



Aan: Gemeenteraad
Gemeente Den Helder
Postbus 36
1788 AA Den Helder

Datum : 6 juli 2023
Onderwerp : Aanbieding jaarverslag 2022
Contactpersoon : R.B.F. Niehe
Kenmerk : 134/JAAR-2022
Afschrift : -
Bijlage : Jaarverslag 2022

Geachte leden van de Gemeenteraad,

Hierbij stuur ik u ter informatie het jaarverslag van 2022 van Stichting Meerwerf Basisscholen Den Helder.

Ik hoop dat u deze met genoeg zal lezen.

Met vriendelijke groet,

¹R.B.F Niehe
Bestuurder Stichting Meerwerf a.i.

Bestuursverslag 2022



“De toekomst begint in onze klas”

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Het schoolbestuur

- 1.1 Organisatie
- 1.2 Profiel
- 1.3 Dialoog

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs & kwaliteit
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Risico's en risicobeheersing

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten en balans
- 3.3 Financiële positie
- 3.4 Overige thema's
- 3.5 Interne risicobeheersings- en controlesysteem
- 3.6 Risicoparagraaf

Bijlage 1: Jaarverslag raad van toezicht Meerwerf

o Voorwoord

Met veel plezier bied ik u hierbij het jaarverslag van de Stichting Meerwerk Basisscholen over 2022 aan. In dit jaarverslag leest u het resultaat van onze inzet over het afgelopen kalenderjaar. Vanuit de verschillende beleidsterreinen is bijgedragen aan dit document. De beleidsmedewerkers voor personeel & organisatie, financiën, onderwijs & kwaliteit en de raad van toezicht hebben vanuit hun deskundigheid meegeschreven aan dit stuk. Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van Meerwerk. Het jaarverslag is voor het bestuur van Meerwerk een belangrijk instrument waarmee verantwoording wordt afgelegd, zowel intern als extern, over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten.

In 2022 hebben we gezien dat de groei van onze scholen doorzet. De ontwikkelingen ten aanzien van kwalitatieve en kwantitatieve groei die we al enige jaren zien heeft ook in 2022 doorgezet. De ambities uit het Koersplan worden steeds meer zichtbaar en we zien dat het aantal ouders dat kiest voor een Meerwerfschool steeds groter wordt. Dat we op de goede weg zijn, is voor ons bevestigd tijdens het bestuursbezoek van de inspectie, wat we hebben afgesloten met een mooi resultaat. Meerwerk kreeg het predicaat 'goed'.

Onze scholen hebben zich mooi ontwikkeld. Zo werd de Thijsseschool de eerste Blueschool van Nederland. Floriant werd officieel Daltonschool. In de zomer hebben we de Vloedlijn kunnen verduurzamen en werd de basis gelegd voor een Onderwijs Campus in Julianadorp met een nieuw gebouw voor de Prinses Margrietschool. De groei van een aantal goede scholen zetten door, zoals op de Dijk, de Kluft en 't Tuselant.

De Duynvaerder begon, door een onvoorzienne omstandigheid, een mooie samenwerking met de Kinderopvang. De kinderen van IKC Haven48 maakte in 2022 een mooi plan voor een nieuw wijkplein.

In februari werden we opgeschrikt door de oorlog in Oekraïne. Hierdoor kwam een grote stroom vluchtelingen op gang. Onze internationale school Villa Kakelbont reageerde daadkrachtig en slagvaardig. Het was mooi om te zien hoe we binnen Meerwerk, samen met onze partners en ons netwerk, in heel korte tijd uit het niets een goede onderwijsvoorziening konden zetten. De samenwerking met Schakel aan Zee, van Scholen aan Zee, kwam hierdoor in een stroomversnelling. We hebben de basis gelegd voor een nieuwe school voor funderend onderwijs aan nieuwkomers. De komende jaren zullen we dit verder uitwerken en opzetten.

Financieel sluiten we 2022 goed en stabiel af. We hebben een gezonde vermogenspositie. Daarnaast hebben we in 2021 en 2022 ons nettoresultaat gereserveerd om ook in 2023 en 2024 nog mensen in dienst te houden, waar we door het wegvallen van de NPO-gelden misschien wel afscheid van moeten nemen. Onze financiële keuzes maken het mogelijk om een gewenste 'zachte landing' te maken. Onze goede financiële positie maakt ons daarnaast wendbaar en daadkrachtig, zonder dat te veel geld op de plank blijft liggen. Uiteindelijk is het geld immers bedoeld voor onderwijs.

In de tweede helft van het jaar zijn we begonnen met de voorbereiding van de implementatie van Afas. Hiermee willen we in 2023 onze personele administratie verder professionaliseren en verbeteren. Samen met Bureau IJK hebben we dit goed doorlopen, zodat we in 2023 weer een flinke stap kunnen zetten.

Halverwege 2022 zijn we begonnen met de evaluatie van ons Koersplan en het schrijven van nieuw strategisch beleid voor de komende vier jaar. In december hebben we de teksten afgerond, waarmee de scholen in het voorjaar van 2023 hun schoolplannen kunnen schrijven. Met de streefbeelden 'Toekomstbestendig Onderwijs' en 'Toekomstbestendige Organisatie' denken we de komende vier jaar Meerwerk opnieuw een flinke stap voorwaarts te laten maken.

Dit bestuursverslag beschrijft onze organisatie in het jaar 2022. Het eerste hoofdstuk van dit bestuursverslag gaat over onze organisatie. In het tweede hoofdstuk is te lezen welke beleidsonderwerpen in 2022 aandacht hadden. Hoofdstuk 3, de financiële verantwoording, wordt gevormd door de jaarrekening 2022. In de bijlage vindt u het jaarverslag van de RvT. Veel leesplezier.

R.B.F. Niehe
Bestuurder Stichting Meerwerk a.i.

o Het schoolbestuur

Dit hoofdstuk bevat algemene informatie over het schoolbestuur van Meerwerf. De wijze waarop onze organisatie is ingericht. De cijfers en de nummers. Tevens is beschreven waar Meerwerf voor staat, onze visie en onze missie. Ook is te lezen met wie we in dialoog zijn en met wie we samenwerken.

1.1 Organisatie

Contactgegevens

- Naam schoolbestuur : Stichting Meerwerf Basisscholen Den Helder (Meerwerf)
- Bestuursnummer : 41858
- Adres : Drs. F. Bijlweg 8A
- Telefoonnummer : 0223 659300
- E-mail : info@meerwerf.nl
- Website : www.meerwerf.nl

Contactpersoon

Voor vragen naar aanleiding van het bestuursverslag kan contact worden opgenomen met de bestuurder van Meerwerf,

- Bestuurder : R.B.F. Niehe
- Telefoonnummer : 0223 659300

Overzicht scholen van Meerwerf

Onderstaand vindt u een overzicht van de scholen van Meerwerf. Op onze website www.meerwerf.nl vindt u meer informatie over onze stichting en onze scholen.

- Naam school : De Vloedlijn
- Brinnummer : 15UA
- Directeur : Simone Koster
- Website school : www.vloedlijn.meerwerf.nl

- Naam school : Prinses Margrietschool
- Brinnummer : 13PV
- Directeur : Jan van Zandwijk
- Website school : www.prinsesmargriet.meerwerf.nl

- Naam school : De Dijk
- Brinnummer : 14DS
- Directeur : Maarten Tromp
- Website school : www.dedijk.meerwerf.nl

- Naam school : Duynvaerder
- Brinnummer : 15RP
- Directeur : Mariëlle Spelt
- Website school : www.duynvaerder.meerwerf.nl

- Naam school : De Kluft
- Brinnummer : 13XF
- Directeur : Annemieke Hoogschagen
- Website school : www.dekluft.meerwerf.nl

- Naam school : 't Tuselant
- Brinnummer : 13XF
- Directeur : Edith Gerssens
- Website school : www.tuselant.meerwerf.nl

- Naam school : IKC Haven48
- Brinnummer : 14XL
- Directeur : Debby Avis
- Website school : www.haven48.meerwerf.nl

- Naam school : Dr. Jac. P. Thijsseschool
- Brinnummer : 14LQ
- Directeur : Wietske Darphorn
- Website school : www.thijssse.meerwerf.nl

- Naam school : Floriant
- Brinnummer : 14LQ
- Directeur : Wietske Wijnants
- Locatiedirecteur : Angèle Selhorst
- Website school : www.floriant.meerwerf.nl

- Naam school : Internationale School Villa Kakelbont
- Brinnummer : 14LQ
- Directeur : Wietske Wijnants
- Locatiedirecteur : Liset Visser
- Website school : www.villakakelbont.meerwerf.nl

Voor meer informatie over onze school kunt u terecht op de website van Meerwerf en die van de scholen. Ook zijn onze scholen vertegenwoordigd op www.scholenopdekaart.nl.

Juridische structuur

De juridische structuur van Meerwerf is een Stichting, voluit Stichting Meerwerf Basisscholen Den Helder. Deze is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 37146555. Meerwerf 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 Stichtings Statuut van Meerwerf is te vinden op onze website.

Organisatiestructuur

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

De bestuurder

Statutair kent Meerwerf twee organen, een bestuur en een raad van toezicht. De bevoegdheden van beide organen staan beschreven in het Stichtingsstatuut. Het bestuur van Meerwerf wordt gevormd door de bestuurder. Hij bestuurt de organisatie en is als bevoegd gezag werkgever van al het personeel dat bij Meerwerf 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 Meerwerf. 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 het personeel van het bestuurskantoor. Op het bestuurskantoor werken staf- en beleidsmedewerkers 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 Meerwerf. 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 2022.

Funcities en nevenfuncties bestuur en toezichthouders

Naam, Functie, tijdvak 2022	Soort Functie	Benaming Functie
N. van Heijst Bestuurder 01.01 - 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie :	Bestuurder Stichting Meerwerf Lid RvT SWV Kop van Noord-Holland Stuurgroep Helden Perspectief
N. Ajouaau Voorzitter RvT 01.01 – 30.11	Hoofdfunctie: Nevenfunctie :	Teammanager Sociale Basis gemeente Amsterdam Raadslid gemeente Heerhugowaard Fractievoorzitter PVDA Heerhugowaard Lid bestuur antidiscriminatiebureau Noord-Kennemerland
S. Bouchibti Lid RvT 01.01 – 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie :	Directeur VIP Academy Voorzitter BWP
J. Overdijk-Francis Lid RvT 01.01 – 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie :	Gepensioneerd en tevens Juridisch Adviseur Arbeidszaken Voorzitter Klankbordgroep Oprichting Nationaal Slavernijmuseum gemeente Amsterdam
G. Voermans Lid RvT 01.01 – 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie :	Hoofd financiën Regius College -
J. Schrevel Lid RvT 01.01 – 31.12	Hoofdfunctie: Nevenfunctie :	Manager informatievoorziening en automatisering (JSAD) -

Schooldirectie

Meerwerf heeft tien unieke scholen. Achter deze scholen bestaan zeven brinnummers. Bij Meerwerf 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 Meerwerf 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 beleidsmedewerkers vertegenwoordigd.

Stafbureau

De medewerkers van het stafbureau ondersteunen de bestuurder en de scholen. Zij staan onder directe leiding van de bestuurder. Bij Meerwerf werken we met beleidsmedewerkers 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.

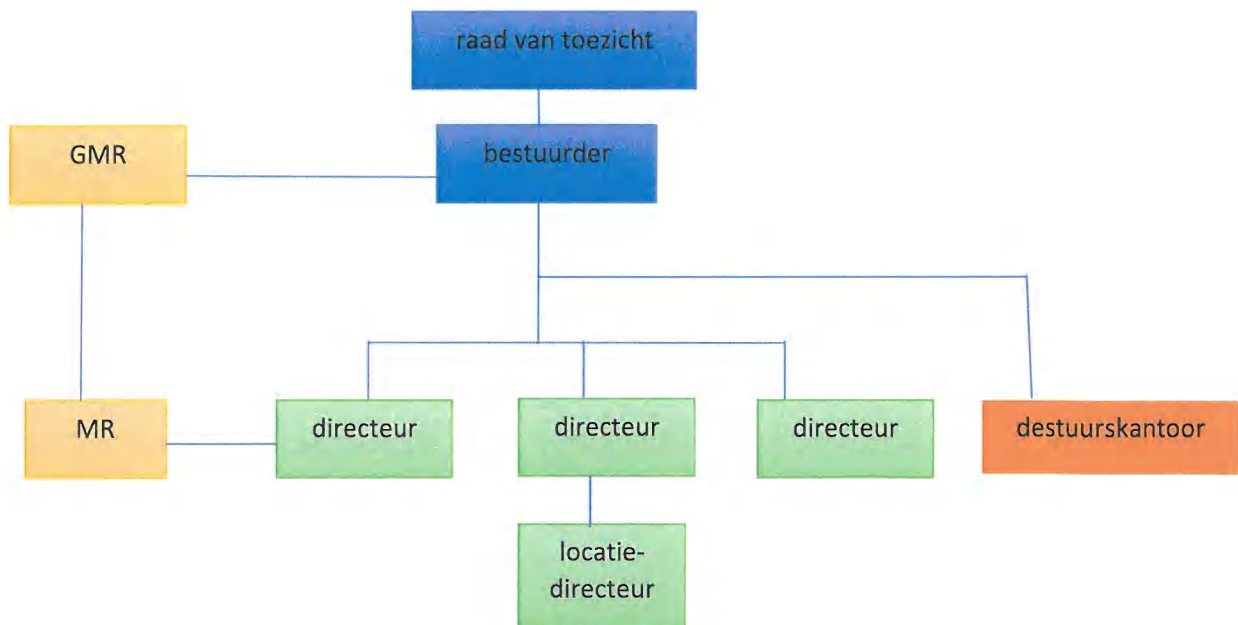
Medezeggenschap

Meerwerf hecht aan een goede medezeggenschap. Hiervoor bestaat de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van Meerwerf. 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.

In 2021 heeft de GMR afgesproken gezamenlijk met de medezeggenschapsraden op school scholing in te kopen en te professionaliseren op relevante thema's. In 2022 is hier een goed begin meegemaakt.

Governance

Meerwerf 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. Meerwerf hanteert de 'Code goed bestuur in het Primair Onderwijs'. In eerdere paragrafen is bestuur en toezicht nader toegelicht. Onderstaand is het organogram van onze stichting weergegeven. Te zien is hoe de communicatielijnen lopen.



Het Managementstatuut

Bij Meerwerf geldt het managementstatuut Meerwerf. Hierin is de verhouding tussen bestuur en directiebestuur 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 Meerwerf bestaat uit één persoon, de bestuurder, de heer N. van Heijst.

Intern toezichtsorgaan

Het interne toezicht wordt gevormd door de raad van toezicht van Meerwerf. 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 man/vrouw dagelijks bestuur en toezichthouders gedurende 2022

	dagelijks bestuur (DB)		raad van toezicht (RvT)		DB en RvT	
	man	vrouw	man	vrouw	man	vrouw
Aantal	1	0	2	3	3	3
Verhouding	100%	0%	40%	60%	50%	50%

1.2 Profiel

De belangrijkste functie van het openbaar onderwijs is het garanderen dat alle leerlingen toegang hebben tot dit onderwijs. Wij staan open voor alle leerlingen, ongeacht afkomst, geloofs- of levensovertuiging.

Een tweede onderscheidend kenmerk van het openbaar onderwijs is het neutraliteitsbeginsel. In de onderwijswetgeving is dit vertaald in een waarborg voor eerbiediging van ieders geloofs- of levensovertuiging, alsmede in de opdracht om aan alle in de samenleving bestaande levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden aandacht te besteden (actieve pluriformiteit). Het doet een groot beroep op de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen, op het maken van een keuze, en op het actief deelnemen aan een pluriforme samenleving.

Tenslotte is het non-discriminatiebeginsel eveneens kenmerkend voor het openbaar onderwijs, zowel ten aanzien van leerlingen als ten aanzien van personeel. Meerwerk vindt het belangrijk dat de diversiteit in de samenleving is terug te zien in onze scholen, voor wat betreft de leerlingen als de medewerkers. Ook zetten we ons in voor een maximale kansengelijkheid.

De gemeente Den Helder heeft deze functies van garantie en zorgplicht gedelegeerd aan het bestuur van de stichting Meerwerk Basisscholen en deze is daarmee verantwoordelijk voor het definiëren van doelstellingen die met de uitgangspunten in lijn zijn.

Meerwerk Basisscholen voert een actief beleid om leerlingen die, om wat voor reden dan ook, minder kansen hebben op een succesvolle schoolloopbaan zo te ondersteunen dat toekomstperspectieven verbeteren, hun zelfvertrouwen versterkt wordt en er zicht komt op hun talenten. Onze open toegankelijkheid leidt tot een actief beleid om de kansen van deze leerlingen te verhogen en het vergroten van verschillen tijdens de schooltijd tegen te gaan. Meerwerk ziet het als haar kerntaak:

1. Het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs.
2. Het creëren van maatschappelijke waarde.

In onderstaande paragrafen staat beschreven hoe we dat doen.

Missie & visie

De missie van Meerwerk Basisscholen bevestigt wat onze bestaansgronden zijn, de wijze waarop wij ons willen onderscheiden en de richting waarin wij ons willen ontwikkelen. Dit doen wij vanuit de kernwaarden van het openbaar onderwijs en specifieke organisatie waarden en overtuigingen die wij als grondslag voor ons functioneren beschouwen.

Kleurrijk onderwijs dat verbindt en uitdaagt

'Kwalitatief hoogstaand en innovatief en inspirerend onderwijs bieden voor alle basisschoolleerlingen van Den Helder en Julianadorp'. Dat is de missie van Meerwerk Basisscholen. De jeugd een plek bieden waar zij in staat is hun kwaliteiten en talenten te ontwikkelen en verder te versterken. Openbaar onderwijs waarin het kind op elk van onze scholen centraal staat en alles wat we doen te herleiden is naar de kern van het onderwijs. Elke Meerwerkschool is een unieke school. Een school met een eigen identiteit.

Talenten zien, talenten herkennen

In het onderwijs gaat Meerwerk uit van talentontwikkeling. Elk kind heeft talent. Elk kind kan ergens goed in zijn. De lat om die talenten te kunnen ontwikkelen ligt hoog. Voor kinderen én de leerkrachten die hen begeleiden. Door kinderen te stimuleren in het leerproces en hen verantwoordelijk te laten zijn voor de eigen (leer)houding en het (leer)gedrag, wordt het optimale uit elk kind gehaald. Op elke leeftijd, voor een maximale groei en ontwikkeling. Alles wat binnen de Meerwerfscholen gedaan wordt, is te herleiden naar de kern van het onderwijs. Het erkennen en herkennen van kinderen is bij het bepalen van het onderwijsaanbod dragend. De positieve benadering motiveert kinderen zelfstandig te worden en een goede basis te leggen voor het voortgezet onderwijs.

Meerwerk verzorgt goed onderwijs in Den Helder en Julianadorp. We staan voor kwaliteit en innovatie. Onze scholen werken aan de beste 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 uit de stad aan dezelfde doelen. Samen laten we onze leerlingen groeien tot kritische wereldburgers van Den Helder. Samen werken we aan een sterke gemeenschap, voor nu en in de toekomst.

De vijf streefbeelden voor de komende vier jaar

- 1 Toekomstgericht onderwijs**
'Leren voor jouw toekomst'
Techniek | Sport | Cultuur | Duurzaam | Huisvesting | 21ste eeuw vaardigheden | Innovatie
- 2 Slagvaardige organisatie**
'Scholen versterken vanuit een professionele cultuur'
Effectief | Efficiënt | Wendbaar | Gezamenlijk
- 3 Brede vorming van kinderen**
'Leerlingen ontwikkelen zich vanuit talenten tot wereldburgers'
Flexibel | Sociaal | Creatief | Vrijdenkend | Ouders | Authentiek | Zelfkennis | Plezier en Welbevinden
- 4 Aantrekkelijk werkgeverschap**
'Werken bij Meerwerk verrijkt je!'
Talenten | Specialismen | Ontwikkelen | Diversiteit | Uitdagen | Lef
- 5 Samen met Den Helder**
'Meerwerk-scholen hebben een goede naam, zijn trots en vormen een belangrijk onderdeel van de gemeenschap'
Win-win | Bedrijfsleven | Zorgpartners | Onderwijspartners | Peuter- en Kinderopvang

 MEERWERF

De kernwaarden van het openbaar onderwijs bij Meerwerk zijn:

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 hebben een eigen mening. We moedigen kinderen 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 zelfstandiger te zijn en laten hen in een vertrouwde, positieve sfeer opgroeien en worden tot wie zij willen zijn.

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 of te worden 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.

Participatie

Door deel te nemen hoor je ergens bij en heb je invloed op je eigen leven én dat van een ander. Meerwerk Basisscholen maakt kinderen betrokken en helpt 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.

Diversiteit

Diversiteit betekent verscheidenheid. Elke Meerwerfschool en -klas is een unieke samenleving. Een plek waar geen scheiding bestaat. Niet in wonen, niet in werken en niet in onderwijs. 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.

Onze aanvullende waarden bij Meerwerk zijn:

- Professionaliteit
- Eigenaarschap
- Diversiteit
- Veiligheid
- Samenwerking
- Ondernemend en Innovatief
- Talentontwikkeling

Ons motto

Ons motto luidt: ***De Toekomst begint in onze Klas!***

De Visie

Onze missie is terug te vinden in onze visie op onderwijs. Daarbij zijn drie accenten te bespeuren:

1. De aanpak,
2. Het proces,
3. Het effect.

Deze worden vertaald binnen:

- Onze *visie op identiteit*, waarin wij staan voor toegankelijkheid voor alle leerlingen met aandacht voor diversiteit qua creativiteit, begaafdheid, afkomst en identiteit.
- Onze *visie op bestuur en management*, waarin transparantie, integriteit, goed werkgeverschap en professionaliteit centraal staan.
- Onze *visie op personeel en organisatie*, waarin wij de medewerkers motiveren en talenten de ruimte geven.
- Onze *visie op het leren*, waarin wij leren kinderen het zelf te doen en hen op een goede manier voorbereiden op het voortgezet onderwijs en leven in de maatschappij.
- Onze *visie op de maatschappij*, waarbij wij het belangrijk vinden dat onze kinderen leren goed met elkaar om te gaan en gelijke kansen te krijgen.

Missie en visie worden geconcretiseerd in ons Strategisch Beleidsplan. Dit plan beschrijft het strategisch beleid in de periode 2020-2024. Het geeft sturing aan de beleidsontwikkeling binnen onze organisatie. In die zin levert het plan een bijdrage aan de cyclische en planmatige kwaliteitszorg binnen Meerwerk. Het afgelopen jaar was het vierde en laatste jaar in deze cyclus. Lopende het schooljaar is een start gemaakt met het ontwikkelen van nieuw strategisch beleid voor de komende vier jaar. Een van de aandachtspunten daarbij is de aansluiting bij het strategisch beleid op schoolniveau. Het doel is een betere aansluiting te krijgen van strategisch beleid naar schoolbeleid.

De beleidsopbouw voor de nieuwe planperiode ziet er als volgt uit:

1. **Het Koersplan 2024:** dit beschrijft in hoofdlijnen de ambitie van Meerwerk, vertaald in streefdoelen. Dit is een document dat intern en extern wordt gebruikt.
2. **Het Strategisch Beleidsplan SBP 2024:** dit beschrijft de uitwerking van de streefdoelen voor bestuur en scholen voor de aankomende vier jaar. Het SBP 2024 wordt vooral intern gebruikt.
3. **Het schoolplan:** hierin staan de doelen van Meerwerk vertaald naar de schooldoelen.
4. **Het jaarplan:** in het jaarplan staat welke acties gedurende een schooljaar worden verricht gericht op het realiseren van de doelen uit het SBP 2024. Er is zowel een bestuurlijk jaarplan als een schooljaarplan.
5. **Wij zijn er voor jou!:** hierin staat beschreven hoe Meerwerk werkt aan kansengelijkheid en de doelstellingen uit het Nationaal Programma Onderwijs.

In ons huidige strategisch beleidsplan richten wij ons op een zestal beleidsterreinen, te weten:

- Organisatie;
- Personeel;
- Onderwijs en kwaliteit;
- Materieel beleid;
- Pr en marketing.

Kernactiviteiten

Meerwerf verzorgt het openbaar onderwijs in Den Helder en Julianadorp. We doen dit met tien scholen. Acht van onze scholen staan in Den Helder, twee in Julianadorp. We hebben negen reguliere scholen en één school voor nieuwkomers.

Elke Meerwerfschool is een unieke school. Een school met een eigen identiteit. Samen zijn we Meerwerf. Ook dat laten we duidelijk zien.

We zien het openbaar onderwijs als 'van en voor de stad'. We stellen ons dienstbaar op en zijn in constante dialoog met stakeholders in de stad om ervoor te zorgen dat onze bijdrage aan een sterke gemeenschap in de Noordkop maximaal is. We vinden het belangrijk dat zo veel mogelijk kinderen gebruik kunnen maken van onze scholen en via onze scholen goed samenleven. Daarmee is de impact van Meerwerf op de Helderse samenleving zo groot mogelijk. En andersom!

Op deze wijze werken we aan onze kerntaak:

- Verzorgen van kwalitatief goed onderwijs
- Creëren van maatschappelijke waarde in de Helderse gemeenschap

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.

De afgelopen jaren is het aantal kinderen op de Meerwerfscholen toegenomen. In onderstaande tabel is te zien hoe ons leerlingaantal verloopt ten opzichte van de andere scholen in Den Helder.

Leerlingenaantal per 1 oktober 2022 per brinnummer

Meerwerf	2022	2021	2020	2019	2018	2017
13PV Prinses Margriet School	336	324	312	305	283	271
13XF De Kluft - t Tuselant	336	297	270	258	248	236
14DS De Dijk	277	265	256	260	252	241
14LQ* Floriant-Thijssse -Vila Kakel	359	284	222	195	212	195
14XL Haven48	158	179	185	187	192	210
15RP O.B.S. De Duynvaerder	173	182	183	176	182	174
15UA Bassisschool De Vloedlijn	259	247	239	222	191	163
	1898	1778	1667	1603	1560	1490

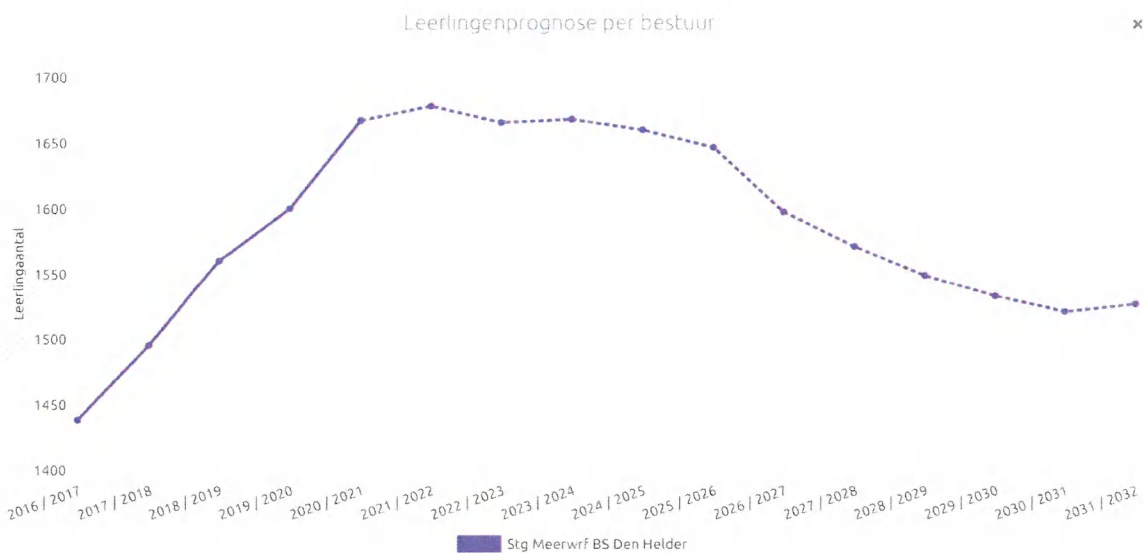
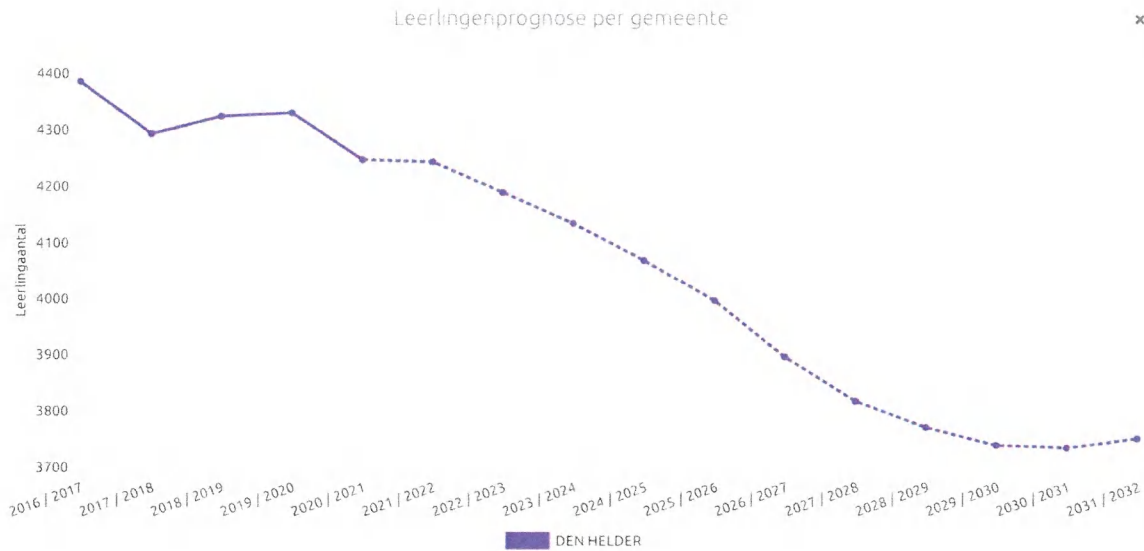
Wat ons opvalt is dat onze Meerwerfscholen het opnieuw heel goed doen. Middels ons Koersplan werken we aan een belangrijke bijdrage aan de Helderse samenleving. Het is fijn te zien dat we ook kwantitatief steeds meer impact krijgen. Hoewel het totale leerlingaantal in Den Helder is teruggelopen, laten onze scholen groei zien. Ons marktaandeel is sinds 2017 toegenomen van 35% naar 46%. Een mooi resultaat dat op onze scholen is gerealiseerd!

In de laatste kolom is de wijziging van het marktaandeel in leerlingen ten opzichte van 2021 weergegeven waarbij de kleur groen is gebruikt voor een toename - en de kleur rood voor een afname van het marktaandeel.

	Marktaandeel 1.10.2022	%	
Meerwerf	1898	45,9	2,6
Sarkon	893	21,6	1,5
Kopwerk	1074	26	0,9
Anders	266	6,4	0,2
	4131		

In onderstaande grafiek is te zien hoe de leerlingprognoses er voor de aankomende jaren uitzien (bron: Ultimeview).

De gemeentelijke prognoses laten zien dat het aantal basisschoolleerlingen in Den Helder blijft afnemen tot ca. 3.700 in 2030. Volgens deze statistieken zal het aantal leerlingen bij Meerwerk teruglopen tot ca. 1.500 leerlingen. Dit laatste past niet bij onze eigen prognoses. Op 1 oktober 2022 was het aantal leerlingen bij Meerwerk bijna 1.900. Ruim 120 leerlingen meer dan het jaar ervoor. De eigen prognoses van onze scholen laten zien dat we ook in 2023 zullen groeien en dat het leerlingaantal per 1 oktober 2023 richting 2.000 zal gaan.



1.3 Dialoog

Meerwerf 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 Meerwerf voldoende ruimte voor medezeggenschap en een gezond tegengeluid. We zien dit als essentieel onderdeel om te komen tot de best mogelijke dienstverlening.

Verbonden partijen

In onderstaande tabel is kort weergegeven welke belangrijkste contacten er zijn:

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Ouders en medewerkers	Het bestuur van Meerwerf 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.
Intern Toezicht	Het bestuur van Meerwerf 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.
Externe Toezicht en Gemeente	Het bestuur van Meerwerf heeft tweemaal per jaar formeel overleg met de wethouder onderwijs in de rol van extern toezichthouder. Voor verschillende thema's onderhoudt Meerwerf contacten met de wethouders en beleidsmedewerkers.
Directeuren	In het directiebestuur van Meerwerf vindt een belangrijk deel van de interne dialoog plaats. Het directiebestuur adviseert het bestuur gevraagd en ongevraagd.
Onderwijsbestuurders Den Helder	De onderwijsbestuurders voor PO, VO en MBO hebben jaarlijks een aantal keer gepland overleg. Doel van het overleg is goed samen te werken op gemeenschappelijke thema's.

Openbaar Onderwijs Noord- Holland	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.
Voortgezet Onderwijs	Een afvaardiging van de schooldirecteuren vertegenwoordigt Meerwerk in het POVO-overleg, waar afstemming tussen PO en VO plaatsvindt.
Scholengroepen	Een afvaardiging van de schooldirecteuren is voorzitter van de scholengroepen van het SWV in Den Helder. De directeuren van de scholen in de gebieden werken het beleid van het SWV uit.
OOGO	Het bestuur van Meerwerk participeert in het gemeentelijk (huisvesting)overleg, het Op Overeenstemming Gerichte Overleg.
Kinderopvang	Alle Meerwerk scholen werken samen met kinderopvang. Dit geldt voor peuter leergroepen, voor- en naschoolse opvang.
Inholland	Meerwerk 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 Meerwerk 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, Marine, bedrijven, etc.
Helders Perspectief	Het bestuur van Meerwerk is commissielid van het Helders Perspectief. Dit orgaan richt zich op het versterken van de regio en oplossen van regionale vraagstukken.
Corona Overleg	Tijdelijk is een haast wekelijks overleg opgezet gericht op het samen goed omgaan met de gevolgen van corona in het onderwijs. De bestuurders van PO, VO en kinderopvang hebben dit overleg samen met de wethouder onderwijs en de beleidsmedewerkers van de gemeente.
Informeel	Het bestuur van Meerwerk hecht aan een goede relatie met de omgeving. Dat betekent dat waar kan door bestuur, directeuren en medewerkers wordt deelgenomen aan informele bijeenkomsten.

Samenwerkingsverbanden

In onderstaande tabel is te zien in welke formele samenwerkingsverbanden Meerwerf deelneemt.

Samenwerkingsverband	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
SWV kop van Noord-Holland	Meerwerf is onderdeel van het SWV kop van Noord-Holland. De bestuurder is lid van de RvT en de remuneratiecommissie.
RAP-Regio West-Friesland	De gemeente Den Helder is onderdeel van de RAP-regio West-Friesland. Waar in groot verband samengewerkt kan worden, sluit ook Meerwerf aan bij de samenwerkingsverbanden van de RAP-regio. Middels de RAP-regio worden tevens gezamenlijk subsidies aangevraagd (Covid).
Warme Overgang PO-VO	Meerwerf participeert in een tijdelijk samenwerkingsverband tussen de besturen PO en VO in Den Helder gericht op een goede overgang van PO naar VO. Dit traject is mogelijk gemaakt door een gezamenlijke subsidieaanvraag. Scholen aan Zee is hier penvoerder.
Inholland	Meerwerf heeft een samenwerking met de Pabo van Inholland op het gebied van opleiding in de school (OPLIS).
Onderwijshuis	Het bestuurskantoor van Meerwerf is gehuisvest in het Onderwijshuis, samen met Stichting Sarkon, Stichting Samenwerkingsschool, Stichting Comenius en het Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland. In het Onderwijshuis delen we kennis en ervaring. We trekken waar kan, samen op.
Onderwijs in Den Helder	De bestuurders van de verschillende organisaties voor onderwijs in Den Helder (PO – VO – MBO) zijn verenigd in de groep 'Onderwijs in Den Helder' om goede afstemming op gemeenschappelijke thema's
OOGO	Gemeentelijk fungeert het Op Overeenstemming Gericht Overleg. Hierin

	zijn gemeente, onderwijs en opvang vertegenwoordigd.
--	---

Horizontale dialoog

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 2024.

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 nieuwe 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 directeuren 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.

In 2020 is begonnen met een nieuwe nieuwsbrief en een nieuw 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.

Klachtenbehandeling

Meerwerk heeft een klachtenregeling. In 2022 is geconstateerd dat dit al enige tijd geldend is en is begonnen met een evaluatie van de regeling. In 2023 zal dit voortgezet worden.

Klachtenregistratie

In 2022 is een officiële klacht ingediend bij het bestuur ten aanzien van de vrijwillige ouderbijdrage. Deze is tot tevredenheid opgelost.

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. In dit gesprek verantwoordt Meerwerk zich naar het gemeentebestuur toe.

Daarnaast verantwoordt het bestuur van Meerwerf zich naar 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.

Meerwerf 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.

Meerwerf in de Media

Meerwerf is ook in 2022 zichtbaar geweest in de diverse media. Regelmatig hebben er artikelen in het Noord-Hollands Dagblad gestaan. Ook zijn we actief geweest op diverse social media. We vinden het belangrijk om ook via de media met onze omgeving te communiceren. Daarbij is ons uitgangspunt:

- Via de media laten we zien hoe we onze eigen ambities waarmaken. Met het opstellen van het Koersplan 2024 hebben we een zekere belofte aan de omgeving gedaan. Middels de diverse media leggen we daar verantwoording over af.
- Het bestuur ziet de media als een van de middelen om relevante vragen van ouders te beantwoorden. In 2022 was nog steeds sprake van corona, de coronamaatregelen en effecten daarvan op het onderwijs het hele jaar actueel. Middels de verschillende media heeft het bestuur kunnen aangeven welk effect het landelijk beleid heeft gehad op het onderwijs in Den Helder.
- In februari 2022 wordt door Meerwerf het onderwijs aan de Oekraïense kinderen verzorgd. Eerst in Hotel Den Helder, later in het oude Mavo-gebouw. Het NHD heeft hierover een aantal keer verslag gedaan. In de artikelen is een mooi beeld gemaakt van het goede werk dat onze medewerkers verrichten.

○

o 2. Verantwoording beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de verschillende beleidsterreinen. Bij alle beleidsterreinen is in 2022 gewerkt vanuit de vijf Streefbeelden uit het Koersplan (zie missie & visie eerder in dit jaarverslag):

1. Toekomstgericht onderwijs, *leren voor jouw toekomst.*
2. Slagvaardige organisatie, *scholen versterken vanuit een professionele cultuur.*
3. Brede vorming van de kinderen, *leerlingen ontwikkelen zich vanuit talenten tot wereldburgers.*
4. Aantrekkelijk werkgeverschap, *werken bij Meerwerk verrijkt je.*
5. Samen met Den Helder, *Meerwerk-scholen hebben een goede naam, zijn trots en vormen een belangrijk onderdeel van de gemeenschap.*

Strategisch beleid

Kalenderjaar 2022 is het laatste volledig jaar waarin is gewerkt vanuit ons nieuwe Koersplan en Strategisch Beleidsplan (SBP 2024). Schooljaar 2022-2023 bevat de derde en vierde jaarschijf uit ons SBP 2024. 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 school doelen uit hun specifieke situatie.

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



Verwijzing uit de Nieuwsbrief naar ons intranet aangaande de voortgang van onze strategische doelen.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Kwaliteitszorg en bovenschools Kwaliteitsbeleid

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. Meerwerf werkt met een cyclische kwaliteitsontwikkeling aan de hand van het kwaliteitszorgsysteem (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 2022 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 Meerwerf 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 Meerwerf 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 voorjaar van 2022 hebben we gewerkt aan het werken met kijkwijzers en ontwikkelgesprekken binnen MST (Mijn Schoolteam). Daarnaast hebben de intern begeleiders een workshop 'oplossingsgerichte gespreksvoering' gevolgd.

In het najaar van 2022 hebben de directeuren, beleidsmedewerkers en bestuur een studiedag en een tweedaagse gehouden. Deze dagen stonden in het teken van de weg naar een nieuw koersplan. Er zijn twee hoofdthema's gekozen (toekomstbestendig onderwijs en een toekomstbestendige organisatie) en bij deze thema's zijn de speerpunten en indicatoren vastgesteld. Deze zullen de basis vormen van het koersplan 2023-2027, het bijbehorende strategisch beleidsplan en de schoolplannen. 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 2021-2022 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 2022) stond in het teken van leren van elkaar; alle medewerkers hebben diverse scholen kunnen bezoeken. Op deze dag is ook het 'community-platform' geïntroduceerd; een onderdeel van ons intranet waar medewerkers zichzelf presenteren en elkaar kunnen vinden.
- Het Integraal Personeels Beleid is herijkt.
- Binnen Meerwerf wordt er op bestuurs- en schoolniveau samengewerkt met partners uit Den Helder, o.a. op het thema 'toekomstgericht onderwijs'. Er is een goede samenwerking, waarbij we deze nog zouden willen aanscherpen door tenminste één vaste partner per school te kiezen en een jaarlijkse stakeholders dag te organiseren.
- Er is gewerkt aan het opstellen van communicatiebeleid t.b.v de professionele cultuur. In het afgelopen jaar is de visie van de professionele cultuur nog niet

beschreven. Toch is die visie er wel en heeft het ook zeker vorm gekregen binnen Meerwerk als we kijken naar de stappen die gemaakt zijn t.a.v. een professionele cultuur. Bovenschools zijn er verschillende stukken tot stand gekomen, denk aan het Managementstatuut, het managementreglement, de gedragscode en het klachtenreglement.

- Er is een bijeenkomst georganiseerd voor startende leerkrachten met als onderwerp oudergesprekken. Deze bijeenkomst is goed bezocht en wordt volgend jaar opnieuw georganiseerd.
- De nieuwe gesprekkencyclus is vastgesteld en alle scholen werken met Mijn School Team (MST).

De technische kant van dit programma levert soms nog wat problemen op, we willen op het bestuurskantoor iemand een training laten volgen om als 'interne helpdesk' te fungeren.

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.

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 2022 is de voortgang besproken van de doelen uit de managementcontracten. Aan het einde van het schooljaar zijn de resultaten besproken. Aan het begin van het nieuwe schooljaar, in het najaar van 2022, zijn de nieuwe contracten opgesteld.

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.

Inspectie

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'.

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 onderwijs leerresultaat! 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 2022

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.

Brin	Schooljaar	Schoolweging	Signaleringswaarden		Landelijk gemiddelde		Schoolnormen		Behaalde referentieniveaus		
			1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F	
		Categorie							gem. 3 jaar	gem. 3 jaar	
13PV	19 / 20	30-31	85%	47,3%	95,9%	60,2%	96%	72%	95,2%	84,3%	
	PM	20 / 21	30-31	85%	47,3%	95,9%	60,2%	96%	72%	95,2%	84,3%
		21 / 22	30-31	85%	47,3%	95,9%	60,2%	96%	72%	95,2%	84,3%
13XF	19 / 20	32-33	85%	43,5%	95,4%	57,9%	95%	60%	91,8%	80,2%	
	KL	20 / 21	32-33	85%	43,5%	95,4%	57,9%	95%	60%	91,8%	80,2%
		21 / 22	31-32	85%	45,5%	95,5%	58,6%	95%	60%	91,8%	80,2%
13XF04	19 / 20	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	94,2%	53,8%	82,2%	71,2%	
	TUS	20 / 21	35-36	85%	37,5%	94%	51,4%	94,2%	53,8%	82,2%	71,2%
		21 / 22	34-35	85%	39,5%	94,2%	53,8%	94,2%	53,8%	82,2%	71,2%
14DS	19 / 20	34-35	85%	39,5%	94,2%	53,8%	95%	59%	86,4%	76,2%	
	DIJK	20 / 21	34-35	85%	39,5%	94,2%	53,8%	97,9%	65%	86,4%	76,2%
		21 / 22	33-34	85%	41,5%	95%	55,1%	96%	65%	86,4%	76,2%
14LQ	19 / 20	37-38	85%	33,9%	93,3%	49,2%	93%	47%	82,0%	73,7%	
	TH	20 / 21	37-38	85%	33,9%	93,3%	49,2%	100%	50%	82,0%	73,7%
		21 / 22	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	100%	50%	82,0%	73,7%
14LQ02	20 / 21	35-36	85%	37,5%	94%	51,4%	92,5%	46,4%	81%	72,4%	
	TD	21 / 22	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	92,5%	46,4%	81%	72,4%
14XL	19 / 20	34-35	85%	39,5%	94,2%	53,8%	95%	55,1%	87,7%	75,8%	
	H48	20 / 21	34-35	85%	39,5%	94,2%	53,8%	95%	55,1%	87,7%	75,8%
		21 / 22	33-34	85%	41,5%	95%	55,1%	95%	55,1%	87,7%	75,8%
15RP	19 / 20	37-38	85%	33,9%	93,3%	49,2%	92,9%	47,5%	80,3%	71,1%	
	DV	20 / 21	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	92,5%	47,5%	80,3%	71,1%
		21 / 22	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	92%	47%	80,3%	71,1%
15UA	19 / 20	32-33	85%	43,5%	95,4%	57,9%	96,5%	65,6%	94,7%	81,8%	
	VL	20 / 21	31-32	85%	45,5%	95,5%	58,6%	96,5%	72%	94,7%	81,8%
		21 / 22	31-32	85%	45,5%	95,5%	58,6%	96,5%	72%	94,7%	81,8%

■ boven de schoolnorm ■ boven de signaleringswaarde ■ onder de signaleringswaarde

We meten dit met behulp van de eindtoets in groep 8. Binnen Meerwerk werken scholen met de IEP-toets 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.

Sinds 2020 werkt de inspectie van het onderwijs met het nieuwe onderwijsresultatenmodel. Dit betekent dat de eindresultaten worden beoordeeld op basis van het percentage behaalde referentieniveaus 1F en 1S/2F en niet meer op basis van de score op de eindtoets. Bij de beoordeling van de resultaten op 1S/2F wordt rekening gehouden met de leerling-populatie 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.

De resultaten van onze scholen

Wanneer we kijken naar de resultaten 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 voor de eindtoets opgesteld, die op of boven het landelijk gemiddelde zijn gesteld.

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 management contract 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

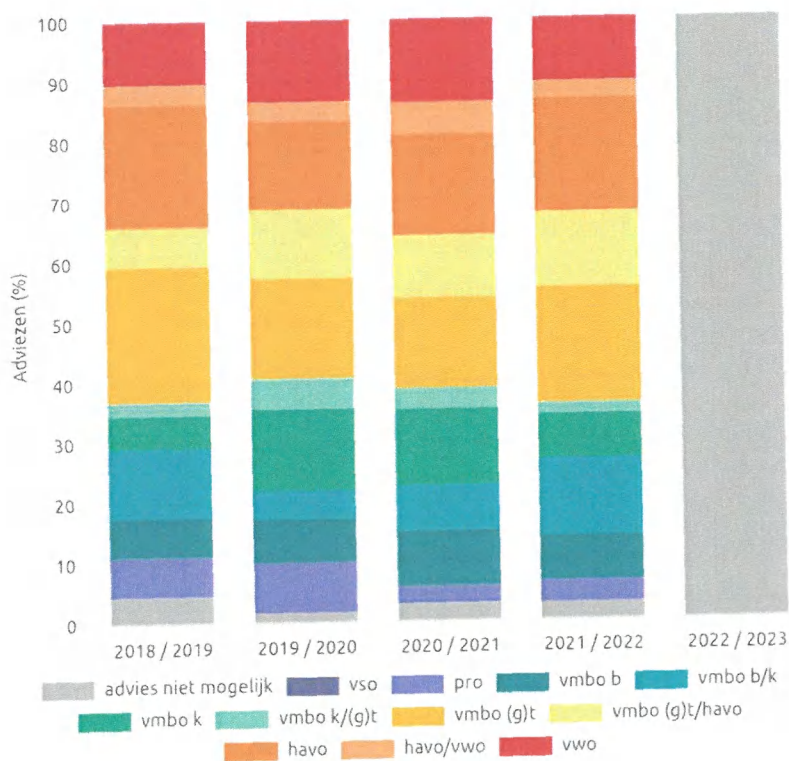
In het algemeen kan worden geconcludeerd dat de analyses laten zien, dat de directeurs en intern begeleider goed in staat zijn de resultaten van het onderwijs van hun school te monitoren, te analyseren en op basis daarvan effectieve maatregelen te nemen. In het geheel geven de resultaten van de tussentoetsen 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.

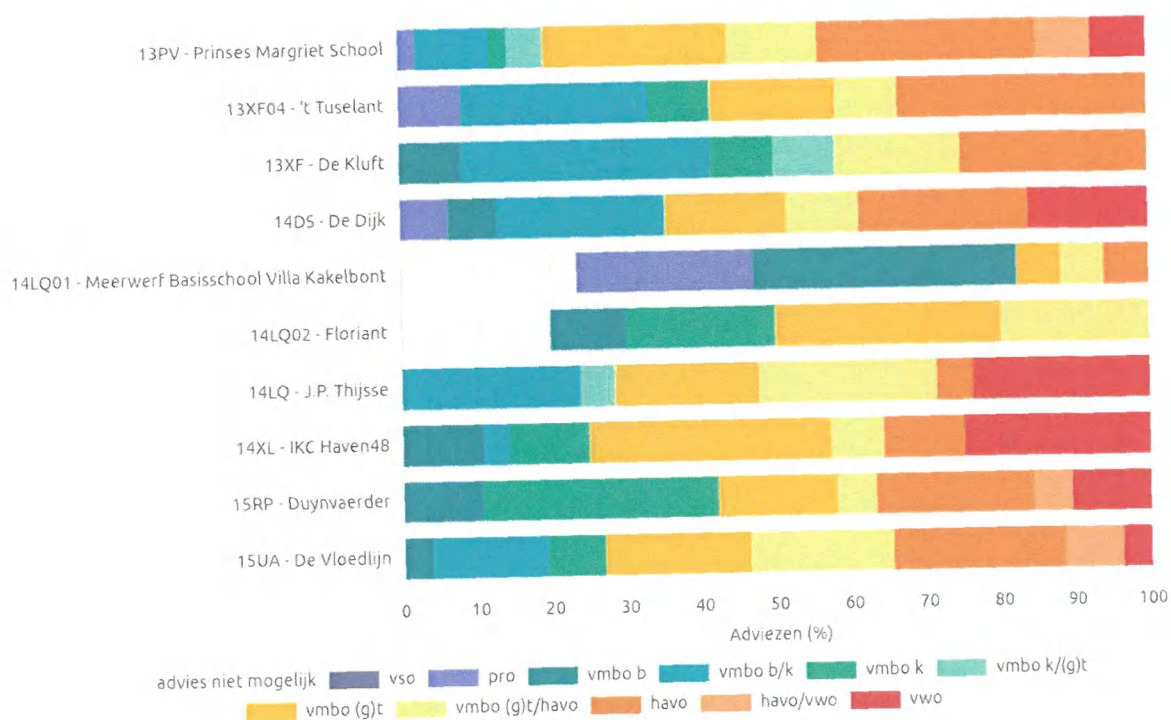
Meer informatie over onze scholen en de resultaten is te vinden op www.scholenopdekaart.nl

Verwijzing naar het Voortgezet Onderwijs

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



Onderstaand zijn de adviezen in 2022 per school te zien:



Ontwikkeling scholen

Het leerlingaantal op Floriant neemt gestaag toe. In december 2022 telde de school 67 leerlingen; in december 2019 waren dit er nog 43. De school ontwikkelt zich positief en dit is inmiddels ook in de wijk bekend. In november is de school gecertificeerd als eerste Dalton-Reggio Emilia-school van Nederland.

Op de Duynvaerder hebben we eerder gesignaleerd dat de effecten van corona ook in het onderwijs zichtbaarder werden. We zien dat de resultaten nog voldoende zijn en willen dit zo houden. Daarom is samen met de PO-Raad het programma 'Goed worden en goed blijven' ingezet. In het schooljaar 2022-2023 wordt dit programma afgerond.

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 2022 het leerlingaantal groeien.

Internationalisering

Meerwerk 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 2022 voortgezet.

Passend onderwijs en het Samenwerkingsverband

Meerwerk 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 2022 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 internbegeleiders 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 gebruik maken van de mogelijkheid onderwijs-zorg-arrangementen aan te vragen bij het SWV. In de Spiegelgesprekken met de directeur-bestuurder van het SWV is duidelijk geworden dat er blijkbaar onvoldoende bekendheid is op onze scholen ten aanzien van deze mogelijkheid. In 2022 hebben we geïnvesteerd in de kennis rond deze procedure, zodat ook de Meerwerf scholen middels deze arrangementen de passende zorg aan kinderen kunnen financieren.

Meerwerf participeerde de afgelopen jaren bestuurlijk in het algemeen bestuur van het Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland. In 2021 is de werving en selectie voor een nieuwe directeur-bestuurder gestart. Dit met het oog op het naderende pensioen van de huidige directeur-bestuurder. De bestuurder van Meerwerf heeft als lid van de remuneratiecommissie van het SWV dit proces mede in gang gezet en begin 2022, met de aanstelling van een nieuwe directeur-bestuurder, afgerond. De volgende stap in ontwikkeling van ons SWV is de uittreding van de schoolbestuurders uit de raad van toezicht. Dit zal in 2023 worden gerealiseerd.

Meer-begaafde leerlingen

Alle scholen van Meerwerf maken deel uit van de scholengroepen binnen ons samenwerkingsverband. Twee van de drie voorzitters van de scholengroepen zijn 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 2021 geen leerlingen 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 2022 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 2022 gedaan. 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, ect., 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. In eerste instantie leken de gevolgen van de schoolsluitingen in brede zin mee te vallen. We zien nu dat op de meeste scholen de gevolgen van Corona niet meer leiden tot achterstanden. Wel zien we 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.

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 Meerwerf Basisscholen is erop gericht om de krachten en talenten van ieder personeelslid te zien en te benutten. Hierbij wordt ook rekening gehouden met leeftijd, denk daarbij aan extra ondersteuning voor startende leerkrachten en maatwerk bij senioren.

Aantrekkelijk Werkgeverschap

Meerwerf is een aantrekkelijke werkgever en wil dit ook blijven. Werken bij Meerwerf 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 Meerwerf-organisatie binden en nieuwe medewerkers kunnen werven. De kwantitatieve ontwikkeling geniet bijzondere aandacht, evenals ruimte voor aanstormend talent en diversiteit in het personeelsbestand.

In 2022 hebben we verdere stappen gezet ten aanzien van de beleidsontwikkeling. Er is een personeelshandboek geschreven en er is een nieuwe gesprekkencyclus tot stand gekomen.

Personeelshandboek

Het personeelshandboek bevat de richtlijnen voor het werken bij Stichting Meerwerf Basisscholen. Het doel van het handboek is om alle medewerkers op de hoogte te stellen van het beleid en de procedures van Stichting Meerwerf Basisscholen en van bepaalde arbeidsvoorwaarden. Het beleid, de procedures en de arbeidsvoorwaarden vormen in zijn geheel het integraal personeelsbeleid van Stichting Meerwerf 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 werknemer gesprekken dient te voeren over het (toekomstig) functioneren. Deze gesprekken leiden tot twee belangrijke punten, namelijk;

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

Meerwerf is vanaf het schooljaar 2022-2023 gaan werken met een gesprekkencyclus gericht op ontwikkelgesprekken, omdat Meerwerf erin gelooft dat als de focus binnen een gesprekkencyclus meer komt te liggen 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.

In onze vorige gesprekkencyclus, welke dateert uit 2018 kwam vooral punt 1 naar voren, namelijk kwaliteitsverbetering. De gesprekkencyclus was vooral functioneel opgezet met het idee dat op het moment dat een medewerker niet goed functioneert er gehandeld kon worden.

Er was een cyclus gemaakt o.b.v. functionerings- en beoordelingsgesprekken, waardoor vooral het functioneren aan bod komt en er weinig aandacht was voor de persoonlijke ontwikkeling van degene die goed functioneert. Dit paste destijds bij de ontwikkelingen van de organisatie die op dat moment speelden. Er was onvoldoende zicht op het functioneren van het huidige personeel en er waren medewerkers die al langere tijd minder goed functioneren, maar waar onvoldoende dossieropbouw van lag om daadwerkelijk sancties toe te passen. Sinds 2018 heeft Meerwerf een kwaliteitsslag gemaakt, zijn medewerkers goed in beeld bij leidinggevend en ook bovenscholen en zijn die medewerkers die niet of minder goed functioneren in een functioneringstraject geplaatst.

Doordat er een kwaliteitsslag is gemaakt, was het voor Meerwerf tijd om de gesprekkencyclus tegen het licht te houden en deze aan te passen aan wat de huidige ontwikkelingen binnen de organisatie vragen. De huidige trend binnen een gesprekkencyclus is verschoven van functionerings- en beoordelingsgesprekken naar waarderende ontwikkelingsgesprekken. Je gaat er als organisatie van uit dat een medewerker goed functioneert, maar 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.

CAO

In 2022 hebben zich belangrijke wijzigingen voorgedaan in de cao. De cao primair onderwijs 2022-2023 welke loopt van 1 juni 2022 tot en met 30 april 2023 is in werking gegaan en de loonkloof tussen het vo en het po is gedicht. Voor onze medewerkers zijn daardoor de salarissen enorm gestegen. Naast het dichten van de loonkloof zijn ook nog de salarissen verhoogd met 4,75% per 1 juli 2022 en medewerkers die op 1 juli in dienst waren, hebben een eenmalige uitkering van 500 euro (naar rato van de werktijdfactor) ontvangen. Deze uitkering is pensioengevend.

Verzuim

Meerwerf maakt sinds 1 januari 2022 geen gebruik meer van het Vervangingsfonds. In 2022 hebben we gezien 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.

Meerwerf vindt goed werkgeverschap erg belangrijk en zet dan ook in op aandacht en begeleiding van de werknemer 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.

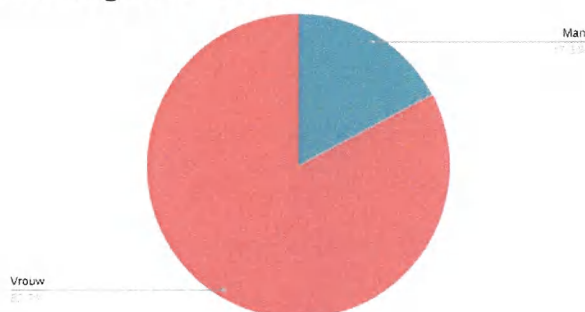
Ook zijn er, in tegenstelling tot veel andere arbodiensten, geen lange wachttijden voor een consult waardoor de re-integratie, waar mogelijk, snel kan starten. Wij hebben een vaste bedrijfsarts en re-integratieadviseur.

Personeelsopbouw

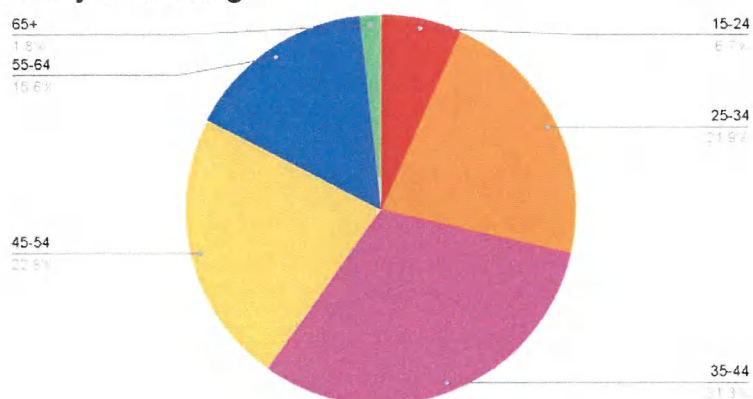
Om de personeelsopbouw binnen Meerwerk goed vorm te geven is gebruikgemaakt van gegevens uit ons personeelssysteem RAET. Hierbij is de peildatum 31-12-2022 aangehouden. Ten opzichte van 2021 is het personeelsbestand met 29 personen (6 mannen en 23 vrouwen) gestegen. Het FTE totaal is met 14,07 gestegen. Meerwerk heeft dus qua personeelsopbouw ook een mooie groei doorgemaakt. Ook is het percentage mannen iets gestegen met 0,7%.

Aantal medewerkers	226	100 %
Aantal mannen	40	17.7%
Aantal vrouwen	186	82,3%
Aantal FTE totaal	162,27 FTE	

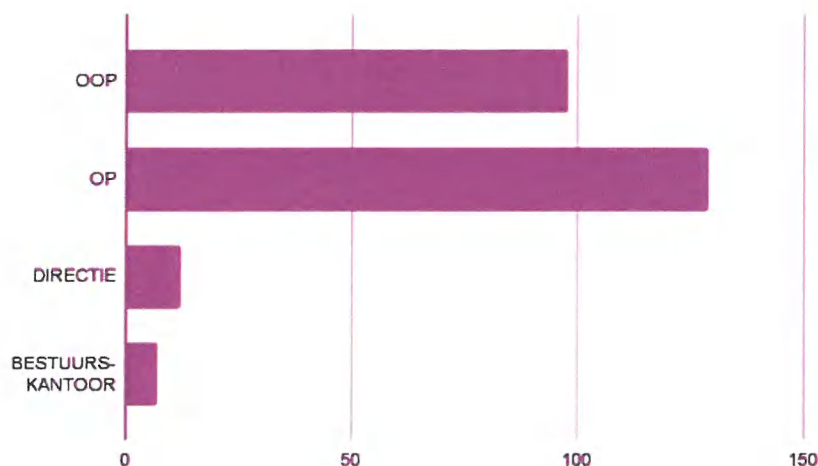
Verdeling man - vrouw



Leeftijdsverdeling



Verdeling van functies



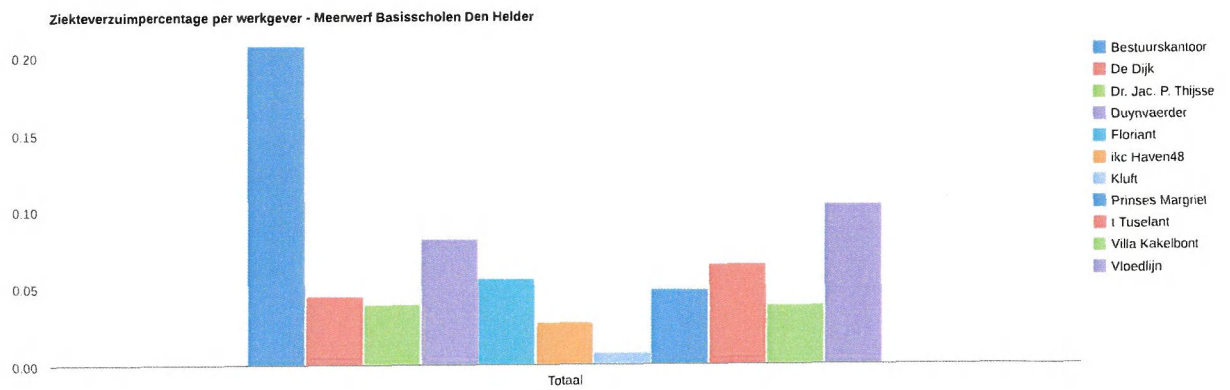
Verzuimcijfers 2022

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

Het verzuimpercentage is ten opzichte van het jaar 2021 gestegen van 3,8% naar een jaargemiddelde van 5.95%. Vooral in de eerste drie maanden en de laatste twee maanden, was het boven de 6%. Augustus was de maand met het laagste percentage van het jaar, dit is onder andere te verklaren door de zomervakantie.

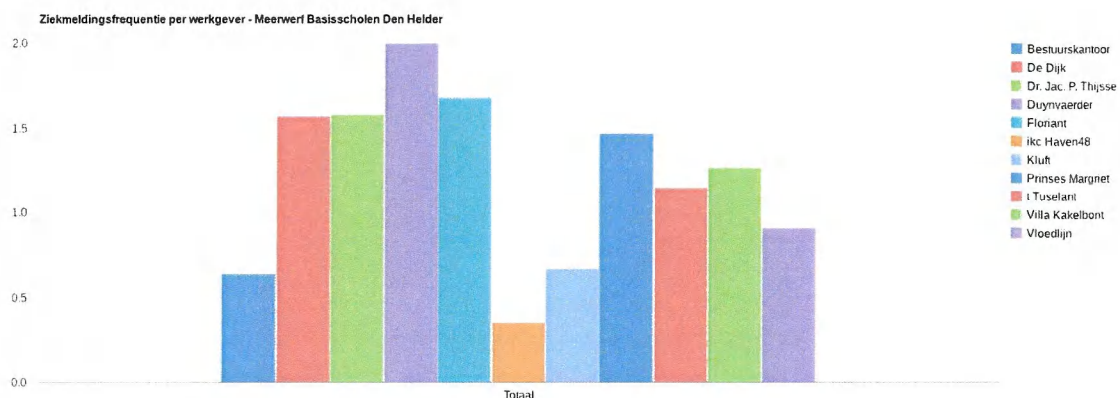
Vanaf oktober zien we de verzuimcijfers weer stijgen. Hiermee komt het jaargemiddelde boven de 5% uit, wat overeenkomt met een landelijke trend waarin wordt gezien dat het [verzuimpercentage in 2022 na twintig jaar weer boven de 5% uitkomt](#).

Wanneer wij de verzuimpercentages per school gaan bekijken, is De Vloedlijn met een verzuimpercentage van 10,37% de nummer één. Daarna volgen Duynvaerder met 8,15% en 't Tuselant met 6,48% ziekteverzuim. Op deze scholen is alle drie sprake van langdurig verzuim. Het ziekteverzuimpercentage van het bestuurskantoor is niet representatief, omdat meerdere langdurig zieke medewerkers als standplaats het bestuurskantoor en/of een bovenschoolse aanstelling hebben gekregen, vanwege geen re-integratiemogelijkheden.

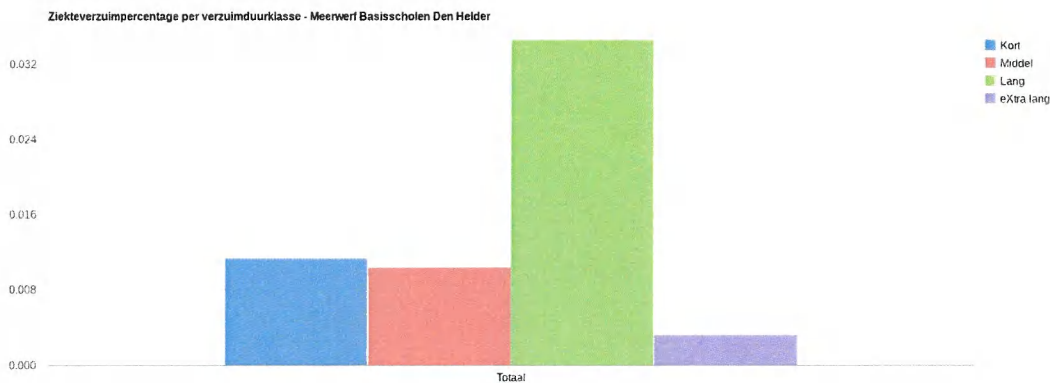


Bestuurskantoor 20,76%
 De Dijk 4,48%
 Dr. Jac. P. Thijsseschool 3,95%
 Duynvaerder 8,15%
 Floriant 5,57%
 IKC Haven48 2,76%
 De Kluft 0,82%
 Prinses Margrietschool 4,88%
 't Tuselant 6,48%
 Villa Kakelbont 3,85%
 De Vloedlijn 10,37%

De ziekmeldfrequentie per school is het hoogst bij Duynvaerder (2 keer dit jaar) en de Floriant (1,68 keer dit jaar). De totale ziekmeldingsfrequentie gemiddeld genomen over 2022 is 1,31 keer, dit is iets hoger dan het landelijk gemiddelde verzuimfrequentie in Nederland van 2021 van 1,2 keer per kalenderjaar.

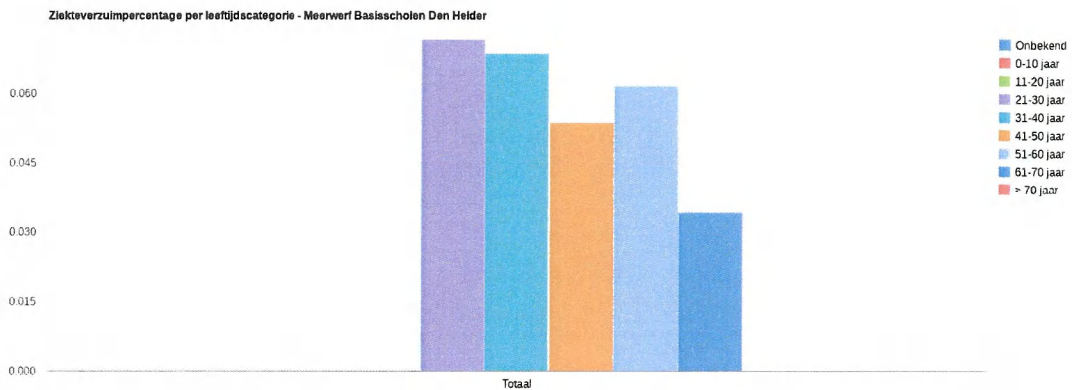


In onderstaande grafiek is de verdeling tussen kort, middel, lang en extra lang verzuim te zien. Over het hele jaar gerekend neemt het lang verzuim (43-365 dagen) het grootste gedeelte van het verzuimpercentage in bezit, namelijk 3,46%. Daarna volgen kort en middel. Het langdurig verzuim heeft het laagste percentage 0,32%.



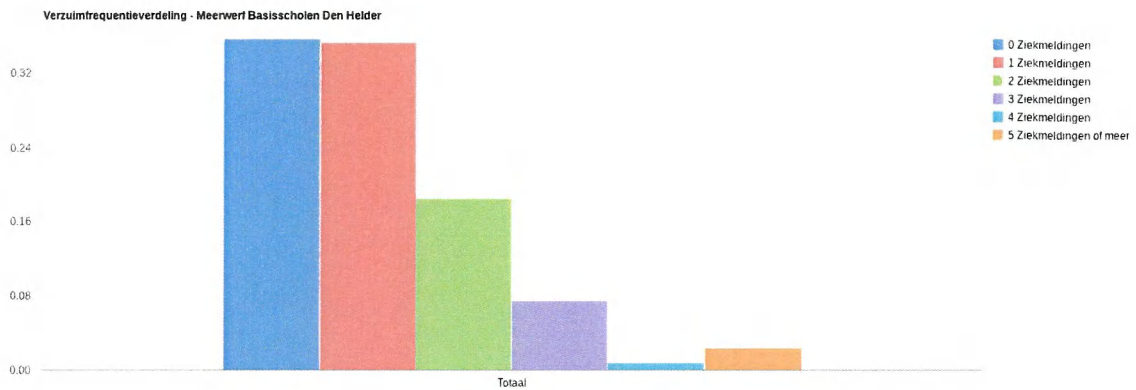
Kort = 1-7 dagen
Middel = 8-42 dagen
Lang = 43-365 dagen
Extra lang = 366 of meer dagen

Onderstaand is het verzuimpercentage per leeftijdscategorie uiteengezet.



Deze lopen niet geheel gelijk aan de bovenstaande leeftijdsgroepen, echter is hierdoor wel duidelijk zichtbaar dat de grootste leeftijdsgroep (35-44 jaar) niet het hoogste verzuimpercentage heeft.

In onderstaande grafiek is de verzuimfrequentie verdeling te zien. Het hoogste aantal (ruim 35% van de medewerkers) heeft zich in 2022 niet ziek gemeld.



Aanpak werkdruk

In 2018 sloten het kabinet, de vakbonden en de PO-Raad het werkdruk akkoord. Dit akkoord loopt nog tot 2022/2023. In het schooljaar 2022/2023 is het bedrag per leerling € 268,52.

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.

Bij Meerwerk is in 2022 op de volgende wijze met de werkdrukgeden omgegaan:

1. Het proces

Informatievoorziening

De scholen zijn via de schooldirecteuren geïnformeerd over werkdrukgeden door het bestuur en de beleidsmedewerker P&O. Hierbij is gebruik gemaakt van de informatie die is gegeven vanuit het ministerie, aangevuld met informatie van de onderwijsbonden en de PO-Raad. Er is gebruik gemaakt van brochures en factsheets.

Vanuit financiën is aan de scholen aangegeven hoeveel geld er per school beschikbaar is.

Het schoolgesprek

De teams hebben op school onder leiding van de directie het gesprek gevoerd over de werkdruk. Besproken is wat als werkdruk verhogend wordt ervaren welke mogelijkheden worden gezien deze te verlagen. Het doel van het gesprek is niet alleen de werkdruk in kaart te brengen, maar ook om het eigenaarschap van de werkdruk problematiek bij de leerkrachten te krijgen.

Het bestedingsplan

Elke school heeft met de opbrengsten uit het werkdrukgesprek het bestedingsplan opgesteld. Dit is gedaan in het aangeleverde format. In het bestedingsplan staat beschreven

- Hoe de inzet van de middelen zal gebeuren
- Wat de school wil bereiken
- Hoe wordt geëvalueerd of het gewenste doel is bereikt.

Het bestedingsplan is ter instemming aangeboden aan de school MR-en en aan de beleidsmedewerker P&O. Na akkoord van de bestuurder zijn de gelden ter beschikking gesteld.

Evaluatie

Aan het einde van het schooljaar heeft het bestuur in overleg met de GMR een enquête uitgezet over het proces van besteding van de werkdruk middelen. Hierin is onder andere gevraagd hoe de betrokkenheid is ervaren, welke verwachtingen er zijn en of het proces conform de afspraken is verlopen.

2. De inzet

In schooljaar 2022-2023 zijn de werkdrukgeden op onze scholen als volgt ingezet:

Verkleinen van de groepen.

Hoewel de groepsgrootte niet direct de meest bepalende factor is bij werkdruk wordt een grotere groep wel gezien als een omstandigheid die meer werk met zich meebrengt. In het verleden werd bij Meerwerk vanuit de algemene reserves en middelen voor de bedrijfsvoering extra geïnvesteerd in kleinere groepen. Dit kan en wordt niet meer gedaan. Op enkele scholen (met name de kleinere scholen) is in overleg met het bestuur het volledige bedrag aan werkdrukgeden ingezet om meer groepen te maken dan zonder deze gelden mogelijk zou zijn. Hierdoor is bijvoorbeeld voorkomen dat op de Tuindorpschool en de Thijsseschool grote combinatiegroepen zouden ontstaan. De inzet past binnen de richtlijnen van het ministerie.

Ondersteunend personeel

Op verschillende scholen is het geld ingezet om ondersteuners in te zetten. Dit is gedaan door middels onderwijsassistenten grote groepen te ondersteunen of leerkrachten te assisteren. Het budget is gebruikt om conciërges en administratie in te zetten. Ook zijn op sommige scholen externe vakdocenten voor gymnastiek ingekocht.

3. Verantwoording

Aan het eind van schooljaar 2022-2023 maken de scholen een verantwoording. Deze bestaat uit de evaluatie van de inzet van middelen en het effect dat dit heeft gehad op de ervaring van werkdruk. Het bestuur gebruikt deze evaluaties bij de verantwoording in het jaarverslag.

In 2022 is door alle team gekozen de gelden voor werkdrukvermindering in te zetten in personeel. Er is behoefte aan zoveel mogelijk handen in de klas. In de financiële paragraaf zijn de cijfers verwerkt.

Sociale veiligheid

Binnen Meerwerk is een vertrouwenspersoon aanwezig. In onze interne procedures is o.a. 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.

EFK Servicehuis

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, is met het Servicehuis in Alkmaar een overeenkomst aangegaan, waarbij de salarisadministratie bij dit kantoor is ondergebracht. De personele administratie wordt grotendeels door het bestuurskantoor uitgevoerd, waarbij het Servicehuis als 'achtervang' dient bij onverhoopte calamiteiten, zoals langdurige ziekte bij medewerkers op het bestuurskantoor. Het merendeel van het personeelsbeleid - waaronder HRM - wordt uitgevoerd door de 'eigen' beleidsmedewerker personeel. Bij uiterst complexe zaken op dit gebied, laten wij ons ondersteunen door een externe senior HRM adviseur. De financiële administratie wordt grotendeels in eigen beheer uitgevoerd. In 2023 willen we de personeelsadministratie moderniseren en een nieuwe kwaliteitsimpuls geven. Hiervoor zullen we overgaan naar AFAS, beheerd door Bureau IJK. Eind 2022 is deze overgang (implementatie) volledig voorbereid.

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 dat voor ontslag in aanmerking komt beperkt is. Ook is het in 2022 niet nodig geweest medewerkers in het risicodragende deel van de formatie (RDDF) te zetten.

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 2022 zijn werknemers uit dienst getreden die een uitkering hebben aangevraagd. In al deze gevallen is in overleg met het Participatiefonds gehandeld. De verwachting is dat de uitkeringen van deze personen niet ten laste van onze organisatie zullen vallen.

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 ten laste van het PF.

In 2022 is in al onze casussen waarvoor de toets is uitgevoerd gebleken dat Meerwerf juist heeft gehandeld.

Strategisch Personeelsbeleid

Bij Meerwerf 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 Meerwerf bestaat, waardoor we voldoende reacties krijgen op vacatures en zelfs regelmatig open sollicitaties van goed personeel dat wil overstappen naar Meerwerf. Hierdoor kunnen we meer aandacht besteden aan de kwaliteit van instroom.

Een uitzondering hierop betreft het invalwerk. We zien een laag 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 loopbaan brief, 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: Meerwerf 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.

VOG

In 2021 hebben we onze procedure rond de VOG's geoptimaliseerd om ervoor te zorgen dat voor elke werknemer op de eerste werkdag de VOG is afgegeven.

Wet Bestuur Toezicht Rechtspersonen (WBTR)

In 2021 is WBTR van kracht gegaan. Meerwerk 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 Meerwerk alleen maar een risicoloze koers mag voeren. De aansprakelijkheidsverzekering is herzien. Verder blijft Meerwerk ondernemend en gericht op ontwikkeling.

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

In 2022 zagen we dat corona in ons onderwijs is gebeven. Hoewel we als organisatie inmiddels weten hoe wij hier zorgvuldig mee om moeten gaan, zorgt corona er nog steeds voor dat medewerkers thuis moeten blijven, omdat zij positief testen, terwijl er (soms) geen klachten zijn. We merken dat het ziekteverzuim hierdoor enorm is gestegen in 2022. Door het hoge ziekteverzuim, loopt de werkdruk op en is er een verhoogd risico op langdurige uitval. Bijvoorbeeld vanwege energieverlies, medische klachten of burn-out. In 2022 bieden we gericht aanbod aan de ondersteuning van ons personeel, gericht op de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

Naast de situatie rond corona zien we nog de volgende ontwikkelingen:

- De gevolgen van een mogelijke keuze van COA om Den Helder te verlaten of van een andere functie te voorzien. Om die reden werken we voor Villa Kakelbont met een flexibele schil.
- 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 verkennen we de mogelijkheden om maaltijden en ondersteuning aan te bieden. Hoewel ook bij ons intern de discussie wordt gevoerd of dit nog tot onze kerntaak behoort, zien we dat het voor veel kinderen noodzakelijk is om goed te functioneren op school.
- 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.

Educanet

Tot grote tevredenheid van alle partijen, maken wij al sinds de opkomst van computers in de scholen, gebruik van de diensten van Educanet, bij het ondersteunen van de scholen en het bestuurskantoor op het gebied van ICT. Tot op heden zijn de medewerkers van Educanet in dienst van Sarkon. De keuze voor Educanet is niet toevallig. Meerwerk en Sarkon werken nauw samen op het gebied van ICT. Onze ICT-ers hebben nauw contact en werken samen om zowel de scholen van Meerwerk als die van Sarkon optimaal te begeleiden. Waar kan, gebruiken Meerwerk 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 2022 zijn Meerwerk en Sarkon en begeleidingsproces begonnen met VOS/ABB om de constructie rond Educanet te versterken en te borgen. Dit proces zal in 2023 worden afgerond.

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 6 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.

Bedrijfshulpverlening

De bedrijfshulpverlening 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 bedrijfshulpverleners te beschikken. Deze bedrijfshulpverleners 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 bedrijfshulpverleners 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 & organisatie

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. In 2019 is daarom gestart met de herijking van onze organisatie op twee belangrijke punten:

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 digitaliseringsslag 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 € 800.000 extra voor huisvesting aanpassingen uitgetrokken. Dit is deels uitgegeven in 2022 en zal nog worden uitgegeven in 2023. Dit om op een aantal scholen 'huisvesting issues' op te lossen. In 2022 hebben we hiermee de volgende zaken kunnen realiseren:

- Aanpassingen op de Thijsseschool.
- Aanpassingen 't Tusselant.
- Aanpassingen Floriant.
- Voorbereiding aanpassingen Dijk en Klufft

Integraal Huisvestings Plan Den Helder

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.
- Verduurzaming van de Vloedlijn: deze is begonnen in de zomervakantie. Hier zijn werkzaamheden verricht om de school volledig van het gas af te halen. In het voorjaar van 2023 wordt ook het plein afgerond.

2.4 Financieel beleid

Financieel resultaat

Met de data uit Afas zijn we naar een inzichtelijk systeem gegaan dat de directeuren ondersteunt bij het maken van planningen en keuzes en het bestuur goede inzage geeft. In het financiële jaarverslag wordt dieper ingegaan op de uitputting.

Meerwerk is het boekjaar 2022 begonnen met een begroting die aanstuurde op een positief resultaat van € 50.000. Lopende het kalenderjaar hebben we echter veel aanvullende financiering ontvangen, zoals de NPO-gelden. Door een tekort aan personeel en beperkende maatregelen wegens corona hebben we niet direct alle gelden kunnen uitgeven. Om die reden is het financieel resultaat over 2021 en dat van 2022 in totaal tot ca. € 2,0 miljoen gegroeid. In de meerjarenbegroting van 2023-2025 is dit resultaat verwerkt om de komende jaren het huidige personeelsbestand in stand te houden en te kunnen blijven werken aan perspectief en herstel.

Naast de NPO-gelden heeft Meerwerk verschillende corona-subsidies ontvangen. Omdat nog niet alle subsidiegelden zijn uitgegeven vindt verantwoording van deze gelden ook nog plaats in het jaarverslag van 2022, middels model G1.

We hebben gezien dat ook in 2022 het aantal leerlingen bij Meerwerk opnieuw is gegroeid. Om de scholen de T-bekostiging mogelijk te maken heeft het bestuur een voorfinanciering gedaan aan de scholen.

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.

Allocatie van de middelen

Aan het einde van 2021 heeft het bestuur de begroting voor 2022 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 2022 zijn gaan groeien, waardoor op verschillende scholen ruimtegebrek is ontstaan waar Meerwerk zelf verantwoordelijk voor is. In de begroting van 2022 en 2023 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 2021 gebeurd.

In het voorjaar van 2022 is met het personeelsbudget het bestuursformatieplan (MJBFP) opgesteld. Met de hierin verwoorde 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. Bovenschools 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.

Financiële reserves

In principe was Meerwerk voornemens het eigen vermogen op het niveau van 2020 te houden. In dat jaar was een klein bovenmatig eigen vermogen, waarvan we wisten dat dit zou verdwijnen met de invoering van de nieuwe systematiek van bekostiging door het ministerie van OCW in 2023.

De laatste jaren hebben wij hoge incidentele subsidies ontvangen, met name voor NPO. Vanwege tekorten op de arbeidsmarkt en de verruiming van de periode waarbinnen de besteding van de middelen van NPO plaats mag vinden (tot en met juli 2025) is de besteding deels uitgesteld. Ook in de meerjarenbegroting is vastgelegd dat er nog voor een bedrag van € 1,8 miljoen aan NPO-bestedingen in de jaren 2023, 2024 en 2025 plaats zullen vinden. De doelstelling daarbij is om zoveel mogelijk van het extra aangestelde tijdelijke personeel in dienst te houden, mede ook vanwege de schaarste op de arbeidsmarkt.

De nog niet bestede subsidies zijn de belangrijkste oorzaak van de vermogenstoename. Het streven is om het bovenmatig eigen vermogen tot en met 2025 af te bouwen. Hiermee zal het eigen vermogen afnemen tot circa € 2.5 miljoen, waarmee het op het niveau van 2020 zal uitkomen. Daarmee hebben we geen bovenmatig eigen vermogen meer en zijn we

voldoende wendbaar en daadkrachtig om tegenslag op te vangen en ontwikkeling mogelijk te maken.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Bij Meerwerk hebben negen van de tien scholen onder achterstandsweging. Alleen de Prinses Margrietschool kent geen weging. We willen dat alle leerlingen die vallen onder de noemer 'achterstandsleerling' kunnen profiteren van de extra middelen die we hiervoor ontvangen. De gelden die voor de bestrijding van achterstanden bij ons binnenkomen worden dan ook verdeeld volgens de spreiding van deze leerlingen. Afhankelijk van de hoeveelheid achterstandsleerlingen op school 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 Meerjarenbestuursformatieplan. Hierbij wordt ook de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad betrokken.

In 2022 heeft de minister van onderwijs een budget beschikbaar gesteld om een arbeidsmarkttoelage uit te keren aan de medewerkers op scholen met een complexe populatie. Voor Meerwerk is deze toegekend voor de scholen Floriant, J.P. Thijsse, Villa Kakelbont en de Duynvaerder.

Andere ontwikkelingen

Corona

Ook bij Meerwerk speelde corona ook een belangrijke rol in het begin van 2022. Vanwege de gevolgen van de pandemie hebben we op verschillende posten meer uitgaven gehad. Zo zijn de schoonmaakkosten toegenomen en is er extra personeel ingezet. Dit laatste voor noodopvang en vervanging. Aan de andere kant zijn ook kosten niet gemaakt en zijn niet alle ambities verwezenlijkt. Overall zijn we financieel binnen onze marges gebleven.

Om aan specifiek corona-gerelateerde gevolgen te kunnen werken is ook gebruikgemaakt van aanvullende middelen. Dit betreft:

- een subsidie 'Inhaal- en ondersteuningsprogramma's'.
- een subsidie voor Meer handen in de klas

Oekraïense kinderen

In februari begon de oorlog in Oekraïne. Hiermee kwam een grote stroom vluchtelingen op gang. Meerwerk heeft direct daadkrachtig en slagvaardig gehandeld. Vanuit onze internationale school Villa Kakelbont hebben we de expertise en wendbaarheid om door te gaan met stromen nieuwkomers. Toch was dit ook voor ons een nieuwe situatie. Samen met de gemeente Den Helder hebben we in Hotel Den Helder (tevens opvanglocatie) een nieuwe school gestart. Het was indrukwekkend hoe in korte tijd een volledig nieuwe en goed draaiende voorziening is opgestart. Personeel meldde zich al snel aan. Velen wilden een bijdrage leveren aan het onderwijs aan deze kinderen. Villa Kakelbont heeft haar rol als expertisecentrum richting de regio vervuld. Er is ondersteuning geboden op het gebied van kennis en traumabegeleiding. Samen met het SWV is gewerkt aan een kennisnetwerk dat de scholen in de regio ondersteunt. De komst van de Oekraïense kinderen heeft de

samenwerking tussen Villa en Schakel aan Zee in een stroomversnelling gebracht.

Onder de werktitel 'Bright Ocean' is gewerkt aan de voorbereiding van een nieuwe internationale school Den Helder voor Funderend Onderwijs. Meerwerk en Scholen aan Zee hebben hier een projectleider voor aangesteld. De ambitie is om in 2023 de twee scholen samen te voegen in een gebouw.

Nieuwe bekostigingsmodel 2023

Het ministerie heeft aangekondigd de scholen volgens een nieuw model te gaan bekostigen. Dit zal ingaan per 2023. Voor Meerwerk zal deze nieuwe bekostiging ongunstig uitvallen, zo is gebleken. Dit komt vooral door de groei van onze stichting. Door de snelle groei van onze scholen is er een grotere onderbouw dan bovenbouw. In het oude model verdwijnt het verschil in bekostiging van onderbouw- en bovenbouwleerlingen, waardoor Meerwerk minder bekostiging zal ontvangen. Daarnaast verliezen we ruim 7% op onze personele bekostiging en valt het wegvallen van de GGL ongunstig voor ons uit. We verwachten een financieel verlies van zeker € 600.000 in 2023. Hiermee is ons bovenmatig eigen vermogen voldoende gedaald. Maar het blijft zuur.

Vordering OCW

Meerwerk doet mee aan de gemeenschappelijke bezwaarprocedure die door schoolbesturen wordt gevoerd. We hopen dat hier een positief resultaat uit komt, maar we vinden het ook belangrijk een signaal af te geven aan OCW en de minister dat we ons onjuist behandeld voelen in de wijze waarop, in onze ogen, bekostiging wordt onthouden.

Dit is voor Meerwerk extra zuur. Niet alleen voelt het niet goed dat onze stichting wordt 'gestraft' voor haar succesvolle positie in Den Helder. Het is voor ons de tweede keer in korte tijd dat een herverdeling van middelen door het ministerie ongunstig uitvalt voor Meerwerk. Eerder kreeg Meerwerk al een bezuiniging van € 260.000 voor haar kiezen op de achterstandsgelden.

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. Hiervoor is ondersteuning gevraagd van de Onderwijs Inkoop Groep (OIG).

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 in 2023 gestart.

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

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

We vinden het belangrijk dat we bij Meerwerf 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.

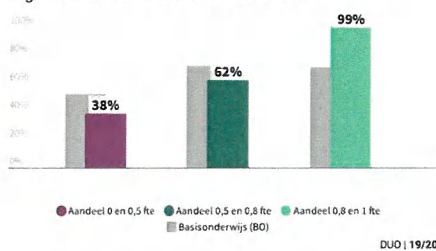
In de planning en control cyclus wordt gewerkt met interne rapportages, waarin onze uitgaven zichtbaar zijn. Deze worden geëxtrapoleerd naar het gehele kalenderjaar, zodat zichtbaar is met welk resultaat het kalenderjaar zal worden afgesloten bij gelijkblijvend beleid. Op deze wijze hebben we op tijd 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 de ontwikkeling van het aantal fte's, het verzuim en de leerlingaantallen.

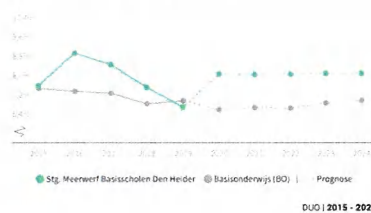
Het lukt ons steeds beter om de transitie van 'nabeschouwen' naar 'voorbekijken' te maken, waardoor het bestuur steeds beter 'aan de knoppen kan draaien'. De afgelopen jaren is het resultaat dat we binnen onze begroting blijven. Ook in 2022 hadden we een positief resultaat, zonder dat er vanuit de reguliere bekostiging te veel geld op de plank blijft liggen.

Voorbeelden van bronnen die we hanteren in onze interne monitor en analyses:

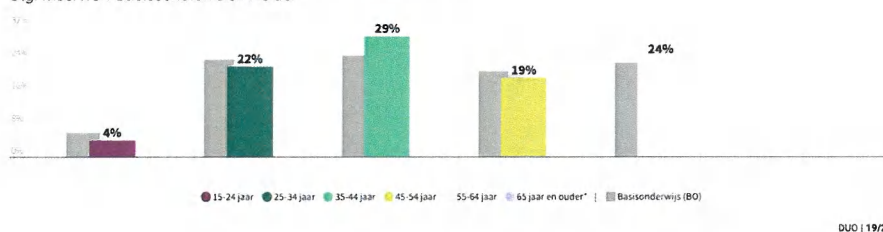
Verdeling van de betrekkingsovervang
Stg. Meerwerk Basisscholen Den Helder



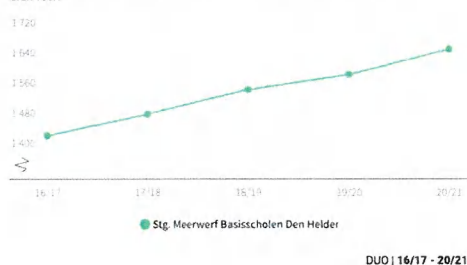
Ontwikkeling huisvestingslasten t.o.v. totaal lasten



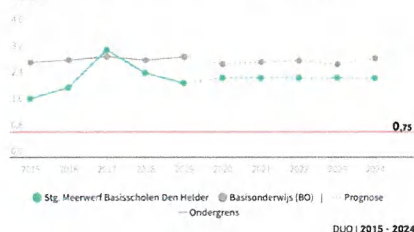
Leeftijdverdeling van de medewerkers binnen het bestuur
Stg. Meerwerk Basisscholen Den Helder



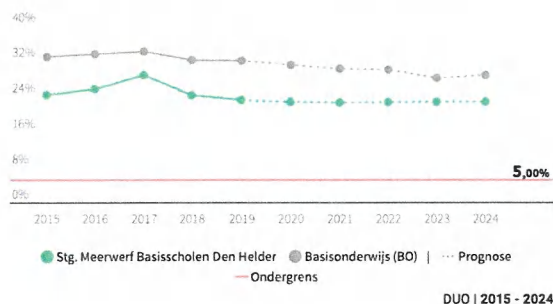
Hoeveel leerlingen vallen onder dit bestuur?
aantal



Ontwikkeling van de liquiditeit (current ratio) ratio



Ontwikkeling van het weerstandsvermogen



Belangrijkste risico's en onzekerheden

In de risicoparagraaf staan de risico's beschreven en gekwantificeerd. In ons dagelijks handelen bouwen we steeds de systemen in om flexibel te kunnen handelen en ons kunnen aanpassen aan nieuwe omstandigheden, zonder dat we financieel uit de bocht vliegen.

○ 3. Verantwoording financiën

3.1 Ontwikkeling in meerjarenperspectief

3.1.1 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 verder doorgezet met een groei van 75 leerlingen tussen teldatum 1 februari 2022 en 1 februari 2023. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat deze groei mede werd beïnvloed door een toename van 18 leerlingen bij Villa Kakelbont. Deze school had vanwege de grote toename van leerlingen uit de Oekraïne, naast de instroom vanuit landen waaruit asielzoekers de laatste jaren normaliter afkomstig zijn, in de periode maart tot oktober een extreme toename welke nu weer begint af te zwakken naar een meer normale omvang.

Voor de komende jaren wordt een verdere groei verwacht maar deze zal veel beperkter van omvang zijn. 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. Dit betekent dat in een groeiscenario onze groei bij enkele scholen wordt begrensd door de beschikbare capaciteit van onze schoolgebouwen. Dit speelt met name bij twee van onze scholen, de Kluft en de Thijsse. De teldatum is als gevolg van de nieuwe bekostigingssystematiek gewijzigd naar 1 februari. Onderstaand zijn de telgegevens van 2021 en 2022 weergegeven alsmede de prognoses voor de jaren 2023 tot en met 2025.

Leerlingen	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal leerlingen	1778	1870	1937	1999	2041

3.1.2 Formatie

De formatie is in 2022 sterk toegenomen. Deze toename bestaat uit een vaste component ofwel de toename van personeel als gevolg van de hiervoor al genoemde groei in leerlingen. Daarnaast zijn er extra middelen ontvangen voor NPO. Bij deze laatste subsidie gaat het om een substantiële hoeveelheid middelen. Een belangrijk deel van de NPO subsidie is besteed aan de aanstelling van extra tijdelijk personeel en voor een kleiner deel als aanvulling op de bestaande taakomvang van tijdelijk personeel met als specifiek doel om de ontstane achterstanden te bestrijden.

De grootste aanvulling van het tijdelijke personeel betreft assistenten. Binnen de krappe arbeidsmarkt is de werving van deze categorie personeel nog redelijk succesvol geweest. Omdat slechts een beperkt deel van de assistenten uiteindelijk door zal kunnen stromen naar de functie van leerkracht en de beschikte NPO-middelen van tijdelijke aard zijn zal het contract van een deel van de ten laste van de subsidie NPO tijdelijk aangestelde ondersteuners (inclusief uitbreidingen) per 1 januari 2024 eindigen.

De omvang van de aanstellingen voor bestuur en management zal naar verwachting niet verder toenemen. Hierbij moet wel in ogenschouw worden genomen dat het omspanningsvermogen van leidinggevenden niet oneindig kan toenemen, dus zal bij een verdere groei voor deze categorie op termijn uitbreiding moeten plaatsvinden.

De toename van het aantal leerkrachten zal evenredig met de toename van het aantal leerlingen plaatsvinden. De inschatting van de benodigde formatie in fte volgt hieronder.

Personeel in fte scholen	2021	2022	2023	2024	2025
Directie	8,3	9,2	9,2	9,2	9,2
Onderwijzend personeel	95	93,8	93,8	93,8	93,8
Ondersteunend personeel	19,3	23,9	23,9	23,9	23,9

122,6	126,9	126,9	126,9	126,9
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Personeel in fte overig	2021	2022	2023	2024	2025
Stafbureau	4,1	4,1	4,6	4,6	4,6
Bovenschools	1,4	5,9	1,2	1,2	1,2
Projecten	7,8	19,1	9,3	4,1	1,9
Vervanging	3,1	3,4	3,4	3,4	3,4

16,4	32,5	18,5	13,3	11,1
-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Personeel in fte totaal	2021	2022	2023	2024	2025
Directie	9,3	10,2	10,2	10,2	10,2
Onderwijzend personeel	98,1	100,9	97,2	97,2	97,2
Ondersteunend personeel	31,6	48,3	38,0	32,8	30,6

139,0	159,4	145,4	140,2	138,0
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

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 leidinggevenden 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'.

3.2 Financiële positie

De financiële positie van Stichting Meerwerk in 2022 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 2022. In 3.2.2 volgen de komende jaren.

3.2.1 Staat van baten en lasten 2022

Bij de analyse van het exploitatieresultaat 2022 wordt de realisatie afgezet tegen de begroting en de vergelijkende cijfers uit 2021. In vergelijking met de begroting 2022 en de realisatie 2021 zijn er grote verschillen.

Staat van baten en lasten				Verschil W 2022 met	
Omschrijving	W 2021	W 2022	B 2022	B 2022	W 2021
BATEN					
Rijksbijdragen	13.521.529	16.124.063	11.728.663	4.395.400	2.602.534
Ov overh	136.037	123.792	100.000	23.792	-12.244
Overige baten	167.405	111.267	98.303	12.964	-56.138
TOTAAL BATEN	13.824.970	16.359.122	11.926.966	4.432.156	2.534.151
LASTEN					
Personeelslasten	10.516.685	12.629.489	9.853.903	-2.775.586	-2.112.804
Afschrijvingen	274.086	316.350	305.000	-11.350	-42.264
Huisvestingslasten	983.949	1.213.185	884.000	-329.185	-229.236
Overige lasten	1.043.402	1.236.445	881.000	-355.445	-193.043
TOTAAL LASTEN	12.818.122	15.395.469	11.923.903	-3.471.566	-2.577.347
Saldo baten en lasten	1.006.848	963.653	3.063	960.590	-43.195
Financiële b&l	-12.430	12.346	-2.000	14.346	24.776
TOTAAL RESULTAAT	994.418	975.999	1.063	974.936	-18.419

De verschillen tussen de werkelijke kosten 2022 in vergelijking met de werkelijke kosten in 2021 en de begroting van 2022 zijn op hoofdlijnen:

- Sterk gestegen personeelslasten als gevolg van twee nieuwe cao-loonsverhogingen in 2022;
- Een toename in personeelslasten vanwege de aanstellingen vanuit NPO bekostiging (zie ook 3.2.1.8);
- Als gevolg van een toename van het aantal leerlingen volgt meer personele inzet waardoor ook om deze reden de personeelslasten zijn toegenomen;
- De stijging van de personeelslasten wordt weer gecompenseerd door het ministerie met veel hogere rijksbijdragen tot gevolg;

- e) Een sterke toename van het aantal nieuwkomers en een verruiming van de subsidievoorwaarden voor Nieuwkomers leidt tot een sterke stijging van deze subsidie;
- f) De toename van het aantal leerlingen leidt tot hogere rijksbijdragen;
- g) De huisvestingslasten zijn fors toegenomen als gevolg van de stijging van energieprijzen en een forse toename van de kosten van tuinonderhoud, nieuwe beplanting, vervanging van tegels als gevolg van de renovatie van schoolpleinen;
- h) De toename van overige lasten wordt met name veroorzaakt doordat veel extra kosten zijn gemaakt vanwege de besteding van NPO-middelen (zie ook 3.2.1.8).

Per soort baten en lasten:

3.2.1.1 Rijksbijdragen

De rijksbijdragen personeel zijn fors hoger dan begroot en eveneens fors hoger dan in het jaar 2021. De belangrijkste oorzaken zijn:

- Bijstelling van de personele bekostiging als gevolg van twee nieuwe CAO's die in 2022 zijn afgesloten.
- De subsidie NPO. Deze subsidie was ook al voor het jaar 2021 beschikbaar maar toen betrof het slechts vijf maanden en voor 2022 een heel jaar;
- De subsidie Nieuwkomers is in 2022 veel hoger dan in andere jaren vanwege de instroom vanuit Oekraïne.
- Hogere groeibekostiging omdat er naast de instroom van meer Nieuwkomers ook meer reguliere leerlingen zijn ingeschreven.

3.2.1.2 Overige overheid

De baten van de overheid betreft met name de gemeentelijke baten. Deze worden conservatief begroot voor de bekende toezeggingen voor huur, loonkostensubsidies en subsidie COA.

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 %.

De salarissen van personeel zijn fors toegenomen ten opzichte van 2021. Deze toename wordt veroorzaakt door extra personeel als gevolg van de groei van het aantal leerlingen, prijsstijgingen als gevolg van de nieuwe CAO 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. Veel van deze tijdelijke aanstellingen betreffen ondersteunend personeel. Deze zullen voor een klein deel eindigen per 1 januari 2024; het grootste deel zal eindigen per 1 augustus 2024.

3.2.1.5. Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn in 2022 iets gedaald. Er is in 2022 wel meer geïnvesteerd in meubilair en ICT maar de daaruit voortvloeiende afschrijvingen zullen vooral gevolgen hebben voor latere jaren. Een deel van deze investeringen betreft de nieuwkomersgroepen. Verder is sprake van een 'meevaller' omdat de meeste touchscreens inmiddels zijn afgeschreven maar nog wel functioneren. In sommige gevallen moet hiervoor wel reparatie / vervanging van onderdelen plaatsvinden.

3.2.1.6 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn met name toegenomen door een toename van de kosten, klein onderhoud, energie en water en overige huisvestingskosten. De toename van het klein onderhoud kan worden verklaard uit de situatie tijdens Corona waarbij de scholen soms ook tijdelijk gesloten waren en sommige werkzaamheden naar de toekomst zijn geschoven en het feit dat in geval van noodzakelijk onderhoud sommige bouwbedrijven wachtlijsten hanteren. De kosten van energie en water zijn toegenomen vanwege extra kosten voor de Vloedlijn vanwege nabetalingen aan een ander schoolbestuur en hogere energiekosten bij de Duynvaerder; deze school is niet opgenomen in het energiecontract van Meerwerf. Omdat het energiecontract ultimo 2022 is geëindigd zullen de kosten in 2023 bij de ingang van het nieuwe contract toenemen.

3.2.1.7 Overige lasten

De overige lasten zijn vrij sterk gestegen, zowel ten opzichte van de begroting als ten opzichte van het voorgaande jaar. Deze kosten betreffen een vrij breed scala aan kosten.

De stijging kan voor een belangrijk deel worden verklaard uit de implementatiekosten van het nieuwe administratiekantoor. Daarnaast zijn er hoge kosten voor de inhuur van een extern kantoor voor het werven van nieuwe leden van de RvT.

3.2.1.8 Besteding NPO 2022

De bekostiging voor NPO was in 2022 totaal € 1.603.566. We zijn er in 2022 goed in geslaagd om de beschikte middelen in te zetten, totaal € 1.119.132. Het restant van € 484.434 is toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO. Voor de periode januari tot en met juli 2023 wordt het laatste deel van de subsidie ad € 959.098 ontvangen. De verwachting is dat de NPO- subsidie in het schooljaar 2023/2024 grotendeels zal zijn besteed. Het restant zal dan volgen in schooljaar 2024/2025. De bestedingen betroffen in 2022 grotendeels de inzet van extra personeel voor met name extra ondersteuning. Er is geen extern personeel ingehuurd dus de kosten aan PNIL zijn nihil. De NPO verantwoording voor de jaren 2021 en 2022 is onderstaand weergegeven.

Jaar	Besteed			Ontvangen	
	Personeel	Materieel	Totaal	Subsidie	Resteert
2021	128.491	75.924	204.415	656.069	451.654
2022	880.656	238.476	1.119.133	1.603.566	484.434

**Stand bestemmingsreserve ultimo
2022**

936.088

Onderstaand zijn de baten en lasten opgenomen zowel inclusief als exclusief NPO.

Staat van baten en lasten

Omschrijving	incl NPO	excl NPO	B 2022
	W 2022	W 2022	
BATEN			
Rijksbijdragen	16.124.063	14.520.497	11.728.663
Ov overh	123.792	123.792	100.000
Overige baten	111.267	111.267	98.303
TOTAAL BATEN	16.359.122	14.755.556	11.926.966
LASTEN			
Personeelslasten	12.629.489	11.748.833	9.853.903
Afschrijvingen	316.350	316.350	305.000
Huisvestingslasten	1.213.185	1.213.185	884.000
Overige lasten	1.236.445	997.969	881.000
TOTAAL LASTEN	15.395.469	14.276.337	11.923.903
Saldo baten en lasten	963.653	479.219	3.063
Financiële b&l	12.346	12.346	-2.000
TOTAAL RESULTAAT	975.999	491.565	1.063

3.2.1.9 Bijdragen SWV

Baten SWV	
Ondersteuningsmiddelen SWV Kop v NH	298.401
Vergoeding voorzitters scholengroepen	10.000
Projecten SWV Kop v NH	44.380
Kon. Visio	10.250
	<u>363.031</u>

De bijdragen van het SWV bestaan grotendeels uit ondersteuningsmiddelen van het SWV Kop van NH. Dit betreft vaste bedragen per leerling. Voor het schooljaar 2021/2022 was dit

€ 292.865 voor het hele schooljaar.

Voor de periode augustus tot en met december 2022 zou dit € 306.151 zijn geweest na omrekening naar een volledig schooljaar. De beschikking is een bedrag per leerling dat nauwelijks wordt gecorrigeerd naar de huidige prijsontwikkelingen. De toename wordt veroorzaakt door de groei van het aantal leerlingen.

3.2.1.10 Professionalisering van het personeel en de begeleiding van startende leraren

De hiervoor beschikte middelen zijn in 2022 ruimschoots besteed conform de gestelde voorwaarden.

3.2.2 Grote baten en lasten 2023 tot en met 2026

De baten en lasten van 2023 tot en met 2025 zullen, naast de reguliere kosten, extra worden belast voor nog niet bestede NPO-middelen. Het jaar 2023 is een omslagjaar, omdat alleen nog voor de periode januari tot en met juli 2023 NPO subsidie wordt ontvangen maar er wel het gehele jaar NPO-kosten zullen zijn. Dit betekent, dat het positieve effect dat NPO in de jaren 2021 ten 2022 op het resultaat heeft gehad, dat dit effect in de jaren 2023 tot en met 2025 negatief zal zijn omdat in 2023 meer zal worden besteed aan NPO dan ontvangen en in de jaren 2024 en 2025 er wel besteding van NPO-middelen zal zijn maar de bekostiging ontbreekt.

Omschrijving	B 2023	B 2024	B 2025	B 2026
BATEN				
Rijksbijdragen	15.726.405	15.409.376	16.141.027	16.772.636
Ov overh	128.750	132.613	136.591	140.689
Overige baten	112.270	115.638	119.107	122.680
TOTAAL BATEN	15.967.425	15.657.627	16.396.724	17.036.005
LASTEN				
Personeelslasten	13.793.848	13.665.326	14.115.123	14.669.700
Afschrijvingen	337.840	347.975	358.414	369.167
Huisvestingslasten	1.108.280	1.152.137	1.197.629	1.244.813
Overige lasten	1.066.359	1.108.959	1.153.155	1.199.004
TOTAAL LASTEN	16.306.327	16.274.398	16.824.321	17.482.684
Saldo baten en lasten	-338.902	-616.770	-427.597	-446.678
Financiële b&l	-6.695	-6.896	-7.103	-7.316
TOTAAL RESULTAAT	-345.597	-623.666	-434.699	-453.994

De bestedingen zullen grotendeels bestaan 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 er veel incidentele subsidies zijn, deels via DUO en deels via DUSI. Voor onze organisatie is dit een goede aanvulling. Onze scholen zijn hierdoor in staat om achterstanden weg te werken en nieuwe impulsen verder te ontwikkelen. Het betekent wel dat vanuit beheersmatig oogpunt deze subsidies niet zijn begroot en dat in sommige gevallen de besteding ook in een ander tijdvak plaats zal vinden dan het tijdvak waarin de subsidie is ontvangen en moet worden verantwoord. Ook wordt de

nodige voorzichtigheid ingebouwd want er is volstrekte onduidelijkheid of het ruimhartige 'incidentele' beleid door het ministerie zal worden voortgezet en we dus ook niet weten of nieuwe aanstellingen of uitbreidingen op aanstellingen eenmalig of structureel zijn.

Vanaf 2023 zal Meerwerk worden gekort vanwege de invoering van de nieuwe wijze van bekostiging. In deze nieuwe systematiek is de personele vergoeding niet langer afhankelijk van de leeftijd van leerkrachten (de GGL) en is de vergoeding per leerling voor onderbouw en bovenbouw identiek. Deze nieuwe systematiek pakt sterk nadelig uit voor schoolbesturen die een goed seniorenbeleid hanteren en die tevens vanwege groei meer leerlingen in de onderbouw hebben dan in de bovenbouw. Beide aspecten zijn op Meerwerk van toepassing.

3.3 De Balans in Meerjarenperspectief

3.3.1 De balans 2022 in relatie tot 2021 en de begroting 2022

	W 2021	W 2022	B 2022
ACTIVA			
VASTE ACITVA			
Materiële vaste activa	1.654.969	1.930.401	2.000.000
Totaal vaste activa	1.654.969	1.930.401	2.000.000
VLOTTENDE ACTIVA			
Vorderingen	732.390	345.859	150.000
Liquide middelen	3.023.540	5.040.017	4.050.000
Totaal vlottende activa	3.755.931	5.385.875	4.200.000
TOTAAL ACTIVA	5.410.899	7.316.277	6.200.000
PASSIVA			
EIGEN VERMOGEN			
Algemene reserve	3.007.785	3.504.439	2.700.000
Bestemmingsreserves	456.743	936.088	1.500.000
Totaal eigen vermogen	3.464.528	4.440.527	4.200.000
VOORZIENINGEN	492.531	424.626	500.000
KORTLOP. SCHULDEN	1.453.840	2.451.124	1.500.000
TOTAAL PASSIVA	5.410.899	7.316.277	6.200.000

Bovenstaand zijn de balansen opgenomen over de jaren 2021 en 2022 in relatie tot de begrote balans voor 2022.

De materiële vaste activa wijken niet sterk af van het (afgeronde) begrotingsbedrag.

De vorderingen zijn sterk afgenomen ten opzichte van 2021 omdat het betaalritme daar niet meer in is opgenomen (wel in de 'Niet uit de balans blijvende verplichtingen').

De vorderingen zijn ultimo 2022 toch nog relatief hoog ten opzichte van de begroting.

Dit wordt in belangrijke mate veroorzaakt door de vordering 'Bekostiging nieuwkomers' voor € 250.381.

De liquide middelen zijn zeer sterk toegenomen tussen 2021 en 2022 met ongeveer € 2.000.000. Dit wordt veroorzaakt door het hoge exploitatieresultaat en het gegeven dat er veel liquide middelen vooruit zijn ontvangen in 2022 voor projecten van het ministerie (€ 516.518) en een gemeentelijke subsidie voor de verduurzaming van de Vloedlijn (€272.352).

De toename van het eigen vermogen is een gevolg van het hoge resultaat.

De voorzieningen liggen redelijk in de lijn met 2021 en het begrote bedrag.

Zoals hiervoor benoemd bij liquide middelen zijn de kortlopende schulden toegenomen met ongeveer € 1 miljoen wat voor een belangrijk deel is veroorzaakt door vooruitontvangen gelden.

3.3.2 Begrote balans 2023 tot en met 2026

	B 2022	B 2023	B 2024	B 2025	B 2026
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Totaal vaste activa	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
Liquide middelen	4.050.000	3.704.403	3.080.737	2.646.038	2.192.044
Totaal vlottende activa	4.200.000	3.854.403	3.230.737	2.796.038	2.342.044
TOTAAL ACTIVA	6.200.000	5.854.403	5.230.737	4.796.038	4.342.044
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	2.700.000	2.562.787	2.346.673	2.153.624	1.912.181
Bestemmingsreserves	1.500.000	1.291.616	884.064	642.414	429.863
Totaal eigen vermogen	4.200.000	3.854.403	3.230.737	2.796.038	2.342.044
VOORZIENINGEN	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
KORTLOP. SCHULDEN	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000
TOTAAL PASSIVA	6.200.000	5.854.403	5.230.737	4.796.038	4.342.044

De materiele vaste activa, de vorderingen, de voorzieningen en de kortlopende schulden zijn in de bovenstaande meerjarenbalans constant verondersteld. De laatste jaren is Stichting Meerwerk in aantal leerlingen sterk toegenomen. Dit heeft een toename van de vaste activa tot gevolg gehad maar de verwachting is dat deze groei zal afnemen waardoor dus ook de post vaste activa zal stabiliseren.

Omdat ons beleid is geweest om de NPO middelen in meerdere jaren te besteden, betekent dit dat het eigen vermogen om die reden af zal nemen.

Daarnaast heeft het ministerie schoolbesturen met een te hoog eigen vermogen verplicht gesteld om tot een afbouw te komen. De geplande afbouw is doorkruist door de hoge incidentele subsidies van de laatste jaren, met name van NPO. In de begroting is deze afbouw opgenomen.

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve en een bestemmingsreserve NPO. Na de besteding van de NPO middelen zal deze bestemmingsreserve afnemen tot nihil.

De afname van de liquide middelen is evenredig met de afname van het eigen vermogen.

3.4 Kengetallen

3.4.1 Kengetallen 2021 en 2022

Onderstaand zijn de kengetallen voor 2021 en 2022 weergegeven op basis van de werkelijke standen en stromen. Niet verrassend is dat de signaleringswaarden ruimschoots uitkomen boven de ondergrens.

Kengetallen

Kengetal	2021	2022	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 1 (Eigen verm) / Balanstotaal	0,64	0,61	Ondergrens: < 0,3
Solvabiliteit 2 (Eigen verm + voorz) / Balanstotaal	0,73	0,66	Ondergrens: < 0,3
Weerstandvermogen (Eigen vermogen-mva)/ rijksbijdragen	0,13	0,16	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	2,58	2,20	Ondergrens: 0,75
Rentabiliteit Resultaat / totale baten* 100%	7%	6%	Afhankelijk van de financiële positie

3.4.2. Kengetallen 2023 tot en met 2026

De ontwikkeling van de begrotingscijfers voor baten en lasten en de begrote balansposten leiden tot onderstaande kengetallen. De komende jaren zal afbouw van het eigen vermogen plaatsvinden en zullen de resterende NPO-middelen worden besteed met vooral gevolgen voor het resultaat, de liquide middelen en het eigen vermogen. Dit leidt tot een afname van de kengetallen. Het weerstandsvermogen zal in 2026 onder de signaleringswaarde uitkomen.

Kengetallen

Kengetal	2023	2024	2025	2026	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 1 (Eigen verm) / Balanstotaal	0,66	0,62	0,58	0,54	Ondergrens: < 0,3
Solvabiliteit 2 (Eigen verm + voorz) / Balanstotaal	0,74	0,71	0,69	0,65	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen (Eigen vermogen-mva)/ rijksbijdragen	0,12	0,08	0,05	0,02	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	2,57	2,15	1,86	1,56	Ondergrens: 0,75
Rentabiliteit Resultaat / totale baten	-2%	-4%	-3%	-3%	Afhankelijk van de financiële positie

3.4.3 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 zienswijze het surplus moeten kunnen toelichten.

Vanwege de hoge extra subsidies in 2022 zullen schoolbesturen, waaronder Meerwerf, die in 2020 al een te hoog eigen vermogen hadden, ook in 2022 niet aan de signaleringsfunctie van de Inspectie kunnen voldoen. De signaleringswaarde gaf in 2019 aan dat het eigen vermogen ongeveer € 542.000 te hoog is. Vanwege het negatieve resultaat in 2020 is de signaleringswaarde in 2020 afgenomen tot € 393.275. De hoge jaarresultaten over 2021 en 2022 hebben gezorgd voor een forse toename van het eigen vermogen in 2022. De signaleringswaarde is daardoor sterk toegenomen. Zie onderstaand.

De besteding van de NPO middelen in de komende jaren en de afbouw van het eigen vermogen zal als gevolg hebben dat de signaleringswaarde de komende jaren sterk zal afnemen. Deze afname is onderstaand weergegeven. Hieruit blijkt dat ultimo 2026 het eigen vermogen onder de signaleringswaarde zal uitkomen. Deze uitkomst ligt in lijn met het eerder berekende weerstandsvermogen.

Berekening signaleringswaarde eigen vermogen Meerwerf 2022

Aanschafwaarde gebouwen	415.692	
factor	0,5	
factor	1,27	
Meetellend		263.964
Boekwaarde overige mat vaste activa		1.604.399
Baten	13.824.970	
factor (baten>M12)	0,05	
Meetellend		<u>691.249</u>
Totaal		2.559.612
Eigen vermogen ultimo 2022	4.440.527	
Privaat eigen vermogen	0	
		<u>4.440.527</u>

Te hoog **1.880.915**

Berekening signaleringswaarde eigen vermogen Meerwerf 2026

Aanschafwaarde gebouwen	415.692	
factor	0,5	
factor	1,27	
Meetellend		263.964
Boekwaarde overige mat vaste activa		1.604.399
Baten	17.036.005	
factor (baten>M12)	0,05	
Meetellend		<u>851.800</u>
Totaal		2.720.164
Eigen vermogen ultimo 2026	2.342.044	
Privaat eigen vermogen	0	
		<u>2.342.044</u>

Te hoog **-378.120**

3.5 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 investeringen van 2022 en de begrote investeringen over de jaren 2023 tot en met 2025 weergegeven.

Meerjarige investeringen

Investerings	W 2022	B 2023	B 2024	B 2025
Gebouwen	4.080			
Inventaris	12.339	35.000	35.000	35.000
Meubilair	152.929	70.000	70.000	70.000
ICT	367.007	150.000	150.000	150.000
Leermethoden	58.403	50.000	50.000	50.000
Overige materiele vast activa	3.897	15.000	15.000	15.000
	598.655	320.000	320.000	320.000

4. Risicoparagraaf

Onderstaand zijn de belangrijkste risico's opgenomen die van toepassing kunnen zijn voor Meerwerk. Voor elk risico is een toelichting gegeven en een risicobedrag gekwantificeerd. We proberen zo veel mogelijk te voorkomen dat de financiële risico's ook daadwerkelijk worden geleden. Indien valt te voorzien dat de risico's zich voordoen of voor gaan doen zullen we hier proactief op inzetten. Hierdoor zullen de uiteindelijke risico's voor de meeste posten beperkt blijven. De voorgenoemen interventies zijn onder de toelichting opgenomen.

Risico	Toelichting	Bedrag
Groei van het aantal leerlingen	<p>De toename van het aantal leerlingen op scholen moet in toenemende mate worden voorgefinancierd.</p> <p>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, tijdelijke aanstellingen tijdig te binden.</p> <p>Het risico daarbij is dat wordt geanticipeerd op een groei van leerlingen welke mogelijk niet kan worden gerealiseerd.</p> <p>Dit risico wordt ingeschat op de loonkosten van 1 fte leerkracht.</p> <p>Het bedrag hiervoor is circa € 76.000.</p> <p><i>Risico-interventie:</i> Het leerlingenaantal per school wordt maandelijks gemonitord. Indien op een school de verwachte groei uitblijft, bespreekt P&O met de schooldirectie hoe lopende het schooljaar formatieverlies kan worden ingelopen. Indien dit niet meer mogelijk is zal het verlies worden verrekend in het volgende schooljaar. Hierover zijn in het Meerjarenbestuursformatieplan spelregels opgenomen.</p>	€ 76.000, -
Bekostiging algemeen	<p>De bekostiging van de personele kosten heeft betrekking op het aantal leerlingen dat per teldatum 1 oktober (vanaf 2022 per 1 februari) van het voorgaande schooljaar 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 2021/2022 en de beschikking 2021/2022.</p> <p><i>Risico-interventie:</i> Indien wordt voorzien dat de bekostiging negatief uitvalt, wordt deze in eerste instantie verrekend met eventueel te ontvangen aanvullende middelen. Indien deze onvoldoende zijn, wordt het verlies verrekend in de meerjarenbegroting.</p>	€ 354.000, -

<p>Personele bekostiging OCW in groeisituatie</p>	<p>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 leerlingengroei per 1 okt 2021 t.o.v. 1 okt 2020 vermenigvuldigd met een bedrag van € 5.500, - per leerling.</p> <p><i>Risico-interventie:</i> In principe geldt hier dezelfde handelswijze als bij de voorfinanciering van de scholen. Jaarlijks hebben we daarnaast de mogelijkheid middels het Meerjarenbestuursformatieplan personeel in het Risicodragende deel van de formatie (RDDF) te plaatsen. Gezien het landelijke lerarentekort zien we dit als een klein risico. Personeel is immers snel herplaatsbaar.</p>	<p>€ 643.000, -</p>
<p>Vereenvoudiging bekostiging</p>	<p>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 er 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 beschikken dan minder. Verder is het voor Meerwerk nadelig dat de bekostiging wordt gekoppeld aan een landelijke GGL.</p> <p>Volgens een berekeningsmodel waaruit de herverdeeffecten kunnen worden afgeleid, betekent dat voor Meerwerk een bedrag van ongeveer €176.000 nadelig.</p> <p><i>Risico-interventie:</i> Het risicobedrag is verwerkt in de meerjarenbegroting. Vanuit belangenverenigingen, zoals VOS/ABB wordt nog bezwaar gemaakt bij het ministerie. Mocht hier nog een herstel of compensatie uit voortkomen, dan wordt dit beschouwd als 'meevaller'.</p>	<p>€ 176.000, -</p>
<p>Onzekerheid aantal leerlingen Villa Kakelbont</p>	<p>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.</p>	<p>€ 270.000, -</p>

	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, -.	
Onzekerheid ziekteverzuim	<p>Meerwerk is volledig eigenrisicodragers geworden. Als het ziekteverzuim toeneemt betekent dit dat de vervangingskosten zullen toenemen. Dit bedrag wordt geschat op € 200.000.</p> <p><i>Risico-interventie:</i> Villa Kakelbont werkt met een 'flexibele schil' waarin wordt gewerkt met tijdelijke of minimale arbeidscontracten. Hierdoor is de school goed in staat om in de personele inzet mee te bewegen met de fluctuaties in het leerlingaantal.</p>	€ 200.000, -
Afbouw van het Participatiefonds	<p>Het Participatiefonds zal per 1 januari 2022 overgaan tot het in rekening brengen van 50% van de uitkeringskosten van ex-medewerkers.</p> <p>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.</p> <p><i>Risico-interventie:</i> In het personeelsbeleid wordt zo veel mogelijk voorkomen dat door uitstroom verplichtingen worden aangegaan, bijvoorbeeld door werk-naar-werk begeleiding.</p>	€ 87.500, -
Onduidelijk financiële beleid van het ministerie van OCW	<p>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.</p> <p><i>Risico-interventie:</i> Het risicobedrag is verwerkt in de meerjarenbegroting. Vanuit belangenverenigingen, zoals VOS/ABB wordt nog bezwaar gemaakt bij het ministerie. Mocht hier nog een herstel of compensatie uit voortkomen, dan wordt dit beschouwd als 'meevaller'.</p>	€ 650.000, -
De arbeidsmarkt	<p>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, -.</p> <p><i>Risico-interventie:</i> Het inzetten van deze interventie wordt beschouwd als absolute</p>	€ 152.000, -

	<p>noodmaatregel die te allen tijde voorkomen dient te worden. De ervaringen met externe inhuur van leerkrachten zijn negatief. Niet alleen zijn de kosten hoog. Vaak is ook de kwaliteit laag.</p> <p>Als alternatief werkt Meerwerk in dergelijke situaties met externe inhuur van studiecoaches.</p> <p>Hiervan zijn de kosten lager dan een reguliere leerkracht en de kwaliteit is van dien aard dat het pedagogische klimaat beter gegarandeerd kan worden dan met uitzendleerkrachten.</p> <p>Een enkele keer lukt het een leerkracht om vanuit een andere stichting in te huren. In dat geval gebeurt dit voor de werkelijke kosten en wordt geen meerprijs betaald.</p>	
Calamiteiten op een school	<p>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.</p> <p><i>Risico-interventie:</i> Meerwerk werkt aan een open en transparant klimaat waardoor misstanden snel worden gesignaleerd en risicobeheersing snel kan worden ingezet.</p>	€ 165.000,-

In het bovenstaande zijn een aantal risico's opgenomen met een daarbij geschat 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. Als de kosten van 2023 overeenkomstig de nieuwe termijnbedragen zijn zal de verhoging circa € 460.000 zijn. Het ligt niet voor de hand dat dit ook de extra kosten voor Meerwerk zullen worden omdat de overheid enerzijds de kostenverhogende belastingcomponenten die in de prijs is verwerkt aan zal passen naast het al aangepaste btw-tarief, maar het ministerie van OCW zal naar verwachting ook extra bekostiging beschikken. Dit bedrag is nog niet bekend.

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 in 2023 lager kunnen zijn dan in 2022. Ook is het energieverbruik de afgelopen jaren negatief beïnvloed doordat vanwege Corona veel meer is geventileerd dan in normale omstandigheden. Bij de Vloedlijn zal het verbruik in ieder geval erg laag zijn omdat het gebouw dit jaar energieneutraal is gemaakt.

In het slechtste scenario waarbij (een groot deel van) de gestegen kosten binnen onze eigen begroting moeten worden gevonden zullen we genoodzaakt zijn om onze ambities ten aanzien van de invulling van het beleid bij te stellen en de meerkosten uit de NPO-middelen te financieren.

5. 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 langere termijn goed. Zoals bij het bovenmatig eigen vermogen is benoemd, zullen we dit deel investeren in personeel. Dit is beschreven in de meerjarenbegroting.

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 zo veel als mogelijk vermeden. Vanwege de negatieve rentestand zijn wij twee jaar geleden overgegaan op schatkistbankieren wat vanuit risicoperspectief bezien kan worden beschouwd als de meest risicoloze situatie omdat het ministerie van Financiën minimaal kan worden beschouwd als een triple A bank. Na een groot aantal jaren waarbij de inflatie laag was en de rentestand nihil, is in 2022 de inflatie sterk toegenomen wat uiteindelijk heeft geleid tot een beperkte rentestijging. Dit betekent dat we thans weer rente ontvangen op onze uitstaande gelden bij het ministerie van Financiën.

Veranderingen binnen Meerwerk

Er is binnen Meerwerk in 2022 geen sprake van belangrijke veranderingen binnen de organisatie. Voor 2023 wordt een overgang gemaakt naar een nieuw HRM-systeem (AFAS).

BIJLAGE 1. Jaarverslag raad van toezicht Meerwerf

Inleiding

De raad van toezicht (RvT) Meerwerf geeft uiting aan waarde gericht toezien. De RvT volgt aandachtig de ontwikkelingen in de samenleving en reageert daarop

De raad van toezicht fungeert binnen het dualistisch bestuursmodel en vertaalt dit in een goede onderlinge afstemming en een vertrouwensbasis tussen bestuur en toezicht.

De raad van toezicht heeft ook kennisgenomen van de Code Goed Toezicht, opgesteld door VTOI/ NVTK, dat beoogt de dialoog, de verantwoording en de samenwerking te ondersteunen.

Het jaar 2022 begon opnieuw met maatregelen in verband met de corona crisis. Deze hadden consequenties voor het onderwijs alsook voor de raadsvergaderingen. De RvT was het meest bezorgd over de onderwijskundige gevolgen van de langdurige noodzaak tot afstandsonderwijs, de technische en sociaal-maatschappelijke implicaties daarvan alsook de aandacht voor de herstelfase. Voor wat de RvT betreft betekende dit nauwelijks fysieke vergaderingen maar veel via de digitale platforms. Hierdoor bleef het contact beperkt tot het zakelijke en werd de intermenselijke en sociale communicatie node gemist.

In 2022 heeft de RvT haar enorme waardering voor de inzet, creativiteit en positieve constructieve grondslag van de Meerwerf medewerkers geuit.

Samenstelling van de raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2022 uit de volgende personen:

- o mevr. N. Ajouaau
- o mevr. mr. J. E. Overdijk – Francis
- o de heer ir. J. Schrevel
- o de heer G. Voermans
- o mevr. S. Bouchibti

Samenstelling commissies raad van toezicht 2022

- o Remuneratie en Governance commissie: mevr. J.E. Overdijk-Francis; mevr. N. Ajouaau
- o Auditcommissie: dhr. G. Voermans, dhr. J. Schrevel
- o Commissie onderwijs & kwaliteit: dhr. J. Schrevel, mevr. S. Bouchibti

Werkwijze raad van toezicht

De leden van de RvT zijn zich bewust van de maatschappelijke functie die ze hebben als toezichthouders. Het waarde gericht toezicht wordt gestalte gegeven vanuit de maatschappelijke betrokkenheid van Meerwerf.

Dit doen we door de jaarlijks terugkerende besluitvormende zaken rond strategie, begroting, didactische aanpak en verschuivingen binnen het personeel steeds opnieuw aandacht te geven. De RvT heeft zich voor de 'grote stukken' als begroting en het Meerjarenbestuursformatieplan laten meenemen in de procesvoering, waarbij ook de commissies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zijn betrokken. De andere beleidsstukken zijn inhoudelijk voor besproken in de betreffende commissies. Hier heeft de RvT haar deskundigheid en sparfunctie kunnen inzetten. In de reguliere bijeenkomsten van de Raad heeft de RvT de procesvoering beoordeeld en deze voor de aangeboden beleidsstukken goedgekeurd.

De leden van RvT beschikken in ruime mate over kennis en ervaring op het terrein van de specifieke portefeuilles te weten: financieel, juridisch, onderwijskundig, ICT en bestuurlijk. Vanuit deze deskundigheid zijn de leden in 2022 in staat geweest om goed toezicht te houden en voor de bestuurder een deskundige en waardevolle sparringpartner te zijn. De toezichthoudende taken van de RvT krijgen vorm via de commissies waarbinnen de specifieke deskundigheid is terug te vinden. Thema's die in 2022 op deze wijze met de bestuurder zijn besproken zijn onder andere:

- Voorbereiding overgang naar Afas personeel
- Ontwikkeling Onderwijs Campus Julianadorp en nieuwbouw Prinses Margrietschool
- Diversiteit binnen Meerwerf
- Privacy en AVG zaken
- Innovatie
- Aanbesteding schoonmaken
- Ontwikkeling Internationale School voor Funderend Onderwijs (Bright Ocean)
- Onderzoek naar eigen kinderopvang 'Meerwerf Opvang'
- Gelijke kansen

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

De raad van toezicht krijgt tenslotte een allround inzicht door de schoolbezoeken, overleg bijeenkomsten met de GMR, door deelname aan Meerwerf brede bijeenkomsten en door individuele gesprekken met de bestuurder en relevante stakeholders. Door Corona waren schoolbezoeken enige tijd helaas niet mogelijk. De RvT heeft in juni, net als andere jaren, haar jaarlijkse 'heidag' gehouden. Op deze dag evalueren zij haar eigen functioneren, de samenwerking met bestuur en bespreekt een thema wat meer uitgebreid. Dit jaar hebben we stil gestaan bij de wijze waarop bestuur en RvT de resultaten van het strategische beleid monitoren.

Invulling van het toezicht op de sturing van Stichting Meerwerf

Ons toezicht op de sturing op de belangrijkste bedrijfsmatige processen is onderstaand weergegeven:

Voor de goedkeuring van de begroting, de jaarrekening, het bestuursverslag en het strategisch meerjarenplan is de follow-up gedaan tijdens de bestuursvergaderingen. Deze goedkeuringen zijn vastgelegd in de notulen van de diverse RvT-vergaderingen.

Voor de naleving van de wettelijke voorschriften hebben wij vastgesteld dat Meerwerf zich houdt aan alle wettelijke voorschriften. Compliance is onderwerp van gesprek in de remuneratiecommissie en de auditcommissie. Deze commissies worden genotuleerd. Vervolgens vindt een rapportage aan de RvT plaats.

De middelen die Meerwerf in staat stelt om de bedrijfsmatige processen ten uitvoer te brengen zijn afkomstig van het ministerie van OCW. Op de rechtmatige verwerving van deze middelen wordt zowel door het ministerie van OCW toegezien, alsmede door de controller, de auditcommissie en de accountant. De auditcommissie wordt genotuleerd en de bevindingen worden vervolgens gerapporteerd aan de RvT.

De auditcommissie voert periodiek overleg met de bestuurder en de controller waarbij ook de rechtmatige – en de doelmatige besteding van de middelen

wordt besproken. Zoals hiervoor benoemd worden de bevindingen vastgelegd in notulen en worden vervolgens gerapporteerd aan de RvT.

De doelmatige besteding van de middelen is de verantwoordelijkheid van de bestuurder die daarbij in belangrijke mate wordt ondersteund door de stafmedewerker kwaliteit. Zij worden hierop bevestigd in de onderwijs- en kwaliteitscommissie welke wordt genoteerd. De commissie rapporteert haar bevindingen aan de RvT.

De aanstelling van de accountant is de verantwoordelijkheid van de RvT. Recent is deze benoeming besproken door de RvT en is besloten om de benoeming van Horlings te verlengen voor het controlejaar 2023.

Vacatures in de RvT

Aan het einde van 2022 heeft de RvT afscheid genomen van drie van haar leden. Voor Gerard Voermans liep de laatste termijn af. Joyce Overdijk-Francis heeft besloten niet haar volledige laatste termijn uit te dienen. De voorzitter, Naima Ajouaau, heeft wegens persoonlijke omstandigheden moeten terugtreden als lid van de RvT.

Voor de eerste twee zijn middels de reguliere procedure werving en selectie leden van de RvT nieuwe leden aangetrokken. In januari starten Joost Emmerik en Martine Sonneveld als lid van de RvT van Meerwerf en respectievelijk als voorzitter van de Auditcie en als lid van de remuneratie/governancecommissie. Hun voordracht is door de gemeenteraad van Den Helder bevestigd. Omdat het terugtreden van de voorzitter onverwachts tot stand kwam, is besloten 2023 te starten met een interim-voorzitter, die het op zich zal nemen de werving van een nieuwe vaste voorzitter te starten.

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 RvT. In het verslagjaar is de auditcommissie vijf keer bij elkaar gekomen. In deze bijeenkomsten zijn de (meerjaren-) begroting 2023-2027 en de periode rapportages over 2022 behandeld. Het jaarverslag 2021 en het accountantsverslag 2021 zijn met de accountant besproken.

Daarnaast zijn enkele specifieke financiële vraagstukken doorgenomen met bestuurder en controller zoals: inzicht in inkomsten, besteding van diverse corona-subsidies, het NPO, het structurele nadelige effect van de vereenvoudiging bekostiging en eenmalige nadelige effect van het afboeken van de vordering op OCW en het integraal huisvestingsplan voor de komende jaren.

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

De Commissie Onderwijs en Kwaliteit is in 2022 drie keer bij elkaar geweest. In de eerste bijeenkomst is de planning van de schoolbezoeken besproken. Door de corona crisis is besloten, dat het niet verstandig was om deze uit te voeren. Zodra de situatie dat toelaat zullen we deze bijeenkomsten opnieuw inplannen, omdat de RvT veel belang aan deze schoolbezoeken hecht. In alle vergaderingen is de situatie rond de Duynvaerder besproken. Op deze school heeft Corona het meest vat gekregen, waardoor de resultaten onder druk staan. Hiervoor is het traject 'goed worden en goed blijven' doorlopen.

Ook is aandacht besteed aan de wijze van monitoren van de in het Koersplan gedefinieerde doelen. De commissie heeft de tool (WMK) en de uitwerking daarvan onder de loep genomen. Daarnaast hebben we de opnieuw 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 RvT met trots ontvangen.

Remuneratie en Governance Commissie:

De taken van de Remuneratie en Governance (R&G) commissie hebben betrekking op de werkgeversrol welke omvat functionerings- en beoordelingsgesprekken, bezoldiging bestuurder, de werving en selectie van de bestuurder en de leden RvT en de opvang van de bestuurder bij belet en ontstentenis.

Naast de werkgeverstaken van de R&G commissie is het bewaken van en het toepassen van de Code Goed Bestuur PO binnen de stichting Meerwerk een groot goed. Naast de reguliere overleggen met de bestuurder is intensief geïnvesteerd in de begeleiding van de nieuwe leden van de RvT. Met betrekking tot de werkgeversrol hebben er functioneringsgesprekken met de bestuurder in april en september plaatsgevonden. Daarnaast heeft de jaarlijkse beoordeling van de bestuurder plaatsgevonden in november-december. Naar aanleiding hiervan en de nieuwe CAO voor Bestuurders Funderend Onderwijs zijn er gesprekken gevoerd binnen de RvT over de bezoldiging van bestuurder. Dit is naar tevredenheid verlopen. De remuneratiecommissie is zes keer bij elkaar geweest.

Externe relaties

Tijdens de bijeenkomsten van Meerwerk zoals de nieuwjaarsreceptie en andere samenkomsten worden door de RvT informele contacten gelegd. Jammer genoeg heeft dit door Corona minder kunnen plaatsvinden. De RvT en de bestuurder bekijken hoe met de externe relaties weer goed en passend contact kan worden opgebouwd nu Corona weer naar de achtergrond is gegaan.

Deskundigheidsbevordering

Het afgelopen jaar heeft de jaarvergadering voor toezichthouders van de VTOI-NVTK online plaatsgevonden. De leden van de RvT laten zich ook bijscholen en nemen deel aan de leergangen van de VTOI-NVTK-academie.

Om het eigen functioneren te evalueren heeft de RvT in juni 2022 haar jaarlijkse 'heidag' gehouden. De 'heidag' bestond uit een kritische (zelfevaluatie van de individuele RvT leden zelf en van de RvT als geheel in haar betrekking tot de organisatie en de bestuurder. De heidag werd uitgevoerd op basis van een evaluatiemodel, dit jaar zonder een procesbegeleider. De bestuurder heeft het tweede gedeelte van de dag verzorgd met inhoudelijke relevante thema's en ontwikkelingen waarbij vooral het programma WMK (Werken met Kwaliteit) centraal stond.

Deze input gaf de leden van Raad een duidelijker inzicht hoe de controle en voortgang van Meerwerk handen en voeten kan krijgen.

Den Helder,
april 2023

Namens de raad van toezicht Meerwerk,

Mw. Drs. M.E. Rompa
voorzitter a.i

JAARREKENING 2022

Balans

(na verwerking resultaat-bestemming)

1	Activa	31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	1.930.401	1.654.969
	Totaal vaste activa	1.930.401	1.654.969
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	345.859	732.390
1.7	Liquide middelen	5.040.017	3.023.540
	Totaal vlottende activa	5.385.875	3.755.931
	Balanstotaal	7.316.277	5.410.899
2	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	4.440.527	3.464.528
2.2	Voorzieningen	424.626	492.531
2.4	Kortlopende schulden	2.451.124	1.453.840
	Balanstotaal	7.316.277	5.410.899

Staat van baten en lasten 2022

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
3 Baten			
3.1 Bijdrage OC en W	16.124.063	11.728.663	13.521.529
3.2 Overige overheidsbijdragen	123.792	100.000	136.037
3.5 Overige baten	<u>111.267</u>	<u>98.303</u>	<u>167.405</u>
Totaal baten	<u>16.359.122</u>	<u>11.926.966</u>	<u>13.824.970</u>
4 Lasten			
4.1 Personele lasten	12.629.489	9.853.903	10.516.685
4.2 Afschrijvingen	316.350	305.000	274.086
4.3 Huisvestingslasten	1.213.185	884.000	983.949
4.4 Overige lasten	<u>1.236.445</u>	<u>881.000</u>	<u>1.043.402</u>
Totaal lasten	<u>15.395.469</u>	<u>11.923.903</u>	<u>12.818.122</u>
Saldo baten en lasten	<u>963.653</u>	<u>3.063</u>	<u>1.006.848</u>
5 Financiële baten en lasten	12.346	-2.000	-12.430
Resultaat	<u>975.999</u>	<u>1.063</u>	<u>994.418</u>
Buitengewoon resultaat	0	0	0
Totaal resultaat	<u>975.999</u>	<u>1.063</u>	<u>994.418</u>

Kasstroomoverzicht 2022

	2022 EUR	2021 EUR
	<u> </u>	<u> </u>
Saldo baten en lasten	963.653	1.006.849
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	316.200	274.086
Mutaties voorzieningen	-67.905	211.189
Veranderingen in vlottende middelen:		
- Vorderingen	-386.531	785
- Schulden	997.284	180.766
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.595.764	1.672.104
Ontvangen interest	12.346	-12.430
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.608.110	1.659.674
Investerings in materiële vaste activa	591.633	341.588
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-591.633	-341.588
Overige balansmutaties		
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u>2.016.477</u>	<u>1.318.086</u>
Beginstand liquide middelen	3.023.540	1.705.454
Mutatie liquide middelen	<u>2.016.477</u>	<u>1.318.086</u>
<u>Eindstand liquide middelen</u>	<u><u>5.040.017</u></u>	<u><u>3.023.540</u></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 meegegeven. In de jaarrekening is een deel van het vermogen hieraan bestemd. Jaarlijks neemt de bestuurder hierover een 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 markttrente 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 jarenwaartuit 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 110,9% (dec 22). 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 Meerwerf 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 verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen 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.

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

1 Activa

1.2 Materiële vaste activa

	Verkrijgings- prijs 01-01-2022	Cumulatieve afschrijvingen 01-01-2022	Boekwaarde 01-01-2022	Investerings 2022	Desinvestering 2022	Afschrijvingen 2022
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1 Gebouwen en terreinen	411.612	71.458	340.154	4.080		18.231
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.610.428	1.526.645	1.083.783	525.254	2.132	243.587
1.2.3 Andere vaste bedrijfs- middelen	652.702	421.670	231.032	62.300		54.382
Materiële vaste activa	3.674.742	2.019.773	1.654.969	591.633	2.132	316.200

	Verkrijgings- prijs 31-12-2022	Cumulatieve afschrijvingen 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2022	Desinvest. Verkrijgings- prijs	Desinvest. Cum afschr.
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1 Gebouwen en terreinen	415.692	89.689	326.002		
1.2.2 Inventaris en apparatuur	3.117.466	1.752.016	1.365.450	2.132	2.132
1.2.3 Andere vaste bedrijfs- middelen	715.002	476.053	238.949	0	0
Materiële vaste activa	4.248.159	2.317.758	1.930.401	2.132	2.132

	Verkrijgings- prijs correctie 2022	Cumulatieve afschrijvingen correctie 2022
	EUR	EUR
1.2.2 Inventaris en apparatuur	-16.084	-16.084

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
1.930.401	1.654.969	16,6%

1.5 Vorderingen

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
1.5.1	4.879	30.104
1.5.2	282.909	665.239
1.5.6	739	2.552
1.5.7	18.535	6.220
1.5.8	38.798	28.275
	<hr/>	<hr/>
Totaal vorderingen	345.859	732.390

Specificatie

1.5.2	32.528	505.893
	250.381	82.609
	76.737	76.737
	282.909	665.239

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

Specificatie

1.5.8	38.798	28.275
	<hr/>	<hr/>
	38.798	28.275

De vorderingen zijn met € 386.531 gedaald.

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
345.859	732.390	-52,8%

1.7 Liquide middelen

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
1.7.1		
1.7.2	5.040.017	3.023.540
1.7.3		
1.7.4		
	<hr/>	<hr/>
Totaal liquide middelen	5.040.017	3.023.540

De liquide middelen zijn gestegen met € 2.016.477 .

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
5.040.017	3.023.540	66,7%

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

	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		3.504.439
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	456.743	479.345	0	936.088
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	3.464.528	975.999	0	4.440.527

Specificatie bestemmingsreserves/-fondsen

	Saldo 1-1-2022 EUR	Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Saldo 31-12-2022 EUR
Bestemmingsreserves publiek				
Reserve NPO	451.654	484.434		936.088
Overige	5.089	-5.089		0
<u>Totaal bestemmingsreserves publiek</u>	<u>456.743</u>	<u>479.345</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>

Het eigen vermogen is in 2022 met € 975.999 gestegen door toevoeging van het resultaat over het onderhavige boekjaar.

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
4.440.527	3.464.528	28,2%

Eigen vermogen 2021

	Saldo 1-1-2021 EUR	Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Saldo 31-12-2021 EUR
2.1.1 Algemene reserve (publiek)	1.766.326	557.096	684.364	3.007.785
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	703.784	437.323	-684.364	456.743
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	2.470.110	994.419	0	3.464.528

Specificatie bestemmingsreserves/-fondsen

	Saldo EUR	Bestemming EUR	Overige EUR	Saldo EUR
Bestemmingsreserves publiek				
Reserve NPO	0	451.654		451.654
Reserve personeel en arbeidsmarktbeleid	684.364		-684.364	0
Overige	19.420	-14.331		5.089
<u>Totaal bestemmingsreserves publiek</u>	<u>703.784</u>	<u>437.323</u>	<u>-684.364</u>	<u>456.743</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 1-1-2022 EUR	Dotaties 2022 EUR	Onttrekkingen 2022 EUR	Vrijval 2022 EUR	Saldo 31-12-2022 EUR
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>					
Voorz jubileumgratificaties	141.699	18.055	14.847		144.907
Voorz langdurig ziek	94.326	97.007	94.326		97.007
	236.025	115.062	109.173	0	241.914
2.2.3 <u>Overige voorzieningen</u>					
Voorziening onderhoud	256.506	267.413	296.207	45.000	182.712
	256.506	267.413	296.207	45.000	182.712
Totaal voorzieningen	492.531	382.475	405.380	45.000	424.626

	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
Voorz jubileumgratificaties	16.557	128.350
Voorz langdurig ziek	97.007	
Voorziening onderhoud	160.000	22.712
	273.564	151.062

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
424.626	492.531	-13,8%

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
2.4.3 Crediteuren	229.949	169.654
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	601.382	501.545
2.4.8 Schulden terzake pensioenen	153.468	185.002
2.4.9 Overige kortlopende schulden	180.509	44.394
2.4.10 Overlopende passiva	1.285.816	553.245
Totaal kortlopende schulden	2.451.124	1.453.840

Specificatie

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

Specificatie

2.4.7.1	Loonheffing	601.382	480.054
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen		21.491
	<u>Totaal belastingen en premies soc. verz.</u>	<u>601.382</u>	<u>501.545</u>

Specificatie

2.4.10.3	Vooruitontvangen investeringssubsidies	272.352	
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	432.849	330.306
2.4.10.5	Accountantskosten	14.823	12.663
2.4.10.6	Projecten OCW	516.518	
2.4.10.6	Projecten gemeente	40.000	
2.4.10.8	Overige	9.275	210.276
	<u>Totaal overlopende passiva</u>	<u>1.285.816</u>	<u>553.245</u>

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

De kortlopende schulden zijn met €

997.284 gestegen.

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
2.451.124	1.453.840	68,6%

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Huurcontracten

Een huurovereenkomst voor het stafbureau van Meerwerk basisscholen.

De huurverplichting voor het jaar 2022 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 2022 bedraagt ongeveer € 140.000 waarvan de gemeente Den Helder € 81.000 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 Meerwerk een rechtszaak aangespannen tegen het ministerie van OCW. De afloop van deze rechtszaak is nog niet bekend. De uitspraak zal ultimo 2023 bekend zijn.

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 Meerwerk is € 88.935 waarmee de bijdrage van de gemeente uitkomt op € 1.271.065.

De gemeente heeft haar bijdrage in 2022 betaald.

De kosten zijn in 2022 € 998.713. De verwachting is dat de totale kosten van het project niet hoger zullen zijn dan de gemeentelijke bijdrage van € 1.271.065.

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

3 Baten

3.1 Bijdrage OC en W

	2022 EUR	2021 EUR
3.1.1 Bijdrage OC en W	11.274.414	9.861.502
3.1.2 Overige subsidies OC en W	4.486.619	3.326.356
3.1.5 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	363.031	333.671
Totaal bijdrage OC en W	16.124.063	13.521.529

Specificatie

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

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
16.124.063	13.521.529	19,2%

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	2022 EUR	2021 EUR
3.2 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	123.792	136.037
Totaal overige overheidsbijdragen	123.792	136.037

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
123.792	136.037	-9,0%

3.5 Overige baten

	2022 EUR	2021 EUR
3.5.1 Verhuur / opbrengst medegebruik	47.739	44.208
3.5.2 Detachering	42.491	65.970
3.5.6 Overige	21.037	57.227
Totaal overige baten	111.267	167.405

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
111.267	167.405	-33,5%

4 Lasten

4.1 Personele lasten

	2022 EUR	2021 EUR
4.1.1 Lonen en salarissen	12.087.785	9.895.911
4.1.2 Overige personele lasten	647.563	860.038
4.1.3 Af: uitkeringen	-105.858	-239.265
	<hr/>	<hr/>
Totaal personeelslasten	<u>12.629.489</u>	<u>10.516.685</u>
<i>Specificatie</i>		
4.1.1.1 <i>Brutolonen en salarissen</i>	9.144.668	7.363.867
4.1.1.2 <i>Sociale lasten</i>	1.494.698	1.317.186
4.1.1.3 <i>Pensioenpremies</i>	1.448.419	1.214.859
<i>Lonen en salarissen</i>	<u>12.087.785</u>	<u>9.895.911</u>
4.1.2.1 <i>Dotaties personele voorzieningen</i>	1.134	36.274
4.1.2.2 <i>Personeel niet in loondienst</i>	346.110	348.926
4.1.2.3 <i>Overig</i>	300.319	474.839
<i>Overige personele lasten</i>	<u>647.563</u>	<u>860.038</u>

Bezetting gemiddeld jaar

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
12.629.489	10.516.685	20,1%

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Aantal fte's scholen		
Directie	9,2	8,3
Onderwijzend personeel	93,8	95,0
Onderwijs ondersteunend personeel	23,9	19,3
subtotaal	<u>126,9</u>	<u>122,6</u>
Aantal fte's overig		
Stafbureau	4,6	4,1
Bovenschools	5,4	1,4
Projecten	19,1	7,8
Vervanging	3,4	3,1
subtotaal	<u>32,5</u>	<u>16,4</u>
Aantal fte's totaal		
Directie	10,2	9,3
Onderwijzend personeel	100,9	98,1
Onderwijs ondersteunend personeel	48,3	31,6
totaal	<u>159,4</u>	<u>139,0</u>

4.2 Afschrijvingen

	2022 EUR	2021 EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	316.350	274.086
Totaal afschrijvingen	316.350	274.086

31-12-2021	31-12-2020	toe-/afname
316.350	274.086	15,4%

4.3 Huisvestingslasten

	2022 EUR	2021 EUR
4.3.1 Huur	157.093	193.126
4.3.3 Onderhoud	148.087	100.389
4.3.4 Energie en water	240.216	188.433
4.3.5 Schoonmaakkosten	301.574	290.509
4.3.6 Heffingen	10.003	18.350
4.3.7 Dotatie voorziening groot onderhoud	190.413	150.000
4.3.8 Overige	165.797	43.142
Totaal huisvestingslasten	1.213.185	983.949

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
1.213.185	983.949	23,3%

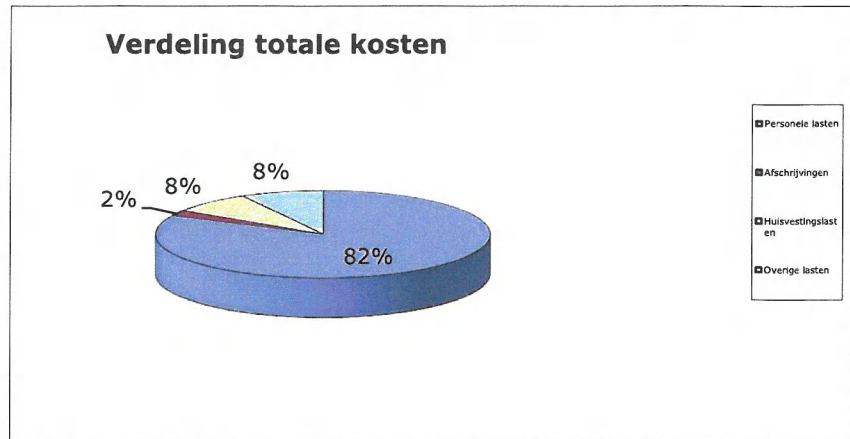
4.4 Overige lasten

	2022 EUR	2021 EUR
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	230.435	193.203
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	554.643	518.875
4.4.4 Overige	451.367	331.324
	1.236.445	1.043.402

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

Dit betreft:		2022	2021
onderzoek jaarrekening		17.500	14.950
		excl btw	excl btw

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
1.236.445	1.043.402	18,5%



5 Financiële baten en lasten

	2022 EUR	2021 EUR
5.1 Rentebaten	16.991	0
5.5 Rentelasten (-/-)	4.645	12.430
Totaal financiële baten en lasten	12.346	-12.430

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
12.346	-12.430	-199,3%

6 Overige toelichtingen

Resultaatsbestemming

Algemene reserve	496.654
Bestemmingsreserves publiek	479.345
	975.999

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich met betrekking tot verslagjaar 2022 geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die verwerkt en/of toegelicht moeten worden in de jaarrekening 2022.

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

WNT-VERANTWOORDING 2022 Stichting Meerwerf

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 Meerwerf van toepassing zijnde regelgeving: de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2022, 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 Meerwerf.

Complexiteitspunten	2022
Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	2
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	7
Bezoldigingsklasse	C
Bezoldigingsmaximum	€ 154.000

Het bezoldigingsmaximum in 2022 voor Stichting Meerwerf is € 154.000. 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
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Gewezen topfunctionaris	nee
Fictieve dienstbetrekking	nee
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 154.000
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 124.441
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.020
<i>Subtotaal</i>	<u>€ 143.461</u>
-/-Onverschuldigd betaald bedrag	nvt
Bezoldiging	€ 143.461
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	
	nvt
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	
	nvt
Gegevens 2021	
bedragen x € 1	N. van Heijst
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 149.000
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 97.873
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.874
<i>Subtotaal</i>	<u>€ 115.747</u>
-/-Onverschuldigd betaald bedrag	nvt
Bezoldiging	€ 115.747

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

Er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

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 2022	1/1-30/11	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 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	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan.	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	
Gegevens 2021						
Bedragen x € 1	N. Ajouaau	S. Bouchibti	J. Francis	G. Voermans	J. Schrevel	
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	
Bezoldiging						
Bezoldiging	€ 10.017	€ 6.678	€ 6.678	€ 6.678	€ 6.678	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 22.350	€ 3.318	€ 14.900	€ 14.900	€ 14.900	

Model G1 specificatie posten OCW

G1 Verwerking van subsidies zonder verrekeningsclausules

Omschrijving	Beschikking	Bedrag		Prestatie afgerond
		beschikking	Ontvangen tm 2022	
	Kenmerk en datum	Eur	Eur	
Onderw ass naar opleiding tot leraar	SOOL 19312, 25 feb 2020	20.000	15.000	Nee
Onderw ass naar opleiding tot leraar	SOOL 19318, 25 feb 2020	20.000	15.000	Nee
Impuls en Innovatie Bewegingsond	IIB210040, 13 nov 2021	73.950	55.891	Nee
Impuls en Innovatie Bewegingsond	IIB220113, 28 juli 2022	24.930	0	Nee
Subs reg verb basisvaardigheden	VBV22-PO-0715, 11 nov 2022	272.924	272.924	Nee
Subs kansengelijkheid	GK022-046, 10 nov 2022	100.000	100.000	Nee
Expertisedeling nieuwkomers 14LQ	SEN 22039, 28 nov 2022	37.325	37.325	Nee
Subsidie praktijkleren	PL22022018/3.6.3a, 15 dec 2022	10.463	10.463	Ja

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

Resultaatsbestemming

Het resultaat over het boekjaar 2022 is als volgt toegevoegd aan het eigen vermogen:

Algemene reserve	496.654
Bestemmingsreserves publiek	<u>479.345</u>
	975.999

Dhr. R. Niehe
Bestuurder

Ondertekening door toezichthouders

Mevr. M. Rompa

Mevr. M. Bouchibti

Dhr. J. Emmerik

Dhr. J. Schrevel

Mevr. M. Sonneveld

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

Resultaatsbestemming

Het resultaat over het boekjaar 2022 is als volgt toegevoegd aan het eigen vermogen:

Algemene reserve	496.654
Bestemmingsreserves publiek	479.345
	<hr/>
	975.999

Ondertekening door bestuurders

Dhr. R. Niehe
Bestuurder

Ondertekening door toezichthouders

Mevr. M. Rompa

Mevr. M. Bouchibti

Dhr. J. Emmerik

Dhr. J. Schrevel

Mevr. M. Sonneveld