.05 - 31.08	Hoofdfunctie: Nevenfunctie:	Bestuurder Stichting Meerwerk a.i. Geen
D. Burger Bestuurder 01.09 - 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie:	Bestuurder Stichting Meerwerk Voorzitter Stichting Lentetuin Breezand Buitengewoon Ambtenaar van de Burgelijke Stand (BABS)
M.E. Rompa Voorzitter RvT 01.01 – 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie:	Geen
S. Bouchibti Lid RvT 01.01 – 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie:	Directeur VIP Academy Voorzitter BWP
J. Emmerik Lid RvT 01.01 – 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie:	Manager Finance & Control bij Vonk Geen
J. Schrevel Lid RvT 01.01 – 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie:	Manager informatievoorziening en automatisering (JSAD) Geen
M. Sonneveld Lid RvT 01.01 – 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie:	Advocaat Geen

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Meerwerk hecht aan een goede medezeggenschap. Hiervoor bestaat de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van Meerwerk. Het is belangrijk dat medewerkers en ouders een stem hebben in of: meepraten over het te voeren beleid. Er zijn dan ook zowel voor de ouders als de medewerkers faciliteiten beschikbaar om deel te nemen aan de GMR. Ouders ontvangen een financiële vergoeding. De medewerkers kunnen kiezen uit tijd of geld.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Meerwerk hecht aan een goede samenwerking en dialoog met de omgeving. Zoals eerder al is aangegeven zien we het openbaar onderwijs als onlosmakelijk verbonden met de stad Den Helder. Dat betekent dat we in goede dialoog moeten zijn om ons onderwijs zo af te stemmen dat onze kinderen nu en in de toekomst kunnen deelnemen en bijdragen aan een sterke gemeenschap.

Een deel van onze maatschappelijke opdracht kunnen we niet alleen uitvoeren. Goede samenwerking met specialisten en lokale instellingen is daarvoor essentieel.

Naast de externe dialoog zien we ook de interne dialoog als belangrijk. Er is binnen Meerwerk voldoende ruimte voor medezeggenschap en een gezond tegengeluid. We zien dit als essentieel onderdeel om te komen tot de best mogelijke dienstverlening.

Het bestuur van Meerwerk hecht aan een goede dialoog over het onderwijs dat we geven. Bij het opstellen van ons strategische beleid is het gesprek gevoerd met zowel onze intern als externe stakeholders. De medewerkers van Meerwerk en onze partners hebben gezamenlijk de thema's voor onze koers voor de komende jaren vastgesteld. Deze zijn vastgelegd in het Koersplan 2023-2027.



De RvT en de GMR zijn de twee formele organen waarmee het bestuur afstemming heeft ten aanzien van het beleid. Zij denken mee, adviseren en sparren met de bestuurder. Daarnaast keurt de RvT het beleid goed. De GMR stemt in of geeft advies ten aanzien van nieuw beleid. In de verschillende commissiegroepen van de RvT en GMR worden specifieke thema's besproken voor onder andere 'onderwijs', 'financiën' en 'governance en werkgeverschap'.

De directeurs van Meerwerk hebben individueel de mogelijkheid om gevraagd en ongevraagd advies te geven aan de bestuurder over het beleid in het directiebestuur. Omdat we het belangrijk vinden dat ook onze locatieleiders mee spreken is het directiebestuur in het managementoverleg aangevuld met hen. Hierbij sluiten ook de beleidsmedewerkers aan.

Tweemaal per jaar heeft het bestuur een gesprek met de wethouder van onderwijs over de ontwikkeling van Meerwerk. De wethouder voert dit gesprek namens de gemeenteraad in de rol van externe toezichthouder.

Regelmatig wordt een nieuwsbrief naar de medewerkers verstuurd en wordt er gewerkt met een intranet. Via deze kanalen worden al onze medewerkers geïnformeerd over belangrijke ontwikkelingen binnen onze organisatie en is alle informatie die voor medewerkers belangrijk is terug te vinden.

Organisatie of groep	Beknpte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Samenwerkingsverband Kop van Noord Holland	De scholen van Meerwerk vallen onder dit samenwerkingsverband. De bestuurder van Meerwerk is lid van de Raad van Aangeslotenen. Als onderdeel van dit samenwerkingsverband wordt vorm gegeven aan de invulling van inclusiever onderwijs

Organisatie of groep	Beknorte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
	binnen de scholen.
Gemeente Den Helder	Het bestuur van Meerwerk heeft tweemaal per jaar formeel overleg met de wethouder onderwijs in de rol van extern toezichthouder. Voor verschillende thema's onderhoudt Meerwerk contacten met de wethouders en beleidsmedewerkers.
Intern Toezicht	Het bestuur van Meerwerk spreekt jaarlijks een aantal keer gepland en ongepland met de GMR of een afvaardiging daarvan. Dit vindt plaats in de formele overlegmomenten, maar ook in themabijeenkomsten.
Extern Toezicht Gemeente	Het bestuur van Meerwerk heeft tweemaal per jaar formeel overleg met de wethouder onderwijs in de rol van extern toezichthouder. Voor verschillende thema's onderhoudt Meerwerk contacten met de wethouders en beleidsmedewerkers.
Kinderopvangpartijen	Alle Meerwerk scholen werken samen met kinderopvang. Dit geldt voor peuterleergroepen, voor- en naschoolse opvang.
Scholen aan Zee	Organisatie voor voortgezet onderwijs in Den Helder. Samen met deze organisatie werkt Meerwerk samen aan twee grote projecten: een school met internationaal karakter en Campus Julianadorp.
Helders Perspectief	Het doel van het Helders Perspectief is om Den Helder op de kaart te zetten als een plek waar mensen graag wonen, werken, leren en recreëren. De bestuurder van Meerwerk is lid van de stuurgroep van het Helders Perspectief.
Financieel Fit Den Helder	Financieel Fit Den Helder wil armoede aanpakken. Wij willen zorgen dat inwoners van de stad financieel fit en kansrijk kunnen zijn, ook als ze niet veel te besteden hebben. De bestuurder van Meerwerk neemt deel aan dit collectief.
Besturen PO	De onderwijsbestuurders voor PO hebben jaarlijks een aantal keer gepland overleg. Doel van het overleg is goed samen te werken op gemeenschappelijke thema's. Het betreft hier besturen Sarkon, Surplus, Kopwerk en ABS Comenius.
Speciaal (Basis)onderwijs	Stichting Samenwerkingsschool Den Helder
Mbo	Vonk
VOS/ABB	Het bestuur van Meerwerk zit in het netwerk van bestuurders voor openbaar onderwijs in Noord-Holland. Doel hiervan is kennis en ervaring delen. Daarnaast worden gemeenschappelijke thema's uitgediept.
Ouders en Medewerkers	Het bestuur van Meerwerk spreekt jaarlijks een aantal keer gepland en ongepland met de GMR of een afvaardiging daarvan. Dit vindt plaats in de formele overlegmomenten, maar ook in themabijeenkomsten.
PO-Raad	Het bestuur van Meerwerk zit in het netwerk van bestuurders van de

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
	PO-Raad. Doel hiervan is kennis en ervaring delen. Daarnaast worden gemeenschappelijke thema's uitgediept.
In Holland	Meerwerf werkt samen met Inholland voor het opleiden van nieuwe leerkrachten maar ook voor innovatie op andere thema's.
Kennisgroepen	De beleidsmedewerkers, directeuren, leerkrachten en onderwijsondersteuners doen mee aan verschillende regionale kennisgroepen.
Relevante partners	Zowel het bestuur van Meerwerf als de beleidsmedewerkers, directeuren en leerkrachten werken samen met partners in Den Helder en de wijk. Het gaat om onder andere jeugdzorg, techniek organisaties, cultuur- en sportpartners, wijkverenigingen, Koninklijke Marine, bedrijven, etc.
Informeel	Het bestuur van Meerwerf hecht aan een goede relatie met de omgeving. Dat betekent dat waar kan door bestuur, directeuren en medewerkers wordt deelgenomen aan informele bijeenkomsten.

Politiek en maatschappelijke verantwoording

Stichting Meerwerk verzorgt het openbaar onderwijs in de gemeente Den Helder. Wij doen dit in opdracht van diezelfde gemeente. Om die reden bestaat er een bijzondere relatie tussen Meerwerk en de gemeenteraad. De gemeente is als externe toezichthouder betrokken bij ons beleid en bij de benoeming van de toezichthouders.

Tweemaal per jaar vindt er een gesprek plaats tussen de bestuurder en de wethouder onderwijs van de Gemeente Den Helder. In dit gesprek verantwoordt Meerwerk zich naar het gemeentebestuur toe. Daarnaast verantwoordt het bestuur van Meerwerk zich tot diezelfde raad middels het jaarverslag.

Wij zien het als een belangrijke opdracht om onderwijs te verzorgen dat past bij de kinderen die opgroeien in Den Helder. Om die reden staan wij in constante dialoog met onze omgeving. Wij zijn daarom steeds in dialoog met onze omgeving, zodat voor ons goed duidelijk is wat de context Den Helder specifiek maakt voor het opgroeien van onze leerlingen, bekeken vanuit de ogen van de partners op hun deskundige gebied, wat dit betekent voor het onderwijs dat wij op onze scholen geven en hoe wij samen kunnen optrekken bij het realiseren van de doelen die we op de verschillende domeinen samen hebben.

Vanuit diverse organisaties voor opvoeding, zorg, hulpverlening, kinderopvang, politie, marine, haven, woningbouw, cultuur, sport, wijkverenigingen, etc. is bijgedragen aan een uitgebreide omgevingsanalyse.

Meerwerk probeert tevens aan te sluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen die binnen de regio gelden. Zo zien wij in onze stad een bijzondere plek voor de technieksector en de begeleiding van nieuwkomers. Met onze partners uit onderwijs en bedrijfsleven maken we afspraken over techniekonderwijs, gericht op een goede afstemming van onderwijsdoelen en arbeidsmarktbehoefte. Met onze internationale school Villa Kakelbont verzorgen wij onderwijs aan leerlingen die nieuw in Nederland zijn en leerlingen waarvan de ouders een asielaanvraag hebben gedaan.

Klachtenbehandeling

Onze organisatie en onze scholen beschikken over een klachtenregeling. In 2024 zal deze vernieuwd worden. Deze is opgenomen op de website van de organisatie en die van de scholen. Tevens is de klachtenregeling opgenomen in de schoolgidsen van de scholen. De klachtenregeling geeft onder andere aan hoe wij omgaan met binnengekomen klachten en hoe wij klachten afhandelen. Ook geeft de klachtenregeling de NAW-gegevens van de functionarissen die zich bezighouden met de klachten en de klachtafhandeling.

Klachtenregistratie: In 2023 is er geen officiële klacht ingediend bij het bestuur.

Juridische structuur

De juridische structuur van Meerwerk is een Stichting, voluit Stichting Meerwerk Basisscholen Den Helder. Deze is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 37146555.

Meerwerk heeft ten doel het verzorgen van openbaar onderwijs door de scholen die onder haar gezag vallen, overeenkomstig aan artikel 46 van de WPO. De wijze waarop dit gebeurt staat beschreven in het Stichtingsstatuut. Het Stichtingsstatuut van Meerwerk is te vinden op onze website.

Governance, Functiescheiding en Code Goed Bestuur

Meerwerk heeft een bestuursmodel waarin sprake is van een scheiding tussen bestuur en toezicht. Er wordt gewerkt met een statutair bestuurder en een Raad van Toezicht. Meerwerk hanteert de 'Code goed bestuur in het Primair Onderwijs'. In eerdere paragrafen is bestuur en toezicht nader toegelicht.

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De doelen die uit strategisch koersplan gesteld zijn, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

Kalenderjaar 2023 is het laatste volledige jaar waarin is gewerkt vanuit de oude strategische koers. Daarnaast is er een nieuw koersplan 2023-2027 tot stand gekomen. Dit nieuwe koersplan is ontstaan door de inbreng van alle medewerkers van Meerwerk. Via onderwijscafés, overleggroepen, kennisnetwerken en dergelijke is een nieuw koersplan tot stand gekomen. Schooljaar 2023-2024 bevat de eerste schijf uit het koersplan. De concrete uitgewerkte doelen staan beschreven in het strategisch beleidsplan. De onderwerpen hieruit zijn door de scholen vertaald naar hun schoolplan en jaarplan. De scholen werken op die wijze aan onze gemeenschappelijke strategische doelen en vullen dit aan met hun de schooldoelen uit hun specifieke situatie.

In dit hoofdstuk is weergegeven waaraan gezamenlijk is gewerkt en met welk resultaat.

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Meerwerk hecht veel waarde aan goede onderwijskwaliteit. Het is belangrijk dat het bestuur zicht heeft op de kwaliteit van het onderwijs. We vinden het echter minstens zo belangrijk dat dit een gemeenschappelijk beeld is en dat de directeuren zich eigenaar voelen van de kwaliteitsbewaking. Meerwerk werkt met een cyclische kwaliteitsontwikkeling aan de hand van het kwaliteitszorgsysteem (Mijn Schoolplan / WMK). Hierin volgen de directeuren met hun teams de kwaliteit van het onderwijs en houdt de bestuurder zicht op deze kwaliteit. Het systeem werkt tot grote tevredenheid van alle betrokkenen.

Ontwikkeling bestuur en staf

Het bestuur en de stafmedewerkers hebben ook in 2023 ca. tweewekelijks stafoverleg gehouden. In dit overleg vindt de afstemming plaats van de actuele bezigheden en de beleidsontwikkeling ten aanzien van onze strategische doelen.

Ontwikkeling directeuren en intern begeleiders

De directeuren van Meerwerk komen eens per twee weken bijeen voor het Managementoverleg (MO). In het MO is het directiebestuur vertegenwoordigd, aangevuld met de locatiedirecteuren en beleidsmedewerkers. Ook het MO speelt een belangrijke rol bij het verkrijgen en delen van kennis. Binnen Meerwerk zien we de 'tandem'-directeur – intern begeleider als een belangrijke voor de realisatie van goede kwaliteit, hoge opbrengsten en een professionele cultuur op school. Om die reden is er jaarlijks een studiebijeenkomst met deze groep samen.

In het najaar van 2023 hebben de directeuren, beleidsmedewerkers en bestuur een studiedag en een tweedaagse gehouden. Deze dagen stonden in het teken van een toekomstbestendige organisatie en een professionele cultuur. Naast het inhoudelijke gedeelte is de tweedaagse een belangrijke plek voor de teambuilding van ons managementteam.

Realisatie en voortgang jaarplan (PDCA)

Jaarlijks stelt het bestuur een bovenschools jaarplan op. Deze wordt verwerkt in WMK – Ons Beleidsplan. In het schooljaar 2022-2023 is er gewerkt aan:

Het zichtbaar maken van onze strategische doelen en delen good-practices: Naar onze medewerkers is gecommuniceerd over de beleids voortgang middels de nieuwsbrief en ons intranet. De Meerwerfdag (september 2023) stond in het teken van de start van het nieuwe koersplan en verbinding met elkaar.

Binnen Meerwerk wordt er op bestuurs- en schoolniveau samengewerkt met partners uit Den Helder, onder andere op het thema 'toekomstgericht onderwijs'. Er is een bijeenkomst georganiseerd voor startende leerkrachten. Deze bijeenkomst is goed bezocht en wordt volgend jaar opnieuw georganiseerd.

In het schooljaar 2023-2024 staan op Meerwerfniveau de volgende onderwerpen centraal:

- Meerwerk heeft beleid op burgerschap
- Bovenschools is het nut, het doel en het gebruik van het community-platform beschreven. Het bestuur stuurt aan op actief gebruik
- Het gerealiseerde personeelsbeleid is geborgd
- Meerwerk voert strategisch HR-beleid waarin een sterke relatie is tussen de te realiseren doelen, de vaardigheden van de medewerkers en het benodigde leiderschap.
- Samenwerking met het samenwerkingsverband leidt tot inclusiever onderwijs
- Meerwerk zorgt voor een goede verdeling in taken tussen zorg en onderwijs op onze scholen

Er zijn werkgroepen geformeerd om te werken aan deze actiepunten. De actieplannen zijn vastgelegd in het kwaliteitssysteem en er is een start gemaakt met de uitvoering. In februari en juni 2024 worden deze actieplannen geëvalueerd en besproken binnen het MO.

Zicht op kwaliteit

In ons kwaliteitsbeleid vinden jaarlijks schoolgesprekken plaats tussen bestuur en schooldirecteur. In deze gesprekken wordt besproken hoe de directeur op zijn school werkt aan de doelen en ontwikkeling van zijn school. Leidend daarbij zijn de managementcontracten, de opbrengsten, de strategische doelen en de persoonlijke ontwikkeling van de directeur. De schoolgesprekken worden voorafgegaan door een schoolbezoek, waarin de directie van de school op thematische wijze de school aan de bestuurder presenteert.

In het voorjaar van 2023 is de voortgang besproken van de doelen uit de managementcontracten. Aan het einde van het schooljaar zijn de resultaten besproken.

Twee keer per jaar (september en maart) voert de beleidsadviseur onderwijs en kwaliteit een gesprek met de directeur en intern begeleider aan de hand van de resultaten van de tussentoetsen en de Eindtoets groep 8. In dit gesprek wordt terug- en vooruitgeblikt op de plannen van de school op onderwijskundig gebied en wordt er besproken wat er nodig is om deze plannen te realiseren. Zie verder de paragraaf 'tussenresultaten'

Sociale veiligheid

Wij vinden een veilig leerklimaat op onze scholen belangrijk en we willen incidenten -zoals ongepast gedrag, intimidatie, pesten, diefstal en agressie- voorkomen. Daarom investeren we in een goede vertrouwensband, een prettig klimaat en heldere regels over hoe je met elkaar omgaat. Maar ook signaleren we ongepast gedrag op tijd, zodat we gericht kunnen optreden. In het geval van schorsing en/of verwijdering volgen we de richtlijnen vanuit de onderwijsinspectie.

Op elke school is er een aandachtsfunctionaris die de stappen van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling kent en toepast indien dit nodig is. Ook is er een aanspreekpunt voor pesten en staat in het sociale veiligheidsbeleid van de school beschreven op welke manier pesten wordt voorkomen en aangepakt. Elke school beschikt over een klachtenregeling, een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon.

De sociale veiligheid van onze leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs. De ouders en de leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

Bovenschools kwaliteitsbeleid

De wijze waarop we bij Meerwerk invulling geven aan het bovenschoolse kwaliteitsbeleid staat beschreven in de 'Meerwerk Kwaliteitsbeleid'. Hierin staat beschreven wat onze visie op kwaliteit is, op welke wijze we werken aan en zicht houden op kwaliteit. In april 2022 heeft er een bestuursonderzoek plaatsgevonden, waarbij de inspectie constateerde dat het stelsel van kwaliteitszorg zo is ingericht, dat het bestuur goed zicht houdt op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen.

Onderwijsinspectie

In april 2022 heeft de inspectie van het onderwijs het vierjaarlijks bestuursonderzoek uitgevoerd. Tijdens dit onderzoek hebben de inspecteurs gesproken met de bestuurder, de beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit. Ook hebben zij verificatie-activiteiten uitgevoerd door te spreken met de GMR, de RvT en een afvaardiging van directeuren, intern begeleiders en leerkrachten. Daarnaast zijn zij op drie van onze scholen geweest voor gesprekken en lesbezoeken. De onderdelen 'visie, ambities en doelen' en 'uitvoering en kwaliteitscultuur' werden als 'goed' beoordeeld, het onderdeel 'evaluatie, verantwoording en dialoog' als voldoende. Dit heeft geleid tot het eindoordeel 'goed'. Voor het inspectierapport zie: [Inspectierapport Bestuursonderzoek Meerwerk](#)

In 2023 heeft een gesprek met de inspectie plaatsgevonden in het kader van de jaarlijkse opbrengst- en risicoanalyse. Hierop zijn geen risico's uit gekomen waar verder onderzoek voor nodig is. In 2023 hebben er geen inspectiebezoeken plaatsgevonden op een school van Meerwerk.

Resultaten

Bij Meerwerk Basisscholen wordt breed onderkend dat het hebben van hoge verwachtingen van leerlingen een van de voorwaarden is voor het leveren van goede leerprestaties. Opbrengstgericht en handelingsgericht werken is een leidend principe binnen onze scholen. Zonder een beoogde opbrengst geen goed onderwijsleerresultaat! In het formuleren en uitdragen van de beoogde opbrengst door de leraar ligt een belangrijke start voor goede leerprestaties en goede onderwijsopbrengsten. De beoogde opbrengst moet zowel ambitieus als haalbaar zijn. Naast deze focus op resultaten, richten onze scholen zich ook op de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen en wordt burgerschapsvorming uitgewerkt.

Het hebben van hoge ambities is niet alleen belangrijk in het onderwijsleerproces. Het is van belang in alle aspecten van onze organisatie en haar medewerkers: leraren, ondersteunend personeel,

directeuren en andere medewerkers. We leren steeds beter ten opzichte van elkaar hoge verwachtingen te hebben en deze uit te spreken. Het is van groot belang dat het hebben en tonen van deze hoge verwachtingen leidend is voor elke medewerker in het contact met anderen. Groei, ontwikkeling en kwaliteit worden daardoor bevorderd.

Als gevolg van het onderwijsleerproces in de scholen:

Zijn leerlingen goed voorbereid op het vervolgonderwijs. Hun mogelijkheden zijn verbreed. Zij kunnen in cognitief en sociaal opzicht succesvol starten in de nieuwe school. De landelijke kerndoelen zijn hierbij richtinggevend. Daarnaast formuleert de school eigen doelen.

Behalen leerlingen goede resultaten. Deze resultaten worden gemeten en/of in beeld gebracht gerelateerd aan hun eigen ontwikkeling en ontwikkelingspotentie.

Krijgen alle kinderen gelijke kansen.

Deze resultaten betreffen de volgende aspecten:

- Enthousiasme om te leren
- Verwoorden van gevoelens, ideeën en meningen
- Verantwoordelijkheid nemen voor het welbevinden van de ander in relaties
- Verantwoordelijkheid tonen voor de fysieke omgeving
- Respectvolle omgang met andersdenkenden en groepen met een andere culturele achtergrond
- Vaardig kunnen omgaan met maatschappelijke rollen, zoals klasgenoot, familielid, consument en verenigingslid
- Kritisch luisteren en lezen -
- Leerlingen bezitten vaardigheden die hen in staat stellen goed te functioneren binnen het verwachtingspatroon dat aan de leeftijdsgroep mag worden gesteld

Eindopbrengsten 2023

We streven ernaar dat de resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht. Dit voor in ieder geval de kernvakken.

We meten dit met behulp van de eindtoets in groep 8. Binnen Meerwerk werken scholen met de IEP-eindtoets en de Cito-eindtoets. Scholen kiezen zelf welke toets het beste past bij de populatie van de leerlingen. De resultaten van de toetsen zijn onderling met elkaar vergelijkbaar, zodat het bestuur voldoende zicht houdt op de kwaliteitsontwikkeling.

Wij beoordelen de eindresultaten op basis van het percentage behaalde referentieniveaus 1F en 1S/2F zoals het onderwijsresultatenmodel van de Onderwijsinspectie voorschrijft. Bij de beoordeling van de resultaten op 1S/2F wordt rekening gehouden met de leerlingpopulatie van de school, door gebruik te maken van de schoolweging. Deze wordt berekend door het CBS. Er wordt steeds gekeken naar het gemiddelde van drie schooljaren; zowel bij de berekening van de resultaten als bij de berekening van de schoolweging. Op deze manier ontstaat er een stabiel beeld van de scholen.

Brin	Schooljaar	Schoolweging	Signaleringswaarden		Landelijk gemiddelde		Schoolnormen		Behaalde referentieniveaus	
			1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
			gem. 3 jaar						gem. 3 jaar	gem. 3 jaar
13PV	20 / 21	30-31	85%	47,3%	95,9%	60,2%	96%	72%	98,2%	68,5%
PM	21 / 22	30-31	85%	47,3%	95,9%	60,2%	96%	60%	98,7%	66,3%
	22 / 23	30-31	85%	47,3%	95,9%	60,2%	96%	61%	99,1%	69%
13XF	20 / 21	32-33	85%	43,5%	95,4%	57,9%	95%	60%	98%	66%
KL	21 / 22	31-32	85%	45,5%	95,5%	58,6%	95%	60%	93,6%	53,2%
	22 / 23	31-32	85%	45,5%	95,5%	58,6%	95%	60%	93,5%	46,3%
13XF04	20 / 21	35-36	85%	37,5%	94%	51,4%	94,2%	53,8%	89,9%	43,4%
TUS	21 / 22	34-35	85%	39,5%	94,2%	53,8%	94,2%	53,8%	90,7%	39,5%
	22 / 23	34-35	85%	39,5%	94,2%	53,8%	100%	56%	95%	50%
14DS	20 / 21	34-35	85%	39,5%	94,2%	53,8%	97,9%	65%	95,8%	62%
DIJK	21 / 22	33-34	85%	41,5%	95%	55,1%	96%	65%	96,3%	63%
	22 / 23	33-34	85%	41,5%	95%	55,1%	96%	65%	96,5%	61,1%
14LQ	20 / 21	37-38	85%	33,9%	93,3%	49,2%	100%	50%	80%	29,6%
TH	21 / 22	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	93%	49,5%	99%	66,7%
	22 / 23	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	93,1%	49,5%	99,2%	68,2%
14LQ01	20 / 21		-	-	-	-				
VK	21 / 22		-	-	-	-				
	22 / 23		-	-	-	-				
14LQ02	20 / 21	35-36	85%	37,5%	94%	51,4%	92,5%	46,4%	37%	22,2%
TD	21 / 22	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	92,5%	46,4%	60%	26,7%
	22 / 23	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	92,5%	46,4%	80,7%	26,3%
14XL	20 / 21	34-35	85%	39,5%	94,2%	53,8%	95%	55,1%	96%	60,3%
H48	21 / 22	33-34	85%	41,5%	95%	55,1%	95%	55,1%	95,7%	54,3%
	22 / 23	33-34	85%	41,5%	95%	55,1%	95%	55%	95,9%	53%
15RP	20 / 21	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	92,9%	47,5%	86,1%	39,4%
DV	21 / 22	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	92%	47%	87,8%	47,4%
	22 / 23	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	93%	49,5%	86,2%	39%
15UA	20 / 21	31-32	85%	45,5%	95,5%	58,6%	96,5%	72%	98,7%	77,3%
VL	21 / 22	31-32	85%	45,5%	95,5%	58,6%	89,5%	57,1%	96,4%	69%
	22 / 23	31-32	85%	45,5%	95,5%	58,6%	95,5%	61%	96,7%	63,4%

▼ kleine school, 5-jaars gemiddelde ● boven de schoolnorm ● boven de signaleringswaarde ● onder de signaleringswaarde

De resultaten van onze scholen

Wanneer we kijken naar de resultaten van onze scholen per school, kijken we ten eerste naar de signaleringswaarden. Dit is de ondergrens die de inspectie hanteert. De signaleringswaarde is voor Meerwerk echter geen streefdoel. Wij streven met onze scholen ten minste naar het landelijk gemiddelde dat past bij de leerlingenpopulatie. Daarom heeft elke school ook eigen normen en waarden voor de eindtoets opgesteld, die op of boven het landelijk gemiddelde zijn gesteld (tenzij een school als eerste stap nog streeft naar de signaleringswaarde of daar net boven).

In bovenstaande tabel is te zien dat op de eindtoets 2023 alleen Floriant opvalt. Het gaat hier om een groep van slechts 9 leerlingen, waarbij de resultaten zijn te verklaren vanuit de kwaliteit van het onderwijs in de eerste jaren van hun schoolloopbaan. Inmiddels zien we op Floriant een heel ander beeld - in positieve zin - in de groepen 3 t/m 7.



Tussenresultaten

Naast de toetsen die bij de diverse methoden horen, monitoren alle scholen de opbrengsten van de leerresultaten tweemaal per jaar aan de hand van methode-onafhankelijke toetsen: de zgn. M-(midden) en E-(eind)toetsen. Daarnaast voert elke school aan het eind van groep 8 de wettelijk verplichte eindtoets uit (zie boven).

Op basis van de resultaten van de M- en E-toetsen stelt iedere school een trendanalyse op, waarin geanalyseerd wordt in hoeverre het – door de school geformuleerde – ambitieniveau gehaald wordt. Dit ambitieniveau is ambitieus, maar wel realistisch geformuleerd. De trendanalyse stelt de directeur van de school in staat om de kwaliteit van het onderwijs te monitoren en daarover in gesprek te gaan met de leraren. Met behulp van een samenvatting van de trendanalyse legt de directeur verantwoording af naar de bestuurder.

De samenvatting en de trendanalyse vormen een onderdeel van het kwaliteitsgesprek dat de beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit voert met de intern begeleider en directeur van de school. De hoofdlijnen hieruit worden door de bestuurder besproken met de directeur in het kwaliteitsgesprek, waaruit het managementcontract wordt opgesteld. Daar waar nodig worden in het managementcontract prestatieafspraken gemaakt over eventuele verbeteracties en de gewenste doelen daarbij.

Onderdelen, die bij de M- en E-toetsen aan de orde komen:

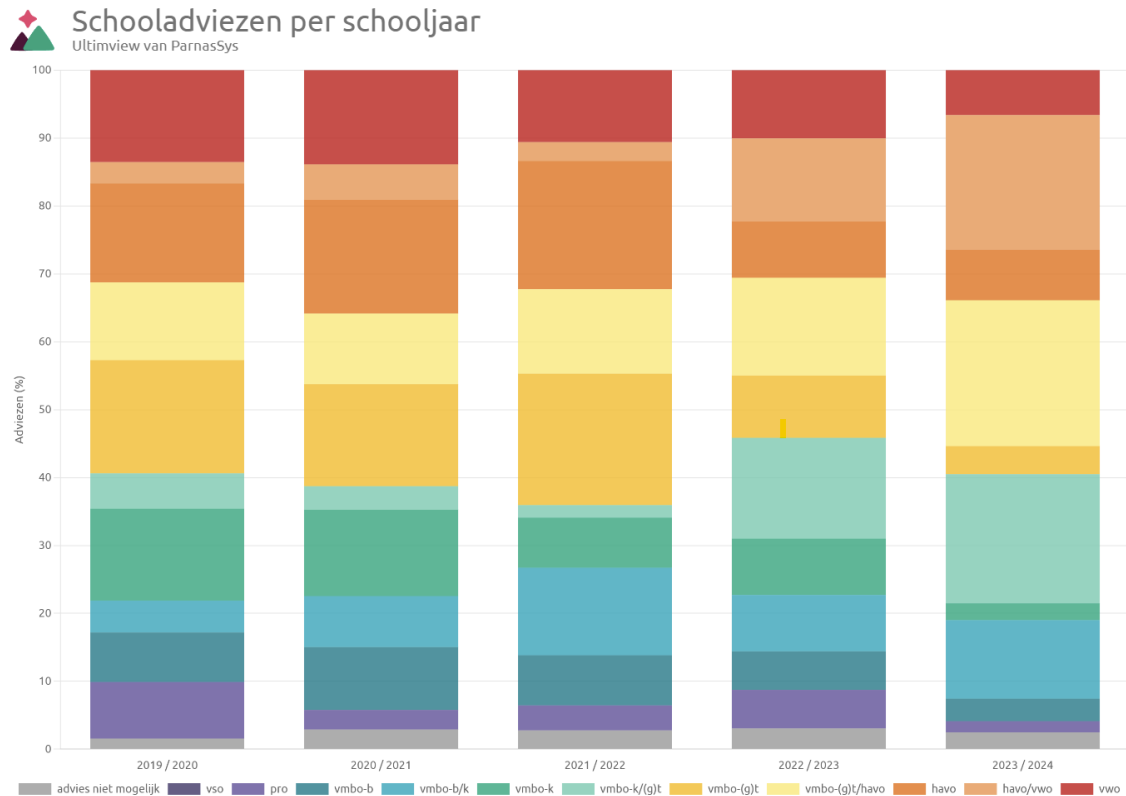
- Rekenen en wiskunde
- Technisch lezen
- Spelling
- Begrijpend lezen
- Woordenschat

In het algemeen kan worden geconcludeerd dat de analyses laten zien, dat de directeuren en intern begeleider goed in staat zijn de resultaten van het onderwijs van hun school te monitoren, analyseren en op basis daarvan effectieve maatregelen te nemen. In het geheel geven de resultaten van de tussentoetsen een positief beeld. Daar waar de resultaten achterblijven ten opzichte van de gestelde ambitieniveaus weet men over het algemeen een oorzaak aan te wijzen en effectieve plannen van aanpak te formuleren.

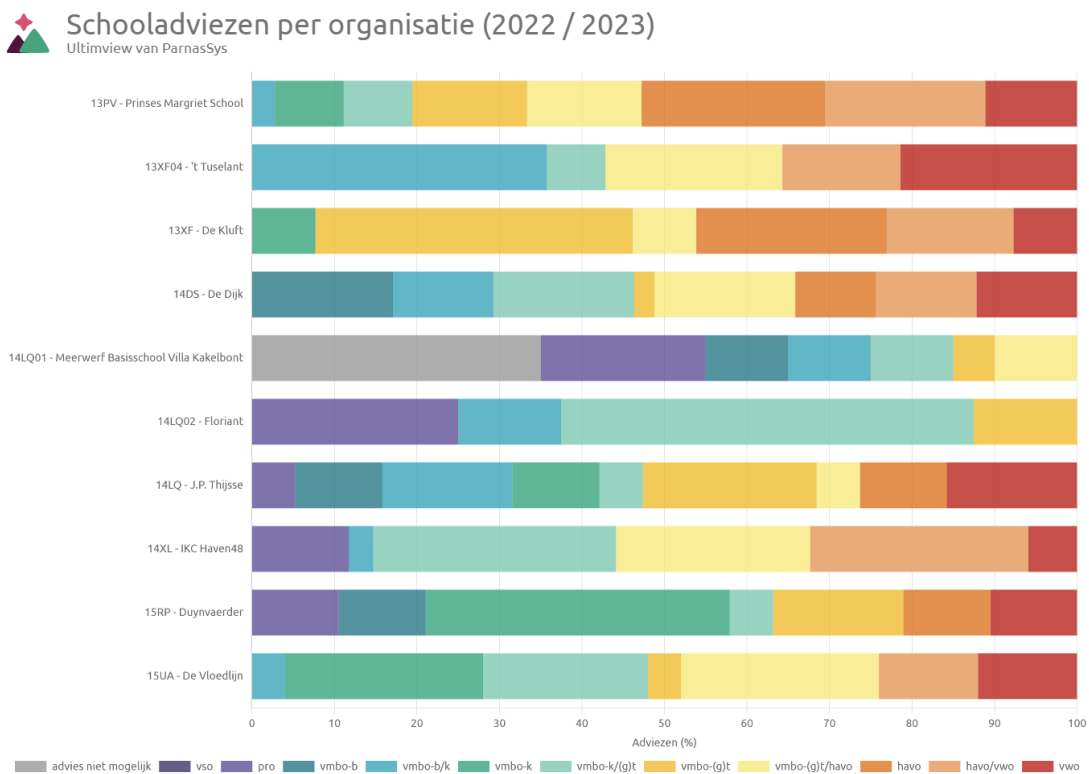
De opbrengsten van de midden toetsen en de eindtoetsen worden tevens besproken in de onderwijscommissie van de raad van toezicht. Meer informatie over onze scholen en de resultaten is te vinden op www.scholenopdekaart.nl

Verwijzing naar het Voortgezet Onderwijs

Onderstaand zijn de schooladviezen bij Meerwerk van de afgelopen jaren te zien:



Onderstaand zijn de adviezen in 2023 per school te zien:



Ontwikkeling scholen

Al onze scholen werken verder aan hun profilering en zoeken de verbinding met de wijk en de stad. Dat dit leidt tot de gewenste resultaten, menen we te zien in de leerlingaantallen. Op alle scholen zagen we in 2023 het leerlingaantal groeien.

Internationalisering

Meerwerf heeft met Villa Kakelbont een school voor nieuwkomers onder haar beheer. Hier krijgen de kinderen die verblijven in het AZC-centrum van Den Helder onderwijs. Daarnaast hebben we de zogenaamde COK-klassen. In deze groepen zitten de kinderen die reeds een status hebben. Zij mogen een jaar lang onderwijs volgen op onze school, waarna zij uitstromen naar een reguliere school naar keuze.

Vanaf februari 2022 zien we een toename van het aantal leerlingen op Villa Kakelbont. Dit is een direct gevolg van het uitbreken van de oorlog in Oekraïne.

In 2021 zijn we samen met Scholen aan Zee (SaZ) het gesprek begonnen om te komen tot samenwerking en mogelijke samenvoeging van de twee scholen tot een school voor kinderen van van 0-18 jaar. De voorbereidingen om dit te realiseren zijn in 2023 geïntensiveerd. Dit heeft geleid tot een intentieverklaring om de voorzieningen onder te brengen in één gebouw. De verwachting is dat deze gezamenlijke voorziening PO-VO in 2024 in gebruik zal worden genomen.

Duynvaerder

Duynvaerder is een school die in 2023 onder de aandacht van het bestuur staat. Er is op deze school ingezet op het gebied van teamontwikkeling en onderwijskundige kwaliteitsverbetering. Er zijn stappen gezet in deze processen. Aan het eind van het schooljaar 2022-2023 heeft een aantal leerkrachten de school verlaten waardoor er bij de start van het schooljaar 2023-2024 een grotendeels nieuw team stond. Met dit nieuwe team zijn de ingezette veranderingen verder opgepakt. Ook in 2024 zal dit gecontinueerd worden, zodat de gestelde doelen bereikt gaan worden.

Floriant

In 2023 is het leerlingaantal op Floriant gestegen van 65 naar 76. We zien een groei van onderaf, waarbij er in december 2023 27 leerlingen in groep 1-2 zaten, t.o.v. 11 leerlingen in groep 7-8.

De onderwijskundige ontwikkeling is inmiddels ook duidelijk terug te zien in de tussenresultaten van groep 3 t/m 6. In groep 7 en 8 zien we nog de negatieve effecten van het onderwijs in het verleden. De ingezette ontwikkelingen zijn inmiddels in de fase van borgen en onderhouden, zodat de kwaliteit van het onderwijs behouden wordt.

Passend onderwijs en het Samenwerkingsverband

Meerwerf hecht er grote waarde aan dat ieder kind het onderwijs en de ondersteuning krijgt die bij hem past. Daarom dragen we zorg voor een goede zorgstructuur op onze scholen en een bovenschools kwaliteitsbeleid. Om dit te realiseren zijn ook in 2023 de gelden die wij van het Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland (SWV) hebben ontvangen ingezet vanuit onze visie op passend onderwijs.

De visie op Passend Onderwijs ligt vast; alle scholen beschikken over een ondersteuningsprofiel en voeren dit uit. De banden met het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs zijn goed en zijn ondersteunend aan de uitvoer van de zorg. Per leerling ontvingen we geld van ons SWV. Deze gelden worden volgens afspraak met het SWV gebruikt voor de inzet van intern begeleiders op onze scholen die regie voeren op de zorg en voor de inzet van onderwijsassistenten die ondersteunen bij de uitvoer van onder andere zorg

arrangementen aan leerlingen. De volledige inzet is terug te lezen in het Meerjarenbestuursformatieplan en in het ondersteuningsprofiel van de scholen.

We hebben geconstateerd dat we relatief weinig gebruikmaken van de mogelijkheid onderwijs-zorg-arrangementen aan te vragen bij het SWV.

In 2023 is binnen Meerwerf gestart met het werken naar Inclusiever onderwijs. Dit onderdeel heeft een plek gekregen in het koersplan van Meerwerf en daarnaast is er een werkgroep Inclusiever Onderwijs ontstaan die zich bezig houdt met de ontwikkeling van inclusiever onderwijs binnen de organisatie passend bij de uitgangspunten van onze koers en de uitgangspunten van het beleid van het Samenwerkingsverband.

Meerwerf participeerde de afgelopen jaren bestuurlijk in het algemeen bestuur van het Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland. In 2023 is de organisatie en governance structuur van het Samenwerkingsverband veranderd, waardoor de bestuurder van Meerwerf nu onderdeel uitmaakt van de Raad van Aangeslotenen van het Samenwerkingsverband. Het Samenwerkingsverband staat onder leiding van een directeur bestuurder en er is een Raad van Toezicht benoemd. Hiermee is de structuur passend bij wet- en regelgeving.

Meer-begaafde leerlingen

Alle scholen van Meerwerf maken deel uit van de scholengroepen binnen ons samenwerkingsverband. Één van de drie voorzitters van de scholengroepen is een Meerwerfdirecteur.

Het SWV faciliteert voorzieningen voor de meer-begaafde leerlingen. Op een van de Meerwerf scholen is een zogenaamde Plusgroep, waar kinderen van verschillende scholen in de wijk een dagdeel per week bijeenkomen. Vanuit de middelen voor passend onderwijs is in Julianadorp de voorziening Eureka al enkele jaren actief. Kinderen met een daarvoor benodigde toelaatbaarheidsverklaring volgen daar permanent onderwijs. Meerwerf heeft in 2023 één leerling hier naartoe verwezen.

Taalondersteuning

Het Samenwerkingsverband faciliteert taalgroepen voor kinderen die extra ondersteuning nodig hebben. Op verschillende Meerwerfscholen zijn deze groepen al meerdere jaren van kracht.

NPO-gelden

Ook in 2023 heeft Meerwerf NPO-gelden ontvangen. De scholen hebben op basis van hun analyses plannen opgesteld. Deze hebben zij voorgelegd aan de school MR. In 2021 hebben we met leerkrachten, directeuren en ouders de aanvulling op ons Koersplan 'Wij zijn er voor jou!' geschreven. Deze biedt binnen onze organisatie houvast om ons handelen gericht op perspectief en herstel richting en vorm te geven. Dit hebben de scholen in 2023 afgerond. Op basis van analyse hebben de scholen bepaald waar leerlingen nog achterstanden hebben en waar extra inzet nodig is. Daarmee hebben zij een plan gemaakt en de extra middelen ingezet. Afhankelijk van de noodzakelijke ondersteuning voor perspectief en herstel is onder andere:

- gewerkt met kleinere klassen, waardoor de leerkracht meer tijd en mogelijkheden heeft tot extra instructie en individuele begeleiding.
- extra onderwijs assistenten ingezet, waardoor zij of de leerkracht kleine groepjes of individuele leerlingen kunnen begeleiden.
- buitenschoolse activiteiten ingezet, waardoor gewerkt is aan onderwijstijd, verlenging, sociale vaardigheden en wereldverkenning.

- nieuwe materialen die zijn aangeschaft, zoals Chromebooks, software, ondersteuningsmethodes, ontwikkelmateriaal, etc., waardoor kinderen op niveau kunnen oefenen.
- gewerkt met externe specialisten voor sport, cultuur en sociale ondersteuning.

De scholen hebben hun ter beschikking gestelde budgetten planmatig ingezet en de resultaten daarvan geëvalueerd. We zien nu dat op de meeste scholen de gevolgen van Corona niet meer leiden tot achterstanden. We zien op onze scholen in kwetsbare wijken dat de problematiek rond gezinnen toeneemt. Armoede, hoge energieprijzen, honger, achterblijvende hulp en zorgondersteuning, wachtlijsten bij (jeugd)zorg, leiden tot spanningen in gezinnen. We zien dat op deze scholen de resultaten nog steeds onder druk staan.

Niet alle middelen zijn het afgelopen jaar volledig opgemaakt. Dit komt vooral door de tekorten op de arbeidsmarkt. De resterende financiële middelen zijn verwerkt in de begroting 2023, waardoor ook in dat jaar extra personeel in dienst kan blijven en langer extra begeleiding geboden kan worden. We hebben deze gelden bovenschools in de begroting verwerkt en hebben hier de instemming van de GMR op ontvangen.

In de jaarrekening is de besteding zichtbaar gemaakt.

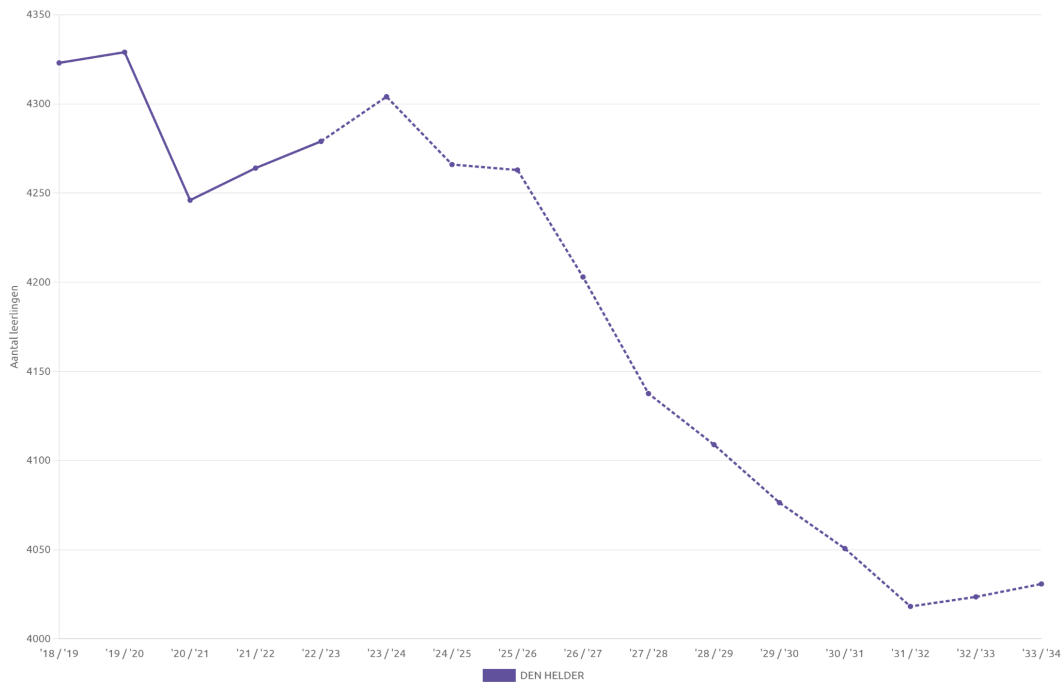
De inzet van de middelen is uitgevoerd door eigen personeel. Er is geen PNIL ingehuurd.



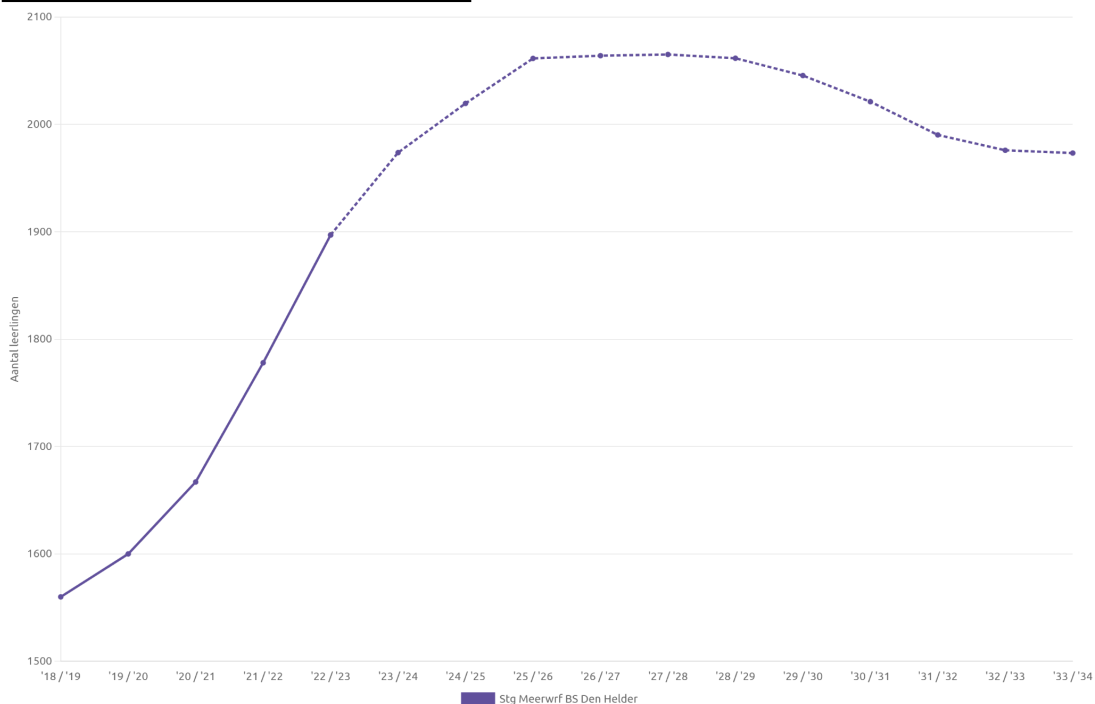
Leerlingenprognoses

Meerwerk kent een stabiel en licht groeiend aantal leerlingen organisatiebreed. Deze lijn is sinds enkele jaren ingezet en is opvallend aangezien Den Helder in een krimpgebied ligt. De scholen van Meerwerk kennen allen een eigen uniek onderwijsconcept en onderscheiden zich van elkaar. Het marktaandeel van onze organisatie is ook in 2023 gestegen. De verwachting is dat de komende jaren het aantal leerlingen in eerste instantie stabiel zal blijven. Onderstaand zijn de prognose grafieken van onze organisatie te zien.

Leerlingprognose gemeente Den Helder



Leerlingprognose Meerwerk Basisscholen



Naast deze prognose grafieken is in onderstaande tabel af te lezen hoe de leerlingaantallen zich in 2023 hebben ontwikkeld per schoolvestiging van Meerwerf.

Naam school:	1-1-2023	1-2-2023	1-3-2023	1-4-2023	1-5-2023	1-6-2023	1-7-2023	4-9-2023	1-10-2023	1-11-2023	1-12-2023
Prinses Margriet	338	348	348	355	359	365	372	351	359	361	361
De Kluft	202	204	204	210	212	213	215	213	215	215	216
t Tuselant	147	149	149	148	149	151	152	144	149	151	154
De Dijk	285	287	291	297	299	297	303	272	275	277	281
Floriant	67	65	65	63	64	67	68	70	73	74	76
Jac. P. Thijssen	127	131	132	133	135	138	140	132	135	139	140
Villa Kakelbont	158	143	140	141	139	141	147	94	102	97	90
IKC Haven48	164	165	164	164	165	169	171	146	148	150	148
De Duynvaerder	180	179	178	180	180	179	185	164	165	163	164
De Vloedlijn	267	272	274	278	282	283	285	269	276	284	287
Totaal	1935	1943	1945	1969	1984	2003	2038	1855	1897	1911	1917

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Een voorwaarde om kwalitatief goed onderwijs en onderwijsontwikkeling te bieden, is bekwaam personeel dat werkt binnen een professionele cultuur. De kwaliteit van de medewerkers is de cruciale factor in het bieden van kwalitatief goed onderwijs voor de leerlingen. Het integraal personeelsbeleid van Meerwerk Basisscholen is erop gericht om de krachten en talenten van ieder personeelslid te zien en te benutten. Er wordt gekeken naar mogelijkheden en wat goed aansluit bij Meerwerk én de medewerkers. Meerwerk streeft naar het zijn van een toekomstbestendige organisatie. Dan is het van belang om goed in te spelen op de wensen en behoeften van leerlingen, scholen en medewerkers om zo te kunnen anticiperen op diverse ontwikkelingen in de maatschappij.

Aantrekkelijk Werkgeverschap

Meerwerk is een aantrekkelijke werkgever en wil dit ook blijven. Werken bij Meerwerk betekent in een fijne werkomgeving bijdragen aan je eigen ontwikkeling. We werken proactief samen aan ons onderwijs en helpen elkaar groeien. Hierbij hebben we oog voor ieders talent en specifieke leervragen en gaan we op een creatieve manier om met de uitdagingen waar we voor staan. Dit doen we vanuit een aantrekkelijk en modern bovenschools beleid waarmee we goed gekwalificeerd personeel in een vroeg stadium aan de Meerwerk-organisatie binden en nieuwe medewerkers kunnen werven. Dit doen we bijvoorbeeld door de extra begeleiding voor startende leerkrachten en het faciliteren van bijeenkomsten voor (startende) leerkrachten. Deze bijeenkomsten dragen bij aan de binding met Meerwerk en het delen van kennis met elkaar. De kwantitatieve ontwikkeling geniet bijzondere aandacht, evenals ruimte voor aanstormend talent en diversiteit in het personeelsbestand. In 2023 is een nieuwe beleidsadviseur HR binnen de organisatie gestart. Op grond van een grondige analyse van de beleidsadviseur is geconstateerd dat de prioriteit van de afdeling ligt bij de ontwikkeling en implementatie van passend personeelsbeleid en te werken aan gedegen strategisch personeelsbeleid. Hier is in 2023 mee gestart en deze ontwikkeling zal verder worden doorgezet in 2024. De ingezette weg moet ervoor zorgen dat het personeelsbeleid van de organisatie goed aansluit en blijft aansluiten bij het streefbeeld van een toekomstbestendige organisatie en toekomstbestendig onderwijs binnen het koersplan van Meerwerk.

Personeelshandboek

De CAO PO is leidend binnen Meerwerk. Het is de basis die vanuit het personeelshandboek is opgebouwd. Het personeelshandboek bevat de richtlijnen voor het werken bij de Stichting Meerwerk Basisscholen. Het doel van het handboek is om alle medewerkers op de hoogte te stellen van het beleid en de procedures van de Stichting Meerwerk Basisscholen en van bepaalde arbeidsvoorwaarden. Het beleid, de procedures en de arbeidsvoorwaarden vormen in zijn geheel het integraal personeelsbeleid van de Stichting Meerwerk Basisscholen. Het personeelshandboek is daarmee een onderliggend "levend" document, dat steeds up-to-date gehouden wordt.

Gesprekkencyclus

De CAO PO geeft aan dat de werkgever periodiek met elke medewerker gesprekken dient te voeren over het (toekomstig) functioneren. Deze gesprekken leiden tot twee belangrijke punten, namelijk;

1. Kwaliteitsverbetering binnen Meerwerk Basisscholen
2. Medewerkers voelen zich gezien en gewaardeerd door hun leidinggevende.

Meerwerk is sinds het schooljaar 2022-2023 gaan werken met een gesprekkencyclus gericht op ontwikkelgesprekken, omdat Meerwerk erin gelooft dat als de focus binnen een gesprekkencyclus meer ligt op ontwikkelen, er meer positieve en waarderende gesprekken uit voortvloeien. Als definitie van een ontwikkelgesprek kan gehanteerd worden: een gesprek waarin leidinggevende en medewerker bespreken wat de medewerker als persoonlijke doelen heeft en wat zijn of haar ontwikkelbehoefte is om deze doelen te bereiken, binnen het kader van de ontwikkel noodzaak en school- en organisatiedoelstellingen. Deze ontwikkelbehoefte wordt vaak vertaald in leerdoelen. De huidige trend binnen een gesprekkencyclus is verschoven van functionerings- en beoordelingsgesprekken naar waarderende ontwikkelgesprekken. Je gaat er als organisatie van uit dat een medewerker goed functioneert en dat er altijd ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling. De persoonlijke ontwikkeling dient mede bij te dragen aan de ontwikkeling van de school en de organisatie als geheel. Het is dan ook belangrijk dat de persoonlijke ontwikkeling afgestemd wordt op de school- en organisatieontwikkeling. Ontwikkelingsgesprekken sluiten functionerings- en beoordelingsgesprekken niet uit. Echter ga je alleen functionerings- en beoordelingsgesprekken voeren op het moment dat het ook echt nodig is. Dit wordt onder andere ingezet bij startende leerkrachten, nieuwe medewerkers en medewerkers die een ontwikkeltraject en/of verbetertraject aangaan of zijn aangegaan.

CAO

In 2023 hebben zich belangrijke wijzigingen voorgedaan in de cao. De cao primair onderwijs 2023-2024 loopt van 1 mei 2023 tot en met 30 september 2024. Voor onze medewerkers zijn daardoor de salarissen bijvoorbeeld gestegen. Alle wijzigingen die vanuit de cao zijn voortgevloeid zijn toegepast binnen onze organisatie en verwerkt in het beleid van Meerwerk.

Verzuim

Meerwerk maakt sinds 1 januari 2022 geen gebruik meer van het Vervangingsfonds. In 2022 is zichtbaar geworden dat door het lerarentekort het steeds lastiger is om leraren te vervangen bij (langdurige) ziekte. We zien dat er ondersteunend personeel (leraar ondersteuners en onderwijsassistenten) ingezet wordt om toch voor de continuïteit te zorgen dat groepen niet naar school gestuurd worden.

Meerwerk vindt goed werkgeverschap erg belangrijk en zet dan ook in op aandacht en begeleiding van de medewerker door zowel directie als vanuit het bestuurskantoor. Onderdeel van ons goed werkgeverschap is verzuimpreventie, hierdoor worden signalen dat het niet goed (dreigt) te gaan met een werknemer snel opgepakt en wordt daar ook naar gehandeld waardoor verzuim voorkomen wordt. Het inzetten op verzuimpreventie gebeurt ook door middel van het inzetten van extra ondersteuning (onderwijsassistenten). Door de werkdruk te verlagen is de kans op uitval kleiner.

Met Mediwerk, de arbodienst waar wij mee werken, is er goed en regelmatig contact. Zij bieden maatwerk preventiediensten en verzuimbegeleiding waarbij zij inzetten op de eigen verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. Er is bijvoorbeeld een mogelijkheid voor een preventief (telefonisch) consult voordat er sprake is van verzuim.

Ook zijn er, in tegenstelling tot veel andere arbodiensten, geen lange wachttijden voor een consult waardoor de re-integratie, waar mogelijk, snel kan starten. Wij hebben een vaste bedrijfsarts en re-integratieadviseur.

Personeelsopbouw

Voor de rapportage wordt gebruikgemaakt van de gegevens uit AFAS, het personeelssysteem waar we sinds januari 2023 mee werken.

Op 1 januari 2023 waren er 227 medewerkers in dienst, waarvan 38 mannen en 189 vrouwen.

Op 31 december 2023 waren er 220 medewerkers in dienst, waarvan 39 mannen en 181.

Van de 220 medewerkers zijn er 131 in dienst als Leraar LB of Leraar LC.

Van de overige 89 medewerkers, zijn er 59 in dienst als Leraarondersteuner / Onderwijsassistent.

Totaal was er op 31 december 2023 162,6 FTE in dienst.

In 2023 zijn 37 medewerkers uit dienst gegaan, waarvan 18 leerkrachten.

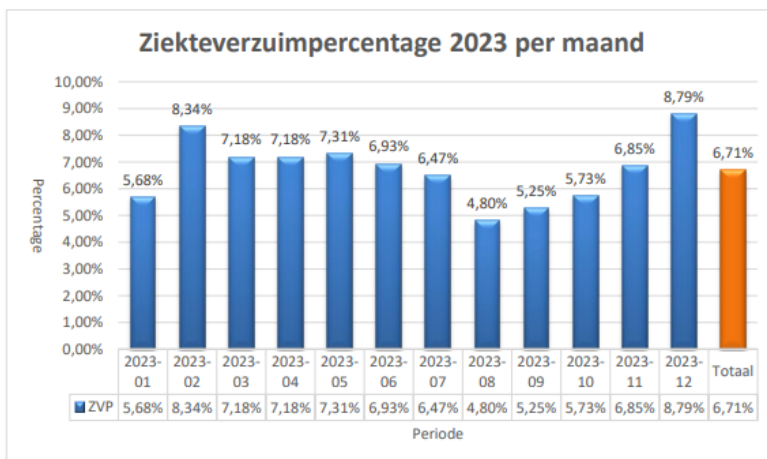
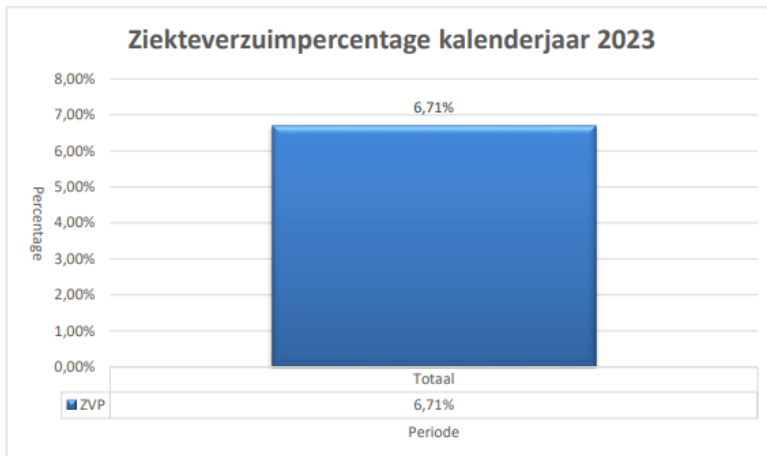
Er kwamen 30 nieuwe medewerkers bij, waarvan 12 leerkrachten.

Om de personeelsopbouw binnen Meerwerk goed vorm te geven is gebruikgemaakt van gegevens uit ons personeelssysteem AFAS. Hierbij is de peildatum 31-12-2023 aangehouden. Ten opzichte van 2022 is het personeelsbestand met 29 personen (6 mannen en 23 vrouwen) gestegen. Het FTE totaal is met 14,07 gestegen. Meerwerk heeft dus qua personeelsopbouw ook een mooie groei doorgemaakt. Ook is het percentage mannen iets gestegen met 0,7%.

Verzuimcijfers 2023

Het ziekteverzuim wordt bij Meerwerk op twee plaatsen bijgehouden, via onze salarisadministratie in AFAS en via ons verzuimmanagement-dossier van onze arbodienst Mediwerk. Sinds 2021 gebruiken we voor de analyse de cijfers van Mediwerk, omdat deze meer representatief zijn dan de gegevens uit AFAS voor de analyse.

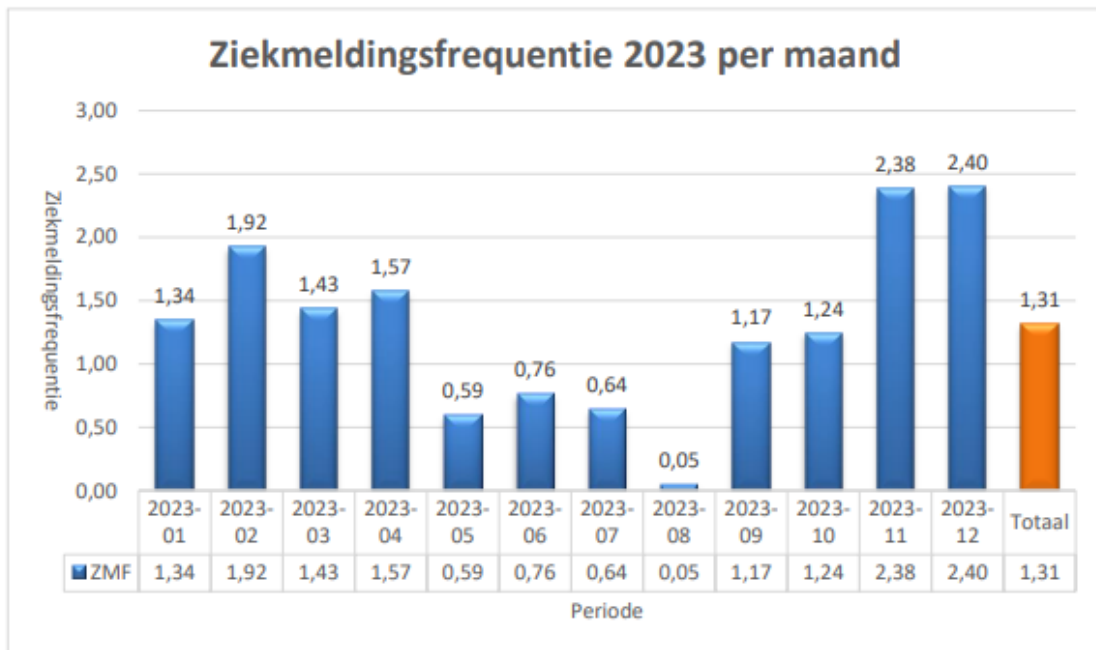
De verzuimgegevens van het kalenderjaar 2023 laten een stijging zien van het ziekteverzuimpercentage van 5,05% in 2022 naar 6,69% in 2023, wat duidt op een toenemende verzuimtendens binnen Meerwerk.



Analyse van de frequentie

De gegevens over de verzuimfrequentie verdeling geven het volgende weer voor het kalenderjaar 2023 ten opzichte van het kalenderjaar 2022:

- Een forse daling in het percentage werknemers met 0 ziekmeldingen van 46,44% in 2022 naar 75,51% in 2023, wat erop wijst dat een groter aandeel van het personeel het hele jaar door niet ziek gemeld is geweest (ruim driekwart van de werknemers).
- Een afname van werknemers met 1 ziekmelding van 26,59% in 2022 naar 14,70% in 2023.
- Het aantal werknemers met 2 ziekmeldingen is eerst gestegen van 16,48% in 2022 naar 7,53% in 2023.
- De ziekmeldingsfrequentie echter is in 2023 is ten opzichte van 2022 gestegen van 1,23 naar 1,31
- In de laatste 2 maanden van het jaar lag de verzuimfrequentie ruim boven 2.

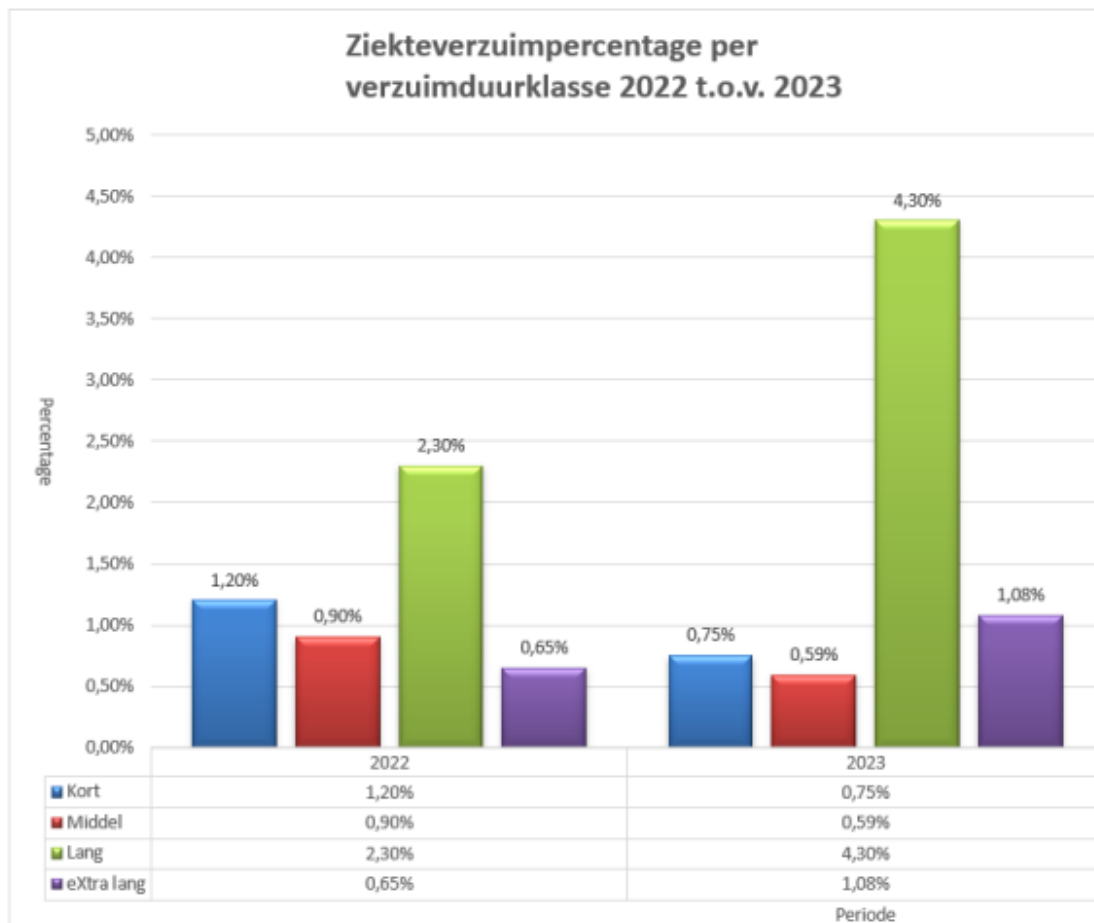


De ziekmeldingsfrequentie is gestegen van 1,23 in 2022 naar 1,31 in het kalenderjaar.

Analyse van Verzuimduurklassen

De verzuimduurklassen geven inzicht in de lengte van verzuimperioden binnen Meerwerk in 2023:

- Kort verzuim (1-7 dagen) is gedaald van 1,20% in 2022 naar 0,95% in 2023. Dit wijst op een afname van incidenteel kortdurend verzuim.
- Middellang verzuim (8-42 dagen) zag een afname in het ziekteverzuimpercentage van 0,90% in 2022 naar 0,59% in 2023.
- Lang verzuim (43-365 dagen) toont een aanzienlijke stijging in het ziekteverzuimpercentage van 2,30% vorig jaar naar maar liefst 4,30 in 2023. Dit is een indicatie van ernstigere gezondheidsproblemen die langdurige afwezigheid van werk veroorzaken.
- Extra lang verzuim (>365 dagen) is gestegen van 0,65% in 2022 naar 1,14% in 2023.



Conclusies

- Het ziekteverzuim is gestegen van 5,05% in 2022 naar 6,69% in 2023
- De ziekmeldingsfrequentie is licht gestegen.
- Het langdurende verzuim is fors gestegen.

Door de afdeling HR wordt in samenwerking met Mediwerk verdere analyse van de data uitgevoerd. Op grond van de jaarlijkse uitkomsten en de analyse hierop wordt bekeken welke (noodzakelijke) interventies nodig zijn om het ziekteverzuim binnen of onder het landelijk gemiddelde te houden.

Aanpak werkdruk

Binnen Meerwerk wordt veel aandacht besteed aan de aanpak van de werkdruk binnen de organisatie. Hiervoor worden zowel binnen de CAO als binnen het stichtingsbeleid middelen vrijgemaakt om de werkdruk voor de medewerkers laag te houden. Hoewel de scholen een grote rol spelen bij de besteding van de gelden, staan de besturen niet buitenspel. Zo is het bestuur verantwoordelijk erop toe te zien dat het geld wordt ingezet in samenhang met andere prioriteiten en opdrachten. Dat kan bijvoorbeeld krimp of terugloop van leerlingenaantallen zijn of juist ontwikkelambities.

Sociale veiligheid

Binnen Meerwerk is een vertrouwenspersoon aanwezig. In onze interne procedures is onder andere een klokkenluidersregeling opgenomen.

Inzet WSW-Personeel als algemene medewerkers

Op basis van detacheringsovereenkomsten is WSW-personeel (wet werk en zekerheid) van de gemeente via Pro Schoon (voormalig Noorderkwartier NV) in onze scholen werkzaam als algemeen medewerker. Deze algemeen medewerkers maken schoon, maar combineren deze werkzaamheden met lichte, conciërgé activiteiten. Ze spelen ook een belangrijke rol met betrekking tot de sociale veiligheid binnen de scholen: ze zijn de 'ogen en oren' binnen de school op het moment dat al het onderwijspersoneel in de klaslokalen of elders met leerlingen aan het werk is. Medewerkers die op basis van de WSW werkzaam zijn hebben bijzondere talenten. Deze talenten maken hen zeer geschikt om de hen toegewezen rollen binnen de scholen te vervullen.

Omdat men onder schooltijd de werkzaamheden verricht, zijn de betreffende medewerkers ook beter in staat om in te spelen op de steeds wisselende schoonmaakbehoefte binnen het schoolgebouw. Schoonmaak- en beheer technisch is dit een groot voordeel. Een groot voordeel is ook dat het schoonmaakwerk voor kinderen uit de anonimiteit wordt gehaald: het ordentelijk houden van het schoolgebouw 'krijgt een gezicht'. Dit leidt ertoe dat kinderen er gemakkelijker toe kunnen worden gestimuleerd zich verantwoordelijk te voelen voor een goed gebruik van het schoolgebouw (pedagogische doelstelling).

We zijn er trots op dat we door middel van dit project wsw-personeel van de gemeente Den Helder een goede werkplek kunnen geven.

Beheersing uitkeringen na ontslag

Met alle medewerkers worden vanaf de aanstelling regelmatig functioneringsgesprekken gevoerd en er vinden periodiek beoordelingsgesprekken plaats. Hierdoor is al in een vrij vroeg stadium duidelijk of medewerkers aan de door ons gestelde eisen kunnen voldoen. Als dat niet mogelijk is proberen we deze medewerker(s) in eerste instantie aan een andere baan te helpen.

Als langdurige uitval van personeel dreigt vanwege ziekte anticiperen wij hier direct op. De bedrijfsarts en de HR-medewerker spelen hierin gezamenlijk een belangrijke rol. Als herstel niet mogelijk is wordt gestuurd op een wijze van afvloeiing waarbij de kosten die samenhangen met ontslag (uitkering en ontslaguitkering) zo beperkt mogelijk zijn.

Een bijzonder gevolg van het beleid van het ministerie van OCW, met krimp van de reguliere bekostiging en een sterke toename van doelsubsidies, is dat er meer incidenteel ondersteunend personeel is ingezet.

Dit is beheersmatig gezien veel lastiger omdat het contract na afloop van de contractperiode moet worden stopgezet. Ons beleid is dan ook om deze mensen geen vaste aanstelling te geven omdat we anders kunnen worden geconfronteerd met uitkeringskosten. Ondersteunend personeel is niet schaars en omdat ook bij de andere schoolbesturen sprake is van ontslag is de kans op een nieuwe baan voor deze categorie gering. Het uitkeringsrisico neemt hierdoor toe.

Wij hebben ons beleid hier verder op ingericht. Hierdoor vormt de beperking van de uitkeringsrisico's voor onze HR functionaris een steeds groter deel van haar takenpakket.

Personele administratie

De personele en financiële administratie wordt zo veel mogelijk in eigen beheer uitgevoerd. Gezien de kleinschaligheid van ons bestuurskantoor en om onverantwoorde risico's uit te sluiten, en tegelijkertijd een verbeterslag te maken in een efficiëntere organisatie wordt sinds januari 2023 gewerkt met AFAS Personeelssoftware. De salarisadministratie is hiervoor bij Bureau IJK ondergebracht. De personele administratie wordt grotendeels door het bestuurskantoor uitgevoerd, waarbij bureau IJK als 'achtervang' dient bij onverhoopte calamiteiten, zoals langdurige ziekte bij medewerkers op het bestuurskantoor. Het merendeel van het personeelsbeleid wordt uitgevoerd door de 'eigen' beleidsadviseur personeel. De financiële administratie wordt grotendeels in eigen beheer uitgevoerd.

In 2023 is AFAS geïmplementeerd en zijn er diverse ontwikkelingen in gang gezet om de personele administratie beter te laten aansluiten bij de uitgangspunten van de koers.

merendeel van het dat voor ontslag in aanmerking komt beperkt is. Ook is het in 2023 niet nodig geweest medewerkers in het risicodragende deel van de formatie (RDDF) te zetten.

personeelsbeleid wordt uitgevoerd door de 'eigen' beleidsadviseur personeel. De financiële administratie wordt grotendeels in eigen beheer uitgevoerd.

In 2023 is AFAS geïmplementeerd en zijn er diverse ontwikkelingen in gang gezet om de personele administratie beter te laten aansluiten bij de uitgangspunten van de koers.

Beleid ten aanzien van eigen wachtgelders

Maatschappelijk zien we een oplopend tekort aan personeel in het onderwijs. In de eerste plaats signaleren wij een lerarentekort. Daarnaast zien wij ook een krapte ontstaan voor leidinggevenden. Ook bij Meerwerk zien we deze tendens terug. Dit maakt dat het aantal mensen

Mocht het echter wel zo zijn dat medewerkers van Meerwerk uit dienst treden dan wordt gehandeld volgens de regels die het Participatiefonds hiervoor aan ons voorschrijft. Vacatures die ontstaan worden als eerste aan onze eigen wachtgelders aangeboden.

In 2023 zijn werknemers uit dienst getreden die een uitkering hebben aangevraagd. In al deze gevallen is in overleg met het Participatiefonds gehandeld.

Beleid ten aanzien van ontslaguitkeringen

Wanneer medewerkers voor ontslag in aanmerking komen vindt afstemming met het Participatiefonds (PF) en het UWV plaats. Vanuit het PF volgt de zogenaamde 'instroomtoets' waarmee de grond van ontslag wordt getoetst. Wanneer de uitkomst van deze toets laat zien dat Meerwerk zich voldoende heeft ingespannen en het ontslag onvermijdbaar was, dan komen de uitkeringskosten die voortvloeien uit het ontslag deels ten laste van het PF.

In 2023 is ervoor gekozen om ook gebruik te maken van een vaststellingsovereenkomst. Dit betekent dat er geen aanspraak gemaakt kan worden op een bedrag vanuit het PF.

Strategisch Personeelsbeleid

Bij Meerwerk vinden we het belangrijk dat we voldoende, maar vooral ook goed personeel in dienst hebben. Daarbij willen we ook dat de juiste mensen, met de juiste kwaliteiten op de juiste plek zitten.

Onze HRM-afdeling monitort onze personeelsopbouw. Daarbij kijken we hoe ons huidige personeel is opgebouwd en welke behoefte er in de toekomst is. De afgelopen jaren is veel aandacht uitgegaan naar de werving van nieuw personeel en het behoud van het huidige personeel. Op dit moment zien we dat er een gunstige beeldvorming rond Meerwerk bestaat, waardoor we voldoende reacties krijgen op

vacatures. We zien weinig animo voor invalbanen. Het kost ons moeite voldoende invallers te vinden voor korte vervanging en ook de vervangingspool komt moeilijk vol. Dit is ook een van de redenen geweest om uit het Vervangingsfonds te treden.

Onderwerpen die in het kader van strategisch personeelsbeleid aandacht hebben:

- Vervangingsreserve: Er wordt meer jaren vooruitgekeken naar het natuurlijk verloop van ons personeelsbestand en de behoefte die ontstaat vanuit het leerlingenverloop.
- Opleiden: we vinden het belangrijk om ook zelf nieuw personeel op te leiden. Daarom werken we met schoolopleiders en LIO-ers. Waar kan, investeren we in het behoud van deze medewerkers.
- Kweekvijvers: voor de functiegroepen leidinggevenden werken we met een kweekvijver.
- Mobiliteit: Jaarlijks ontvangen onze medewerkers de loopbaanbrief, waarin zij hun toekomst wensen kunnen aangeven. Zo zorgen we dat de juiste talenten op de juiste plek zitten en medewerkers tevreden zijn over hun werkplek.
- Samenwerking: Meerwerk heeft samenwerking met de andere onderwijsbesturen in Den Helder op het gebied van personeel. Samen trekken we op om voldoende leerkrachten naar de Noordkop te halen.
- Diversiteit: we vinden het belangrijk dat ons personeelsbestand een afspiegeling is van de maatschappij. Dat is op dit moment niet zo. Er werken onvoldoende mannen en de (zichtbare) culturele diversiteit is onvoldoende. Omdat de groei hiervan ook start bij het opleiden hebben we hier contacten over met de Pabo.



Professionalisering

Tussen de medewerker en de leidinggevende worden afspraken gemaakt over professionalisering. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Deze afspraken kunnen onder meer gaan over scholing, toekomstige inzetbaarheid en doorstroming naar andere interne of externe functies.

Voor professionele ontwikkeling heeft de medewerker recht op 2 uren per werkweek. Deze uren hoeven niet per week besteed te worden maar mogen ook geclusterd worden en op een later moment worden gebruikt. Daarnaast is er per medewerker een

professionaliseringsbudget. Dit budget wordt jaarlijks conform de cao Primair Onderwijs vastgesteld. Dit budget mag de medewerker gedurende maximaal drie jaar sparen. Een medewerker dient vooraf aan te geven aan de leidinggevende dat hij zijn budget wil sparen. Over de besteding van zowel de uren als het budget maakt de medewerker afspraken met de werkgever. De resultaten van de activiteiten worden achteraf geëvalueerd.

VOG

Meerwerf werkt met een geoptimaliseerde procedure rond de VOG's. Deze procedure zorgt ervoor dat voor elke werknemer op de eerste werkdag de VOG is afgegeven.

Wet Bestuur Toezicht Rechtspersonen (WBTR)

In 2021 is WBTR van kracht gegaan. Meerwerf heeft zich hierop voorbereid. Bestuur en Raad van Toezicht hebben een scan uitgevoerd ten aanzien van de organisatie en de stichtingsstukken. In 2021 zijn de eerste stappen gezet om de benodigde aanpassingen te realiseren. In 2022 hebben bestuur en RvT besproken wat de WBTR voor hen betekent. Hoewel het belangrijk is om de juiste risico's af te dichten, vinden we dat deze wet er niet toe mag leiden dat Meerwerf alleen maar een risicoloze koers mag voeren. De aansprakelijkheidsverzekering is herzien. Verder blijft Meerwerf ondernemend en gericht op ontwikkeling.

Maatschappelijke thema's, ontwikkelingen, risico's en risicobeheersing

Meerwerf biedt gericht aanbod aan de ondersteuning van ons personeel, gericht op de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

- Door groei van het aantal leerlingen bestaat de kans dat er meer vacatures ontstaan dan we kunnen vervullen. We proberen, met het oog op aanstaande subsidies, huidig tijdelijk personeel vast te houden.
- De stroom vluchtelingen en nieuwkomers wordt meer divers. We zien dat de 'reguliere' nieuwkomers langer in het AZC verblijven. Daarnaast is het onzeker hoe de stroom vluchtelingen uit Oekraïne er uit gaat zien. Er is een groot risico dat niet alle leerlingen bij een school worden ingeschreven. Daarnaast zien we dat concurrentie binnen het onderwijs er soms toe leidt dat niet alle kinderen de noodzakelijke en beschikbare mogelijkheden aangeboden krijgen.
- In een aantal wijken in Den Helder nemen we waar dat armoede een grote impact heeft op gezinnen en onze kinderen. Waar kan bieden we mogelijkheden om maaltijden en ondersteuning aan te bieden. Op zowel de Thijsseschool als Floriant wordt het ontbijt aangeboden. Hier maakt een groot deel van de gezinnen gebruik van.
- We signaleren in een aantal wijken grote maatschappelijke spanningen, die direct of indirect onze scholen raken. We proberen met de inzet van Brugfunctionarissen' de scholen te ontlasten en de gezinnen de noodzakelijke hulp te bieden.

In algemene zin constateren we een toenemend personeelstekort in het onderwijs in alle functies. In de financiële risicoparagraaf zijn de risico's uitgewerkt en gekwantificeerd.

Meerwerf ICT

Tot grote tevredenheid van alle partijen, maken wij al sinds de opkomst van computers in de scholen, gebruik van de diensten van Meerwerf ICT (Educenet) bij het ondersteunen van de scholen en het bestuurskantoor op het gebied van ICT. Tot op heden zijn de medewerkers van Educenet in dienst van Sarkon. De keuze voor Educenet is niet toevallig. Meerwerf en Sarkon werken nauw samen op het gebied van ICT. Onze ICT-ers hebben nauw contact en werken samen om zowel de scholen van Meerwerf als die van Sarkon optimaal te begeleiden. Waar kan, gebruiken Meerwerf en Sarkon dezelfde systemen. Hierdoor werken we effectief en efficiënt en delen we kennis en vaardigheden. Zo werken we bewust

met één toezichthouder voor de AVG. Eind 2023 zijn Meerwerk en Sarkon en begeleidingsproces begonnen met VOS/ABB om de constructie rond Educanet te versterken en te borgen. Dit proces zal in 2024 worden afgerond. Onderzocht wordt of er gewerkt kan worden op basis van een gemene rekening, om zo geen btw meer te hoeven betalen. Dit onderzoek is eind 2023 gestart en zal worden afgerond in 2024.

Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG)

Zoals hierboven aangegeven werkt Meerwerk samen met Sarkon met een toezichthouder voor de AVG, Jan Kramer van Kramer Solutions. Deze geeft ieder kwartaal een rapportage van zijn bevindingen en stelt het AVG-jaarverslag op. In dit jaarverslag staat beschreven dat Meerwerk op niveau 7 op een schaal van 7 zit voor wat betreft het niveau van volwassenheid van privacy. Er wordt voldaan aan de voorwaarden voor gegevensbescherming en gebruik. Gegevens worden voor de vastgestelde termijnen bewaard. Ook is er veel aandacht voor het bewustzijn ten aanzien van het gebruik en de bescherming van data. Meerwerk voldoet aan de eisen die de AVG stelt. Kijk voor het jaarverslag AVG op [Jaarverslag AVG Meerwerk](#)

Bedrijfs hulpverlening

De bedrijfs hulpverlening bestaat grotendeels uit twee elementen:

- Leraren en directieleden moeten voldoende zijn toegerust om adequate hulp te verlenen in het geval zich onverhoopt ongelukken voordoen. Iedere school dient daarvoor over voldoende gecertificeerde bedrijfs hulpverleners te beschikken. Deze bedrijfs hulpverleners worden volgens een vastgesteld schema geschoold en getraind.
- Iedere school houdt jaarlijks ontruimingsoefeningen. Minimaal éénmaal per jaar vindt deze oefening plaats onder regie van een gespecialiseerd bedrijf. De
- bedrijfs hulpverleners worden geschoold en getraind in het ontruimen van de school en het blussen van branden. Voor beide onderdelen maken wij gebruik van de deskundigheid en de begeleiding van het bedrijf VSK te Den Helder.

2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Het beleid van onze stichting is gericht op het optimaliseren van de bedrijfsvoering en het ontzorgen van de scholen. Het is van belang dat de scholen zich kunnen richten op hun primaire taak: onderwijs en ondersteuning geven aan de leerlingen. Meerwerk werkt met een huisvestingsbeleid adviseur die zorg draagt voor het opstellen en de uitvoering van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Maandelijks vindt er overleg plaats met de bestuurder en daarnaast heeft de huisvestingsadviseur rechtstreeks contact met de scholen en adviseert en draagt zorg voor de uitvoering van:

- Groot en klein onderhoud
- Achterstallig onderhoud
- Nieuwbouw
- Energiebeheer en duurzaamheid
- Veiligheid en beveiliging
- Schoonmaak
- Uitvoeren van het huisvestingsplan

Organisatieontwikkeling

Meerwerk is één organisatie met tien unieke scholen. We vinden het belangrijk dat de organisatie als geheel ergens voor staat en dat dit herkenbaar en zichtbaar is in onze scholen. Daarnaast vinden we het belangrijk dat de scholen beleidsvrijheid hebben om eigen keuzes te maken binnen onze centrale ambitie. Ons Koersplan geeft onze richting aan. Het strategisch beleidsplan beschrijft onze strategische doelen. Deze doelen zijn door de scholen beschreven in hun schoolplan. Het jaarplan laat zien welke onderwerpen in een schooljaar centraal staan en welke doelen zijn gesteld. Het bestuur van Meerwerk vindt het belangrijk dat de inrichting en ondersteuning van de organisatie bijdraagt aan de realisatie van onze strategische doelen.

Het bestuurskantoor

Ons bestuurskantoor is modern en up-to-date. Net als onze scholen werken we aan ontwikkeling. Dit doen we door structurele kwaliteitsverbetering, teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling. In 2022 hebben we een flinke digitaliseringslag geslagen. Het volledige archief is gedigitaliseerd en er worden geen papieren dossiers meer aangelegd.

De komende jaren zullen we onze kwalitatieve stappen voortzetten. Onze doelstelling is:

- een bureau dat effectief en efficiënt ondersteunt en faciliteert,
- een bureau dat zich richt op vertrouwen en ondersteuning in plaats van bewaren en verantwoorden.
- een bureau dat gebruikmaakt van de huidige digitale middelen en toewerkt naar een 'papierloze organisatie'.

Huisvestingsplan Meerwerk

Vanuit het meerjaren onderhoudsplan (MJOP) zijn volgens planning de onderhoudswerkzaamheden op onze scholen uitgevoerd. Daar waar aanpassingen en verbouwingen zijn uitgevoerd zijn duurzame keuzes gemaakt, bijvoorbeeld door het gebruik van ledlampen en isolatie. Naast het MJOP heeft het bestuur in de begroting van 2022 en 2023

€ 800.000 extra voor huisvesting aanpassingen uitgetrokken (gestart in 2022 en afgerond in 2023). Dit om op een aantal scholen 'huisvesting issues' op te lossen. In 2023 hebben we hiermee de volgende zaken kunnen realiseren:

- Aanpassingen Kindcentrum De Dijk
- Aanpassingen De Kluit
- Herstel dakconstructie Prinses Margrietschool

Integraal Huisvestings Plan Den Helder

In het voorjaar van 2021 is het IHP afgerond en vastgesteld. De belangrijkste gevolgen voor Meerwerk betreffen:

Nieuwbouw voor de Prinses Margrietschool: hiervoor zijn in 2022 de voorbereidingen gestart. Bureau De Mevrouwen heeft samen met het team van de school de visie beschreven en vertaald naar het Plan van Eisen (PvE) voor de nieuwe school. In 2023 is dit proces voortgezet en de verwachting is dat de nieuwbouw zal plaatsvinden in 2025, waarbij de school zal worden geopend in augustus 2026.

Verduurzaming van de Vloedlijn: deze werkzaamheden zijn gestart in 2022. Hier zijn werkzaamheden verricht om de school volledig energieneutraal te maken. In het voorjaar van 2023 is ook het plein afgerond.

2.4 FINANCIËEL BELEID

2.4.1 Leerlingen

Als wordt gesproken over de ontwikkeling in meerjarenperspectief betekent dit in de eerste plaats de ontwikkeling van het aantal leerlingen. De omvang hiervan is bepalend voor nagenoeg alle processen binnen Meerwerk. Alleen in bijzondere situaties van leerlingen zijn andere criteria van belang zoals een eventuele achterstandssituatie bij leerlingen waarvoor aanvullende bekostiging 'Onderwijsachterstandenbeleid' wordt ontvangen en de leerlingen die behoren tot de categorie Nieuwkomers.

In samenhang met het aantal leerlingen is ook de personele inzet op de scholen af te leiden.

De formatie op de scholen die in ons bestuursformatieplan is opgenomen is op basis van het aantal leerlingen vastgesteld, met intervallen van 50 leerlingen, per functiesoort, formatie toegekend.

De ontwikkeling van het aantal leerlingen is nog steeds positief. De tendens van de afgelopen jaren heeft zich echter niet geheel in dezelfde mate doorgezet. De belangrijkste reden hiervan is geweest dat het aantal leerlingen op Villa Kakelbont met 48 is afgenomen tussen teldatum 1 februari 2022 en 1 februari 2023 omdat het grootste deel van de Oekraïense leerlingen is uitgestroomd en de instroom lager ligt. Met een aantal leerlingen van 95 zit deze school nu weer ongeveer op het aantal dat er was voordat de oorlog in de Oekraïne was uitgebroken. Het zal tevens van de politieke omstandigheden afhangen hoe de instroom van leerlingen in de komende jaren zal worden.

Ook bij twee reguliere scholen is er sprake van een teruggang in leerlingen: bij de Duynvaerder blijkt uit de instroom van het huidige aantal leerlingen dat daar inmiddels al een stabilisatie is opgetreden. Bij Haven 48 lijkt er, gezien het huidige aantal leerlingen in groep 1, ook sprake te zijn van stabilisatie. De overige scholen groeien nog steeds in beperkte mate door. Een knelpunt voor een toename van het aantal leerlingen wordt gevormd door onze huisvesting. Vanwege de krimp binnen de gemeente Den Helder is het aantal schoolgebouwen en het aantal m2 de laatste decennia ingeperkt. Voor de Dijk, de Kluft en Thijssse is dit opgelost middels een beperkte uitbreiding. Ook bij Tuselant zijn er middels een interne herschikking wat m2 aan lesruimte bijgekomen. Een eventuele uitbreiding bij de Vloedlijn kan worden gerealiseerd middels de overdracht van een lokaal vanuit een aangrenzend schoolgebouw en de groei van de Margrietschool zal over enkele jaren moeten plaatsvinden in het nieuw te bouwen schoolgebouw.

De groei van het aantal leerlingen is voor Meerwerk geen doel op zich. Een toename van het aantal leerlingen betekent immers dat wij naast het natuurlijk verloop van leerkrachten ook nog extra leerkrachten moeten aantrekken om de huidige hoge kwaliteit van ons onderwijs te kunnen behouden. In de huidige arbeidsmarkt zal dat steeds lastiger worden. Verder heeft het ministerie de oprichting van zogenaamde RATO's verplicht gesteld.

Het is onduidelijk wat de invloed van dit nog op te richten orgaan gaat worden op de werving van leerkrachten. Per teldatum 1 februari is het aantal leerlingen, verdeeld in werkelijk en prognose, onderstaand weergegeven.

Leerlingen	2022 W	2023 W	2024 W	2025 B	2026 B	2027 B
Aantal leerlingen	1869	1943	1954	1969	2034	2034

2.4.2 Formatie

Zoals hiervoor is aangegeven is het aantal leerlingen bepalend voor onze bedrijfsvoering omdat hieraan tevens de bekostiging vanuit het ministerie is gekoppeld. Daarnaast is de beschikking van subsidies vanuit DUS-I vanuit financieel belang van steeds meer belang geworden. De beschikking van deze subsidies zijn opgestart vanuit de wensen van de 2^e Kamer om te komen tot meer doelsubsidies waardoor er meer politieke grip zou zijn op de kwaliteit van het onderwijs. Voor onze bedrijfsvoering is dit lastig. De eerste doelstelling, het aanbieden van kwalitatief goed onderwijs is immers ongewijzigd gebleven. De beschikte doelsubsidies voor Basisvaardigheden hebben hierin geen wijziging aangebracht. Wel neemt als gevolg van deze doelsubsidies de bureaucratisering verder toe. Ook zullen we alert moeten zijn en blijven hoe om te gaan met de situatie na beëindiging van de doelsubsidies.

De formatie is in 2023 verder toegenomen. Naast de directeuren en de leerkrachten inclusief IB, welke de basis vormen van de formatie op onze scholen, is de omvang van het ondersteunend personeel sterk toegenomen. Voor een beperkt deel van deze categorie is deze keuze strategisch geweest, vanuit de gedachte van het 'anders organiseren' en de gedachte dat een leraarondersteuner middels scholing zou kunnen doorgroeien naar de functie van leerkracht.

Een groot deel van de huidige ondersteuners is echter ingestroomd ten tijde van de NPO-bekostiging en wordt ook uit deze subsidie betaald. Omdat de besteding van de NPO-middelen over een langere periode, tot en met schooljaar 2024/2025, mag plaatsvinden en er inmiddels met de huidige middelen voor Basisvaardigheden aanvullende aanstellingen konden plaatsvinden is het verloop vanuit deze categorie personeelsleden beperkt gebleven. Dit betekent dat er een risico is dat wij deze categorie personeelsleden, als de besteding van de extra subsidies waaruit ze worden bekostigd volledig heeft plaatsgevonden, in de toekomst niet meer kunnen bekostigen en dat wij na een eventueel ontslag kunnen worden geconfronteerd met uitkeringskosten. De huidige uitdaging ligt derhalve in sterke mate bij het bewaken van de formatie en de prognose.

De omvang van de aanstellingen voor bestuur en management zal pas toenemen als het omspanningsvermogen van leidinggevend en medewerkers is bereikt.

De toename van het aantal leerkrachten zal evenredig met de toename van het aantal leerlingen plaatsvinden.

De inschatting van de benodigde formatie in onderstaand weergegeven.

Personeel in fte scholen	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	W	W	W	B	B	B
Directie	9,2	10,8	10,8	10,8	10,8	10,8
Onderwijzend personeel	93,8	103,6	104,0	105,0	106,0	106,0
Ondersteunend personeel	43,0	49,5	45,0	42,0	39,0	39,0

146,0	163,9	159,8	157,8	155,8	155,8
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Personeel in fte overig	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	W	W	W	B	B	B
Stafbureau	4,6	4,6	5,2	5,6	5,6	5,6
Bovenschools	5,4					
Vervanging	3,4					

13,4	4,6	5,2	5,6	5,6	5,6
-------------	------------	------------	------------	------------	------------

De aanname bij bovenvermelde formatie is dat er voldoende personeelsleden beschikbaar zijn om deze in te kunnen vullen. De krapte op de arbeidsmarkt is ook bij Meerwerk merkbaar. Toch lukt het ons tot op heden redelijk goed om voldoende leerkrachten aan ons te kunnen binden. Dit kan worden gezien als een belangrijke succesfactor binnen onze stichting. De hoge kwaliteit van de leidinggevendenden en de stabiliteit in ons beleid draagt hier in belangrijke mate aan bij. Dit mag blijken uit een gering verloop van personeel en de motivering van instromend personeel 'dat graag bij Meerwerk wil werken'.

Onderstaand de weergave van de totale formatie. Hierbij is de bestuurder aangemerkt als 'Directie' en de overige medewerkers als ondersteuners.

Personeel in fte totaal	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	W	W	W	B	B	B
Directie	10,2	11,8	11,8	11,8	11,8	11,8
Onderwijzend personeel	100,9	103,6	104,0	105,0	106,0	106,0
Ondersteunend personeel	48,3	53,1	49,2	46,6	43,6	43,6

159,4	168,4	165,0	163,4	161,4	161,4
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

2.4.3 Personeelsbegroting

Verreweg het grootste deel van de begroting is gereserveerd voor de personele inzet. Dit deel van de begroting is uitgewerkt in het Meerjarenbestuursformatieplan (MJBFP). Met MJBFP is besproken met de directeuren van onze scholen en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), waarna het instemming heeft verkregen van de (P)GMR.

Er is gekozen voor een goede mix van verschillende functies en efficiënte inzet van de middelen. Hierdoor is het ons gelukt om te blijven werken met kleine klassen en is er bij Meerwerk meer personeel in het primaire proces dan elders.

2.4.4 Allocatie van de middelen

Aan het einde van 2022 heeft het bestuur de begroting voor 2023 opgesteld. De belangrijkste posten hierin zijn de personeelskosten (ca. 82%), huisvestingskosten en materieel. Dit door vooral efficiënter te werken. Uiteindelijk is het ons steeds gelukt om relatief veel handen in de klas te houden (meer dan elders), waardoor onze klassen klein zijn en veel ondersteuning mogelijk is.

Daarnaast zien we dat de meeste scholen ook in 2023 zijn gaan groeien, waardoor op verschillende scholen ruimtegebrek is ontstaan waar Meerwerk zelf verantwoordelijk voor is. In de begroting van 2023 en 2024 wordt daar rekening mee gehouden. Gezien het hoge positieve resultaat is daar ook de nodige financiële ruimte voor.

De begroting is besproken met de directeuren en de GMR. Gegeven adviezen zijn verwerkt. Statutair keurt de RvT de begroting goed. Dit is in de bijeenkomst van december 2022 gebeurd.

In het voorjaar van 2023 is met het personeelsbudget het bestuursformatieplan (MJBFP) opgesteld. Met de hierin verwoordde spelregels hebben de scholen hun formatiebudget ontvangen.

Naast het personeelsbudget ontvangen de scholen hun directie budget voor hun materiële uitgaven, zoals verbruiksmateriaal. Het budget wordt naar evenredigheid van de leerlingaantallen toebedeeld. Bovenscholen wordt het budget voor methodes beheerd. De scholen kunnen hier aanspraak op maken. Bij de toekenning van de financiële middelen worden alle geledingen volgens de vastgestelde procedures van inspraak en zeggenschap betrokken. In de jaarrekening zijn de uitgaven gespecificeerd.

2.4.5 Onderwijsachterstandenmiddelen

Bij Meerwerk hebben acht negen van de tien scholen een achterstand weging. Alleen de Prinses Margrietschool en de Vloedlijn hebben geen weging. Doelstelling is dat alle leerlingen die vallen onder de noemer 'achterstandsléerling' kunnen profiteren van de extra middelen die we hiervoor ontvangen. De gelden die wij de bestrijding van achterstanden ontvangen worden in het Meerjarenbestuursformatieplan.(MJBFP) verdeeld volgens de spreiding van deze leerlingen. Afhankelijk van de hoeveelheid achterstandsléerlingen ontvangt een school extra formatie waarmee de groepen verkleind kunnen worden. We gaan ervan uit dat in kleine groepen leerkrachten meer aandacht en betere zorg kunnen verlenen. De hoeveelheid geld die de scholen hiervoor ontvangen staat beschreven in het MJBFP. Hierbij wordt ook de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad betrokken.

In 2023 heeft de minister van OCW een budget beschikbaar gesteld om een arbeidsmarkttoelage uit te keren aan de medewerkers op scholen met een complexe populatie. Voor Meerwerk is deze subsidie toegekend voor de brinnummers 14LQ en 15RP.

2.4.6 Aanbesteding Schoonmaken

Meerwerk werkt al jaren met ProSchoon (voorheen Noorder-Kwartier). We vinden het belangrijk dat de groep werknemers van deze organisatie zichtbaar is in de samenleving en onze organisatie. Onder deze samenwerking zit geen goede contractuele regeling. Dit betekent dat de accountant ons jaarlijks meegeeft dat deze besteding niet volledig volgens de regels is. Omdat het totale bedrag binnen onze materialiteit valt hebben we tot 2021 geaccepteerd dat dit zo is. In 2022 hebben bestuur en RvT besloten het schoonmaken goed contractueel te gaan regelen middels een Europese aanbesteding. Dit proces is echter 'on hold' gezet vanwege een bestuurswissel en is eind 2023 onder de nieuwe bestuurder weer

opgestart met als doel dit in 2024 te bekrachtigen.

Besloten is de aanbesteding uit te zetten als volledige bundel. We vinden het belangrijk dat op alle scholen volgens dezelfde wijze wordt schoongemaakt. We vinden dat kenmerkend voor Meerwerk en we zijn hierin verbonden.

Daarnaast is het belangrijk dat wordt voldaan aan:

- Het schoonmaken vindt plaats op het moment dat het vies wordt (dus onder schooltijd).
- Er wordt gewerkt met mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (mensen met een beperking). We vinden het belangrijk dat deze mensen zichtbaar zijn in de samenleving en in onze scholen.
- Het schoonmaken dient voor maximaal hetzelfde bedrag dezelfde dienstverlening te geven.
- Er komt een externe monitor van de schoonmaak afspraken. In principe is alleen het resultaat leidend bij de beoordeling of een goede dienstverlening is geboden. Onze scholen moeten schoon zijn. De aanbesteding wordt begin 2024 gestart.

1.1 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Intern risicobeheersingssysteem

We vinden het belangrijk dat we bij Meerwerk goed zicht hebben op de besteding van onze middelen. Omdat in het verleden de begroting nog weleens is overschreden, is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in een gezonde 'budget cultuur'. Daarin zijn de budgetten leidend en worden niet overschreden. Indien toch investeringen nodig zijn, dan wordt daar door het bestuur beargumenteerd en met financiële onderbouwing voor gekozen. Daarbij wordt rekening gehouden met de statutaire afspraken en bevoegdheden.

In de planning en control cyclus wordt gewerkt met interne rapportages, waarin onze uitgaven zichtbaar zijn. Deze worden geëxtrapoleerd naar het gehele kalenderjaar, zodat zichtbaar is met welk resultaat het kalenderjaar zal worden afgesloten bij gelijkblijvend beleid. Op deze wijze hebben we op tijd in de gaten als er risico's ontstaan dat we buiten onze begroting treden. Er is dan nog ruimte tot bijsturing.

Omdat het grootste deel van onze uitgaven personele inzet betreffen, monitoren we een aantal specifieke personeel indicatoren, zoals het fte verbruik, het verzuim en de leerlingaantallen.

Het lukt ons steeds beter om de transitie van 'nabeschouwen' naar 'voorbeschouwen' te maken, waardoor het bestuur steeds beter 'aan de knoppen kan draaien'. De afgelopen jaren is het resultaat dat we binnen onze begroting blijven. Ook in 2021 hadden we een positief resultaat, zonder dat er vanuit de reguliere bekostiging te veel geld op de plank blijft liggen.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Onze Stichting voert actief beleid met betrekking tot risicobeheersing, waarbij het uitgangspunt is, dat we zo weinig mogelijk risico nemen. We realiseren ons dat we werken met publieke middelen. We beschikken over risicobeleid (zie bijlage) en we besteden gestructureerd aandacht aan mogelijke risico's in relatie tot onze doelstellingen. In ons strategisch beleidsplan is een uitgebreide risicoanalyse opgenomen, zodat we onze risico's goed in beeld hebben. Meerwerk is eind 2023 begonnen met het

opstellen van toekomstbestendig risicobeleid. We stellen jaarlijks een risicoanalyse op met daarin de risico's, de kans dat het risico zich voordoet en de impact die een risico heeft op de organisatie en de scholen. De risicoanalyse wordt opgenomen in de begroting en de meerjarenbegroting. De risicoanalyse wordt als onderdeel van de begroting vastgesteld door de Bestuurder en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. In het kader van risicobeheersing beschikken we over een planning- en controlcyclus (P&C-cyclus) die gericht is op het voorkomen van risico's, het vroegtijdig signaleren van risico's en het accuraat afhandelen van risico's.

Onderstaand zijn de belangrijkste risico's opgenomen die van toepassing kunnen zijn voor Stichting Meerwerk

Risico	Toelichting	Bedrag
Groei van het aantal leerlingen	De toename van het aantal leerlingen op scholen moet in toenemende mate worden voorgefinancierd. Hierbij wordt al in maart geanticipeerd op de formatie voor het geschatte aantal groepen dat scholen een half jaar later, bij de start van het nieuwe schooljaar zouden moeten hebben. De vaststelling van de formatie moet om rechtspositionele redenen al voor 1 mei zijn gerealiseerd. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt is het echter een voorwaarde om al eerder, met name de leerkrachten met tijdelijke aanstellingen tijdig te binden. Het risico daarbij is dat wordt geanticipeerd op een groei van leerlingen welke mogelijk niet kan worden gerealiseerd. Dit risico wordt ingeschat op de loonkosten van 1 fte leerkracht. Het bedrag hiervoor is circa € 76.000.	€ 76.000, -
Bekostiging algemeen	De bekostiging van de personele kosten heeft betrekking op het aantal leerlingen dat per teldatum 1 februari van het voorgaande kalenderjaar op de scholen is ingeschreven. Het ministerie past de bekostiging achteraf aan voor de gevolgen van de stijging van loonkosten. De omvang van deze stijging is onvoorspelbaar omdat het ministerie hiervoor de landelijke kostenstijging hanteert en niet de kostenstijging die specifiek van toepassing is voor de sector Primair Onderwijs. De omvang van dit risico is ingeschat op het verschil tussen de laatste beschikking voor Personeel Regulier in schooljaar 2020/2021 en de eerste beschikking 2020/2021.	€ 354.000, -
Personele bekostiging OCW in groeisituatie	Naast de reguliere bekostiging wordt in een situatie van groei de zogenaamde groeibekostiging ontvangen als gedurende het lopende schooljaar sprake is van groei. Voor de inzet van personeel wordt evenwel uitgegaan van het werkelijke aantal leerlingen van het betreffende schooljaar. Dit betekent in een scenario van groei dat de bekostiging achter blijft bij de werkelijke kosten en dat wordt geanticipeerd op groeibekostiging waarvan het onzeker is of die ook wordt gerealiseerd. Een groei van het aantal leerlingen bij Meerwerk in een krimpregio kan immers alleen plaatsvinden als het marktaandeel van het aantal leerlingen toeneemt. Het risico is vastgesteld op het aantal leerlingen groei per 1 februari 2022 t.o.v. 1 februari 2023 vermenigvuldigd met een bedrag van € 5.500, - per leerling.	€ 643.000, -

Vereenvoudiging bekostiging	Het ministerie beschikt op dit moment een groot aantal subsidies. Het streven is om tot vereenvoudiging over te gaan naar analogie met de situatie van het voortgezet onderwijs. Dit betekent dat geen rekening meer wordt gehouden met specifieke situaties. Zo is er het voornemen om het verschil in bekostiging tussen onderbouw en bovenbouw af te schaffen. Dit is verbazend omdat juist groeischolen veel meer leerlingen in de onderbouw hebben dan krimpscholen en daarom juist over meer middelen zouden moeten kunnen beschikken dan minder. Verder is het voor Meerwerk nadelig dat de bekostiging wordt gekoppeld aan een landelijke GGL. Volgens een berekeningsmodel waaruit de herverdeeffecten kunnen worden afgeleid betekent dat voor Meerwerk een bedrag van ongeveer €176.000 nadelig.	€ 176.000, -
Onzekerheid aantal leerlingen Villa Kakelbont	Het aantal leerlingen op Villa Kakelbont fluctueert sterk. Dit aantal is daarbij zowel afhankelijk van besluiten die voortkomen uit landelijke politieke ontwikkelingen, de rol van het COA hierin als van internationale ontwikkelingen. Meerwerk moet evenwel jaarlijks een aantal leerlingen inschatten ten behoeve van de formatieve inzet van personeel. Dit risico is ingeschat op 30 leerlingen voor een bedrag van € 9.000, - per leerling. Dit bedrag is (afgerond) het bekostigingsbedrag voor bijzondere bekostiging van eerste opvang asielzoekers van ongeveer € 3.000, - en de reguliere vergoeding per leerling van ongeveer € 6.000, -.	€ 270.000, -
Onzekerheid ziekteverzuim	Meerwerk is volledig eigen risicodragers geworden. Als het ziekteverzuim toeneemt betekent dit dat de vervangingskosten zullen toenemen. Dit bedrag is ingeschat op € 200.000.	€ 200.000, -
Afbouw van het Participatiefonds	Het Participatiefonds is per 1 januari 2022 overgaan tot het in rekening brengen van 50% van de uitkeringskosten van ex-medewerkers. Als het aantal uitkeringsgerechtigden gemiddeld 3% van de formatie betreft is dit ongeveer 3,5 fte. Als de gemiddelde uitkeringskosten € 50.000 zijn en de eigen bijdrage 50% betekent dit een risico van € 87.500.	€ 87.500, -
Onduidelijk financiële beleid van het ministerie van OCW	Het ministerie is enerzijds ruimhartig geweest met het beschikken van extra financiële middelen als gevolg van achterstanden die zijn ontstaan als gevolg van COVID 19. Schoolbesturen, dus ook Meerwerk, hebben deze extra middelen vertaald naar extra personele inzet in formatie en begroting. Haaks daarop is het voornemen om het kasritme niet te vergoeden voor de laatste 5 maanden van 2022 voordat de overgang naar de nieuwe bekostiging plaats zal vinden. Dit betekent een korting van ongeveer € 650.000.	€ 650.000, -

De arbeidsmarkt	De krapte op de arbeidsmarkt kan betekenen dat er door externe inhuur meer moet worden betaald dan dat het ministerie zal vergoeden. Per fte leerkracht is dit ongeveer het dubbele van de loonkosten van een leerkracht. Uitgaande van 2 fte is dat tweemaal € 76.000, -.	€ 152.000, -
Calamiteiten op een school	Er is een risico dat een medewerker van een school onrechtmatige of strafbare feiten pleegt welke een weerslag kunnen hebben op het aantal inschrijvingen op een school. Dit risico is ingeschat op een bedrag van € 5.500, - voor 30 leerlingen.	€ 165.000, -

In het bovenstaande zijn een aantal risico's opgenomen met een daarbij ingeschat bedrag. Voor een aantal risico's geldt dat deze het gevolg zijn van door het ministerie gemaakte keuzes waarvoor door Meerwerk geen beleid is te ontwikkelen anders dan voorzichtigheid met het aangaan van personele verplichtingen en het doen van andersoortige investeringen omdat financiële dekking niet is gegarandeerd. Dit betreft de genoemde risico's met betrekking tot bekostiging.

Het beleid met betrekking tot Villa Kakelbont is dat sterk gemonitord wordt op het aantal leerlingen en te verwachten leerlingen zodat tijdig kan worden geanticipeerd op ontstane situaties. Bij een formatief overschot kan tevens worden gedacht aan (tijdelijke) detachering van personeel naar andere onderwijsbesturen wat, gezien de situatie op de arbeidsmarkt, geen groot probleem zal zijn.

De gevolgen van de afbouw van het participatiefonds en de wet werk en zekerheid kunnen slechts worden tegengegaan door het tijdig voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken waardoor in het geval van een mismatch de financiële gevolgen beperkt zullen blijven. Dit risico zal binnen het onderwijs groter zijn dan voorheen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt waardoor minder snel zal worden overgegaan tot ontslag omdat vervangers niet of nauwelijks beschikbaar zijn.

De gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt kunnen door Meerwerk alleen worden tegengegaan door de formatie voor het nieuwe schooljaar tijdig op orde te hebben waardoor tijdelijke aanstellingen tijdig kunnen worden verlengd of kunnen worden omgezet in een vast dienstverband en waarbij direct duidelijk is op welke scholen nog vacatures zijn zodat de werving van extra personeel al in een vroeg stadium kan plaatsvinden.

De calamiteiten op school kunnen worden beperkt door bij twijfel over rechtmatigheid bij personeelsleden tijdig maatregelen te nemen waardoor de schade kan worden beperkt.

Energie en prijsontwikkeling

Internationale ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat de prijsontwikkeling van energie onvoorspelbaar is geworden. De enige zekerheid hierin is de tendens van stijgende kosten. Omdat wij voor onze bedrijfsvoering afhankelijk zijn van de rijksbijdrage van het ministerie van OCW betekent dit dat de gevolgen van de prijsontwikkeling van energie, maar ook de inflatoire werking op een groot deel van onze andere kosten op dit moment niet kunnen worden gedekt uit de door het ministerie beschikte middelen.

De totale kosten van energie, van zowel gas als elektriciteit, betreffen de gebruikte hoeveelheid en de daaraan gekoppelde prijs. Voor het afdekken van het prijsrisico hebben wij tijdig geanticipeerd door het aflopende energiecontract via 'Geef Scholen Energie' tijdig te verlengen. Helaas was de prijsstijging al zo groot dat het afgesloten contract naar de inzichten in mei 2022 weliswaar zeer aantrekkelijk was, omdat de prijzen een half jaar later al zijn verdrievoudigd ten opzichte van mei 2022, maar wel heeft geleid tot veel hogere prijzen voor het nieuwe contractjaar 2023 dan met het ultimo 2022 expirerende energiecontract het geval was. De kosten van de latere jaren zullen hoger zijn dan in 2023 het geval is geweest. Met de huidige lumpsumbekostiging vindt wel prijsaanpassing plaats voor de salariskosten maar blijft de vergoeding voor de overige materiële kosten achter.

In afstemming met de schooldirecteuren zullen we proberen het verbruik op de scholen nog verder terug te dringen middels energiebesparende maatregelen. Vanwege de noodzaak tot bezuiniging op energie in de gehele maatschappij zal het verbruik kunnen worden verlaagd. Bij de Vloedlijn is het verbruik in ieder geval erg laag, omdat het gebouw energie-neutraal is gemaakt.

2. Verantwoording van de financiën

3.1 Financiële positie

De financiële positie van Stichting Meerwerk in 2023 kan worden afgeleid uit de balanscijfers en de staat van baten en lasten. Deze zijn in de volgende paragrafen opgenomen en geanalyseerd. In 3.2.1 volgt de analyse van de staat van baten en lasten 2023. In 3.2.2 volgen de toekomstige jaren.

3.1.1 Saldo van baten en lasten 2023

Bij de analyse van het exploitatieresultaat 2023 wordt de realisatie afgezet tegen de begroting en de vergelijkende cijfers uit 2022.

In vergelijking met de begroting en de realisatie 2022 volgen grote verschillen. Deze verschillen worden in hoofdlijnen veroorzaakt door:

- a) Gestegen prijzen als gevolg van het afsluiten van een nieuwe CAO in 2023. Dit heeft gevolgen gehad voor rijksbijdragen en de personele lasten;
- b) De toename van rijksbijdragen als gevolg van incidentele subsidies van de subsidie voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) voor januari tot en met juli 2023, de subsidies vanuit DUS-I en de bijzondere bekostiging voor Nieuwkomers. In samenhang met deze subsidies hebben extra bestedingen plaatsgevonden.

Er was voor 2023 een negatief resultaat begroot. De achterliggende gedachte hierbij was dat de huisvestingslasten hoger zouden zijn en er was geen rekening gehouden met extra incidentele subsidies van het ministerie en de gemeente.

Verder is de post financiële baten en lasten bijna € 200.000 positiever dan begroot.

In hoofdstuk 3 van dit jaarverslag wordt verder ingegaan op de besteding van onze financiële middelen en de financiële positie van Meerwerk

Staat van baten en lasten 2023

	2023	Begroting 2023	2022
3 Baten			
3. Bijdrage OC en W 1	17.378.377	15.726.405	16.124.063
3. Overige overheidsbijdragen 2	239.325	128.750	123.792
3. Overige baten 5	81.165	112.270	111.267
<u>Totaal baten</u>	<u>17.698.866</u>	<u>15.967.425</u>	<u>16.359.122</u>
4 Lasten			
4. Personele lasten 1	14.500.873	13.293.848	12.629.489
4. Afschrijvingen 2	380.843	337.840	316.350
4. Huisvestingslasten 3	1.423.838	1.608.280	1.213.185
4. Overige lasten 4	1.392.969	1.066.359	1.236.445
<u>Totaal lasten</u>	<u>17.698.523</u>	<u>16.306.327</u>	<u>15.395.469</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>	<u>343</u>	<u>-338.902</u>	<u>963.653</u>
5 Financiële baten en lasten	192.812	-6.695	12.346
<u>Resultaat</u>	<u>193.155</u>	<u>-345.597</u>	<u>975.999</u>
Buitengewoon resultaat			
<u>Totaal resultaat</u>	<u>193.155</u>	<u>-345.597</u>	<u>975.999</u>

3.2.1.1 Rijksbijdragen

	2023	2022
Bijdrage OC en W	12.423.086	11.274.414
Overige subsidies OC en W	4.456.662	4.486.619
Ontvangen doorbetalingen SWV	498.628	363.031
Totaal bijdrage OC en W	17.378.377	16.124.063

De rijksbijdragen personeel zijn fors hoger dan begroot en hoger dan in het jaar 2022. De belangrijkste oorzaken zijn:

- Bijstelling van de personele bekostiging als gevolg van een nieuwe CAO die in 2023 is afgesloten.
- De subsidie NPO. Deze subsidie was ook al voor de jaren 2021 en 2022 beschikbaar. In 2023 betreft het een periode van zeven maanden en voor 2022 een heel jaar;
- De subsidies die door DUS-I zijn beschikbaar.

3.2.1.2 Overige overheid

De baten overige overheid betreft met name de gemeentelijke baten. Deze worden conservatief begroot voor de bekende toezeggingen voor huur, loonkostensubsidies en subsidie COA. In 2023 is de incidentele subsidie SPUK vrijgevallen die in 2022 is beschikbaar voor de veel hogere kosten van asielzoekers vanuit de Oekraïne.

3.2.1.3 Overige baten

De overige baten zijn voor een deel bekend zoals de opbrengst van huur / medegebruik maar betreffen daarnaast ook meer incidentele posten zoals incidentele subsidies en doorbelastingen.

3.2.1.4 Personeelslasten

De personeelslasten bestaan uit de lonen en salarissen en de overige personele lasten. Hiervoor wordt een normering gehanteerd van 80-85% van de totale kosten. Bij Meerwerk komen deze kosten uit op 82 %.

	2023	2022
Salariskosten	13.515.820	12.087.785
Ov pers kosten	1.095.801	647.563
Uitkeringen	-110.749	-105.858
Totaal	14.500.873	12.629.489

De lonen en salarissen van personeel zijn fors toegenomen ten opzichte van 2022. Deze toename kan ruwweg worden opgesplitst in een hoeveelheidscomponent (meer personeel) en een prijscomponent (hogere salariskosten). De hoeveelheidscomponent is ongeveer 7,5%. Hierbij is rekening gehouden met het gegeven dat de grootste stijging betrekking had op het goedkopere ondersteunende personeel. Het effect van de hoeveelheidscomponent is ongeveer € 0,9 miljoen. De stijging van de loonkosten als gevolg van de nieuwe CAO is 10%. Omdat de CAO is ingegaan per 1 juli 2023 werkt deze voor 5% door. Het effect hiervan is **ongeveer 0,6 miljoen**.

De toename van het aantal personeelsleden is enerzijds het gevolg van de groei van het aantal leerlingen maar vooral door de extra inzet van personeel en uitbreiding van de aanstellingen van een aantal medewerkers ter bestrijding van de ontstane achterstanden op de scholen als gevolg van COVID 19. Deze laatste extra inzet kon worden gefinancierd uit de subsidie NPO.

Aanvullend heeft het ministerie middelen beschikt vanuit DUS-I. De grootste post betreft de subsidie voor Basisvaardigheden.

Veel van deze tijdelijke aanstellingen betreffen ondersteunend personeel. Deze zijn voor een klein deel geëindigd per 1 januari 2024; een groter deel van deze aanstellingen zal eindigen per 31 juli 2024. Daarna zal de omvang van het ondersteunend personeel afhankelijk zijn van nieuwe beschikkingen vanuit het ministerie en mogelijk door het 'anders organiseren' op de **scholen**.

De toename van de overige personele kosten wordt met name veroorzaakt door de toename van de inzet van extern personeel. Dit betreft de inhuur van een interim-bestuurder, een interim-directeur en tijdelijk personeel voor projecten.

Verder is er in 2023 voor een bedrag van ruim € 195.000 besteed aan cursussen en studiedagen. Het ministerie heeft een bedrag van € 187.000 beschikt voor professionalisering. Hieruit mag blijken dat de beschikte middelen zijn besteed aan het beoogde doel.

3.2.1.5. Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn in 2023 toegenomen. Er is in 2023 sterk geïnvesteerd in verbouwkosten en ICT.

3.2.1.6 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn met name toegenomen door een toename van de kosten voor huur, klein onderhoud, en energie en water.

De hogere huurkosten zijn te verklaren vanwege extra huurkosten van SAZ voor lokaalruimte voor Villa Kakelbont. De onderhoudskosten zijn toegenomen vanwege meer activiteiten tegen hogere prijzen. De kosten van energie en water zijn toegenomen vanwege prijsstijgingen en extra kosten voor de Vloedlijn vanuit Sarkon.

3.2.1.7 Overige lasten

De toename van de overige lasten betreft met name de toename van de kosten ABB: de kosten van het nieuwe administratiekantoor zijn veel hoger.

3.2.1.8 Financiële baten en lasten

De baten zijn sterk gestegen vanwege het hogere rentepercentage.

3.3 Balans 2023

Onderstaand is de balans opgenomen. Deze geeft een positief beeld met een eigen vermogen dat nog iets sterker is toegenomen. Onderstaand per post een toelichting op hoofdlijnen.

3.3.1 materiële vaste activa

Omdat de investeringen in 2023 hoger zijn dan de afschrijvingen, zijn de materiële vaste activa toegenomen.

3.3.2 liquide middelen en kortlopende schulden

De toename van de liquide middelen is in belangrijke mate beïnvloed door de ultimo december ontvangen DUS-I subsidie voor Rijke Schooldag voor een bedrag van ongeveer € 1 miljoen. Verder zijn meerdere subsidies bevoorschot maar nog niet besteed.

Hieraan gerelateerd is de toename van de kortlopende schulden waar de saldi van de nog te besteden incidentele subsidies zijn opgenomen.

3.3.3 Voorzieningen

De voorzieningen zijn toegenomen. Dit betreft met name de voorziening onderhoud en in mindere mate de personeelsvoorzieningen.

Balans 2023
(na verwerking resultaat-bestemming)

1	Activa	31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	2.236.458	1.930.403
1.3	Financiële vaste activa	<u> </u>	<u> </u>
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>2.236.458</u>	<u>1.930.403</u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	377.874	345.859
1.7	Liquide middelen	<u>6.671.914</u>	<u>5.040.017</u>
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>7.049.788</u>	<u>5.385.876</u>
	<u>Balanstotaal</u>	<u>9.286.246</u>	<u>7.316.279</u>

2	Passiva	31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
	Vaste passiva		
2.1	Eigen vermogen	4.633.682	4.440.527
2.2	Voorzieningen	599.757	424.626
2.4	Kortlopende schulden	<u>4.052.805</u>	<u>2.451.124</u>
	<u>Totaal vaste passiva</u>	<u>9.286.245</u>	<u>7.316.278</u>

3.4 Kengetallen

Onderstaand zijn de kengetallen voor 2023 weergegeven in relatie met de kengetallen van 2022. Deze kengetallen komen niet in de buurt van de signaleringswaarde.

De solvabiliteit is licht afgenomen. Dit wordt veroorzaakt door de toename van het balanstotaal.

Het weerstandsvermogen is eveneens licht afgenomen. Dit wordt veroorzaakt door de toename van de baten.

De liquiditeit is vrij sterk afgenomen. Dit suggereert een verslechtering terwijl dit wordt veroorzaakt door de sterk toegenomen kortlopende schulden. Deze kortlopende schulden bestaan evenwel voor een groot deel uit vooruitontvangen baten die in dezelfde mate (€ 1,6 miljoen) zijn toegenomen als de liquide middelen.

Kengetallen

Kengetal	2023	2022	Signaleringswaarde
Solvabiliteit (Eigen verm + voorz) / Balanstotaal	0,56	0,66	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten	0,26	0,27	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	1,74	2,20	Ondergrens: 1.0
Rentabiliteit Resultaat / totale baten* 100%	1,09%	5,97%	Afhankelijk van de financiële positie

Daarnaast is door de Inspectie een signaleringswaarde bepaald voor het bovenmatig eigen vermogen. Dit is voor Meerwerk momenteel vrij fors. De oorzaak hiervan betreft de hoge incidentele subsidies die de laatste jaren zijn beschikt.

Berekening signaleringswaarde eigen vermogen Meerwerk 2023

Aanschafwaarde gebouwen	611.502	
factor	0,5	
factor	1,27	
Meetellend		388.303
Boekwaarde overige mat vaste activa		1.705.278
Baten	17.698.866	
factor (baten>M12)	0,05	
Meetellend		<u>884.943</u>
Totaal		2.978.525
Eigen vermogen ultimo 2023	4.633.682	
Privaat eigen vermogen	0	
		<u>4.633.682</u>
Te hoog		1.655.158

3.5 Begrote baten en lasten 2024 tot en met 2027 en werkelijk 2023

	Werkelijk 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026	Begroot 2027
Baten					
Rijksbijdragen	17.378.377	16.767.847	17.189.522	17.791.526	18.325.272
Ov overheidsbijdragen	239.325	274.300	150.380	154.891	159.538
Overige baten	81.165	73.000	75.190	77.446	79.769
Totaal baten	17.698.866	17.115.147	17.415.092	18.023.863	18.564.579
Lasten					
Personele kosten	14.500.873	15.126.352	15.208.361	15.279.641	15.686.160
Afschrijvingen	380.843	381.000	392.430	404.203	416.329
Huisvestingslasten	1.423.838	1.427.000	1.469.810	1.513.904	1.559.321
Overige lasten	1.392.969	1.216.000	1.252.480	1.290.054	1.328.756
Totaal lasten	17.698.523	18.150.352	18.323.081	18.487.803	18.990.567
Financiële baten en lasten					
Financiële baten	199.028	150.000	150.000	100.000	50.000
Financiële lasten	6.216	6.500	6.695	6.896	7.103
Totaal fin baten en lasten	192.812	143.500	143.305	93.104	42.897
Totaal resultaat	193.155	-891.706	-764.684	-370.835	-383.090

De baten en lasten van 2024 en 2025 zullen worden belast voor nog niet bestede NPO-middelen. Omdat er geen NPO subsidie meer wordt ontvangen zal dit het jaarresultaat voor deze jaren beïnvloeden.

De bestedingen bestaan grotendeels uit extra inzet van eigen personeel middels uitbreidingen en tijdelijke aanstellingen van ondersteunend personeel. Inhuur van personeel vindt niet plaats.

De tendens van de laatste jaren is dat veel incidentele subsidies zijn beschikt, deels via DUO en deels via DUS-I. Met deze middelen zijn wij de laatste jaren ruimschoots in staat geweest om onze doelstellingen te realiseren. Onze scholen zijn in staat geweest om achterstanden weg te werken en nieuwe impulsen verder te ontwikkelen.

De DUS-I subsidies zijn niet begroot. Voor deze subsidies geldt wel dat de vrijval dezelfde tred moet houden met de bestedingen (matching-principe).

Er wordt voor de besteding de nodige voorzichtigheid ingebouwd met betrekking tot het aanstellen van extra personeel. Er is namelijk geen duidelijkheid of het 'incidentele' beleid door het ministerie zal worden voortgezet, dit ook vanwege de politieke ontwikkelingen.

3.6 De balans in meerjarenperspectief

De onderstaande balans is net als de begrote baten en lasten over de jaren 2024 tot en met 2027 overeenkomstig de meerjarenbegroting.

Het eigen vermogen is de afgelopen jaren toegenomen. Omdat de bestedingen van de NPO middelen in 2024 en 2025 niet worden gedekt door NPO baten zal het eigen vermogen naar verwachting afnemen net als de liquide middelen. De overige balansposten zijn hierbij constant verondersteld.

ACTIVA	2023	2024	2025	2026	2027
VASTE ACTIVA					
Materiele VA	2.236.456	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
TOTAAL VASTE ACTIVA	2.236.456	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Vorderingen	377.874	300.000	300.000	300.000	300.000
Liquide middelen	6.671.914	4.300.000	3.535.316	3.164.481	2.781.390
VLOTTENDE ACTIVA	7.049.788	4.600.000	3.835.316	3.464.481	3.081.390
TOTAAL ACTIVA	9.286.245	6.600.000	5.835.316	5.464.481	5.081.390
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	3.520.187	3.100.000	2.535.316	2.064.481	1.581.390
Bestemmingsreserve publiek	971.519	300.000	0	0	0
Bestemmingsreserve privaat	0	200.000	300.000	400.000	500.000
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	4.491.706	3.600.000	2.835.316	2.464.481	2.081.390
VOORZIENINGEN	599.757	500.000	500.000	500.000	500.000
KORTLOPENDE SCHULDEN	4.194.781	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
TOTALL VREEMD VERMOGEN	4.794.538	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
TOTAAL PASSIVA	9.286.245	6.600.000	5.835.316	5.464.481	5.081.390

3.7 Meerjaarlijkse kengetallen

Onderstaand volgen de kengetallen voor de periode 2024 tot en met 2027. Deze cijfers geven aan dat wij ruimschoots voldoen aan de gestelde ondergrenzen.

Kengetallen

Kengetal	2024	2025	2026	2027	Signaleringswaarde
Solvabiliteit (Eigen verm + voorz) / Balanstotaal	0,62	0,57	0,54	0,51	Ondergrens: < 0,3
Weerstandvermogen Eigen vermogen/ totale baten	0,21	0,16	0,14	0,11	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	1,84	1,53	1,39	1,23	Ondergrens: 1.0
Rentabiliteit Resultaat / totale baten* 100%	-5,21%	-4,39%	-2,06%	-2,06%	Afhankelijk van de financiële positie

Andere signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie

In juli 2020 heeft de onderwijsinspectie een nieuwe signaleringswaarde ontwikkeld. In tegenstelling tot de andere kengetallen is dit geen minimumwaarde voor een schoolbestuur waaraan feitelijk zal moeten worden voldaan omdat anders mogelijk de continuïteit een probleem zou kunnen worden, maar stelt het juist een maximum voor het eigen vermogen vast omdat schoolbesturen mogelijk 'teveel geld op de plank laten liggen'.

Schoolbesturen die een hoger eigen vermogen hebben dan het berekende bedrag zouden volgens deze nieuwe denkwijze het surplus moeten kunnen toelichten.

Berekening signaleringswaarde eigen vermogen Meerwerk 2027

Aanschafwaarde gebouwen	611.502	
factor	0,5	
factor	1,27	
Meetellend		388.303
Boekwaarde overige mat vaste activa		1.705.278
Baten	18.564.579	
factor (baten>M12)	0,05	
Meetellend		928.229
Totaal		3.021.810
Eigen vermogen ultimo 2027	2.081.390	
Privaat eigen vermogen	500.000	
		1.581.390

Te laag

-1.440.420

Vanwege de begrote meerjarige tekorten zal Meerwerf in 2027 ruimschoots aan de signaleringswaarde van de Inspectie kunnen voldoen.

3.8 Liquiditeitsbegroting

	Verwacht 2024	Verwacht 2025	Verwacht 2026	Verwacht 2027
Stand liquide middelen primo	5.200.000	4.308.294	3.543.610	3.172.775
Bij: rijksbijdragen	16.767.847	17.189.522	17.791.526	18.325.272
Bij: ov overheidsbijdragen	274.300	150.380	154.891	159.538
Bij: overige baten	73.000	75.190	77.446	79.769
Bij financiële baten en lasten	143.500	143.305	93.104	42.897
	17.258.647	17.558.397	18.116.967	18.607.476
Af: personele uitgaven	15.126.352	15.208.361	15.279.641	15.686.160
Af: uitgaven huisvesting	1.177.000	1.219.810	1.263.904	1.309.321
Af: overige lasten	1.216.000	1.252.480	1.290.054	1.328.756
Af: investeringen activa	381.000	392.430	404.203	416.329
Af: ontttr groot onderhoud	250.000	250.000	250.000	250.000
	18.150.352	18.323.081	18.487.803	18.990.567
Stand liquide middelen ultimo	4.308.294	3.543.610	3.172.775	2.789.685

3.9 Investeringsbeleid

Binnen Meerwerk is het beleid dat alle voor het primaire proces noodzakelijke investeringen zullen worden gedaan. Hierbij wordt nauwkeurig bezien of deze investeringen ook passend zijn binnen ons financiële beleid. Onderstaand zijn de begrote investeringen van 2024 tot en met 2027 weergegeven. Omdat ons leerlingbestand zal stabiliseren is de verwachting dat dit ook het geval zijn voor de investeringen omdat dit grotendeels vervangingsinvesteringen zal betreffen.

Meerjarige investeringen

Investeringen	B 2024	B 2025	B 2026	B 2027
Inventaris	35.000	35.000	35.000	35.000
Meubilair	70.000	70.000	70.000	70.000
ICT	180.000	180.000	180.000	180.000
Leermethoden	50.000	50.000	50.000	50.000
Overige materiele vast activa	15.000	15.000	15.000	15.000
	350.000	350.000	350.000	350.000

3.10 Bedrijfsvoering

Strategie

Meerwerk loopt vanuit strategisch perspectief gezien geen risico's. Dit mag blijken uit de ratio's. Wel vormt het hoge eigen vermogen een aandachtspunt. Dit hoge eigen vermogen dat in belangrijke mate is veroorzaakt door een cumulatie van incidentele subsidies zal, zoals ook in onze meerjarenbegroting is opgenomen, worden afgebouwd. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zal de afbouw van het eigen vermogen mogelijk over een iets langere periode plaatsvinden.

Operationele activiteiten

Wij zijn als bestuur in staat om alle geplande taken en doelstellingen na te komen. De krapte op de arbeidsmarkt is ook voor ons zichtbaar en voelbaar maar heeft nog niet geleid tot onderbezetting. Hierdoor kunnen wij alle gemaakte afspraken waarmaken.

Financiële positie

Onze financiële positie is op dit moment riant en op de langere termijn goed.

Financiële verslaggeving en wet- en regelgeving

Onze financiële verslaggeving voldoet aan de vigerende wet- en regelgeving.

Treasury

Binnen Meerwerk is het treasurybeleid in alle financiële processen ingebed. Financiële risico's worden zoveel als mogelijk is vermeden. Vanwege de negatieve rentestand zijn wij drie jaar geleden overgegaan op schatkistbankieren wat vanuit risicoperspectief gezien kan worden beschouwd als de meest risicoloze situatie omdat het ministerie van Financiën minimaal kan worden beschouwd als een triple A bank.

Veranderingen binnen Meerwerk

Er is binnen Meerwerk geen sprake van belangrijke veranderingen binnen de organisatie. Alle functies zijn bezet en het ziekteverzuim is beperkt.

Verslag intern toezicht

BIJLAGE 1. Jaarverslag Raad van Toezicht Meerwerk

Inleiding

De Raad van Toezicht (RvT) van Meerwerk Basisscholen Den Helder heeft als uitgangspunt: waardengericht toezicht.

De Raad tracht als “de ogen en de oren van de samenleving” toe te zien op effectieve bedrijfsvoering, onderwijskwaliteit en waardegedreven personeelsbeleid binnen Meerwerk.

De Raad fungeert binnen het dualistisch bestuursmodel: bestuur en toezicht houden elkaar in evenwicht en dat vertaalt zich in samenhangende wederzijdse afstemming, een onderlinge vertrouwensbasis en navolging van de governance regels.

De Raad volgt de richtlijnen van de Code Goed Toezicht, opgesteld door VTOI/ NVTK, welke beoogt de dialoog, de verantwoording en de samenwerking te ondersteunen.

Het jaar 2023 begon met de aankondiging van het vertrek van de toenmalige bestuurder, de heer N. van Heijst. Na vijf jaar zijn beste krachten gegeven te hebben aan de Meerwerk organisatie was het voor hem tijd voor een volgende stap. Dat betekende dat er een intensief traject opgestart werd om een goede nieuwe bestuurder te vinden. De GMR en de directeuren hebben hun inbreng kunnen geven wat betreft het profiel van de nieuwe bestuurder. Een Benoemings Advies Commissie (BAC) is geformeerd, waarin leden van de GMR, de directie en de Raad zitting hadden. Deze commissie werd bijgestaan door een extern deskundig bureau. Dit resulteerde in een succesvolle benoeming van de heer D. Burger per 1 september 2023.

In 2023 heeft de RvT bij verschillende gelegenheden haar enorme waardering voor de inzet, creativiteit en positieve constructieve grondslag van de medewerkers van Meerwerk geuit.

Er is hard gewerkt aan de lopende projecten m.n. Campus Julianadorp en Bright Ocean. Daarnaast was er veel aandacht voor de dagelijkse gang van zaken binnen Meerwerk.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2023 uit de volgende personen:

- o Mevr. drs. M.E. Rompa, voorzitter
- o De heer ir. J. Schrevel, lid en voorzitter onderwijs- en kwaliteitscommissie
- o mevr. S. Bouchibti, lid
- o Mevr. mr. M. Sonneveld, lid en voorzitter remuneratie en governancecommissie
- o De heer J. Emmerik, lid en voorzitter auditcommissie

Samenstelling commissies Raad van Toezicht 2023

- o Remuneratie- en governancecommissie: mevr. mr. M. Sonneveld, mevr. drs. M.E. Rompa
- o Auditcommissie: de heer J. Emmerik, de heer ir. J. Schrevel
- o Onderwijs- en kwaliteitscommissie: dhr. J. Schrevel, mevr. S. Bouchibti

Werkwijze Raad van Toezicht

In 2023 is de Raad vijfmaal bijeengekomen tijdens reguliere vergaderingen, heeft een intensieve Heidag plaatsgevonden en heeft diverse malen tussentijds door middel van videocalls contact gehad. Daarnaast wordt de Raad regelmatig via e-mail op de hoogte gehouden door de bestuurder.

Naast een intensief wervings- en selectietraject, werden de raadsvergaderingen gevuld met de jaarlijks terugkerende besluitvormende zaken rond strategie, begroting, didactische aanpak en verschuivingen binnen het personeel. De Raad heeft zich voor de 'grote stukken' als begroting en het Meer Jaren Bestuurs Formatie Plan laten meenemen in de procesvoering, zoals ook de commissies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zijn betrokken. De andere beleidsstukken zijn voor besproken in de betreffende commissies voor wat betreft de inhoud. In de reguliere bijeenkomsten van de Raad heeft zij de procesvoering beoordeeld en deze voor de aangeboden beleidsstukken goedgekeurd.

De leden van Raad beschikken over deskundigheid op de specifieke portefeuilles te weten: financiële, juridische, onderwijskundige, ICT en bestuurlijke expertise. Vanuit deze deskundigheid zijn de leden in het schooljaar 2023 in staat geweest om adequaat toezicht te houden en voor de bestuurder een deskundige en waardevolle sparringpartner te zijn.

De toezichthoudende taken van de Raad krijgen vorm via de commissies waarbinnen de specifieke deskundigheid is terug te vinden.

Thema's die in 2023 op deze wijze met de bestuurder zijn besproken zijn onder andere:

- o Nader kennismaken met de geledingen binnen de Meerwerk organisatie
- o Ontwikkeling Onderwijs Campus Julianadorp en nieuwbouw Prinses Margrietschool
- o Inclusie en diversiteit binnen Meerwerk
- o Aanbesteding schoonmaakdiensten
- o Ontwikkeling Internationale School voor Funderend Onderwijs
- o Onderzoek naar eigen kinderopvang 'Meerwerk Opvang'
- o Een zorgvuldig traject van transitie met een interim bestuurder de heer R. Niehe en het inwerken van de nieuwe bestuurder D. Burger
- o Goedkeuring bestuursverslag en jaarrekening 2022
- o Goedkeuring begroting 2024 en de meerjarenbegroting 2025 t/m 2027
- o Goedkeuring Koersplan 2023-2027

De commissies hebben veel voorbereidend werk gedaan. Ze behandelen en analyseren de ingebrachte onderwerpen en benoemen welke zaken in de reguliere vergaderingen aan de Raad moeten worden voorgelegd ter bespreking en besluitvorming. Daarnaast neemt de bestuurder van Meerwerk de Raad mee door grondig uitgezochte zaken ter besluitvorming voor te dragen aan de Raad. Namens de Raad heeft de voorzitter ook regelmatig overleg (telefonisch, per e-mail en face-to-face) met de bestuurder over lopende zaken.

De Raad krijgt tenslotte een allround inzicht door de schoolbezoeken – in 2023 zijn vier scholen bezocht - overlegbijeenkomsten met de GMR, door deelname aan Meerwerfbrede bijeenkomsten en door individuele gesprekken met de bestuurder en relevante stakeholders. De Raad heeft in november, net als andere jaren, haar jaarlijkse Heidag gehouden. Op deze dag evalueren wij ons eigen functioneren, de samenwerking met het bestuur en bespreken we een specifiek thema wat meer uitgebreid. Dit jaar hebben we onder leiding van een extern deskundige stilgestaan bij de wijze waarop bestuur en Raad nu in de nieuwe samenstelling zo optimaal mogelijk geïnformeerd kunnen zijn. Daarnaast was er aandacht voor de effectiviteit van de Raad -vergaderingen en is de opleidingsbehoefte van de leden van de Raad aan de orde geweest.

Rechtmatige en doelmatige besteding van middelen

Als Raad van Toezicht van Meerwerk hebben we het afgelopen jaar toegezien op de naleving van wet- en regelgeving met betrekking tot financiële transacties en rapportageverplichtingen.

Ons doel is om een gezonde financiële basis te creëren voor Meerwerk die rechtmatige, doelmatige en duurzame besteding van middelen ondersteunt. Deze focus op rechtmatigheid, doelmatigheid en transparantie is essentieel voor het vervullen van de maatschappelijke opdracht van Meerwerk.

Als Raad van Toezicht geven we hier uitvoering aan door in de vergaderingen van de auditcommissie de kwartaalrapportages, (meerjaren)begroting en jaarrekening uitvoerig te bespreken. We geven het bestuur gevraagd en ongevraagd advies ten aanzien van risicobeheer, efficiëntieverbeteringen en kostenbesparing om doelmatigheid te bevorderen. Onderwerpen als treasury en Europees aanbesteden zijn in 2023 ook onderwerp van gesprek geweest in de vergaderingen van de auditcommissie. Zo zijn de rentebaten die Meerwerk ontvangt, middels schatkistbankieren op het rekeningcourant, en de aanbesteding van de schoonmaakdiensten uitvoerig besproken.

Rechtmatige verwerving

Het grootste deel van de subsidies wordt door Stichting Meerwerk automatisch ontvangen via DUO op basis van het aantal leerlingen. De auditcommissie stelt middels het stellen van vragen aan bestuurder en controller vast dat de leerlingenadministratie op orde is en aan de rechtmatigheidseisen voldoet.

Daarnaast worden bij DUO ook subsidies op aanvraag gedaan voor Nieuwkomers en worden bij DUS-I en de gemeente Den Helder aanvragen gedaan voor incidentele specifieke subsidies. Voor deze incidentele subsidies bevraagt de auditcommissie de bestuurder en de controller of deze aanvragen voldoen aan de vigerende wet- en regelgeving en de specifieke subsidievoorwaarden die voor deze subsidies van toepassing zijn.

De auditcommissie stelt de overige leden van de RvT van de bevindingen op de hoogte.

Naleving wettelijke voorschriften

Als Raad van Toezicht zien wij erop toe dat Meerwerk voldoet aan alle relevante wetten en regels, zoals de Wet op het primair onderwijs (WPO). We vervullen hierbij een controlerende en adviserende rol om ervoor te zorgen dat Meerwerk op een wettelijk correcte en ethische manier opereert.

In de vergaderingen van de auditcommissie controleren we of het financieel beleid van Meerwerk verantwoord is en in overeenstemming is met de wettelijke eisen. Zo is in 2023 onder andere besproken hoe Meerwerk wenst om te gaan met het groot onderhoud (opnemen in een voorziening of de componentenmethode).

De onderwijs- en kwaliteitsscommissie bewaakt de onderwijskwaliteit en zorgt ervoor dat Meerwerk voldoet aan de kwaliteitsstandaarden die door de wet zijn voorgeschreven.

Als Raad van Toezicht zijn we verantwoordelijk voor de benoeming, beoordeling en, indien nodig, het ontslag van de bestuurder. Tevens zijn wij er verantwoordelijk voor dat het bestuur capabel is en handelt in overeenstemming met de wettelijke vereisten en de belangen van de instelling. Voor de werkgeversrol is binnen de Raad van Toezicht een remuneratie- en governancecommissie ingesteld. Deze commissie houdt zich onder andere bezig met de benoeming, schorsing en beloning van de bestuurder.

Samenstelling in de Raad van Toezicht

Per 1 januari 2023 is mevr. drs. M.E. Rompa als interim-voorzitter van de Raad aangetreden.

De in 2022 geselecteerde leden van de Raad, mevr. mr. M. Sonneveld en de heer J. Emmerik zijn per 1 januari 2023 met hun werkzaamheden begonnen.

Auditcommissie

De focus van de auditcommissie ligt vooral op financieel getinte bedrijfsprocessen en onderwerpen zoals de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen en de financiële

informatieverschaffing door de bestuurder. De auditcommissie overlegt regelmatig met de bestuurder (al dan niet samen met de controller) en jaarlijks met de accountant.

Van ieder overleg wordt schriftelijk verslag gedaan aan de Raad. In het verslagjaar is de auditcommissie vier keer bij elkaar gekomen. In deze bijeenkomsten zijn de (meerjaren-) begroting 2024-2027 en de kwartaalrapportages over 2023 behandeld. Het jaarverslag 2022 en het accountantsverslag 2022 zijn met de accountant besproken en vastgesteld.

Daarnaast zijn enkele specifieke financiële vraagstukken doorgenomen met bestuurder en controller zoals: inzicht in inkomsten, het NPO, het structurele nadelige effect van de vereenvoudiging bekostiging en het integraal huisvestingsplan voor de komende jaren.

Onderwijs- en kwaliteitscommissie

De Onderwijs- en kwaliteitscommissie is in 2023 drie keer bij elkaar geweest.

Aandacht is besteed aan de wijze van monitoren van de in het Koersplan gedefinieerde doelen. De commissie heeft de tool (WMK, Werken Met Kwaliteit) en de uitwerking daarvan onder de loep genomen. Daarnaast hebben we het thema burgerschap en de kwaliteitsindicatoren besproken waarop wordt gestuurd. De commissie heeft tevens aandacht besteed aan het bestuursonderzoek van de onderwijsinspectie. Het eindresultaat, met oordeel 'Goed', is ook bij de Raad, met trots ontvangen.

Remuneratie- en Governancecommissie

De taken van de Remuneratie- en governancecommissie hebben betrekking op de werkgeversrol welke de functionerings- en beoordelingsgesprekken omvatten, de bezoldiging van de bestuurder, de werving en selectie van de bestuurder en de Raadsleden en de vervanging van de bestuurder bij belet en ontstentenis.

De Remuneratie- en governancecommissie is in 2023 driemaal bijeengewees.

Naast de werkgeverstaken van de R&G commissie is het bewaken van en het toepassen van de Code Goed Bestuur PO binnen Meerwerk een groot goed.

Daarnaast heeft de benoeming van de nieuwe bestuurder aandacht gevraagd om in het kader van goed werkgeverschap de juiste afspraken te maken.

In 2023 is een start gemaakt met het in overeenstemming brengen van de reglementen van Meerwerk met de huidige wet- en regelgeving, de z.g. Compliance. In 2024 worden deze werkzaamheden vervolgd.

Externe relaties

Tijdens de bijeenkomsten van Meerwerk zoals de nieuwjaarsreceptie en andere samenkomsten worden door de Raad informele contacten gelegd. De voorzitter van de Raad heeft, samen met de bestuurder, een bezoek gebracht aan de wethouder onderwijs van Den Helder, ten einde de nieuwe bestuurder te introduceren.

Deskundigheidsbevordering

De leden van de Raad laten zich ook bijscholen en nemen deel aan de leergangen van de VTOI-NVTK-academie.

In november heeft de RvT een zelfevaluatie gehouden o.l.v. een externe deskundige. Aandachtspunten daarin was o.a. inzet voor een goede werkrelatie met de nieuwe bestuurder; verwachtingen daaromtrent zijn uitgesproken en vastgelegd.

Den Helder, 27 juni 2024

Namens de Raad van Toezicht Meerwerk Basisscholen Den Helder,

Mevr. drs. M. Rompa,
Voorzitter Raad van Toezicht

JAARREKENING 2023

definitief

Balans

(na verwerking resultaat-bestemming)

1	Activa	31-12-2023	31-12-2022
		EUR	EUR
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	2.236.458	1.930.401
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>2.236.458</u>	<u>1.930.401</u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	377.874	345.859
1.7	Liquide middelen	6.671.914	5.040.017
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>7.049.788</u>	<u>5.385.876</u>
	<u>Balanstotaal</u>	<u>9.286.245</u>	<u>7.316.277</u>
2	Passiva	31-12-2023	31-12-2022
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	4.633.682	4.440.527
2.2	Voorzieningen	599.757	424.626
2.4	Kortlopende schulden	4.052.805	2.451.124
	<u>Balanstotaal</u>	<u>9.286.245</u>	<u>7.316.277</u>

Staat van baten en lasten 2023

		2023 EUR	Begroting 2023 EUR	2022 EUR
3	Baten			
3.1	Bijdrage OC en W	17.378.377	15.726.405	16.124.063
3.2	Overige overheidsbijdragen	239.325	128.750	123.792
3.5	Overige baten	<u>81.165</u>	<u>112.270</u>	<u>111.267</u>
	<u>Totaal baten</u>	<u>17.698.866</u>	<u>15.967.425</u>	<u>16.359.122</u>
4	Lasten			
4.1	Personele lasten	14.500.873	13.293.848	12.629.489
4.2	Afschrijvingen	380.843	337.840	316.350
4.3	Huisvestingslasten	1.423.838	1.608.280	1.213.185
4.4	Overige lasten	<u>1.392.969</u>	<u>1.066.359</u>	<u>1.236.445</u>
	<u>Totaal lasten</u>	<u>17.698.523</u>	<u>16.306.327</u>	<u>15.395.469</u>
	<u>Saldo baten en lasten</u>	<u>343</u>	<u>-338.902</u>	<u>963.653</u>
5	Financiële baten en lasten	192.812	-6.695	12.346
	<u>Resultaat</u>	<u>193.155</u>	<u>-345.597</u>	<u>975.999</u>
	Buitengewoon resultaat	0	0	0
	<u>Totaal resultaat</u>	<u>193.155</u>	<u>-345.597</u>	<u>975.999</u>

Kasstroomoverzicht 2023

	2023 EUR	2022 EUR
Saldo baten en lasten	343	963.653
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	380.843	316.200
Mutaties voorzieningen	175.131	-67.905
Veranderingen in vlottende middelen:		
- Vorderingen	32.014	-386.531
- Schulden	1.601.681	997.284
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.125.984	2.595.762
Ontvangen interest	192.812	12.346
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.318.796	2.608.108
Investerings in materiële vaste activa	686.899	591.633
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-686.899	-591.633
Overige balansmutaties		
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u>1.631.897</u>	<u>2.016.475</u>
Beginstand liquide middelen	5.040.017	3.023.540
Mutatie liquide middelen	<u>1.631.897</u>	<u>2.016.477</u>
<u>Eindstand liquide middelen</u>	<u>6.671.914</u>	<u>5.040.017</u>

De liquide middelen bestaan volledig uit banktegoeden

Grondslagen

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Regeling jaarverslaggeving Onderwijs, waaronder de RJ 660.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten

Voor zover niet anders is vermeld, zijn activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde.

De genoemde bedragen zijn, voor zover niet anders vermeld, opgenomen in euro's.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten minus ontvangen subsidie, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur, rekening houdend met de restwaarde.

De activeringsgrens per economische eenheid bedraagt € 1.000,-.

Afschrijving vindt per dag plaats, te beginnen vanaf de dag van aankoop.

De afschrijvingstermijnen bedragen:

Aanpassingen/onderhoud gebouwen	10 tot 40 Jaar
Meubilair	15 of 20 Jaar
ICT	5 Jaar
ICT netwerken	10 Jaar
Leermiddelen	5 tm 8 Jaar
Overige materiële vaste activa	10 Jaar

Op terreinen wordt niet afgeschreven

Met op de balansdatum verwachte bijzondere waardeverminderingen wordt rekening gehouden.

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de stichting en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie, inclusief de transactiekosten indien materieel. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Algemene reserve

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

Bestemmingsreserves/-fondsen

Bestemmingsreserves betreffen reserves binnen het eigen vermogen waaraan de bestuurder een bepaald doel heeft besluit.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor concrete, specifieke risico's en verplichtingen die op de balans datum bestaan en waarvan de omvang op betrouwbare wijze kan worden geschat.
Voorzieningen worden niet tegen contante waarde gewaardeerd, omdat het effect van de tijdswaarde niet materieel is.

Voorziening jubileumgratificaties

De lasten voor jubileumgratificaties worden toegerekend aan de periode waarin de rechten daarvoor worden opgebouwd. De voorziening is berekend door per personeelslid de contante waarde van de verwachte kosten voor jubileumgratificaties te schatten, rekening houdend met een blijfkans.
Voor het contant maken van de verwachte kosten wordt geen disconteringsvoet meer gebruikt omdat de marktrente is aangepast van 1% naar 0%. Het effect hiervan was ongeveer € 10.000.

Voorziening onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorzieningen wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud gedurende de planperiode van de gebouwen gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat voor zover deze methode reeds in 2017 werd toegepast en indien is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief wordt.
De instelling maakt hierbij gebruik van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening voor langdurig zieken wordt gevormd voor medewerkers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces. De hoogte van de voorziening is gevormd op basis van de loonkosten gedurende de ziekteperiode. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

Pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen, welke is ondergebracht bij het ABP. De dekkingsgraad van het pensioenfonds bedraagt 110,5% (dec 23). Deze pensioenregeling wordt in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord.
Behalve de betaling van de premies heeft Meerwerk geen verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregeling.
De risico's van loonontwikkeling, prijsinflatie en beleggingsrendement, prijsindexatie op het fondsvermogen zullen leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdrage aan het pensioenfonds. Informatie over eventuele tekorten en tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdrage aan het pensioenfonds. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste een jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens tegen geamortiseerde kostprijs.
De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op de 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.

Rijksbijdrage

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen die zijn verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doobetalen van de Rijksbijdrage.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, volledig verwerkt als bate in de de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Afschrijvingen

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financieel resultaat

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Grondslagen voor het Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de staat van baten en lasten die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de staat van baten en lasten waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten.

In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele-, investerings- en financieringsactiviteiten. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

1 Activa

1.2 Materiële vaste activa

		Verkrijgings- prijs 01-01-2023	Cumulatieve afschrijvingen 01-01-2023	Boekwaarde 01-01-2023	Investerings- 2023	Desinvesterin- gen 2023	Afschrijvingen 2023
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1	Gebouwen en terreinen	415.692	89.689	326.003	231.083	35.273	25.907
1.2.2	Inventaris en apparatuur	3.117.466	1.752.016	1.365.450	328.295	752.039	299.332
1.2.3	Andere vaste bedrijfs- middelen	715.002	476.053	238.949	127.521	282.677	55.604
Materiële vaste activa		4.248.160	2.317.758	1.930.402	686.899	1.069.989	380.843

		Verkrijgings- prijs 31-12-2023	Cumulatieve afschrijvingen 31-12-2023	Boekwaarde 31-12-2023		Desinvest. Verkrijgings- prijs	Desinvest. Cum afschr.
		EUR	EUR	EUR		EUR	EUR
1.2.1	Gebouwen en terreinen	646.775	115.596	531.178		35.273	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	2.693.722	1.299.309	1.394.413		752.039	752.039
1.2.3	Andere vaste bedrijfs- middelen	559.846	248.980	310.866		282.677	282.677
Materiële vaste activa		3.900.343	1.663.885	2.236.458		1.069.989	1.034.716

		Verkrijgings- prijs correctie 2022	Cumulatieve afschrijvingen correctie 2022		31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
		EUR	EUR				
1.2.2	Inventaris en apparatuur	-16.084	-16.084		2.236.458	1.930.402	15,9%

1.5 Vorderingen

		31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
1.5.1	Debiteuren	16.293	4.879
1.5.2	Kortlopende vorderingen op OC en W	165.141	282.909
1.5.6	Overige overheden	812	739
1.5.7	Overige vorderingen	2.550	2.550
1.5.8	Overlopende activa	193.078	54.783
	Totaal vorderingen	377.874	345.859

Specificatie

1.5.2	Personele vergoeding		32.528
	Bekostiging Nieuwkomers	165.141	250.381
	<u>Totaal kortlopende vorderingen op OC en W</u>	<u>165.141</u>	<u>282.909</u>

1.5.7 De overige vorderingen betreffen waarborgsommen waarvan de borg ieder moment kan worden terug ontvangen.

Specificatie

1.5.8	Nog te ontvangen bedragen	53.750	15.985
	Vooruitbetaalde kosten	96.668	38.798
	<u>Totaal overlopende activa</u>	<u>150.418</u>	<u>54.783</u>

De vorderingen zijn met € 32.014 gestegen.

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
377.874	345.859	9,3%

1.7 Liquide middelen

		31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
1.7.1	Kasmiddelen		
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	6.671.914	5.040.017
1.7.3	Spaarrekeningen		
1.7.4	Overige liquide middelen		
	Totaal liquide middelen	6.671.914	5.040.017

De liquide middelen bestaan grotendeels uit een rekening-courant met het ministerie van Financien voor een bedrag van € 6.634.691 en voor € 22.756 uit diverse bankrekeningen van de scholen bij de RABO-bank.

De liquide middelen zijn gestegen met € 1.631.897 .

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
6.671.914	5.040.017	32,4%

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

	Saldo 1-1-2023 EUR	Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Saldo 31-12-2023 EUR
2.1.1 Algemene reserve (publiek)	3.504.439	157.724		3.662.163
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	936.088	35.431	0	971.519
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	4.440.527	193.155	0	4.633.682

Specificatie bestemmingsreserves/-fondsen

	Saldo 1-1-2023 EUR	Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Saldo 31-12-2023 EUR
Bestemmingsreserves publiek				
Reserve NPO	936.088	35.431		971.519
Overige				0
<u>Totaal bestemmingsreserves publiek</u>	<u>936.088</u>	<u>35.431</u>	<u>0</u>	<u>971.519</u>
Bestemmingsreserves privaat				
Private reserve				0
<u>Totaal bestemmingsreserves privaat</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

Het eigen vermogen is in 2023 met € 193.155 gestegen door toevoeging van het resultaat over het onderhavige boekjaar.

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
4.633.682	4.440.527	4,3%

Eigen vermogen 2022

	Saldo 1-1-2022 EUR	Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Saldo 31-12-2022 EUR
2.1.1 Algemene reserve (publiek)	3.007.785	496.654		3.504.438
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	456.743	479.345		936.088
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	3.464.528	975.999	0	4.440.526

Specificatie bestemmingsreserves/-fondsen

	Saldo EUR	Bestemming EUR	Overige EUR	Saldo EUR
Bestemmingsreserves publiek				
Reserve NPO	456.743	479.345		936.088
Reserve personeel en arbeidsmarktbeleid				0
Overige	5.089	-5.089		0
<u>Totaal bestemmingsreserves publiek</u>	<u>461.832</u>	<u>474.256</u>	<u>0</u>	<u>936.088</u>
Bestemmingsreserves privaat				
Private reserve				0
<u>Totaal bestemmingsreserves privaat</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

2.2 Voorzieningen

	Saldo 1-1-2023 EUR	Dotaties 2023 EUR	Onttrekkingen 2023 EUR	Vrijval 2023 EUR	Saldo 31-12-2023 EUR
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>					
Voorz jubileumgratificaties	144.907	51.129	16.781		179.255
Voorz WW	0	50.080			50.080
Voorz langdurig ziek	97.007	98.338		116.609	78.736
	241.914	199.547	16.781	116.609	308.071
2.2.3 <u>Overige voorzieningen</u>					
Voorziening onderhoud	182.712	130.000	21.026		291.686
	182.712	130.000	21.026	0	291.686
Totaal voorzieningen	424.626	329.547	37.807	116.609	599.757
	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar			
Voorz jubileumgratificaties	27.708	151.547			
Voorz WW	50.080				
Voorz langdurig ziek	78.736				
Voorziening onderhoud	110.000	181.686			
	266.524	333.233			

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
599.757	424.626	41,2%

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2023 EUR	31-12-2022 EUR
2.4.3 Crediteuren	386.988	229.949
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	679.488	601.382
2.4.8 Schulden terzake pensioenen	179.449	153.468
2.4.9 Overige kortlopende schulden	68.883	180.509
2.4.10 Overlopende passiva	2.737.997	1.285.816
Totaal kortlopende schulden	4.052.805	2.451.124

Specificatie

Zie voor de post *Geoormerkte subsidies het G-model op één van de volgende pagina's.*
Specificatie

2.4.7.1	Loonheffing	679.428	601.382
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	60	
	<u>Totaal belastingen en premies soc. verz.</u>	<u>679.488</u>	<u>601.382</u>

Specificatie

2.4.10.3	Vooruitontvangen investeringssubsidies	451.689	272.352
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	461.409	432.849
2.4.10.5	Accountantskosten	21.175	14.823
2.4.10.6	Projecten OCW	1.681.149	516.518
2.4.10.6	Projecten gemeente	113.300	40.000
2.4.10.8	Overige	9.276	9.275
	<u>Totaal overlopende passiva</u>	<u>2.737.997</u>	<u>1.285.816</u>

Met betrekking tot de kortlopende schulden per 31 december zijn geen zekerheden gesteld.

De kortlopende schulden zijn met € 1.601.681 gestegen.

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
4.052.805	2.451.124	65,3%

Niet uit de balans blijken verplichtingen

Huurcontracten

Een huurovereenkomst voor het stafbureau van Meerwerf basisscholen.

De huurverplichting voor het jaar 2024 bedraagt ongeveer € 25.000. De overeenkomst heeft een looptijd van 10 jaar en eindigt in 2027.

Inmiddels is het huurcontract gewijzigd omdat een ander schoolbestuur de rol van hoofdhuurder heeft overgenomen..

Schoonmaakcontract

Er is een schoonmaakcontract met PRO SCHOON voor ongeveer € 255.000 per jaar

Kopieerapparaten

Er is een huurovereenkomst voor de diverse kopieerapparaten op de scholen.

Huurovereenkomst OBS De Duynvaerder

Er is een huurovereenkomst van OBS De Duynvaerder te Den Helder. De huurverplichting voor het jaar 2024 bedraagt ongeveer € 158.000 waarvan de gemeente Den Helder € 89.000 voor haar rekening neemt.

De overeenkomst heeft een looptijd van 25 jaar en eindigt op 1 maart 2033.

Betaalritme

Het ministerie van OCW heeft de bekostiging per 2023 voor personele subsidies gewijzigd van een lumpsum per schooljaar naar een lumpsum per kalenderjaar. Omdat bij de schooljaarbekostiging de maandelijkse bedragen niet naar evenredigheid zijn verdeeld over de maanden, maar een verdeling van 34,55% voor de eerste vijf maanden in plaats van 41,67% was er sprake van een vordering ultimo kalenderjaar van 7,12% van het totale subsidiebedrag..

Omdat het ministerie voor het tijdvak augustus tot en met december 2022 de subsidie heeft vastgesteld op basis van het uitgavenniveau (34,55%) in plaats van het kostenniveau (41,67%) is de subsidie naar onze mening te laag vastgesteld en is er sprake van een vordering van € 652.000 ultimo 2022 op het ministerie van OCW.

Samen met een aantal andere schoolbesturen heeft Stichting Meerwerf een rechtszaak aangespannen tegen het ministerie van OCW. De rechter heeft recent een uitspraak gedaan in het voordeel van de schoolbesturen.

Er staan voor het ministerie nog beroepsmogelijkheden open.

Bouwproject Vloedlijn

Van de gemeente is een beschikking ontvangen voor de verduurzaming van de Vloedlijn voor een bedrag van € 1.360.000.

De eigen bijdrage van Meerwerf is € 88.935 waarmee de bijdrage van de gemeente uitkomt op € 1.271.065.

De gemeente heeft haar bijdrage in 2022 betaald.

In 2024 zal de afrekening met de gemeente worden opgesteld.

Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

3 Baten

3.1 Bijdrage OC en W

	2023 EUR	2022 EUR
3.1.1 Bijdrage OC en W	12.423.086	11.274.414
3.1.2 Overige subsidies OC en W	4.456.662	4.486.619
3.1.5 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	498.628	363.031
Totaal bijdrage OC en W	17.378.377	16.124.063

Specificatie

3.1.2.2 Niet-geoordeelde subsidies		
<u>Totaal overige subsidies OC en W</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
17.378.377	16.124.063	7,8%

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	2023 EUR	2022 EUR
3.2 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	239.325	123.792
Totaal overige overheidsbijdragen	239.325	123.792

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
239.325	123.792	93,3%

3.5 Overige baten

	2023 EUR	2022 EUR
3.5.1 Verhuur / opbrengst medegebruik	34.292	47.739
3.5.2 Detachering	21.849	42.491
3.5.6 Overige	25.024	21.037
Totaal overige baten	81.165	111.267

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
81.165	111.267	-27,1%

4 Lasten

4.1 Personele lasten

	2023 EUR	2022 EUR
4.1.1 Lonen en salarissen	13.515.820	12.087.785
4.1.2 Overige personele lasten	1.095.801	647.563
4.1.3 Af: uitkeringen	-110.749	-105.858
Totaal personeelslasten	14.500.873	12.629.489

Specificatie

4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	10.405.513	9.144.668
4.1.1.2 Sociale lasten	1.768.678	1.494.698
4.1.1.3 Pensioenpremies	1.341.629	1.448.419
<u>Lonen en salarissen</u>	<u>13.515.820</u>	<u>12.087.785</u>
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	66.157	1.134
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	617.878	346.110
4.1.2.3 Overig	411.766	300.319
<u>Overige personele lasten</u>	<u>1.095.801</u>	<u>647.563</u>

Bezetting gemiddeld jaar

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
14.500.873	12.629.489	14,8%

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
Aantal fte's totaal		
Directie	11,8	10,2
Onderwijzend personeel	103,6	100,9
Onderwijs ondersteunend personeel	53,1	48,3
totaal	168,4	159,4

4.2 Afschrijvingen

	2023 EUR	2022 EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	380.843	316.350
Totaal afschrijvingen	380.843	316.350

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
380.843	316.350	20,4%

4.3 Huisvestingslasten

	2023 EUR	2022 EUR
4.3.1 Huur	202.244	157.093
4.3.3 Onderhoud	216.713	148.087
4.3.4 Energie en water	360.567	240.216
4.3.5 Schoonmaakkosten	311.459	301.574
4.3.6 Heffingen	18.789	10.003
4.3.7 Dotatie voorziening groot onderhoud	130.000	190.413
4.3.8 Overige	184.066	165.797
Totaal huisvestingslasten	1.423.838	1.213.185

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
1.423.838	1.213.185	17,4%

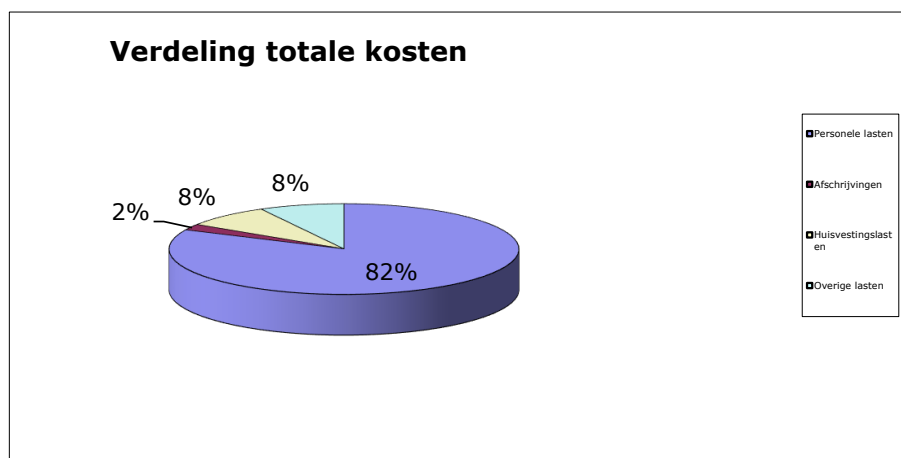
4.4 Overige lasten

	2023 EUR	2022 EUR
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	342.229	230.435
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	582.854	554.643
4.4.4 Overige	467.886	451.367
	1.392.969	1.236.445

Onder de administratie- en beheerslasten zijn de kosten voor de accountant verantwoord.

	2023	2022
Dit betreft: onderzoek jaarrekening	25.000	17.500
	excl btw	excl btw

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
1.392.969	1.236.445	12,7%



5 Financiële baten en lasten

	2023 EUR	2022 EUR
5.1 Rentebaten	199.028	16.991
5.5 Rentelasten (-/-)	6.216	4.645
Totaal financiële baten en lasten	192.812	12.346

31-12-2023	31-12-2022	toe-/afname
192.812	12.346	1461,8%

6 Overige toelichtingen

Resultaatsbestemming

Algemene reserve	157.724
Bestemmingsreserves publiek	35.431
	193.155

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich met betrekking tot verslagjaar 2023 geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die verwerkt en/of toegelicht moeten worden in de jaarrekening 2023.

WNT-VERANTWOORDING 2023 Stichting Meerwerk

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Stichting Meerwerk van toepassing zijnde regelgeving: de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2023, het door BZK opgestelde Controleprotocol WNT en de bijbehorende Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren. Het WNT-maximum voor het onderwijs is gebaseerd op grond van een klasse indeling op basis van complexiteitspunten voor verschillende criteria. In onderstaande tabel is de berekening van het aantal complexiteitspunten ten behoeve van de klasse indeling opgenomen voor Stichting Meerwerk.

Complexiteitspunten	2023
Totale baten t-2	4
Aantal leerlingen, deelnemers of studenten t-2	2
Aantal onderwijssoorten of sectoren t-2	1
Totaal aantal complexiteitspunten	7
Bezoldigingsklasse	C
Bezoldigingsmaximum	€ 159.000

Het bezoldigingsmaximum in 2023 voor Stichting Meerwerk is € 159.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

bedragen x € 1	N. van Heijst	D. Burger
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1-30/4	1/9-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris	nee	nee
Fictieve dienstbetrekking	nee	nee
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 52.274	€ 53.145
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 47.545	€ 33.024
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 7.551	€ 5.318
<i>Subtotaal</i>	€ 55.096	€ 38.342
-/-Onverschuldigd betaald bedrag	nvt	nvt
Bezoldiging	€ 55.096	€ 38.342

Overschrijding: € 2.822

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan:

De overschrijding is € 2.822. Het betreft geen feitelijke overschrijding
Wel is sprake van een optische overschrijding waarbij, op grond van artikel 3 van de uitvoeringsregeling WNT, componenten zijn toegerekend aan eerdere jaren.
Met de toerekening aan eerdere kalenderjaren, valt de bezoldiging binnen de van toepassing zijnde bezoldigingsmaxima.

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling nvt

Gegevens 2022

bedragen x € 1	N. van Heijst	D. Burger
----------------	---------------	-----------

Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1-31/12	nvt
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	nvt
Dienstbetrekking	ja	nvt
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 154.000	nvt
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 124.441	nvt
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.020	nvt
<i>Subtotaal</i>	€ 143.461	nvt
-/-Onverschuldigd betaald bedrag	nvt	nvt
Bezoldiging	€ 143.461	nvt

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

bedragen x € 1	R. Niehe	
Functiegegevens	Bestuurder	
Kalenderjaar	2023	2022
Periode functievervulling in het kalenderjaar	4/4-20/9	nvt
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	6	nvt
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	459	nvt
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 212	nvt
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 177.000	nvt
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 tm 12	€ 97.308	nvt
Bezoldiging		
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 73.155	nvt
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 73.155	nvt
Onverschuldigd en nog niet terugontvangen bedrag	nvt	nvt
Bezoldiging	€ 73.155	nvt
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt	nvt
Toelichting op de vordering vanwege onverschuldigde betaling	nvt	nvt

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2023					
Bedragen x € 1	M.Rompa	S. Bouchibti	M.Sonnevelc	J.Emmerik	J. Schrevel
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 23.850	€ 15.900	€ 15.900	€ 15.900	€ 15.900
Bezoldiging					
Beloning	€ 19.326	€ 7.347	€ 7.347	€ 7.347	€ 7.347
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Bezoldiging	€ 19.326	€ 7.347	€ 7.347	€ 7.347	€ 7.347
Het bedrag van de overschrijding en de reden waar de overschrijding al dan niet is toegestaan.	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Vervolg gegevens 2023					
Bedragen x € 1	N. Ajouaau	J. Francis	G. Voermans		
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid		

Aanvang en einde functievervulling in 2023	nvt	nvt	nvt		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximu	nvt	nvt	nvt		
Bezoldiging					
Beloning	nvt	nvt	nvt		
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	nvt	nvt	nvt		
Bezoldiging	nvt	nvt	nvt		
Het bedrag van de overschrijding en de reden waar de overschrijding al dan niet is toegestaan.	nvt	nvt	nvt		
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt	nvt	nvt		
Gegevens 2022					
Bedragen x € 1	N. Ajouaau	S. Bouchibti	J. Francis	G. Voermans	J. Schrevel
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1-30/11	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximu	€ 21.138	€ 15.400	€ 15.400	€ 15.400	€ 15.400
Bezoldiging					
Beloning	€ 9.381	€ 6.837	€ 6.837	€ 6.837	€ 6.837
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Bezoldiging	€ 9.381	€ 6.837	€ 6.837	€ 6.837	€ 6.837

Vervolg gegevens 2022			
Bedragen x € 1	M.Rompa	M.Sonneveld	J.Emmerik
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	nvt	nvt	nvt
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximu	nvt	nvt	nvt
Bezoldiging			
Beloning	nvt	nvt	nvt
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	nvt	nvt	nvt
Bezoldiging	nvt	nvt	nvt

Model G1 specificatie posten OCW

G1 Verwerking van subsidies zonder verrekeningsclausules

Omschrijving	Beschikking	Bedrag beschikking	Ontvangen tm 2023	Prestatie afgerond
	Kenmerk en datum	Eur	Eur	
Onderw ass naar opleiding tot leraa	SOOL 19312, 25 feb 2020	20.000	20.000	Onderhanden
Onderw ass naar opleiding tot leraa	SOOL 19318, 25 feb 2020	20.000	20.000	Ja
Impuls en Innovatie Bewegingsond	IIB210040, 13 nov 2021	73.950	73.950	Onderhanden
Impuls en Innovatie Bewegingsond	IIB220113, 28 juli 2022	24.930	24.930	Ja
Subs reg verb basisvaardigheden	VBV22-PO-0715,11 nov 2022	272.924	272.924	Onderhanden
Subs kansengelijkheid	GK022-046, 10 nov 2022	100.000	100.000	Onderhanden
Expertisedeling nieuwkomers 14LQ	SEN 22039, 28 nov 2022	37.325	37.325	Onderhanden
Zij Instroom	3/152/39989, 6 juni 2023	25.000	25.000	Onderhanden
Subs reg verb basisvaardigheden	VBV23-PO-4225 15 juni 2023	183.000	91.500	Onderhanden
Subs reg verb basisvaardigheden	VBV23-PO-4228 15 juni 2023	280.000	140.000	Onderhanden
Subs reg verb basisvaardigheden	VBV23-PO-4223 15 juni 2023	180.000	90.000	Onderhanden
Subs reg verb basisvaardigheden	VBV23-PO-4234 15 juni 2023	319.000	159.500	Onderhanden
Rijke Schooldag	RSO-23361 14 dec 2023	619.500	619.500	Onderhanden
Rijke Schooldag	RSO-23364 14 dec 2023	359.893	359.893	Onderhanden
Subsidie praktijkleren	PL23003116/442IG,18 dec 202	3.501	3.501	Onderhanden

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring van de onafhankelijke accountant is opgenomen op de volgende pagina's.

Resultaatsbestemming

Het resultaat over het boekjaar 2023 is als volgt toegevoegd aan het eigen vermogen:

Algemene reserve	157.724
Bestemmingsreserves publiek	35.431
	193.155