

| Jaarverslag 2022



Dit document omvat:

- het bestuursverslag 2022
- de jaarrekening 2022

De accountantsverklaring is afgegeven door Van Ree Accountants

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van Jong Leren, stichting voor confessioneel basisonderwijs te Heemstede namens 24 scholen in de gemeenten Aalsmeer, Haarlemmermeer, Heemstede, Zandvoort en Bloemendaal.

Dit jaarverslag bestaat uit het bestuursverslag (eerste deel) en de jaarrekening (tweede deel).

Met dit bestuursverslag legt het bevoegd gezag van Jong Leren verticaal verantwoording af over het gevoerde beleid, de besteding en inzet van middelen aan het ministerie van OCW en horizontaal aan de Raad van Toezicht en de medewerkers, de (G)MR en via publicatie op de website aan de hele maatschappij.

In 2022 hebben onze scholen en onze medewerkers volop ingezet op eigentijds onderwijs: betekenisvol leren, bewegend leren en probleemoplossend denken voor onze leerlingen. Onze medewerkers zijn tijdens onze personeelsdag geïnspireerd om 'growth mindset' strategieën in hun lessen in te zetten en zij hebben 'op maat' hun eigen ICT-vaardigheden kunnen ontwikkelen.

Het afgelopen jaar heeft ons uitdagingen gebracht, zoals het organiseren van onderwijs voor nieuwkomers vanwege de oorlog in Oekraïne en het hoofd bieden aan het groeiende lerarentekort. Deze en andere actuele ontwikkelingen hebben ons ertoe gebracht om te onderzoeken of een intensieve samenwerking met Stopoz (Stichting Openbaar Primair Onderwijs Zuid-Kennemerland) een passende stap is. Omdat de eerste beelden positief bleken, is in 2023 het onderzoek gestart of we kunnen fuseren tot een samenwerkingsbestuur met 30 scholen.

Per 1 augustus 2022 hebben we twee scholen overgedragen als gevolg van fusies. De katholieke basisschool Nicolaas in Zandvoort is overgedragen aan het bestuur Stopoz en is gefuseerd met buurschool OBS De Duinroos. Samen gaan zij verder als OBS De Zeevonk. En de CBS Immanuel in Rijsenhout is overgedragen aan het bestuur SOPOH/Floreer. Samen met OBS De Zevensprong is het nieuwe Kindcentrum WestWijs ontstaan.

Uit een bestuurlijke visitatie is naar voren gekomen dat onze organisatiecultuur en manier van werken daadwerkelijk gebaseerd is op onze kernwaarden (wij dagen uit, wij geven ruimte, wij leren samen). Een mooie uitkomst, vonden wij. Daarom willen we ook via deze weg onze collega's hartelijk bedanken voor hun inzet en betrokkenheid bij onze organisatie.

Marlies Bos
John van Veen
College van Bestuur
Jong Leren

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
INHOUDSOPGAVE	3
HOOFDSTUK 1 Het schoolbestuur	7
1.1. Profiel	7
1.1.1. Missie & visie en kernactiviteiten	7
1.1.2. Strategische beleidsagenda	7
1.1.3. Toegankelijkheid & toelating	8
1.2. Organisatie	8
1.2.1. Contactgegevens	8
1.2.2. Bestuur - College van Bestuur	8
1.2.3. Overzicht scholen	9
1.2.4. Organisatiestructuur	9
1.2.5. Intern toezichtsorgaan - Raad van Toezicht	10
1.2.6. Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad	11
1.2.7. Verbonden partijen	12
1.2.8. Klachtenbehandeling	14
1.2.9. Juridische structuur	14
1.2.10. Governance	15
HOOFDSTUK 2 Verantwoording beleid	16
2.1. Onderwijs, kwaliteit & identiteit	16
2.1.1. Onderwijskwaliteit	16
2.1.2. Identiteit	17
2.1.3. Doelen en resultaten	18
2.1.4. Toekomstige ontwikkelingen	21
2.1.5. Onderwijsresultaten	21
2.1.6. Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	22
2.1.7. Onderwijs aan nieuwkomers	23
2.1.9. Inspectie scholen	24
2.1.10. Bestuurlijke visitatie	24
2.1.11. Passend onderwijs	25
2.2. Personeel & professionalisering	27
2.2.1. Doelen en resultaten	27
2.2.2. Toekomstige ontwikkelingen personeel	30
2.2.3. Uitkeringen na ontslag	31
2.2.4. Werkdrukmiddelen en bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	32
2.2.5. Strategisch personeelsbeleid	32
2.2.6. Ziekteverzuim	33
	3

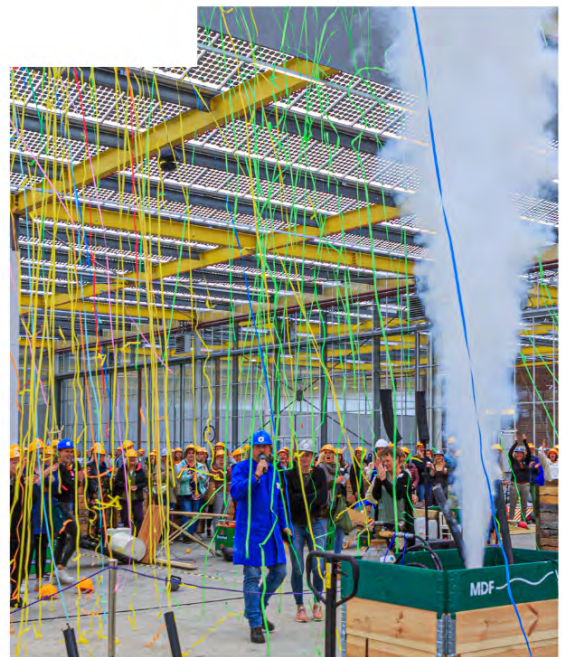
2.2.7. Personeelsbestand	34
2.3. Huisvesting & facilitair	35
2.3.1. Doelen en resultaten	35
2.3.2. Toekomstige ontwikkelingen huisvesting en facilitair	37
2.3.3. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	37
2.4. Financieel beleid	38
2.4.1. Doelen en resultaten	38
2.4.2. Opstellen begroting	39
2.4.3. Toekomstige ontwikkelingen	39
2.4.4. Investeringsbeleid	39
2.4.5. Treasury	39
2.4.6. Allocatie middelen	39
2.4.7. Onderwijsachterstandsmiddelen	40
2.5. Risico's en risicobeheersing	41
2.5.1. Intern risicobeheersingssysteem	41
2.5.2. Belangrijkste risico's en onzekerheden	41
HOOFDSTUK 3 Verantwoording van de financiën	44
3.1. Resultaten verslagjaar	44
3.1.1. Financiële positie op balansdatum	44
3.1.2. Analyse resultaat 2022	45
3.2. Continuïteitsparagraaf	47
3.2.1. Leerlingen en FTE	47
3.2.2. Staat van baten en lasten in meerjarenperspectief	48
3.2.3. Balans in meerjarenperspectief	49
3.3. Financiële positie	50
3.3.1. Kengetallen	50
3.3.2. Reservepositie publiek vermogen	51
Bijlage 1 Overzicht scholen	52
Bijlage 2 Jaarverslag Raad van Toezicht	54
2.1. Raad van Toezicht	54
2.1.1. Samenstelling Raad van Toezicht	54
2.1.2. Commissies	55
2.2. Het beleid van de instelling aangaande de bezoldiging van haar bestuurders en toezichthouders	55
2.2.1. Bezoldiging Raad van Toezicht	56
2.2.2. Bezoldiging College van Bestuur	56
2.3. Naleving van de geldende branchecode	56
2.4. Overzicht van samenkomsten en thema's Raad van Toezicht	56
2.4.1. Vergaderingen, themabijeenkomsten en schoolbezoeken	56
2.4.2. Belangrijkste besluiten	57
2.4.3. Belangwekkende thema's en activiteiten	57
2.4.4. Activiteiten van de commissies	58
2.5. Zelfevaluatie Raad van Toezicht	58

2.6. Zelfevaluatie College van Bestuur	59
2.7. Toezicht op doelmatige aanwending van rijksmiddelen	59
Bijlage 3 Jaarverslag GMR	60
Voorwoord	60
Bezetting GMR	61
Speerpunten GMR	62
Documenten ter instemming	63
Documenten ter advisering	63
Overige documenten	63
Werkgroepen GMR	64
JAARREKENING 2022	
Accountantsverklaring	

Dit bestuursverslag is gelardeerd met zeer diverse, korte indrukken van ieder van onze 24 scholen.
De groot afgebeelde foto's tussendoor zijn gemaakt tijdens onze personeelsdag in september.



Bestuursverslag 2022



HOOFDSTUK 1 Het schoolbestuur

1.1. Profiel

1.1.1. Missie & visie en kernactiviteiten

Onze missie is erop gericht dat onze medewerkers én leerlingen ruimte krijgen, uitgedaagd worden en samen leren om het beste uit zichzelf te halen. Onze medewerkers bereiden onze leerlingen voor op de tijd in het VO en op de wereld van morgen. Onze werkprincipes (wij geven ruimte, wij dagen uit, wij leren samen) zijn leidend voor ons handelen op alle niveaus in onze organisatie.

Wij verzorgen goed onderwijs vanuit het motto: "De kunst van het leren". Het woord kunst staat enerzijds voor vakmanschap, anderzijds voor creativiteit en inventiviteit. Belangrijke competenties - zeker waar het leren betreft - voor onze leerlingen, maar ook voor de professionals die bij Jong Leren werken.

Onze kernactiviteiten zijn:

- Het bevorderen van onderwijs in het volledige werkgebied en het verrichten van al hetgeen dat daartoe bevorderlijk kan zijn.
- Het verzorgen van onderwijs op katholieke, protestants-christelijke, interconfessionele en neutrale grondslag.

De kernactiviteiten zijn beschreven in het Bestuur- en Toezichtreglement en vloeien logischerwijs voort uit de statuten van Jong Leren. Daarnaast staan in het Managementstatuut de taken en bevoegdheden omschreven. Het College van Bestuur (CvB, bestuur) vormt het bevoegd gezag van onze scholen.

1.1.2. Strategische beleidsagenda

Het College van Bestuur stelt in overleg met de schooldirecteuren en (beleids)medewerkers een cyclus van beleids- en bedrijfsvoering vast waarin doelstellingen en gewenste resultaten beschreven staan. Zo wordt eens in de vier jaar een strategische beleidsagenda (SBA) vastgesteld. De keuzes bieden kaders voor de op te stellen schoolplannen van de afzonderlijke scholen en geven tegelijkertijd ruimte om schoolspecifieke invulling hieraan te geven, afgestemd op bijzondere omstandigheden of op vormgeving van een bepaald onderwijsconcept.

Op de Aloysiuschool in Overveen grijpt meester Rob de eindmusical aan om zijn leerlingen een extra voorstelling voor een goed doel te laten opvoeren. Van locatie organiseren en website bouwen tot sponsorwerving en via een brief solliciteren op een rol of een andere bijdrage.



De hoofdlijnen uit de SBA 2020-2024 zijn:

1. **Eigentijds onderwijs** In 2024 zijn we in staat om onze leerlingen nog beter dan nu al te laten leren door eigentijds onderwijs, zodat we op onze scholen actief lerende leerlingen hebben.
2. **Professionele (leer)cultuur** In 2024 bestaan onze schoolteams uit professionals die elkaar aanspreken op professioneel gedrag, samen leren en persoonlijke ontwikkeling vanzelfsprekend vinden.
3. **Samen werken** In 2024 hebben wij de relatie met ouders, samenwerkingspartners en derden bestendigd; we weten wat we aan elkaar hebben en versterken elkaar waar mogelijk ter ondersteuning van de leerlingen op onze scholen in de regio.

De volledige Strategische beleidsagenda 2020-2024 staat op: www.jl.nu/sba

1.1.3. Toegankelijkheid & toelating

Conform artikel 2 van de statuten zijn alle scholen van de stichting toegankelijk voor alle leerlingen, waarvan de ouders de identiteit en het doel van de stichting respecteren.

1.2. Organisatie

1.2.1. Contactgegevens

Jong Leren, stichting voor confessioneel onderwijs
Bestuursnummer 40775
Cruquiusweg 42, 2103 LT Heemstede
Postbus 320, 2100 AH Heemstede
Telefoon: 023 5298988
Email: info@jl.nu
Website: www.jl.nu

1.2.2. Bestuur - College van Bestuur

Naam	Functie	Aandachtsgebied	Nevenfuncties
dh. John van Veen	Lid CvB	- Onderwijs, innovatie en identiteit - Financiën - Externe contacten, profilering en partnerschap	- Lid Raad van Toezicht SWV Passend Onderwijs Haarlemmermeer - Voorzitter Bestuur VVE Breedenborgh Nieuw-Vennep
mw. Marlies Bos	Lid CvB	- Personeel - Huisvesting en opvang - Externe contacten, profilering en partnerschap	- Bestuurslid stichting onderwijsverzamelgebouw Mikado - Lid Dagelijks bestuur VvE Dreef 1 A en B Aalsmeer (Triade)

1.2.3. Overzicht scholen

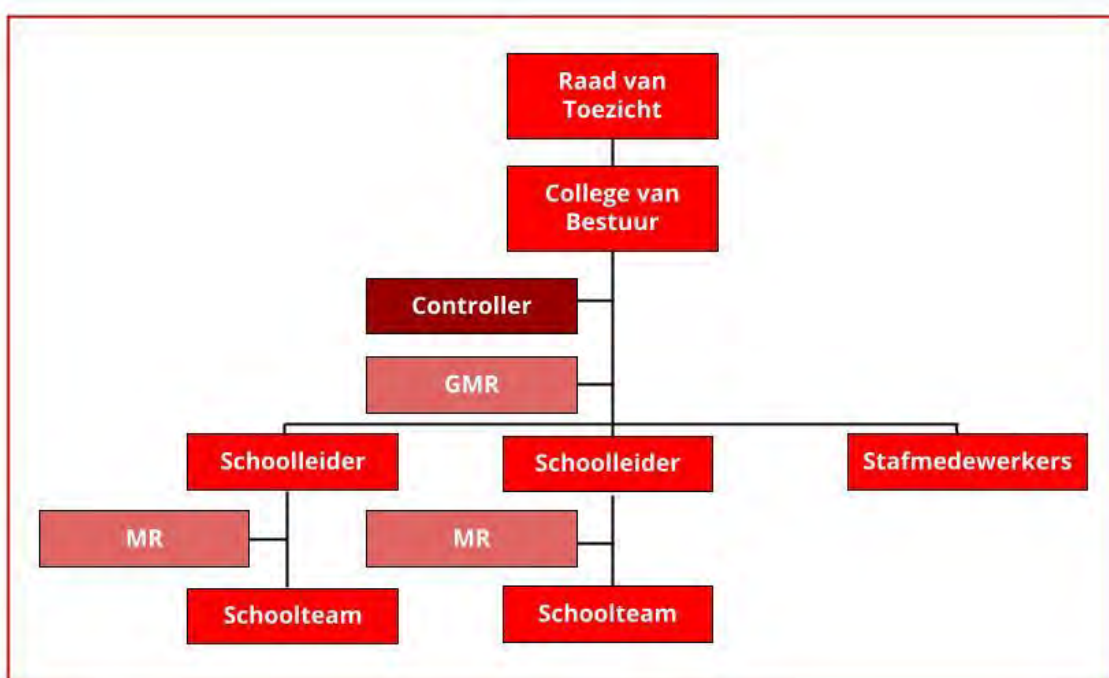
Jong Leren heeft in 2022 24 brinnummers op 26 schoollocaties in de gemeenten Aalsmeer, Haarlemmermeer, Heemstede, Zandvoort en Bloemendaal. Twee scholen zijn per 1 augustus 2022 overgedragen aan een ander schoolbestuur.

In **bijlage 1** staan alle scholen die onder Jong Leren vallen. Dit overzicht is ook te zien via www.scholenopdekaart.nl (zoekterm: 40775).

1.2.4. Organisatiestructuur

De organisatie wordt geleid door het College van Bestuur met twee leden. De leden van het College van Bestuur zijn integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken, het beheer van de stichting en het onderwijs. Het CvB wordt in haar taken ondersteund door het stafbureau.

De scholen worden aangestuurd door 24, grotendeels ambulante, schooldirecties, waarmee regelmatig structureel en informeel overleg plaatsvindt op stichtings- en schoolniveau. Een lid van het CvB voert minimaal 1x per jaar een gesprek met de MR van de scholen.



Afbeelding: Organogram Jong Leren



Bestuurder Marlies Bos zag tijdens een dagje meelopen op de Antoniuschool dat leerlingen van groep 3 'chill' 10 minuten een boek gingen lezen; op vreemde plekken of in een bijzondere houding.

Het managementstatuut van Jong Leren bestaat uit twee documenten: het Reglement bestuur en toezicht en het Reglement directeuren en directieberaad. In deze documenten zijn de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de schooldirecteuren, het CvB en de Raad van Toezicht vastgelegd.

Het College van Bestuur legt verantwoording af over het gevoerde beleid en besteding van middelen aan de Raad van Toezicht.

1.2.5. Intern toezichtsorgaan - Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is conform de Wet Primair Onderwijs belast met het interne toezicht op stichting Jong Leren. en vervult haar toezichthoudende rol binnen de context van de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs. De Raad van Toezicht ziet daarbij toe op het functioneren van het College van Bestuur (CvB) en meer in het bijzonder op de manier waarop het College van Bestuur de stichting en de door de stichting in stand gehouden basisscholen in het belang van de stichting bestuurt. De Raad van Toezicht ziet toe of het College van Bestuur bij de besluitvorming een evenwichtige afweging maakt tussen de belangen van verschillende groepen belanghebbenden bij de stichting.

Naam	Commissie	Hoofd- en nevenfuncties
dhr. Robert Viëtor (voorzitter)	Remuneratiecommissie (vz)	Directeur Iona Stichting Maatschappelijke nevenfunctie: - Lid RvT Vonk (v/h Clusius College)
dhr. Erik Laarhoven	Auditcommissie (vz)	Partner CFO Capabel Zorg Maatschappelijke nevenfunctie: - Lid RvT/vrz auditcommissie bij MEER-groep
dhr. Joost Genuit (lid tot 1-8-2022)	Commissie onderwijskwaliteit en identiteit	Manager concernstaf RDOG Hollands Midden
dhr. Henk Dekker (lid tot 1-8-2022)	Auditcommissie	Directeur Interim- en adviesbureau (publieke sector en onderwijs) Maatschappelijke nevenfuncties: - Lid bestuur en penningmeester, Interserve Driebergen - Lid Raad van Toezicht en voorzitter auditcommissie, De Passie Houten
mw. Lizzy van der Kooij	Auditcommissie Remuneratiecommissie	Eigenaar B-Liz voor advies en (programma)management in het maatschappelijk veld van WMO, jeugd, welzijn en op gebied van (gezondheids)zorg Maatschappelijke nevenfuncties:

		<ul style="list-style-type: none"> - Lid College van Kerkrentmeesters Protestantse Gemeente van Haarlem Noord en Spaarndam - Steungezin bij Buurtgezinnen - Secretaris van de Coöperatiekring Noord-Holland-Noord
mw. Simone Walvisch	Commissie governance Commissie onderwijskwaliteit en identiteit (vz)	Maatschappelijke nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> - Museumdocent Het Verzetsmuseum Amsterdam - Gastspreker over WO II via Herinneringscentrum Westerbork
mw. Nejma el Maach	Commissie governance (vz)	Afdelingsmanager Gebiedspool stadsdeel Oost
dhr. Nathan Soomer (lid per 1-8-2022)	Auditcommissie Commissie onderwijskwaliteit en identiteit	Manager Bestuur & strategie / manager Personeel & Organisatie bij ROC TOP Maatschappelijke nevenfuncties: <ul style="list-style-type: none"> - Lid RvT CVO 't Gooi - Buddy Stichting Roze Buddyzorg Amsterdam

Het jaarverslag van het intern toezicht (Raad van Toezicht) is opgenomen in **bijlage 2**.

1.2.6. Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Stichting Jong Leren heeft een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) die door het bestuur is ingesteld. De GMR bestaat uit zestien leden (acht personeelsleden en acht ouder leden). De leden van de GMR worden gekozen door de leden van de medezeggenschapsraden.

De scholen van Jong Leren zijn verdeeld over de 3 samenwerkingsverbanden (Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en Amstelronde). Binnen de GMR streven we ernaar om ieder samenwerkingsverband vertegenwoordigd te laten zijn in de GMR. Als een samenwerkingsverband op een bepaald moment niet vertegenwoordigd wordt, wordt in de vacature beschreven dat een kandidaat uit dat samenwerkingsverband voorrang krijgt.

Meer informatie is te vinden op de webpagina van de GRM: www.jl.nu/gmr

Het jaarverslag van de GMR is opgenomen in **bijlage 3**.

Leerlingen van groep 4 van De Ark in Heemstede hebben kennisgemaakt met het gebruik van een 'green screen'. Zo hebben zij allerlei feestelijke foto's gemaakt in het thema van Koningsdag en de Koningsspelen.



1.2.7. Verbonden partijen

Jong Leren heeft regelmatig contact met de volgende belanghebbenden:

Belanghebbenden	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Ouders	GMR MR per school
Ouderverenigingen & Stichtingen Derdengelden	Aan de scholen van Jong Leren zijn ouderverenigingen verbonden. De ouderverenigingen en Stichtingen Derdengelden zijn aparte rechtspersonen.
Leerlingen	Leerlingenraden zijn op elke school ingesteld.
Medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> - Schoolbezoeken door bestuur - Interne audits - Jaarlijkse studiedag of leren-van-elkaar-dagen - Via (interactief) intranet, periodieke 'JongstLeden' mail, leerteams en het personeelsblad JL.NU
Stichting IRIS	Samenwerkingsoverleg t.b.v. het tienercollege 10&Meer
Voortgezet onderwijs	Participatie in diverse overleggen met het VO (o.a digitalisering aanmelden VO, Overgang PO VO)
Gemeente Aalsmeer	2-3 keer per jaar is er LEA (Lokaal Educatief Overleg tussen gemeente en schoolbesturen) in de gemeente Aalsmeer. De Aalsmeerse schoolbesturen en de gemeente werken samen aan de realisatie van Taalsmeer (taalklas voor nieuwkomers).
Gemeente Haarlemmermeer	3 keer per jaar is er LEA overleg in de gemeente Haarlemmermeer en overlegstructuur met betrekking tot onderwijshuisvesting, onderwijs aan nieuwkomers.
Gemeente Heemstede	1-2 keer per jaar is er LEA overleg in de gemeente Heemstede.
Gemeente Zandvoort	2 keer per jaar is er LEA overleg in de gemeente Zandvoort.
Gemeente Bloemendaal	1-2 keer per jaar is er LEA overleg in de gemeente Bloemendaal.
Kinderopvang	Jong Leren werkt samen met de volgende opvangorganisaties: Op Stoom, Solidoe, Les Petits, Partou, SKH, Happy Kids, Smallsteps, kinderopvang aan de Liede, Casca, Kindergarten en Robinson. Jong Leren heeft met een aantal hiervan een samenwerkingsovereenkomst opgesteld. Dit betreft: IKC Triade (Solidoe), CS De Kameleon (Op Stoom) en IKC Paradijsvogel (Les Petits).
Stichting beheer De Mikado	Deze stichting voert het beheer over het gebouw De Mikado in de gemeente Aalsmeer. In het gebouw is o.a. De Brug gehuisvest.

	Het technisch beheer is per 1-1-2019 uitbesteed aan de gemeente Amstelveen afdeling Vastgoed. De financiële administratie wordt verzorgd door Jong Leren.
Vereniging van Eigenaars Dreef 1A en B Aalsmeer	Deze vereniging voert het beheer over het gebouw IKC Triade in de gemeente Aalsmeer. In het gebouw zijn onder meer de opvang en het onderwijs van IKC Triade gehuisvest. Het beheer en de financiële administratie worden door Jong Leren verzorgd .
VVE Breedenborgh	Per 31-12-2019 is VVE Breedenborgh opgericht. De VVE bestaat uit 2 leden: gemeente Haarlemmermeer en Jong Leren. Het beheer en administratie is uitbesteed aan Organique.
OPLIS Hogeschool Leiden	Jong Leren participeert in de Opleidingschool van de Hogeschool Leiden. Vier tot vijf keer per jaar vergadert de stuurgroep van de opleidingschool.
Pabo Inholland Haarlem	Jong Leren participeert samen met Meer Primair in het partnerschap Samen Opleiden van Opleidingschool IJmond in de Varianten-route. Hogeschool Inholland Haarlem is één van de samenwerkende partners.
Regionetwerk Kennemerland	Jong Leren neemt deel aan het regionetwerk Kennemerland waarin de schoolbesturen met elkaar overleggen over de aspirant opleidingschool Hogeschool InHolland.

Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

Samenwerkings- verband	
SWV Passend onderwijs Zuid Kennemerland	De scholen uit de gemeente Bloemendaal, Heemstede, Haarlemmerliede, Zandvoort vallen onder dit SWV Website SWV Zuid-Kennemerland SWV Zuid-Kennemerland op de kaart
SWV Amstelronde	De scholen uit de gemeente Aalsmeer vallen onder dit SWV Website SWV Amstelronde SWV Amstelronde op de kaart
SWV Haarlemmermeer	De scholen uit de gemeente Haarlemmermeer vallen onder dit SWV Website SWV Haarlemmermeer SWV Haarlemmermeer op de kaart



De Brug in Aalsmeer vierde het 105 jarige bestaan van de school met het thema 'superhelden': een dag met spelletjes, verkleden, ijs, taart, felicitaties van de burgemeester van Aalsmeer en een feestelijke loterij ten behoeve van Stichting Jarige Job.

Daarnaast participeren de CvB-leden en beleidsmedewerkers in samenwerkingsverbanden die betrekking hebben op deelgebieden:

- TWijs (vervangingsmanager)
- Stopoz (kennisdelen over onderwijs, innovatie en ICT)
- Meer Primair (Samen Opleiden, Pabo Inholland Haarlem)
- BICNH (kennisdelen tussen bovenschoolse ICT coördinatoren in Noord-Holland)
- PO-Raad (participeren in diverse kennisnetwerken)
- Regionaal netwerk beleidsmedewerkers (kennisdelen tussen beleidsmedewerkers Onderwijs van schoolbesturen Noord- en Zuid-Holland)
- RAP-overleg (organisatie, verantwoording Regionale Aanpak Personeelstekort RAP met twee regio's)
- Regionaal Academie Overleg (Zuid-Kennemerland)
- Regioloket Haarlemmermeer (vinden en binden van zij-instromers)
- Aanpak lerarentekort en anders organiseren (samenwerking schoolbesturen Haarlemmermeer)
- Bestuurlijk overleg Haarlemmermeer

1.2.8. Klachtenbehandeling

In 2022 is de externe vertrouwenspersoon elf keer benaderd vanwege een melding of andere kwestie, waarvan er twee nog een uitvloeisel waren van de periode 2021. Vier meldingen zijn door medewerkers gedaan, een keer heeft een directeur advies gevraagd en de overige kwesties zijn door ouders geïnitieerd. Het aantal meldingen in 2022 (11) is afgenomen ten opzichte van 2021 (15). Er zijn - net als in 2021 - geen meldingen over een integriteitskwestie gedaan.

De klachtenregeling is te vinden op www.jl.nu/ouders.

Drie van de elf meldingen hebben geresulteerd in een klacht die bij het CvB terecht is gekomen en die met de desbetreffende melder is besproken en afgehandeld. In alle gevallen zijn de gesprekken gevoerd in bijzijn van directie, medewerker en/of ouder(s). Er zijn geen klachten ingediend bij de externe klachtencommissie.

In 2022 vonden twee bijeenkomsten plaats voor de intern vertrouwenspersonen, die beide goed bezocht en nuttig en leerzaam bevonden werden. Voor 2023 is een opfriscursus gepland. Er is sprake van goed contact tussen de interne vertrouwenspersonen en de externe vertrouwenspersoon.

1.2.9. Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een stichting: Jong Leren stichting voor confessioneel onderwijs is op 28 december 1995 opgericht en staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam onder dossiernummer 41226984.



IKC De Paradijsvogel in Vogelenzang creëert een 'ideale leesomgeving'. Uit de jaarlijkse leesmonitor blijkt dat het leesplezier onder kinderen hoger is dan bij andere kinderen van hun leeftijd.

1.2.10. Governance

Jong Leren heeft een organieke scheiding tussen bestuur en toezicht en voldoet aan de Code Goed Bestuur PO (versie 2020), zoals voor het grootste deel te lezen valt in dit bestuursverslag. Dit is vastgesteld in onder andere onze statuten en het bestuurs- en toezichtreglement. Daarnaast is in een managementstatuut de inrichting van de interne bestuursorganisatie beschreven ten aanzien van directeuren en schoolleiders.

Sinds mei 2022 hebben we een integriteitscode die we al voor deze tijd toepasten in de praktijk en in onze beleidsdocumenten. In februari 2023 staat een extra check op de naleving van de Code Goed Bestuur door de Raad van Toezicht op de agenda.

De wethouder van Bloemendaal installeerde de leerlingenraad bij kindcentrum De Franciscus in Bennebroek: "Een school wordt mooier als leerlingen meepraten over de toekomst; niet alleen voor de meerderheid, maar ook juist voor de minderheidsstandpunten binnen een school."



Leerlingen hebben lessen gekregen over hoe prikkels binnenkomen, hoe emoties eruit zien en hoe ermee om te gaan. Na toestemming van de leerkracht kan een leerling 10 minuten gebruikmaken van het Stiltehuisje, waar hij/zij even niets of een beschikbare stilte-activiteit kan doen.

Iedere school is uniek en dat wilden we aan potentiële leerkrachten en ouders van toekomstige leerlingen laten zien via filmpjes. Beeld zegt meer dan woorden, bleek wel uit het prachtige filmpje dat het team van Het Mozaïek over hun eigen school heeft opgenomen.



HOOFDSTUK 2 Verantwoording beleid

2.1. Onderwijs, kwaliteit & identiteit

2.1.1. Onderwijskwaliteit

Het CvB stuurt en houdt op systematische wijze zicht op de onderwijskwaliteit, waarbij het gesprek over schoolontwikkeling en opbrengsten op effectieve wijze gevoerd wordt en waarbij aandacht is voor elke school. Dit is uitgewerkt in een visiedocument onderwijs en kwaliteitsbeleid, waarin staat beschreven wat wij goed onderwijs vinden en hoe wij zicht houden op de kwaliteit van ons onderwijs.

Terugkijkend op 2022 concluderen we dat de basis op orde is. Dit wordt bevestigd door het feit dat alle scholen volgens de inspectie een basisarrangement hebben. Tegelijkertijd kan het altijd beter. Op basis van de referentieniveaus blijkt dat een aantal scholen nog een verbeteringslag kan maken, met name op rekengebied. Voor deze scholen hebben we dit goed in beeld en de scholen hebben hiervoor een plan van aanpak gemaakt, al dan niet met ondersteuning van onze beleidsmedewerker onderwijs.

In het afgelopen jaar zijn de volgende ontwikkelingen belangrijk geweest in het kader van interne en externe kwaliteitszorg:

- Subsidies zijn ingezet om ontwikkeling bij leerlingen te stimuleren en achterstanden te verkleinen.
- In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is door iedere school een school scan gemaakt en is een schoolprogramma ontwikkeld met interventies passend bij de schoolontwikkeling.

De kwaliteitszorg op bestuurlijk niveau bestaat uit de volgende onderdelen:

- ZOO (Zicht op ontwikkeling scholen): twee keer per jaar brengen het CvB en de beleidsmedewerkers integraal de ontwikkelingen van de scholen in beeld aan de hand van het kwaliteitskader ZOO. Hierin komt voor iedere school aan bod: de onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg, ontwikkelingen op gebied van leiderschap, personeel en cultuur, de leerlingontwikkeling, onderwijsinnovatie, financiën, onderwijshuisvesting en klachten.
- Schoolbezoeken: minimaal één keer per jaar bezoekt het CvB elke school. Dit zijn 'informele' bezoeken, bedoeld om verbinding met het team te creëren.
- Audits: volgens een cyclus worden scholen bezocht door een auditteam. De school formuleert hiervoor zelf de kijkvraag. Ook dit jaar zijn vanwege Corona minder audits gerealiseerd dan gepland. Veel voorkomende thema's die vertaald worden in kijkvragen bij de audits zijn: visie, missie en kernwaarden; instructie, eigenaarschap en differentiatie en reken-wiskundeonderwijs. Drie van de scholen hebben in 2022 een Brede Audit gedaan. Dit jaar heeft geen Ontwikkelaudit plaatsgevonden. Op drie scholen is een ICT audit gedaan; op de Mariaschool, Aloysiuschool en IKC De Paradijsvogel.

- Zelfevaluatie: elke directeur schrijft en bespreekt jaarlijks een zelfevaluatie die is gekoppeld aan de indicatoren uit het kwaliteitskader ZOO en de inspectie-indicatoren.
- Tevredenheidsspeilingen: eens per twee jaar wordt het personeel gevraagd naar de tevredenheid; eens in de vier jaar de ouders (via Vensters PO) en jaarlijks de leerlingen (in ieder geval voor groep 7 en 8 de vragenlijst Sociale veiligheidsbeleving).
- Kwartaalgesprekken: overleg over financiën en een aantal actuele thema's tussen CvB en een klein aantal directeurs - verdeeld over vijf regionale clusters.
- Verantwoording d.m.v. documenten: periodiek worden het schoolplan, het jaarplan, de zelfevaluatie en de opbrengstenanalyse (M-toets en E-toets) geanalyseerd en waar nodig besproken met de desbetreffende schooldirecteur.

2.1.2. Identiteit

In onze statuten staat ons doel beschreven als:

- de bevordering van het onderwijs in haar volledige werkgebied en verder het verrichten van al hetgeen dat daartoe bevorderlijk kan zijn,
- onderwijs te doen geven aan katholieke, protestants-christelijke, interconfessionele en neutrale grondslag.

Ook staat in de statuten dat we ons doel proberen te bereiken door het onderwijs en onderwijslocaties zo veel mogelijk af te stemmen op de behoeften van de bewoners in de verschillende plaatsen/woonkernen. Dit sluit ook aan bij onze onderwijsvisie, waarin de scholen goed in beeld hebben wat (de ontwikkeling in) hun leerlingpopulatie is.

Alle scholen van Jong Leren hebben een heldere en gedragen identiteit, passend binnen de kaders van het identiteitsbeleid van Jong Leren. In de keuzes, acties en contacten van de school (de 'communicatie-uitingen') is deze identiteit herkenbaar (zichtbaar en voelbaar). Het palet aan levensbeschouwelijke achtergronden binnen onze scholen ziet er op dit moment als volgt uit:

- 12 scholen hebben een r.k. identiteit (1 school is overgedragen)
- 4 scholen hebben een p.c. identiteit (1 school is overgedragen)
- 6 scholen zijn interconfessioneel

De identiteit van de school is in toenemende mate het resultaat van een eigen, periodieke missie-visie-strategie-traject. We hebben vastgesteld dat de kaders van ons identiteitsbeleid nog steeds goed bruikbaar zijn voor het formuleren en actueel houden van de identiteit van de scholen. Identiteit wordt uitgedrukt in termen van: wie zijn wij, voor wie zijn wij er en waar willen wij voor gaan. En: wat bieden we aan? Een schoolidentiteit verbindt die mensen in een gemeenschappelijke droom, een belofte. Een schoolidentiteit geeft richting en energie. Bij fusieprocessen is identiteit altijd onderwerp van onderzoek.

Leerlingen van De Vijfsprong In Vijfhuizen werden verrast met een prachtige 3D-schildering van een draak op hun schoolplein. Hiermee wil de school i.s.m. Blink alle leerlingen aan het (online) lezen krijgen in de zomer en daarmee de bekende leesdip na de vakantie voorkomen.



Bij scholen van Jong Leren zijn alle kinderen van harte welkom. Binnen Jong Leren wordt geen onderscheid gemaakt tussen geloof, ras, geaardheid of afkomst. Voorwaarden van de aanname is dat ouders de grondslag van het onderwijs op de school respecteren dan wel verklaren dat zij de grondslag van het onderwijs op de school zullen onderschrijven. In het aannamebeleid wordt de aanname procedure beschreven (te vinden op onze website: www.jl.nu/ouders).

2.1.3. Doelen en resultaten

Wij werken op verschillende manieren aan de kwaliteit van het onderwijs. Een deel hiervan is vastgelegd in onze SBA en een deel is of wordt gerealiseerd op basis van actuele ontwikkelingen.

Anders kijken naar de ontwikkeling van kinderen

Anders kijken naar de ontwikkeling van kinderen heeft op al onze scholen aandacht. Zo laten verschillende bovenschoolse netwerken en schoolteams elkaar zien hoe zij bewegend leren in hun onderwijs integreren. Aanvullend is het actieplan Dynamische Schooldag in 2022 gestart: een leerkracht lichamelijke opvoeding begeleidt vijf scholen bij het implementeren van werkvormen om bewegend leren in de verschillende lessen te integreren.

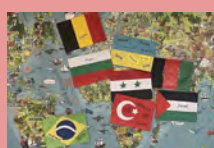
Met directeuren zijn studiedagen georganiseerd waarbij het concept 'verdiepend leren' nader bestudeerd en geanalyseerd is. Dit ter voorbereiding van de studiereis naar Vancouver voor directeuren en bestuurders (zie 2.1.8. Internationalisering) en een studiedag voor alle medewerkers (personeelsdag).

Op 26 september vond de personeelsdag plaats met het thema 'Verdiepend leren met hoofd, hart en handen'. Tijdens deze dag nam een externe expert ons mee in de achtergronden van verdiepend leren met de nodige humor en plezier. We hebben onder andere ervaren hoe de growth mindset werkt en we hebben in groepjes ervaren wat verdiepend leren met je doet door samen een chainreaction van 240 meter te bouwen. Een hele mooie, gezamenlijke ervaring die ons allemaal geïnspireerd en gemotiveerd heeft om het verschil te maken voor onze leerlingen.

Burgerschapsonderwijs

Ter voorbereiding op de nieuwe inspectie-indicator OPO basisvaardigheden (waar burgerschap onder gaat vallen) heeft het CvB een werkgroep samengesteld met als opdracht het verkennen van de verwachtingen ten aanzien van burgerschapsvorming. Deze werkgroep heeft binnen scholen geïnventariseerd in hoeverre en hoe burgerschapsonderwijs op scholen gegeven werd. En de werkgroep heeft een bovenschools kader voor burgerschapsonderwijs opgesteld, als richtlijn en houvast voor scholen. Dit is uitgewerkt in een format voor een kwaliteitskaart, die scholen vervolgens zelf op maat moeten maken, passend bij de context van de school, de identiteit en de leerlingpopulatie.

Begin 2023 is met de directeuren en IB-ers een speciale bijeenkomst georganiseerd om van gedachten te wisselen over het kader en de kwaliteitskaart. Iedere school heeft vervolgens de opdracht gekregen om in 2023 een doelgericht en samenhangend burgerschapsonderwijs programma te ontwikkelen.



Het team achter Taalsmeer (de Aalsmeerse taalklas bij IKC Triade) heeft razendsnel actie ondernomen voor Oekraïense leerlingen. Vanaf 29 maart is gestart met taal en rekenen met daarnaast veel ruimte voor creatieve vakken.

Doorstroomprogramma po-vo (kansengelijkheid)

Het project doorstroomprogramma po-vo is gericht op het versoepelen van de overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs. Het gaat erom deelnemers en ouders meer kennis en vaardigheden te bieden die van belang zijn bij de overgang naar het voortgezet onderwijs en binnen het voortgezet onderwijs. Wij hebben dit programma onder de noemer 'kansengelijkheid' voor onze leerlingen ingezet.

Vanuit de veertien deelnemende scholen hebben 385 leerlingen deelgenomen. Het programma bestond uit:

- 25 uren les op de basisschool door een externe partij. Deze lessen waren gericht op onderzoekend en ontwerpend leren (OOL), zodat leerlingen leerden om projectmatig aan de slag te gaan met sociaal maatschappelijke, technische en wereldoriënterende thema's.
- Minimaal 25 uren via het thuiswerkprogramma (digitaal oefenprogramma). Ouders kunnen de ontwikkeling van hun kind interactief volgen.
- 50 uren aan studiebegeleiding en huiswerkbegeleiding verzorgd door het Herbert Vissers College (VO school in Hoofddorp) en het Wim Gertenbach college (VO school in Zandvoort) met aandacht voor vaardigheden zoals plannen, doelen stellen en zelfstandig leren.

In 2021/2022 is van de beschikte € 124.000 een bedrag van € 117.146 uitgegeven; het restant van € 6.854 wordt in 2023 besteed.

In 2022/2023 is ook € 62.000 (1ste deel van totaal € 124.000) ontvangen voor een vervolgtraject van dit succesvolle programma. Hiervan is in 2022 € 3.076 besteed.

Optimaliseren ICT-vaardigheden

Alle scholen werken met Google Suite for Education en hebben een ICT-coördinator die 0,1 fte vrijgeroosterd is van lesgevendende taken om het ICT-onderwijs te stimuleren en te integreren binnen het onderwijs op de scholen. Bijna alle ICT-coördinatoren zijn post-HBO geschoold en Google certified teacher. De ICT-coördinatoren ontmoeten elkaar in een bovenschools netwerk.

Naar aanleiding van de resultaten van de ICT-scan onder medewerkers, waaruit gedetailleerd in kaart is gebracht op welke onderdelen ieder voldoende scoort of nog scholing nodig heeft, hebben de ICT coördinatoren diverse scholingen georganiseerd. 137 medewerkers hebben deze nascholing in 2022 gevolgd. Een vervolg vindt plaats in 2023.

Onze leerlingen genieten al een aantal jaren van onderwijs waarin ICT-vaardigheden, digitale geletterdheid en informatievaardigheden veelal geïntegreerd zijn in het onderwijs. Iedere school heeft een aanspreekpunt mediawijsheid binnen het team aangewezen. Deze collega's ontmoeten elkaar drie keer per jaar voor kennisuitwisseling. Op iedere school is ook een aanspreekpunt voor kleuters op dit onderwerp.

Op de Jacobaschool in Heemstede hebben leerkrachten een studiedag over doorgaande leerlijnen georganiseerd. Hierbij werd gepitched, feedback gegeven en is een aantal kwaliteitskaarten ontwikkeld, o.a. voor spelling en dyslexie.



Onderwijsinnovaties

Binnen Jong Leren is veel ruimte voor vernieuwingen om het onderwijs te optimaliseren. Deze innovaties komen grotendeels tot stand op initiatief van het netwerk van ICT-ers of het netwerk van IB-ers van onze scholen. In 2022 is de aandacht uitgegaan naar de volgende projecten:

3D printers met stagiaires

In 2022 hebben drie stagiaires van het NOVA college (applicatieontwikkelaar, ICT beheer en netwerkbeheerder niveau 4) op zeven van onze scholen een vervolg gegeven aan het integreren van de 3D printer in het onderwijs door op die scholen met leerkrachten en leerlingen aan de slag te gaan met de 3D printer.

Digitale leiders

Op veertien scholen zijn digitale leiders onder leerlingen gekozen en aangesteld. Dit zijn leerlingen die leerkrachten en leerlingen ondersteunen bij de inzet van ICT middelen. Ondanks of dankzij de corona tijd zijn er flinke stappen gemaakt. In 2023 gaan nog twee scholen starten om digitale leiders klaar te stomen.

App Noot Muis voortgang

In vervolg op het landelijke App Noot Muis-project, hebben de ICT-ers een website gebouwd met daarop lessen voor Staal, Taal op Maat en Taal Actief 4. Deze lessen kunnen leerkrachten gebruiken om digitale geletterdheid te integreren in het taalonderwijs. Inmiddels zijn er negen scholen aangesloten.

We blijven aandacht houden voor dit project dat inmiddels is overgegaan in een proces. We willen de registratie en uitwerking optimaliseren. In 2023 gaan we een aanvraag doen voor een impuls voor het ontwikkelen van open leermateriaal via Kennisnet.

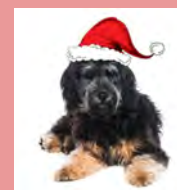
Project computational thinking

Op alle scholen van Jong Leren worden in alle groepen lessen gegeven waarin het aanleren van de vaardigheid 'computational thinking' centraal staat, waarbij leerlingen op hun eigen niveau leren hoe je problemen met behulp van computers oplost. Hiervoor zijn twee ICT'ers 1,5 dag per week vrij geroosterd. Dit project loopt tot augustus 2024.

Sociale veiligheid

Onze scholen streven altijd naar een veilig leerklimaat en willen incidenten, zoals ongepast gedrag, intimidatie, pesten, diefstal of agressie voorkomen. Daarom investeren we in een goede vertrouwensband, een prettig klimaat en heldere regels over hoe je met elkaar omgaat. Maar zorgen we ervoor dat we ongepast gedrag op tijd zien en gericht optreden. Daarom hebben we afspraken gemaakt over onder andere gedragsregels voor leerlingen en hun ouders/verzorgers; privacy; discriminatie; agressie en geweld; meldcode; kind, school en scheiding; en wapenbezit, diefstal, drank, drugs en vuurwerk. Alle afspraken zijn in een overkoepelend veiligheidsplan ondergebracht dat voor ouders en medewerkers beschikbaar is via onze website (www.jl.nu/ouders).

Djara is de schoolhond van de Theresiaschool in Bloemendaal. Djara wordt speciaal opgeleid om leerlingen te 'helpen' als ze bijvoorbeeld boos, verdrietig of gespannen zijn. Het idee voor een schoolhuisdier is afkomstig van de leerlingenraad.



Behalve een eigen anti-pestprotocol, heeft iedere school een eigen programma gericht op de sociale vaardigheden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Hierdoor maken we alle mogelijke onderwerpen die invloed hebben op de veiligheidsbeleving van onze leerlingen (van seksueel grensoverschrijdend gedrag tot digitaal pesten) bespreekbaar in de groep. Verder krijgen leerlingen in alle groepen op alle scholen lessen mediawijsheid, waarin zij leren over hoe zij zich veilig en verantwoord op internet en sociale media kunnen bewegen. Jaarlijks wordt de monitor sociale veiligheidsbeleving ingevuld. Op basis hiervan worden - waar nodig - interventies besproken en uitgevoerd.

2.1.4. Toekomstige ontwikkelingen

De ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en innovatie zijn opgenomen in ons strategisch beleidsplan 2020-2024 (www.jl.nu/sba). De genoemde doelstellingen zijn de afgelopen jaren al in gang gezet en/of worden nader gerealiseerd.

2.1.5. Onderwijsresultaten

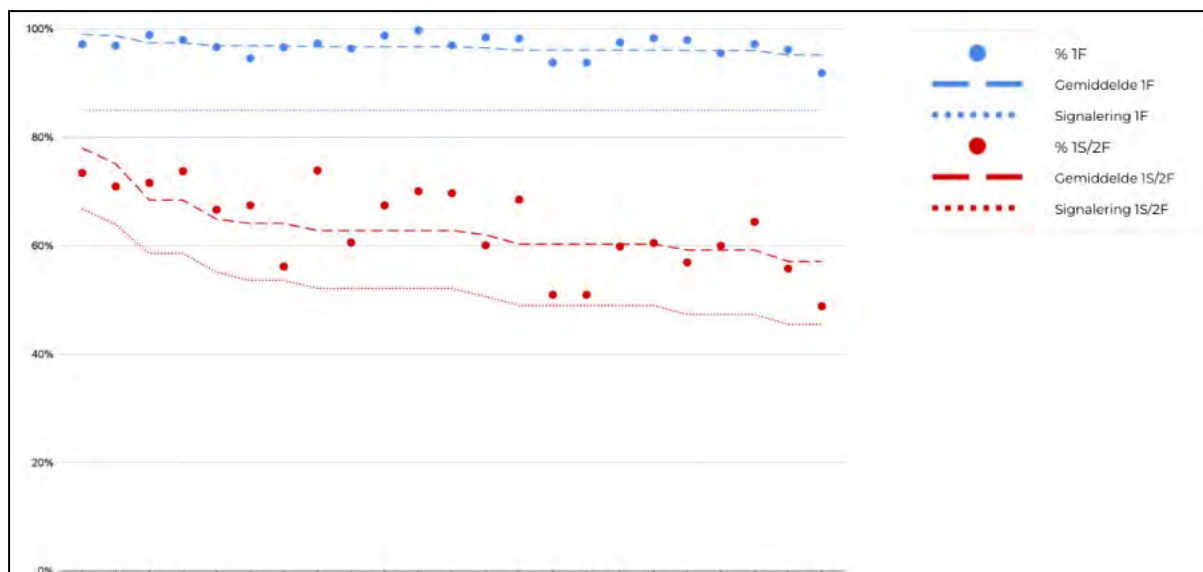
De onderwijsresultaten van de scholen zijn te vinden op scholenopdekaart.nl. Alle scholen van Jong Leren hebben een basisarrangement van de inspectie. Twee van onze scholen dragen daarnaast het predicaat 'goed'.

Onderstaande afbeelding toont onze scholen en hun resultaten op de eindtoetsen van 2019, 2021 en 2022. Hierin is te zien dat al onze scholen zich op referentieniveau 1F boven de (blauwe) signaleringswaarde van 85% bevinden. De dikke blauwe stippellijn geeft weer hoe scholen met een vergelijkbare school weging presteren. Hieruit valt op te maken dat de meeste van onze scholen gelijk of beter presteren en dat enkele scholen nog moeite hebben om dat te verwezenlijken.

De onderste rode stippellijn staat voor de signaleringswaarde passend bij de leerlingpopulatie, die elke school moet behalen. De dikke rode stippellijn geeft weer hoe scholen met een vergelijkbare school weging hierop presteren. Ook hier zien we dat de meeste scholen van Jong Leren op of zelfs boven de gemiddelde lijn van vergelijkbare scholen presteren en dat enkele scholen dit niet halen. Deze scholen presteren echter wel allemaal boven de signaleringswaarde.



Met de opening van SKH peuteropvang Wikkeling in basisschool de Wikkeling in Nieuw-Vennep wordt de Wikkeling een kindercentrum voor kinderen van 2 tot 13 jaar. Met deze samenwerking versoepelen we de overgang voor peuters naar de basisschool.



Grafiek: resultaten eindtoetsen 2019-2020-2021 Jong Leren scholen

Onderwijskwaliteit zien wij graag breder dan alleen de onderwijsresultaten. Wij constateren dat onze scholen er voor een groot deel in slagen het onderwijs te verzorgen dat aansluit bij hun onderwijsbehoeften (leerlingenpopulatie).

2.1.6. Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Bij aanvang van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) medio 2021 hebben alle scholen aan de hand van een schoolscan in kaart gebracht welke uitdagingen corona heeft veroorzaakt. Vervolgens heeft iedere school uit de 'menukaart' de meest kansrijke interventies gekozen die het beste bij de eigen situatie passen. Bij het opstellen van plannen zijn de uitkomsten van deze schoolscan en het leerlingprofiel gebruikt. De MR van de scholen heeft hun instemming gegeven op de plannen en inzet van de middelen.

Elk half jaar evalueren de directeuren de effecten van de inzet; hierbij omschrijven zij de (deels) gerealiseerde interventies, de effecten ervan en in hoeverre het team tevreden is over de voortgang. Als verdieping op deze evaluatie op papier, wordt halfjaarlijks een groepsgesprek met drie (iedere keer wisselende) directeuren georganiseerd.

Samenvattend concludeert het CvB dat scholen binnen hun eigen context vooral inzetten op:

- ondersteuning van leerlingen (in met name rekenen-wiskunde en welbevinden) door vakleerkrachten/onderwijsassistenten en klassenverkleining,
- investeringen in de kwaliteit, professionalisering en werkdrukverlaging (vakleerkrachten, extra ondersteuners, ontwikkeling van expertises) van het personeel.

Het valt op dat met name op kleinere scholen de middelen ingezet worden om enkele groepen te formeren. Op grotere scholen zien we dat de middelen ook ingezet worden om leerkrachten in staat te stellen een expertise te ontwikkelen en deze in te zetten ten behoeve van het hele team.

Een deel van de NPO-middelen is op bovenschools niveau ingezet met het doel om nieuwe mensen te kunnen opleiden en begeleiden en hiermee het personeelstekort op termijn te verkleinen. Momenteel zijn er meer dan 40 medewerkers in opleiding tot bevoegde leerkracht. Er is een bovenschoolse coördinator aangetrokken die structuur aanbrengt, stageplekken coördineert en contacten met de Hogescholen onderhoudt. We verwachten dat deze interventie een duurzaam effect heeft: we leiden extra mensen op zodat we later daarvan profiteren.

Al deze interventies versterken de teams, geven hen lucht en hebben daardoor positieve invloed op de kwaliteit van het onderwijs aan onze leerlingen. En hebben bijgedragen aan het inlopen van eventuele opgedane achterstanden als gevolg van Corona.

Op basis van de evaluaties kunnen we vaststellen dat het bestuur en de directeuren over het algemeen tevreden zijn over de resultaten van de NPO-interventies; het grootste deel van de geplande acties is uitgevoerd of gestart. Conform de mogelijkheid die geboden is, worden de ontvangen middelen over een langere periode ingezet. Voor zover de geplande acties nog niet zijn afgerond, zal dit in 2023 en 2024 plaatsvinden.

In de maanden augustus tot en met december 2021 is totaal € 1.548.395 NPO-geld ontvangen. Daarvan is in die maanden € 874.357 besteed; het restant ad € 674.038 wordt in de jaarrekening 2021 toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO, zodat dit geld in de komende jaren uitgegeven kan worden conform de verlengde looptijd die voor deze middelen vastgesteld is. In 2022 is er € 3.093.935 ontvangen en € 2.540.492 besteed aan de NPO subsidie. Het niet bestede deel van € 553.443 wordt net als in 2021 toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO. Deze bestemmingsreserve bedraagt ultimo 2022 € 1.227.301 en zal in 2023 worden besteed. Van de bestede bedragen is in 2022 9,2 procent ingezet voor de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL). De GMR heeft ingestemd met deze aanpak.

2.1.7. Onderwijs aan nieuwkomers

In het afgelopen jaar heeft Jong Leren te maken gehad met een forse instroom van nieuwkomers in alle leeftijdscategorieën en met verschillende nationaliteiten. In de drie samenwerkingsverbanden heeft Jong Leren met andere onderwijsbesturen en gemeenten de instroom grotendeels weten te organiseren. Toch zijn er zorgen over kwalitatief onderwijs voor de doelgroep. De zorgen betreffen de volgende:

- het ontbreken van een helder en eenvormig landelijk beleid;
- onvoldoende zicht op de omvang van de instroom in onze regio;
- het ontbreken van gekwalificeerd personeel.

In de samenwerking met onze collega-besturen zijn we erin geslaagd een routekaart te realiseren voor instroom van 4-5 jarigen en voor instroom vanaf 6 jaar in de speciale taalklassen. Daarnaast is de ondersteuning voor leerkrachten (deels) georganiseerd t.b.v de opvang van nieuwkomers in de reguliere setting. De financiële middelen (LOWAN gelden) zijn ingezet voor extra materialen, professionalisering en personeel.



Onder leiding van ICT-stagiaires leerden leerlingen werken met de 3D printer. Dit helpt leerlingen om hun creatief denkvermogen en ruimtelijk inzicht te ontwikkelen. Het resultaat 'sleutels' voor ouders van nieuwe leerlingen.

2.1.8. Internationalisering

Internationalisering is een vast onderdeel van onze beleidsagenda, met name vanwege de groei van leerlingen met een niet-Nederlandstalige achtergrond in ons verzorgingsgebied. Steeds meer scholen starten daarom met Engels in een vroeger stadium. We constateren dat ook op dit gebied het onderwijsaanbod zich aanpast aan de leerlingenpopulatie. Dit zal naar verwachting de komende jaren onderdeel uitmaken van onze beleidsagenda.

Studiereis Vancouver

In 2022 heeft een delegatie van schoolleiders, beleidsmedewerkers en bestuurders een (door corona uitgesteld) bezoek gebracht aan scholen in Canada. Het doel van deze studiereis was om ons te verdiepen in het (basis)onderwijs van provincie British Columbia. Het onderwijs in deze Canadese provincie scoort de laatste jaren hoog op de wereldranglijsten. Vooral vanwege de goede voorbereiding van leerlingen op het functioneren als mondige burger in de huidige kennismaatschappij.

De groep is enorm geïnspireerd teruggekeerd na het bezoeken van zeven scholen met visionaire schoolleiders. Daar zijn we ondergedompeld in concepten als indigenous education, place-based learning, growth mindset, outdoor learning en learning communities. Opvallend is de autonomie van de leerkracht, de stem van de leerling en de aandacht voor 'belonging to the community'.

Tijdens de studiereis in Vancouver en na terugkeer in Nederland hebben we onze bevindingen gedeeld en besproken met alle schoolteams. Ook hebben we in diverse directiebijeenkomsten de leerpunten besproken, zoals het vergroten van het eigenaarschap van de leerkracht bij de inrichting (thematisch) onderwijs o.b.v. de leerlijnen, het kind een stevige stem geven in het onderwijs, een deel van toetsen vervangen door evaluaties op basis van leerlijnen ('van ranking naar learning'), aandacht hebben voor de growth mindset en het emotioneel welzijn van onze leerlingen en medewerkers, en het onderzoeken van 'place based' leren, zodat je optimaal gebruik maakt van en in contact staat met je directe omgeving.

2.1.9. Inspectie scholen

In 2022 heeft er geen inspectiebezoek plaatsgevonden.

2.1.10. Bestuurlijke visitatie

Aan de hand van een zelf geformuleerde onderzoeksvraag en -aanpak heeft Jong Leren een bestuurlijke visitatie georganiseerd. In de periode januari tot en met maart heeft een bestuurlijke visitatiecommissie onderzoek gedaan naar hoe onze werkprincipes in de praktijk zichtbaar zijn, met nadruk op het spanningsveld tussen autonomie van de scholen ("wij geven ruimte") en de (bestuurlijke) verantwoordelijkheid.

Leerlingen van de verrijkgroep van Opmaat in Nieuw-Vennep waren deelnemers aan de tuinbouw Battle in de Bollenstreek, waarbij zij techniek, tuinbouw en handel combineren; van verzorging tot verkoop met een mooie opbrengst voor giro555.



Een visitatiecommissie, bestaande uit vijf personen met een onderwijsachtergrond, heeft documentonderzoek gedaan en tijdens geplande formele overlegmomenten meegeluisterd en aanvullende gesprekken gevoerd met diverse gremia binnen onze organisatie. Dit heeft geresulteerd in een heldere en compacte rapportage met een zeer heldere analyse van onze organisatiecultuur en manier van samenwerken.

Onze kernwaarden (wij geven ruimte, wij dagen uit, wij leren samen) blijken diep verankerd binnen Jong Leren. De aanbevelingen om onze ambities en afspraken nog 'smarter' te maken, de plan-do-act-check cyclus verder te borgen en de aanspreekcultuur ("spreek af - spreek uit - spreek aan") te professionaliseren, hebben wij ter harte genomen.

2.1.11. Passend onderwijs

Passend Onderwijs is binnen Jong Leren niet als 'doel op zich' geformuleerd. De scholen hebben de opdracht kwalitatief goed onderwijs te verzorgen in een thuis nabije omgeving. Dat betekent dat het onderwijs wordt afgestemd op de leerlingpopulatie van de school. Bij de vormgeving en uitvoering van het ondersteuningsaanbod vindt intensieve samenwerking plaats met de samenwerkingsverbanden.

Op basis van onze ervaringen en de leerlingpopulaties van onze scholen is in onze strategische beleidsagenda een aantal doelen opgenomen rondom meerbegaafdheid en de juiste afstemming van het onderwijsaanbod in relatie tot de leerlingenpopulatie. Deze doelen zijn grotendeels behaald. De aandacht gaat vooral nog uit naar het grenzen stellen aan passend onderwijs. Scholen zullen hun grenzen duidelijker moeten aangeven in het ondersteuningsprofiel maar ook vooral in gesprekken met ouders. Het omgaan met grenzen blijft voor een aantal scholen en hun medewerkers een uitdaging. Met name wanneer er sprake is van een moeilijke gedragscomponent kan dit aan de orde zijn. Directeuren zijn zich hier steeds bewuster van en sturen hier steeds beter op. Het volgen van de training 'De trein van Boos naar Middel' helpt hierbij.

Zoals genoemd: alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Naast het basisarrangement op onze scholen hebben we een aantal voorzieningen voor onze leerlingen ter beschikking:

DWS Jong Leren

Voor leerlingen die meer uitdaging nodig hebben, bieden we hen de mogelijkheid om een dag per week aan de Day-a-Week School (DWS) van Jong Leren deel te nemen. We hebben drie groepen op twee locaties: Nieuw-Vennep en Aalsmeer. Daarnaast maakt een aantal leerlingen gebruik van de DWS voorzieningen van het samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland.



Kleuters van De Reiger in Lisserbroek knippen het lintje door van de nieuwe Playgrounds: een plek en materiaalzakken voor kinderen van alle leeftijden om meer te bewegen. Beweegleiders (leerlingen) begeleiden de verschillende spellen en helpen bij het oplossen van problemen.

Taalsmeer (voorheen Taalklas Aalsmeer)

Voor kinderen van 7 tot 12 jaar met een migratieachtergrond die net in Nederland zijn komen wonen, is in Aalsmeer sinds september 2021 een voltijdse klas beschikbaar. Deze leerlingen worden in een jaar 'ondergedompeld' in het Nederlands, zodat ze daarna kunnen doorstromen naar het reguliere onderwijs. Taalsmeer wordt verzorgd door IKC Triade namens de gemeente Aalsmeer.

De vraag naar dit onderwijs groeide afgelopen jaar sterk, met name als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Daarom is een nieuwe groep met een aangepast onderwijsprogramma opgestart en wegens ruimtegebrek moest Taalsmeer begin 2023 verhuizen naar een nieuwe locatie, De Mikado in Aalsmeer-Oost.

Tienercollege 10&Meer

Een school voor kinderen die meer tijd of meer uitdaging nodig hebben om op weg te gaan naar het diploma dat bij hun ambitie past. Het tienercollege zorgt voor een doorgaande leerlijn zonder 'knip' tussen primair en voortgezet onderwijs. Jong Leren heeft samen met HVX - een afdeling van het Herbert Vissers College - de handen ineen geslagen en werkte in 2021 met een kwartiermakersgroep aan de oprichting en invulling van deze 10-14 school in Nieuw-Vennep. Op 1 februari 2022 heeft 10&Meer de deuren geopend voor de eerste leerlingen in groep 7. Deze onderwijsvorm is uiteindelijk bedoeld voor Haarlemmermeerse leerlingen tussen de 10 en 14 jaar. Gefaseerd groeit 10&Meer door naar een school met leerlingen in de leeftijd van groep 7 en groep 8 van het basisonderwijs en van de eerste en tweede klas van het voortgezet onderwijs.

Samenwerkingsverbanden & financiering

Voor leerlingen die passend onderwijs nodig hebben, participeert Jong Leren met haar scholen in drie samenwerkingsverbanden (SWV):

- Passend Onderwijs Zuid-Kennemerland (scholen gemeente Bloemendaal, Heemstede, Haarlemmerliede, Halfweg, Zandvoort)
- Passend Onderwijs Haarlemmermeer (scholen gemeente Haarlemmermeer)
- SWV Amstelronde (scholen gemeente Aalsmeer)

Deze samenwerkingsverbanden werken vanuit het principe 'geld volgt het kind'. Dit betekent dat de inzet van de middelen zo laag mogelijk in de organisatie wordt gelegd, namelijk op schoolniveau: directies bepalen in samenwerking met de interne begeleiding of er behoefte is aan extra ondersteuning in de vorm van scholing of materialen, inhuur van specialisten of bijvoorbeeld ondersteuning door onderwijzend of onderwijsondersteunend personeel. Dit wordt gefinancierd uit het structurele deel van de ondersteuningsmiddelen dat iedere school ontvangt op basis van het aantal leerlingen. De inspectie zegt hierover: "het bestuursbeleid van Jong Leren m.b.t. passend onderwijs is goed zichtbaar in de dagelijkse praktijk".

Daarnaast wordt een deel van de ondersteuningsmiddelen flexibel ingezet voor bovenschoolse faciliteiten (zoals hierboven genoemd). Verder heeft Jong Leren een bovenschools calamiteitenbudget. De verantwoording vindt intern plaats op bestuursniveau.

Door de opening van het nieuwe beweegplein van De LinQ in Nieuw-Vennep door wethouder Sport van Haarlemmermeer, worden leerlingen uitgedaagd om meer te bewegen in de pauzes. Bovendien kunnen ook kinderen uit de buurt hier gebruik van maken.



In ons IB-netwerk en in gesprekken met de MR-en en directeuren staat het onderwerp passend onderwijs regelmatig op de agenda. Er vindt ook veel afstemming tussen de scholen onderling plaats.

Jaarlijks wordt de inzet van de financiële middelen verantwoord naar de samenwerkingsverbanden. Elk samenwerkingsverband heeft een deel van de middelen ingezet voor expertisedeling, consultants en specialisten ten behoeve van de scholen.

De drie samenwerkingsverbanden voldoen aan de Governance code o.b.v. Code Goed Bestuur. In twee samenwerkingsverbanden wordt gewerkt met een onafhankelijke voorzitter en een kwaliteitscommissie onder meer met externe leden voor onafhankelijk toezicht. Bij het samenwerkingsverband Haarlemmermeer is de herstructurering van organisatie (ook statutair) gerealiseerd.

2.2. Personeel & professionalisering

Jong Leren voert een personeelsbeleid dat aantrekkelijk is voor directeuren, leerkrachten en ondersteunend personeel met ambitie; voor degenen die zich willen en kunnen ontwikkelen. Jong Leren beschikt daartoe over een uitdagend professionaliseringsaanbod en biedt functiedifferentiatie waardoor directeuren, leerkrachten, onderwijsondersteuners en stafmedewerkers zich in hun vak kunnen ontwikkelen en binnen de stichting naar andere werkplekken kunnen doorstromen. Dit beeld wordt bevestigd doordat medewerkers tevreden zijn en hun werk met minimaal een zeven beoordelen en door het lage werkgerelateerde ziekteverzuim. Ook leek het lerarentekort begin 2022 relatief weinig gevolgen voor Jong Leren te hebben, maar dit beeld hebben we in de loop van het jaar moeten bijstellen toen bleek dat er ook op onze scholen onvervulbare vacatures kwamen en vervanging niet altijd mogelijk was. Tegen het einde van het jaar bleek het bijvoorbeeld niet goed mogelijk om zieke leerkrachten te vervangen.

2.2.1. Doelen en resultaten

In de SBA 2020-2024 is als algemene opdracht voor onszelf vastgesteld dat Jong Leren vitale professionele medewerkers heeft, die eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling en daarmee een optimale bijdrage leveren aan de organisatie en leerresultaten van kinderen. Om dit te realiseren is in 2022 aandacht geweest voor de volgende zaken:

Beleid Leren & Ontwikkelen: uitbouwen van een leercultuur

De werkprincipes (wij dagen uit, wij geven ruimte, wij leren samen) geven richting aan het professioneel gedrag van alle medewerkers van Jong Leren. Hierin staat omschreven op welke manier we binnen Jong Leren werken aan het ontwikkelen en delen van kennis, een lerende cultuur en het continu verbeteren van prestaties. In de loop van 2022 hebben we het beleid ten aanzien van Leren & Ontwikkelen (Leerplein) en de de aanpak rondom 'samen leren' verder uitgerold in de organisatie.

Het eerste Haarlemmermeerse tienercollege opende haar deuren: 10&meer ontving 10 kinderen uit groep 7 in Nieuw Vennep. Met deze groep wordt gestart om uiteindelijk uit te groeien tot een tienerschool met circa 150 leerlingen in groep 7 en 8 en in de 1e en 2e klas.



- Formele en non-formele scholing vindt plaats via het Scholingsplein, waar diverse cursussen, trainingen en workshops worden aangeboden. Dit aanbod is samengesteld op basis van behoeften en onze strategische doelstellingen. Medewerkers kunnen zich inschrijven via www.jl.nu/scholingsplein. Het aantal aanmeldingen bleef ook in 2022 achter ten opzichte van de cijfers vóór Corona. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat leerkrachten als gevolg van het lerarentekort meer werkdruk ervaren. In 2022 is vanuit de bestuurders van Jong Leren en Stopoz een onderzoek gestart naar de mogelijkheid van een gezamenlijke Academie. Door qua vormgeving voor een interactief platform te kiezen, kunnen medewerkers van 30 scholen gebruikmaken van een veel breder aanbod dan het huidige. Meer accent zal dan ook komen te liggen op trainingen in het kader van duurzame inzetbaarheid.
- Medewerkers zijn uitgenodigd om een eigen tussenschools leernetwerk op te zetten of hieraan deel te nemen. Deze netwerken delen hun ervaringen of resultaten via intranet. Via de wie-is-wie-zoekmogelijkheid in AFAS kunnen medewerkers online zoeken naar collega's met vergelijkbare expertise of affiniteit. Ook het afgelopen jaar zijn deze netwerken minder actief geweest dan gewenst, vanwege andere prioriteiten op de scholen en een verhoogde werkdruk ten gevolge van het lerarentekort. Om die reden is de keuze gemaakt om het accent te gaan verleggen naar het teamleren op de scholen.
- Vanuit de Leerplein-visie worden schoolteams uitgedaagd om hun kennis en ervaring met elkaar op school te delen. Dit doen we door via intranet 'good practices' te delen en het gesprek met directeuren en teams aan te gaan over dit onderwerp. Op steeds meer scholen gaan teams of werkgroepen met elkaar aan de slag om zich samen te ontwikkelen op onderwerpen die binnen de school actueel zijn. Het schoolplan is hierin leidend en de regisseurs Leren & Opleiden (P&O-beleidsadviseur en oud-directeur), peilen de voortgang. Op intranet wordt regelmatig een leerteam in het zonnetje gezet.
- Professionele communicatie met collega's en met ouders is een van de speerpunten van de professionaliseringsactiviteiten van onze medewerkers. In 2022 hebben meerdere schoolteams, directeuren en/of individuele medewerkers de training 'De trein van Boos tot Middel' (een training gericht op samenwerking onder spanning) gevolgd.
- De regisseurs Leren en Opleiden hebben actief aangestuurd op het verder vormgeven van een professionele leercultuur en op de kwaliteit van opleiden en begeleiden binnen de scholen. De regisseurs voeren - in clusterverband - actief en regelmatig gesprekken met directeuren over de uitrol van Samen Leren en de kwaliteit van opleiden en begeleiden binnen de scholen. In de coaching van startende directeuren is dit een terugkerend onderwerp van gesprek. Scholen zijn zelf verantwoordelijk voor het organiseren van passende (bij)scholing, opleiding of expertise-ontwikkeling voor en met hun team, afgestemd op de inhoud en doelstellingen van hun jaarplannen. Hiervoor is een scholingsbudget beschikbaar.
- In het geval van scholing voor specifieke specialismen als IB, rekencoördinator en schoolleider (basisbekwaam) is in 2022 meer samengewerkt met het samenwerkingsverband Zuid Kennemerland en andere stichtingen in de regio. Hierdoor konden een aantal opleidingen in-company worden georganiseerd.

Gesprekkencyclus

De nieuwe gesprekkencyclus, meer gericht op de verbinding van de persoonlijke ambities aan de ambities van de school en Jong Leren, wordt inmiddels op alle scholen toegepast. De gesprekken zijn gebaseerd op de systematiek van 'waarderende gespreksvoering' met aandacht voor ieders

kwaliteiten en krachten. Het instrument sluit aan bij onze visie op leren en de ontwikkeling van een professionele (leer)cultuur en bij onze visie op leiderschap.

Overige doelen en resultaten

In 2022 is de bovenschoolse coördinator Opleiden gestart als centraal punt in de organisatie m.b.t. het aanmelden en begeleiden van stagiairs. Dit heeft de directeuren ontzorgd en heeft geleid tot meer overzicht in het aantal stagiairs en de leerfase waarin ze zich bevinden. De lijnen met P&O zijn kort wanneer een interventie nodig is.

Met de Hogeschool Leiden zijn we in gesprek om te onderzoeken of we vanuit Samen Opleiden gezamenlijk een inductietraject kunnen inrichten. Dit is een begeleidingstraject voor startende leerkrachten met de focus op het vergroten van weerbaarheid en het delen van kennis en ervaringen. Het doel hiervan is om jonge leerkrachten te binden aan Jong Leren en de uitstroom te verlagen zodat ze kunnen worden behouden voor de sector. Dit wordt in 2023 verder vormgegeven.

De verbeterde inrichting van de interne structuur rond opleiden en begeleiden heeft de betrokken medewerkers sterker in hun rol gezet en ze bewuster gemaakt van hun taak en verantwoordelijkheid. Er is gestructureerd overleg opgezet voor zowel de schoolopleiders van beide hogescholen als voor de stagecoördinatoren van de scholen. Hierdoor is de interne communicatiestructuur sterk verbeterd en zijn de lijnen helder en kort. We verwachten hiermee de kwaliteit van de begeleiding op de scholen te kunnen verhogen en studenten nog beter te kunnen binden.

Met elke directeur wordt door de regisseurs Leren & Opleiden een mentoren-vlootshow gedaan die de kwaliteit van de mentoren op de school helder in beeld brengt. Daarnaast is met een aantal stage- en opleidingsscholen een bijpassende kwaliteitskaart Opleiden & Begeleiden ingevuld en besproken. De acties die hieruit voortkomen worden vastgelegd.

In 2022 zijn we gestart met het aanbieden van een mentorentraining 'op maat'. Betrokken scholen kunnen zelf met een trainer/intervisor van de hogeschool een traject samenstellen om de coachingsvaardigheden van mentoren te vergroten en zo de kwaliteit van begeleiden te verhogen.

Subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort

In 2022 is de subsidieaanvraag Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP20049) over 2020-2022 (totaal € 481.250) afgerond. In de regio Haarlemmermeer hebben 10 besturen deelgenomen aan deze subsidie, Jong Leren was de penvoerder. Naar rato van het aantal FTE's per deelnemend bestuur zijn de gelden verdeeld over de besturen. In 2022 is er nog € 101.346,49 doorbetaald aan collega besturen en het resterende saldo is in de exploitatie vrijgevallen.



Ouders, leerlingen en medewerkers van Jong Geleerd in Halfweg organiseerde een '50 cent Event'. Ouders én kinderen die het minder breed hebben, konden op deze manier voordelig winterkleding en speelgoed aanschaffen voor een vaste prijs van € 0,50.

In aansluiting op deze subsidieaanvraag Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) over de periode 2020-2022, heeft Jong Leren als penvoerder voor de regio Haarlemmermeer en Heemstede dezelfde subsidie voor de periode 2022-2023 aangevraagd voor alle betrokken besturen (RAP 220071). De aanvraag richt zich zowel op de continuering van activiteiten uit de eerdere RAP-aanvraag ten aanzien van het verminderen van (de effecten van) het lerarentekort, als op het versterken van de samenwerking tussen besturen, gemeenten, hogescholen en andere betrokkenen in de regio. Daarnaast is als aanvullende actie opgenomen het opzetten van een regionale strategische personeelsplanning. De activiteiten worden uitgevoerd in de periode 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023 en op verzoek van de penvoerder levert elk bestuur verantwoording af over de besteding van de RAP-middelen (in totaal een bedrag van € 240.265). Dit is het laatste jaar dat Jong Leren hier de rol van penvoerder op zich heeft genomen; een collega-bestuur uit de regio neemt deze taak over vanaf 2023.

In 2022 is € 240.265 ontvangen en € 77.836,26 doorbetaald aan de negen overige deelnemende besturen. Van het saldo per 31 december 2022 van € 140.154,58 zal in 2023 nog € 108.970,76 aan de overige besturen worden uitbetaald. Het resterende saldo zal vrijvallen in de exploitatie 2023.

2.2.2. Toekomstige ontwikkelingen personeel

De ambities op het gebied van personeel zijn opgenomen in ons Strategisch beleidsplan 2020-2024 (www.jl.nu/sba). Daarnaast benoemen we een aantal actuele ontwikkelingen:

Hoe gaan we om met de gevolgen van het lerarentekort?

Ook bij Jong Leren merken we de gevolgen van het toenemend lerarentekort en de afname van de instroom van studenten bij de Pabo. Ten opzichte van vorig jaar is het gemiddelde aantal vacatures gestegen. Onze analyse is dat we als werkgever met een goed imago nog relatief milde gevolgen ervaren van het lerarentekort. Wel signaleren wij dat het risico op verzuim groter wordt omdat de rek eruit is bij veel medewerkers als het gaat om het opvangen van leestijd waarvoor geen leerkracht beschikbaar is. Ook zien wij een risico in het toenemende aantal ingehuurd ZZZP-ers omdat zij weliswaar de kwaliteit van het onderwijs bestendigen, maar geen deel uitmaken van een schoolteam. De vervangingspool is slechts beperkt beschikbaar omdat de vraag hoger is dan het aanbod van vervangers.

Tijdens de ICT-dag op 't Venne in Nieuw-Vennep werden alle leerlingen en leerkrachten ondergedompeld in het gebruik van ICT-middelen zoals de bee bot, ozobot, lego wedo, escape rooms, maak je eigen game en mediamasters.



Om zo goed mogelijk in te spelen op de huidige en toekomstige situatie, hebben we de volgende interventies gedaan:

- Jong Leren zet stevig in op het zelf opleiden van medewerkers en studenten. Zo worden onderwijsassistent-vacatures bij voorkeur ingevuld door medewerkers die een Pabo-opleiding volgen of willen gaan volgen. Voor HBO-studenten die binnen twee jaar hun bevoegdheid kunnen behalen, is een arbeidsmarktmaatregel ingezet (het beperkt belonen van studie uren) om de overstap naar het onderwijs financieel aantrekkelijker te maken.
- We hebben in 2022 vier nieuwe zij-instromers binnen onze stichting een leer-werkplek kunnen bieden. Het aantal opleidingsplekken binnen onze opleidingsscholen was beperkt omdat voorgaande zij-instromers als gevolg van corona een studievertraging op hebben gelopen en daardoor langer dan ingeschat een opleidingsplek bezetten. Daarnaast zien we dat meerdere scholen een relatief jong en onervaren personeelsbestand hebben, waardoor het aantal stageplekken hier laag is. De werving van zij-instromers verloopt via het Regionale Onderwijsloket (www.ikwordleerkracht.nl). Het aanbod van geschikte kandidaten voor zij-instroom neemt echter af; ook hier geldt dat kandidaten de keuze hebben uit meerdere besturen in de regio.
- De structuur m.b.t. opleiden is in 2022 steviger ingevuld dan voorheen waardoor we studenten beter kunnen monitoren, meer stageplekken kunnen creëren, er beter zicht ontstaat op de kwaliteit van begeleiden van de mentoren en elke student een plek op maat kunnen bieden. Met de hogescholen en besturen in de regio is een nauwere samenwerking ontstaan teneinde een 'vroegpluk' (met als risico voortijdige uitstroom van Pabo-studenten) te voorkomen.
- Met behulp van de NPO-gelden is gekozen voor de inzet van vakleerkrachten, zodat leerkrachten ontlast worden en/of flexibeler ingezet kunnen worden, bijvoorbeeld voor andere groepen.
- Voor één van de scholen zijn vacatures voor leerkracht in combinatie met ambulante uren voor coaching van starters en studenten uitgezet. Dit heeft positief uitgekapt; de vacatures werden vervuld met twee stevige leerkrachten/coaches. Mogelijk wordt deze manier van werven en werken op meerdere scholen ingezet.
- Eind 2022 participeert Jong Leren, samen met de schoolbesturen Floreer, Meer Primair en Montessori Vereniging in het project Anders organiseren in de Haarlemmermeer. In dit project worden de (denk)krachten gebundeld om samen oplossingen te vinden voor de personele tekorten. De doelstelling is om in juni 2023 een programma te presenteren met daarin concrete activiteiten voor de korte, middellange en lange termijn. Het is bedoeld om scholen te ondersteunen in het vinden van een eigen duurzame oplossing.

2.2.3. Uitkeringen na ontslag

Het College van Bestuur zorgt er in overleg met de directeuren en de afdeling P&O voor dat zorgvuldig omgegaan wordt met de ontslagprocedure. Wanneer er ontslag plaatsvindt, wordt bekeken of de termijnen goed gehanteerd worden en of er voldaan wordt aan de voorwaarden van de instroomtoets van het Participatiefonds. Indien nodig wordt juridische hulp ingezet om de zorgvuldigheid van de te volgen procedures te waarborgen.

In 2022 hebben we 1 naheffing ontvangen van het Participatiefonds en zijn twee vaststellingsovereenkomsten opgesteld om een arbeidscontract te beëindigen, waarbij een

transitievergoeding is uitgekeerd. Zes (kort)tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn niet verlengd en daarbij is een transitievergoeding uitgekeerd.

2.2.4. Werkdrukmiddelen en bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In 2022 heeft Jong Leren € 1.793.341 ontvangen aan werkdrukverlagende middelen en middelen voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders. Voor de inzet van deze middelen formuleert elke school in haar team een plan dat voorgelegd en goedgekeurd wordt door de personele geleding van de MR. Alle scholen hebben de besteding verantwoord in het verantwoordingsmodel van de stichting.

In 2022 is het overgrote deel van de werkdrukverlagende middelen ingezet voor extra personeel, voornamelijk onderwijsassistenten, lerarenondersteuners en vakleerkrachten (95% van het totaal). De overige middelen zijn ingezet in extra teamscholing en overige externe inhuur voor begeleiding en ondersteuning van teams.

2.2.5. Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van Jong Leren komt voort uit de onderwijskundige visie, de ambities en de uitdagingen waar de scholen voor staan en de omstandigheden in de wereld om ons heen. Vanuit de doelen in de SBA formuleert elke school jaarlijks het schoolplan, waarin de doelstellingen met betrekking tot de bovengenoemde thema's voor het komende jaar staan uitgewerkt. Vanuit deze doelstellingen wordt in overleg met het team en met individuele medewerkers besproken wat ieders inzet en rol gaat zijn om de doelen te realiseren en welke professionaliseringsvraag dit met zich mee brengt. Jaarlijks monitort het CvB via de ZOO en zelfevaluatie gesprekken de voortgang hierin; de directeur bespreekt dit met de medewerkers in de gesprekscyclus. Daarnaast voert P&O eens in de twee jaar met elke directeur een vlootshouw uit, waarin het personeelsbeleid ten opzichte van de opgave waar de school voor staat, een onderwerp is. Personeelsgerelateerde onderwerpen staan zeer regelmatig op de agenda van de periodiek georganiseerde beleidsessies en directieplatforms met directeuren.

Visie op leiderschap

Directeuren vervullen een sleutelrol bij het bieden van goed onderwijs, het binden van medewerkers aan de school (en Jong Leren), het opleiden van nieuwe collega's en het (blijven) werken aan een goede teamsfeer. Dit geldt eveneens voor het collectief (samen) leren. De directeuren worden ondersteund in de ontwikkeling van dienend of gedelegeerd leiderschap door middel van leiderschapstraining(en) en intervisie. Startende directeuren worden gecoacht door de interne coach en nemen deel aan een aparte intervisiegroep.



Community School De Kameleon in Zwanenburg opende in november en december een 'weggeefspeelgoedwinkel' met hulp van ouders, medewerkers en leerlingen. Bezoekers kunnen gratis speelgoed afhalen dat een tweede leven krijgt.

In juni 2022 zijn alle directeuren ondergedompeld in de theorie van het Verdiepend Leren. Het tweede deel van de dag is aandacht besteed aan het reflectieve vermogen van de leider en wat dit betekent voor het persoonlijk leiderschap en de samenwerking in het team. In navolging van deze directiedag hebben alle directeuren in september een inspiratiediner bijgewoond met een interactieve lezing over 'leidinggeven aan leren'. In 2023 staat een vervolg op deze leiderschapstrainingen op de planning.

Kweekvijver schooldirecteur

Jong Leren heeft een kweekvijver voor medewerkers met leidinggevende ambities. Jaarlijks stelt het College van Bestuur in totaal vier studieplaatsen beschikbaar voor de opleiding schoolleider (basis- en vakbekwaam). Leerkrachten met leidinggevende kwaliteiten en ambities komen hiervoor in aanmerking. In 2022 is een medewerker uit de kweekvijver benoemd als directeur op één van onze scholen.

2.2.6. Ziekteverzuim

In 2021 was het ziekteverzuim weer op het niveau gekomen, zoals we voor de corona periode kennen. Het verzuim is in de loop van dat jaar echter per kwartaal toegenomen en de toename heeft doorgezet in 2022. Eerdere jaren lag de meldingsfrequentie ruim onder 1,0 maar is in 2022 gestegen naar 1,5 in december. In 2022 was sprake van de richtlijn om bij een positieve corona test niet naar de werkplek te komen; dit maakte de verzuimdrempel laag. Ook was er in het najaar van 2022 sprake van een landelijke toename van griepklachten. In het primair onderwijs is landelijk het verzuimpercentage gestegen naar 5,8%.

Door het lerarentekort heeft het ziekteverzuim meer invloed op de continuïteit van het onderwijs dan we een aantal jaar geleden zagen, omdat het regelmatig voorkomt dat er geen vervanging meer beschikbaar is.

Om het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden, verwijzen we medewerkers preventief door naar onze verzuimcoach. Directeuren zijn zeer alert op uitvalsverschijnselen door tijdig het gesprek met een medewerker of het team aan te gaan over de werkdruk. In november hebben we de grieprik aangeboden.

Voortschrijdend verzuim in 2022	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal
	5,1%	5,4%	5,5%	5,8%

We hebben afscheid genomen van 'onze' Immanuelschool in Rijsenhout. Zij gaan op in het nieuwe Kindcentrum WestWijs. Tijdens een koffiemoment konden geïnteresseerden een laatste groet brengen aan de 'Immanuel'.



2.2.7. Personeelsbestand

Het afgelopen jaar is het personeelsbestand licht gedaald en is als volgt samengesteld:

- De man-vrouw verhouding is 11,7% man en 88,3% vrouw.
- 71,8% van de medewerkers is onderwijzend personeel: 160,65 fte Leraar LB, 110,9 fte Leraar LC en 8,9 fte Vakleerkracht.
- 20,8% van de medewerkers vervult een onderwijsondersteunende (OOP) functie op de scholen: 35,7 fte onderwijsassistenten, 34,1 fte leraarondersteuner en 11,5 fte administratie/conciërge.
- 5,8% betreft leidinggevende functies: 21,0 fte directeur en 2 fte CvB.
- 1,5% bestaat uit stafmedewerkers (exclusief administratieve medewerkers op scholen).

	31 december 2022	31 december 2021
Onbepaalde tijd	324,40 fte	330,55 fte
Bepaalde tijd ¹	66,25 fte	70,40 fte
Totaal	390,65 fte	399,95 fte

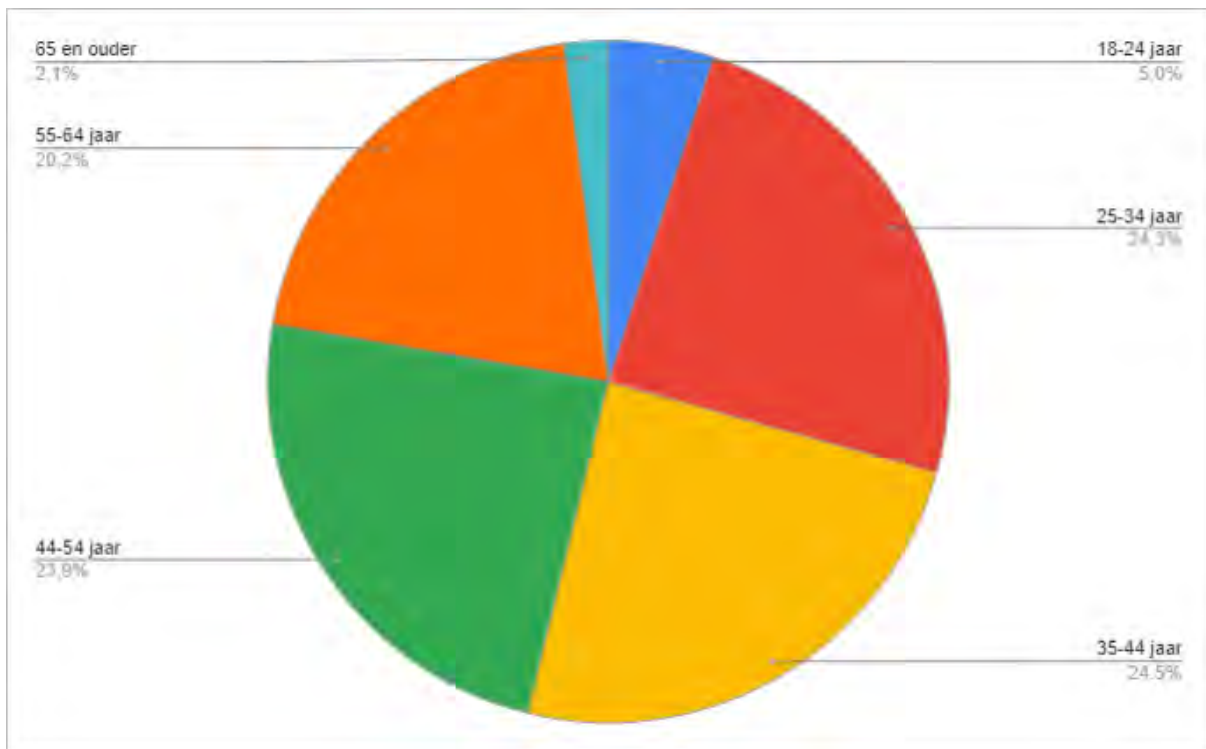
Tabel: Overzicht aantal medewerkers ontwikkeling 2021-2022

De afname van het aantal fte medewerkers wordt mede veroorzaakt door de fusie van twee scholen, waarbij medewerkers zijn overgenomen door een ander bestuur.



Groep 8 van de Mariaschool in Zandvoort heeft de Eigenwijzer gedigitaliseerd. De Eigenwijzer is een boekje waarin de leerlingen schrijven t.b.v. de overdracht naar het VO. Leerlingen leerden met elkaar veel digitale vaardigheden.

¹ Dit betreft over het algemeen contracten voor bepaalde tijd met uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd. Met uitzondering van tijdelijke uitbreidingen



Grafiek: Spreiding van het personeelsbestand over de verschillende leeftijdscategorieën in 2022.

2.3. Huisvesting & facilitair

2.3.1. Doelen en resultaten

Jong Leren heeft - net als veel scholen in deze regio - te maken met een demografische krimp. Om een gezonde organisatie te blijven, streeft Jong Leren naar 'robuuste scholen'. Dit zijn scholen van 200-250 leerlingen, onderwijskundig sterk en met een goed imago. Jong Leren zet in op grote scholen in grote kernen en kleine scholen in kleine kernen. Dit heeft de nodige gevolgen voor onze huisvesting en faciliteiten.

Jong Leren heeft samen met andere schoolbesturen en de gemeenten Haarlemmermeer, Bloemendaal en Heemstede huisvestingsafspraken vastgelegd in een integraal huisvestingsplan (IHP) per gemeente. De gemeenteraden van de betreffende gemeenten hebben ingestemd met het IHP.

Per 1 januari 2022 heeft Jong Leren opdracht gegeven aan Versluisgroep uit Sassenheim om het onderhoud van de schoolgebouwen te verzorgen. Via de Repair-app zijn in 2022 door de scholen ruim 350 meldingen voor dagelijks onderhoud gedaan. Dit zijn meer meldingen dan vooraf was ingeschat door Jong Leren.

Naast het dagelijks onderhoud is er ook een slag gemaakt in de coördinatie van de onderhoudscontracten. Alle onderhoudscontracten zijn geïnventariseerd en ontbrekende onderdelen (zoals wettelijke keuringen) zijn aangevuld.

Renovatie en uitbreiding De Kameleon

In 2022 hebben de gemeente Haarlemmermeer en Jong Leren een opdrachtovereenkomst met Dura Vermeer gesloten voor de renovatie en uitbreiding van De Kameleon. Bijzonder aan deze aanbesteding is dat de bouwer niet alleen de renovatie en uitbreiding realiseert, maar ook verantwoordelijk wordt voor het onderhoud gedurende de eerste 20 jaar.

Het streven is om zoveel als mogelijk circulair te bouwen: bij de bouw, zo is de bedoeling, worden zo min mogelijk grondstoffen gebruikt, komt zo min mogelijk afval vrij en wordt zo min mogelijk CO2 uitgestoten. De Kameleon moet ook de eerste NOM-school van Jong Leren worden. NOM staat voor 'nul op de meter'. Dat kan o.a. met zonnepanelen op de daken en een goede isolatie. Om de nul op de meter te krijgen en te houden, is ook een systeem met WKO nodig: warmte- en koudeopslag met boringen onder het schoolplein. Naar verwachting kan het gebouw begin 2025 opgeleverd worden.

Er is een speciaal projectteam geformeerd. Binnenkort worden de overeenkomsten met de gemeente Haarlemmermeer getekend.

Fusies

Per 1 augustus 2022 is de katholieke basisschool Nicolaas in Zandvoort overgedragen aan het bestuur Stopoz en is gefuseerd met buurschool OBS De Duinroos. Samen gaan zij verder als OBS De Zeevonk.

Op diezelfde datum is de CBS Immanuel in Rijsenhout overgedragen aan het bestuur Floreer. Samen met OBS De Zevensprong is het nieuwe Kindcentrum WestWijs ontstaan.

Privacy & informatiebeveiliging

Jong Leren en haar scholen zijn zich zeer bewust van het belang van privacy. Op allerlei terreinen zijn al sinds 2018 maatregelen getroffen om zo bewust, veilig en correct mogelijk om te gaan met de persoonsgegevens van leerlingen en hun ouders, medewerkers, samenwerkingspartners, sollicitanten en andere betrokkenen. Dit hebben wij intern georganiseerd op basis van informatie die Kennisnet ter beschikking heeft gesteld. Er is continu aandacht voor dataminimalisatie door eventuele privacygevoelige informatie zo veel mogelijk op te slaan op beveiligde systemen zoals ParnasSys (leerlingen) en AFAS (medewerkers).

Vanaf het voorjaar van 2022 heeft Jong Leren de functie van Functionaris Gegevensbeheer (FG) extern belegd bij Privacy op School. Periodiek heeft de FG overleg met medewerkers van het staffbureau, agendeert actuele ontwikkelingen en bespreekt de voortgang van benodigde aandachtspunten.

Op basis van een landelijk advies zijn medio 2022 diverse Google instellingen gewijzigd om de omgeving voor leerlingen en medewerkers zo privacyproof en veilig mogelijk te houden. Later dat jaar is een Google DPIA uitgevoerd en zijn de hieruit voortgekomen aandachtspunten in werking gezet en/of direct gerealiseerd. Bij medewerkers die regelmatig met externe partijen communiceren waarbij persoonsgegevens worden uitgewisseld, is Ziverw geïnstalleerd.



Met een drone-foto zijn de leerlingen van de Nicolaasschool in Zandvoort nog één keer met z'n allen in beeld gebracht. Per 1 augustus is de school gefuseerd met de buurschool en samen verder gaan als OBS De Zeevonk.

Hardware

Via een Europese aanbesteding is een grote investering gedaan op het terrein van devices voor medewerkers en leerlingen. Nieuw is dat alle medewerkers met lesverantwoordelijkheid een chromebook in bruikleen krijgen, zodat zij ook thuis in een beveiligde omgeving kunnen werken. Directeuren, IB-ers en ICT-ers krijgen een laptop en vakleerkrachten LO krijgen een iPad in bruikleen. Vanaf dat moment zijn gebruikersovereenkomsten voor de hardware beschikbaar gekomen; in AFAS wordt vastgelegd wie welk device in bruikleen krijgt.

Daarnaast is het aantal Chromebooks voor leerlingen uitgebreid en zijn de kleuter-iPads vervangen. Vanaf schooljaar 2022-2023 krijgen alle leerlingen in groep 4 een eigen Chromebook. Deze gaat dan mee tot en met groep 8 en mag mee met het verlaten van de school.

2.3.2. Toekomstige ontwikkelingen huisvesting en facilitair

Jong Leren heeft veel leegstand vanwege demografische krimp en zoekt daarom samenwerking met kinderopvangorganisaties om leegstaande ruimten te verhuren en IKC's te ontwikkelen. Waar mogelijk worden locaties afgestoten en aan de gemeente teruggegeven.

Daarnaast is Jong Leren met diverse gemeenten in gesprek over nieuwbouw en/of renovatie van scholen in de toekomst (2021-2030). Het betreft de volgende scholen: De Kameleon (nieuw- en verbouw), Jong Geleerd (renovatie en uitbreiding), De Brug (nieuwbouw), Theresiaschool (renovatie), Jacobaschool (renovatie/nieuwbouw), Het Mozaïek (nieuwbouw) en de Antoniuschool (nieuwbouw). Voor al deze scholen geldt dat de plannen vertraging hebben opgelopen.

Het planmatig onderhoud van de huisvesting voor 2022 en 2023 is op basis van de meerjaren onderhoudsplannen voor alle scholen meervoudig onderhands aanbesteed. De uitvoering staat gepland gedurende de schoolvakanties in 2023. Naast de reguliere onderhoudstrajecten lopen er diverse projecten in het kader van gezond binnenklimaat en duurzaamheid.

Privacy & informatiebeveiliging

Voor het jaar 2023 zijn een DPIA van ParnasSys gepland en een algemene AVG audit. Per januari is ingesteld dat er periodiek een back-up gemaakt wordt van onze Google Workspace for Education omgeving, zodat we beter voorbereid zijn op mogelijke cyberaanvallen.

2.3.3. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het beheer en onderhoud van de scholen wordt uitgevoerd conform de meerjaren onderhoudsplanning, waarin verduurzaming steeds meer aandacht krijgt. Hierover voert Jong Leren periodiek overleg met de gemeenten waarin onze scholen gevestigd zijn. Net als de afgelopen jaren, zal ook de komende jaren buiten de meerjarenonderhoudsbegroting om extra geïnvesteerd worden in onder andere duurzaamheid en uitstraling van onze gebouwen. Deze extra investeringen passen in het ingezette beleid om de financiële buffer van de stichting te verminderen. Zo heeft Jong Leren de afgelopen jaren geïnvesteerd in PV-panelen bij meer dan de helft van onze scholen.

Bij inkoop, bouwen en investeringen worden de uitgangspunten van verantwoord ondernemen in acht genomen, zoals vastgelegd in ons inkoopbeleid. Ook bij (Europese) aanbestedingen neemt Jong Leren eisen op ten aanzien van verantwoord en duurzaam ondernemen. Zo worden in de gemeente Haarlemmermeer stappen gezet om circulair en gasloos te bouwen voor De Kameleon.

In ons inkoopbeleid is als uitgangspunt genomen om te standaardiseren waar mogelijk en maatwerk te organiseren waar nodig. Een werkgroep 'Effectief omgaan met middelen' bespreekt en onderzoekt mogelijkheden om middelen effectief in te zetten en waar mogelijk middelen te standaardiseren. Zo is gekozen voor één type meubilair voor alle scholen, zodat we meubilair tussen scholen uit kunnen wisselen bij wijziging van leerlingaantallen en/of vervanging van meubilair. Ook wordt in samenwerking met leerkrachten onderzocht wat de mogelijkheden zijn om een selectief aantal taal- en rekenmethodes te kiezen en hiermee te standaardiseren voor onze scholen. We verwachten hiermee behalve efficiëntie en kostenbesparing ook meer onderlinge samenwerking te realiseren.

Het afgelopen jaar is onder andere door onze GMR het gesprek over duurzaamheid binnen Jong Leren gestart. Het CvB heeft daarom besloten om de planvorming ten aanzien van het verantwoord afbouwen van het bovenmatig vermogen vanuit het uitgangspunt 'duurzaamheid' vorm te geven. Dit zal de komende jaren verder weerslag hebben binnen de organisatie.

2.4. Financieel beleid

2.4.1. Doelen en resultaten

Beleidsvoornemens	Behaald	Beknopte toelichting
Afbouwen publieke reserves d.m.v. negatieve maar beleidsrijke begroting	nee	Jong Leren heeft volgens de nieuwste normen van de overheid een bovenmatig publieke reserve. Dat is de reden om (al jaren) te werken met een negatieve begroting om de reserves omlaag te brengen. In 2022 zijn we gestart met een afbouwprogramma, dat in 2023 is goedgekeurd (en wordt uitgevoerd).
Verbetering management-informatie voor CvB en directeuren	ja	In 2020 is er begonnen met het verder optimaliseren van de managementinformatie. Door uitgaven steeds meer per maand te verwerken in plaats van per kwartaal of per jaar, kan de begroting en uitputting daarvan beter worden gemonitord. Hierdoor is ook bijsturing in een vroeg stadium van het schooljaar mogelijk. Via Capisci wordt deze managementinformatie per school voor alle directeuren inzichtelijk gemaakt. Vanaf volgend schooljaar wordt er gewerkt met Cogix als begrotings- en rapportagetool, waardoor de managementinformatie verder geoptimaliseerd wordt.

2.4.2. Opstellen begroting

Jong Leren maakt elk jaar twee complete begrotingen:

- een (meerjaren)begroting op kalenderjaar voor de Raad van Toezicht en ten behoeve van de jaarrekening i.v.m. de continuïteitsparagraaf voor vijf jaar vooruit.
- een begroting per schooljaar voor alle scholen. Op schooljaarniveau wordt een beleidsrijke schoolbegroting opgesteld waar de GMR haar instemming voor geeft.

Beide begrotingen zijn gebaseerd op de in het strategisch beleidsplan genoemde doelstellingen.

2.4.3. Toekomstige ontwikkelingen

De volgende ontwikkelingen kunnen van invloed zijn op Jong Leren:

- vereenvoudiging van de bekostiging van het primair onderwijs per 2023.
- extra subsidies vanwege corona: Nationaal Programma Onderwijs, Subsidie versterking basisvaardigheden.
- uitwerking van de integrale huisvestingsplannen.
- bezuinigingen van de gemeenten in onze regio.
- voorgenomen fusie met Stopoz.

2.4.4. Investeringsbeleid

Er is in 2021 een meerjareninvesteringsplan opgesteld dat elk jaar geactualiseerd wordt. Hierin worden alle vervangingsinvesteringen, alsmede nieuwe investeringen in alle materiële vaste activa meegenomen. Vanaf 2022 horen hier ook investeringen in groot onderhoud bij. Vanwege de afbouw van het bovenmatig publieke vermogen zullen er ook investeringen bij komen die geactiveerd worden en via de afschrijvingen ten laste van de staat van baten en lasten zullen komen. In principe worden alle investeringen uit eigen middelen gefinancierd.

2.4.5. Treasury

De stichting hanteert een eigen treasurystatuut, ongewijzigd ten opzichte van vorig jaar. De stichting heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd, conform de Regeling Beleggen en Belenen 2020. Er is gebruikgemaakt van spaarrekeningen en langlopende deposito's. De tegoeden op deze rekeningen, ondergebracht bij de ABN-AMRO Bank en de Rabobank, zijn direct opeisbaar.

Vanwege de negatieve rente op de betaal- en spaarrekeningen is Jong Leren voor haar publieke gelden overgestapt naar schatkistbankieren via het ministerie van Financiën.

2.4.6. Allocatie middelen

De gehanteerde uitgangspunten voor het verdelen van de middelen over de ressorterende scholen zijn als volgt: de inkomsten voor het kalenderjaar worden vastgesteld op basis van de leerlingenaantallen per 1 februari van het voorgaande jaar.

De besluitvorming over de allocatie van middelen binnen het schoolbestuur vindt volgens de volgende stappen plaats:

- Het CvB maakt een voorstel voor de allocatie van middelen aan de scholen (uitgangspunten schoolbegrotingen).
- Uitgangspunten worden vastgesteld samen met de schoolleiders (januari).

- Uitgangspunten worden vervolgens besproken met GMR (februari).
- Vaststelling schoolbegrotingen inclusief bestuursformatieplan door CvB (maart).
- Bespreking met schoolleiders (april).
- Ter instemming aanbieden aan (P)GMR jaarlijks voor 1 mei.

Inzet van middelen op bovenschools niveau

10% van de totale baten op bovenschools niveau wordt ingezet voor de volgende kosten:

- Bovenschoolse vervangingspool
- Loonkosten medewerkers stafbureau
- Ouderschapsverlof
- Ziektekosten na 3 weken
- Loonkosten van personeelsleden met bovenschoolse taken
- Arbo, EHBO, personeelsblad, kerstpakketten en andere attenties, scholing van directeuren en andere overkoepelende scholing, personeelsdag, mutaties op personele voorzieningen als jubileumvoorziening, kosten werving en selectie, transitievergoedingen, kosten externen inzake fusietrajecten of andere bestuursondersteuning.
- Afschrijvingskosten op de investeringen die geactiveerd zijn op stichtingsniveau.
- Diverse projecten vanuit de Strategische Beleidsagenda, zoals het project Computational Thinking en Dynamische Schooldag.
- Andere algemene kosten die op stichtingsniveau worden geboekt zijn:
 - accountant
 - administratie
 - (juridisch) advies en managementondersteuning
 - verzekeringen
 - Raad van Toezicht
 - reiskosten voor dienstreizen
 - identiteit
 - contributies PO-Raad en vakorganisaties

2.4.7. Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen worden toegewezen aan de scholen die recht hebben op deze middelen, op basis van de schoolscores (bron: CBS). De besluitvorming over de inzet van deze middelen is onderdeel van de werkwijze zoals beschreven in 2.4.5. Allocatie van de middelen.

Met deze middelen worden met name onderwijsondersteunende medewerkers ingezet voor de begeleiding van leerlingen; individueel of in kleine groepjes. Er is gekozen voor deze activiteiten, omdat dit gebleken effectieve interventies zijn om onderwijsachterstanden te verminderen.

De kinderen van VIA Molenwerf hebben gewerkt aan 'oplossingen voor een probleem dat met duurzaamheid te maken heeft, in of om De Molenwerf': duurzame thee en koffie voor medewerkers, insectenhotel, een groene Molenwerfslaan en moestuin op het schoolplein.



2.5. Risico's en risicobeheersing

2.5.1. Intern risicobeheersingssysteem

Stichting Jong Leren heeft ruim aandacht voor het managen van risico's waarmee de stichting geconfronteerd kan worden. In 2022 is een risicoanalyse uitgevoerd, de belangrijkste risico's staan beschreven in het bestuursverslag 2.5.2.

De interne risicobeheersing en controle wordt geëffectueerd door functiescheiding, vastgestelde procedures en waar mogelijk automatisering van processen. In 2018 is een geactualiseerd handboek AO/IC in gebruik genomen die in 2020 is geactualiseerd na de invoering van het AFAS systeem voor de gehele bedrijfsvoering.

Risicobeheersing

Elk kwartaal wordt een rapportage gemaakt op personele en financiële resultaten, waarbij de begroting versus realisatie en de prognoses worden gepresenteerd op totaal stichtingsniveau. Via Capisci kunnen directeuren en bestuur dagelijks de uitputting van de schooljaar begrotingen volgen en waar nodig bijsturen zodat er geen onverwachte resultaten ontstaan. Maandelijks wordt via de rapportagetool de financiële positie van de stichting en alle scholen beoordeeld op bijzonderheden en afwijkingen van de begroting

2.5.2. Belangrijkste risico's en onzekerheden

Jong Leren voorziet de volgende risico's en onzekerheden voor de organisatie. Hierbij is vermeld welke beheersmaatregelen hiervoor worden ingezet:

Strategisch

Instandhouding scholen vanwege demografische krimp.	Jong Leren heeft te maken met demografische krimp onder andere vanwege de vertraging van nieuwbouwprojecten.	Onderzoek of in de regio robuuste scholen kunnen blijven bestaan; mede om deze reden is in 2022 een voorbereidend onderzoek geweest tot het aangaan van een samenwerking met Stopoz.
Onvoorspelbaarheid van rijksvergoedingen en tijdelijke subsidies.	Het aantal subsidies is de afgelopen jaren sterk gegroeid, waardoor het onderwijs enerzijds een impuls kan krijgen en anderzijds door de tijdelijkheid van deze financiering onzekerheid voor de toekomst veroorzaakt.	Vanwege de mogelijkheid dat de subsidie voor het versterken van basisvaardigheden van structurele aard wordt per 2025 (lumpsumvergoeding), hebben we geconcludeerd dat het realistisch en wenselijk is om in de komende begrotingen hier al rekening mee te houden wat betreft het aanhouden van personeel.

Stijgend aantal subsidies en administratie.	Een onbedoeld neveneffect van subsidies is dat de administratieve lasten op scholen en op stichtingsniveau verzwaard zijn. Het aanstellen van aanvullende krachten om de kwaliteit van het onderwijs te optimaliseren (doel van deze subsidies) zorgt ook voor extra krapte op de arbeidsmarkt.	
Toename internationale leerlingen.	Het kunnen opvangen van internationale leerlingen leidt tot extra kosten voor de inhuur van NT2 expertise, wat ook invloed kan hebben op de kwaliteit van het onderwijs.	Binnen de regio vindt een intensieve samenwerking plaats tussen besturen, samenwerkingsverbanden en taalklassen om de opvang van internationale leerlingen zo effectief en efficiënt mogelijk te organiseren.

Financieel

Steeds meer inhuur van ZZP-ers door personeelstekort.	Fiscale risico's kunnen verlegd worden naar Jong Leren. Dat zou dan tot hogere kosten kunnen leiden.	Procedures aanscherpen bij inhuur van externen. Modelovereenkomsten van de Belastingdienst gaan gebruiken. Overleg met Belastingdienst inplannen.
Energieprijzen fluctueren behoorlijk.	Hogere kosten die niet begroot zijn.	Contract herzien met energieleveranciers.
Leegstand van lokalen door lichte daling leerlingaantallen.	Dit leidt tot hogere huisvestingskosten.	Verhuur ruimte of teruggeven aan gemeenten.
Afbouwen van bovenmatig vermogen.	Deze situatie biedt kansen om de kwaliteit van onderwijs, huisvesting en personeel duurzaam te verhogen; tegelijkertijd bestaat het risico dat dit structurele uitgaven worden.	Afbouwplan regelmatig, minimaal 1x per jaar, herijken.
Dalende inkomsten vanuit gemeenten en samenwerkingsverbanden.	Minder ruimte voor formatie-aanstellingen en voortgang in huisvestingsinvesteringen (uitstel nieuwbouw, binnenklimaat en renovatie).	In gesprek blijven met gemeenten.

Personeel

<p>Toenemend lerarentekort en bezetting groepen.</p>	<p>De groter wordende tekorten leiden tot het naar huis sturen van klassen en tot een disbalans in de verhouding tussen bevoegden en onbevoegden. Dit heeft mogelijk gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs.</p>	<p>Regionale actie om gezamenlijk de mogelijkheden om het 'Anders te organiseren' te onderzoeken. Continue aandacht voor werving en selectie (in plaats van een periode per jaar). Goed werkgeverschap door huidige medewerkers binden (o.a. via de waarderende gesprekscyclus).</p>
<p>Afname instroom Pabo-studenten.</p>	<p>Het opleiden van studenten vraagt tijd en aandacht van bevoegde leerkrachten. Hierdoor stijgt de kans op te snel studenten zelfstandig voor een groep zetten, wat kan leiden tot hogere werkdruk (ervaring) en uitval.</p>	<p>Zelf opleiden en intensief begeleiden van (nieuwe) medewerkers en zij-instromers. Sterkere en nauwere samenwerking tussen schoolbesturen en hogescholen in de regio.</p>
<p>Aantal vacatures is hoger dan afgelopen jaar door hoge frequentie personeelwisseling.</p>	<p>Door wisseling in personeel is de kans op kwaliteitsverlies groot.</p>	<p>Aandacht voor borging van het kwaliteitsbeleid op alle niveaus. Uitstroom beperken door begeleiding en instroom bevorderen door opleiding. Samenwerkingsactiviteiten t.a.v. het lerarentekort (RAP en Anders Organiseren). Samen Leren in de scholen.</p>
<p>Ziekteverzuim is in Q4 gestegen naar 5,81% (Q1: 5,1%).</p>	<p>Vervanging vanwege ziekte is niet of zeer beperkt beschikbaar, waardoor de werkdruk toeneemt.</p>	<p>Inzet preventieve verzuimcoach. Directeuren blijven in gesprek met team/medewerker. Jaarlijks wordt de grieprik aangeboden.</p>
<p>Ontbreken backup voor key-functionarissen.</p>	<p>Het bestuurskantoor is Jong Leren is 'lean en mean' georganiseerd. De taken zijn duidelijk verdeeld, er wordt intensief samengewerkt. Bij uitval is een beperkte backup geregeld.</p>	<p>Het werken in clusters maakt dat collega's goed op de hoogte blijven. Werkprocessen zijn vastgelegd in de AO/IC. Contacten met externe bureau's verstevigen, zodat interim medewerkers vlot werkzaamheden kunnen opvangen bij uitval.</p>

HOOFDSTUK 3 Verantwoording van de financiën

3.1. Resultaten verslagjaar

3.1.1. Financiële positie op balansdatum

Onderstaand de balans per 31 december 2022 in vergelijking met 31 december 2021 en met een toelichting op de belangrijkste wijzigingen in 2022:

Activa	31/12/2022	31/12/2021	Passiva	31/12/2022	31/12/2021
Materiële vaste activa	5.119.813	4.777.860	Eigen vermogen	14.946.717	13.909.150
Financiële vaste activa	762.013	972.259	Voorzieningen	497.866	404.608
Vorderingen	935.102	2.081.500	Kortlopende schulden	4.256.625	3.304.502
Liquide middelen	12.884.280	9.786.641			
Totaal activa	19.701.208	17.618.260	Totaal passiva	19.701.208	17.618.260

Toelichting:

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa stijgen doordat er in 2022 meer is geïnvesteerd dan er afgeschreven is. Er zijn extra investeringen gedaan als gevolg van de NPO subsidie. Daarnaast zijn er extra investeringen gedaan in het kader van de stelselwijziging van de verwerking van het groot onderhoud (activeren en geen dotatie voorziening meer).

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa dalen door de vrijval van één van de doorlopende langjarige deposito's bij de Rabobank naar de liquide middelen.

Vorderingen

De vorderingen dalen ten opzichte van eind 2021 voornamelijk door de afwaardering van de vordering OCW als gevolg van de vereenvoudiging van de bekostiging per 1 januari 2023.

Liquide middelen

De liquide middelen stijgen door de vrijval van één van de langjarige deposito's. Ook zijn er in 2022 meerdere nieuwe subsidies ontvangen van OCW waarvan in 2022 een deel niet is uitgegeven en doorloopt naar 2023.

Eigen vermogen

De mutatie in het eigen vermogen ontstaat door de verwerking van het resultaat over 2022.

Voorzieningen

De mutaties in de voorzieningen ontstaan door dotaties en onttrekkingen; een specificatie en verklaring hiervan is uitgewerkt in de specificaties bij de balans van de jaarrekening.

Kortlopende schulden

De stijging van de kortlopende schulden wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door het ontvangen van subsidiegelden die nog niet zijn uitgegeven.

3.1.2. Analyse resultaat 2022

De begroting van 2022 liet een positief resultaat zien van € 2.717.800. Het werkelijke resultaat bedraagt een positief resultaat van € 1.037.567. Dit is € 1.680.190 lager dan begroot.

Onderstaand is de staat van baten en lasten over 2022 opgenomen. Deze is vergeleken met de begroting over 2022 en met de gerealiseerde baten en lasten over 2021:

	Realisatie 2022	Begroting 2022	verschil	Realisatie 2021	verschil
Baten					
Rijksbijdragen OCW	38.947.376	34.028.677	4.918.699	37.206.846	1.740.530
Overige overheidsbijdragen	295.288	229.167	66.121	351.166	-55.878
Overige baten	634.638	2.774.137	-2.139.499	603.695	30.943
Totaal baten	39.877.302	37.031.981	2.845.321	38.161.707	1.715.595
Lasten					
Personeelslasten	32.902.398	27.853.483	5.048.915	29.337.620	3.6564.778
Afschrijvingen	970.931	949.613	21.318	880.309	90.622
Huisvestingslasten	2.396.124	2.947.750	-551.626	2.913.802	-517.678
Overige lasten	2.634.565	2.591.503	43.062	2.439.733	194.832
Totaal lasten	38.904.018	34.342.349	4.6561.669	35.571.46	3.332.554
Saldo baten en lasten	973.284	2.689.632	-1.716.348	2.590.244	-1.616.959
Financiële baten en lasten					
Financiële baten	76.782	33.083	43.699	53.779	23.003
Financiële lasten	12.499	4.958	7.541	25.886	-13.387
Totaal financiële baten en lasten	64.283	28.125	36.158	27.893	36.390
Netto resultaat	1.037.567	2.717.757	-1.680.190	2.618.137	-1.580.569

Toelichting bij de vergelijking met de begroting 2022 en realisatie 2021:

Rijksbijdragen OCW

Deze zijn € 4.919K hoger dan begroot. Een flink aandeel van deze stijging is de nabetaling van het schooljaar 2021-2022 en de daaraan gekoppelde hogere bekostiging van 2021-2022 en 2022-2023, mede naar aanleiding van de nieuwe CAO-PO. Een ander deel van deze stijging bestaat uit de ontvangst van diverse extra, niet-begrote subsidies zoals de opvang vreemdelingen en asielzoekers. Ook is er gebruikgemaakt van meerdere andere subsidies vanuit de overheid en gemeentes.

Overige baten

Deze baten zijn € 2.139K lager dan begroot: hoger door opbrengsten qua detachering van medewerkers en hogere verhuuropbrengsten, lager doordat in de begroting een vrijval van de voorziening groot onderhoud was begroot (€ 2.300k) wat via stelselwijziging rechtstreeks in het eigen vermogen is geboekt en niet via de staat van baten en lasten.

Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 5.049K hoger dan begroot.

De extra ontvangen subsidies zoals genoemd bij de baten, hebben geleid tot het stijgen van personeelskosten; mede door het voortdurende lerarentekort in stijgende vorm via externe inhuur.

De grootste stijging bestaat uit de uitbetaling van de nieuwe CAO-PO 2022, die heeft geleid tot een stijging van ruim 10% van de loonkosten voor de werkgever.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 551K lager dan begroot. Belangrijkste oorzaak daarvan is de dotatie groot onderhoud van € 643K die in de begroting stond en niet meer geboekt is vanwege de eerder genoemde stelwijziging. Daarnaast zijn er hogere kosten door fusies en interne verhuizingen, plus de inhuur van een externe adviseur huisvesting.

Overige lasten

De overige lasten zijn € 27K hoger dan begroot. Voornaamste oorzaak zijn de extra gemaakte kosten in verband met corona. Daarnaast de bij de balans-vorderingen verschuiving in de overlopende posten van € 200K.

Financiële baten

In 2022 is er meer rente ontvangen dan begroot, voornamelijk op het saldo wat wordt aangehouden bij het schatkistbankieren van het Ministerie van Financiën. Deze zal in 2023 verder oplopen, er wordt geen negatieve rente meer berekend op de overige saldi bij de Rabobank en de ABN AMRO bank.

Toelichting:

Jong Leren werkt al sinds 2014 aan het afbouwen van het hoge eigen publiek vermogen door negatief maar 'beleidsrijk' te begroten. Doordat er regelmatig (en vaak met terugwerkende kracht) extra geld beschikbaar wordt gesteld, is het publiek vermogen nog steeds hoog.

In de meerjarenbegroting 2023-2027 is afbouw van het vermogen begroot. Omdat er begin 2021 door de overheid wederom veel extra geld beschikbaar is gesteld (vanwege de corona pandemie

en de daardoor ontstane leerachterstanden) zullen de resultaten over 2023 t/m 2025 aanzienlijk gaan afwijken van de eind 2021 opgestelde meerjarenbegroting.

3.2. Continuïteitsparagraaf

3.2.1. Leerlingen en FTE

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Realisatie 2022 <i>1 februari</i>	Realisatie 2023 <i>1 februari</i>	Prognose 2024 <i>1 februari</i>	Prognose 2025 <i>1 februari</i>
Aantal leerlingen per 1 oktober (1 februari)	5.295	5.300	5.140	5.010	5.078	5.039	4.971
Personele bezetting in FTE 31-dec							
Bestuur/management	30	28	27	27	25	24	24
Personeel primair proces	305	290	296	285	280	276	271
Ondersteunend personeel	71	83	77	80	80	80	80
Totaal personele bezetting	406	401	400	392	385	380	375
Aantal leerlingen/totaal personeel	13,04	13,22	12,85	12,78	13,19	13,26	13,26
Aantal leerlingen/onderwijs personeel	17,36	18,28	17,36	17,58	18,14	18,26	18,34

Toelichting:

Na de overdracht per 1 augustus 2022 van twee kleine scholen aan andere besturen stabiliseert het aantal leerlingen naar verwachting de komende jaren rond de 4.900 - 5000.

Daardoor zal ook het personeelsbestand stabiliseren. Wel blijft het mede door natuurlijk verloop een uitdaging om alle formatieplaatsen ook vervuld te krijgen.

3.2.2. Staat van baten en lasten in meerjarenperspectief

	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Baten						
Rijksbijdragen OCW	33.334.863	37.206.846	38.947.376	37.000.000	34.300.000	34.750.000
Overige overheidsbijdragen	380.356	351.166	295.288	350.000	300.000	300.000
Overige baten	641.238	859.042	634.638	700.000	650.000	500.000
Totaal baten	34.356.457	38.417.054	40.315.307	38.050.000	35.250.000	35.550.000
Lasten						
Personeelslasten	29.425.613	29.592.966	32.902.398	31.500.000	29.000.000	28.850.000
Afschrijvingen	952.599	880.309	970.931	1.000.000	1.100.000	1.250.000
Huisvestingslasten	2.632.908	2.913.802	2.396.124	2.400.000	2.400.000	2.500.000
Overige lasten	1.850.435	2.439.733	2.634.565	2.700.000	2.600.000	2.700.000
Afbouw bovenmatig vermogen				1.000.000	1.500.000	1.000.000
Totaal lasten	34.861.555	35.826.810	38.904.018	38.600.000	36.600.000	36.300.000
Saldo baten en lasten	-505.098	2.590.244	973.284	-550.000	-1.350.000	-750.000
Financiële baten en lasten						
Financiële baten	58.676	53.779	76.782	35.000	30.000	25.000
Financiële lasten	4.754	25.886	12.499	5.000	5.000	5.000
Totaal financiële baten en lasten	53.922	27.893	64.283	30.000	25.000	20.000
Netto resultaat	-451.176	2.618.137	1.037.567	-520.000	-1.325.000	-730.000

Toelichting:

De leerlingprognoses en de prognose van het personeelsbestand laat een stabiele ontwikkeling zien. Na de afloop van de NPO-subsidie zien we dus vanaf 2024 een licht dalende rijksvergoeding.

Daarnaast zien we een dalende lijn bij de gemeentelijke vergoedingen en overige baten, en stijgende kosten door inflatiecorrecties, waardoor er vanaf 2024 een negatief resultaat zal ontstaan.

Dit is in lijn met het beleid het publiek vermogen af te bouwen in het kader van het bovenmatig publiek vermogen waarover Jong Leren beschikt (zie ook 3.3.2).

In deze prognose is nog geen rekening gehouden met stijgende inkomsten in het kader van de subsidie Versterking basisvaardigheden, die naar verwachting vanaf begin 2025 structureel zal gaan worden. De hoogte van deze baten per leerling is nog niet bekend.

3.2.3. Balans in meerjarenperspectief

Activa	Realisatie 31/12/2020	Realisatie 31/12/2021	Realisatie 31/12/2022	Prognose 31/12/2023	Prognose 31/12/2024	Prognose 31/12/2025
Materiële vaste activa	4.491.532	4.777.860	5.119.813	6.500.000	7.000.000	7.500.000
Financiële vaste activa	1.128.099	972.259	762.013	580.000	400.000	220.000
Totaal vaste activa	5.619.631	5.750.119	5.881.826	7.080.000	7.400.000	7.720.000
Vorderingen	2.223.531	2.081.500	935.102	600.000	600.000	600.000
Liquide middelen	7.500.698	9.786.641	12.884.280	10.932.000	9.587.000	8.337.000
Totaal vlottende activa	9.724.229	11.868.141	13.819.382	11.532.000	10.187.000	8.937.000
Totaal activa	15.343.860	17.618.260	19.6701.208	18.612.000	17.587.000	16.657.000
Passiva						
Publiek vermogen	7.134.797	9.582.194	12.712.592	11.862.000	11.037.000	10.307.000
Privaat vermogen	2.119.772	2.290.512	2.234.125	2.500.000	1.750.000	1.500.000
Totaal eigen vermogen	9.254.569	11.872.706	14.946.717	14.362.000	12.787.000	11.807.000
Voorzieningen	2.378.928	2.441.050	497.866	750.000	800.000	850.000
Kortlopende schulden	3.710.363	3.304.504	4.256.625	3.500.000	4.000.000	4.000.000
Totaal passiva	15.343.860	17.618.260	19.701.208	18.612.000	17.587.000	16.657.000

Toelichting:

Jong Leren streeft naar een evenwicht tussen investeringen in materiële vaste activa met even hoge afschrijvingslasten. De boekwaarde op de balans blijft dan jaarlijks op hetzelfde niveau. Doordat groot onderhoud vanaf 2022 geactiveerd wordt zal de boekwaarde de komende jaren flink gaan stijgen.

De financiële vaste activa bestaan uit vijf langlopende Doel Spaarrekeningen (deposito's) van de Rabobank met een rentevergoeding boven de 4%, waarvan er elk jaar één vrij valt naar de liquide middelen. In 2026 valt de laatste deposito vrij.

De vorderingen zijn op een lager niveau uitgekomen vanwege de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. Hierdoor is de vordering op OCW die ontstaan is door het maandelijks betaalritme vervallen.

De liquide middelen gaan na 2022 dalen door het negatieve resultaat per jaar in het kader van de afbouw van het bovenmatig publiek vermogen.

3.3. Financiële positie

3.3.1. Kengetallen

	2019	2020	2021	2022	signaleringswaarde inspectie
Solvabiliteit 1 <i>verhouding eigen vermogen/ totaal vermogen</i>	0,63	0,58	0,76	0,79	geen
Solvabiliteit 2 <i>verhouding eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen</i>	0,78	0,75	0,79	0,81	kleiner dan 0,30
Liquiditeit <i>vlottende activa/ kortlopende schulden</i>	2,74	2,59	3,32	3,61	kleiner dan 0,75
Rentabiliteit <i>verhouding resultaat/ totale baten</i>	-0,01	-0,01	-0,03	0,07	lager dan -0,1
Huisvestingsratio <i>som van huisvestingslasten + afschrijving gebouw/totale lasten</i>	0,07	0,08	0,08	0,06	groter dan 0,1
Weerstandsvermogen <i>eigen vermogen/ totale baten</i>	0,30	0,28	0,26	0,38	kleiner dan 0,50
Weerstandsvermogen 2 <i>eigen vermogen -/- materiële VA/ totale baten</i>	0,30	0,28	0,13	0,25	geen

Toelichting:

De solvabiliteit geeft aan in hoeverre Jong Leren aan haar verplichtingen op korte en lange termijn kan voldoen. De liquiditeit geeft aan in hoeverre Jong Leren aan haar verplichtingen binnen 1 jaar kan voldoen. Beide kengetallen laten zien dat ze ruimschoots boven de grenzen liggen die de Inspectie als signaleringswaarde heeft afgegeven.

Ook het weerstandsvermogen en de rentabiliteit vallen ruimschoots binnen de signaleringsgrenzen van de Inspectie. Alleen de huisvestingsratio valt er net onder.

3.3.2. Reservepositie publiek vermogen

Zoals eerder aangegeven is geconstateerd dat Jong Leren een bovenmatig publiek vermogen heeft. Dat vermogen gaan we in de komende jaren planmatig afbouwen, binnen het vastgestelde kader voor de inzet van het bovenmatig vermogen. Er is een vierjarig plan met als overkoepelend thema 'duurzaamheid' ontwikkeld en de bestedingsplannen voor het eerste jaar (2023) zijn verder geconcretiseerd. De vierjaarlijkse afbouw is opgenomen in de begroting 2023 en verder.

De rekenmethode die de Inspectie van het Onderwijs hanteert om te bepalen wat een redelijk publiek eigen vermogen is om aan te houden, is als volgt:

Eigen vermogen (exclusief privaat vermogen) is bij Jong Leren eind 2022	€ 12.712.592
Normatief eigen vermogen:	
50% aanschafwaarde gebouwen: $1.536.1991 \times 50\% = 786.100 \times 1,27$ bouwindex	€ 975.486
100% boekwaarde resterende materiële vaste activa	- 3.962.503
5% van de totale baten: 5% van € 39.954.084=	- 1.997.704
Totaal normatief eigen vermogen mag zijn	€ 6.935.694
Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen bedraagt dan:	€ 5.776.898

De stijging van het mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen ten opzichte van eind 2021 (van € 2,9M naar € 5.2M) wordt grotendeels verklaard door de stelselwijziging van de voorziening groot onderhoud naar bestemmingsreserve groot onderhoud (€ 2,0M).

Jong Leren heeft door haar beleidsrijke meerjarenbegroting met in principe negatieve resultaten de afbouw van het publiek eigen vermogen al in gang gezet.

Los van extra gelden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs of de eventuele Subsidie Versterking Basisvaardigheden (vanaf 1 januari 2025) zal de afbouw tot aan de signaleringsreserve niet binnen de gestelde termijn van de inspectie kunnen worden gerealiseerd. De verwachting is dat door de extra gelden de handhaaf-termijn (dus eventuele terugvordering van vermogen) naar een latere datum zal verschuiven.

Bijlage 1 Overzicht scholen

School	Brinnummer	Scholen op de kaart	Website scholen
Het Mozaïek (2 locaties)	05LN	Het Mozaïek	Het Mozaïek
Antoniusschool	08YK	Antoniusschool	Antoniusschool
De LinQ	09BH	De LinQ	De LinQ
de Wikkeling	26PU	de Wikkeling	de Wikkeling
Opmaat	27PF	Opmaat	Opmaat
't Venne	27PE	Venne	Venne
Immanuelschool (tot 1 augustus 2022)	05CB		
De Kameleon	07RG	De Kameleon	De Kameleon
De Vijfsprong	03NI	De Vijfsprong	De Vijfsprong
De Reiger	07RH	De Reiger	De Reiger
Jong Geleerd (2 locaties)	08VO	Jong Geleerd	Jong Geleerd
Franciscusschool	07RF	Franciscus	Franciscus
De Brug	10OR	De Brug	De Brug
IKC Triade	07QW	Triade	Triade
KC De Ruimte	11DV	De Ruimte	De Ruimte
De Ark	09XW	De Ark	De Ark
KC De Molenwerf	10QF	De Molenwerf	De Molenwerf
Jacobaschool	11QZ	Jacoba	Jacoba
De Franciscus	06IL	De Franciscus	De Franciscus
St. Theresia	03VS	Theresia	Theresia
Aloysiuschool	03NJ	Aloysius	Aloysius

IKC De Paradijsvogel	05BD	De Paradijsvogel	De Paradijsvogel
Mariaschool	17KI	Maria	Maria
Nicolaasschool (tot 1 augustus 2022)	17LI		

Bijlage 2 Jaarverslag Raad van Toezicht

2.1. Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is conform de Wet Primair Onderwijs belast met het interne toezicht op stichting Jong Leren.

De Raad van Toezicht heeft onder andere de volgende taken:

- het bewaken van de grondslag en de doelstellingen van de stichting.
- het toezicht houden op de algehele gang van zaken binnen Jong Leren, zoals de onderwijskwaliteit, het financieel beleid, het personeelsbeleid en de huisvesting.
- de werkgeversrol ten opzichte van de leden van het College van Bestuur.
- het gevraagd en ongevraagd adviseren van het College van Bestuur en fungeren als klankbord voor het College van Bestuur.
- het aanwijzen van de accountant en de opdrachtverlening aan de accountant m.b.t. de controle van de jaarrekening.

2.1.1. Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2022 uit de volgende leden:

dhr. Robert Viëtor (voorzitter)	eerste termijn tot 2024	Remuneratie cie (vz)
dhr. Henk Dekker (tot 1 augustus 2022)	tot 1 augustus 2022	
dhr. Joost Genuit (tot 1 augustus 2022)	tot 1 augustus 2022	
dhr. Erik Laarhoven	tweede termijn tot 2023	Auditcommissie (vz)
mw. Lizzy van der Kooij	tweede termijn tot 2025	Auditcommissie Remuneratie cie
mw. Simone Walvisch	tweede termijn tot 2026	Cie Onderwijs & identiteit (vz) Cie Governance
mw. Nejma el Maach	eerste termijn tot 2025	Cie Governance (vz)
dhr. Nathan Soomer	eerste termijn tot 2026	Auditcommissie Cie Onderwijs & identiteit

De leden van de RvT zijn benoemd voor een periode van vier jaar en voor één termijn herbenoembaar. De zittingsperiode bij de rechtsvoorgangers telt hierin mee.

Een overzicht van de hoofd- en nevenfuncties van de RvT-leden staat beschreven in hoofdstuk 1 van het Bestuursverslag.

2.1.2. Commissies

De Raad van Toezicht heeft een aantal taken toebedeeld aan vier commissies die adviserend zijn aan de Raad:

1. De Auditcommissie adviseert de Raad ten aanzien van het financieel beleid en de bedrijfsvoering.
2. De Remuneratiecommissie adviseert ten aanzien van de werkgeversrol: de beoordeling en de bezoldiging van het College van Bestuur.
3. De commissie Governance staat de Raad bij waar het gaat om 'good governance', zoals in de (zelf)evaluatie van de Raad van Toezicht en het werken conform de branchecode Goed bestuur.
4. De commissie Onderwijs en Identiteit adviseert de Raad van Toezicht op het gebied van de onderwijskwaliteit en de identiteit.

In november 2021 heeft de RvT bij haar zelfevaluatie besloten om samen met het College van Bestuur te werken aan de kwaliteit van bestuur en toezicht. Aan de hand van de 4 R-en (richting, ruimte, resultaat en rekenschap) probeert het CvB de kwaliteit van de agendastukken te optimaliseren, terwijl de RvT aan de hand van de 4 R-en het CvB beter kan bevragen: waarop stuurt het CvB, welke verantwoording vraagt het CvB achteraf, hoe weet het CvB dat het 'in control' is?

De commissie Governance die de RvT heeft opgericht, heeft tot doel om te reflecteren op de relatie CvB-RvT, en in het bijzonder op de invulling van de 4 R-en. De commissie Onderwijs en Identiteit heeft zijn werkwijze aangepast om de kwaliteit van de beleidsvoorbereiding conform de 4 R-en te vergroten.

2.2. Het beleid van de instelling aangaande de bezoldiging van haar bestuurders en toezichthouders

De honorering van de toezichthouders wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht zelf met inachtneming van de wettelijke kaders en adviezen van de VTOI (vereniging van toezichthouders in onderwijsinstellingen). Kaderstellend voor de bezoldiging is de Wet Normering Topinkomens (WNT) en in het bijzonder de meest recente versie van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

De WNT-norm voor de bezoldiging van bestuurders van Jong Leren in 2022 is onderwijs klasse D. De arbeidsvoorwaarden van de bestuurders zijn in 2022 in lijn gebracht met de cao Bestuurders Funderend Onderwijs.

Voor toezichthouders geldt een honorering voor leden van de RvT van maximaal 10% en voor de

voorzitter van de RvT van maximaal 15% van de maximale bezoldiging voor bestuurders.

2.2.1. Bezoldiging Raad van Toezicht

Op grond van bovenstaand beleid bestaat de honorering van de Raad van Toezicht in 2022 uit de volgende vier onderdelen:

1. een individuele vergoeding voor hun werkzaamheden als toezichthouder (lid: € 5.603, voorzitter: € 8.403).
2. een individueel scholingsbudget van € 800,- per jaar.
3. een teamscholingsbudget van € 10.000,- per jaar.
4. reiskostenvergoeding van € 0,19 per km.

2.2.2. Bezoldiging College van Bestuur

Jong Leren voldoet aan de Code Goed Bestuur PO. In 2020 is door de leden van de PO-Raad de nieuwe Code Goed Bestuur PO vastgesteld. Deze code is besproken in de Raad van Toezicht. Vastgesteld is dat de nieuwe code meer aansluit bij de werkprincipes en waarden van Jong Leren.

2.3. Naleving van de geldende branchecode

Jong Leren voldoet aan de code goed Bestuur PO. In 2020 is de nieuwe Code Goed Bestuur PO vastgesteld en deze is besproken in de Raad van Toezicht; deze sluit ook meer aan bij de werkprincipes en waarden van Jong Leren.

2.4. Overzicht van samenkomsten en thema's Raad van Toezicht

2.4.1. Vergaderingen, themabijeenkomsten en schoolbezoeken

In 2022 heeft de Raad van Toezicht vijf reguliere en twee extra vergaderingen gehouden, waarbij de Raad van Toezicht heeft vergaderd in aanwezigheid van het College van Bestuur.

Een van de voornaamste agendapunten in 2022 was de bestuurlijke samenwerking tussen Jong Leren en Stopoz. Daartoe zijn extra vergaderingen ingelast.

De RvT heeft haar jaarlijkse themabijeenkomst gehouden op 8 november, waar onder andere haar zelfevaluatie is besproken.

Op 25 november bezochten de leden van de RvT de Theresiaschool in Bloemendaal waar zij atelieronderwijs in de praktijk konden zien en een lunchgesprek met het onderwijsteam hebben gevoerd.

Twee keer heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen een afvaardiging van de Raad van Toezicht met de GMR. Gespreksonderwerpen waren duurzaamheid en de voorgenomen bestuurlijke samenwerking.

2.4.2. Belangrijkste besluiten

De Raad van Toezicht heeft in 2022 de volgende besluiten genomen:

- instemming met de overdracht van de Immanuëlschool aan Floreer
- instemming met de overdracht van de Nicolaasschool aan Stopoz
- instemming met de uitvoering van de Quick scan Jong Leren - Stopoz
- goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2021 onder voorbehoud van een aantal tekstuele aanpassingen
- goedkeuring van de meerjarenbegroting 2023-2027 en de begroting 2023 onder voorbehoud van de besluitvorming over de uitvoering van het plan afbouw bovenmatig vermogen
- het maximumbedrag van de salarisschaal BD waar Jong Leren bestuurders ingeschaald zijn conform de nieuwe cao bestuurders funderend onderwijs, vast te stellen op €120.000 per jaar waarin inbegrepen vakantiegeld en eindejaarsuitkering
- herbenoeming Simone Walvisch als lid RvT per 1 augustus 2022
- benoeming Nathan Soomer als lid van de RvT per 1 augustus 2022

2.4.3. Belangwekkende thema's en activiteiten

Op vrijwel iedere bijeenkomst zijn de ontwikkelingen rondom de strategische samenwerking tussen Jong Leren en Stopoz besproken. De Raad van Toezicht is door het CvB meegenomen in de stappen die achtereenvolgens gezet zijn om de mogelijke vormen van samenwerking te verkennen. De RvT heeft ingestemd met het houden van vooronderzoek (quickscan) en heeft naar aanleiding daarvan verschillende opties voor verdere bestuurlijke samenwerking met Stopoz besproken. De Raad van Toezicht ziet voldoende draagvlak om een samenwerkingsbestuur van Jong Leren met Stopoz verder te onderzoeken. De Raad heeft als voorwaarde gesteld dat de volgende vier aspecten minimaal geborgd moeten zijn: de christelijke identiteit, de besturingsfilosofie en -praktijk van Jong Leren, een professioneel stafkantoor en het brede aanbod van scholen in de regio.

Hiernaast in 2022 zijn de volgende onderwerpen door de RvT besproken:

- het verslag van de bestuurlijke visitatiecommissie
- personeel: binden, werven en opleiden van medewerkers i.v.m. het lerarentekort
- huisvesting, renovaties en (ver)nieuwbouwprojecten
- de gevolgen van corona voor de scholen
- begroting 2023
- werving nieuw lid RvT
- profilering, partnerschap, identiteit
- Fusie Effect Rapportages van scholenfusies in Rijsenhout en Zandvoort
- verantwoording van de NPO-middelen; het effect van de NPO-middelen op het onderwijs
- meerschoolse directie Franciscus H (De Vijfprong)
- zelfevaluatie CvB
- zelfevaluatie RvT
- instandhouding scholen en leerlingontwikkeling
- meerjarenbegroting 2023-2027

- financiële en personele kwartaalrapportages
- plan van aanpak besteding bovenmatig vermogen

2.4.4. Activiteiten van de commissies

De Auditcommissie heeft de Raad van Toezicht geadviseerd over de volgende onderwerpen:

- Bespreking van de de jaarrekening 2021 en het accountantsverslag met de accountant, controller en CvB.
- De begroting 2023 en meerjarenbegroting 2023-2027 besproken met het CvB en controller.
- Leerlingen ontwikkeling en instandhouding scholen.
- Memo plan van aanpak bovenmatig vermogen.
- Interim management letter accountant.

In het bijzonder heeft de remuneratiecommissie een evaluatietraject en gesprek gehouden en advies uitgebracht aan de Raad mbt het vervolgcontract van het in 2021 nieuw gestarte bestuurslid mw Bos.

De Remuneratiecommissie, die namens de Raad van Toezicht de werkgeversrol behartigt, heeft individuele jaargesprekken met de CvB leden gevoerd en met het CvB als geheel de inpassing besloten van de bestuursleden in de nieuwe CAO Bestuurders Funderend Onderwijs en de bandbreedte binnen de nieuwe voor Jong Leren geldende BD - salarisschaal

- de bezoldiging voor de CvB leden besproken en vastgesteld,
- de zelfevaluatie van het CvB met het CvB besproken.

De commissie Governance die zich richt op een goed functioneren van de RvT, waaronder onderwerpen vallen als de optimale samenstelling van de RvT en haar professionele ontwikkeling, heeft de volgende thema's behandeld en besluitvorming voorbereid:

- Voorbereiding themabijeenkomst 8 november, onder meer van de zelfevaluatie van de RvT.
- Herindeling van de RvT-commissies en de werkwijze van de commissies.

De commissie Onderwijs en Identiteit heeft:

- De werkwijze van de commissie vastgesteld.
- De NPO evaluatie en eindtoetsresultaten besproken, waarbij is ingegaan op resultaten en valkuilen van de inzet van de NPO-middelen.
- Met het CvB het gesprek gevoerd over de inrichting van de kwaliteitszorg binnen Jong Leren en hoe het CvB sturing geeft aan de kwaliteit van het onderwijs op de scholen.

2.5. Zelfevaluatie Raad van Toezicht

De RvT heeft ook in 2022 een zelfevaluatie uitgevoerd. Geconstateerd is dat er een goede ontwikkeling heeft plaatsgevonden op de doelen die een jaar eerder gesteld zijn: het versterken van de kwaliteit en de effectiviteit van de vergaderingen, het hanteren van een gemeenschappelijke taal van CvB en RvT en het versterken van de samenwerking tussen CvB en

RvT. Naar aanleiding van de zelfevaluatie heeft de RvT de volgende aandachtspunten voor de komende periode benoemd:

- de kwaliteit van de vergaderingen verder ontwikkelen.
- individuele kwaliteiten van de RvT-leden meer benutten voor de organisatie en het RvT-team.
- het gesprek over onze identiteit voeren en voeden door middel van inspirerende thema's.

Er zijn in 2022 geen situaties geweest waarin sprake is geweest van (potentieel) tegenstrijdig belang.

2.6. Zelfevaluatie College van Bestuur

Het College van Bestuur heeft een zelfevaluatie opgesteld waarin teruggeblikt is op de ontwikkeling van de organisatie. Deze zelfevaluatie is besproken met de Remuneratiecommissie en besproken in de RvT. Deze zelfevaluatie sluit aan bij het beleid op intern toezicht van Jong Leren.

In de zelfevaluatie is ingegaan op de bestuurlijke taak en het bestuurlijke vermogen. Per thema is de stand van zaken aangegeven, de beoordeling ervan door het bestuur, de gegeven feedback en de aandachtspunten voor het bestuur. De RvT is over het algemeen tevreden over de samenwerking en ontwikkeling.

2.7. Toezicht op doelmatige aanwending van rijksmiddelen

De RvT heeft de accountant Van Ree opdracht gegeven om de rechtmatigheid van de besteding van middelen te controleren.

De Auditcommissie voert namens de RvT het gesprek met de accountant naar aanleiding van de accountantscontrole op de jaarrekening. Tijdens dit gesprek met de accountant wordt aandacht besteed aan de controle van de accountant op mogelijke onrechtmatigheden in het rechtmatig besteden van de middelen.

De RvT houdt via de (kwartaal) rapportages van het CvB toezicht op de aansluiting en doelmatigheid van de gedane uitgaven met het strategisch beleidsplan en de naleving van de wettelijke voorschriften. Daartoe mede ondersteund vanuit de expertise van het VTOI-NVTK.

Bijlage 3 Jaarverslag GMR

Voorwoord

Dit is het jaarverslag 2022 van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van stichting Jong Leren. De GMR vertegenwoordigt ouders en personeelsleden van Jong Leren en heeft als primaire taak om voorgenomen, bovenschools beleid te toetsen, hierover gevraagd of ongevraagd advies te geven en/of hiermee in te stemmen.

In dit jaarverslag vindt u in het kort een overzicht van de zaken die door de GMR zijn behandeld in het jaar 2022. Voor de volledige vastlegging verwijzen wij graag naar de notulen van onze vergaderingen. Deze kunt u vinden op het intranet van stichting Jong Leren.

Tot schooljaar 2020-2021 was het de gewoonte om het GMR-jaarverslag per schooljaar te schrijven. Om aan te sluiten bij de stichtingsbrede verslaglegging, is er voor gekozen om vanaf kalenderjaar 2021 ook binnen de GMR de verslaglegging per kalenderjaar te doen.

Vanwege de corona-crisis is ook dit verslagjaar anders vormgegeven dan vooraf gepland; enkele onderwerpen die op de agenda stonden zijn verplaatst naar een volgend schooljaar. Dit jaar zijn er zeven reguliere vergaderingen geweest en is er een extra vergadering ingelast vanwege het onderzoek naar een mogelijke bestuurlijke samenwerking met Stopoz.

De vergaderingen hebben, vanwege de corona crisis, deels digitaal plaatsgevonden. Gedurende het jaar zijn verschillende onderwerpen aan de orde geweest, die regelmatig in de vergaderingen besproken zijn. Zoals gebruikelijk betroffen dit documenten die door het College van Bestuur zijn ingebracht ter besluitvorming, ter advisering of ter informatie.

Ook heeft de GMR zelf het initiatief genomen onderwerpen aan de orde te stellen.

Op iedere GMR-vergadering is een gedeelte van de vergadering een lid van het College van Bestuur aanwezig geweest, stemming heeft altijd plaatsgevonden zonder het bijzijn van het CvB. Bij twee vergaderingen heeft een gezamenlijk overleg met de Raad van Toezicht (RvT) plaatsgevonden.

Het is binnen de GMR de gewoonte om jaarlijks een netwerkbijeenkomst voor alle Medezeggenschapsraden die onderdeel uitmaken van Jong Leren te organiseren. Deze avond zou plaatsvinden in het najaar van 2022 maar is, vanwege de mogelijke fusie met Stopoz, verplaatst naar voorjaar 2023.

Met dit verslag wil de GMR alle betrokkenen informeren over haar werkzaamheden in het jaar 2022.

Bezetting GMR

De GMR bestond in 2022 uit de volgende leden:

Personeelsgeleding:

Marjolein Lambert *	Aloysius - Overveen	Zuid-Kennemerland
Marjelle Kraaijenoord	Jong Geleerd - Halfweg	Zuid-Kennemerland
Astrid van der Lans	IKC Triade - Aalsmeer	Amstelronde
Fleur Pluijlaar	De Vijfsprong - Vijfhuizen	Haarlemmermeer
Sissi van der Post	De Reiger - Lisserbroek	Haarlemmermeer
Jannieke Verkerk	Opmaat - Nieuw Vennepe	Haarlemmermeer
Marije de Vos	Opmaat - Nieuw Vennepe	Haarlemmermeer
Rachel de Vos	De Kameleon- Zwanenburg	Haarlemmermeer

* Bij aanvang van schooljaar 2022-2023 is Marjolein Lambert afgetreden als GMR lid.

Zij is vervangen door:

Fabio Maliepaard	Jong Geleerd - Halfweg	Zuid-Kennemerland
------------------	------------------------	-------------------

Oudergeleding:

Fabienne Claassen-Kirchhof	Jacobaschool - Heemstede	Zuid-Kennemerland
Ivar Fennema (voorzitter)	Franciscus - Bennebroek	Zuid-Kennemerland
Arthur Moerman	Aloysius - Overveen	Zuid-Kennemerland
Boris Bonsel *	De Brug - Aalsmeer	Amstelronde
Geert-Jan van der Zon*	IKC Triade - Aalsmeer	Amstelronde
Ton Blommestijn *	Het Mozaïek - Nieuw Vennepe	Haarlemmermeer
Ernst Jan van de Mei *	De Wikkeling - Nieuw Vennepe	Haarlemmermeer
Jeanine van der Pijl	De Wikkeling - Nieuw Vennepe	Haarlemmermeer

* Bij de aanvang van schooljaar 2022-2023 zijn Boris Bonsel, Ton Blommestijn, Geert-Jan van der Zon en Ernst Jan van de Mei afgetreden als GMR lid.

Zij zijn vervangen door:

Hester Laan-Diemer	Theresia - Bloemendaal	Zuid-Kennemerland
Remy Wilshaus	Franciscus - Bennebroek	Zuid-Kennemerland
Anton Lefeber	De Reiger - Lisserbroek	Zuid-Kennemerland
<i>Vacature</i>		

Ambtelijk Secretaris

Joyce Draijer	Het Mozaïek - Nieuw Vennepe
---------------	-----------------------------

De GMR bestaat uit 16 leden, waarvan acht ouder- en acht personeelsleden. De scholen van Jong Leren zijn verdeeld over 3 samenwerkingsverbanden (Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en Amstelronde). Dit jaar is het niet gelukt om ieder samenwerkingsverband het hele jaar vertegenwoordigd te laten zijn door zowel een ouder- als personeelslid in de GMR.

De GMR heeft in de eerste helft van 2022 een voltallige bezetting gehad; in het tweede halfjaar stonden er meerdere vacatures in de oudergeleding open. Het jaar is afgerond met een openstaande vacature. Door zowel de GMR als door de bestuurssecretaris is tijd geïnvesteerd om deze vacature ingevuld te krijgen; helaas zonder succes.

Speerpunten GMR

De GMR heeft voor het jaar 2022 de volgende speerpunten opgesteld:

Speerpunt 1: NPO-gelden

De scholen van Jong Leren hebben elk hun eigen invulling gegeven aan de inzet van deze gelden. De GMR heeft aan het CvB vragen gesteld over de opbrengsten van deze verschillende invullingen. Het blijkt dat er meer tijd nodig is om een gerichte rapportage te kunnen maken over de behaalde opbrengsten. In de praktijk blijkt dat elke school mooie plannen heeft gemaakt maar dat de daadwerkelijke uitvoering hiervan, wegens personeelstekort, op sommige scholen een uitdaging is. Dit onderwerp zal wederom in het schooljaar 2022-2023 op de agenda staan.

Speerpunt 2: Duurzaamheid

De werkgroep Duurzaamheid, bestaande uit drie ouders en drie personeelsleden, heeft met elkaar een tijdspad bedacht om dit onderwerp uit te diepen. Als eerste is er begonnen met het omschrijven van de eigen visie op het onderwerp duurzaamheid en is er een koppeling gemaakt tussen deze visie en de strategische beleidsagenda 2020-2024. Vervolgens zijn de bevindingen gedeeld met de overige GMR-leden, het CvB en de RvT. Ten slotte is door de werkgroep aan het CvB het advies gegeven om het thema duurzaamheid binnen de stichting verder te ontwikkelen. Er wordt binnen Jong Leren al veel aan dit thema gedaan. De tip is gegeven om te zoeken naar kapstukken en de diverse onderwerpen binnen dit thema aan elkaar te koppelen. Het CvB heeft toegezegd met de adviezen aan de slag te gaan en hier komend schooljaar op terug te komen.

Speerpunt 3: Begroting / financieel beleid

Binnen de GMR bestaat een werkgroep Financiën bestaande uit twee ouders en twee personeelsleden. Door het CvB en de bestuurssecretaris zijn zij het afgelopen jaar geïnformeerd over het financiële beleid dat binnen Jong Leren gevoerd wordt. Een aantal stukken zijn extra uitgediept: de begroting 2023 en de uitgangspunten van de schoolbegrotingen. Ook zijn zij geïnformeerd over de personele uitgaven, de leerlingontwikkeling en investeringen en is gesproken over hoe deze van invloed zijn op elkaar. Deze werkgroep is ook op de hoogte gehouden over de kwartaalrapportages. Een samenvatting van deze bevindingen wordt gedeeld met de overige GMR-leden. In juni 2022 heeft de deelcommissie het advies gegeven om in het schooljaar 2022-2023 een plan op te stellen om de aanwezige reserve in de loop van de komende jaren actief te gaan besteden. Dit plan is in december 2022 met de GMR besproken. Het plan is opgesteld na een brainstormsessie waarvoor medewerkers, directeuren, GMR en staf uitgenodigd waren. Er is nagedacht over de definitie van duurzaamheid op de thema's: onderwijs, huisvesting en personele ontwikkeling. Vervolgens is gebrainstormd over concrete ideeën voor duurzame, extra investeringen op de drie bovengenoemde thema's.

Speerpunt 4: Bestuurlijke samenwerking Stopoz

In maart 2022 is er door het CvB een extra GMR-vergadering geïnitieerd. In deze vergadering is de memo 'Onderwijslandschap en samenwerking Jong Leren – Stopoz' besproken en is er toegelicht waarom een mogelijke bestuurlijke samenwerking onderzocht zou gaan worden. De GMR is gedurende het jaar meermaals geïnformeerd over het verloop van het proces en heeft vragen kunnen stellen. Een afvaardiging van de GMR heeft in juni een gesprek gehad met de externe onderzoeker Ferd Janssen. Zij zijn van mening dat er wordt gekeken naar een goede mix van beide stichtingen die ieder past. Het onderzoeksrapport is in september 2022 besproken

met de GMR. In december 2022 is de GMR over dit onderwerp in gesprek gegaan met de RvT. Hierin heeft de GMR advies gegeven over de voor hen belangrijke thema's. Ook is in diezelfde vergadering de intentieverklaring en het why-document met de GMR gedeeld.

Documenten ter instemming

Het CvB heeft verschillende documenten ter instemming aan de GMR aangeboden. Op enkele documenten heeft de GMR verschillende opmerkingen geplaatst ter verbetering van het document. Deze opmerkingen zijn door het CvB meegenomen. Uiteindelijk heeft de GMR met alle aangeboden documenten ingestemd. Het betreft de volgende documenten:

- NPO-gelden
- Jaarverslag GMR kalenderjaar 2021
- Integriteitscode
- Schoolbegroting 2022-2023 (incl. bestuursformatieplan 22-23)
- Uitwerking financiële schoolbegroting 2022-2023
- Functiebeschrijving leraar ondersteuner OOP 8
- Klokkenluidersregeling
- Beleid kwaliteit en opleiden

Op enkele aangeboden documenten had enkel de personeelsgeleding van de GMR instemming, de oudergeleding had hierop adviesrecht. Deze documenten zijn met de voltallige GMR besproken, waarna de personeelsgeleding heeft ingestemd. Het betreft de volgende documenten:

- Aanpassing D13 functieprofiel

Documenten ter advisering

Het CvB heeft verschillende documenten ter advisering aan de GMR aangeboden. De GMR heeft over alle aangeboden documenten positief advies gegeven en had geen op- of aanmerkingen op de documenten. Het betreft het volgende document:

- Samenwerkingsovereenkomst 10&meer
- Aannamebeleid
- Vakantierooster

Overige documenten

Daarnaast heeft het CvB nog verschillende documenten ter kennisgeving aan de GMR aangeboden. Deze documenten zijn door de GMR tijdens de GMR-vergaderingen besproken en over enkele documenten zijn aanvullende vragen gesteld. Ook heeft de GMR bij enkele documenten suggesties gegeven ter verbetering van het document, deze heeft het CvB ten harte genomen.

De volgende documenten zijn ter kennisgeving aan de GMR aangeboden:

- Memo Lerarentekort
- Jaarrekening + jaarverslag 2021 Jong Leren
- Google DPIA

- Tussenevaluatie NPO
- Afbouw financieel vermogen
- Functieboek 2022
- Hardwarebeleid
- Studiekosten betalingsregeling
- Intentieverklaring samenwerking Stopoz & Why-document

Werkgroepen GMR

Binnen de GMR wordt voor sommige onderwerpen gewerkt met zogenaamde werkgroepen. Deze zijn het eerste aanspreekpunt voor het CvB / secretaris en zorgen vervolgens voor een terugkoppeling naar de gehele GMR.

In 2022 waren er binnen de GMR de volgende werkgroepen:

Werkgroep	Ouders	Personeel
Corona	Ton Blommesteijn (tot 1-9) Fabienne Kirchhof Ivar Fennema (per 1-9)	Joyce Draijer Marjolein Lambert (tot 1-9) Marije de Vos Fabio Maliepaard (per 1-9)
Financiën	Boris Bonsel (tot 1-9) Arthur Moerman Ivar Fennema (per 1-9) Jeanine van der Pijl (per 1-9)	Astrid van der Lans Sissi van der Post
Duurzaamheid	Jeanine van der Pijl (tot 1-9) Geert-Jan van der Zon (tot 1-9) Ivar Fennema Hester Laan-Diemer (per 1-9)	Rachel de Vos Marije de Vos Jannieke Verkerk



Jaarrekening 2022



Jaarrekening Stichting Jong Leren

Balans	67
Staat van baten en lasten	68
Kasstroomoverzicht	69
Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	70
Toelichting op de geconsolideerde balans:	
Vaste activa	74
Vorraden & vorderingen	75
Effecten & liquide middelen	76
Eigen vermogen	77
Vorzieningen & langlopende schulden	78
Kortlopende schulden	79
Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten:	
Overheidsbijdragen	80
Andere baten	81
Lasten	82
Financieel en buitengewoon	84
Verplichting toelichting	85
G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule	86
G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule	87
WNT-verantwoording 2022	88
Overige gegevens:	90
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	91
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	92
Gegevens over de rechtspersoon	93
Bestemming van het resultaat	94
Gebeurtenissen na balansdatum	95
Controleverklaring	96

Balans

	31-12-2022		31-12-2021	
	€	€	€	€
1 Activa				
1.1 Vaste activa				
1.1.2 Materiële vaste activa	5.119.813		4.777.860	
1.1.3 Financiële vaste activa	762.013		972.259	
<u>Totaal vaste activa</u>	<u>5.881.826</u>		<u>5.750.119</u>	
1.2 Vlottende activa				
1.2.2 Vorderingen	935.102		2.053.199	
1.2.4 Liquide middelen	12.884.280		9.786.641	
<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>13.819.382</u>		<u>11.839.840</u>	
<u>Totaal activa</u>	<u>19.701.208</u>		<u>17.589.959</u>	
2 Passiva				
2.1 Eigen vermogen	14.946.717		13.909.150	
2.2 Voorzieningen	497.866		404.608	
2.4 Kortlopende schulden	4.256.625		3.276.201	
<u>Totaal passiva</u>	<u>19.701.208</u>		<u>17.589.959</u>	

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2022 €	Begroot 2022 €	Realisatie 2021 €
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	38.947.376	34.028.677	37.206.846
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	295.288	229.167	351.166
3.5 Overige baten	634.638	2.774.137	603.695
<u>Totaal baten</u>	<u>39.877.302</u>	<u>37.031.981</u>	<u>38.161.707</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	32.907.015	27.853.483	29.337.620
4.2 Afschrijvingen	970.931	949.613	880.309
4.3 Huisvestingslasten	2.396.124	2.947.750	2.913.802
4.4 Overige lasten	2.629.948	2.591.503	2.439.733
<u>Totaal lasten</u>	<u>38.904.018</u>	<u>34.342.349</u>	<u>35.571.464</u>
 <u>Saldo baten en lasten</u>	 <u>973.284</u>	 <u>2.689.632</u>	 <u>2.590.243</u>
 6.1 Financiële baten	 76.782	 33.083	 53.779
6.2 Financiële lasten	-12.499	-4.958	-25.886
<u>Resultaat</u>	<u>1.037.567</u>	<u>2.717.757</u>	<u>2.618.136</u>
 Totaal resultaat	 <u>1.037.567</u>	 <u>2.717.757</u>	 <u>2.618.136</u>

Kasstroomoverzicht

	2022		2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening		973.284		2.590.245
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:				
Afschrijvingen	970.931		880.309	
Waardeveranderingen	103.510		30.773	
Voorzieningen	93.258		141.159	
Veranderingen in werkkapitaal:				
Kortlopende vorderingen	1.118.097		352.715	
Kortlopende schulden	980.424		329.262	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>4.239.504</u>		<u>4.324.463</u>
Ontvangen interest		76.782		58.676
Betaalde interest (-/-)		-12.499		-25.886
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>		<u>4.303.787</u>		<u>4.357.253</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-1.319.235		-677.413	
Desinvesteringen in materiële vaste activa				
-	-103.510		-30.773	
Mutaties overige financiële vaste activa	210.246		172.818	
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		<u>-1.212.499</u>		<u>-535.368</u>
<u>Mutatie liquide middelen</u>		<u>3.091.288</u>		<u>3.821.885</u>
Beginstand liquide middelen		9.786.640		5.964.755
Mutatie liquide middelen gedurende het boekjaar		3.091.288		3.821.885
Eindstand liquide middelen		<u>12.877.928</u>		<u>9.786.640</u>

Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in gehele euro's.

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in jaren	afschrijvings- percentage per jaar	activeringsgrens in €
Gebouwen	40	2,50%	
Terreinen	0	nvt	
Meubilair	10-20	5-10%	1.000
Installaties	10-20	5-10%	1.000
ICT hardware	4-5	20-25%	1.000
Touchscreens	7	16,67%	1.000
Leermiddelen	8	12,50%	1.000

Gebouwen

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Terreinen

Terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve(s) en bestemmingsreserve(s).

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

<i>Omschrijving</i>	<i>Doel</i>	<i>Beperkingen</i>		<i>EUR</i>
- Reserve personeel	strategisch	geen	€	850.000
- Bestemmingsreserve NPO-gelden	strategisch	geen	€	1.227.301
- Bestemmingsreserve Groot onderhoud	strategisch	geen	€	2.036.442
- Algemene reserve privaat	strategisch	geen	€	2.234.125

De voorziening groot onderhoud is in 2022 vrijgevallen naar aanleiding van de in 2022 uitgevoerde stelselwijziging waarbij groot onderhoud niet langer via de voorziening wordt verwerkt, maar wordt geactiveerd en afgeschreven. Er is in 2022 besloten de vermogensmutatie als gevolg van deze stelselwijziging in een bestemmingsreserve op te nemen.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen een vast bedrag per FTE, gebaseerd op een inschatting van dit bedrag in de markt, rekening houdend met het feit dat 10% van het aantal FTE's per eind 2019 reeds een uitkering heeft ontvangen of de Stichting zullen verlaten voor het bereiken van de jubileumdatum.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt indien van toepassing opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid

De voorziening levensfasebewust personeelsbeleid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden waarbij een opnameplan is overeengekomen. Ultimo 2019 is er géén voorziening opgenomen daar er géén personeelsleden zijn die een dergelijk plan hebben ingeleverd.

Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt.

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde van de voor de afwikkeling van de voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen Staat van Baten en lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de (bestemde) reserve(s) die door het bestuur is/ zijn bepaald.

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Personeelsbeloningen

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.

De Stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen. De instelling is volgens de cao aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2022 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2022 110,90%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

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

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2022 €	Afschrijving cumulatief 1-1-2022 €	Boek- waarde 1-1-2022 €	Inves- teringen €	Aanschaf desinves- teringen €	Afschrijv. desinves- teringen €	Afschrij- vingen €	Aanschaf prijs 31-12-2022 €	Afschrijving cumulatief 31-12-2022 €	Boek- waarde 31-12-2022 €
1.1.2 Materiële vaste activa										
1.1.2.1 Gebouwen en verbouwingen	960.991	320.154	640.837	74.858	0	0	58.736	1.035.849	378.890	656.959
1.1.2.2 Terreinen	84.570	0	84.570	0	0	0	0	84.570	0	84.570
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	11.689.367	8.448.360	3.241.007	625.152	0	0	351.287	12.314.519	8.799.647	3.514.872
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	5.209.313	4.397.867	811.446	619.225	459.615	356.105	463.749	5.368.923	4.505.511	863.412
<u>Materiële vaste activa</u>	<u>17.944.241</u>	<u>13.166.381</u>	<u>4.777.860</u>	<u>1.319.235</u>	<u>459.615</u>	<u>356.105</u>	<u>873.772</u>	<u>18.803.861</u>	<u>13.684.048</u>	<u>5.119.813</u>

Gebouwen en terreinen

Het woonhuis, de gymzaal plus het onderliggende terrein te Bennebroek, Kerklaan, is getaxeerd € 720.000 en behoort tot het privaat vermogen van de Stichting. De boekwaarde van deze activa bedraagt eind 2022 € 189.703. Het geactiveerde deel van de nieuwbouw van Triade (deel voor Jong Leren) bedraagt eind 2022 € 252.522, eveneens behorend bij het privaat vermogen.

	Boek- waarde 1-1-2022 €	Inves- teringen en verstrekte leningen €	Desinves- teringen en afgeloste leningen €	Resultaat deel- nemingen €	Boek- waarde 31-12-2022 €
1.1.3 Financiële vaste activa					
1.1.3.8 Overige vorderingen	972.259	0	210.246	0	762.013
<u>Financiële vaste activa</u>	<u>972.259</u>	<u>0</u>	<u>210.246</u>	<u>0</u>	<u>762.013</u>

1.1.3.8 Overige vorderingen

Deze vorderingen bestaan uit saldi op zogenaamde doelspaarrekeningen bij de Rabobank. Elk jaar vervalt één van de spaarrekeningen en vervalt het saldo naar de liquide middelen. De laatste doelspaarrekening (met een rente van 4,3%) loopt in mei 2026 af.

Vorraden & vorderingen

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	67.073	91.313
1.2.2.2 Vorderingen op OCW/EZ	118.554	1.497.345
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten	4.836	15.960
1.2.2.10 Overige vorderingen	180.025	20.279
<i>Subtotaal vorderingen</i>	<u>370.488</u>	<u>1.624.897</u>
<i>Overlopende activa:</i>		
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	476.805	372.112
1.2.2.14 Te ontvangen interest	70.694	46.933
1.2.2.15 Overlopende activa overige	17.115	9.257
<i>Subtotaal overlopende activa</i>	<u>564.614</u>	<u>428.302</u>
<u>Vorderingen</u>	<u>935.102</u>	<u>2.053.199</u>

1.2.2.2 Vorderingen op OCW/EZ

Deze is aanzienlijk lager eind 2022 tov eind 2021 door het wegvallen van de langlopende vordering op OCW vanwege het betaalritme. Dit naar aanleiding van de vereenvoudiging van de bekostiging per 1 januari 2023. Er is ruim € 1,4 miljoen ten laste van het resultaat 2022 geboekt.

Effecten & liquide middelen

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
1.2.4		
Liquide middelen		
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	2.649.471	2.394.056
1.2.4.4 Schatkistbankieren (Ministerie van Financiën)	10.234.809	7.392.585
<u>Liquide middelen</u>	<u>12.884.280</u>	<u>9.786.641</u>

Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2022 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2022 €
2.1.1 Eigen vermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve	8.058.336	540.513	0	8.598.849
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek	3.560.300	553.443	0	4.113.743
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat	2.290.514	-56.389	0	2.234.125
<u>Groepsvermogen</u>	<u>13.909.150</u>	<u>1.037.567</u>	<u>0</u>	<u>14.946.717</u>

Het eigen (publiek) vermogen per 1 augustus 2006 bedroeg € 9.104.178. Uit dit vermogen mogen investeringen in vaste activa gefinancierd worden. De toelichting over de beperkte doelstellingen van de reserves zijn vermeld in de grondslagen.

Uitsplitsing:

Reserve personeel	850.000	0	0	850.000
Bestemmingsreserve NPO	673.858	553.443	0	1.227.301
Bestemmingsreserve groot onderhoud	2.036.442	0	0	2.036.442
<u>Bestemmingsreserves publiek</u>	<u>3.560.300</u>	<u>553.443</u>	<u>0</u>	<u>4.113.743</u>

Reserve personeel: Dit betreft een bestemmingreserve voor onverwachte personele lasten.

Tot eind 2022 is van de totaal € 4.573.382 ontvangen NPO gelden € 1.227.301 nog niet besteed.

Door een stelselwijziging is de voorziening groot onderhoud per 31 december 2021 omgevormd tot een bestemmingsreserve groot onderhoud. Groot onderhoud uitgaven worden vanaf 1 januari 2022 geactiveerd.

Algemene reserve privaat	2.290.514	-56.389	0	2.234.125
<u>Bestemmingsreserves privaat</u>	<u>2.290.514</u>	<u>-56.389</u>	<u>0</u>	<u>2.234.125</u>

De private reserve is gevormd door private activiteiten uit het verleden en heden. Deze inkomsten (en uitgaven) komen niet uit publieke middelen en staan ter vrije beschikking aan het bestuur.

Voorzeningen & langlopende schulden

	Stand per 1-1-2022	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Stand 31-12-2022	Looptijd deel < 1 jaar	Looptijd deel 1-5 jaar	Looptijd deel > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2 Voorzeningen								
2.2.1 Personele voorzieningen	404.608	163.212	69.954	0	497.866	105.000	175.000	217.867
<u>Voorzeningen</u>	<u>404.608</u>	<u>163.212</u>	<u>69.954</u>	<u>0</u>	<u>497.866</u>	<u>105.000</u>	<u>175.000</u>	<u>217.867</u>

In 2022 zal de voorziening groot onderhoud vervallen i.v.m. de stelselwijziging en wordt groot onderhoud geactiveerd.

Uitsplitsing:

2.2.1.4 Jubileumvoorziening	300.563	79.608	29.078	0	351.093	30.000 #	100.000	221.093
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	104.046	83.604	40.876	0	146.774	75.000 #	75.000	-3.226
<u>Personele voorzieningen</u>	<u>404.609</u>	<u>163.212</u>	<u>69.954</u>	<u>0</u>	<u>497.867</u>	<u>105.000</u>	<u>175.000</u>	<u>217.867</u>

Kortlopende schulden

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.8 Crediteuren	440.392	198.328
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.398.960	1.122.502
2.4.10 Pensioenen	386.162	363.163
2.4.12 Overige kortlopende schulden	18.411	9.847
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>	<u>2.243.925</u>	<u>1.693.840</u>
<i>Overlopende passiva:</i>		
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW / EZ	648.270	314.087
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	0	35.877
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	1.012.571	916.903
2.4.19 Overige overlopende passiva	351.856	315.494
<i>Subtotaal overlopende passiva</i>	<u>2.012.697</u>	<u>1.582.361</u>
<u>Kortlopende schulden</u>	<u><u>4.256.623</u></u>	<u><u>3.276.201</u></u>

Overheidsbijdragen

	Realisatie 2022 €	Begroot 2022 €	Realisatie 2021 €
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EZ	32.834.833	27.354.610	30.925.800
3.1.2 Overige subsidies OCW / EZ	4.488.529	5.176.792	4.681.771
3.1.3 Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	1.624.014	1.497.275	1.599.275
<u>Rijksbijdragen</u>	<u>38.947.376</u>	<u>34.028.677</u>	<u>37.206.846</u>
<i>Uitsplitsing:</i>			
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	32.834.833	27.354.610	30.925.800
<u>Rijksbijdragen OCW/EZ</u>	<u>32.834.833</u>	<u>27.354.610</u>	<u>30.925.800</u>
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	4.488.529	5.118.792	4.681.771
<u>Overige subsidies OCW / EZ</u>	<u>4.488.529</u>	<u>5.118.792</u>	<u>4.681.771</u>
3.1.3.3 Ontv. doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	1.624.014	1.497.275	1.599.275
<u>Inkomensoverdracht van rijksbijdragen</u>	<u>1.624.014</u>	<u>1.497.275</u>	<u>1.599.275</u>
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	295.288	229.167	351.166
<u>Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</u>	<u>295.288</u>	<u>229.167</u>	<u>351.166</u>
<i>Uitsplitsing:</i>			
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	295.288	229.167	351.166
<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</u>	<u>295.288</u>	<u>229.167</u>	<u>351.166</u>

Andere baten

	Realisatie 2022 €	Begroot 2022 €	Realisatie 2021 €
3.5 Overige baten			
3.5.1 Opbrengst verhuur	213.694	205.208	239.396
3.5.4 Sponsoring	24.410	0	15.700
3.5.5 Ouderbijdragen	79.047	23.000	49.477
3.5.10 Overige	<u>317.487</u>	<u>2.545.929</u>	<u>299.122</u>
<u>Overige baten</u>	<u><u>634.638</u></u>	<u><u>2.774.137</u></u>	<u><u>603.695</u></u>

Lasten

	Realisatie 2022 €	Begroot 2022 €	Realisatie 2021 €
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	30.936.219	26.064.626	27.992.294
4.1.2 Overige personele lasten	2.756.746	2.320.857	1.962.093
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	-785.950	-532.000	-616.767
<u>Personeelslasten</u>	<u>32.907.015</u>	<u>27.853.483</u>	<u>29.337.620</u>
<i>Uitsplitsing:</i>			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	23.125.420	26.064.626	20.230.089
4.1.1.2 Sociale lasten	3.461.341	0	3.138.876
4.1.1.3 Premies Participatiefonds (PO/VO)	315.283	0	618.726
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds (PO/VO)	11.102	0	9.371
4.1.1.5 Pensioenlasten	4.023.073	0	3.995.232
<u>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</u>	<u>30.936.219</u>	<u>26.064.626</u>	<u>27.992.294</u>
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	98.508	0	0
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	1.136.274	825.917	850.731
4.1.2.3 Overig	1.521.964	1.494.940	1.111.362
<u>Overige personele lasten</u>	<u>2.756.746</u>	<u>2.320.857</u>	<u>1.962.093</u>
4.1.3.3 Overige uitkeringen	-785.950	-532.000	-616.767
<u>Ontvangen vergoedingen</u>	<u>-785.950</u>	<u>-532.000</u>	<u>-616.767</u>
Het aantal FTE bedraagt eind 2022 392 (2021: 401). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.			
Bestuur / Management	27		28
Personeel primair proces	285		290
Ondersteunend personeel	80		83
<u>Totaal gemiddeld aantal werknemers</u>	<u>392</u>		<u>401</u>
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	970.931	949.613	880.309
<u>Afschrijvingen</u>	<u>970.931</u>	<u>949.613</u>	<u>880.309</u>
In deze afschrijvingslasten zijn inbegrepen de activa die versneld zijn afgeschreven bij de overdracht van de Nicolaas en de Immanuel aan andere besturen per 31-7-2022.			
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	515.530	573.069	610.747
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	292.604	223.807	195.447
4.3.4 Energie en water	386.390	489.708	370.210
4.3.5 Schoonmaakkosten	836.369	752.395	799.617
4.3.6 Belastingen en heffingen	98.483	98.626	91.490
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	0	643.200	643.200
4.3.8 Overige huisvestingslasten	266.748	166.945	203.091
<u>Huisvestingslasten</u>	<u>2.396.124</u>	<u>2.947.750</u>	<u>2.913.802</u>
De dotatie voorziening groot onderhoud is weggevallen door de stelselwijziging per 1-1-2022.			
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie en beheer	361.370	391.372	353.245
4.4.2 Inventaris en apparatuur	84.217	68.125	74.935
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	1.132.732	1.168.793	1.330.981
4.4.5 Overige	1.051.629	963.213	680.572
<u>Overige lasten</u>	<u>2.629.948</u>	<u>2.591.503</u>	<u>2.439.733</u>

	Realisatie 2022 €	Begroot 2022 €	Realisatie 2021 €
<u>Specificatie kosten instellingsaccountant</u>			
Kosten onderzoek jaarrekening	27.781	28.704	25.000
Andere controleopdrachten	2.544	0	4.098
Adviezen op fiscaal terrein	0	0	10.890
Adviezen op fiscaal terrein	0	0	0
Overige niet-controlediensten	0	0	0
	<hr/> 30.325	<hr/> 28.704	<hr/> 39.988

Financiële baten en lasten

	Realisatie 2022 €	Begroot 2022 €	Realisatie 2021 €
6.1 Financiële baten			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	76.782	33.083	53.779
<u>Financiële baten</u>	<u>76.782</u>	<u>33.083</u>	<u>53.779</u>
6.2 Financiële lasten			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	-12.499	-4.958	-25.886
<u>Financiële lasten</u>	<u>-12.499</u>	<u>-4.958</u>	<u>-25.886</u>
<u>Financiële baten en lasten</u>	<u>64.283</u>	<u>28.125</u>	<u>27.893</u>

De rentebaten ontstaan door langlopende deposito's bij de Rabobank.

Deze zijn afgesloten tegen vaste rentes van rond de 4%.

In 2021 is er € 20.032 betaald aan negatieve rente op banksaldi. Door de overgang naar Schatkistbankieren is dat in 2022 aanzienlijk lager (alleen nog negatieve rente over saldo private gelden).

In 2022 is het Ministerie rente gaan betalen op het saldo schatkistbankieren, wat geleid heeft tot een niet begrote bate van € 32,000.

Verplichte toelichting

Model E: Verbonden Partijen

Er zijn géén verbonden partijen die hier moeten worden toegelicht.

Op bladzijde 12 van het bestuursverslag worden de partijen waarmee wordt samengewerkt nader toegelicht.

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

<kolom optioneel <kolom optioneel>

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	Prestatie afgerond? Ja/Nee
	Kenmerk	Datum			
Lerarenbeurs	1165012-1	20-8-2021	11.337	11.337	ja
Lerarenbeurs	1165137-1	20-8-2021	12.093	12.093	ja
Lerarenbeurs	1165350-1	20-8-2021	15.305	15.305	ja
Lerarenbeurs	1177351-1	21-9-2021	12.093	12.093	nee
Lerarenbeurs	1278897-1	22-8-2022	7.425	7.425	nee
Lerarenbeurs	1279102-1	19-6-2022	6.574	6.574	nee
Zij - instroom	1164642-1	20-8-2021	20.000	20.000	nee
Zij - instroom	1164582-1	20-8-2021	20.000	20.000	nee
Zij - instroom	1212426-1	22-2-2022	20.000	20.000	nee
Zij - instroom	1212425-1	22-2-2022	20.000	20.000	nee
Zij - instroom	1212430-1	22-2-2022	20.000	20.000	nee
Zij - instroom	1263530-1	21-6-2022	20.000	20.000	nee
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210244	13-12-2021	84.960	64.213	nee
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-0516	11-11-2022	183.551	183.551	nee
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4861	11-11-2022	237.367	237.367	nee
Internationalisering funderend onderwijs	IFO210020	9-3-2021	5.000	5.000	nee
Internationalisering funderend onderwijs	IFO220005	26-1-2022	5.000	5.000	ja
Internationalisering funderend onderwijs	IFO220047	1-3-2022	5.000	50.000	nee
Internationalisering funderend onderwijs	IFO220037	1-3-2022	20.000	20.000	nee
Doorstroomprogramma PO-VO	DVOPO20181	29-10-2020	124.000	124.000	ja
Doorstroomprogramma PO-VO	DPOVO21078	20-7-2021	124.000	124.000	nee
Doorstroomprogramma PO-VO	DPOVO22026	28-7-2022	124.000	62.000	nee
Regionaal aanpak personeelstekort	RAP20049	27-2-2020	481.250	481.250	ja
Regionaal aanpak personeelstekort	RAP220071	5-8-2022	240.265	240.265	nee
		Totaal	<u>1.819.220</u>	<u>1.781.473</u>	

Overige gegevens

WNT-verantwoording 2022

Bezoldigingsmaximum

Het bezoldigingsmaximum in 2022 is € 163.000. Dit bedrag behoort tot de bezoldigingsklasse D en is opgebouwd door middel van 10 complexiteitspunten:

- Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	6
- Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
- Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal	10

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2022			
bedragen x € 1	Mevr.M. Bos	Dhr. J.M. van Veen	
	Lid CvB	Lid CvB	
Functiegegevens			
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00	1,00	1,00
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 105.091	€ 116.324	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.508	€ 21.817	
<i>Subtotaal</i>	€ 124.599	€ 138.141	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 168.000	€ 168.000	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	
Bezoldiging	124.599	138.141	0
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2021			
bedragen x € 1	Mevr.M. Bos	Dhr. J.M. van Veen	S. Feenstra
	Lid CvB	Lid CvB	Lid CvB
Functiegegevens			
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/9 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1-31/8
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00	1,00	1,000
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 31.903	€ 113.496	€ 79.112
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 6.802	€ 19.144	€ 14.044
<i>Subtotaal</i>	€ 38.705	€ 132.640	€ 93.156
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 54.482	€ 157.000	€ 108.518
Bezoldiging	€ 38.705	€ 132.640	€ 93.156

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

Niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022				
bedragen x € 1	Dhr. H. Dekker	Dhr. E. Laarhoven	Dhr. J. Genuit	
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31-7	1/1 - 31/12	1/1 - 31-7	
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 3.269	€ 5.603	€ 3.269	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 9.800	€ 16.800	€ 9.800	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	
Bezoldiging	€ 3.269	€ 5.603	€ 3.269	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2021				
bedragen x € 1	Dhr. H. Dekker	Dhr. E. Laarhoven	Dhr. J. Genuit	
Functiegegevens	[Voorzitter/Lid]	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 14/10	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	
	15/10-31/12			
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	€ 7.587	€ 5.436	€ 5.436	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 22.752	€ 16.300	€ 16.300	

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)

Gegevens 2022				
bedragen x € 1	Mevr. El Maach	Mevr. S. Walvisch	Dhr. R Viotor	
Functiegegevens	Lid	Lid	[Lid/Voorzitter]	
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 -31/12	
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 5.603	€ 5.603	€ 8.403	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 16.800	€ 16.800	€ 25.200	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	
Bezoldiging	€ 5.603	€ 5.603	€ 8.403	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2021				
bedragen x € 1	Mevr. El Maach	Mevr. S. Walvisch	Dhr. R Viotor	
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid/voorzitter	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1-1-14/10	
			15/-31/12	
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	€ 5.436	€ 5.436	€ 6.005	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 16.300	€ 16.300	€ 17.998	

Gegevens 2022 bedragen x € 1	Mevr. L. van der Kooij	Dhr. N. Soomer
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/8 - 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	€ 5.603	€ 2.335
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 16.800	€ 7.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	€ 5.603	€ 2.335
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021 bedragen x € 1		
Mevr. L. van der Kooij		
Functiegegevens		
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	
Bezoldiging		
Totale bezoldiging	€ 5.436	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 16.300	

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Niet in de balans opgenomen rechten

Er zijn geen niet uit balans blijvende rechten die hier moeten worden toegelicht.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Omschrijving	Periode			Looptijd in mnd.	Bedrag	Bedrag	Bedrag	Bedrag	Bedrag
					per mnd. €	2022 €	< 1 jaar €	1-5 jaar €	> 5 jaar €
1. Effectief (EG West), schoonmaak	1-7-2022	t/m	30-6-2024	24	13.292	99.418	159.504	79.752	0
2. Asito, schoonmaak	1-7-2022	t/m	30-6-2024	24	13.118	107.722	157.416	78.708	0
3. Schoonkantoor, schoonmaak	1-7-2022	t/m	30-6-2024	24	19.168	199.891	230.016	115.008	0
2. PCI-kopieren en printen	1-12-2021	t/m	30-11-2026	60	6.979	133.358	83.752	83.752	153.545
3. DVEP, levering gas	1-1-2021	t/m	31-12-2025	60	30.157	205.716	361.884	361.884	0
4. DVEP, levering elektriciteit	1-1-2021	t/m	31-12-2025	60	10.747	110.292	128.964	128.964	0
						<u>856.397</u>	<u>1.121.536</u>	<u>848.068</u>	<u>153.545</u>

Duurzame inzetbaarheid:

Conform artikel 8A,1 Cao Po treedt het hoofdstuk ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid in op 1 oktober 2014, Op het moment van de opstelling van deze jaarrekening zijn er nog geen concrete afspraken of plannen voor het opnemen van deze gespaarde uren door (oudere) werknemers binnengekomen.

Het bestuur wil hierbij aangeven dat er straks conform voornoemd artikel mogelijk een aanvullende verplichting ten aanzien van 27-plussers ontstaat, waarbij we bij het opmaken van de jaarrekening 2022 niet middels een betrouwbare schatting kunnen aangeven wat de eventuele hoogte hiervan is.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van bestuur

M. Bos Lid

J.M. van Veen Lid

Raad van Toezicht

R. Viëtor Voorzitter

E. Laarhoven Lid

S. Walvisch Lid

L. van der Kooij Lid

N. el Maach Lid

N. Soomer (vanaf 1 augustus) Lid

Datum vaststelling jaarrekening:

Heemstede, 13 juni 2023

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Bevoegd gezag nummer: 40775
Statutaire naam: Jong Leren, stichting voor confessioneel onderwijs
Juridische vorm: Stichting
KvK nummer: 41226984

Statutair adres

Adres: Cruquiusweg 42
Postcode, plaats: 2103 LT Heemstede

Correspondentie adres

Adres: Postbus 320
Postcode, plaats: 2100 AH Heemstede
Telefoon: 023-5298988
Webadres: www.jl.nu

Informatie over de rapportage

Contactpersoon: Frank Verweij
Telefoon: 023-5298988
E-mailadres: frank.verweij@jl.nu

Gegevens accountant

Naam van het accountantskantoor: Van Ree Accountants
Naam van de accountant: J. Bergman

Instellingen vallend onder bevoegd gezag

<i>BRIN-nummer</i>	<i>Statutaire naam rechtspersoon</i>	
03NJ	Aloysius	
03TO	Paradijsvogel	
03VS	Theresia	
06IL	Franciscus Bennebroek	
17KI	Mariaschool	
17LI	Nicolaasschool	t/m 31 juli 2022
09XW	De Ark	
10QF	KC Molenwerf	
11QZ	Jacobascool	
07RF	St. Franciscus Haarlemmerliede	
03NI	De Vijfsprong	
07RG	De Kameleon	
07RH	De Reiger	
08YK	Antonius	
27PE	't Venne	
07QW	IKC Triade	
10OR	De Brug	
11DV	De Ruimte	
08VO	Jong Geleerd	
05CB	Immanuel	t/m 31 juli 2022
05LN	Mozaïek	
09BH	De LinQ	
26PU	De Wikkeling	
27PF	Opmaat	

Bestemming van het resultaat

	2022
	€
Het voorstel van de resultaatbestemming is als volgt:	
Toegevoegd aan de algemene reserve	540.513
Toegevoegd aan de bestemmingsreserve (publiek)	553.443
Toegevoegd aan de private reserve	-56.389
<u>Resultaat 2022</u>	<u><u>1.037.567</u></u>

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier vermeld dienen te worden.



Accountantsverklaring

