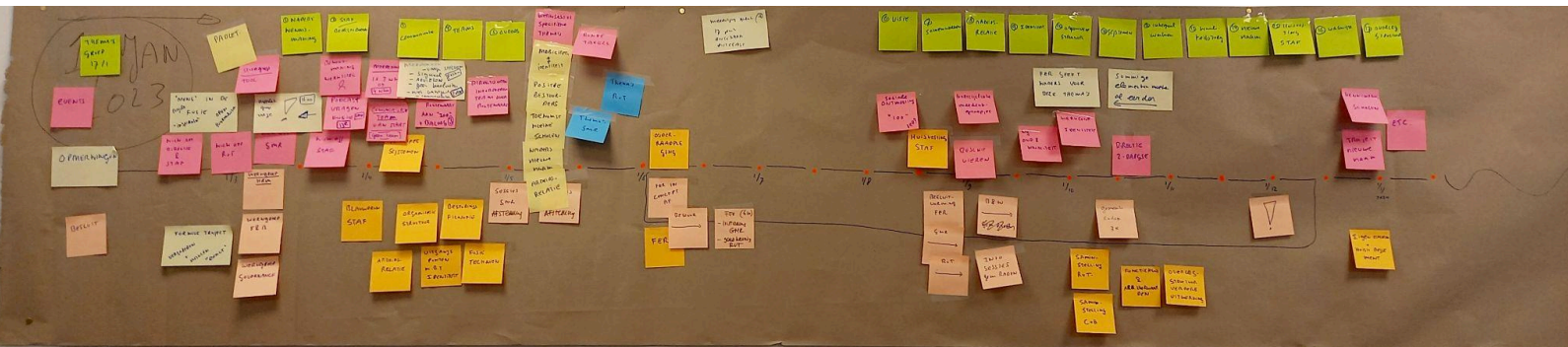


Jaarverslag 2023



Dit document omvat:

- het bestuursverslag 2023
- de jaarrekening 2023

De accountantsverklaring is afgegeven door Van Ree Accountants

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van Jong Leren, stichting voor confessioneel basisonderwijs te Heemstede namens 22 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 alle andere geïnteresseerden.

In 2023 hebben we veel tijd en aandacht besteed aan acties waarmee we de impact van het lerarentekort op het onderwijs voor nu en in de toekomst hopen te beperken. Zo zetten we stevig in op het opleiden, ontwikkelen en/of begeleiden van (startende) leerkrachten binnen onze organisatie. Om dit te bewerkstelligen is het opleidingsteam uitgebreid en is in samenwerking met Stopoz gestart met de voorbereidingen voor een gezamenlijke Onderwijsacademie per januari 2024. Daarnaast is Jong Leren een van de samenwerkende schoolbesturen in Plan C, een tussenschools project waarbij scholen worden begeleid om tot een schooleigen oplossing te komen om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs voor leerlingen en hun ouders te behouden. Uitwisseling van kennis en ervaring op dit gebied is een vast onderdeel van dit project.

Op financieel gebied is in 2023 op basis van een interne brainstorm een actieplan voor het afbouwen van ons bovenmatig vermogen ontwikkeld en tot uitvoering gebracht. De inzet van dit vermogen is gericht op verduurzaming van ons onderwijs, onze schoolgebouwen en/of onze professionele ontwikkeling. Het uitgangspunt is hierbij geweest om dit vermogen goed terecht te laten komen op onze scholen.

Op 16 maart hebben we de inspectie mogen verwelkomen voor een open dialoog over de sturing en zicht op kwaliteit op onze basisscholen. Nadat de verificatie-activiteiten zijn afgerond, heeft de inspectie geconstateerd dat in de organisatie een professionele leercultuur heerst. Het eindoordeel van de inspectie was 'goed'. De genoemde ontwikkelpunten nemen we mee in de fusie-organisatie.

Aanvullend op de bovengenoemde uitdagingen die we in de afgelopen jaren hebben gehad, zijn in de loop van het jaar 2023 voorbereidingen getroffen om een bestuurlijke fusie aan te gaan met collega-bestuur Stopoz. Deze samenwerking heeft een robuust samenwerkingsbestuur met 30 openbare en confessionele scholen als doel. Na de goedkeuring van de Fusie

Effectrapportage, hebben de bestuurders van Jong Leren en Stopoz in juli een voorgenomen besluit genomen. Deze fusie heeft op 1 maart 2024 plaatsgevonden. Het samenwerkingsbestuur gaat verder als Stichting WijWijzer scholen.

Zonder onze medewerkers hadden we hetgeen in dit jaarverslag aan resultaten vermeld is, niet kunnen bereiken. 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

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
INHOUDSOPGAVE	4
HOOFDSTUK 1 Het schoolbestuur	8
1.1. Profiel	8
1.1.1. Missie & visie en kernactiviteiten	8
1.1.2. Strategische beleidsagenda	8
1.1.3. Toegankelijkheid & toelating	9
1.2. Organisatie	9
1.2.1. Contactgegevens	9
1.2.2. Bestuur - College van Bestuur	9
1.2.3. Overzicht scholen	10
1.2.4. Organisatiestructuur	10
1.2.5. Intern toezichtsorgaan - Raad van Toezicht	11
1.2.6. Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad	12
1.2.7. Verbonden partijen	12
1.2.8. Klachtenbehandeling	14
1.2.9. Juridische structuur	15
1.2.10. Governance	15
1.2.11. Voorgenomen fusie	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	20
2.1.5. Onderwijsresultaten	21
2.1.6. Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	22
2.1.7. Onderwijs aan nieuwkomers	22
2.1.9. Inspectie scholen	23
2.1.10. Bestuurlijke visitatie	23
2.1.11. Passend onderwijs	23
2.2. Personeel & professionalisering	25
2.2.1. Doelen en resultaten	25
2.2.2. Toekomstige ontwikkelingen personeel	28
2.2.3. Uitkeringen na ontslag	29
2.2.4. Werkdrukmiddelen en bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	29
2.2.5. Strategisch personeelsbeleid	30
	4

2.2.6. Ziekteverzuim	31
2.2.7. Personeelsbestand	31
2.3. Huisvesting & facilitair	32
2.3.1. Doelen en resultaten	32
2.3.2. Toekomstige ontwikkelingen huisvesting en facilitair	33
2.3.3. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	33
2.4. Financieel beleid	34
2.4.1. Doelen en resultaten	34
2.4.2. Opstellen begroting	35
2.4.3. Toekomstige ontwikkelingen	35
2.4.4. Investeringsbeleid	35
2.4.5. Treasury	35
2.4.6. Allocatie middelen	35
2.4.7. Onderwijsachterstandsmiddelen	36
2.5. Risico's en risicobeheersing	37
2.5.1. Intern risicobeheersingssysteem	37
2.5.2. Belangrijkste risico's en onzekerheden	37
HOOFDSTUK 3 Verantwoording van de financiën	41
3.1. Resultaten verslagjaar	41
3.1.1. Financiële positie op balansdatum	41
3.1.2. Analyse resultaat 2023	42
3.2. Continuïteitsparagraaf	43
3.2.1. Leerlingen en FTE	44
3.2.3. Balans in meerjarenperspectief	46
3.3. Financiële positie	47
3.3.1. Kengetallen	47
3.3.2. Positie publieke reserve	48
Bijlage 1 Overzicht scholen	49
Bijlage 2 Jaarverslag Raad van Toezicht	50
2.1. Raad van Toezicht	50
2.1.1. Samenstelling Raad van Toezicht	50
2.1.2. Commissies	51
2.2. Het beleid van de instelling aangaande de bezoldiging van haar bestuurders en toezichthouders	51
2.2.1. Bezoldiging Raad van Toezicht	51
2.2.2. Bezoldiging College van Bestuur	52
2.3. Naleving van de geldende branchecode	52
2.4. Overzicht van samenkomsten en thema's Raad van Toezicht	52
2.4.1. Vergaderingen, themabijeenkomsten en schoolbezoeken	52
2.4.2. Belangrijkste besluiten	53
2.4.3. Belangwekkende thema's en activiteiten	53
2.4.4. Activiteiten van de commissies	54
2.5. Zelfevaluatie Raad van Toezicht	55

2.6. Zelfevaluatie College van Bestuur	55
2.7. Toezicht op doelmatige aanwending van rijksmiddelen	55
Bijlage 3 Jaarverslag GMR	56
3.1. Voorwoord	56
3.2. Bezetting GMR	57
3.3. Speerpunten GMR	58
3.4. Documenten ter instemming	59
3.5. Documenten ter advisering	59
3.6. Overige documenten	60
3.7. Werkgroepen GMR	60

JAARREKENING 2023

Accountantsverklaring

Bestuursverslag 2023

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. Deze strategische 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.

In de loop van 2023 werd duidelijk dat de bestuurlijke samenwerking met Stopoz uit zou monden in de fusie, daarom is besloten om de strategische beleidsagenda 2020-2024 met een jaar te verlengen. De SBA 2020-2025 bevat voldoende aanknopingspunten om in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen; vrijwel alle genoemde doelstellingen zijn nog relevant in het onderwijslandschap waarin onze scholen zich bevinden.

De hoofdlijnen uit de SBA 2020-2025 zijn:

1. **Eigentijds onderwijs** In 2025 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 2025 hebben wij de relatie met ouders, samenwerkingspartners en derden bestendig; 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 2020-2025 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
dhr. 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

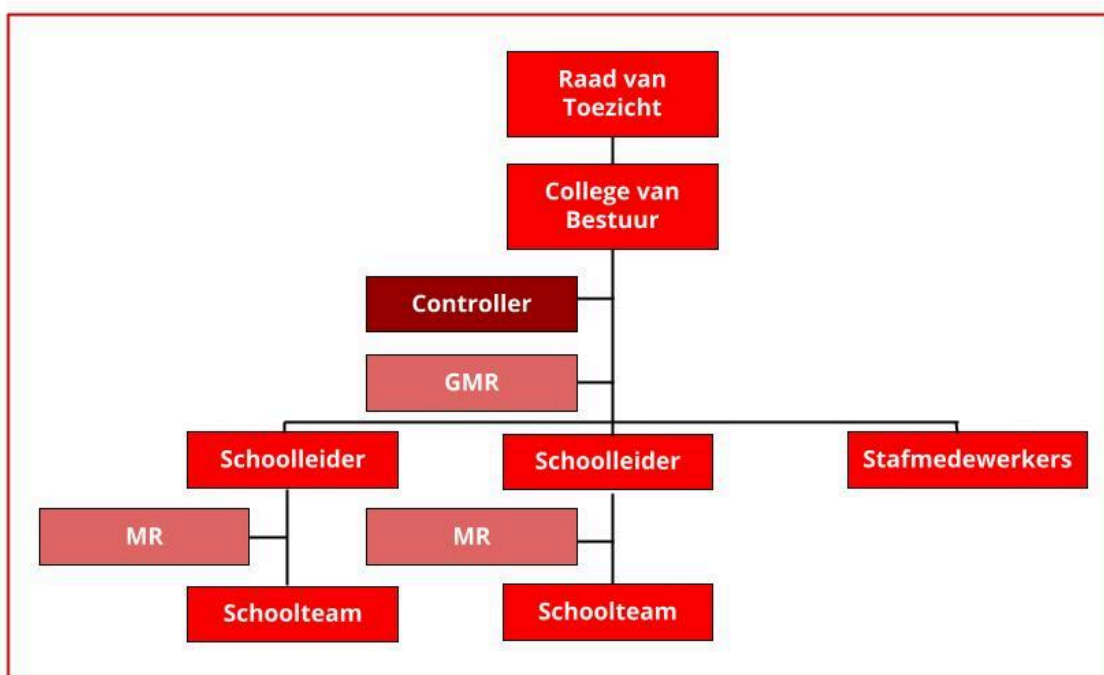
Jong Leren heeft in 2022 22 brinnummers op 24 schoollocaties in de gemeenten Aalsmeer, Haarlemmermeer, Heemstede, Zandvoort en Bloemendaal.

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 22, 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

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 nevenfuncties: - Lid RvT Vonk tot 1-8-2023 - Lid RvT SGVVS Scholengemeenschap voor Vrijeschoolonderwijs (Nijmegen) per 1-9-2023
dhr. Erik Laarhoven	Auditcommissie (vz)	Partner CFO Capabel Zorg Maatschappelijke nevenfunctie: - Lid RvT/vrz auditcommissie bij MEER-groep
mw. Lizzy van der Kooij	Auditcommissie Remuneratiecommissie	Eigenaar B-Liz voor advies en (programma)management in het maatschappelijk veld van WMO, jeugd, welzijn en (gezondheids)zorg Maatschappelijke nevenfuncties: - 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: - 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	Auditcommissie Commissie	Stafmanager HR en communicatie, Rotterdamse Vereniging voor Katholiek

	onderwijskwaliteit en identiteit	Onderwijs (RVKO) Maatschappelijke nevenfuncties: - 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 ouderleden). 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**.

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 en 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.
Stopoz	Fusie Effect Rapportage t.b.v. bestuurlijke samenwerking. Kennisdelen over onderwijs, innovatie en ICT. Voorbereiding gezamenlijke huisacademie.
Kinderopvang	Jong Leren werkt samen met de volgende opvangorganisaties: Op Stoom, Solidoe, Les Petits, Partou, SKH, Happy Kids, Smallsteps, kinderopvang aan de Liede, Casca, Kindergarden, de Theepot en Robinson. Jong Leren heeft met een aantal hiervan een samenwerkingsovereenkomst opgesteld. Dit betreft: IKC Triade (Solidoe), Community School 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 Opleidingsschool van de Hogeschool Leiden. Vier tot vijf keer per jaar vergadert de stuurgroep van de opleidingsschool.

Pabo Inholland Haarlem	Jong Leren participeert samen met Meer Primair in het partnerschap Samen Opleiden van Opleidingsschool IJmond in de Varianten-route. Hogeschool Inholland Haarlem is één van de samenwerkende partners.
Plan C	Vier schoolbesturen PO in de Haarlemmermeer (Floreer, Jong Leren, Meer Primair en Montessori Vereniging Haarlemmermeer) slaan de handen ineen met als hoofddoel: de formatie op sterkte hebben en goed onderwijs garanderen voor alle leerlingen, nu en in 2032.
Regionetwerk Kennemerland	Jong Leren neemt deel aan het regionetwerk Kennemerland waarin de schoolbesturen met elkaar overleggen over de aspirant opleidingsschool Hogeschool InHolland.

Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

Samenwerkingsverband	
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

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

- TWijs (vervangingsmanager)
- 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 2023 is de extern vertrouwenspersoon 14 keer benaderd vanwege een melding of andere kwestie. Geen van deze meldingen leidden tot een officiële klacht bij het CvB of bij de externe klachtencommissie. Wel zijn gesprekken gevoerd met het CvB om tot een oplossing te komen. Drie meldingen zijn door medewerkers gedaan en de overige kwesties zijn door ouders geïnitieerd. Het aantal meldingen in 2023 (14) is iets toegenomen ten opzichte van 2022 en vergelijkbaar met 2021 (15). Er zijn - net als in 2022 en 2021 - geen meldingen over een integriteitskwestie gedaan. De klachtenregeling is te vinden op www.jl.nu/ouders.

In 2023 vonden twee bijeenkomsten plaats voor de intern vertrouwenspersonen, die beide goed bezocht en nuttig en leerzaam bevonden werden: een basistraining voor nieuw aangestelde intern vertrouwenspersonen en intervisie voor intern vertrouwenspersonen. Er is sprake van goed contact tussen de intern vertrouwenspersonen en de extern 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.

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 in de praktijk en in onze beleidsdocumenten hebben toegepast.

1.2.11. Voorgenomen fusie

Na een uitgebreide verkenning hebben de schoolbesturen van Stopoz en Jong Leren in januari 2023 geconcludeerd dat er voldoende aantrekkelijke redenen zijn om een onderzoek in te stellen naar een bestuurlijke fusie. Dit zou leiden tot een robuust samenwerkingsbestuur met 30 openbare en confessionele basisscholen in Aalsmeer, Bloemendaal, Haarlemmermeer, Heemstede, en Zandvoort. De belangrijkste redenen om te fuseren is dat scholen de komende periode proactief willen blijven inspelen op grote vraagstukken, zoals de beweging naar inclusiever onderwijs, steeds meer en complexere zorgvragen in de school, het lerarentekort, steeds complexere wetgeving, een toename van het aantal subsidies met een steeds grotere verantwoordingslast en een daling van de leerlingenaantallen.

Het doel is om uiterlijk op 1 april 2024 de statutaire fusie te laten plaatsvinden en op 1 augustus 2024 daadwerkelijk operationeel te zijn. In 2023 zijn daarom voorbereidingen getroffen voor deze bestuurlijke fusie. Behalve de procedurele verplichtingen, waaronder een Fusie Effectrapportage, en operationeel voorwerk, is veel energie gestoken in het betrekken van medewerkers en andere stakeholders om een breed draagvlak voor de geplande fusie te realiseren en een vliegende start te maken in 2024.

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 2023 concluderen we dat de basis op orde is. Alle scholen hebben een basisarrangement. Daarnaast heeft Jong Leren dit jaar een eindoordeel 'goed' gekregen naar aanleiding van het vierjaarlijks bestuursonderzoek door de inspectie.

In 2023 geldt voor 21 van de 22 scholen dat zij boven de signaleringswaarde gepresteerd hebben op 1F. 21 van de 22 scholen hebben boven de signaleringswaarde gepresteerd op 1S/2F. Ten aanzien van het driejaarsgemiddelde bleek dat alle scholen boven de signaleringswaarde presteren op 1F; 21 van de 22 scholen presteren boven de signaleringswaarde op 1S/2F.

Op basis van analyse van de resultaten en de ontwikkelingen op iedere school, maken scholen hun eigen verbeterplannen, 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:

- Vanaf het begin van dit schooljaar 2023-2024 is de werkwijze van de IB-groep gelijk getrokken met de werkwijze van de directeuren, zodat IB-ers - net als directeuren - afwisselend overleggen over beleidsontwikkeling of kennis en inspiratie uitwisselen. Deze bijeenkomsten worden voorbereid door een IB-stuurgroep in overleg met de beleidsmedewerker onderwijskwaliteit. Ook participeren alle IB-ers in een intervisiegroep.
- Op basis van een quickscan van het leesbevorderingsprogramma Bouw! (gebruikt op achttien scholen in groepen 2 en 3) zijn positieve resultaten gemeld en verbeterpunten voor de implementatie gekregen, die de scholen gaan toepassen.
- Waar wenselijk en mogelijk maken scholen van Jong Leren gebruik van subsidies. Zo hebben in 2023 wederom twee scholen subsidie ontvangen om de komende twee jaar met ingang van 2023-2024 de basisvaardigheden (taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid) te versterken.

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. Op basis van ervaringen is de ZOO-aanpak verder verbeterd, zodat de gesprekken nog meer op basis van feiten en cijfers verlopen.

- 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. Een Ontwikkelaudit heeft plaatsgevonden bij 't Venne (professionele kwaliteitsstructuur) en Opmaat (reken-wiskundeonderwijs). Bij 10&Meer (zichtbaarheid kernwaarden) en bij Jong Geleerd (differentiatie) is een Brede audit uitgevoerd. Op drie scholen is een ICT audit gedaan; op KC De Molenwerf, De Ark en Opmaat.
- Zelfevaluatie: elke directeur schrijft jaarlijks een zelfevaluatie die is gekoppeld aan de indicatoren uit het kwaliteitskader ZOO en de inspectie-indicatoren, en bespreekt deze met het CvB.
- Tevredenheidspeilingen: 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 directeuren - 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:

- 11 scholen hebben een r.k. identiteit
- 5 scholen hebben een p.c. identiteit
- 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 eventuele fusieprocessen is identiteit altijd onderwerp van onderzoek.

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, vooral bewegend leren heeft het afgelopen jaar een vlucht genomen: bij de helft van onze scholen is bewegend leren geïntegreerd in de lessen; ook wordt bij de helft tussen de lessen door energizers ingezet. Bovenschools is hier al in 2022 een impuls aan gegeven (actieplan Dynamische Schooldag): een aantal scholen is gefaciliteerd door een leerkracht lichamelijke opvoeding. Zeven scholen zijn begeleid bij het implementeren van werkvormen om bewegend leren in verschillende lessen te integreren. Deze aanpak wordt in 2024 voortgezet.

Op basis van de 'lessons learned' in 2022 zijn scholen met verdiepend leren aan de slag gegaan. Hiervoor hebben zij gebruik gemaakt van de ervaringen en inspiratie van de studiedagen voor directeuren waarbij het concept 'verdiepend leren' nader bestudeerd en geanalyseerd is, een studiedag voor alle medewerkers en een studiereis (en verslaglegging) voor directeuren en bestuurders. De deelnemers aan de studiereis naar Vancouver zijn ondergedompeld in concepten als indigenous education, place-based learning, growth mindset, outdoor learning en learning communities.

In 2023 heeft meer dan de helft van de scholen aangegeven dat zij werken op basis van thematisch leren. Vier scholen zijn volop bezig met verdiepend leren. Bijna de helft van de scholen ervaart het concept van de 'growth mindset' als zeer waardevol en past het toe.

Burgerschapsonderwijs

Een werkgroep heeft ter voorbereiding op de inspectie-indicator OP0 basisvaardigheden (waar burgerschap onder valt) een bovenschools kader voor burgerschapsonderwijs opgesteld, als richtlijn en houvast voor scholen. Dit is uitgewerkt in een format voor een kwaliteitskaart. Dit format is met alle directeuren en IB-ers uitgebreid doorgenomen en vervolgens door schoolteams op basis van de context, identiteit en leerlingpopulatie van de eigen school ingevuld (voor 1 september 2023). Hiermee ontwikkelen alle scholen een doelgericht en samenhangend burgerschapsonderwijs programma. Alle scholen hebben een leerlingenraad die zij regelmatig raadplegen over ontwikkelingen op of rond school.

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 en binnen het voortgezet onderwijs. Wij hebben dit programma onder de noemer 'kansengelijkheid' voor onze leerlingen ingezet. De subsidie voor dit programma is dit jaar voor de vierde keer toegekend aan Jong Leren. Begin dit jaar is het doorstroomprogramma met veertien deelnemende scholen (385 leerlingen) afgerond. In het najaar is een nieuw programma gestart met vijftien scholen.

Optimaliseren ICT-vaardigheden

Alle scholen werken met Google Suite for Education en hebben een ICT-coördinator die minimaal 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 regelmatig 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. In 2022 en in 2023 heeft nascholing plaatsgevonden. Zowel bovenschools (171 deelnemers) als op schoolniveau.

Digitale geletterdheid

Onze leerlingen genieten al een aantal jaren van onderwijs waarin praktische ICT-basisvaardigheden (zie boven), mediawijsheid, digitale informatievaardigheden (zie: Onderwijsinnovaties) en computational thinking (zie: Onderwijsinnovaties) voor een groot deel 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, waaronder een studiemiddag in 2023 met jeugd- & media trendwatcher Bamber Delver als gastspreker.

Op iedere school is een aanspreekpunt voor groep 1-2 leerkrachten. Ook deze groep collega's ontmoeten elkaar drie keer per jaar voor kennisuitwisseling, waarbij de inzet van iPads in groep 1-2 centraal staat.

Twee van onze scholen hebben een visie op digitale geletterdheid ontwikkeld. Daarnaast is er bovenschools door de ICT'ers ook een visie op digitale geletterdheid ontwikkeld, waardoor op alle scholen door het hele team in iedere bouw digitale geletterdheid met zekere regelmaat onderdeel uitmaakt van de lessen. Ruim de helft van de scholen is actief op alle vier de onderdelen van digitale geletterdheid.

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 2023 is de aandacht uitgegaan naar de volgende projecten:

Digitale leiders

Op negentien scholen zijn digitale leiders onder leerlingen gekozen en aangesteld. Dit zijn leerlingen die leerkrachten en leerlingen ondersteunen bij de inzet van ICT middelen, maar ook

samen met de ICT'er of leerkracht een filmpje voor school maken, andere leerlingen begeleiden met 3D printen of animated gifs maken of ingezet worden bij ICT-dagen op de scholen.

App Noot Muis 2.0

In vervolg op het landelijke App Noot Muis-project, is in oktober de vernieuwde WikiWijs pagina App Noot Muis 2.0 online gegaan met een logische ordening van lessen (methode, groep, moeilijkheidsgraad) en uitbreiding van het aantal lessen. De insteek van dit project is om taalvaardigheid te verbeteren en tegelijkertijd digitale vaardigheden aan te leren. Vanuit Jong Leren zijn dertien scholen actief betrokken bij het verder uitbouwen, maar ook toepassen van deze lessen. Jong Leren is al vanaf de start in 2018 actief betrokken bij App Noot Muis; in 2023 is de aanvraag bij het Groeifonds programma Impuls open leer materiaal gehonoreerd, waardoor o.a. maandelijks een werkgroep samenkomt om kennis en ervaringen te delen.

Project computational thinking

Op alle scholen van Jong Leren worden sinds schooljaar 2022-2023 in alle groepen lessen gegeven waarin het aanleren van de vaardigheid 'computational thinking' centraal staat. Tijdens deze lessen leren leerlingen op hun eigen niveau 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 en wordt mogelijk verlengd.

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 hoe zorgen we ervoor dat we ongepast gedrag op tijd zien en gericht optreden? Daartoe hebben we afspraken gemaakt over onder andere gedragsregels voor leerlingen en hun ouders/verzorgers over: 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).

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

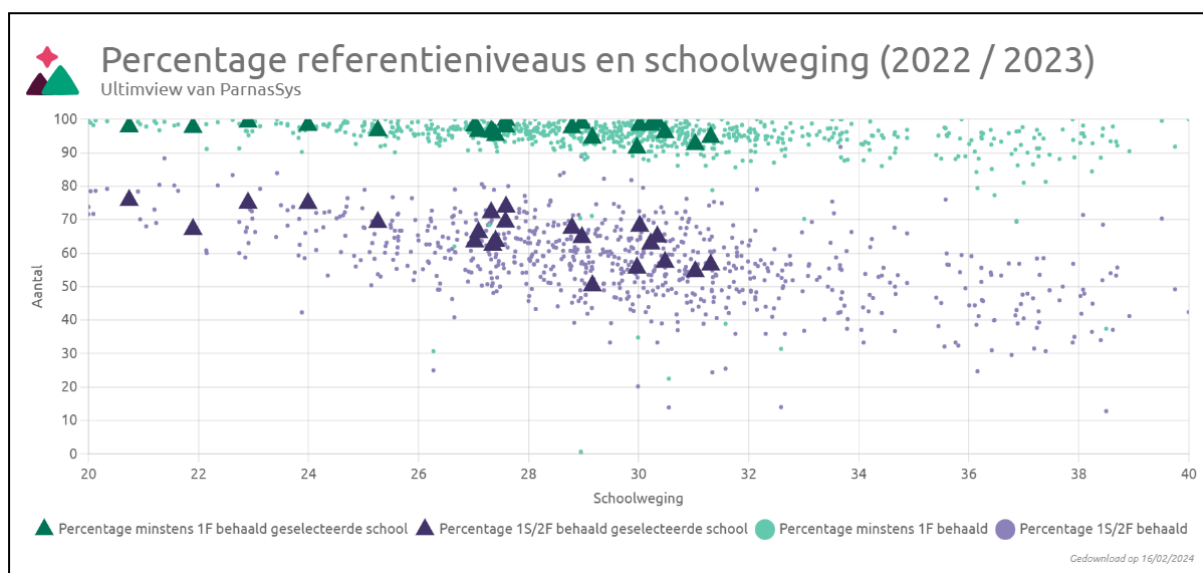
De ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en innovatie zijn opgenomen in ons strategisch beleidsplan 2020-2024, dat met een jaar verlengd is naar 2025 vanwege de geplande fusie met Stopoz. Zie: www.jl.nu/sba. De genoemde doelstellingen zijn de afgelopen jaren in gang gezet en/of (deels) gerealiseerd.

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.

Onderstaande afbeelding toont onze scholen en hun resultaten op de eindtoetsen van 2021, 2022 en 2023. Alle scholen presteren op het driejaarsgemiddelde (2021/2022/2023) boven de signaleringswaarde van 85% 1F. 20 van de 22 scholen behalen zelfs 95% 1F. Al onze 22 scholen presteren op 1S/2F boven de signaleringswaarde die van hen verwacht wordt op basis van hun schoolweging.

Naar aanleiding van de analyse van de eindopbrengsten is geconcludeerd dat het rekenonderwijs aandacht vraagt. Het CvB heeft op de scholen waar dit actueel is, interventies gedaan (o.a. experts of Snappet ingezet).



Grafiek: resultaten eindtoetsen 2022-2023 Jong Leren scholen

Het bestuur van Jong Leren hanteert - conform de commissie Meijerink - een ambitie van 85% op 1F en 65% op 1S/2F. Wij zijn tevreden als al onze scholen erin slagen om op het driejaarsgemiddelde boven deze percentages te presteren. De ambitie van 85% op 1F vinden wij echter aan de lage kant. Daarom stellen we deze Jong Leren-ambitie vanaf het schooljaar 2023-2024 bij naar 95%.

De ervaring van de afgelopen jaren is dat er altijd wel enkele scholen hun signaleringswaarde in een bepaald jaar niet halen. Zolang het driejaarsgemiddelde dan boven de signaleringswaarde blijft, hoeft dat geen probleem te vormen. Sommige scholen hebben gezien hun zwaardere leerlingpopulatie meer moeite om de ambitie van 65% op 1S/2F te halen. Wij willen dan een positieve opgaande ontwikkeling zien in de richting van die 65%. Onderwijskwaliteit zien wij graag breder dan alleen de onderwijsresultaten.

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. Op basis van de 'menukaart' heeft iedere school de meest kansrijke interventies gekozen die het beste bij de eigen situatie en leerlingenprofiel passen. De MR van de scholen heeft hun instemming gegeven op de plannen en inzet van de middelen.

Elk half jaar zijn de effecten van de NPO-inzet geëvalueerd op de effecten en de voortgang. De meeste scholen hebben ingezet op enerzijds ondersteuning van leerlingen (in met name rekenen-wiskunde en welbevinden) door vakleerkrachten/onderwijsassistenten en klassenverkleining. Anderzijds is geïnvesteerd in de kwaliteit, professionalisering en werkdrukverlaging (vakleerkrachten, extra ondersteuners, ontwikkeling van expertises) van het personeel.

Een deel van de NPO-middelen is duurzaam op bovenschools niveau ingezet met het doel om nieuwe mensen te kunnen opleiden en begeleiden en hiermee het personeelstekort op termijn te verkleinen (medewerkers in opleiding tot bevoegde leerkracht). Ook is een bovenschoolse coördinator aangetrokken die structuur aanbrengt, stageplekken coördineert en contacten met de Hogescholen onderhoudt.

Terugkijkend zijn het bestuur en de directeuren over het algemeen tevreden over de resultaten van de NPO-interventies; het grootste deel van de geplande acties is uitgevoerd of gestart met gewenste effect. Het bestuur maakt zich na beëindiging van de NPO zorgen over de mogelijkheden om personeel dat mede met behulp van de incidentele NPO-gelden is aangenomen, aan te kunnen houden vanwege het ontbreken van structurele financiering.

In de maanden januari tot en met juli 2023 is totaal € 1.431.000 NPO-geld ontvangen. In totaal is er in de periode augustus 2021 t/m juli 2023 € 6.171.000 ontvangen inzake NPO. Daarvan is tot en met eind 2023 € 5.235.000 besteed. Het restant ad € 936.000 is eind 2023 opgenomen in de bestemmingsreserve NPO en zal eind juli 2024 volledig besteed zijn.

Van de bestede bedragen is in 2023 circa 10 procent ingezet voor de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL). De GMR heeft ingestemd met deze aanpak.

2.1.7. Onderwijs aan nieuwkomers

Vorig schooljaar heeft Jong Leren, net als andere schoolbesturen, 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 door een routekaart te realiseren voor instroom van 4-5 jarigen en voor instroom vanaf 6 jaar in de speciale taalklassen. De financiële middelen (LOWAN gelden) zijn ingezet voor extra materialen, professionalisering en personeel.

Jong Leren verzorgt namens de gemeente Aalsmeer het onderwijs aan nieuwkomers. Taalsmeer heeft twee taalklassen waar nieuwkomers in de leeftijd van 6 tot ongeveer 12 jaar Nederlands

leren. De kinderen komen 5 dagen per week naar school voor een periode van 40 weken. Na ongeveer een jaar zullen ze uitstromen naar een school bij hen in de buurt. Zie ook 2.1.11.

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 vroeg stadium. We constateren dat ook op dit gebied het onderwijsaanbod zich aanpast aan de leerlingenpopulatie. Dit zal naar verwachting de komende jaren onderdeel blijven uitmaken van onze beleidsagenda.

2.1.9. Inspectie scholen

Op 16 maart is bij Jong Leren een bestuursinspectie gestart met verificatieactiviteiten in april op scholen en gesprekken met onder andere de GMR en de Raad van Toezicht. De inspecteurs hebben onderzoek gedaan naar wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet als het gaat om de kwaliteit op de scholen en deugdelijk financieel beheer.

Het eindoordeel van de inspectie is: 'goed'. Het rapport met de beoordeling en aanbevelingen is te lezen op de [website van de inspectie](#).

De inspectie heeft één van onze scholen als 'risico school' bestempeld. Het bestuur heeft samen met de school een verbeterplan gemaakt, waarin de inspectie voldoende vertrouwen heeft.

2.1.10. Bestuurlijke visitatie

In 2023 heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden, deze heeft in 2022 plaatsgevonden.

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 gecompliceerde gedragscomponent kan dit aan de orde zijn. Directeuren zijn zich hier steeds bewuster van en sturen hier steeds beter op. Het volgen van speciale trainingen 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.

Taalsmeer

Voor kinderen van 6 tot 12 jaar met een migratieachtergrond die net in Nederland zijn komen wonen, is in Aalsmeer sinds september 2021 een voltijdse klas beschikbaar (voorheen alleen in de ochtend). 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. Taalsmeer heeft twee groepen en is wegens ruimtegebrek begin 2023 verhuisd naar een nieuwe locatie, De Mikado in Aalsmeer-Oost.

Tienercollege 10&Meer

Een voorziening 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. In 2024 wordt het functioneren van deze voorziening geëvalueerd.

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.

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 (bron: personeelstevredenheidsonderzoek 2021). Het lerarentekort heeft in 2023 voor een aantal scholen gevolgen gehad, waardoor er onvervulbare vacatures kwamen en vervanging niet altijd mogelijk was.

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 2023 aandacht geweest voor de volgende zaken:

Professionalisering medewerkers: 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.

- 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 2023 achter ten opzichte van de cijfers vóór corona. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat leerkrachten als gevolg van het lerarentekort meer werkdruk ervaren. In 2023 is besloten

om in samenwerking met collega-bestuur Stopoz een gezamenlijke huisacademie te ontwikkelen, waarvan circa 800 medewerkers (30 scholen) gebruik kunnen maken. Dit online platform biedt de mogelijkheid om een 'leven lang ontwikkelen' te faciliteren. Medewerkers kunnen (vaak 24/7) zowel werkgerelateerd als voor hun persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit gebruikmaken van een breed aanbod aan cursussen, opleidingen, workshops, seminars, blogs, e-learnings, podcasts en filmpjes. De voorbereidingen hebben ertoe geleid dat de huisacademie op 21 januari 2024 is gelanceerd. Het platform is zo ingericht dat het aan de bestaande HR-systemen te koppelen is.

- De afgelopen jaren zijn medewerkers uitgenodigd om een tussenschoolse leernetwerk op te zetten of hieraan deel te nemen. Deze netwerken hebben hun ervaringen of resultaten onder andere via intranet gedeeld. Via de wie-is-wie-zoekmogelijkheid op intranet kunnen medewerkers online zoeken naar collega's met vergelijkbare expertise of affiniteit. Een deel van deze netwerken is nog actief (o.a. bewegend leren), het grootste deel is echter afgerond. Vanwege andere prioriteiten op de scholen en een verhoogde werkdruk ten gevolge van het lerarentekort is het accent daarom verlegd naar het teamleren op de scholen. De meeste scholen maken actief gebruik van leerteams om onderwijsgerelateerde veranderingen of verbeteringen effectief tot uitvoering te brengen. Het schoolplan is hierin leidend en de regisseurs Leren & Opleiden (P&O-beleidsadviseur en oud-directeur) peilen de voortgang. Als stimuleringsmaatregel om de opgedane kennis te delen, worden leerteams die hun 'good practice' delen op intranet beloond met een brownie-traktatie.
- Professionele communicatie met collega's en met ouders is een van de speerpunten van de professionaliseringsactiviteiten van onze medewerkers. In 2023 hebben - net als in 2022 - 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 ook in 2023 samengewerkt met het samenwerkingsverband Zuid Kennemerland en andere stichtingen in de regio. Hierdoor kon een aantal opleidingen in-company worden georganiseerd.

Gesprekkencyclus

Alle scholen maken gebruik van de waarderende gesprekkencyclus waarbij de persoonlijke ambities aan de ambities van de school en van Jong Leren worden gekoppeld. De gesprekken zijn gebaseerd op de systematiek van 'waarderende gespreksvoering' met aandacht voor ieders kwaliteiten en krachten. Omdat de regie bij de medewerker ligt, versterkt dit de autonomie. 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

Met het aanstellen van een bovenschoolse coördinator Opleiden in 2022, heeft Jong Leren in 2023 een slag kunnen maken met het structureel coördineren van de stagebegeleiding en het begeleiden van startende leerkrachten. Deze coördinator vervult bovendien een belangrijke brugfunctie tussen scholen, hogescholen en beleidsmedewerkers.

Het team Opleiden bestaande uit de coördinator, schoolopleiders, praktijkopleiders en regisseurs wordt steeds steviger geïntegreerd in de organisatie. Hun rol is verbreed van beheren en volgen van stagiairs naar organisatiebreed meedenken over Opleiden. Op elke school is inmiddels een stagecoördinator aangewezen, waardoor er een sterkere verbinding is gelegd tussen regie en uitvoering van beleid op de scholen. Twee tot drie keer per jaar komen de stagecoördinatoren bijeen.

In samenwerking met Hogeschool Leiden is dit jaar gestart met een inductie/onboarding traject voor startende leerkrachten in 2023. Uit onderzoek blijkt dat veel starters voortijdig het onderwijs verlaten. Om dit te voorkomen, is aandacht en begeleiding belangrijk. Dit begeleidingstraject voor startende leerkrachten heeft de focus op het vergroten van weerbaarheid en het delen van kennis en ervaringen. Naast het maken van een begeleidingsplan en aanstellen van een aanspreekpunt op school, wordt intervisie en gerichte begeleiding aangeboden. Dit wordt voortgezet in 2024. Daarnaast is op verzoek van onderwijsassistenten en leraarondersteuners een speciaal voor hen samengesteld programma 'Professionalisering en intervisie voor onderwijsassistenten en leraarondersteuners' beschikbaar dat in 2024 van start gaat.

De samenwerking tussen en met de hogescholen en besturen in de regio is versterkt met als uiteindelijke doel om in 2030 alle studenten op te leiden binnen een regionaal partnerschap Samen Opleiden en Professionaliseren.

In de regio Haarlemmermeer en Zuid-Kennemerland heeft dit overleg ertoe geleid dat er afspraken gemaakt zijn over opleiden op school en over een stagevergoeding voor studenten. Vanaf het studiejaar 2023-2024 ontvangen Pabo-studenten een vaste stagevergoeding. Vanaf het volgende schooljaar krijgen ook MBO-studenten een vaste stagevergoeding.

In 2023 heeft Jong Leren vier opleidingsscholen ('t Venne, Opmaat, De Ark en De Franciscus) voor studenten van Hogeschool Leiden, en twee scholen (Jacobaschool en de Wikkeling) voor studenten van InHolland Haarlem. Met de overige (stage)scholen voeren de Regisseurs Opleiden en Ontwikkelen gesprekken over de kwaliteit van het opleiden, het versterken van de kwaliteit van het mentorschap en een eventuele doorgroei naar opleidingsschool.

Subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort

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 nieuwe 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 is in 2023 nog € 108.970,76 aan de overige besturen worden uitbetaald. Het resterende saldo is in de exploitatie 2023 van Jong Leren vrijgevallen.

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:

Anders organiseren: Plan C

In het najaar van 2023 zijn de eerste negen scholen onder leiding van een extern projectleider gestart met de ontwikkeling van een schooleigen plan; schoolteams onderzoeken wat qua anders organiseren van het onderwijs mogelijk en verantwoord is voor hun leerlingen en henzelf. Een schoolspecifieke oplossing helpt om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs voor leerlingen en hun ouders te behouden. Tegelijkertijd houden de teams op deze manier het werk voor zichzelf en anderen met wie zij samenwerken interessant en uitdagend.

Het doel is nieuwe manieren van het organiseren van onderwijs te ontdekken en met elkaar te delen. Dit vindt plaats onder de noemer van Plan C, een ambitieus plan in de strijd tegen het lerarentekort. Vier schoolbesturen voor primair onderwijs in de Haarlemmermeer: Floreer, Jong Leren, Meer Primair en Montessori Vereniging Haarlemmermeer, slaan de handen ineen met als hoofddoel: de formatie op sterkte hebben en goed onderwijs garanderen voor alle leerlingen, nu en in 2032.

De deelnemende scholen zijn enthousiast over dit project om het lerarentekort het hoofd te kunnen bieden in de toekomst. Door de huidige werkdruk op scholen is het echter een uitdaging om deelnemers voor deze ontwikkelteams vrij te maken.

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 (90 in 2023, 78 in 2022). Onze analyse is vergelijkbaar met die van vorig jaar, namelijk 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. Dit jaar is een sterkere stijging te zien van het aantal ingehuurd externe medewerkers dan in de voorgaande jaren. Hiermee wordt weliswaar de kwaliteit van het onderwijs bestendig, maar omdat zij geen wezenlijk deel uitmaken van een schoolteam, wordt het team niet versterkt. De vervangingspool is slechts beperkt beschikbaar omdat de vraag hoger is dan het aanbod van vervangers.

Opvallend is dat een klein aantal scholen relatief veel vacatures heeft. Relatief waren er meer interne sollicitaties gevolgd door overplaatsing dan andere jaren.

Bovenstaand heeft er in 2023 toe geleid dat scholen incidenteel klassen naar huis hebben moeten sturen omdat vervanging bij ziekte niet beschikbaar was. Ook is niet op alle scholen de verhouding tussen bevoegden/onbevoegden voor de klas in balans. Daar waar onbevoegde ondersteuners/studenten pabo voor de groep staan, wordt extra bovenschoolse begeleiding geboden.

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 2023 drie nieuwe zij-instromers, twee nieuwe studenten verkorte deeltijd en 5 nieuwe studenten pabo flexibele deeltijd binnen onze stichting een leer-werkplek kunnen bieden. Omdat het Regionaal Onderwijsloket Haarlemmermeer geen projectleider meer heeft, ontvangen wij rechtstreeks sollicitaties van zij-instromers. Hierdoor ontbreekt de centrale regie, maar zijn de lijnen met de sollicitant korter en is het contact persoonlijker.
- 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.

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 het reglement van het Participatiefonds. Indien nodig wordt juridische hulp ingezet om de zorgvuldigheid van de te volgen procedures te waarborgen.

In 2023 hebben we twee naheffingen ontvangen van het Participatiefonds en zijn twee vaststellingsovereenkomsten opgesteld om een arbeidscontract te beëindigen, waarbij een transitievergoeding is uitgekeerd. Vier (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 2023 heeft Jong Leren € 1.323.357 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 personeelsgeleding van de MR. Alle scholen hebben de besteding verantwoord in het verantwoordingsmodel van de stichting.

In 2023 is het overgrote deel van de werkdruk verlagende 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 Strategische Beleidsagenda formuleert elke school jaarlijks het schoolplan, waarin de doelstellingen met betrekking tot de bovengenoemde thema's voor het komende jaar worden 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 professionaliseringsthema's dit met zich meebrengt. 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 vlootshow 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.

In 2023 is door en voor directeuren een aantal inspirerende bijeenkomsten georganiseerd. In april stond Bewegend Leren op het programma, waarbij zij zelf het effect ervan konden ervaren. Later dat jaar is op basis van een ervaringsdeskundige gesproken over kansengelijkheid op scholen. Bij beide bijeenkomsten is de rol van de directeur uitgebreid aan bod gekomen. Scholen hebben ook opfrisbijeenkomsten kunnen bijwonen over het optimaliseren van het samenspel tussen de school en de MR.

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 LC met leidinggevende kwaliteiten en ambities komen hiervoor in aanmerking. In 2023 is één opgeleide medewerker uit de kweekvijver benoemd als directeur op één van onze scholen.

2.2.6. Ziekteverzuim

Het verzuim heeft zich in 2023 gestabiliseerd en is vergelijkbaar met het verzuim in 2022. Door een onverklaarbare reden was het verzuimpercentage dat voor Q3 in AFAS zichtbaar was, hoger dan verwacht. In het onderwijs is het landelijke verzuimpercentage 4,8%.

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	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal
2022	5,1%	5,4%	5,5%	5,81%
2023	5,26%	5,1%	5,52%	5,12%

2.2.7. Personeelsbestand

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

- De man-vrouw verhouding is 12,2% man en 87,8% vrouw.
- Er werken 590 mensen, die samen goed zijn voor 396 fte.
- Van alle collega's werkt 12,9% voltijds en 87,1% in deeltijd (landelijk 22,5% resp. 77,5%).

	31 december 2023	31 december 2022	31 december 2021
Totaal	396 fte	390,65 fte	399,95 fte

Tabel: Overzicht aantal medewerkers ontwikkeling 2021-2023

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.

In het voorjaar heeft Jong Leren een gymzaal in Bennebroek, die in het verleden van gemeente Bloemendaal is overgenomen om een nieuw bestuurskantoor te realiseren, aangeboden aan de gemeente Bloemendaal om deze om niet terug te verkrijgen. Gemeente Bloemendaal heeft dit aanbod geaccepteerd.

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 2023 door de scholen ruim 450 meldingen voor dagelijks onderhoud gedaan. Dit zijn - net als in 2022 - meer meldingen dan vooraf was ingeschat door Jong Leren.

Naast het dagelijks onderhoud is een plan van aanpak gemaakt dat inzet op een gezond binnenklimaat en duurzaamheid, zoals LED verlichting, isoleren van leidingen en klok-regelingen inzetten voor ventilatie- en verwarmingssystemen. Deze aanpassingen worden deels in 2023 en deels in 2024 gerealiseerd.

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. Het streven is om zo veel mogelijk circulair te bouwen. In de zomermaanden is de onderbouw van De Kameleon verhuisd naar een tijdelijke locatie. Verwacht wordt dat de bouw eind 2024 gereed is.

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. 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 het AVG team van Jong Leren. Tijdens dit overleg worden actuele ontwikkelingen geagendeerd en wordt de voortgang van benodigde aandachtspunten besproken.

In 2023 heeft een ParnasSys DPIA plaatsgevonden en is een AVG Audit uitgevoerd. Beide hebben geresulteerd in rapporten met aandachtspunten om de huidige manier van werken te optimaliseren op het terrein van privacy en informatiebeveiliging.

In korte werksessies met directeuren en ICT-ers is bijgepraat over actuele ontwikkelingen en bijbehorende aanpassingen in procedures en onderlinge werkafspraken die volgens de AVG noodzakelijk zijn.

Hardware

Vanaf schooljaar 2022-2023 krijgen alle leerlingen in groep 4 een eigen Chromebook (dit is een jaarlijkse actie). Deze gaat dan mee tot en met groep 8 en de leerling mag het afgeschreven Chromebook meenemen bij het verlaten van de school. Ook alle medewerkers met les-verantwoordelijkheid krijgen een chromebook in bruikleen, 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.

Bij de start van schooljaar 2023 in september heeft Jong Leren een medewerker in dienst genomen, die op alle scholen, op verzoek, ondersteuning biedt bij het oplossen van hardware problemen of bij grotere ICT projecten. Hiermee wordt de werkdruk van ICT'ers op school verminderd en kunnen zij zich meer toeleggen op onderwijsinhoudelijke zaken en innovatieve projecten. Deze functie hebben we (tijdelijk) kunnen realiseren vanwege het afbouwplan bovenmatig vermogen. Zie 2.4.1.

2.3.2. Toekomstige ontwikkelingen huisvesting en facilitair

Jong Leren heeft regelmatig leegstand vanwege de demografische krimp in de regio 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: Jong Geleerd (renovatie en uitbreiding, indicatie december 2025), De Franciscus (twee opbouw-lokalen, indicatie: december 2024), 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 2023 en 2024 is op basis van de meerjaren onderhoudsplannen voor alle scholen meervoudig onderhands werk aanbesteed. De uitvoering staat zo veel mogelijk gepland gedurende de schoolvakanties.

2.3.3. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het beheer en onderhoud van de scholen wordt uitgevoerd conform de meerjaren onderhoudsplanung, 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 en beleidsrijke begroting	deels	Jong Leren heeft volgens de nieuwste normen van de overheid een bovenmatig publieke reserve. Dat is de reden om te werken met een negatieve begroting om de reserves omlaag te brengen. In 2022 zijn we gestart met een meerjaren afbouwprogramma, dat in 2023 is goedgekeurd en voor een deel is 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 werd deze managementinformatie per school voor alle directeuren inzichtelijk gemaakt. Vanaf schooljaar 2023-2024 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, zoals versterking basisvaardigheden.
- uitwerking van de integrale huisvestingsplannen en de financiële afspraken tussen gemeenten en schoolbesturen daarover.
- 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 de bovenmatig publieke reserve 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.

Jong Leren is in 2021 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 directeuren (januari).
- Uitgangspunten worden vervolgens besproken met GMR (februari).
- Vaststelling schoolbegrotingen inclusief bestuursformatieplan door CvB (maart).
- Bespreking met directeuren (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 en leden CvB
- 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.

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 door onze accountant; de belangrijkste risico's staan beschreven en zijn voor 2023 geactualiseerd in 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 en de belangrijkste ontwikkelingen van de organisatie, het onderwijs en faciliteiten/huisvesting, 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. In 2023 is nader onderzoek gedaan, dat leidt tot een bestuurlijke fusie in het eerste kwartaal van 2024.
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 verwachting 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 is geweest en er wordt op geacteerd.
Energieprijzen fluctueren behoorlijk.	Hogere kosten die niet begroot zijn.	Contract nieuwe energieleverancier aangegaan per begin 2024.
Leegstand van lokalen door lichte daling leerlingaantallen.	Dit leidt tot hogere huisvestingskosten.	Verhuur ruimte of teruggeven aan gemeenten.
Afbouwen van bovenmatige publieke reserve.	Deze situatie biedt kansen om de kwaliteit van onderwijs, huisvesting en personeel duurzaam te verhogen; tegelijkertijd bestaat het risico dat dit structurele uitgaven worden.	Meerjarig 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

Toenemend lerarentekort en bezetting groepen.	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.	Regionale actie om gezamenlijk de mogelijkheden om het 'Anders te organiseren' (Plan C) 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).
Afname instroom Pabo-studenten.	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.	Zelf opleiden en intensief begeleiden van (nieuwe) medewerkers en zij-instromers. Sterkere en nauwere samenwerking tussen schoolbesturen en hogescholen in de regio.
Aantal vacatures is hoger dan afgelopen jaar door hoge frequentie personeelwisseling.	Door wisseling in personeel is de kans op kwaliteitsverlies groot.	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.
Ziekteverzuim is in Q4 gestegen naar 5,81% (Q1: 5,1%).	Vervanging vanwege ziekte is niet of zeer beperkt beschikbaar, waardoor de werkdruk toeneemt en incidenteel groepen naar huis worden gestuurd.	Inzet preventieve verzuimcoach. Directeuren blijven in gesprek met team/medewerker. Jaarlijks wordt de grieprik aangeboden.
Ontbreken backup voor key-functionarissen.	Het bestuurskantoor is Jong Leren is 'lean en mean' georganiseerd. De taken zijn duidelijk verdeeld, er wordt	Het werken in clusters maakt dat collega's goed op de hoogte blijven. Werkprocessen zijn

	<p>intensief samengewerkt. Bij uitval is een beperkte backup geregeld.</p>	<p>vastgelegd in de AO/IC. Contacten met externe bureau's verstevigen, zodat interim medewerkers vlot werkzaamheden kunnen opvangen bij uitval. En de fusie met Stopoz beoogt een ruimere bezetting op het kantoor, waardoor back-up ook intern georganiseerd kan worden.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

HOOFDSTUK 3 Verantwoording van de financiën

3.1. Resultaten verslagjaar

3.1.1. Financiële positie op balansdatum

Onderstaand de balans per 31 december 2023 in vergelijking met 31 december 2022 en met een toelichting op de belangrijkste wijzigingen in 2023:

Activa	31/12/2023	31/12/2022	Passiva	31/12/2023	31/12/2022
Materiële vaste activa	7.127.424	5.660.472	Eigen vermogen	14.468.393	15.487.376
Financiële vaste activa	506.233	762.013	Voorzieningen	582.747	497.866
Vorderingen	1.086.193	935.102	Kortlopende schulden	5.210	4.256.625
Liquide middelen	11.541.594	12.884.280		344	
Totaal activa	20.261.444	20.241.867	Totaal passiva	20.261.444	20.241.867

Toelichting:

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa stijgen doordat er in 2023 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 stijgen ten opzichte van eind 2022 voornamelijk door de afwaardering van de vordering OCW als gevolg van de vereenvoudiging van de bekostiging per 1 januari 2023.

Eigen vermogen

De mutatie in het eigen vermogen ontstaat door de verwerking van het resultaat over 2023.

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 2023

	Realisatie 2023	Begroting 2023	verschil	Realisatie 2022	verschil
Baten					
Rijksbijdragen OCW	39.237.525	37.093.594	2.143.931	38.947.376	290.149
Overige overheidsbijdragen	279.335	251.199	28.136	295.288	-15.953
Overige baten	519.350	2537.176	-17.826	634.638	-115.288
Totaal baten	40.036.210	37.891.969	2.154.251	38.877.302	158.908
Lasten					
Personeelslasten	34.786.120	32.123.620	2.662.500	32.902.398	1.883.722
Afschrijvingen	985.211	1.024.890	-38.679	970.931	15.280
Huisvestingslasten	2.719.762	2.386.490	333.272	2.396.124	323.638
Overige lasten	2.930.974	2.896.969	34.005	2.634.565	1296.409
Totaal lasten	41.423.067	38.431.969	2.991.098	38.904.018	2.519.049
Saldo baten en lasten	-1.386.857	-550.000	-836.857	973.284	-2.360.141
Financiële baten en lasten					
Financiële baten	375.324	36.000	339.324	76.782	298.542
Financiële lasten	17.490	6.000	1.490	12.499	-5.009
Totaal financiële baten en lasten	367.837	30.000	337.834	64.283	303.551
Netto resultaat	-1.019.023	-520.000	-499.023	1.037.567	-2.056.590

De begroting van 2023 liet een negatief resultaat zien van € 520.000. Het werkelijke resultaat bedraagt een negatief resultaat van € 1.019.023. Dit is € 499.023 lager dan begroot.

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

Rijksbijdragen OCW

Deze zijn € 2,1 miljoen hoger dan begroot. Een aanzienlijk aandeel van deze stijging (€ 1,5 miljoen) is de nabetaaling van de nieuwe CAO-PO 2023. 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.

Personeelslasten

De personeelslasten zijn € 2,7 miljoen hoger dan begroot.

De grootste stijging bestaat uit de uitbetaling van de nieuwe CAO-PO 2023, die heeft geleid tot een stijging van ruim 10% van de loonkosten voor de werkgever (€ 1,6 miljoen).

De extra ontvangen subsidies zoals genoemd bij de baten, hebben ook geleid tot het stijgen van personeelskosten; mede door het voortdurende lerarentekort in stijgende vorm via externe inhuur. Ook is er vanaf augustus extra formatie aangehouden vanuit de bestemmingreserve NPO.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 333K hoger dan begroot. Belangrijkste oorzaak hiervan is dat onderhoudswerkzaamheden op basis van de nulmeting medio 2022 uitgesteld zijn en in 2023 uitgevoerd zijn, onder aansturing van de externe adviseurs huisvesting (Versluis).

Financiële baten

In 2023 is er meer rente ontvangen dan begroot, voornamelijk op het saldo wat wordt aangehouden bij het schatkistbankieren van het Ministerie van Financiën en die niet in de begroting 2023 waren meegenomen.

Afbouw bovenmatig (publieke) reserve

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

In de meerjarenbegroting 2023-2027 is afbouw van het vermogen begroot en begin 2023 in overleg met de Raad van Toezicht bijgesteld, waarbij er sommige uitgaven inzake duurzaamheid naar voren zijn gehaald. Deze kosten hebben mede geleid tot het lager exploitatieresultaat dan begroot.

3.2. Continuïteitsparagraaf

Op 1 maart 2024 is Stichting Jong Leren gefuseerd met Stichting Openbaar Onderwijs Zuid-Kennemerland onder de nieuwe naam Stichting WijWijzer scholen. De fusie gaat met terugwerkende kracht op 1 januari 2024. In overleg met de accountant is besloten de continuïteitsparagraaf voor de jaren 2024 en verder op te stellen aan de hand van de samengevoegde cijfers uit de meerjarenbegrotingen 2024 zoals die zijn vastgesteld in december 2023. Hierbij is nog geen rekening gehouden met eventuele synergie-effecten als gevolg van de fusie.

3.2.1. Leerlingen en FTE

	Jong Leren			WijWijzer >			
	Realisatie	Realisatie	Realisatie	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	1-10	1 februari	1 februari	1 februari	1 februari	1 februari	1 februari
Aantal leerlingen per 1 oktober > februari	5.140	5.010	4.935	7.135	7.089	7.113	7.130
Personele bezetting in FTE 31-dec							
Bestuur/management	27	27	25	34	33	33	33
Personeel primair proces	296	285	280	380	370	358	357
Ondersteunend personeel	77	80	80	112	96	95	95
Totaal personele bezetting	400	392	385	526	499	486	485
Aantal leerlingen/totaal personeel	12,85	12,78	13,19	13,78	14,21	14,65	14,70
Aantal leerlingen/onderwijs personeel	17,36	17,58	18,14	18,78	19,16	19,87	19,97

Toelichting:

Na de fusie tot Stichting WijWijzer scholen bedraagt het aantal leerlingen op 1 februari 2024 7.135 en dat zal de komende jaren stabiliseren.

Daardoor zal ook het personeelsbestand stabiliseren. Wel blijft het mede door natuurlijk verloop een uitdaging om alle formatieplaatsen ook vervuld te krijgen en noodzaakt het personeelstekort in het onderwijs nog steeds om ook externe leerkrachten in te huren de komende jaren.

3.2.2. Staat van baten en lasten in meerjarenperspectief

	Jong Leren			WijWijzer>			
	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
Baten							
Rijksbijdragen OCW	37.206.846	38.947.376	39.237.525	54.849.000	53.655.000	52.276.000	52.424.000
Overige overheidsbijdragen	351.166	295.288	279.335	478.000	477.000	477.000	478.000
Overige baten	859.042	634.638	519.350	780.000	779.000	779.000	779.000
Totaal baten	38.417.054	39.877.302	40.036.210	56.107.000	54.911.000	53.532.000	53.681.000
Lasten							
Personeelslasten	29.592.966	32.907.015	324.786.12	48.945.000	47.292.000	45.473.000	44.508.000
Afschrijvingen	880.309	970.931	986.211	1.537.000	1.712.000	1.823.000	1.908.000
Huisvestingslasten	2.913.802	2.396.124	2.719.762	3.520.000	3.600.000	3.694.000	3.808.000
Overige lasten	2.439.733	2.629.948	2.930.971	3.968.000	3.840.000	3.701.000	3.593.000
Afbouw bovenmatig reserve				1.300.000	300.000	0	0
Totaal lasten	35.826.810	38.904.018	41.423.067	59.270.000	56.744.000	54.691.000	53.817.000
Saldo baten en lasten	22.590.244	973.284	-1.386.857	-3.163.000	-1.833.000	-1.159.000	-136.000
Financiële baten en lasten							
Financiële baten	53.779	76.782	375.324	360.000	310.000	310.000	260.000
Financiële lasten	-25.886	-12.499	-7.490	-10.000	-10.000	-10.000	-10.000
Totaal financiële baten en lasten	27.893	64.283	367.834	350.000	300.000	350.000	250.000
Netto resultaat	2.618.137	1.037.567	-1.019.023	-2.813.000	-1.533.000	-859.000	114.000

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. Hierbij is nog geen rekening gehouden met de (structurele) Subsidie Basisvaardigheden die naar verwachting vanaf 2026 ingevoerd gaat worden. Daarnaast zien we een dalende lijn bij de gemeentelijke vergoedingen en overige baten, en stijgende kosten door inflatiecorrecties. De afschrijvingskosten zullen steeds verder gaan stijgen door het activeren van groot onderhoud. De uitgaven uit bovenmatig (publiek) vermogen lopen door tot eind 2025. Naar verwachting is er dan géén bovenmatig (publiek) vermogen meer.

3.2.3. Balans in meerjarenperspectief

	Jong Leren			WijWijzer >			
Activa	Realisatie 31/12/21	Realisatie 31/12/22	Realisatie 31/12/23	Prognose 31/12/24	Prognose 31/12/25	Prognose 31/12/26	Prognose 31-12-27
Materiële vaste activa	4.777.860	5.660.472	7.127.424	13.538.000	12.712.000	12.565.000	12.594.000
Financiële vaste activa	972.259	762.013	506.233	250.000	0	0	0
Totaal vaste activa	5.750.119	6.422.485	7.633.657	13.788.000	12.712.000	12.565.000	12.594.000
Vorderingen	2.053.199	935.102	1.086.192	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Liquide middelen	9.786.641	12.884.280	11.541.594	10.918.000	9.021.000	8.451.000	7.847.000
Totaal vlottende activa	11.839.840	13.819.382	12.627.787	11.918.000	10.021.000	9.451.000	8.847.000
Totaal activa	17.589.959	20.241.867	20.261.444	25.706.000	22.733.000	22.016.000	21.441.000
Passiva							
Publiek vermogen	11.618.336	12.712.492	11.571.533	14.656.000	13.122.000	12.264.000	12.378.000
Privaat vermogen	2.290.514	2.774.784	2.896.820	2.000.000	1.500.000	1.000.000	1.000.000
Totaal eigen vermogen	13.909.150	15.487.376	14.468.383	16.656.000	14.622.000	13.264.000	13.378.000
Voorzieningen	404.608	497.866	4582.747	917.000	975.000	1.035.000	1.095.000
Kortlopende schulden	3.276.201	4.256.625	5.210.344	8.133.000	7.136.000	7.717.000	6.968.000
Totaal passiva	17.589.959	20.241.867	20.261.444	25.706.000	22.733.000	22.016.000	21.441.000

Toelichting:

WijWijzer 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 gaan stijgen en daarna stabiliseren.

De financiële vaste activa bestaan uit drie 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 eind 2022 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.

De (personele) voorzieningen stijgen licht de komende jaren, de kortlopende schulden dalen door het vrijvallen van subsidies.

Het eigen vermogen zal dalen door het bewust negatief begroten (mede door afloop NPO en afbouw bovenmatig vermogen). Vanaf 2027 wordt er weer een positief exploitatieresultaat verwacht en stabiliseert het eigen vermogen ook weer.

Het nieuwe College van Bestuur zal op basis van het in 2024 nieuw te ontwikkelen strategische koers 2025-2028 ook de meerjarenbegroting beleidsrijk gaan invullen en ook de bestemmingsreserves uit het eigen vermogen (inclusief de private reserve) gaan herijken.

3.3. Financiële positie

3.3.1. Kengetallen

	Jong Leren		WijWijzer >				<i>signaleringswaarde inspectie</i>
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Solvabiliteit 1 <i>verhouding eigen vermogen/ totaal vermogen</i>	0,79	0,71	0,65	0,64	0,60	0,62	geen
Solvabiliteit 2 <i>verhouding eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen</i>	0,83	0,74	0,68	0,69	0,65	0,68	kleiner dan 0,30
Liquiditeit <i>vlottende activa/ kortlopende schulden</i>	3,61	2,42	1,47	1,40	1,22	1,27	kleiner dan 0,75
Rentabiliteit <i>verhouding resultaat/ totale baten</i>	0,07	-0,03	-0,05	-0,03	-0,01	0,00	lager dan -0,1
Huisvestingsratio <i>som van huisvestingslasten + afschrijving gebouw/totale lasten</i>	0,6	0,7	0,9	0,9	1,0	1,0	groter dan 0,1
Weerstandsvermogen <i>eigen vermogen/ totale baten</i>	0,38	0,36	0,30	0,26	0,25	0,25	kleiner dan 0,50

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. Positie publieke reserve

Zoals eerder aangegeven is geconstateerd dat Jong Leren een bovenmatig publiek reserve heeft. Dat vermogen gaan we in de komende jaren planmatig afbouwen, binnen het vastgestelde kader voor de inzet van de bovenmatige reserve. 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 2023	€ 11.574.543
Normatief eigen vermogen:	
50% aanschafwaarde gebouwen: $1.825.312 \times 50\% = 912.656 \times 1,27$ bouwindex	- 1.159.073
100% boekwaarde resterende materiële vaste activa	- 5.753.363
5% van de totale baten: 5% van € 40.411.534	- 2.020.577
Totaal normatief eigen vermogen mag zijn	€ 8.933.013
Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen bedraagt dan:	€ 2.638.530

De daling van het bovenmatig publiek eigen vermogen ten opzichte van eind 2022 (van € 5,2M naar € 2,6M) wordt grotendeels verklaard door de verhoogde boekwaarde van de materiële vaste activa inzake de flinke investeringen in groot onderhoud. Ook het exploitatietekort draagt bij aan de halvering van het bovenmatig publiek eigen vermogen.

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

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
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

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 intern toezicht op stichting Jong Leren en 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 2023 uit de volgende leden:

dhr. Robert Viëtor (voorzitter)	eerste termijn tot 2024	Remuneratie cie (vz)
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. Ook adviseert de commissie de RvT en het bestuur over verbetering van de kwaliteit van bestuur en toezicht.
4. De commissie Onderwijs en Identiteit adviseert de Raad van Toezicht op het gebied van de onderwijskwaliteit en de identiteit.

De RvT en het CvB werken en communiceren aan de hand van de 4 R-en (richting, ruimte, resultaat en rekenschap). Enerzijds probeert het CvB hiermee 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, wanneer is het CvB tevreden? Deze manier van samenwerken vindt plaats in zowel de plenaire als de commissievergaderingen om de kwaliteit van bestuur en toezicht zo hoog mogelijk te houden. Tijdens het gesprek met de inspectie is het gedachtegoed aan bod gekomen en door de inspecteurs als positief beoordeeld.

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 2023 is onderwijs klasse D. De arbeidsvoorwaarden van de bestuurders zijn in lijn met de cao Bestuurders Funderend Onderwijs.

Voor toezichthouders geldt een honorering van maximaal 10% en voor de voorzitter 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 2023 uit de volgende vier onderdelen:

1. een individuele vergoeding voor hun werkzaamheden als toezichthouder (lid: € 5.770, voorzitter: € 8.655).
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

De RvT heeft besloten om het maximumbedrag van de salarisschaal BD waar Jong Leren bestuurders ingeschaald zijn conform de nieuwe cao bestuurders funderend onderwijs, opnieuw vast te stellen. Hierbij is rekening gehouden met de verzwaring van het bestuurswerk als gevolg van toenemende en complexere uitdagingen en opdrachten om regionaal, bovenbestuurlijk onderwijszaken te organiseren en regelen in afstemming met 3 samenwerkingsverbanden. Het nieuwe maximum schaalbedrag per 1 januari 2023 is €120.000 per jaar waarin inbegrepen vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

2.3. Naleving van de geldende branchecode

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 en vastgesteld in de Raad van Toezicht, zodat deze aansluit bij de werkprincipes en waarden van Jong Leren.

Er hebben zich in 2023 geen situaties voorgedaan waarbij sprake was van een (potentieel) tegenstrijdig belang. Bij de uitvoering van externe bestuursfuncties is het CvB er alert op dat de reglementen zodanig ingericht zijn, dat er geen sprake kan zijn van belangenverstrengeling.

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

2.4.1. Vergaderingen, themabijeenkomsten en schoolbezoeken

In 2023 heeft de Raad van Toezicht vijf reguliere en een extra vergadering gehouden, waarbij de Raad van Toezicht heeft vergaderd in aanwezigheid van het College van Bestuur. Daarnaast heeft een informeel overleg plaatsgevonden met de Raad van Toezicht en het College van Bestuur van Stopoz, met als doel om wederzijds kennis te maken ten behoeve van de beoogde fusie tussen beide onderwijsbesturen.

Een van de voornaamste agendapunten in 2023 was de beoogde bestuurlijke samenwerking tussen Jong Leren en Stopoz. Om de benodigde fusiedocumenten en bijbehorende besluiten inhoudelijk voor te bereiden, heeft de Raad van Toezicht twee leden afgevaardigd in een Afstemmingsoverleg van de RvT. Hierin waren ook twee leden afgevaardigd naar de Raad van Toezicht van Stopoz.

Op 2 juni bezochten de leden van de RvT 't Venne in Nieuw Venne, waar zij in bijna alle jaarlagen konden ervaren en/of bespreken hoe ICT, burgerschap en bewegend leren in het dagelijks onderwijs verweven is. Ook bezocht de Raad van Toezicht de Antoniuschool in Nieuw Venne; op 3 november werden de leden door leerlingen rondgeleid op deze kleine school, waarbij zij groep 3 en groep 6 bezochten om rekenles resp. Engelse les te ervaren.

Dit jaar hebben de GMR en de Raad van Toezicht regelmatig informeel contact gehad vanwege de fusie voorbereidingen. Hierdoor heeft slechts een keer een formeel gesprek plaatsgevonden tussen een afvaardiging van de Raad van Toezicht met de GMR over de voorgenomen bestuurlijke samenwerking.

2.4.2. Belangrijkste besluiten

De Raad van Toezicht heeft in 2023 de volgende besluiten genomen:

- Goedkeuring met het plan van aanpak besteding bovenmatig vermogen voor het 1e jaar.
- Goedkeuring meerjarenbegroting 2023-2027.
- Goedkeuring jaarverslag 2022 (bestuursverslag en jaarrekening).
- Voornemen om de concept FER, de concept statuten en het concept Voorstel tot juridische fusie goed te keuren op voorwaarde dat de colleges van B&W van de gemeenten Bloemendaal, Heemstede en Zandvoort positief of neutraal advies uitbrengen en dat er geen bijzonderheden te lezen zijn in de managementletter en de LOR 2022 van Stopoz.
- Goedkeuring concept FER, de concept statuten en het concept voorstel tot juridische fusie.
- Goedkeuring op de documenten die zijn voorbereid door het afstemmingsoverleg RvT en waarop positief advies is uitgebracht door de GMR: profiel van de leden van de Raad van Toezicht, profiel van de leden van het College van Bestuur, selectie- en benoemingsprocedure nieuwe Raad van Toezicht, voorgenomen benoemingsbesluit van de leden van het College van Bestuur, voorgenomen besluit tot benoeming van de leden van de nieuwe RvT (inclusief voorstel bemensing RvT fusieorganisatie en termijnen).
- Goedkeuring voor het verlengen van de Strategische Beleidsagenda 2020-2024 met een jaar.
- Goedkeuring meerjarenbegroting 2024-2028.
- Vaststelling van het maximumbedrag van de salarisschaal BD waar bestuurders ingeschaald zijn conform de nieuwe cao bestuurders funderend onderwijs: 123.840 euro per jaar.
- Vaststelling vergoeding RvT voor 2024 op basis van de WNT ontwikkeling: 9.010 euro (voorzitter) en 6.007 euro (lid), uitgaande van een stijging van 4,1%.

2.4.3. Belangwekkende thema's en activiteiten

Een groot deel van de energie van de Raad van Toezicht is gestoken in de voorbereidingen van de voorgenomen fusie met Stopoz. De Raad van Toezicht heeft al in 2022 aangegeven voldoende draagvlak te zien om een samenwerkingsbestuur van Jong Leren met Stopoz verder te onderzoeken, onder voorwaarde van garanties voor het behoud van de christelijke identiteit, de besturingsfilosofie en -praktijk van Jong Leren, een professioneel stafkantoor en het brede aanbod van scholen in de regio.

In 2023 heeft de RvT daarom een essentiële bijdrage geleverd aan de voorbereiding voor de totstandkoming van de nieuwe stichting. Zo zijn in nauw overleg tussen de bestuurders en de RvT-leden van Jong Leren en Stopoz de formele concept-afspraken en onderliggende documenten tot stand gekomen voor de toekomstige organisatie en heeft de RvT toegezien op een verregaand financieel onderzoek (due diligence). De RvT heeft uiteraard ook intensief meegedacht over 'zachtere' onderwerpen als de gewenste besturingsfilosofie, afstemming met de vijf betrokken gemeenten en het continu bouwen aan het interne draagvlak bij alle medewerkers van beide onderwijsstichtingen.

Het moge duidelijk zijn dat het jaar 2023 in het teken heeft gestaan van de ontwikkelingen rondom de genoemde strategische samenwerking. Dat wil niet zeggen dat er geen andere onderwerpen door de Raad van Toezicht besproken zijn. De actuele ontwikkelingen in het onderwijs (lerarentekort) en specifiek bij Jong Leren (bovenmatig vermogen, ontwikkelingen op

de scholen) hebben ervoor gezorgd dat iedere vergadering sprake was van een agenda met diverse gespreksonderwerpen.

Zo zijn de volgende onderwerpen door de RvT besproken:

- integrale kwartaalrapportages (financieel, personeel, onderwijs, facilitair, organisatie)
- aanpak lerarentekort binnen Jong Leren en in samenwerking vier regionale schoolbesturen (Plan C)
- nieuwe Wet bestuur en toezicht rechtspersonen in relatie tot de vernieuwde Code goed bestuur
- plan van aanpak besteding bovenmatig vermogen voor 1e jaar
- bestuursinspectie: gesprek inspectie met RvT en bespreken eindrapport
- resultaten jaarlijkse evaluatie SBA 2020-2024
- implementatie burgerschap op school
- leren en ontwikkelen personeel via Huisacademie (in ontwikkeling)
- zelfevaluatie CvB
- instandhouding scholen en leerlingontwikkeling
- meerjarenbegroting 2024-2028
- Integraal Huisvestingsplan Haarlemmermeer
- zelfevaluatie RvT
- ontwikkelingen bij St. Franciscusschool
- ontwikkelingen bij tienercollege 10&Meer (pilot)
- bezoldiging CvB en vergoeding RvT voor 2024

2.4.4. Activiteiten van de commissies

De Auditcommissie heeft ter voorbereiding van de plenaire Raad van Toezicht de volgende onderwerpen op de agenda gehad:

- Bespreking van de jaarrekening 2022 en het accountantsverslag met de accountant, de controller en het CvB.
- Kritisch meedenken en beoordelen van het plan van aanpak voor de besteding van het bovenmatig vermogen met de accountant, de controller en het CvB.
- Bespreking van de begroting 2024 en meerjarenbegroting 2024-2028 met het CvB en de controller.
- Bespreking leerlingenontwikkeling en instandhouding scholen met het CvB.
- Bespreking van de interim managementletter van de accountant met het CvB en de controller.

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. Dit heeft tot vaststelling geleid van bezoldiging voor de CvB leden en de zelfevaluatie van het CvB.

De commissie Governance heeft zich gericht op het goed functioneren van de RvT, waaronder onderwerpen vallen als de optimale samenstelling van de RvT en haar professionele ontwikkeling. Deze commissie evalueert iedere vergadering en doet voorstellen voor een volgende vergadering als het gaat om het eigen functioneren.

De commissie Onderwijs en Identiteit heeft de volgende onderwerpen uitgebreid behandeld:

- Invulling burgerschap en identiteit op de scholen - bij de bespreking van dit onderwerp is ook de commissie Governance aanwezig geweest.
- Tussenevaluatie (aug 2022 - dec 2022) van de NPO.
- Eindopbrengsten 2023 (duiding eindtoetsen en driejaarsgemiddelden).
- Professionalisering leerkrachten en medewerkers: inrichting rond de Huisacademie. De commissie heeft zich gebogen over de rol die een RvT-commissie Onderwijs en Identiteit zou kunnen vervullen ten opzichte van CvB en RvT, vergelijkbaar met de auditcommissie. Hierover zijn nadere afspraken gemaakt.

2.5. Zelfevaluatie Raad van Toezicht

De RvT heeft in 2023 een jaarlijkse zelfevaluatie uitgevoerd. Dit jaar was gekozen voor een online vragenlijst, waardoor de uitkomsten zeer overzichtelijk gepresenteerd worden. Uit de zelfevaluatie kwam een duidelijk beeld, waarbij op veel vlakken overeenstemming zichtbaar was. Er kwamen geen opvallende tegenstrijdige meningen in beeld.

2.6. Zelfevaluatie College van Bestuur

De zelfevaluatie van het CvB is gedaan aan de hand van een specifiek model dat ontleend is aan onderzoek naar geloofwaardigheid van bestuurders in het onderwijs. Deze zelfevaluatie is besproken met de Remuneratiecommissie en besproken in de RvT. Ten aanzien van toekomstige zelfevaluaties van het CvB is afgesproken om tot een format te komen met als doel om ontwikkelingsrichtingen te kunnen zien ten opzichte van vorige zelfevaluaties. Ook is aansluiting bij de gesprekscyclus die binnen de organisatie plaatsvindt, een punt van aandacht bij het ontwikkelen van een format.

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

3.1. Voorwoord

Dit is het jaarverslag 2023 van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van stichting Jong Leren. De GMR vertegenwoordigt ouders en personeelsleden van stichting 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 een overzicht van de zaken die door de GMR zijn behandeld in het jaar 2023. Voor de volledige vastlegging verwijzen wij graag naar de notulen van onze vergaderingen. Deze kunt u vinden op het intranet van stichting Jong Leren of door een e-mail te sturen aan gmr@jl.nu.

Sinds 2021 wordt de verslaglegging van de GMR per kalenderjaar gedaan, zodat het goed aansluit bij de stichtingsbrede verslaglegging. Hierbij wordt het verslag over de periode tot de zomervakantie apart opgesteld en aan de GMR aangeboden zodat eventuele opmerkingen van GMR-leden die geen zitting meer hebben in het nieuwe schooljaar nog kunnen worden meegenomen.

De GMR is in 2023 zes keer bijeengekomen. 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 om onderwerpen aan de orde te stellen.

Een afvaardiging is betrokken geweest bij het onderzoek naar een eventuele samenwerking met Stopoz. Zij zijn gedurende het jaar drie keer bij elkaar gekomen. In augustus is besloten een Transitie GMR (TGMR) op te richten. Hierin hebben vanuit de GMR van Jong Leren vier leden deelgenomen. Vanuit Stopoz zijn twee GMR-leden afgevaardigd. De TGMR is begeleid door een externe juridische adviseur en heeft overleg gehad met de bestuursleden van Jong Leren en Stopoz. Gezamenlijk zijn reglementen en statuten voorbereid en profielen en vaststellingen voor het College van Bestuur en de Raad van Toezicht besproken om de start van de nieuwe stichting en een nieuwe GMR na de eventuele fusie te vereenvoudigen.

Er is een duurzame samenwerking ontstaan om het lerarentekort tegen te gaan. Hierbij werd gedacht aan manieren om anders te organiseren. Dit wordt Plan C genoemd. Een afvaardiging van de GMR heeft actief meegedacht tijdens een online bijeenkomst. Ook is er een deelcommissie gestart met als doel het Plan C onder de aandacht van de GMR te houden. Tot slot is er een delegatie van de GMR in gesprek geweest met de inspectie.

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. De Raad van Toezicht (RvT) is bij één vergadering aanwezig geweest.

Het is binnen de GMR de gewoonte om jaarlijks een netwerkbijeenkomst voor alle Medezeggenschapsraden die onderdeel uitmaken van stichting Jong Leren te organiseren. Deze avond zou plaatsvinden in het voorjaar van 2023 maar is, vanwege de mogelijke fusie met Stopoz, verplaatst naar najaar 2024.

Met dit verslag wil de GMR alle betrokkenen informeren over haar werkzaamheden in het jaar 2023.

3.2. Bezetting GMR

De GMR bestond in 2023 uit de volgende leden:

Personeelsgeleding:		
Fabio Maliepaard	Jong Geleerd - Halfweg	Zuid-Kennemerland
Marjelle Kraaijenoord	Jong Geleerd - Halfweg	Zuid-Kennemerland
Sissi van der Post	De Reiger - Lisserbroek	Haarlemmermeer
Kim Eveleens	IKC Triade - Aalsmeer	Amstelronde
Fleur Pluijlaar*	De Vijfsprong - Vijfhuizen	Haarlemmermeer
Jannieke Verkerk*	Opmaat - Nieuw Vennepe	Haarlemmermeer
Marije de Vos*	Opmaat - Nieuw Vennepe	Haarlemmermeer
Rachel de Vos*	De Kameleon- Zwanenburg	Haarlemmermeer
Astrid van der Lans**	IKC Triade - Aalsmeer	Amstelronde
Jenny van Grieken	IKC Triade - Aalsmeer	Amstelronde
Hanneke van der Zwaag	De Brug - Aalsmeer	Amstelronde
Nathalie Mense	KC De Molenwerf - Heemstede	Zuid-Kennemerland
Joyce Draaijer	Het Mozaïek - Nieuw Vennepe	Haarlemmermeer

* Fleur, Jannieke, Marije en Rachel zijn in augustus opgevolgd door Jenny, Hanneke en Nathalie.

** Vanaf 1 april 2023 heeft Astrid van der Lans de functie van Joyce Draaijer overgenomen. Astrid is opgevolgd door Kim.

Oudergeleding:		
Fabienne Claassen-Kirchhof	Jacobaschool - Heemstede	Zuid-Kennemerland
Ivar Fennema (voorzitter)	Franciscus - Bennebroek	Zuid-Kennemerland
Arthur Moerman**	Aloysius - Overveen	Zuid-Kennemerland
Hester Laan-Diemer	Theresia - Bloemendaal	Zuid-Kennemerland
Remy Wilshaus	Franciscus - Bennebroek	Zuid-Kennemerland
Anton Lefeber	De Reiger - Lisserbroek	Haarlemmermeer
Cathalijne Poppe	Theresia - Bloemendaal	Zuid-Kennemerland
Jeanine van der Pijl	De Wikkeling - Nieuw Vennepe	Haarlemmermeer

** Per start van het schooljaar 2023-2024 heeft Arthur zich niet meer herkiesbaar gesteld.

Ambtelijk Secretaris	
Joyce Draaijer	Het Mozaïek - Nieuw Vennepe (tot 1 april 2023)
Astrid van der Lans	IKC Triade - Aalsmeer (vanaf 1 april 2023)

De GMR bestond het eerste deel van dit kalenderjaar uit 16 leden, waarvan 8 ouder- en 8 personeelsleden. Er is besloten om het tweede deel van het kalenderjaar door te gaan met een GMR die bestaat uit 14 leden, waarvan 7 ouder- en 7 personeelsleden. Hiervoor is gekozen

omdat er na de voorgenomen fusie aan het begin van 2024 de GMR van Jong Leren en Stopoz worden samengevoegd, waarna een nieuwe GMR zal worden gevormd die van start gaat met het schooljaar 2024/25. Omdat het werven van nieuwe GMR leden enige tijd kost is het niet te verwachten dat de posities van de ontbrekende leden op tijd kunnen worden ingevuld. De scholen van stichting Jong Leren zijn verdeeld over 3 samenwerkingsverbanden (Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en Amstelronde). De GMR heeft in de eerste helft van 2023 moeite gehad om alle vacatures te bezetten, maar dit is uiteindelijk gelukt.

3.3. Speerpunten GMR

De GMR heeft voor het jaar 2023 de volgende speerpunten opgesteld:

Speerpunt 1: Samenwerking Stopoz

De GMR is gedurende het jaar goed geïnformeerd over het verloop van het proces en heeft vragen kunnen stellen en advies kunnen geven. Iedere vergadering begon met een stand van zaken over de fusie. Het CvB heeft de GMR ook tussendoor op de hoogte gehouden wanneer er ontwikkelingen waren. Mede door de goede open communicatie met het CvB heeft de GMR op 12 december 2023 kunnen instemmen met het besluit tot fusie met Stopoz.

Een afvaardiging van de GMR is betrokken geweest bij het tot stand komen van een Fusie Effectrapportage (FER). De tijdlijn voor een eventuele samenwerking is besproken en wordt goed in de gaten gehouden. Acties die op de tijdlijn staan worden in de gaten gehouden, advies opgegeven en toegelicht door CvB.

In juni heeft de GMR een ouderraadpleging gehouden. Hierin werden de ouders op de hoogte gesteld van de fusie en konden zij vragen stellen over de voorgenomen fusie. Op deze ouderraadpleging zijn zes reacties gekomen. De reacties zijn in behandeling genomen en besproken met het bestuur. In juli is het concept van de FER gedeeld met de GMR.

Na de zomervakantie is er een Transitie GMR gevormd. De TGMR bestaat uit een afvaardiging van twee GMR-leden van Stopoz en een afvaardiging van vier GMR-leden van Jong Leren. Het doel was om gezamenlijk voorwerk te doen zodat er bij een fusie gelijk gehandeld kon worden. In september en oktober is de Transitie GMR twee keer bij elkaar gekomen. Zij hebben onder leiding van een extern jurist de reglementen en statuten van de GMR van Jong Leren en van Stopoz met elkaar vergeleken en hieruit nieuwe reglementen en statuten opgemaakt voor de nieuw te vormen stichting. Deze reglementen en statuten zijn voor de gehele GMR van Jong Leren en van Stopoz ter instemming gelegd en goedgekeurd. Ook heeft de TGMR het huishoudelijk reglement gemaakt voor de nieuw te vormen GMR.

Ook is er tijdens de TGMR bijeenkomst advies gegeven op de de bestuursprofielen, de RvT-profielen en het benoemingsbesluit voor het CvB. In de vergadering van 12 december is hier vervolgens door de gehele GMR nogmaals een advisering gedaan.

Er is besloten om na de fusie tot de zomervakantie met beide GMR-en samen te vergaderen en gezamenlijk te komen tot een nieuwe GMR voor schooljaar 2024-2025. Deze nieuwe GMR zal uit 12 personen bestaan.

Speerpunt 2: Duurzaamheid

In de plannen die nieuw geschreven (gaan) worden wordt steeds rekening gehouden met duurzaamheid. De GMR verstaat bij duurzaamheid aspecten als besparing van energie en recycling, onderwijs gericht op continuïteit en kwaliteit van het onderwijs, met aandacht voor maatschappij en toepasbaarheid van kennis en vaardigheden in de toekomst. GMR ziet er op toe dat dit ook overal in wordt meegenomen en dat er actief over na wordt gedacht. De deelcommissie duurzaamheid is dit jaar niet bij elkaar gekomen.

Speerpunt 3: Vermindering van de financiële reserves

De GMR heeft steeds advies over de besteding van deze reserves gegeven. Vanwege het grote personeelstekort en wat er nog dreigt te komen wil het bestuur inzetten op het behoud van personeel. Wanneer er op school krimp is van personeel wordt het personeel boventallig ingezet. Ook wordt een deel van de reserves besteed aan het opleiden van personeel. Bij het verminderen van de reserves wordt gekeken naar hoe we scholen en schoolgebouwen kunnen verduurzamen. Iedere school heeft een zelf in te vullen bedrag gekregen dat aan de volgende zaken besteed kon worden: cultuur, techniek/bouwen of natuuractiviteiten.

3.4. 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:

- Jaarverslag GMR kalenderjaar 2022
- Beleid gedragscode
- Weerprotocol
- Medische handelingen
- Duurzame samenwerking op Plan C
- Bestuursformatieplan
- WKR regeling (cafetarieregeling)
- Definitief concept Fusie Effect Rapportage (FER)
- GMR statuut
- GMR reglement
- Huishoudelijk reglement

3.5. Documenten ter advisering

Het CvB heeft documenten ter advisering aangeboden. Te weten:

- Afbouw financieel vermogen & Plan van aanpak eerste jaar
- Fusie Effect Rapportage (ter advisering besproken binnen de TGMR)
- Functieprofiel leden College van Bestuur voor de fusie stichting
- Functieprofiel leden van de Raad van Toezicht voor de fusie stichting
- Benoemingsbesluit leden voor College van Bestuur voor de fusie stichting
- Selectie en benoemingsprocedure eerste leden van de Raad van Toezicht voor de fusie stichting

3.6. 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 ter harte genomen.

De volgende documenten zijn ter kennisgeving aan de GMR aangeboden:

- Meerjarenbegroting 2023-2027
- Jaarplanning 2023-2024
- Aanpak en werkafspraken Werving, selectie en alternatieven in tijden van krapte
- Leerling ontwikkeling en instandhouding scholen
- FER (aangeboden in juni is ter instemming voor september)
- DPIA voor ParnasSys

3.7. Werkgroepen GMR

Binnen de GMR wordt er 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 de eerste helft van 2023 heeft de GMR de volgende werkgroepen gehad:

Werkgroep	Ouders	Personeel
Financiën	Arthur Moerman (tot 1-8-23) Ivar Fennema Jeanine van der Pijl	Astrid van der Lans (tot 1-4-23) Sissi van der Post
Duurzaamheid	Ivar Fennema Hester Laan-Diemer (per 1-9)	Rachel de Vos (tot 1-8-23) Marije de Vos (tot 1-8-23) Jannieke Verkerk (tot 1-8-23)
MR-GMR avond	Jeanine van der Pijl Fabienne Kirchhof	Joyce Draaijer Astrid van der Lans Marjelle Kraaijenoord
Corona	Fabienne Kirchhof Ivar Fennema	Marije de Vos Fabio Maliepaard Joyce Draaijer

In de tweede helft van 2023 had de GMR onderstaande werkgroepen:

Werkgroep	Ouders	Personeel
Financiën	Ivar Fennema Jeanine van der Pijl	Marjelle Kraaijenoord Sissi van der Post
MR-GMR avond	Jeanine van der Pijl Fabienne Kirchhof	Astrid van der Lans Marjelle Kraaijenoord
Duurzaamheid	Hester Laan-Diemer Anton Lefeber	
TGMR	Ivar Fennema Remy Wilshaus	Sissi van der Post Nathalie Mense Astrid van der Lans
Calamiteiten	Fabienne Kirchhof Ivar Fennema	Fabio Maliepaard
Plan C	Remy Wilshaus Jeanine van der Pijl	Marjelle Kraaijenoord Fabio Maliepaard Hanneke van der Zwaag Astrid van der Lans

Jaarrekening 2023

Balans

	31-12-2023	€	31-12-2022	€
1 Activa				
1.1 Vaste activa				
1.1.2 Materiële vaste activa	7.127.424		5.660.472	
1.1.3 Financiële vaste activa	506.233		762.013	
<u>Totaal vaste activa</u>	<u>7.633.657</u>		<u>6.422.485</u>	
1.2 Vlottende activa				
1.2.2 Vorderingen	1.086.193		935.102	
1.2.4 Liquide middelen	11.541.594		12.884.280	
<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>12.627.787</u>		<u>13.819.382</u>	
<u>Totaal activa</u>	<u>20.261.444</u>		<u>20.241.867</u>	
2 Passiva				
2.1 Eigen vermogen	14.468.353		15.487.376	
2.2 Voorzieningen	582.747		497.866	
2.4 Kortlopende schulden	5.210.344		4.256.625	
<u>Totaal passiva</u>	<u>20.261.444</u>		<u>20.241.867</u>	

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	39.237.525	37.093.594	38.947.376
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	279.335	251.199	295.288
3.5 Overige baten	519.350	537.176	634.638
<u>Totaal baten</u>	<u>40.036.210</u>	<u>37.881.969</u>	<u>39.877.302</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	34.786.120	32.123.620	32.907.015
4.2 Afschrijvingen	986.211	1.024.890	970.931
4.3 Huisvestingslasten	2.719.762	2.386.490	2.396.124
4.4 Overige lasten	2.930.974	2.896.969	2.629.948
<u>Totaal lasten</u>	<u>41.423.067</u>	<u>38.431.969</u>	<u>38.904.018</u>
 <u>Saldo baten en lasten</u>	 <u><u>-1.386.857</u></u>	 <u><u>-550.000</u></u>	 <u><u>973.284</u></u>
 6.1 Financiële baten	 375.324	 36.000	 76.782
6.2 Financiële lasten	-7.490	-6.000	-12.499
<u>Resultaat</u>	<u>367.834</u>	<u>30.000</u>	<u>64.283</u>
 Totaal resultaat	 <u><u>-1.019.023</u></u>	 <u><u>-520.000</u></u>	 <u><u>1.037.567</u></u>

Kasstroomoverzicht

	2023		2022	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	-1.386.857		973.284	
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:				
Afschrijvingen	986.211		970.931	
Waardeveranderingen	-22.768		109.862	
Voorzieningen	84.881		93.258	
Veranderingen in werkkapitaal:				
Kortlopende vorderingen	-151.091		1.118.097	
Kortlopende schulden	953.719		980.424	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>464.095</u>		<u>4.245.856</u>	
Ontvangen interest	375.324		76.782	
Bankkosten en betaalde interest	-7.490		-12.499	
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>	<u>831.929</u>		<u>4.310.139</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	-2.430.394		-1.319.235	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0		-103.510	
Mutaties overige financiële vaste activa	255.780		210.246	
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>	<u>-2.174.614</u>		<u>-1.212.499</u>	
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u><u>-1.342.685</u></u>		<u><u>3.097.640</u></u>	
Beginstand liquide middelen	12.884.280		9.786.640	
Mutatie liquide middelen gedurende het boekjaar	<u>-1.342.685</u>		<u>3.097.640</u>	
Eindstand liquide middelen	<u><u>11.541.595</u></u>		<u><u>12.884.280</u></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
Groot onderhoud	10-40	2,5-10%	2.000
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	€	935.712
- Bestemmingsreserve Groot onderhoud	strategisch	geen	€	2.036.442
- Algemene reserve privaat	strategisch	geen	€	2.356.161
- Herwaarderingsreserve privaat	strategisch	geen	€	540.659

In de private reserve is middels een stelselwijziging per 31-12-2022 de herwaardering van het pand in eigendom te Bennebroek aangepast na een officieel taxatiereport.

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 2023 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.

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 2023 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2023 110,50% (31-12-2022: 110,9%)
- 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 1-1-2023 €	Afschrijving cumulatief 1-1-2023 €	Boek- waarde 1-1-2023 €	Inves- teringen €	Aanschaf desinves- teringen €	Afschrijv. desinves- teringen €	Afschrij- vingen €	Aanschaf prijs 31-12-2023 €	Afschrijving cumulatief 31-12-2023 €	Boek- waarde 31-12-2023 €
1.1.2 Materiële vaste activa										
1.1.2.1 Gebouwen en verbouwingen	1.576.508	378.890	1.197.618	248.804	0	0	72.361	1.825.312	451.251	1.374.061
1.1.2.2 Terreinen	84.570	0	84.570	-22.521	0	0	0	62.049	0	62.049
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	12.314.519	8.799.647	3.514.872	881.854	0	0	666.359	13.196.373	9.466.006	3.730.367
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	5.368.923	4.505.511	863.412	1.322.257	0	0	224.722	6.691.180	4.730.233	1.960.947
Materiële vaste activa	19.344.520	13.684.048	5.660.472	2.430.394	0	0	963.442	21.774.914	14.647.490	7.127.424

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. Het geactiveerde deel van de nieuwbouw van Triade (deel voor Jong Leren) bedraagt eind 2023 € 220.274, eveneens behorend bij het privaat vermogen.

	Boek- waarde 1-1-2023 €	Inves- teringen en verstrekte leningen €	Desinves- teringen en afgeloste leningen €	Resultaat deel- nemingen €	Boek- waarde 31-12-2023 €
1.1.3 Financiële vaste activa					
1.1.3.8 Overige vorderingen	762.013	0	255.780	0	506.233
Financiële vaste activa	762.013	0	255.780	0	506.233

- 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

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	136.488	67.073
1.2.2.2 Vorderingen op OCW/EZ	54.232	118.554
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten	0	4.836
1.2.2.10 Overige vorderingen	138.815	180.025
<i>Subtotaal vorderingen</i>	<u>329.535</u>	<u>370.488</u>
<i>Overlopende activa:</i>		
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	587.849	476.805
1.2.2.14 Te ontvangen interest	139.355	70.694
1.2.2.15 Overlopende activa overige	29.454	17.115
<i>Subtotaal overlopende activa</i>	<u>756.658</u>	<u>564.614</u>
<u>Vorderingen</u>	<u>1.086.193</u>	<u>935.102</u>

Effecten & liquide middelen

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
1.2.4		
Liquide middelen		
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	2.929.228	2.649.471
1.2.4.4 Schatkistbankieren (Ministerie van Financiën)	8.612.366	10.234.809
<u>Liquide middelen</u>	<u>11.541.594</u>	<u>12.884.280</u>

Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2023 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2023 €
2.1.1 Eigen vermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve	8.598.849	-849.470	0	7.749.379
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek	4.113.743	-291.589	0	3.822.154
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat	2.774.784	122.036	0	2.896.820
Totaal eigen vermogen	<u>15.487.376</u>	<u>-1.019.023</u>	<u>0</u>	<u>14.468.353</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	1.227.301	-291.589	0	935.712
Bestemmingsreserve onderhoud	2.036.442	0	0	2.036.442
Bestemmingsreserves publiek	<u>4.113.743</u>	<u>-291.589</u>	<u>0</u>	<u>3.822.154</u>

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

Tot eind 2023 is van de totaal € 6.170.648 ontvangen NPO gelden € 935.712 nog niet besteed.

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

Algemene reserve privaat	2.234.125	122.036	0	2.356.161
Herwaarderingsreserve pand Bennebroek	540.659	0	0	540.659
<u>Bestemmingsreserves privaat</u>	<u>2.774.784</u>	<u>122.036</u>	<u>0</u>	<u>2.896.820</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.

De herwaarderingsreserve van het pand in Bennebroek is na een taxatie via een stelselwijziging verwerkt in de jaarrekening met terugwerkende kracht per 31 december 2023.

0

	Stand per 1-1-2023	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Stand 31-12-2023	Looptijd deel < 1 jaar	Looptijd deel 1-5 jaar	Looptijd deel > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2 Voorzieningen								
2.2.1 Personele voorzieningen	497.866	230.348	36.351	0	691.863	180.000	175.000	227.747
<u>Voorzieningen</u>	<u>497.866</u>	<u>230.348</u>	<u>36.351</u>	<u>0</u>	<u>691.863</u>	<u>180.000</u>	<u>175.000</u>	<u>227.747</u>
<i>Uitsplitsing:</i>								
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	351.093	80.348	36.351	0	395.090	30.000	100.000	265.090
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	146.774	40.883	0	0	187.657	150.000	75.000	-37.343
<u>Personele voorzieningen</u>	<u>497.867</u>	<u>121.231</u>	<u>36.351</u>	<u>0</u>	<u>582.747</u>	<u>180.000</u>	<u>175.000</u>	<u>227.747</u>

Kortlopende schulden

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.8 Crediteuren	500.577	440.392
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.561.468	1.398.960
2.4.10 Pensioenen	437.175	386.162
2.4.12 Overige kortlopende schulden	17.566	18.411
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>	<u>2.516.786</u>	<u>2.243.925</u>
<i>Overlopende passiva:</i>		
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW / EZ	1.219.898	648.270
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	2.444	0
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	1.143.917	1.012.571
2.4.19 Overige overlopende passiva	<u>327.295</u>	<u>351.856</u>
<i>Subtotaal overlopende passiva</i>	<u>2.693.554</u>	<u>2.012.697</u>
<u>Kortlopende schulden</u>	<u><u>5.210.341</u></u>	<u><u>4.256.622</u></u>

Overheidsbijdragen

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EZ	34.454.334	33.228.982	32.834.833
3.1.2 Overige subsidies OCW / EZ	3.131.518	2.409.674	4.488.529
3.1.3 Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	1.651.673	1.454.938	1.624.014
<u>Rijksbijdragen</u>	<u>39.237.525</u>	<u>37.093.594</u>	<u>38.947.376</u>
<i>Uitsplitsing:</i>			
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	34.454.334	33.228.982	32.834.833
<u>Rijksbijdragen OCW/EZ</u>	<u>34.454.334</u>	<u>33.228.982</u>	<u>32.834.833</u>
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	3.131.518	2.409.674	4.488.529
<u>Overige subsidies OCW / EZ</u>	<u>3.131.518</u>	<u>2.409.674</u>	<u>4.488.529</u>
3.1.3.3 Ontv. doorbetalingen Rijksbijdrage			
Samenwerkingsverbanden	1.651.673	1.454.938	1.624.014
<u>Inkomensoverdracht van rijksbijdragen</u>	<u>1.651.673</u>	<u>1.454.938</u>	<u>1.624.014</u>
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	279.335	251.199	295.288
<u>Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</u>	<u>279.335</u>	<u>251.199</u>	<u>295.288</u>
<i>Uitsplitsing:</i>			
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	279.335	251.199	295.288
<u>Overige overheidsbijdragen/subsidies overige overheden</u>	<u>279.335</u>	<u>251.199</u>	<u>295.288</u>

De hogere rijksbijdragen worden verklaard door de compensatie van de CAO-schalen per 1 juli 2023 (de hogere personeelslasten), alsmede de besteding van enkelen niet in de begroting opgenomen doelsubsidies bij een aantal scholen (o.a. de Susidie Basisvaardigheden).

Andere baten

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
3.5 Overige baten			
3.5.1 Opbrengst verhuur	287.675	183.648	213.694
3.5.4 Sponsoring	7.443	0	24.410
3.5.5 Ouderbijdragen	76.782	55.200	79.047
3.5.10 Overige	147.450	298.328	317.487
<u>Overige baten</u>	<u>519.350</u>	<u>537.176</u>	<u>634.638</u>

Lasten

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	33.076.030	29.997.345	30.936.219
4.1.2 Overige personele lasten	2.629.282	2.812.108	2.756.746
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	-919.192	-685.833	-785.950
<u>Personeelslasten</u>	<u>34.786.120</u>	<u>32.123.620</u>	<u>32.907.015</u>
<i>Uitsplitsing:</i>			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	23.528.904	29.997.345	22.470.125
4.1.1.2 Sociale lasten	3.636.797	0	3.461.341
4.1.1.3 Premies Participatiefonds (PO/VO)	547.931	0	315.283
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds (PO/VO)	0	0	11.102
4.1.1.5 Pensioenlasten	5.362.398	0	4.678.368
<u>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</u>	<u>33.076.030</u>	<u>29.997.345</u>	<u>30.936.219</u>
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	121.231	25.725	98.508
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	1.137.383	1.032.888	1.136.274
4.1.2.3 Overig	1.370.668	1.753.495	1.521.964
<u>Overige personele lasten</u>	<u>2.629.282</u>	<u>2.812.108</u>	<u>2.756.746</u>
4.1.3.3 Overige uitkeringen	-919.192	-685.833	-785.950
<u>Ontvangen vergoedingen</u>	<u>-919.192</u>	<u>-685.833</u>	<u>-785.950</u>
Het aantal FTE bedraagt eind 2023 396 (2022: 392). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.			
Bestuur / Management	27		28
Personeel primair proces	288		290
Ondersteunend personeel	80		83
<u>Totaal gemiddeld aantal werknemers</u>	<u>395</u>		<u>401</u>
De hogere personeelslasten worden o.a. verklaard door de uitbetaling van de CAO-verhoging vanaf 1 juli 2023, alsmede de aangehouden overformatie vanuit de bestemmingsreserve NPO. Ook zijn er hogere uitgaven in het kader van de afbouw vanuit het bovenmatig publiek vermogen.			
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	986.211	1.024.890	970.931
<u>Afschrijvingen</u>	<u>986.211</u>	<u>1.024.890</u>	<u>970.931</u>
In deze afschrijvingslasten zijn inbegrepen de activa die versneld zijn afgeschreven bij de teruglevering van een perceel in Bennebroek aan de Gemeente voor € 1,- (€ 22.521).			
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	596.221	519.269	515.530
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	382.598	146.088	292.604
4.3.4 Energie en water	464.294	434.976	386.390
4.3.5 Schoonmaakkosten	809.947	756.585	836.369
4.3.6 Belastingen en heffingen	100.184	95.408	98.483
4.3.8 Overige huisvestingslasten	366.518	434.164	266.748
<u>Huisvestingslasten</u>	<u>2.719.762</u>	<u>2.386.490</u>	<u>2.396.124</u>
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie en beheer	417.715	350.084	361.249
4.4.2 Inventaris en apparatuur	148.530	58.690	84.217
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	1.280.566	1.076.206	1.132.853
4.4.5 Overige	1.084.163	1.411.989	1.051.629
<u>Overige lasten</u>	<u>2.930.974</u>	<u>2.896.969</u>	<u>2.629.948</u>

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
<u>Specificatie kosten instellingsaccountant</u>			
Kosten onderzoek jaarrekening	34.815	30.415	25.000
Andere controleopdrachten	3.448	0	2.544
Adviezen op fiscaal terrein	0	0	0
Overige niet-controlediensten	0	0	0
	<hr/> 38.263	<hr/> 30.415	<hr/> 27.544

Financiële baten en lasten

	Realisatie 2023 €	Begroot 2023 €	Realisatie 2022 €
6.1 Financiële baten			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	<u>375.324</u>	<u>36.000</u>	<u>76.782</u>
<u>Financiële baten</u>	<u>375.324</u>	<u>36.000</u>	<u>76.782</u>
6.2 Financiële lasten			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	<u>-7.490</u>	<u>-6.000</u>	<u>-12.499</u>
<u>Financiële lasten</u>	<u>-7.490</u>	<u>-6.000</u>	<u>-12.499</u>
<u>Financiële baten en lasten</u>	<u><u>367.834</u></u>	<u><u>30.000</u></u>	<u><u>64.283</u></u>

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

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

In 2022 is het Ministerie rente gaan betalen op het saldo schatkistbankieren; het rente percentage is in 2023 verder opgelopen tot bijna 4% eind 2023. Dat verklaart de hoge rentebate die niet was begroot.

Analyse

In de financiële paragraaf van het bestuursverslag is een nadere analyse van de verschillen tussen realisatie versus begroting/vorig boekjaar opgenomen.

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond? Ja/Nee/onderhanden
	Kenmerk	Datum			
			€	€	
Lerarenbeurs	1350215	20-6-2023	6.771	11.337	onderhanden
Lerarenbeurs	1350405	20-6-2023	7.647	12.093	onderhanden
Lerarenbeurs	1350209	20-6-2023	11.630	15.305	onderhanden
Lerarenbeurs	1278897-1	22-8-2022	7.425	7.425	ja
Lerarenbeurs	1279102-1	19-6-2022	6.574	6.574	ja
Zij - instroom	1322185-1	28-3-2023	25.000	25.000	onderhanden
Zij - instroom	1382240-1	19-12-2023	25.000	25.000	onderhanden
Zij - instroom	1382257-1	19-12-2023	25.000	25.000	onderhanden
Zij - instroom	1382324-1	19-12-2023	25.000	25.000	onderhanden
Zij - instroom	1212426-1	22-2-2022	20.000	20.000	ja
Zij - instroom	1212425-1	22-2-2022	20.000	20.000	ja
Zij - instroom	1212430-1	22-2-2022	20.000	20.000	ja
Zij - instroom	1263530-1	21-6-2022	20.000	20.000	ja
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210244	13-12-2021	84.960	84.960	ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-0516	11-11-2022	183.551	183.551	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4861	11-11-2022	237.367	237.367	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1408	31-5-2023	353.000,00	22.538,50	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0860	31-5-2023	308.000,00	22.538,50	onderhanden
Internationalisering funderend onderwijs	IFO220005	26-1-2022	5.000	5.000	ja
Internationalisering funderend onderwijs	IFO220047	1-3-2022	5.000	50.000	ja
Internationalisering funderend onderwijs	IFO220037	1-3-2022	20.000	20.000	ja
Doorstroomprogramma PO-VO	DPOVO21078	20-7-2021	124.000	124.000	ja
Doorstroomprogramma PO-VO	DPOVO22026	28-7-2022	124.000	124.000	onderhanden
Doorstroomprogramma PO-VO	DPOVO23050	3-8-2023	124.000	62.000	onderhanden
Regionaal aanpak personeelstekort	RAP220071	5-8-2022	240.265	240.265	onderhanden
Onderwijsass. naar Opleiding tot leraar	SOOL210160	5-10-2021	15.000	15.000	onderhanden
		Totaal	<u>2.044.191</u>	<u>1.423.954</u>	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

Subsidie maatwerkregeling ventilatie	VENT-V-230104	29-7-2023	<u>878.011</u>	<u>878.011</u>	onderhanden
--------------------------------------	---------------	-----------	----------------	----------------	-------------

Overige gegevens

WNT-verantwoording 2023

Bezoldigingsmaximum

Het bezoldigingsmaximum in 2023 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 2023			
bedragen x € 1	Mevr.M. Bos	Dhr. J.M. van Veen	
Functiegegevens	Lid CvB	Lid CvB	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	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	€ 112.900	€ 122.666	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.687	€ 21.674	
<i>Subtotaal</i>	€ 132.587	€ 144.340	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 173.000	€ 173.000	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	
Bezoldiging	132.587	144.340	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 2022			
bedragen x € 1	Mevr.M. Bos	Dhr. J.M. van Veen	
Functiegegevens	Lid CvB	Lid CvB	
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	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	
Bezoldiging	€ 124.599	€ 138.141	€ -

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

Niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2023			
bedragen x € 1	Mevr. El Maach	Dhr. E. Laarhoven	Mevr. S. Walvisch
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31-12	1/1 - 31/12	1/1 - 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 5.770	€ 5.770	€ 5.770
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	€ 5.770	€ 5.770	€ 5.770
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 2022			
bedragen x € 1	Mevr. El Maach	Dhr. E. Laarhoven	Mevr. S. Walvisch
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 5.603	€ 5.603	€ 5.603
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)

Gegevens 2023			
bedragen x € 1	Mevr. L. van der Kooij	Dhr. N. Soomer	Dhr. R. Vietor
Functiegegevens	Lid	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 -31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 5.770	€ 5.770	€ 8.665
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	€ 5.770	€ 5.770	€ 8.665
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 2022			
bedragen x € 1	Mevr. L. van der Kooij	Dhr. N. Soomer	Dhr. R. Vietor
Functiegegevens	Lid	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 -31/12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 5.403	€ 5.403	€ 8.603
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 16.300	€ 16.300	€ 25.200

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. €	2023 €	< 1 jaar €	1-5 jaar €	> 5 jaar €
1. Effectief (EG West), schoomaak	1-7-2022	t/m	30-6-2024	24	13.292	190.768	92.406	0	0
2. Asito, schoonmaak	1-7-2022	t/m	30-6-2024	24	13.118	179.031	87.366	0	0
3. Schoonkantoor, schoonmaak	1-7-2022	t/m	30-6-2024	24	19.168	285.505	131.640	0	0
4. PCI-kopieren en printen	1-12-2021	t/m	30-11-2026	60	6.979	126.928	86.206	86.206	79.022
						<u>782.232</u>	<u>397.618</u>	<u>86.206</u>	<u>79.022</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.L.Bos Lid

J.M. van Veen Lid

M.P. Stuijbergen Lid

Raad van Toezicht

R.C. Viëtor Voorzitter

R.J. Brand Lid

D. van Velzen Lid

E.M. van der Kooij Lid

B.B. Oremus Lid

N. E. Soomer Lid

Datum vaststelling jaarrekening:

Heemstede, 26 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 (in 2023)

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

Bestemming van het resultaat

	2023
	€
Het voorstel van de resultaatbestemming is als volgt:	
Onttrokken aan de algemene reserve	-849.470
Onttrokken aan de bestemmingsreserve (publiek)	-291.589
Toegevoegd aan de private reserve	122.036
<u>Resultaat 2023</u>	<u><u>-1.019.023</u></u>

Gebeurtenissen na balansdatum

Op 29 februari 2024 is middels een fusieakte Jong Leren, Stichting voor confessioneel onderwijs en Stichting Openbaar Primair Onderwijs Zuid-Kennermandland gefuseerd. Middels statutenwijziging per 1 maart 2024 is de naam van de gefuseerde Stichting gewijzigd en gaat zij verder onder de naam Stichting Wijwijzer scholen. De fusiedatum gaat in met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2024,

Accountantsverklaring