



Leeuwarder Schoolvereniging

Jelsumerstraat 10
8917 EN LEEUWARDEN
Postbus 4079
8901 EB LEEUWARDEN

Tel : 058 - 212 66 18
E-mail : info@leeuwarderschoolvereniging.nl
Site : www.leeuwarderschoolvereniging.nl
Kvk nummer : 40000042

Bestuursnummer : 35504
Brinnummer : 07LD

Inhoud

Hoofdstuk 1 Profiel	5
1.1 Onze ambitie, missie, visie en onderwijsconcept.....	5
1.2 Het strategisch beleidsplan 2019-2023.....	7
1.3 Toegankelijkheid & toelating	8
Hoofdstuk 2 Organisatiestructuur.....	9
Hoofdstuk 3 Verslag toezichthouders.....	11
Hoofdstuk 4 Verbonden partijen en horizontale verantwoording.....	13
Hoofdstuk 5 Onderwijs & kwaliteit	15
5.1 Algemene organisatie	15
5.2 Onderwijskwaliteit	15
5.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	16
5.6 Inspectie en visitatie.....	18
5.7 Internationalisering.....	18
5.8 Tevredenheidsquêtes.....	18
5.9 Groepen.....	19
5.10 Tussenschoolse opvang.....	19
5.11 Leerlingen	19
5.12 Cito-eindtoets 2022.....	20
5.13 In- en uitstroom schooljaar 2021-2022.....	20
5.14 Voortgezet onderwijs	21
Hoofdstuk 6 Personeel & professionalisering.....	22
6.1 Functie en functiewaardering	22
6.2 Het bestuursformatieplan.....	22
6.3 Het werkverdelingsplan.....	22
6.5 Integraal personeelsbeleid (IPB).....	23
6.7 Personeelsmutaties.....	24
6.8 Scholing.....	24
6.9 Ontslagbeleid en ontslaguitkeringen	24
6.10 Wachtgeld PO	24
6.11 Extra formatie werkdruk.....	25
6.12 Extra middelen Nationaal Programma Onderwijs.....	25
6.13 De inzet van de formatie en het ziekteverzuim	26
Hoofdstuk 7 Huisvesting & facilitair	29
Hoofdstuk 8 Financiën	31
Hoofdstuk 9 Continuïteit.....	41
Meerjarige kengetallen	41
9.1 Leerlingenaantallen	41
9.2 Personeel.....	41

Eindwoord	53
Bijlage: Verantwoording Prestatiebox.....	54
Bijlage: Verantwoording middelen passend onderwijs	54
Bijlage: Verantwoording middelen onderwijsachterstanden.....	54
Bijlage: Jaarrekening 2022	55

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van de Leeuwarder Schoolvereniging 2022.

De Leeuwarder Schoolvereniging is een vereniging die met 29 personeelsleden basisonderwijs verzorgt aan kinderen die woonachtig zijn in en rondom Leeuwarden.

In 1922 is de vereniging opgericht en sinds 2008 heeft het een bestuurlijke structuur, waarbij het uitgangspunt is een platte organisatie met een duidelijke scheiding van toezicht en bestuur. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de vereniging en de school.

Het kalenderjaar 2022 stond in het teken van het 100-jarig jubileum van de school en de vereniging. 100 jaar LSV, wat betekent dat voor het onderwijs en de leerlingen? En wat brengt de toekomst? Tijdens onze feestweek van 16 t/m 22 mei hebben we aan al deze aspecten aandacht besteed. Die week zijn we gestart zoals het 100 jaar geleden moet zijn geweest. Compleet met een oud klaslokaal, een tijdmachine en kleding uit die tijd. Vervolgens hebben de leerlingen allerlei workshops gevolgd, was er een BBQ voor de ouders en leerlingen en een reünie voor oud-leerlingen. In juni zijn we met alle leerlingen tegelijk op schoolreis gegaan. Ter herinnering aan het jubileum is er een speciaal LSV magazine gemaakt met daarin interviews met oud-leerlingen, fotocollages en artikelen over alle activiteiten tijdens de feestweek. Het VBS plaatste over ons jubileum een mooi artikel met als titel " De kracht van een 100-jarige". Dat er sprake is van een krachtige 1-pitter is voor de leerlingen, de medewerkers, de ouders en derden in het afgelopen jaar opnieuw gebleken.

Met dit jaarverslag en de jaarrekening willen we ons publiek verantwoorden. Het doel van publiek verantwoorden door een onderwijsinstelling is te laten zien, dat zij haar middelen zo effectief mogelijk inzet. De verplichte verantwoording over de verplichte thema's is hierin verwerkt. De verantwoording van het financiële beleid van een instelling is vastgelegd in de jaarstukken. Jaarstukken zijn de documenten met financiële en niet-financiële verantwoordingsgegevens, die op grond van wettelijke bepalingen door het bevoegd gezag van de bekostigde school moeten worden opgesteld en ingediend bij het departement. De jaarstukken gaan vergezeld van een accountantsverklaring.

Middels dit jaarverslag wil het bevoegd gezag van de Leeuwarder Schoolvereniging in Leeuwarden verticaal verantwoording afleggen naar het ministerie van OCW en horizontaal naar de ouders, werknemers en de MR van de school.

Namens het bevoegd gezag,

B. Seinstra
directeur

Hoofdstuk 1 Profiel

1.1 Onze ambitie, missie, visie en onderwijsconcept

Onze ambitie

Kwalitatief onderscheidend en aantrekkelijk blijven t.a.v. het onderwijsconcept, het aanbod en de opbrengsten (uitstroom en scores).

Het aanbod

De leerlingen voorbereiden op het V.O. en de samenleving is een kernkwaliteit van de LSV. Om dit te behouden streven we naar een breed en toekomstgericht aanbod.

De opbrengsten

Onze uitstroom naar het voortgezet onderwijs is boven het landelijk gemiddelde.

Om onze ambitie te realiseren hebben we in het schooljaar 2017-2018 diverse activiteiten uitgevoerd in het kader van het herijken van onze visie en leerstofaanbod. Dit heeft in september 2018 geresulteerd in het herformuleren van onze visie en een nieuw toekomstgericht onderwijsconcept dat ten grondslag ligt aan ons schoolplan 2019-2023.

Belangrijke thema's in die planperiode zijn invulling en uitvoering geven aan onze visie en ons brede toekomstgerichte onderwijsaanbod, de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur, de onderwijsresultaten en het schoolklimaat.

Missie

De LSV "waar leren leuk is"

Wij willen een school zijn waar kwalitatief goed onderwijs wordt gegeven, waar elk kind zich maximaal kan ontplooiën en waarin kinderen zich prettig en veilig voelen. De LSV heeft een gemotiveerd en competent docententeam en maakt gebruik van moderne onderwijsmethoden en didactische werkvormen. Respect voor de ander, handhaven van normen en een gezonde, veilige en schone schoolomgeving zijn belangrijke waarden.

Visie en onderwijsconcept

De Leeuwarder Schoolvereniging biedt kwalitatief hoogstaand basisonderwijs met als doel onze leerlingen voor te bereiden op een zinvolle deelname aan de samenleving. Hierbij richten we ons onderwijs in rondom levensechte thema's en bieden we ruimte voor individuele leervragen en talentontwikkeling. Op deze wijze is er aandacht voor de volledige en harmonieuze ontplooiing van ieder kind. Kernbegrippen daarbij zijn:

- Brede vorming/ (wereld)burgerschap
- Eigenaarschap
- Gepersonaliseerd leren
- Thematisch onderwijs

De kernbegrippen vormen de basis voor en de doorgaande lijn in ons onderwijsconcept en aanbod. Hieronder worden de kernbegrippen toegelicht.

Brede vorming/ (wereld)burgerschap

Bij de brede vorming en het ontwikkelen van goed burgerschap werken we aan de persoonlijke leerdoelen van de leerling. We zorgen daarbij voor een zo breed mogelijk aanbod aan vakken waarin de 21e eeuwse vaardigheden zijn opgenomen.

De persoonlijke leerdoelen zijn:

- Zichzelf, anderen en de samenleving leren kennen en begrijpen
- Leren met begrip en respect met anderen om te gaan
- Leren met anderen te communiceren

- Leren leren door nieuwsgierig te zijn en door te zetten
- Een onderzoekende houding ontwikkelen om de wereld om zich heen te verkennen en ontdekken
- Zich ontwikkelen in cognitief, sociaal, creatief, sportief en emotioneel opzicht
- Leren creatief en kritisch te denken en mogelijkheden te zien
- Leren wat het betekent om vanuit gelijkwaardigheid, wederkerigheid en verantwoordelijkheid een zinvolle bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij

Dit zijn de werkelijke doelen van ons onderwijs. De vakken en de thema's vormen de middelen om aan deze doelen te werken.

Eigenaarschap

Met eigenaarschap bedoelen we dat de leerling actief deelneemt aan het onderwijsproces. De leerling kan zichzelf een leervraag stellen en vanuit die vraag een onderzoek opzetten. De leerling ontwikkelt zijn/ haar zelfstandigheid en neemt initiatieven om te leren. Doordat de leerling eigenaar is van zijn/ haar leerproces en er structureel aandacht is voor het "leren leren" wordt de leerling voorbereid op het voortgezet onderwijs en in het vervolg daarop de deelname aan de samenleving. Onze school wil een plek vormen waar leerlingen door met en van elkaar te leren en samen te werken, aan hun persoonsvorming kunnen werken.

Gepersonaliseerd leren

Gepersonaliseerd leren is het leerproces waarbij de leerling op eigen wijze en tempo werkt aan de leerdoelen. Voor de basisvaardigheden lezen, taal, spelling en rekenen werken we met een adaptief programma. In dit programma wordt gewerkt vanuit vaardigheidsdoelen en vaardigheidsgroei. Deze doelen zijn voor iedere leerling uniek en persoonlijk. Het leerproces van elke leerling wordt gevolgd en weergegeven in de vaardigheidsgroei. De overige vakken worden aangeboden middels de thema's en daardoor is ook bij deze vakken het gepersonaliseerd leren gegarandeerd.

Thematisch onderwijs

Door de wereld oriënterende vakken thematisch aan te bieden leert de leerling dat alles is verbonden met alles. Door thema's aan te bieden is het voor de leerling mogelijk zijn/ haar eigen talenten (bijv. muziek, creativiteit, sport) te ontdekken en ontwikkelen, maar zich ook kennis en vaardigheden eigen te maken vanuit andere vakgebieden. Iedere leerling kan vanuit zijn/ haar eigen leervraag en interesse werken binnen het thema. Zo komen diverse doelen en vaardigheden vanuit allerlei vakgebieden vanuit een brede context aan de orde.

Om uitvoering te geven aan onze visie en de beleidsvoornemens uit ons schooljaarplan 2019-2023 wordt jaarlijks een schooljaarplan met actieplannen opgesteld. In deze plannen zijn de keuzes en de beleidsvoornemens ten aanzien van de organisatie van het brede aanbod, de in te zetten middelen en methoden, de benodigde kennis en scholing van teamleden beschreven.

1.2 Het strategisch beleidsplan 2019-2023

Belangrijke thema's in ons strategisch beleidsplan zijn; invulling en uitvoering geven aan onze visie en ons brede toekomstgerichte onderwijsaanbod, de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur, de onderwijsresultaten en het schoolklimaat.

De belangrijkste speerpunten uit het strategisch beleidsplan 2019-2023 per thema zijn;

Uitvoering geven aan onze visie en onderwijsconcept: een breed en toekomstgericht onderwijsaanbod

- Middels de brede vorming ruimte realiseren voor het ontwikkelen van de persoonlijke leerdoelen van de leerling, burgerschap, de 21 eeuwse vaardigheden en ontdekkend en ontwerpend leren
- Implementeren van thematisch werken m.b.v. de methode International Primary Curriculum (IPC)
- Programmeren opnemen in het aanbod van de groepen 1 t/m 8
- Engels naast apart vak ook geïntegreerd aanbieden en de leerlingen van groep 8 laten deelnemen aan een eindtoets Engels
- Samenwerkingsvormen met het VO onderzoeken voor onze plusklas leerlingen in de bovenbouw

Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

- Om het behoud van identiteit, betrokkenheid van ouders en leerkrachten en niet in de laatste plaats het voeren van eigen beleid te kunnen waarborgen, dient de Leeuwarder Schoolvereniging verder te gaan als zgn. éénpitter, met verenigingsstructuur
- De contributiekosten zullen in lijn moeten blijven met de verenigingskeuzes.
- De komende jaren moeten we inspelen op de krapte op de arbeidsmarkt door een eigen vervangerspool aan te leggen en stagiaires en personeel te binden aan onze school. Met name vacatures voor bovenbouwdocenten zijn moeilijk in te vullen. Bij alle vacatureruimte die er ontstaat zal ons selectieproces gericht zijn op het aanstellen van personeel met ervaring dan wel affiniteit in de bovenbouw.
- Ons integraal personeelsbeleid is gericht op het ontwikkelen van de competenties die nodig zijn om ons toekomstgerichte onderwijsconcept uit te voeren. Daarbij staat centraal het verder verfijnen van de instructie m.b.v. het expliciete directe instructiemodel (EDI), het klassenmanagement en de differentiatie. Het ontwikkelen van competenties die nodig zijn om thematisch te werken, om classroom English in alle groepen in te voeren, om digitaal vaardig te zijn en blijven en om een invulling te kunnen geven aan programmeerlessen in alle groepen.

De onderwijsresultaten

- De instructie en verwerking van de stof nog meer afstemmen op de verschillen tussen leerlingen.
- Het ontwikkelen van een doorgaande en effectieve leerlijn aanvankelijk- en technisch lezen voor groep 1 t/m 8. De effectiviteit van deze doorgaande leerlijn moet aantoonbaar zijn middels onze scores op de DMT en AVI scores.
- Evalueren en bijstellen van het dyslexie- en dyscalculieprotocol
- Het aanbod voor onze begaafde leerlingen optimaliseren op basis van een kwaliteitsmeting door Novilo en de aanbevelingen daaruit.

Het schoolklimaat

- Aanscherpen van ons veiligheidsbeleid m.b.t. de privacy wetgeving en de AVG (algemene verordening gegevensbescherming)
- Ontwikkelen van een gedragscode sociale veiligheid voor leerlingen en personeel vanuit de Kanjertraining
- Borgen van de afspraken over het werken met de Kanjertraining en het daaraan gekoppelde leerlingvolgsysteem KANVAS
- Het ontruimingsplan/ schoolnoodplan jaarlijks evalueren en bijstellen. Jaarlijks oefenen we met alle leerlingen de ontruimingsprocedure en worden de 5 BHV-ers geschoold
- Optimaliseren van ons medisch protocol, het bewustzijn t.a.v. gezond eten en gezond gedrag vergroten en ouders stimuleren gezonde voeding (traktaties) aan hun kinderen mee te geven.
- Alle beschikbare documenten (protocollen, afspraken, formats etc.) bundelen tot een helder, samenhangend en overzichtelijk beleidsplan "Veiligheid & pedagogisch klimaat"

In de loop van het schooljaar 2022 -2023 worden de beleidsvoornemens en actieplannen beschreven in het schoolplan 2019-2023, geëvalueerd en wordt een start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw strategisch plan.

1.3 Toegankelijkheid & toelating

De LSV werkte in de onderbouw met drie groepen: de startgroep, groep 1 en groep 2. In de startgroep stroomden alle leerlingen in die dat schooljaar vier jaar werden. Bij aanvang van het schooljaar 2022-2023 is gekozen voor het spreiden van de instroom in een groep 1a, 1b en 1c waarbij alle groepen gelijktijdig zijn gestart en ongeveer even groot zijn.

Jongste en startende kleuters hebben daarbij steun van oudere kleuters. Zolang de maximale groeps grootte nog niet is bereikt, worden kinderen van 0-4 jaar geplaatst. Wanneer een groep vol is komen de aangemelde kinderen op de wachtlijst. Kinderen die al een geplaatste broer of zus op school hebben, krijgen voorrang.

Wanneer wij een aanmeldingsformulier hebben ontvangen worden de ouders door ons uitgenodigd voor een gesprek en een rondleiding om af te stemmen of de LSV de meest geschikte school is voor hun kind. Als een ouder besluit zijn/haar kind door middel van het aanmeldingsformulier aan te melden, dan krijgt hij/zij een schriftelijke bevestiging. Een aantal maanden voor een leerling vier jaar wordt, ontvangen de ouders een uitnodiging voor de informatieavond en een uitgebreid inschrijfformulier.

Bij tussentijdse aanmeldingen hanteert de LSV een specifieke procedure. Met de ouders/verzorgers van leerlingen die afkomstig zijn van een andere basisschool wordt eerst een intakegesprek gevoerd. Vervolgens wordt er contact opgenomen met de school van herkomst voor een informatieoverdracht. Op basis van de verkregen informatie analyseert de intern begeleider of de LSV tegemoet kan komen aan de ondersteuningsbehoefte van de aangemelde leerling (passend onderwijs). Aan de hand van deze bevindingen besluit het management zorgteam op grond van onderwijskundige en/of pedagogische redenen om de leerling al dan niet toe te laten.

De Leeuwarder Schoolvereniging hanteert een groeps grootte van maximaal 28 leerlingen. In uitzonderlijke gevallen t.g.v. individuele leerlingen die versnellen dan wel doubleren, kan de groeps grootte oplopen tot 30 leerlingen. Groepen van 30 leerlingen worden alleen gevormd als dat pedagogisch en didactisch verantwoord is.

Hoofdstuk 2 Organisatiestructuur

De Leeuwarder Schoolvereniging is een vereniging met leden die een basisschool (de LSV) in stand houdt. De Vereniging is opgericht op 16 mei 1922 en is gevestigd in Leeuwarden. Bij de Kamer van Koophandel te Leeuwarden is de Vereniging ingeschreven onder nummer 40000042.

Bestuur

De vereniging heeft een bestuur bestaande uit ten minste 5 en ten hoogste 7 leden (ouders van leerlingen).

Samenstelling bestuur

In 2022 bestond het bestuur van de Leeuwarder Schoolvereniging uit:

R. Jager, voorzitter

P. van Drooge, penningmeester

A. Kramer- Wapstra, secretaris

S.K. Oreel, lid

T. Koster-Crossen, lid (per 20-06-2022)

I.M. Permentier, lid (per 20-06-2022)

De toezichthouders (bestuur) worden gekozen op de algemene ledenvergadering die tenminste twee keer per jaar wordt gehouden.

Code goed bestuur

In 2011 hebben het bestuur en de directie zich in het kader van de Wet Goed Bestuur, die per 1 augustus 2011 van kracht is geworden, georiënteerd op het formaliseren van de scheiding van toezicht en bestuur. Als uitgangspunt hiervoor is de code goed bestuur van de PO-raad genomen. In de bestuursvergadering van 31 januari 2012 is een nieuw bestuurs- en managementstatuut vastgesteld waarin de uitgangspunten en procedures voor het bestuurlijk functioneren zijn vastgelegd. Het bestuur onderschrijft en hanteert de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs van de PO-raad. Daarnaast zijn er profielen voor bestuursleden vastgelegd.

Het bestuur oefent zijn taken uit op basis van een toezichthoudend bestuursconcept en vormt hiertoe de interne toezichthouder op basis van de wet en de code goed bestuur die voorschrijven dat de functies intern toezicht en bestuur gescheiden zijn. Voor het uitvoering geven aan de schooljaarplanning, en in ruimere zin de strategische meerjarenplanning, en verder voor het in de ruimste zin des woords leidinggeven aan de school draagt het bestuur al zijn wettelijke en statutair bepaalde taken en bevoegdheden over aan de directeur, tenzij deze krachtens het managementstatuut aan het bestuur zijn voorbehouden.

Managementteam

Het managementteam vormt de dagelijkse leiding van de organisatie en bestaat uit:

- Mevrouw B. Seinstra, integraal directeur
- Mevrouw R. Hiemstra, intern begeleider

Het managementteam is onderdeel van het managementzorgteam (MZT). Het MZT draagt zorg voor het coördineren en uitvoeren van de specifieke onderwijskundige, dan wel zorgbehoefte van individuele leerlingen en groepen leerlingen.

Het MZT bestaat uit:

- Mevrouw B. Seinstra, integraal directeur
- Mevrouw R. Hiemstra, intern begeleider
- Mevrouw A. Kauffmann, coördinator (hoog)begaafden onderwijs
- Mevrouw J. Peters-Dijkstra, remedial teacher

Door langdurige ziekteverzuim heeft mevrouw Peters-Dijkstra in 2022 niet deelgenomen aan het MZT.

Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad bestaat uit drie ouders en drie personeelsleden. De verkiezing van de oudergeleding vindt plaats in de algemene ledenvergadering. Uit het team van leerkrachten wordt de personeelsgeleding gekozen. De medezeggenschapsraad vergadert minimaal vier keer per jaar.

De oudergeleding van de medezeggenschapsraad was als volgt samengesteld:

- Mevr. I. Schenkel, voorzitter (per 01-08-2022)
- Mevr. E. Regnery, lid (per 17-06-2022)
- Mevr. I. Branderhorst-van der Meer, lid

In de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad zitten:

- Mevr. A. Eummelen- Jubbega, secretaris
- Mevr. K. Westra- Huitenga, lid
- Dhr. C. Beijer, lid (per 01-08-2022)

Klachtenregeling

De school maakt gebruik van een klachtenprotocol en is daarnaast aangesloten bij de Landelijke klachtencommissie voor het Algemeen bijzonder Onderwijs te Den Haag. Bij deze instantie zijn in 2022 geen klachten binnen gekomen. In het voorjaar van 2022 is onze vertrouwenspersoon gestopt en is deze positie vacant.

Hoofdstuk 3 Verslag toezichthouders

Toeziethoudend orgaan

Hieronder treft u het ondertekende verslag van de bestuurders aan die fungeren als toezichthouders. Hierin wordt aangegeven op welke wijze het orgaan de dagelijkse leiding ondersteunt en/of adviseert over beleidsvraagstukken en de eventuele financiële problematiek.

Verslag toezichthouders

Bevoegdheden en verantwoordelijkheden

De toezichthouder (het bestuur) houdt toezicht op het beleid van de directeur en op de gang van zaken binnen de vereniging en de onder de vereniging ressorterende school. Het bestuur toetst of de directeur bij zijn beleidsvorming en de uitvoering van zijn taken oog houdt op het belang van de vereniging, rekening houdend met het feit dat de vereniging een bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft, en een zorgvuldige en evenwichtige afweging heeft gemaakt van de belangen van allen die bij de vereniging betrokken zijn.

De toezichthouder (het bestuur) ziet er op toe dat de uitvoering van het beleid strookt met de relevante wet- en regelgeving, inclusief de code goed bestuur, de strategische doelstellingen van de vereniging, het managementstatuut en vastgestelde en goedgekeurde beleidsplannen en beleidsuitgangspunten. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de toezichthouder en de directeur staan beschreven in het managementstatuut dat is vastgesteld op 31 januari 2012. Aan de hand van de tussentijdse managementrapportages heeft de toezichthouder zich een oordeel kunnen vormen over de rechtmatige verwerving en besteding van de middelen.

Bezoldiging

De Leeuwarder Schoolvereniging heeft een onbezoldigd bestuur; de toezichthouders, ofwel het bestuur, ontvangt geen vergoedingen voor hun werkzaamheden.

Toeziethouders

Vier keer per jaar legt de directeur (financieel) verantwoording af aan het bestuur. Het bestuur fungeert hierbij als toezichthouder op de dagelijkse leiding (directeur). De basis voor de verantwoording is de managementrapportage; waarbij begroting, realisatie en prognose uitgewerkt zijn in een analyse en actiepunten. Daarnaast wordt er integraal toezicht gehouden op de ontwikkeling van leerlingaantallen, de redenen van uitstroom van leerlingen, huisvestingzaken, bevindingen van de Onderwijsinspectie, tevredenheidsonderzoeken van personeel, leerlingen en leden, substantiële investeringen en naleving van wet- en regelgeving.

Toeziethouden betreffende doelmatige besteding rijksmiddelen:

Het bestuur wijst de accountant aan en ontvangt het controle rapport van de accountant om dit te gebruiken bij haar toezicht. Mede door deze rapportage kan het bestuur toezicht houden op de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van de rijksmiddelen. Het bestuur keurt daartoe de begroting en de jaarrekening (inclusief bestuur jaarverslag) goed. Dit is voor het betreffende jaar in orde bevonden.

Vergaderingen

Gedurende het jaar 2022 hebben vier reguliere bestuursvergaderingen plaatsgevonden ten behoeve van de toezichthoudende taak van het bestuur. In deze vergaderingen zijn de door de directeur aangeleverde (kwartaal) rapportages leidraad. In de rapportages wordt de stand van zaken gerapporteerd over financiën, personeel, huisvesting en onderwijs.

Besluiten

In 2022 heeft het bestuur de volgende besluiten genomen:

14-03-2022

Het bestuur bespreekt en stemt in met:

Concept jaarverslag 2021

Concept bestuur formatieplan 2022-2023

01-06-2022

Het bestuur bespreekt en stemt in met:

Vakantierooster 2022-2023

Concept werkkostenregeling aanschaf laptop

Instroom 4-jarigen in groep 1A, 1B en 1C i.p.v. een extra startgroep

26-09-2022

Het bestuur bespreekt en stemt in met:

Concept schooljaarplan 2022-2023

Sectorplan Corona

28-11-2022

Het bestuur bespreekt en stemt in met:

Concept begroting 2023

Invulling van de taakstelling van 0,6 fte in de concept begroting 2023

Besproken onderwerpen

Naast bovenstaande zaken zijn de volgende onderwerpen in de bestuursvergaderingen van 2022 besproken:

- De vervangingsproblematiek
- Ziekteverzuim
- Instroom 4-jarigen en de leerlingenaantallen
- De structurele invulling van de directie, functies, profielen en takenpakket
- Aanmeldingen en wachtlijsten
- Het bestuurs- en verenigingsmodel
- Profiel en toetreden extern bestuurslid
- Aan- en aftreden bestuursleden
- Vaststelling contributie
- Opstellen Strategisch Personeelsplan (SPP) o.l.v. Vf/Pf en inrichten werkgroep
- Het werkverdelingsplan/ de normjaartaak
- Formatie en flexibele schil
- Inrichten van een LSV lerarenacademie met scholingsaanbod voor alle medewerkers
- Uitbreiding van de werkkostenregeling met een laptopregeling
- Onderscheidend vermogen van de LSV/ koers van de LSV
- PR en marketing
- Voorbereiden ALV
- Het jubileum in mei 2022
- Huisvesting en verduurzaming

Namens het bestuur aldus vastgesteld door bestuursvoorzitter

R. Jager, voorzitter

Hoofdstuk 4 Verbonden partijen en horizontale verantwoording

De school is een maatschappelijke onderneming die met publiek geld in stand wordt gehouden. De LSV heeft daarnaast een contributieregeling waaruit diverse extra's bekostigd worden. De school als maatschappelijke onderneming verantwoordt zich naar uiteenlopende soorten betrokkenen/belanghebbenden en trekt die verantwoording breder dan alleen inzicht in de financiën. Belanghebbenden naast de overheid (inspectie) zijn ouders, kinderopvang, voortgezet onderwijs, de lokale overheid en andere partners waar de school mee samenwerkt. De school als maatschappelijke onderneming heeft belang bij:

- een breed draagvlak;
- input van de samenleving voor leren en kwaliteitsverbetering;
- het afleggen van rekenschap over bereikte resultaten.

De Leeuwarder Schoolvereniging behoort tot het algemeen bijzonder onderwijs, ook wel neutraal bijzonder onderwijs genoemd. Algemeen betekent dat de school zich baseert op de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuigingen. Daarbij zijn respect en begrip voor elkaar belangrijke uitgangspunten voor het onderwijs. Bijzonder betekent dat het bestuur van de school gekozen wordt uit en door de ouders die lid zijn van de vereniging.

Als schoolbestuur zijn we ons continu bewust van het maatschappelijk speelveld waarin we ons bevinden en de noodzaak om op maatschappelijk verantwoorde wijze het onderwijs binnen de vereniging inhoud te geven.

Als school willen we een leerplaats zijn van democratisch samenleven. Een belangrijk basisgegeven op onze school is dat kinderen uit verschillende culturen, met verschillende achtergronden van jongs af aan leren omgaan met elkaar.

Samenwerking en netwerken

Samenwerking

De Stichting Kinderopvang Friesland biedt in onze school buitenschoolse opvang voor onze leerlingen. De directie van de LSV werkt nauw samen met de locatieleider van de BSO om het onderwijs en de opvang zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. De BSO informeert alle ouders/verzorgers ook middels onze nieuwsbrief. Met de peuterspeelzalen zijn er afspraken voor een warme overdracht van 4-jarigen die bij ons worden aangemeld. Voor de verwijzing van onze leerlingen uit groep 8 naar het VO werken we ook nauw samen met de scholen voor VO in Leeuwarden. Onze coördinator hoogbegaafdheid heeft regelmatig overleg met het stedelijk gymnasium over arrangementen voor onze begaafde leerlingen.

Netwerken

Vanuit het gegeven dat de Leeuwarder Schoolvereniging een éénpitter is, is het vormen en onderhouden van diverse netwerken voor ons van vitaal belang. Op deze wijze kunnen we landelijke en regionale ontwikkelingen tijdig signaleren en hierop anticiperen.

Momenteel participeren wij in de volgende netwerken:

Regionale netwerken

De directeur neemt deel aan de LEJA en OOGO bijeenkomsten van de gemeente Leeuwarden en neemt zo kennis van het huisvestings-, zorg- en welzijnsbeleid in de gemeente Leeuwarden. De LSV anticipeert op dat beleid en draagt bij aan de doelstellingen van dat beleid waar mogelijk.

Vanuit onderwijsbureau Meppel wordt er regelmatig een besturenoverleg (Fredeshiem) georganiseerd waaraan de directeur deelneemt.

Omdat we zijn aangesloten bij het vervangings- en participatiefonds (vfpf) maken we ook gebruik van de diensten en het netwerk van de regioteams van het vfpf.

Nationale netwerken

De Leeuwarder Schoolvereniging is lid van de vereniging algemeen bijzondere scholen (het VBS) en de PO-raad. De directeur neemt als directeur-bestuurder deel aan de bijeenkomsten van deze organisaties.

Verbonden partijen

De LSV is aangesloten bij SWV Passend Onderwijs PO Friesland. De interne begeleidster neemt deel aan de bijeenkomsten van dit samenwerkingsverband.

Communicatie en privacybeleid

Van scholen wordt steeds meer een ondernemende rol gevraagd met een ondernemende instelling als grondhouding, die resultaatgericht werkt. Voor de LSV geldt dit in nog sterkere mate, omdat de LSV een éénpitter is en geen buurtschool. Daarom vinden er geen "vanzelfsprekende" aanmeldingen van leerlingen plaats. Voor de LSV is het dan ook van essentieel belang betrokkenen en belanghebbenden optimaal te informeren, draagvlak voor onze organisatie te creëren en derden uit te nodigen tot participeren in onze organisatie. Onze communicatie verloopt via de volgende activiteiten en middelen:

ALV

Tweemaal per jaar vindt een algemene ledenvergadering plaats, waarvoor alle leden een uitnodiging ontvangen.

Bestuur- en MR vergaderingen

Het bestuur en de medezeggenschapsraad vergaderen volgens een jaarplanning en jaarlijks is er een gezamenlijke bijeenkomst.

De Nieuwsbrief

Periodiek krijgen alle ouders/verzorgers een nieuwsbrief met het laatste nieuws.

Parro

In alle groepen is de Parro app (onderdeel van Parnassys) ingezet om ouders te informeren over specifieke activiteiten in die groep. In deze app worden ook foto's en filmpjes van groepsactiviteiten gedeeld (conform AVG afspraken). Ouders kunnen in deze app ook ziekmeldingen invoeren en gesprekken met de leerkracht plannen.

De website, schoolgids en informatiepakket

Middels onze website proberen we naast de ouders van onze leerlingen ook andere belangstellenden en organisaties over onze school en onderwijs te informeren. Ouders die via de website of telefonisch aangeven belangstelling voor onze school te hebben ontvangen een informatiepakket met daarin o.a. onze schoolgids.

Open dag

Jaarlijks houdt de school een open dag waarop diverse activiteiten worden georganiseerd voor belangstellenden. Door het jubileum heeft er in 2022 geen open dag plaatsgevonden.

Privacybeleid

In 2019 is de directeur aangesteld als functionaris voor de gegevensbescherming en is een concept algemeen privacybeleid opgesteld. In 2020 zijn deze concepten verder uitgewerkt. In november 2021 is het beleidsplan IBP en het protocol beveiligingsincidenten en data lekken vastgesteld door het bestuur.

Hoofdstuk 5 Onderwijs & kwaliteit

5.1 Algemene organisatie

De Leeuwarder Schoolvereniging had op teldatum 1-02-2022 280 leerlingen. In het schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 waren onze leerlingen verdeeld over 13 groepen. We werken in de basis met homogene groepen.

Naast groepsleerkrachten werken we ook met vakleerkrachten. Een vakleerkracht Engels voor de groepen 1 t/m 8, een vakleerkracht crea voor de groepen 4 t/m 8 en muziek voor de groepen 4 t/m 8 (per 01-08-2022). Omdat sinds het schooljaar 2021-2022 de positie van vakleerkracht gymnastiek vacant is, hebben we de uren muziek uitgebreid met groep 7 en 8. Gymnastiek wordt nu door de eigen bevoegde docenten gegeven. Voor groep 6 t/m 8 zijn per schooljaar een aantal programmeerlessen ingekocht. De personele lasten die hieruit voortvloeien worden bekostigd uit de private middelen.

Door de inzet van vakleerkrachten hebben de groepsleerkrachten wekelijks tijd om hun klassenmanagement en differentiatie in te richten. Zodoende optimaliseren we de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast zijn er plusgroepen voor de begeleiding van meer- en hoogbegaafde leerlingen. In de plusgroepen zijn de groepen heterogeen, per bouw ingericht. Voor leerlingen die moeite hebben met de lesstof bieden we remedial teaching (RT). Door langdurig ziekteverzuim van de eigen remedial teacher is bij de start van het schooljaar 2022-2023 RT ingekocht bij het RID.

5.2 Onderwijskwaliteit

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We leveren kwaliteit, zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft en op basis van onze bevindingen verbeteren en borgen we onze kwaliteit. Kwaliteitszorg is op onze school gekoppeld aan integraal personeelsbeleid. Dit betekent o.a. dat we ernaar streven dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Dit alles draagt ertoe bij dat er op onze school sprake is van een professionele cultuur waarbij we werken volgens de cyclus: plan, do, check en act (de Demingcyclus).

Het begin van deze cyclus (plan) wordt gevormd door het (meerjaren) schoolplan, waaruit alle komende schooljaarplannen worden afgeleid met daarin de actieplannen voor het betreffende schooljaar. De beleidsvoornemens in het (meerjaren) schoolplan zijn opgesteld op grond van een reflectie op onderwijskundige ontwikkelingen, de inrichting van het onderwijs, de opbrengsten, enquêtes en overige verzamelde data. In het schooljaarplan zijn alle actieplannen beschreven volgens een vast format waardoor de koppeling aan de (meerjaren)begroting, de professionalisering van het personeel en de onderwijsinhoudelijke doelen is gegarandeerd. Op basis van het schooljaarplan wordt de jaarplanning gemaakt met daarin o.a. opgenomen alle vergaderingen, groepsbesprekingen en scholingsbijeenkomsten.

Door de invoering van de leerKRACHT methodiek zijn we ingaande het schooljaar 2022-2023 gaan werken volgens een cyclus met bord- en werksessies. I.p.v. de traditionele vergaderingen zijn de bord- en werksessies in de jaarplanning opgenomen. Per sessie worden er doelen en acties geformuleerd. Er zijn twee bordsessie groepen ingericht: een onderbouw- en een bovenbouwgroep. Binnen het team zijn 5 leerkracht coaches aangesteld, die daarvoor worden begeleid door de externe coach van stichting leerKRACHT. De doelen voor de werksessies met het hele team komen voor een groot deel voort uit de actieplannen van het betreffende schooljaarplan. Na de bord- en werksessies worden de gemaakte afspraken opgenomen in het betreffende borgingsdocument. Bij de bordsessies van de verschillende groepen is een directielid aanwezig om de samenhang en doorgaande lijn te garanderen. De leerKRACHT methodiek is gebaseerd op bewezen resultaten met onderwijsverbetering in binnen- en buitenland.

Incidenteel richten we ook werkgroepen in waar mensen vanuit diverse geledingen, zitting kunnen nemen. In 2022 was dat de werkgroep Jubileum en de werkgroep Strategisch Personeelsplan (SPP). De werkgroepen zijn altijd van tijdelijke aard.

5.3 Kwaliteitszorg en kwaliteitsbewaking

Een belangrijke stap in de Demingcyclus vormt de check. Levert ons handelen het gewenste resultaat t.a.v. de prestaties en de ontwikkeling van onze leerlingen. Om daar zicht op te krijgen gebruiken we een samenhangend systeem van instrumenten en procedures.

Jaarlijkse monitoren en bespreken we in het team de uitkomsten van onderstaande instrumenten en procedures:

- Algemene gegevens m.b.v. Parnassys (instroom, uitstroom, aantallen, leerling-populatie, personeelsgegevens)
- Opbrengstgegevens m.b.v. het LOVS, de CITO toetsen en Snappet (eind- en tussenopbrengsten)
- De trendanalyses gegevens leerlingvolgsysteem
- De scores van de CITO eindtoets groep 8
- De kleuterobservaties m.b.v. BOSOS
- Gegevens zorg & ondersteuning (groepsplannen, handelingsplannen en individuele leerlijnen)
- Uitslag leerling- ouder- en medewerkersenquête
- Het schooljaarplan en de evaluatie van het voorgaande schooljaarplan
- Het (meerjaren) schoolplan
- Het inspectierapport

De informatie die bovenstaande instrumenten ons leveren worden periodiek besproken om het bewustzijn van de effecten van ons didactisch handelen te vergroten. Onze interpretatie van deze gegevens en conclusies t.a.v. de uitkomsten en opbrengsten, vormen de basis van onze nieuwe actieplannen en/of aanpassingen. Deze worden beschreven en vastgelegd in het volgende schooljaarplan en vormen zo weer de eerste stap in de nieuwe cyclus van plan, do, check en act.

5.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De NPO gelden zijn bedoeld voor het inhalen van vertragingen en het ondersteunen van leerlingen die het moeilijk hebben als gevolg van schoolsluitingen in de afgelopen schooljaren door corona. Deze gelden kunnen worden ingezet voor interventies. Het ministerie heeft daartoe een menukaart opgesteld met interventies die evidence-based zijn en waar scholen uit kunnen kiezen. Het budget bestaat uit een bedrag van 701,16 euro per leerling in het schooljaar 2021-2022 en een bedrag van 500 euro het jaar daarna.

Conform deze regeling hebben we in zowel 2021 als 2022 een schoolscan uitgevoerd om de behoefte op cognitief, sociaal en emotioneel gebied in kaart te brengen. Hiervoor hebben we gebruik gemaakt van onze CITO analyse en de KANVAS meting. Op basis van de resultaten uit deze scan zijn de doelen opgesteld en is het plan van aanpak gemaakt. Het plan van aanpak sluit aan bij de interventies die in de menukaart worden aangeboden en is onderdeel van de schooljaarplannen 2021-2022 en 2022-2023 welke zijn voorgelegd aan de MR en het bestuur. In juli 2023 komt er een einde aan deze extra bekostiging en kunnen we de interventies niet langer uitvoeren.

5.5 Het schooljaarplan

De onderwijskundige vernieuwingen en professionaliseringstrajecten worden jaarlijks beschreven en geëvalueerd in het schooljaarplan. Dit plan vloeit rechtstreeks voort uit ons strategisch beleidsplan; het schoolplan 2019-2023.

De onderwijskundige ontwikkelingen en scholingstrajecten in 2022:

- We zijn het schooljaar 2022-2023 gestart met de laatste teamtraining IPC, waarbij we afscheid hebben genomen van onze vaste externe trainer. Dit schooljaar staan nog klassenbezoeken met de nieuwe externe IPC trainer gepland. Onze eigen IPC coördinator begeleidt de collega's bij de uitvoering van de thema's. De voorbereiding van de thema's zijn regelmatig aan de orde bij de bord- en werksessies.
- N.a.v. de uitslag van de medewerker enquête in januari 2022 hebben we de mogelijkheden voor een eigen scholingsaanbod verder verkend en een introductie bijeenkomst van de lerarenacademie gevolgd. Van januari tot juli 2023 nemen we een proefabonnement om te kijken of dit aanbod aansluit bij de wens van het team.
- We hebben de volgende stappen gezet in de implementatie van de leerKRACHT aanpak. Op 25 augustus 2022 zijn we gestart met een teamtraining waarin de doelen en de planning van de bord- en werksessies voor dit schooljaar zijn vastgesteld. Met de vijf leerKRACHT coaches uit het team is vervolgens in november een werksessie o.l.v. de externe coach geweest om de coaches verder te trainen in de leerKRACHT aanpak. In 2023 zijn ook nog een tweetal van deze sessies gepland. De klassenbezoeken bij elkaar zijn nog niet echt van de grond gekomen. Dat is een doel voor het schooljaar 2022-2023. De leerKRACHT coaches uit het team zullen beurtelings ook deelnemen aan de Forumdagen waar ze kunnen sparren en leren van coaches van andere scholen. Doel van de leerKRACHT aanpak is elke dag samen een beetje beter en het verbeteren van het onderwijs aan alle leerlingen.
- Om onze huidige procedure voor het werkverdelingsplan en de invulling van de normjaartaak middels de tool van het OBM, te laten onderzoeken is Rijanne de Boer, HR-adviseur bij Preadyz, ingezet. In meerdere bijeenkomsten met het team (4 in totaal) is de normjaartaak besproken. De procedure om tot de werkverdeling te komen is met iedereen afgestemd en vastgelegd in een borgingsdocument. Voorts zal jaarlijks de lijst overige taken met het team worden besproken, zodat nieuwe taken kunnen worden opgevoerd en, desgewenst, andere eraf gaan. Dit om steeds aan te sluiten bij ontwikkelingen en behoeften vanuit het team, leerlingen, ouders of de organisatie. De procedure ligt nu vast en staat niet meer ter discussie.
- N.a.v. van onze leerlingendaling is een werkgroep Strategisch Personeelsplan ingericht (SPP). In de werkgroep hebben leerkrachten, MR- en bestuursleden en de directie zitting genomen. Tijdens deze bijeenkomsten o.l.v. het vervangings- en participatiefonds (Vf/PF) zijn de koers van de school, de visie/missie, de leerlingen aantallen, het personeelsbestand en het functiehuis besproken aan de hand van tools. Het doel is tot een plan van aanpak voor de komende jaren te komen. In 2023 volgt de laatste bijeenkomst.
- De groepen 6, 7 en 8 hebben opnieuw lessen programmeren aangeboden gekregen. De groepen 7 en 8 krijgen om de week les en de leerlingen van groep 6 krijgen 12 lessen gedurende het schooljaar.
- De mogelijkheden om voor de groepen 3 t/m 5 een doorgaande leerlijn computational thinking/ programmeren te ontwikkelen waar de programmeerlessen in de bovenbouw bij aansluiten, zijn verder verkend. De docent programmeren heeft hier een mooie opzet voor gemaakt. In de tweede helft van het schooljaar 2022-2023 wordt hiermee gestart en krijgen deze groepen elk 3 lessen o.l.v. de docent programmeren.
- Individuele teamleden hebben de herhalingscursus BHV gevolgd.

Om de vernieuwingen gestalte te kunnen geven zijn de volgende investeringen gedaan:

- De jaarlijkse licenties en scholingskosten voor IPC en leerKRACHT zijn bekostigd.
- Het onderzoek en de advisering door Preadyz t.a.v. de normjaartaak zijn bekostigd.
- De uitbreiding van de programmeerlessen is in de private begroting opgenomen.

- Voor de pilot met de lerarenacademie en alle overige scholing is het scholingsbudget ingezet.

5.6 Inspectie en visitatie

In januari 2018 heeft de inspectie voor het laatst onze school bezocht en ons onderwijs met een voldoende gewaardeerd. De aanbevelingen van de inspectie vastgelegd in het inspectieverslag, zijn verwerkt in de doelen van ons schoolplan 2019-2023. In het verslagjaar is er geen bestuurlijke visitatie uitgevoerd.

5.7 Internationalisering

Uit onderzoek blijkt dat internationalisering in allerlei vormen en activiteiten in het onderwijs toeneemt (Nuffic, 2018). Door het internet en technologische ontwikkelingen vallen grenzen weg. Daarnaast groeien onze leerlingen op in een interculturele samenleving door de toegenomen migratie en mobiliteit (OECD, 2018). Leerlingen zitten steeds vaker in klassen met leerlingen of een docent uit een ander land of andere cultuur. De basisdoelstelling van internationalisering is dan ook het voorbereiden van leerlingen op het leren, leven en werken in een interculturele samenleving en op een internationale arbeidsmarkt. Het ontwikkelen van onze leerlingen tot kritische (wereld)burgers die kunnen communiceren en samenwerken in internationale contexten en kunnen reflecteren op internationale vraagstukken (Nuffic, 2018) (De onderwijsraad, 2016). De OECD (2018) noemt in haar advies "Preparing our youth for an inclusive and sustainable world" als redenen om internationale competenties bij onze leerlingen te ontwikkelen:

Om in harmonie te kunnen leven in een interculturele gemeenschap.

Om succesvol te kunnen deelnemen aan een internationale arbeidsmarkt.

Om effectief en verantwoordelijk te kunnen omgaan met diverse media.

Om de "Global Goals" te ondersteunen.

Deze competenties kunnen de leerlingen middels drie verschillende leerlijnen opdoen. Door internationale mobiliteit, door een internationaal curriculum en door vroegschoolse en versterkt taalonderwijs.

Op de Leeuwarder Schoolvereniging geven we invulling aan twee van deze leerlijnen. Binnen elk thema van ons International Primary Curriculum (IPC) zijn internationale doelen geformuleerd. Daarnaast wordt Engels al in de kleutergroepen aangeboden. De leerlingen uit de bovenbouw nemen deel aan My Schools Network. Daarnaast heeft een groot deel van het team in het schooljaar 2019-2020 de cursus "Classroom English" gevolgd en afgerond. Daadwerkelijke mobiliteit van onze leerlingen of docenten, wellicht via een Erasmus project staat nog op ons wensenlijstje. Door gebruik te maken van online netwerken is "internationalisation at home" wel mogelijk voor onze leerlingen en docenten.

5.8 Tevredenheidsenquêtes

In november 2021 is de ouder enquête afgenomen. De gehanteerde vragenlijst uit WMK PO is dezelfde als door het ministerie wordt gehanteerd in Vensters op PO. Het responspercentage was 40% wat voldoende betrouwbaarheid t.a.v. de uitkomsten biedt.

De ouders hebben onze school met een 8.0 beoordeeld. Een prachtig resultaat waar we met zijn allen bijzonder trots op zijn. Tijdens een teamvergadering in januari 2022 is het rapport inhoudelijk besproken en zijn er actiepunten uit geselecteerd. Deze punten zijn opgenomen in het schooljaarplan 2022-2023 en worden indien nodig ook weer opgenomen in het nieuwe schoolplan 2023-2027.

In december 2021 en januari 2022 is de medewerker enquête afgenomen. Hiervoor is uit WMK PO de vragenlijst Vensters op PO gebruikt. Het responspercentage was 87% waardoor de uitkomsten zeer betrouwbaar zijn. Het team beoordeelt de school met een 7.7. Het rapport is tijdens de teamvergadering in januari 2022 besproken. Een belangrijk actiepunt uit deze enquête was de taakverdeling en de mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling en scholing.

Daarom is in 2022 opdracht gegeven aan een externe HR-adviseur van Preadyz om onze huidige procedure voor het werkverdelingsplan en de invulling van de normjaartaak te laten onderzoeken. Er zijn meerdere bijeenkomsten met het team geweest o.l.v. deze externe adviseur. Resultaat is dat de gebruikte tool en de procedure om tot de invulling van de normjaartaak te komen, is vastgesteld en in een borgingsdocument vastgelegd. Om mogelijkheden te bieden voor persoonlijke ontwikkeling en scholing zijn in oktober en november 2022 gesprekken gevoerd met de online lerarenacademie. Dit met als doel een scholingsaanbod voor het eigen team in te richten. Vervolgens is in december een introductie bijeenkomst met het team geweest over het scholingsaanbod van de online academie en de gebruikersmogelijkheden daarvan. In de periode januari t/m juli 2023 gaan we een pilot traject met deze academie uitvoeren. De actiepunten worden verder opgepakt in het schooljaarplan 2022-2023 en het schoolplan 2023-2027. In het schooljaar 2022-2023 worden de beide vragenlijsten opnieuw afgenomen.

5.9 Groepen

Per 1 augustus 2012 is het groeimodel van om het jaar een dubbele groep starten door de hele school ingevoerd. Dit betekent dat de school structureel 13 groepen heeft en om het jaar een 14^e groep. Deze 14^e groep wordt afhankelijk van de instroom in de loop van een schooljaar gestart en is van tijdelijke aard. In 2022 zijn alle 4- jarigen opgevangen in de groepen 1a en 1b en was het niet nodig tijdelijk een 14^e groep in te richten.

5.10 Tussenschoolse opvang

Een belangrijke keuze en extra voorziening van de vereniging is de tussenschoolse opvang, waarbij alle kinderen de mogelijkheid hebben om tussen de middag op school te blijven en te eten. Het overblijven wordt door de (groeps)leerkrachten verzorgd. De uren die daarvoor nodig zijn, zijn verwerkt in de overige taken van de normjaartaak. De extra kosten voor voorzieningen die dit met zich meebrengt, worden bekostigd uit de private middelen.

5.11 Leerlingen

Na jaren op teldatum een stabiel leerlingenaantal van rond de 290 leerlingen te hebben gehad, is in 2020 ons leerlingenaantal onverwacht gedaald naar 270. De mogelijke oorzaken van deze daling hebben we destijds onderzocht met behulp van de motivatie op de uitschrijfformulieren en een exit gesprek. Redenen voor deze daling waren:

- Omdat we geen IKC zijn ouders uit praktisch oogpunt soms kiezen voor een andere school.
- De verhouding kosten en de extra voorzieningen speelt soms een rol. Grote scholenkoepels vragen geen contributie maar kunnen steeds vaker hetzelfde bieden, omdat zij de loonkosten van specialisten kunnen delen.
- De contributie en de gevolgen van Corona. Ouders hebben mogelijk zorgen over het eigen werk en inkomen in relatie tot de verhoogde contributie.
- De LSV is geen wijkschool en de afstand wordt voor sommige ouders een probleem. Dit in toenemende mate door het feit dat ouders door de Corona maatregelen zelf veel vaker thuiswerken.
- De keuze voor het International Primary Curriculum (IPC).

Naast deze ontwikkeling blijkt de laatste jaren dat het steeds moeilijker wordt de om en om dubbele groep vol te krijgen. De huidige groepen 3 t/m 8 zijn kleine groepen en om het jaar stroomt een dubbele groep 8 uit. Door deze kleine groepen is er maar gering capaciteit om plotselinge mutaties (verhuizingen, verwijzingen etc.) op te vangen. Deze ontwikkeling baart

ons zorgen en is sindsdien in diverse bestuursvergaderingen aan de orde geweest. Op korte termijn zetten we in op PR en ouderbetrokkenheid. Voor de lange termijn moeten we onderzoeken welke koers de LSV moet inzetten om zich te blijven onderscheiden en zodoende het bestaansrecht van de vereniging te garanderen. Ook heeft de daling en het aanhoudend lagere leerlingenaantal consequenties voor de formatie en het personeelsbestand. In dat kader zijn we in 2022 gestart met het maken van een Strategisch Personeelsplan (SPP) o.l.v. het vf/pf. Vanuit alle geledingen bestuur, MR en personeel konden mensen zitting nemen in de werkgroep SPP en deelnemen aan de bijeenkomsten. In de opdracht van de werkgroep SPP stond het onderscheidend vermogen van de LSV centraal. In 2023 zijn nog een aantal bijeenkomsten gepland.

Door het nieuwe bekostigingsstelsel is de teldatum verplaatst naar 1 februari. Op teldatum 1 februari 2022 hadden we 280 leerlingen. Een kleine stijging, maar die is deels ook te verklaren door het verleggen van de teldatum van oktober naar februari.

Onze eigen prognose op basis van onze aanmelding en wachtlijsten voor de komende 4 jaar, is opgenomen in onderstaande tabel. Deze prognose komt overeen met de leerlingenprognose basisonderwijs 2020 van de gemeente Leeuwarden waarin ons leerlingenaantal 2023 werd geschat op 273. Volgens de prognose van het Arbeidsmarkt Platform Primair Onderwijs zullen we in 2025 weer terug zijn op het niveau van voor de daling met 292 leerlingen op de teldatum (website bezocht op 08-02-2023).

Teldatum	Aantal leerlingen	% onderbouw	Personele bekostiging
01-10-2015	294	55,0%	schooljaar 2016-2017
01-10-2016	292	49,3%	schooljaar 2017-2018
01-10-2017	294	50,0%	schooljaar 2018-2019
01-10-2018	295	48,1%	schooljaar 2019-2020
01-10-2019	291	48,1%	schooljaar 2020-2021
01-10-2020	270	45,9%	schooljaar 2021-2022
01-10-2021	269	49,4%	schooljaar 2022-2023
01-02-2022	280	54,0%	Schooljaar 2023-2024
Prognose 01-02-2023	272	n.v.t.	Schooljaar 2024-2025
Prognose 01-02-2024	280	n.v.t.	Schooljaar 2025-2026
Prognose 01-02-2025	277	n.v.t.	Schooljaar 2026-2027

5.12 Cito-eindtoets 2022

De LSV heeft in 2022 een schoolscore van 537 behaald. Het landelijk gemiddelde was 534,8.

5.13 In- en uitstroom schooljaar 2021-2022

Scholen voor het primair onderwijs ontvangen, naast de bekostiging voor het personeel, een bekostiging voor de materiële instandhouding (mi-bekostiging). De mi-bekostiging is een kalenderjaarbekostiging, uitgedrukt in een lumpsumbedrag en gebaseerd op het aantal leerlingen en het daaruit afgeleide aantal groepen. De teldatum van 1 februari is de grondslag voor de bekostiging. In 2022 heeft de LSV geen groeiformatie ontvangen.

De in- en uitstroom gegevens hieronder betreffen de gegevens van 1 oktober 2021 t/m 1 oktober 2022.

Instroom	Aantal leerlingen
Nieuwe kleuters	42
Verhuizing	2
Andere basisschool	6
Totaal	50

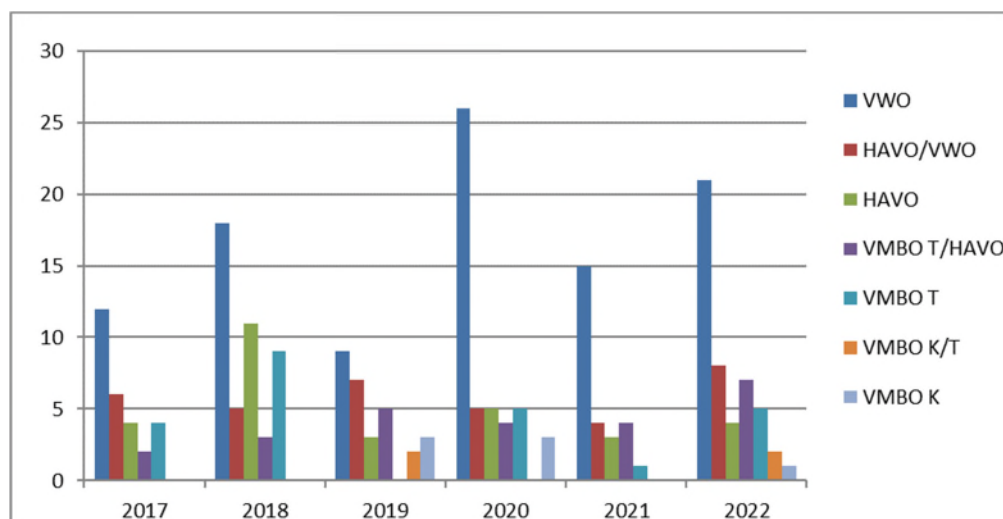
Uitstroom	Aantal leerlingen
Verhuizing	7
Financiële redenen	
Voorkeur ander onderwijsconcept	2
Ontevreden over LSV/oneens met LSV beleid	1
Uitstroom naar speciaal onderwijs	
Vervroegde uitstroom naar voortgezet onderwijs	2
Uitstroom naar het voorgezet onderwijs	48
Totaal	60

5.14 Voortgezet onderwijs

De uitstroom naar het voorgezet onderwijs in schooljaar 2021-2022 zag er als volgt uit:

Uitstroom	Aantal leerlingen	Percentage
VWO	21	43,8
HAVO/VWO	8	16,7
HAVO	4	8,4
VMBO T/HAVO	7	14,6
VMBO T	5	10,4
VMBO K/T	2	4,1
VMBO K	1	2
Totaal	48	100 %

Overzicht uitstroom leerlingen 2017 t/m 2022 (in aantallen en let op wisseling dubbele en enkele groepen)



Hoofdstuk 6 Personeel & professionalisering

6.1 Functie en functiewaardering

Conform de geldende CAO kent de LSV de volgende functiecategorieën:

- a. directie;
- b. leraar;
- c. onderwijsondersteunend personeel.

Per 1 september 2018 zijn in de CAO zowel de leidinggevende functies als de functies behorend tot de categorie leraar beschreven en gewaardeerd met FUWA PO. Voor leraren gelden per 1 september 2018 nieuwe functiebeschrijvingen.

De voorbeeldfuncties uit de functiereeks leraar L10, L11, L12 zijn opgenomen in het "Handboek FUWA PO". Voor de functies behorend tot de categorie onderwijsondersteunend personeel worden de functies en de daarbij behorende taakkenmerken conform de cao vastgesteld als normfuncties. In de huidige CAO PO is de functiemix komen te vervallen en bestaan er geen LB-functies meer. Daarmee is tevens de verplichting om 40% van ons personeelsbestand in een LB-functies aan te stellen niet meer geldend.

In november 2020 is de inschaling van de directeur aangepast in het kader van de herwaardering van de salarisschalen van de directie. Een herwaardering van de overige salarisschalen OP en OOP was binnen de vereniging niet nodig, omdat deze voldoen aan de normen van de herwaardering.

6.2 Het bestuursformatieplan

In de periode tussen de voorjaars- en meivakantie stelt de directeur het bestuursformatieplan op. Dit plan is gekoppeld aan de meerjarenbegroting en de begroting voor het betreffende kalenderjaar. In dit plan is de inzet van de formatie op basis van het aantal leerlingen, het aantal groepen, het aantal leerkrachten en het overige personeel verantwoord. Het bestuursformatieplan wordt aan het bestuur en vervolgens aan de PMR ter instemming voorgelegd. Wanneer het bestuursformatieplan is vastgesteld, zijn de kaders duidelijk en kan het team het werkverdelingsplan maken.

6.3 Het werkverdelingsplan

In het schooljaar 2020-2021 is de procedure om het werkverdelingsplan door het team te laten maken ontwikkeld. Als vervolg op dit proces is in het schooljaar 2021-2022 deze procedure o.l.v. een externe specialist met het team geëvalueerd, geïdentificeerd en vastgelegd in een borgingsdocument. In de schooljaren daarop volgend zijn op basis van die procedure de groepen en taken verdeeld. Bij de indeling van de taakkenmerken wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met een evenwichtige verdeling van de taken in het team en de belasting van het individuele personeelslid. Ook wordt gekeken naar specialisaties en ambities van personeelsleden.

6.4 De jaartaak

De jaartaak van ieder individueel personeelslid wordt jaarlijks door de directeur besproken met het betreffende personeelslid en vastgelegd met behulp van een tool. In deze tool wordt berekend en aangegeven hoeveel uren er voor lesgevendende taken, voor- en nawerk, overige taken (teamtaken), duurzame inzetbaarheid en professionalisering beschikbaar zijn. Voor het voor- en nawerk wordt voor de groepsleerkrachten een opslag van 42% toegekend en voor de vakleerkrachten 35%. Het percentage uren voor duurzame inzetbaarheid en professionalisering is in de CAO vastgelegd. Jaarlijks worden de overige taken (teamtaken) door het team vastgesteld, gekoppeld aan de benodigde uren en geëvalueerd. Wanneer er taken worden

toegevoegd zouden er ook taken af moeten gaan, omdat anders het aantal taken de beschikbare uren overschrijdt. Voor ieder personeelslid is berekend welk percentage van de beschikbare uren voor overige taken ook daadwerkelijk worden ingevuld, om de taakbelasting zo evenredig mogelijk te verdelen.

6.5 Integraal personeelsbeleid (IPB)

Het behalen van een onderwijsbevoegdheid betekent niet dat je alleen op grond van het behaalde diploma in het onderwijs werkzaam kunt zijn. Waar de maatschappij in snel tempo verandert, verandert ook het onderwijs. We verwachten dat mensen die werkzaam zijn op onze school hun vak bijhouden. Ons IPB is dan ook gericht op deze continue ontwikkeling, waarbij we zorgen voor een juiste afstemming tussen de doelen van de school en het functioneren en de ontwikkeling van iedere medewerker. Het startpunt is onze missie, visie en onderwijsconcept. Van daaruit werken we aan het ontwikkelen van de functies en kwaliteiten die nodig zijn om die visie te realiseren.

Ons personeel voldoet aan de bekwaamheidseisen voor onderwijspersoneel, onderhoudt deze competenties en ontwikkelt zich in competenties die nodig zijn om onze visie en onderwijsconcept te realiseren.

De onderstaande instrumenten worden jaarlijks in het kader van IPB ingezet:

Functionerings- en POP-gesprek

In de periode oktober t/m maart wordt door de directeur met ieder personeelslid een functionerings- en POP-gesprek gevoerd. Hierbij wordt vooraf door het personeelslid het gespreksformulier en het POP-format ingevuld. Aan de hand van de uitkomst van deze gesprekken en de actieplannen vanuit het schooljaarplan maakt de directeur het scholingsplan voor het komende kalenderjaar. Hierin wordt zowel de team- als de individuele scholing opgenomen.

Klassenbezoeken

Gedurende het hele schooljaar vinden er klassenbezoeken plaats. De directeur bezoekt elke leerkracht minimaal eens per 2 jaar met een specifiek en van tevoren aangegeven observatie doel. Dit bezoek wordt na afloop met de leerkracht geëvalueerd. Bij een startende leerkracht of nieuw teamlid wordt direct in het eerste jaar, en zondig meerdere keren per jaar een klassenbezoek afgelegd. Dit vinden we belangrijk in het kader van het coachen en begeleiden van deze nieuwe leerkracht. Daarnaast kan de interne begeleider, de plusklas coördinator of de remedial teacher een klassenbezoek afnemen met een doelstelling vanuit de zorg voor een specifieke leerling of een specifieke groep leerlingen.

Collegiale consultatie

Teamleden kunnen ook op eigen initiatief bij elkaar een klassenbezoek afleggen bijvoorbeeld in het kader van zijn/ haar POP. Hiervoor zijn mogelijkheden gecreëerd tijdens de uren werkdrukverlichting en tijdens de uren van de vakleerkrachten. We stimuleren dit ook vanuit onze leerKRACHT methodiek.

Het Strategisch Personeelsplan (SPP)

In het kalenderjaar 2022 hebben we vanuit de tools van het strategisch personeelsplan een vlootshouw gedaan. Daarbij hebben we specifiek gekeken over welke 3 competenties medewerkers bij de LSV vooral moeten beschikken. Deze competenties zijn: Lerend vermogen, Samenwerken en verantwoordelijkheid. Uit de vlootshouw kwam het beeld naar voren dat onze huidige bezetting beschikt over:

Een voldoende tot goede performance.

Een redelijk tot hoog potentieel.

Toekomstbestendig is en een verandering aan kan.

6.6 Het bekwaamheidsdossier

Alle gesprekken in het kader van ons IPB beleid worden gevoerd aan de hand van

gespreksformulieren. Na het gesprek wordt een door beide gesprekspartners getekende versie opgeslagen in het personeelsdossier van de leerkracht. De betrokken leerkracht ontvangt zelf ook een getekend exemplaar. Diploma's en certificaten van personeelsleden worden ook opgeslagen in hun personeelsdossier.

6.7 Personeelsmutaties

In 2022 hebben zich een paar mutaties voorgedaan in het eigen personeelsbestand. Zo hebben we in juni 2022 middels een vaststellingsovereenkomst afscheid genomen van 1 vaste medewerker, een kleuterleerkracht. Daarnaast hebben we t.g.v. de ketenbepaling in juli 2022 afscheid moeten nemen van een groepsleerkracht met een payroll aanstelling. De ontstane vacature ruimte hebben we opnieuw met payroll aanstellingen ingevuld. Bij langdurig ziekteverzuim huren we ook vervanging in middels payroll of detachering. Gezien het feit dat het leerlingenaantal nog niet is hersteld en we nog steeds met 13 homogene groepen werken, werken we met een flexibele schil. Het besluit om minder groepen in te richten hebben we zo nog steeds voor ons uit kunnen schuiven. Gezien de prognoses van het Arbeidsmarkt Platform Primair Onderwijs voor 2026 en later is dat wellicht op termijn ook niet meer nodig. In 2022 hebben we de vacature gymnastiek niet opnieuw uitgezet. De gymlessen worden nu gegeven door onze eigen bevoegde leerkrachten. In plaats daarvan hebben we een externe vakleerkracht muziek ingehuurd (ZZP-er) voor de groepen 4 t/m 8.

6.8 Scholing

De scholingsgelden (waaronder de regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders) zijn in 2022 ingezet op individuele- en teamtrajecten met als doel ons onderwijs te verbeteren. De volgende scholingsactiviteiten hebben plaatsgevonden:

- In 2022 hebben alle BHV-ers de herhalingstraining gevolgd.
- Als onderdeel van het tweejarige implementatietraject International Primary Curriculum (IPC) heeft het team in juni en augustus 2022 teamtrainingen gevolgd.
- In het kader van de implementatie van de leerKRACHT aanpak heeft het team 3 trainingen gevolgd in 2022. Vanuit het team zijn er 5 medewerkers leerKRACHT coach.
- Zijn er 4 teambijeenkomsten geweest over de invulling van de normjaartaak.
- Is er een introductiebijeenkomst georganiseerd voor het team over de online lerarenacademie.
- Heeft 1 docent de herhalingstraining voor de Kanjertraining gevolgd en 1 docent de volledige training.
- Zijn er individuele trainingen gevolgd gekoppeld aan de persoonlijke ontwikkelingsplannen.

6.9 Ontslagbeleid en ontslaguitkeringen

Bij ontslag van personeel is ontslagbeleid conform de CAO-PO van toepassing. Bij ontslag hanteren wij een afvloeiingslijst.

6.10 Wachtgeld PO

Schoolbesturen zijn conform de regelgeving in de wet op het Primair Onderwijs (WPO) verplicht om hun vacatures met voorrang aan te bieden aan (ex)werknemers, die zijn aangemerkt als eigen wachtgelders. Eigen wachtgelders zijn (ex)werknemers, die vanuit de afloop van een dienstverband bij de Leeuwarder schoolvereniging, een ontslaguitkering ontvangen. Op dit moment zijn er geen eigen wachtgelders aan wie bij voorrang een vacature moet worden aangeboden.

6.11 Extra formatie werkdruk

De middelen

Voor de aanpak van de werkdruk hebben we van het ministerie voor het jaar 2022 in totaal € 69.967,00 ontvangen.

Hiervoor is in het schooljaar 2021-2022 gemiddeld 24,5 uur per week formatie ingezet en in het schooljaar 2022-2023 23 uur. De inzet van de werkdrukmiddelen is in dit jaarverslag verantwoord in de jaarrekening en in onderstaande tabel.

Het proces om tot de inzet van de werkdruk middelen te komen

In april 2018 hebben we een commissie ingesteld om het bestedingsplan voor de inzet van de formatie werkdruk op te stellen. Aan deze commissie namen 8 teamleden en de directeur deel. Om inzicht te krijgen waar de werkdruk vandaan komt is er in 2018 een enquête "werkdruk" opgesteld en afgenomen bij het voltallige lerarenteam. Naar aanleiding van de uitkomsten van deze enquête "werkdruk", is het plan voor de besteding van de extra gelden door de commissie opgesteld. Dit plan is als actiepoint in het schooljaarplan 2018-2019 opgenomen en vervolgens aan het voltallige team en de MR voorgelegd ter instemming. Op 24-09-2018 hebben zij hiermee instemming verleend. In het schooljaar 2018-2019 is deze formatie voor het eerst ingezet. In het schooljaar 2019-2020 is deze procedure opnieuw doorlopen en is de inzet van de werkdrukformatie als actiepoint wederom opgenomen in het schooljaarplan 2019-2020. In juni 2019 is de inzet in het team middels een enquête geëvalueerd. De uitkomst was wederom positief ten aanzien van de gekozen en uitgevoerde inzet. Op basis daarvan is ervoor gekozen deze wijze van inzet in de komende schooljaren te continueren, zolang deze extra formatie door het rijk wordt toegekend.

De inzet

Eigen personeel met een parttime dienstverband krijgt een tijdelijke uitbreiding, voor de duur van 1 schooljaar, om de leerkrachten in de eigen bouw te ondersteunen. Deze ondersteuning kan bestaan uit het overnemen van de les, administratieve taken zoals het invoeren van toetsgegevens, afnemen van toetsen, individuele leerlingbegeleiding of begeleiden van kleine groepjes. Alle gelden zijn op deze wijze ingezet voor de extra inzet van bevoegde leerkrachten.

6.12 Extra middelen Nationaal Programma Onderwijs

Zoals alle scholen in het basisonderwijs hebben wij op 24 maart 2021 een brief van demissionair minister Slob ontvangen met informatie over het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) na corona. Daarin stond wat er van de scholen werd verwacht en welke ondersteuning er vanuit de overheid werd geboden. Het NPO is bedoeld voor het inhalen van vertragingen en het ondersteunen van leerlingen die het moeilijk hebben als gevolg van schoolsluitingen door corona. Tevens was een tijdspad opgesteld voor de scholen waarin stond wat van de scholen werd verwacht om het budget te verkrijgen, en een menukaart. De menukaart biedt scholen mogelijkheden te kiezen uit interventies die evidence-based zijn. Het budget bestaat uit een bedrag van 701,16 euro per leerling in het schooljaar 2021-2022 en een bedrag van 500 euro het jaar daarna.

Conform deze regeling hebben we in april/ mei 2021 en 2022 een schoolscan uitgevoerd om de behoefte op cognitief, sociaal en emotioneel gebied in kaart te brengen. Hiervoor hebben we gebruik gemaakt van onze CITO analyse en de KANVAS meting. Op basis van de resultaten uit deze scan zijn de doelen opgesteld en is het plan van aanpak gemaakt. Het plan van aanpak sluit aan bij de interventies die in de menukaart worden aangeboden, is onderdeel van de schooljaarplannen 2021-2022 en 2022-2023. De schooljaarplannen worden jaarlijks voorgelegd aan de MR en het bestuur.

Vanuit het NPO ontvangen we in 2021-2022 €165.849 aan extra rijksbijdragen en in 2022-2023 €77.853. In beide schooljaren zijn de NPO gelden als volgt ingezet:

- Gedurende het hele schooljaar wordt er met 13 homogene kleine groepen gewerkt. Hiervan profiteren alle leerlingen. Dit was uit de reguliere formatie niet mogelijk.
 - Wekelijks wordt aan kleine groepjes leerlingen extra taal- lees- en rekenonderwijs gegeven om achterstanden weg te werken. Dit is in het belang van individuele leerlingen. Om hieraan uitvoering te kunnen geven is extra personeel aangesteld.
 - Inzet voor ondersteuning en training op sociaal-emotioneel vlak. Leerkrachten of hele groepen kunnen op basis van deze gelden een training volgen passend bij de gesignaleerde problematiek. Hierbij valt te denken aan het scholen van personeel om leerlingen met sociaal-emotionele- of gedragsproblemen te helpen, maar ook aan trainingen rots en water voor specifieke groepen. In 2022 is een training rots en water aan de beide groepen 7 aangeboden en ook een Kanjerdag met ouderavond.
 - Is Levelwerk aangeschaft voor individuele leerlingen.
- Alle gelden zijn in de jaarrekening opgenomen en verantwoord.
De NPO gelden zijn in 2022 voor 78 % op inhuur ingezet.

Omdat het gaat om het aanpakken van gesignaleerde achterstanden op het gebied van kennis en vaardigheden, de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling en/of de executieve functies van onze leerlingen, is er veel overlap met onze bestaande zorgaanbod. We zetten structureel formatie in voor remedial teaching, interne begeleiding en onderwijs aan hoog begaafde leerlingen.

Uit onze schoolbrede analyse M2021/2022 komt naar voren dat álle groepen bovengemiddeld hebben gescoord ten opzichte van het landelijk niveau op de vakgebieden rekenen, begrijpend lezen én spelling. Deze resultaten zijn mede te danken aan de inzet van de NPO gelden. De zorgsignalen uiten zich vooral op individueel niveau en dan voornamelijk op leesgebied. Deze resultaten zijn al meegenomen in de nieuwe ondersteuningsronde van NPO en RT. De gegevens van de schoolbrede analyse M2022/2023 zijn nog niet bekend.

6.13 De inzet van de formatie en het ziekteverzuim

In 2022 waren 31 medewerkers werkzaam bij de vereniging verdeeld over 18,1463 fte. De verdeling in de verschillende categorieën is hieronder in een tabel en grafiek weergegeven.

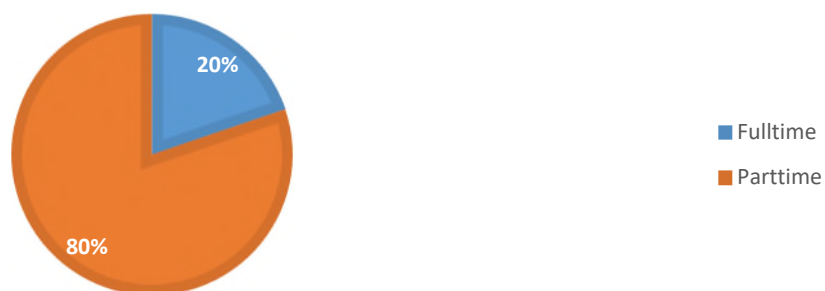
	Gem fte
DIR	0,85
OOP	1,60
OP	15,66
Totaal	18,15

FTE naar functiecategorie



Van de 18,1463 fte bestaat 3,5881 fte uit een fulltime dienstverband en 14,5581 fte uit een parttime dienstverband, zoals weergegeven in onderstaande grafiek.

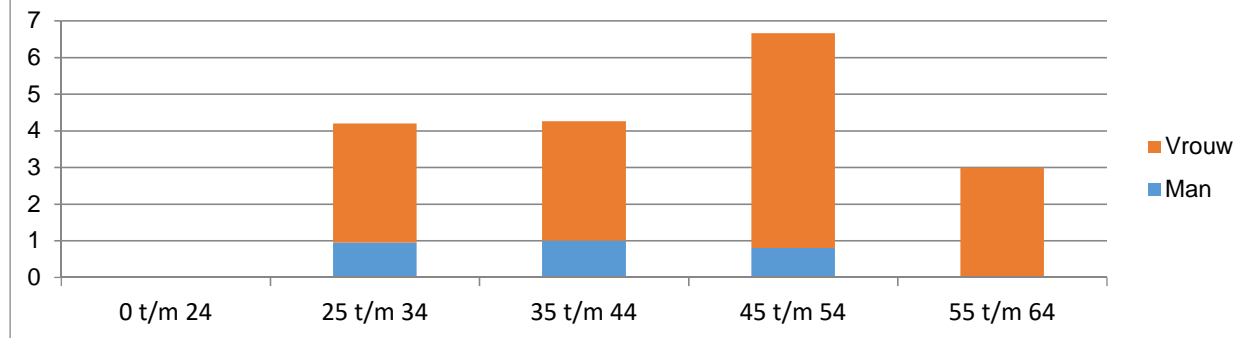
WERKTIJDFACTOR IN FTE



In de navolgende tabel en grafiek is aangegeven hoe het personeelsbestand is opgebouwd uitgaande van de leeftijdscategorieën. Het personeel bestaat voor een belangrijk deel uit de leeftijdscategorie 35 t/m 44 en 45 t/m 54. 15,1 % van de medewerkers is ouder dan 55 jaar.

Leeftijd	Gem fte
0 t/m 24	0,0340
25 t/m 34	4,1979
35 t/m 44	4,2624
45 t/m 54	6,6588
55 t/m 65	2,9932
Totaal	18,1463

FTE naar leeftijdscategorie en geslacht

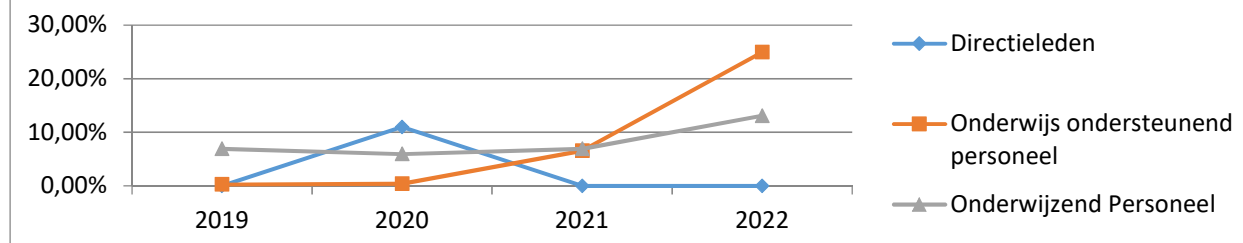


Verzuim

In geval van ziekte van een leerkracht kan het bestuur de vervangingskosten declareren bij het Vervangingsfonds. Het ziekteverzuim in 2022 bestond met name uit vier langdurig zieken en 1 zieke als gevolg van zwangerschap.

Ziekteverzuimpercentage	Directie	OOP	OP
2019	0,00%	0,27%	6,93%
2020	10,99%	0,41%	5,95%
2021	0,00%	6,55%	6,90%
2022	0,00%	24,93%	13,08%

Ziekteverzuim% over 5 jaar



Het landelijk gemiddelde is 5%.

Hoofdstuk 7 Huisvesting & facilitair

De vereniging is juridisch eigenaar van het schoolgebouw alsmede van de speeltoestellen en andere terreininrichting op het adres Jelsumerstraat 10, 8917 EN te Leeuwarden. De gemeente Leeuwarden is economisch eigenaar van de gebouwen. De directeur en het bestuur dragen zorg voor het onderhoud van het gebouw en overige belangen, waartoe van de gemeente Leeuwarden op aanvraag doelsubsidies worden verkregen. De directeur wordt bij de uitvoering van deze taken ondersteund door een adviseur huisvesting en een bouwkundig medewerker van onderwijsbureau Meppel. Per kwartaal hebben zij een huisvestingsoverleg waarin gesignaleerde knelpunten en de meerjarenonderhoudsplanung (MJOP) wordt besproken. Vervolgens worden er afspraken gemaakt over de uitvoering van de planning en alle benodigde onderhoudswerkzaamheden.

7.1 Activiteitenbesluit milieubeheer

Sinds 2019 zijn middels het " Activiteitenbesluit milieubeheer" bedrijven en instellingen verplicht gesteld om energie te besparen. Dit vanuit de maatschappelijke verantwoordelijkheid en de algemene doelstelling een bijdrage te leveren aan het milieu door een zo zuinig, duurzaam en verantwoord mogelijk energieverbruik te realiseren. In verband met deze verplichting en onze wens om duurzamer en verantwoorder met ons energiegebruik om te gaan, zijn inmiddels een aantal maatregelen genomen:

- In 2020 zijn zonnepanelen op het dak van de school geplaatst en is alle verlichting vervangen door LED verlichting.
- In september 2022 hebben we de intentieverklaring ondertekend voor het klimaat ontzorgingsprogramma van de provincie Fryslân. Via dit programma kan maatschappelijk vastgoed gratis gebruik maken van advies en ondersteuning op maat. Door de vele aanmeldingen lopen ze achter bij de uitvoering en hebben we nog geen ondersteuning gekregen.

7.2 In 2022 zijn de volgende investeringen in de huisvesting gedaan:

- In januari 2022 is de RI&E in Arbomeester aangemaakt en ingevuld. Uit de rapportage zijn diverse knelpunten opgepakt en uitgevoerd in 2022.
- Na diverse lekkages afgelopen winter is de dakbedekking en het onderhoud aan de lichtkoepels in de MJOP naar voren gehaald. Een deel van het dak was nog niet geïsoleerd en dat is ook opgepakt. De werkzaamheden aan het dak zijn in de zomervakantie uitgevoerd. Deze extra uitgave is opgenomen en verwerkt in de meerjarenbegroting.
- Er is een onderhoudscontract met Serco aangegaan waarbij het dak jaarlijks wordt geïnspecteerd en gereinigd.
- Bij de bovenbouwlokalen zijn nieuwe uitvalschermen geplaatst.
- Er is een NEN 3140 keuring uitgevoerd. De rapportages zijn nog niet binnen.
- Door Bakker speeltoestellen is een inspectie van de speeltoestellen binnen en buiten uitgevoerd. Hieruit volgden enkele onderhouds- en herstel opdrachten. Deze zijn allemaal uitgevoerd.
- Asbest service Friesland heeft op 2 mei een inventarisatie uitgevoerd en daarvan is een rapport opgesteld. Het blijkt dat er 1 asbesthoudende bron is. Het advies is: Geen direct risico, saneren voorafgaand aan renovatie en/of sloop.
- Bijlstra Dokkum heeft een inventarisatie gemaakt voor het herstel en de beveiliging van losse bedrading/kabels/ stopcontacten etc. Alle herstelwerkzaamheden zijn in de zomervakantie uitgevoerd.
- Donkergroen heeft een VTA (visuele technische analyse) uitgevoerd naar de bomen rondom de school. De uitvoering van het snoeiwerk is gepland in de voorjaarsvakantie 2023.

- Tijdens het huisvestingsoverleg zijn de energiekosten besproken. Het contract met Innova loopt t/m mei 2024. Onze energiekosten zijn sinds het plaatsen van de zonnepanelen en de LED verlichting iets gedaald. Voor het kalenderjaar 2023 is het niet mogelijk om bij energie voor scholen aan te sluiten, mogelijk daarna wel. We blijven dit monitoren.
- In de meivakantie is het geplande binnen- en buitenschilderwerk uitgevoerd.
- In april zijn diverse kapstokken vervangen.

Hoofdstuk 8 Financiën

Binnen de LSV worden de activiteiten van de vereniging (ledencontributies, ouderbijdragen en dergelijke) en de exploitatie van het publiek bekostigde onderwijs geconsolideerd verantwoord. De LSV wordt grotendeels bekostigd door de OCW-rijksbijdragen (lumpsum). Een aantal zaken waar de LSV grote waarde aan hecht en die niet door de overheid worden vergoed, worden bekostigd vanuit de contributie die de leden van de LSV jaarlijks betalen.

Vermogenspositie

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Liquiditeit	7,63	7,82	6,38	5,75	6,14	6,01	4,20
Solvabiliteit	83,00%	81,07%	78,35%	76,74%	75,10%	73,38%	74,68%
Rentabiliteit	0,66%	4,89%	3,48%	5,19%	-1,14%	2,78%	-10,84%

De kengetallen die iets zeggen over de financiële positie van de vereniging zijn liquiditeit, solvabiliteit en rentabiliteit.

De liquiditeitsratio geeft de verhouding van de vlottende activa en het kort vreemd vermogen weer. De norm is dat deze waarde minimaal 1,5 a 2,0 moet zijn. Met een liquiditeitsratio van 4,20 is het totaal van de vorderingen en liquide middelen ruim voldoende om de kortlopende schulden te kunnen voldoen.

De solvabiliteitsratio geeft de verhouding weer van het eigen vermogen ten opzichte van het totale vermogen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Met een solvabiliteitsratio van 74,68% is het eigen vermogen ruim voldoende om de organisatie in geval van opheffing in staat te stellen aan haar verplichtingen te voldoen.

De rentabiliteit geeft aan de verhouding aan tussen het behaalde exploitatieresultaat ten opzichte van de totale baten. In 2022 heeft de afboeking van de vordering OCW plaatsgevonden, een gevolg van de vereenvoudiging bekostiging in 2023. De rentabiliteit zou daardoor alleen ook negatief zijn uitgekomen (-/- 4%).

Gelet op bovenstaande kan gesteld worden dat de vereniging er financieel gezien gezond voor staat en voldoende in staat is om in de toekomst financiële tegenvallers op te vangen. Het bestuur streeft er naar om aan de normen te blijven voldoen.

Met ingang van het jaar 2020 is er een nieuw kengetal voor schoolbesturen en samenwerkingsverbanden: signaleringswaarde mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Deze wordt gehanteerd door de Inspectie van het Onderwijs als aanknopingspunt om met het schoolbestuur in gesprek te gaan over de hoogte en de opbouw van het eigen vermogen en de doelmatige besteding hiervan in de nabije toekomst.

In onderstaande tabel is de signaleringswaarde weergegeven voor 2019 t/m 2022.

	2019	2020	2021	2022
Signaleringswaarde normatief	895.248	913.137	871.621	841.939
Signaleringswaarde feitelijk	1.029.874	1.030.904	1.118.184	927.204
Signaleringswaarde verschil	134.626	117.767	246.563	85.265
Ratio Signaleringswaarde (feitelijk/norm)	1,15	1,13	1,28	1,10

Voor de toekomst zijn er twee ontwikkelingen die van invloed zijn op het eigen vermogen en het vergelijk met de signaleringswaarde:

- Rekenvoorschriften voor de inrichting van de voorziening groot onderhoud (componentenbenadering);
- Vereenvoudiging van de rijksbekostiging van OCW.

De vereenvoudiging bekostiging is met ingang van 2023 ingevoerd. De componentenbenadering voor de voorziening groot onderhoud zal in 2024 worden ingevoerd. Deze ontwikkelingen worden echter niet meegenomen in de nieuwe signaleringswaarde van OCW voor mogelijke bovenmatige reserves.

Door de vereenvoudiging van de bekostiging is een actuele vordering op het ministerie van OCW komen te vervallen. In het wetsvoorstel vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs gaat de bekostiging van de schoolbesturen van schooljaarbekostiging naar bekostiging per kalenderjaar. Nu de bekostiging per kalenderjaar wordt berekend vervalt deze vordering. Voor LSV is dit een bedrag van € 78.458 op 31-12-2022. Hiermee is in begroting 2022 rekening gehouden. Begroting 2022 komt vooral hierdoor uit op een negatief resultaat van € 82.801.

Bovenstaande wijzigingen zullen geen effect hebben op de financiële gezondheid van de school, maar wel op de kengetallen die deze financiële gezondheid zouden moeten aangeven.

De herberekening van de onderhoudsvoorziening zal een herlabeling van het eigen vermogen gaan betekenen. Naar verwachting zal de onderhoudsvoorziening verhoogd moeten worden en met eenzelfde bedrag zal dan het eigen vermogen verminderd worden.

Exploitatieresultaat

De Leeuwarder Schoolvereniging heeft het jaar 2022 met een negatief resultaat van € 231.559 afgesloten. Dit is € 148.758 lager dan begroot.

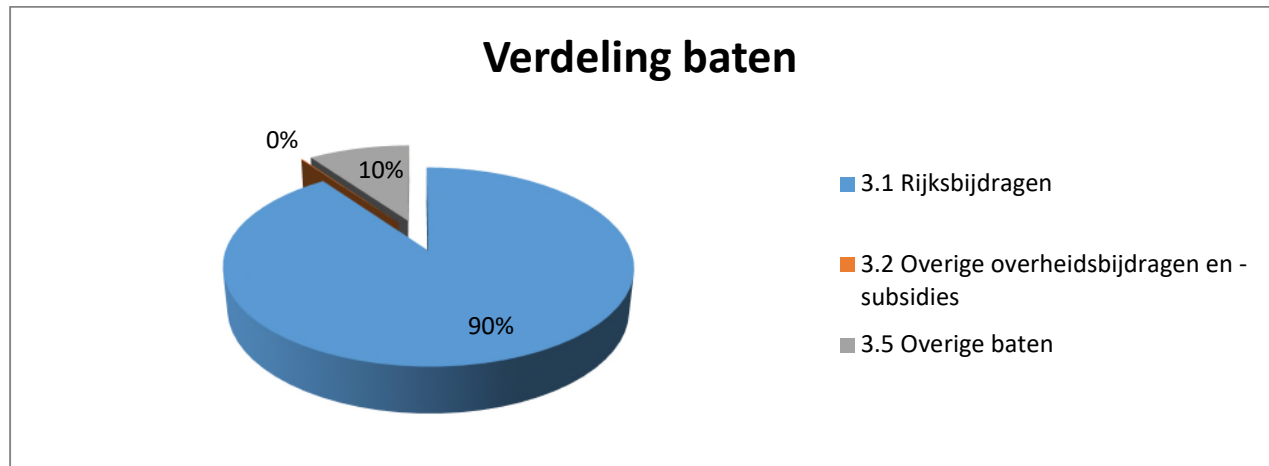
	Begroting 2022	Realisatie 2022	Vershil	Realisatie 2021
3. Baten				
3.1 Rijksbijdrage OCW	€ 1.741.738	€ 1.918.044	€ 176.306	€ 1.790.207
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 1.350	€ 785	€ -565	€ 1.374
3.5 Overige baten	€ 201.368	€ 217.389	€ 16.021	€ 195.707
Totaal 3. Baten	€ 1.944.456	€ 2.136.218	€ 191.762	€ 1.987.288
4. Lasten				
4.1 Personele lasten	€ 1.597.859	€ 1.872.003	€ -274.144	€ 1.536.220
4.2 Afschrijvingslasten	€ 86.936	€ 78.587	€ 8.349	€ 78.156
4.3 Huisvestingslasten	€ 147.662	€ 182.846	€ -35.184	€ 152.980
4.4 Overige lasten	€ 195.800	€ 231.606	€ -35.806	€ 163.809
Totaal 4. Lasten	€ 2.028.257	€ 2.365.042	€ -336.785	€ 1.931.165
5. Financiële baten en lasten				
5.0 Financiële baten en lasten	€ 1.000	€ -2.735	€ -3.735	€ -780
Totaal 5. Financiële baten en lasten	€ 1.000	€ -2.735	€ -3.735	€ -780
Resultaat	€ -82.801	€ -231.559	€ -148.758	€ 55.343

Het hoger negatieve resultaat ten opzichte van de begroting wordt vooral veroorzaakt door hoog ziekteverzuim waarbij vervanging langdurig ziekteverzuim via inhuur van personeel (detachering en payroll) gebeurt. Dit brengt hogere kosten met zich mee die maar deels door het vervangingsfonds worden vergoed. Daarnaast heeft de Leeuwarder schoolvereniging in 2022 haar 100-jarig bestaan gevierd. De kosten hiervan zijn hoger uitgevallen dan begroot.

Vermelding van de allocatie van middelen is voor de Leeuwarder schoolvereniging niet aan de orde, aangezien de Leeuwarderschoolvereniging een éénpitter is.

Baten

Zoals uit navolgende grafiek blijkt, is de vereniging in belangrijke mate, te weten ongeveer 90% (vorig boekjaar 90%), afhankelijk van de overheid (ministerie en gemeente). De totale rijksbekostiging is voor een belangrijk deel afhankelijk van het aantal leerlingen. Het is daarom belangrijk de ontwikkeling van de leerlingenaantallen goed in de gaten te blijven houden. Andere aspecten die de bekostiging o.a. beïnvloeden zijn: de normen van het ministerie en de GPL en GGL.



De realisatie van de rijksbijdragen OCW valt afgerond 10,9% hoger uit in vergelijking met de begroting en 9,6 % hoger dan voorgaand boekjaar.

Voor 2022 valt de bekostiging van het Ministerie van OCW hoger uit dan begroot in verband met normaanpassingen in verband met cao aanpassingen, in voorjaar 2022 in verband met dichten loonkloof PO-VO en een structurele loonstijging van 4,75% vanaf juli 2022.

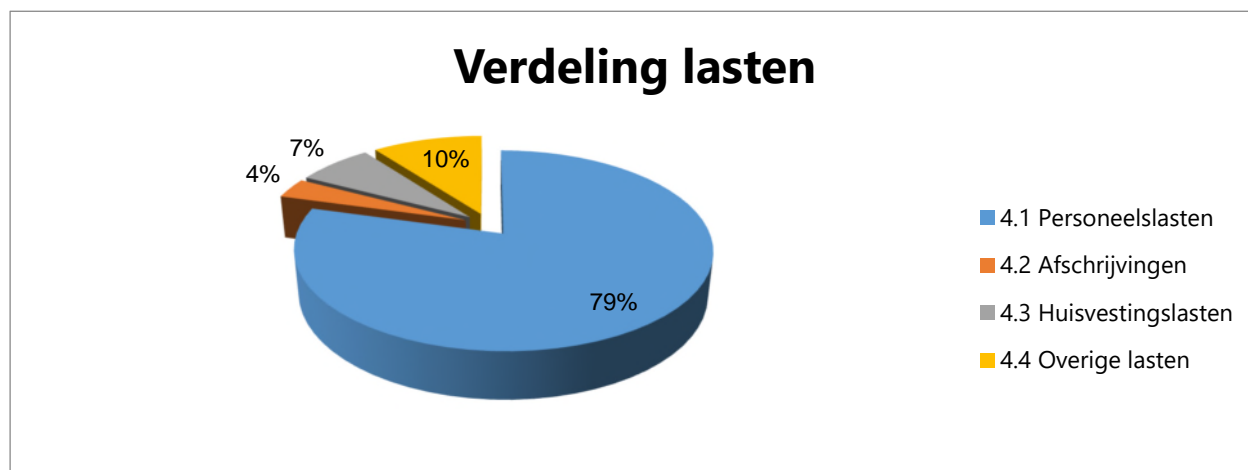
De baten van het samenwerkingsverband bedragen in 2022 € 96.668. In 2021 was dit € 104.551.

In totaal zijn de rijksbijdragen € 176.306 hoger dan begroot en € 127.837 hoger dan voorgaand boekjaar.

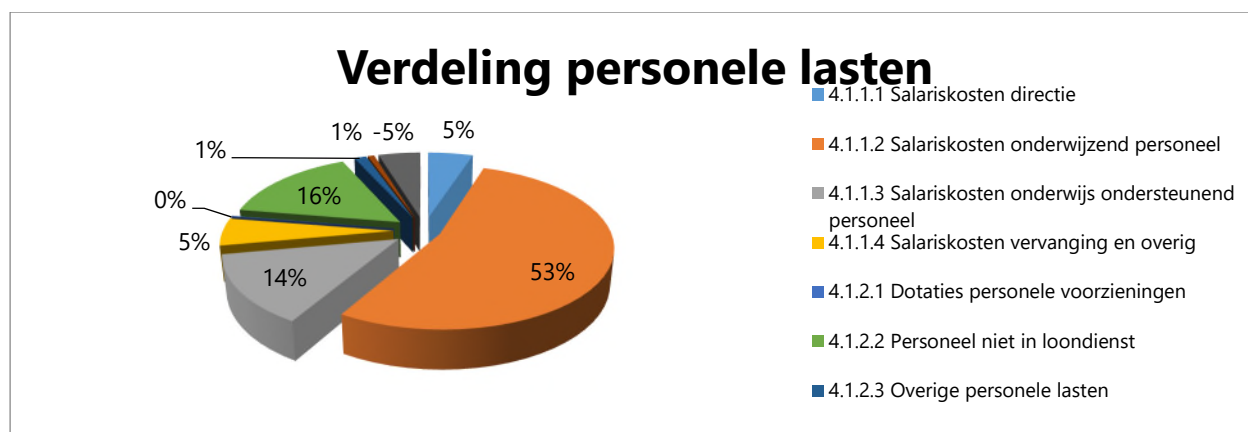
De overige baten zijn hoger uitgekomen dan de begroting en hoger ten opzichte van 2021. De baten zijn vooral hoger dan begroot in verband met een bonus van het vervangingsfonds over 2022 van € 10.744 (2021: € 3.933).

Lasten

Zoals uit onderstaande grafiek blijkt, bestaan de kosten in belangrijke mate uit personele lasten, te weten 79% (2021: 80%). Andere belangrijke kosten zijn overige lasten met een aandeel van 10% (leermiddelen, administratie- en beheerskosten, inventaris en apparatuur e.a.; 2021: 8%) en huisvestingslasten 7% (2021:8%).



De personele lasten bestaan vooral uit salariskosten. Het aandeel van de salariskosten onderwijzend personeel is 53% (2021: 61%) en directie 5%. De daling in het aandeel salariskosten onderwijzend personeel heeft te maken met meer formatie via detacheringen onder inhuur. Dit is onder andere weergegeven in de navolgende grafiek. Het aandeel personeel niet in loondienst is 16% (2021: 9,3%)



De personele lasten zijn 17,2% hoger uitgekomen ten opzichte van de begroting en 21,9% hoger in vergelijking met voorgaand jaar. De hogere personele lasten hangen vooral samen met het effect van de cao aanpassingen en hoge kosten vervanging van ziekteverzuim. Ter dekking van de cao aanpassingen zijn de rijksbijdragen geïndexeerd, zie toelichting hierboven. Daarnaast is er voor heel 2022 eigen formatie en inhuur personeel ingezet op NPO in de periode augustus t/m december (2021: voor de periode augustus t/m december). Hier staan NPO middelen tegenover.

De netto formatie is in 2022 vrijwel gelijk aan de begroting. De hogere inhuur, € 164.909 hoger dan begroot, betreft vooral vervanging zwangerschapsverlof, hier staat deels ter dekking

ontvangen uitkering UWV tegenover, vervanging langdurig ziekteverzuim (is voor ongeveer 30% vergoed door het vervangingsfonds), inzet op NPO middelen en payrollcontracten voor flexibele formatieve inzet.

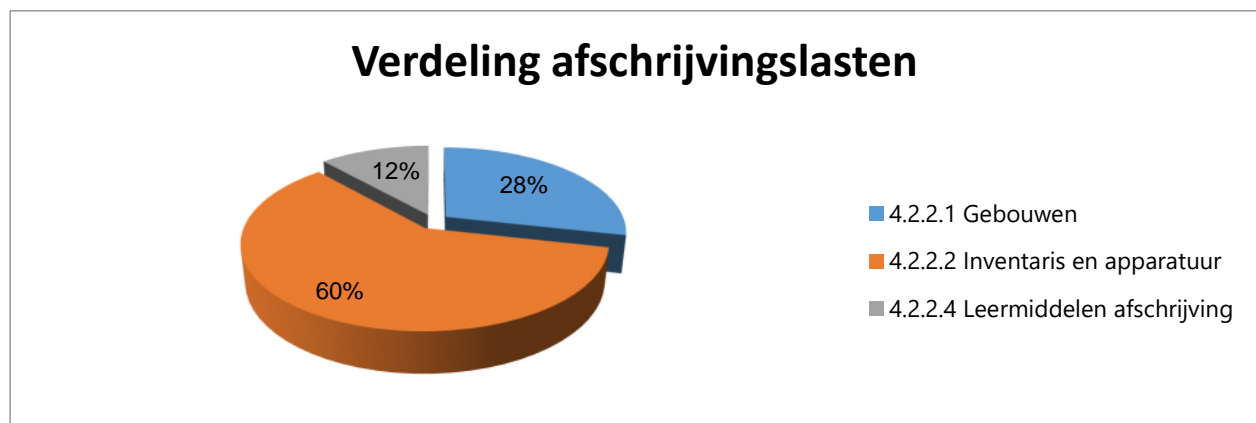
De salariskosten imperatief verlof zijn op jaarbasis € 13.000 lager dan begroot.

De kosten scholing zijn in 2022 conform begroting.

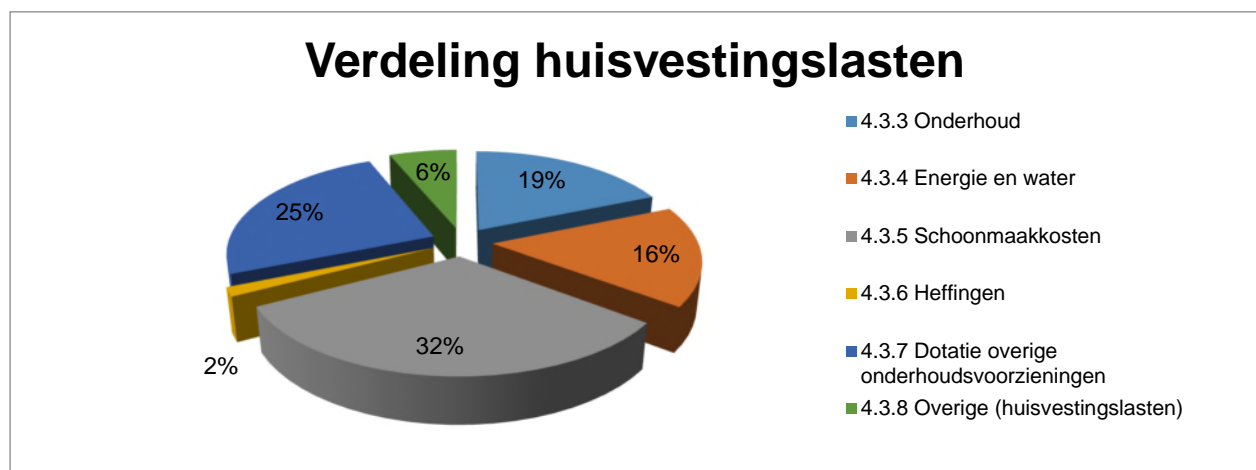
Van het vervangingsfonds zijn baten met betrekking tot voorgaand jaar ontvangen ad € 3.971.

De afschrijvingslasten bestaan, zoals uit de onderstaande grafiek blijkt, voor een groot deel uit afschrijvingen op inventaris en apparatuur: 60% (2021: 71%).

De afschrijvingslasten zijn 9,6% lager dan begroot en vrijwel gelijk aan voorgaand boekjaar. De afschrijvingskosten zijn vooral lager door lagere investeringen in inventaris en ict dan begroot.

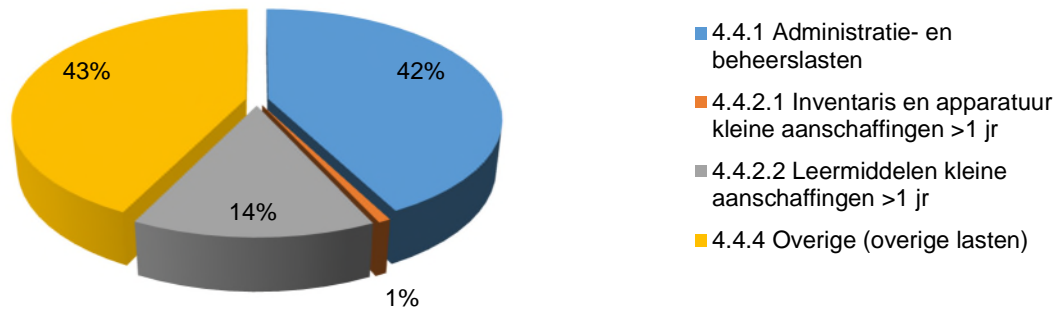


De totale huisvestingslasten zijn 23,8 % hoger uitgekomen dan begroot, en 19,5% hoger dan voorgaand jaar. Vooral de kosten onderhoud (dak en elektra) en schoonmaak zijn hoger dan begroot. Dit heeft vooral te maken met de jubileumviering.



De overige lasten hebben met name betrekking op kosten van administratie en beheer (54%), leermiddelen (18%) en overige lasten (26%). Zie de grafiek hieronder.

Verdeling overige lasten



De overige lasten zijn in 2022 18,3% hoger dan begroot en 41,4% hoger dan in 2021.
De administratie- en beheerslasten zijn conform begroting, en 12,9% hoger dan voorgaand boekjaar, vooral door hogere kopieerkosten, kosten ICT licenties en - onderhoudscontracten. De kosten verbruik leermiddelen zijn 42% hoger dan begroot, en 10% hoger dan voorgaand boekjaar. Dit betreft vooral hogere kosten leermiddelen inzake zorgleerlingen. De overige overige lasten zijn 37,4% hoger dan begroot en zijn 225% hoger dan voorgaand boekjaar, dit wordt grotendeels veroorzaakt door diverse kosten inzake de viering van het 100-jarig jubileum.

Private baten en lasten

In 2022 is de staat van private baten en lasten als volgt:

	Realisatie 2022	Realisatie 2021
3. Baten		
3.1 Rijksbijdrage OCW	€ 0	€ 0
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 0	€ 0
3.5 Overige baten	€ 192.846	€ 178.839
Totaal 3. Baten	€ 192.846	€ 178.839
4. Lasten		
4.1 Personele lasten	€ 187.792	€ 179.024
4.2 Afschrijvingslasten	€ 13.528	€ 13.528
4.3 Huisvestingslasten	€ 0	€ 0
4.4 Overige lasten	€ 32.104	€ 18.226
Totaal 4. Lasten	€ 233.424	€ 210.778
5. Financiële baten en lasten		
5.0 Financiële baten en lasten	€ 0	€ 0
Totaal 5. Financiële baten en lasten	€ 0	€ 0
Resultaat	€ -40.578	€ -31.939

Bovenstaande private baten en lasten worden hieronder verder toegelicht.

Overige baten

De private overige baten zijn als volgt onder te verdelen:

3.5 Overige baten	2022	2021
3.5.5 Ouderbijdrage	€ 188.701	€ 177.414
Bijdragen schoolfonds/contributie	€ 179.161	€ 174.674
Inkomsten schoolreis	€ 9.540	€ 2.740
3.5.6 Overige	€ 4.145	€ 1.425
Overige Ontvangsten	€ 4.145	€ 1.425

Er is in 2022 in totaal € 179.161 (2021: € 174.674) aan ouderbijdragen ontvangen. Er zijn in 2022 inkomsten voor 2 schoolreizen (eind schooljaar 21/22 en begin schooljaar 22/23). Verder zijn er nog enkele andere private baten gerealiseerd, deze hebben vooral betrekking op vergoedingen voor de sportkleding.

Personele lasten

De private personele lasten zijn in 2022 uiteindelijk uitgekomen op € 187.792, 5% hoger dan voorgaand boekjaar. Dit wordt met name veroorzaakt door de cao aanpassingen in 2022. Daar staat tegenover dat de kosten gym in 2022 zijn komen te vervallen. Hieronder wordt een nadere specificatie gegeven van deze post:

4.1 Personele lasten	2022	2021
Totale personeelskosten	€ 187.792	€ 179.024
Conciërge	€ 0	€ 0
Vakleerkrachten	€ 129.080	€ 125.412
Remedial teaching	€ 39.601	€ 36.348
Engels	€ 30.238	€ 26.437
Handvaardigheid / CREA	€ 47.512	€ 43.964
Muziek	€ 11.729	€ 10.957
Gym	€ 0	€ 7.706
Plusgroep	€ 42.911	€ 38.280
Toelagen	€ 15.801	€ 15.332

Vakleerkrachten

De LSV faciliteert extra vakleerkrachten. Deze salariskosten zijn uitgekomen op € 129.080. Hierboven is een nadere specificatie gegeven hoe de salariskosten van de vakleerkrachten is opgebouwd. Deze kosten zijn met ingang van 2022

hoger in verband met cao aanpassingen. De kosten voor de gymleerkracht uit private middelen in 2021 heeft betrekking op de periode t/m 31 juli 2021.

Plusgroep

Op de LSV is een aanbod voor kinderen die meer- en hoogbegaafd zijn. Zij krijgen binnen en buiten de klas extra uitdaging. We hebben voor deze kinderen een groot aanbod in leermiddelen en materialen, waarmee ze ook in de plusklas aan de gang gaan.

Toelagen

Het personeel binnen de LSV ontvangt jaarlijks een extra eindejaarsuitkering/toelage voor hun inzet voor de vereniging. Deze kosten zijn uitgekomen op € 15.801.

Afschrijvingslasten

4.2 Afschrijvingslasten	2022	2021
Afschrijvingen	€ 13.528	€ 13.528

De vereniging beschikt over private materiele vaste activa. Dit betreft investeringen in verbouwingen en inventaris.

De afschrijvingen over de private materiele vaste activa bedraagt in 2022 en 2021 € 13.528.

Overige lasten

4.4 Overige lasten	2022	2021
4.4.1 Administratie en beheer	€ 0	€ 0
Bestuurs-/Vergaderkosten	€ 0	€ 0
4.4.4 Overige	€ 32.104	€ 18.226
Representatiekosten	€ 5.202	€ 0
Activiteiten	€ 8.846	€ 5.838
Uitgaven tlv overblijfgelden	€ 0	€ 0
Kosten Kamp	€ 17.208	€ 12.388
Kosten goede doelen	€ 848	€ 0
Uitgaven overig	€ 0	€ 0

De overige private lasten zijn in 2022 uitgekomen op € 32.104. De nadere specificatie van deze lasten is hier boven gepresenteerd. De kosten zijn hoger dan voorgaand boekjaar in verband met kosten voor het 100-jarig jubileum en meerdere schoolreizen in 2022.

Treasurybeleid

Net als vorig jaar heeft de LSV besloten de aanwezige liquide middelen niet te beleggen, maar deze te plaatsen op verschillende vrij opneembare rentende (spaar)rekeningen. Dit is gedaan om te anticiperen op het eventueel failliet gaan van banken en zo maximaal aanspraak te kunnen maken op garantiegelden.

Hoofdstuk 9 Continuïteit

Dit hoofdstuk is erop gericht de financiële gevolgen van de toekomstige ontwikkelingen, de inhoud en het proces van het risicomanagement en de uitvoering van de Code Goed Bestuur te beschrijven. Het geeft inzicht in: de mate waarin het risicomanagement van de LSV toereikend is, de aandachtsgebieden in de (nabije) toekomst en de realisatie tussen het risicoprofiel en de financiële positie van de LSV.

Onze ambitie voor de komende jaren is onderscheidend en aantrekkelijk te blijven t.a.v. het aanbod en de opbrengsten. Onze leerlingen voorbereiden op het V.O. en de maatschappij is een kernkwaliteit van de LSV. Om dit te behouden streven we naar een breed en meer toekomstgericht aanbod. In de schooljaarplannen 2021-2022 en 2022-2023 is deze ambitie uitgewerkt in diverse actieplannen en is per actieplan in kaart gebracht welke activiteiten daartoe moeten worden ondernomen en welke kosten dat met zich mee brengt. Deze actieplannen en kosten zijn uitgangspunt geweest voor de jaarlijkse en meerjaren begroting. Het schooljaarplan is een uitgewerkt onderdeel van het 4-jarig schoolplan, dit schoolplan is zodanig ook de basis voor de meerjaren begroting. Het schoolplan 2019-2023 is in het schooljaar 2018-2019 ontwikkeld en geschreven. Na instemming van het bestuur en de MR is dit schoolplan in september 2019 bij de inspectie ingediend.

Meerjarige kengetallen

9.1 Leerlingenaantallen

De komende jaren streeft de LSV naar behoud van haar financiële draagkracht die grotendeels afhankelijk is van ons leerlingenaantal. De strategie van de school is er dan ook op gericht het leerlingenaantal constant te houden. Voor de gegevens en de prognose betreffende de leerlingenaantallen, de instroom en de uitstroom verwijzen we naar paragraaf 5.11 t/m 5.14.

In de meerjarenbegroting 2023 is rekening gehouden met de nieuwe peildatum 1 februari 2022 en de vereenvoudiging van de bekostiging vanaf 1 januari 2023. In de meerjarenbegroting is de volgende ontwikkelingen in leerlingenaantallen per 1 februari gehanteerd:

Leerlingenaantallen	2021	2022	2023	2024	2025
peildatum 1 oktober	269				
peildatum 1 februari		280	274	280	277

Het leerlingenaantal per groep varieert van minimaal 17 tot maximaal 27 leerlingen. De gemiddelde groepsgrootte is 22.

9.2 Personeel

De meerjarige personele prognose is een afgeleide van de meerjarige leerlingenaantallen. De daling in het leerlingenaantal ontstaan in augustus 2020 is gestabiliseerd, maar levert een spanningsveld op met de meerjarige personele prognose en de daadwerkelijke kosten. Ook drukken de stijgende loonkosten ten gevolge van CAO onderhandelingen op de private personele lasten. De wet- en regelgeving rondom ontslag, tijdelijke aanstellingen en ziekteverzuim maken de positie van een 1-pitter ook kwetsbaar. De transitievergoeding, het verhalen van de uitkeringskosten op de werkgever, de hoge kosten van een verzuim en re-integratie traject en een mogelijke bonus-malus van het vervangingsfonds kunnen de financiële

positie van de vereniging in korte tijd benadelen. De effecten van de Corona maatregelen en de lockdowns in de afgelopen schooljaren op het personeel, op de in- en uitstroom van onze leerlingen en op de onderwijsresultaten, zullen onze positie en continuïteit als vereniging de komende jaren nog bepalen.

Het gevoel van urgentie van de overheid en het werkveld, voor de schaarste op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar toegenomen. Een maatregel die in dat kader in 2022 is uitgevoerd, is het gelijkstellen van de salarissen in het basisonderwijs aan die van het voortgezet onderwijs. Het is de vraag of daarmee de verwachte tekorten voor de komende jaren worden aangevuld. Vacatures en ziektevervangingen zijn zeer moeilijk in te vullen. Om de problematiek van het tekort aan vervangers bij kortdurende ziekte het hoofd te bieden, werken we sinds 2018 met een intern vervangingsprotocol. Daarin is beschreven welke stappen er worden genomen wanneer er geen vervanger is voor een zieke leerkracht. Jaarlijks wordt dit protocol geactualiseerd. Alle ouders worden periodiek middels de nieuwsbrief over aanpassingen van het protocol, het ziekteverzuim en de vervanging geïnformeerd. Voor langdurige ziektevervangings hebben we in 2022 opnieuw gebruik moeten maken van detacheringbureaus en payroll contracten. Kortdurende ziektevervangings lossen we vaak intern op. We zullen dit in de toekomst blijven doen om te voorkomen dat we groepen leerlingen naar huis moeten sturen. In de loop van het schooljaar 2021-2022 hebben we 1 klas 1 week, 1 klas 2 dagen en 1 klas een dag thuisonderwijs moeten aanbieden ten gevolge van ziekte en een tekort aan vervangers. In het schooljaar 2022-2023 heeft nog geen enkele groep thuisonderwijs gekregen. Door het test- en quarantaine beleid was het ziekteverzuim onder personeel en leerlingen nog in heel 2022 bovengemiddeld.

Strategisch personeelsplan

Het accent ligt de komende jaren op het in balans brengen van de meerjarige personele prognose, de daadwerkelijke kosten en de leerlingenaantallen. Voor de lange termijn moeten we onderzoeken welke koers de LSV moet inzetten om zich te blijven onderscheiden en zodoende het bestaansrecht van de vereniging te garanderen. De professionalisering van het personeel en de organisatie als geheel, en het uitzetten van een passende organisatiestructuur is daarbij van essentieel belang. In dat kader zijn we in 2022 gestart met het maken van een Strategisch Personeelsplan (SPP) o.l.v. het vf/pf. Vanuit alle geledingen bestuur, MR en personeel hebben mensen zitting genomen in de werkgroep SPP en zijn er een drietal bijeenkomsten geweest. In de opdracht van de werkgroep SPP stond het onderscheidend vermogen van de LSV centraal. In 2023 zijn nog een aantal bijeenkomsten gepland.

Werkdrukverlaging

De extra middelen werkdruk die wij in de afgelopen schooljaren hebben ingezet in de vorm van extra personele inzet leverde een verlichting van de werkdruk op voor het personeel. Jaarlijks wordt de inzet van deze middelen geëvalueerd en op basis van de uitkomsten gecontinueerd. De beschikbare middelen, de inzet en het proces om te komen tot het bestedingsplan is beschreven in hoofdstuk 6 van dit jaarverslag.

9.3 Management

De LSV is éénpitter met een toezichthoudend bestuur bestaande uit ouders van de leerlingen. De wettelijk en statutair bepaalde taken en bevoegdheden zijn overgedragen aan de directeur. De directeur functioneert daardoor in de praktijk als directeur-bestuurder en werkt vanuit die rol "aan de school". Dit vraagt om meer ondersteuning voor organisatorische- en managementtaken op operationeel niveau. In de praktijk is er de noodzaak voor een schoolleider die "werkt in de school". Omdat er binnen de formatie geen ruimte is gevonden om invulling te geven aan die noodzaak is er in oktober 2020 voor een tijdelijke oplossing gekozen. Sindsdien zijn door subsidies en vermindering van het dienstverband van de directeur de uren en taken van de intern begeleidster uitgebreid en functioneert zij in de praktijk als een adjunct-

directeur. In 2022 is binnen de werkgroep SPP en het begrotingsproces gezocht naar mogelijkheden voor een structurele invulling van de directie. Dit vraagstuk is in 2022 nog niet afgerond.

De herziening van de code goed bestuur en de aanpassing die vanuit die code nodig zijn, zullen in dat kader ook moeten worden gewogen en meegenomen. In 2022 is door het bestuur een vacature voor een extern toezichthouder uitgezet. Deze vacature is inmiddels ingevuld. De externe toezichthouder is tijdens de ALV in januari 2023 aangetreden.

Kengetal	2022	2023	2024	2025
Directie	0,85	0,85	0,85	0,85
Onderwijzend personeel	15,66	15,12	14,76	14,75
Overige medewerkers	1,60	1,60	1,60	1,60
Totaal	18,15	17,57	17,21	17,20

9.4 Meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting en de geplande investeringen zijn opgesteld op basis van de volgende punten waarbij we tevens anticiperen op eventuele risico's en onzekerheden voor onze organisatie:

- De verwachte leerlingenaantallen en de rijksbekostiging. Het formatieplan wordt opgesteld aan de hand van de begroting. De (meerjarige) begroting dient hierbij als uitgangspunt. Het sluit aan bij de te verwachten ontwikkeling van de leerlingenaantallen en het aantal groepen. De risico's en onzekerheden wat betreft de leerlingenaantallen zijn beschreven in paragraaf 5.11 t/m 5.14.
- De extra formatie van het rijk i.v.m. de aanpak van de werkdruk in het basisonderwijs. De inzet van deze middelen is beschreven in 6.11.
- De NPO gelden om de achterstanden door Corona weg te werken. De inzet van deze middelen is beschreven in 6.12
- De leerlinggebonden kosten zijn begroot op basis van de leerlingenaantallen en de niet leerlinggebonden kosten zijn constant begroot.
- De onderwijskundige vernieuwing en beleidskeuzes conform het schoolplan 2019-2023 en de daaruit voortvloeiende schooljaarplannen zoals beschreven in hoofdstuk 1 paragraaf 1.2 van dit jaarverslag.
- Het integraal personeelsbeleidsplan.
Om onze ambities waar te kunnen maken waar het onze aanpassing van het onderwijsaanbod betreft, hebben we specialisten nodig in het team en specifieke kennis t.a.v. de pijlers in ons onderwijsconcept. Hiervoor wordt zowel teamscholing als individuele scholing ingezet. In de planperiode 2021-2022 en 2022- 2023 is de teamscholing gericht op thematisch onderwijs middels het International Primary Curriculum, het werken met "LeerKRACHT" en de invulling van de normjaartaak (zie ook paragraaf 5.5). In de (meerjaren)begroting is conform de CAO geld gereserveerd voor individuele- en teamscholing. Jaarlijks wordt het scholingsplan opgesteld. Voor alle benodigde scholing is in de begroting 2022 €15.000 begroot
- In 6.8 is de inzet van het scholingsbudget in 2022 verantwoord.
- Zoals beschreven in 9.2 is de LSV een vereniging met een vrijwillig bestuur. De aanpassingen in de code goed bestuur en de taken en verantwoordelijkheden van de directeur, vraagt om meer ondersteuning op het operationele vlak.
- Wet- en regelgeving
Een belangrijke voorwaarde en voorbehoud bij de meerjarenbegroting is de wet- en

regelgeving en de rijksbekostiging. Niet voorziene wijzigingen daarin kunnen grote impact hebben op de vereniging. Met name het ziekteverzuim en het tekort aan vervangers en personeel kan ten koste gaan van de kwaliteit van het onderwijs. Het ziekteverzuim kan ook leiden tot een malus bij het vervangingsfonds. In 2022 hebben we voor meerdere langdurig zieke collega's en een zwangerschapsverlof vervanging middels detachering moeten organiseren. Daarnaast hebben we nieuw personeel een payroll aanstelling geboden om zo een flexibele schil te creëren. Omdat de vervangingskosten bij detachering hoger zijn dan het vervangingsfonds vergoedt en payroll aanstellingen duurder zijn, zijn de personeelskosten in 2022 gestegen. Dit heeft geleid tot een hoger negatief resultaat dan was begroot. Voor de komende jaren worden nog grotere tekorten aan onderwijzend personeel verwacht.

De geplande investeringen voor het kalenderjaar 2023:

- Investeringen onderwijsleerpakket:
Methoden/ materiaal thematisch werken, digitale vaardigheden en breed aanbod €5.000
- Investeringen ICT:
Laptops en i-pads voor leerlingen en vervangen losse werkstations €5.000
- Inventaris:
Meubilair vervangen gr. 1 t/m 8 €8.000
Materiaal speellokaal kleuters €5.000
- Investeringen in technische installaties € 24.148

Meerjarige staat van baten en lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
3. Baten				
3.1 Rijksbijdrage OCW	€ 1.918.044	€ 1.954.954	€ 1.836.829	€ 1.869.198
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 785	€ 1.350	€ 1.350	€ 1.350
3.5 Overige baten	€ 217.389	€ 202.424	€ 209.480	€ 204.452
Totaal Baten	€ 2.136.218	€ 2.158.728	€ 2.047.659	€ 2.075.000
4. Lasten				
4.1 Personele lasten	€ 1.872.003	€ 1.710.078	€ 1.684.923	€ 1.688.542
4.2 Afschrijvingskosten	€ 78.587	€ 74.297	€ 67.853	€ 58.619
4.3 Huisvestingslasten	€ 182.846	€ 152.950	€ 149.590	€ 149.890
4.4 Overige lasten	€ 231.606	€ 188.265	€ 188.265	€ 188.265
Totaal Lasten	€ 2.365.042	€ 2.125.590	€ 2.090.631	€ 2.085.316
5. Financiële baten en lasten				
5.0 Financiële baten en lasten	€ -2.735	€ 1.000	€ 1.000	€ 1.000
Totaal Financiële baten en lasten	€ -2.735	€ 1.000	€ 1.000	€ 1.000
Resultaat	€ -231.559	€ 34.138	€ -41.972	€ -9.316

Het forse negatieve resultaat in 2022 wordt deels veroorzaakt door het afboeken van de eeuwigdurende vordering op OCW. Dit heeft te maken met de overgang naar een nieuwe bekostigingssystematiek, waarbij gewerkt wordt met kalenderjaren i.p.v. schooljaren. De lumpsumfinanciering is ingegaan op 1 augustus 2006 en was ingericht op uitbetaling per schooljaar. Door verschil in het betaallitme moet nu de vordering worden afgeboekt. Daarnaast waren de personele lasten veel hoger dan begroot door de inhuur van vervanging voor meerdere langdurig zieken, de met het ziekteverzuim gepaard gaande hogere kosten arbozorg, de hogere huisvestingslasten i.v.m. dakonderhoud, aanpassing elektra n.a.v. RI&E rapport, en tot slot zijn de kosten voor het jubileum hoger uitgevallen.

Meerjarenbalans

	Balans 2022	Balans 2023	Balans 2024	Balans 2025
Materiële Vaste Activa	€ 559.202	€ 532.053	€ 482.359	€ 451.740
Financiële Vaste Activa	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totale vaste activa	€ 559.202	€ 532.053	€ 482.359	€ 451.740
Vlottende activa	€ 45.503	€ 42.470	€ 39.286	€ 39.089
Liquide middelen	€ 919.498	€ 896.332	€ 877.623	€ 930.221
Vlottende Activa	€ 965.001	€ 938.802	€ 916.909	€ 969.310
TOTALE ACTIVA	€ 1.524.203	€ 1.470.855	€ 1.399.268	€ 1.421.050
Algemene reserve	€ 900.711	€ 962.651	€ 914.061	€ 902.978
Bestemmingsreserve publiek	€ 26.493	€ 0	€ 0	€ 0
Bestemmingsreserve privaat	€ 211.023	€ 209.714	€ 216.332	€ 218.099
Eigen Vermogen	€ 1.138.227	€ 1.172.365	€ 1.130.393	€ 1.121.077
Vorzieningen	€ 155.955	€ 94.157	€ 68.083	€ 99.946
Langlopende schulden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Kortlopende schulden	€ 230.021	€ 204.333	€ 200.792	€ 200.027
TOTAAL PASSIVA	€ 1.524.203	€ 1.470.855	€ 1.399.268	€ 1.421.050

Financieringsstructuur

Het vermogen van de LSV bestaat voor een groot deel uit eigen vermogen, te weten 74%. Het eigen vermogen bestaat hierbij voor circa 81% uit publiek en circa 19% uit privaat vermogen.

Mutaties van reserves en voorzieningen

Het negatieve exploitatieresultaat 2022 doet een aanspraak op de algemene reserve. Het negatieve resultaat is voor een groot deel het gevolg van de hogere personele lasten en inhuur i.v.m. vervanging. Dit kunnen we verantwoorden, omdat we zodoende ons bovenmatig eigen vermogen in de school laten terugvloeien. Het is juist de bedoeling van OCW om deze gelden in te zetten ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs.

De voorzieningen bestaat met name uit de onderhoudsvoorziening.

Kasstroom en financieringsbehoefte

Hieronder wordt het kasstroom overzicht weergegeven voor de jaren 2023-2025.

Kasstroom	2023	2024	2025
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			
- Resultaat voor financiële baten en lasten	€ 33.138	- € 42.972	- € 10.316
- Aanpassingen voor			
- - afschrijvingen	€ 74.297	€ 67.853	€ 58.619
- - mutaties voorzieningen	- € 61.798	- € 26.074	€ 31.863
- overige mutaties EV	€ -		
- Veranderingen in vlottende middelen			
- - vorderingen	€ 3.033	€ 3.184	€ 197
- - kortlopende schulden	- € 25.688	- € 3.541	- € 765
Ontvangen interest	€ 1.000	€ 1.000	€ 1.000
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten	€ 23.982	- € 550	€ 80.598
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
(Des)investeringen immateriële vaste activa	€ -	€ -	€ -
(Des)investeringen materiële vaste activa	- € 47.148	- € 18.159	- € 28.000
(Des)investeringen financiële vaste activa	€ -	€ -	€ -
Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten	- € 47.148	- € 18.159	- € 28.000
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Mutatie langlopende schulden	€ -	€ -	€ -
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	€ -	€ -	€ -
Mutatie liquide middelen			
Beginstand liquide middelen	€ 919.499	€ 896.332	€ 877.623
Mutaties liquide middelen	- € 23.167	- € 18.709	€ 52.598
Eindstand liquide middelen	€ 896.332	€ 877.623	€ 930.221

De Leeuwarder Schoolvereniging staat er gezond voor. Er is dan ook geen sprake van externe financiering.

Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

De Leeuwarder Schoolvereniging is in grote mate afhankelijk van de overheid. De onvoorspelbaarheid van overheidsbeleid en regelingen leidt ertoe dat er gaandeweg het jaar wijzigingen in het rijksbeleid plaatsvinden die het uitwerken en volgen van een strakke begroting onmogelijk maken. Zo zijn in 2022 de salarissen PO en VO gelijkgesteld.

9.6 De belangrijkste risico's en onzekerheden

Risico's	Maatregelen
<p><u>Het gedaalde aantal leerlingen</u></p>	<p>In de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 kon de huidige inzet (ruim 18 fte) ondanks de krimp worden behouden door inzet van de projectformatie (WDV, NPO en private middelen). Alle vacatureruimte is ingevuld met een payroll aanstelling of middels detachering. Op deze wijze hebben we een flexibele schil gecreëerd. De wet- en regelgeving omtrent ontslag, tijdelijke contracten, transitievergoedingen en het verhalen van de uitkeringskosten op de werkgever zijn fors en voor een 1-pitter ingrijpend. Het is dan ook belangrijk de formatie goed in kaart te brengen en voorzichtig in te zetten. Door het wegvallen van een deel van de projectformatie in juni 2023 zijn we in de begroting 2023 geconfronteerd met een taakstelling van 0,6 FTE.</p> <p>Om de personele lasten de komende jaren in lijn te kunnen houden met de bekostiging zijn we in 2022 gestart met het opstellen van een strategisch personeelsplan. Het strategisch personeelsplan biedt de mogelijkheid op termijn, de formatie vanuit visie en beredeneerde keuzes in te zetten, waarbij het onderscheidend vermogen van de LSV het uitgangspunt is. Dit om ons voortbestaan als 1-pitter te garanderen. Hierbij zal ook naar een structurele invulling van het management moeten worden gekeken. Wijzigingen in de personele lasten (aanstellingen) zullen een effect hebben op de totale invulling van de formatie. Concreet kan het betekenen dat we moeten reorganiseren en/of personeel andere taken krijgt toebedeeld.</p>
<p><u>De om en om dubbele groepen</u></p>	<p>Het structureel om en om formeren van een dubbele groep maakt ons kwetsbaar. In de kleine groepen van gem.22 leerlingen kan een mutatie, zoals een verhuizing slecht worden opgevangen. Wanneer we echter de dubbele groep niet meer laten instromen zal dat ook consequenties hebben voor het personeelsbestand.</p>

<p><u>Personeelstekorten</u></p>	<p>Vacatures voor docenten zijn moeilijk in te vullen. Bij de jaarlijkse formatieronde blijkt de belangstelling en motivatie van het personeel om in een middenbouwgroep les te geven het grootst. Er is veel minder belangstelling voor de groepen 3, 7 en 8. Dit omdat deze groepen pedagogisch en didactisch veel van de leerkrachten vragen. Op termijn wordt nog meer schaarste op de arbeidsmarkt verwacht.</p> <p>Wanneer er vacatureruimte ontstaat wordt die ingevuld met een payroll aanstelling of middels detachering. Dit omdat ons personeelsbestand niet meer in lijn is met onze leerlingenaantallen. De voorkeur gaat bij selectieprocedures altijd uit naar breed inzetbaar personeel.</p> <p>Inmiddels zijn we als 1-pitter ook benaderd om te participeren in het traject "Samen Opleiden". Door onze deelname krijgen we de mogelijkheid studenten aan ons te binden en in te laten stromen.</p>
<p><u>Ziektevervangning</u> Bij zowel kortdurende als langdurende ziektevervangning zijn weinig of geen vervangers beschikbaar.</p>	<p>Voor kortdurende ziektevervangning (max. 2 weken) hebben we in het schooljaar 2018-2019 een protocol opgesteld waarin is beschreven welke stappen er worden genomen wanneer er geen vervanger is voor een zieke leerkracht. Dit protocol actualiseren we jaarlijks. Middels dit protocol lossen we kortdurende ziektevervangning met eigen personeel op en worden er geen leerlingen naar huis gestuurd. Alle ouders worden jaarlijks middels de nieuwsbrief over dit protocol geïnformeerd.</p> <p>Grote schoolbesturen nemen boventallig personeel aan om op alle scholen, vallend onder dat bestuur vervangingen in te vullen. Omdat wij als 1- pitter die mogelijkheid niet hebben, maken we voor langdurige ziektevervangning ook gebruik van detacheringbureaus, uitzendkrachten en payroll contracten.</p> <p>Door te werken met deze constructie voorkomen we ook dat we verplichtingen opbouwen t.a.v. tijdelijk personeel. Dit zullen we zeker gezien de leerlingendaling voortzetten in de komende jaren.</p>
<p><u>Werkdruk en ziekteverzuim.</u> De werkdruk in het onderwijs is al jaren hoog. Ook het huidige personeel geeft aan dat zo te ervaren. Dit kan op termijn leiden tot ziekteverzuim. De Corona maatregelen hebben in 2022 minder consequenties gehad dan in de jaren hiervoor.</p>	<p>Jaarlijks wordt met het personeel het werkverdelingsplan afgestemd en vastgesteld. Dit met als doel de belasting zo evenwichtig mogelijk te verdelen.</p> <p>De extra formatie werkdruk is in schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 wederom ingezet op extra personeel om de leerkrachten te ondersteunen. Het proces om tot de inzet van deze uren te komen en de inzet van deze uren is beschreven in §6.11</p> <p>Daarnaast hebben we extra formatie kunnen inzetten op basis van het NPO geld (zie 6.13). Helaas zijn in het schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 veel van deze</p>

	<p>ondersteuningsuren ingezet om zieke collega's te vervangen en te voorkomen dat klassen naar huis moesten worden gestuurd.</p>
<p><u>Voortbestaan 1-pitter</u> De kans bestaat dat we onze ambitie om onderscheidend en aantrekkelijk te blijven niet of in onvoldoende mate waar kunnen maken. In het speelveld van de grote koepels wordt dat steeds moeilijker. Hierbij lopen we het risico dat ons leerlingenaantal nog verder terugloopt en we mogelijk met minder groepen en minder personeel moeten gaan werken. Dit kan ook ten gevolge van krimp in de regio ontstaan. Deze situatie heeft zich voor het eerst voorgedaan in augustus 2020. Sindsdien zijn de leerlingenaantallen stabiel lager dan voor 2020.</p>	<p>De verenigingsstructuur biedt financieel en inhoudelijk mogelijkheden voor het verwezenlijken van onze visie en onderwijsconcept.</p> <p>Om het behoud van identiteit, betrokkenheid van ouders en leerkrachten, en niet in de laatste plaats het voeren van eigen beleid te kunnen waarborgen, dient de Leeuwarder Schoolvereniging verder te gaan als zgn. 1-pitter, met een verenigingsstructuur.</p> <p>De contributiekosten zullen in lijn moeten blijven met de verenigingskeuzes. Dit heeft geresulteerd in een jaarlijkse indexering van de contributie. Hiertoe is besloten tijdens de ALV van 27 januari 2020.</p> <p>Het hebben van een duidelijke onderscheidende onderwijsvisie, een breed toekomstgericht aanbod en goede naam moeten er voor zorgen dat we aantrekkelijk blijven en ook in de toekomst bestaansrecht hebben. De komende jaren gaan we vorm geven aan onze eigen ambities, doelen en aspecten van kwaliteit en zullen deze vastleggen in het nieuwe schoolplan 2023-2027.</p> <p>Onze instroom en wachtlijsten zullen we blijven monitoren om te kunnen anticiperen op een daling van het leerlingenaantal. We onderzoeken mogelijkheden om ons nog meer te onderscheiden als 1-pitter de komende jaren. Ons onderscheidend en toekomstgericht aanbod gaan we op basis van een marketingplan middels PR activiteiten nog explicieter uitdragen. Daarnaast hebben we in 2022 onder begeleiding van het vfpf een start gemaakt met een strategisch personeelsplan.</p> <p>In januari 2022 hebben we een oudertevredenheid enquête afgenomen. De ouders waarderen onze school met een 8. Een cijfer waar we zeker in deze tijd heel trots op zijn. De uitkomsten van onze oudertevredenheids enquêtes worden tweejaarlijks geëvalueerd en verwerkt in onze beleidsvoornemens.</p>

9.7 Overige ondersteunende processen t.a.v. de continuïteit

Interne risicobeheersings- en controlesysteem

In deze paragraaf wordt de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem nader beschreven.

9.7.1 Algemeen

Het bestuur is verantwoordelijk voor het toezicht op het interne risicobeheersing- en controlesysteem van de LSV en voor de beoordeling van de effectiviteit van dit systeem.

9.7.2 Algemene Ledenvergadering

Jaarlijks legt het bestuur van de LSV verantwoording af aan haar leden. Dit doet het bestuur via haar bestuursverslag. Minimaal twee maal per jaar vindt er een algemene ledenvergadering plaats. In de ledenvergadering wordt de contributie van ieder schooljaar vastgesteld.

9.7.3 Toezichthouders

Vier keer per jaar legt de directeur (financieel) verantwoording af aan het bestuur. Het bestuur fungeert hierbij als toezichthouder op de dagelijkse leiding (directeur). De basis voor de verantwoording is de managementrapportage; waarbij begroting, realisatie en prognose uitgewerkt zijn in een analyse en actiepunten. Daarnaast wordt er integraal toezicht gehouden op de ontwikkeling van leerlingaantallen, de redenen van uitstroom van leerlingen, huisvestingzaken, bevindingen van de Onderwijsinspectie, tevredenheidsonderzoeken van personeel, leerlingen en leden, substantiële investeringen en naleving van wet en regelgeving.

9.7.4 Statuten

In de statuten van de LSV en het managementstatuut van de LSV uit 2012 zijn de bevoegdheden van de ledenvereniging, de medezeggenschapsraad, het bestuur en de directie vastgelegd. Ook is hierin de Code Goed Bestuur nader uitgewerkt.

In 2016 zijn de volgende wijzigingen in de statuten aangebracht:

Artikel 3, Verenigingsjaar is ook boekjaar geworden

Artikel 4, In de huidige situatie heeft één van beide ouders/verzorgers stemrecht. Door de voorgestelde wijziging in artikel 4, wordt beide ouders/verzorgers de mogelijkheid geboden een stem uit te brengen. Voorwaarde is dat bij inschrijving, beide ouders tekenen voor het (hun) lidmaatschap.

Artikel 5, Volgens de Wet op het primair onderwijs kan contributie niet verplicht worden opgelegd. Ouders worden lid van een vereniging en betalen daar contributie voor. Soms kunnen of willen ouders niet betalen. Voor de toets of ouders niet kunnen betalen, wil het bestuur over de mogelijkheid beschikken om dit uit te besteden aan een extern bureau. Voor het bestuur is het bezwaarlijk om te beoordelen in hoeverre ouders in staat zijn de contributie te betalen omdat er situaties voorkomen waarbij inzage in de financiën nodig is. Bij betalingsonwil kan het bestuur passende maatregelen nemen door leerlingen bijvoorbeeld uit te sluiten van bepaalde activiteiten die niet tot het verplichte onderwijs-curriculum behoren.

Artikel 11, Bestuursleden kunnen met de wijziging langer dan een termijn van 3 jaar aanblijven. Hierdoor ontstaat meer flexibiliteit waar het de bemensing van het bestuur betreft.

Artikel 24, Stemrecht, zie toelichting artikel 4.

Artikel 29, Het batig saldo krijgt bij ontbinding van de vereniging een bestemming in lijn met het doel van de vereniging, te weten goed onderwijs.

Tijdens de ALV van 7 december 2015 zijn alle aanwezigen akkoord gegaan met de wijzigingen in de statuten.

9.7.5 Treasurystatuut

Het doel van treasurybeleid is met name gericht op het beheersen van financiële risico's. De treasuryfunctie is ondergebracht bij de directeur van de LSV. Het bestuur stelt het treasurystatuut vast en bepaalt daarmee het beleid. Het treasurybeleid voldoet aan de Regeling beleggen en belenen door instellingen van onderwijs en onderzoek.

De treasuryfunctie wordt bewaakt door het bestuur en de penningmeester. De directeur en penningmeester van de vereniging rapporteren hier éénmaal per jaar over. De directeur heeft mandaat om de treasury-handelingen uit te voeren binnen de kaders van het treasury statuut en management statuut. De LSV heeft geen beleggingen, de liquide middelen staan grotendeels op een spaarrekening

9.7.6 Volmachten en procuratie

De directeur is bevoegd om binnen de goedgekeurde begroting opdrachten te verstrekken en uitgaven te accorderen die binnen de kaders van de begroting van de LSV blijven.

Het administratiekantoor Onderwijsbureau Meppel heeft een volmacht om, middels een proces met functiescheiding, betalingen voor de LSV uit te voeren.

Betalingen boven de €5k en declaraties van de directeur hebben ook goedkeuring van de penningmeester nodig.

9.7.7 Gedragsregels

Er zijn gedragsregels opgesteld. Deze gedragsregels bevatten onder meer de zogenoemde klokkenluidersregeling. Deze regeling stelt medewerkers en ouders de gelegenheid (eventuele vermeende) onregelmatigheden binnen de school of vereniging te melden bij de vertrouwenspersoon. Van de klokkenluidersregeling is in 2022 geen gebruik gemaakt.

9.7.8 Rapportages

In 2022 is in maart, juli en oktober een managementrapportage opgesteld.

In deze rapportage zijn de financiële en personele cijfers met betrekking tot de desbetreffende periode opgenomen en nader toegelicht. Bovendien wordt hierin de prognose voor het gehele kalenderjaar opgenomen inclusief toelichting. Deze wordt door het bestuur gebruikt om te kunnen sturen binnen de organisatie.

9.7.9 Managementinformatiesysteem

Voor de financiële aspecten maken we gebruik van een managementinformatiesysteem (Tobias). De directeur kan op deze wijze haar financiële huishouding monitoren en op basis daarvan bijsturen. Middels het managementinformatiesysteem heeft zowel de directeur als het bestuur een actueel inzicht van de financiële situatie beschikbaar.

Eindwoord

Het jaar 2022 stond in het teken van ons 100-jarig jubileum en alle activiteiten om deze bijzondere gebeurtenis met elkaar te vieren. 2022 was ook een jaar waarin Corona ons niet langer beperkte in het bieden van fysiek onderwijs aan onze leerlingen. Alleen de verplichte quarantaine na een positieve test en het tekort aan vervanging in het algemeen, heeft nog invloed gehad op het ziekte verzuim. Veel is intern opgevangen waardoor zelden een groep naar huis is gestuurd.

De onderwijskundige ontwikkelingen op het gebied van ons toekomstgerichte aanbod en het teamtraject gericht op de leerKRACHT aanpak, konden in 2022 verder worden uitgerold. Daarnaast is het proces om te komen tot het werkverdelingsplan met het hele team doorgenomen en vastgelegd. Op het gebied van huisvesting zijn er in het jubileumjaar mooie verbeteringen aan het gebouw uitgevoerd.

Onze waardering gaat uit naar de medewerkers van onze school alsmede naar alle leden van de verschillende geledingen en commissies. Wij danken hen voor hun betrokkenheid en inspanningen in het belang van de Leeuwarder Schoolvereniging en daarmee in het belang van alle kinderen die onze school bezoeken.

Met vertrouwen zien het bestuur en de directeur de toekomst van de LSV tegemoet.

Bijlage: Verantwoording Prestatiebox

Met ingang van schooljaar 21/22 worden deze middelen niet meer als Prestatiebox ontvangen, maar deels als bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters schoolleiders. Deels is het geld van de prestatiebox aan de beschikking personeel- en arbeidsmarktbeleid budget toegevoegd.

Professionalisering van het team

De inzet van het scholingsbudget en de professionalisering van de medewerkers is beschreven in § 6.8 van dit jaarverslag.

Bijlage: Verantwoording middelen passend onderwijs

De LSV maakt deel uit van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Fryslân. Het bestuur heeft ingestemd met de per 1 augustus 2014 geldende afspraken binnen dit verband over de inzet en de verdeling van de middelen.

In 2022 zijn er € 97.613 aan middelen passend onderwijs ontvangen. De inzet van de middelen en de doelen zijn beschreven in het school ondersteuningsplan (het SOP). Dit plan beschrijft de inzet voor de jaren 2020-2024. Het bestuur en de MR hebben het SOP vastgesteld en ondertekend op 12 februari 2021. In 2022 is dit ondersteuningsplan niet gewijzigd. Doel van dit plan is al onze leerlingen gepaste zorg te bieden. De inzet betreft begeleidingsuren door onze IB-er, de door het RID verzorgde RT, de plusklassen, ambulante begeleiding, dyslexietesten, levelwerk en extra materialen die nodig zijn om aan te sluiten bij specifieke onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

Bijlage: Verantwoording middelen onderwijsachterstanden

De Rijksoverheid geeft scholen geld voor de aanpak van onderwijsachterstand op de basisschool. Tot en met het schooljaar 2018/2019 gebeurde dat volgens de 'gewichtenregeling'. Het opleidingsniveau van de ouders of verzorgers bepaalde het zogenoemde gewicht dat een school toekent aan een leerling. Sinds 1 augustus 2019 wordt het geld verdeeld volgens een nieuwe regeling. Scholen ontvangen geld als de problematiek van een bepaalde grootte is.

Gezien de schoolpopulatie van onze school hebben wij de gewichtenregeling nooit toegepast en zijn de extra middelen voor onderwijsachterstanden miniem. Deze middelen worden daarom opgenomen in de totale formatie. Voor de formatie geldt echter dat de bestedingen passen bij het schoolondersteuningsprofiel van de school. De inzet van de formatie en de in te zetten uren voor de zorg wordt jaarlijks besproken en afgestemd met het managementzorgteam, de MR, het bestuur en het team tijdens de formatiebesprekingen.

Concreet is dit geld ingezet voor:

1. Inzet extra personeel voor leerlingen met een zorgbehoefte (extra uren voor de Intern Begeleider, Remedial Teaching en de coördinator hoogbegaafdheid)
2. Inzet extra uren om de leerkrachten te ondersteunen bij het opstellen van de groepsplannen en doelen voor kinderen met een extra zorgbehoefte.

Bijlage: Jaarrekening 2022

Leeuwarder Schoolvereniging

Financieel jaarverslag 2022

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	Pagina
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	58
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2022	59
Staat van baten en lasten over 2022	61
Kasstroomoverzicht	62
Toelichting behorende bij de jaarrekening	63
Grondslagen	63
Toelichting op de balans per 31 december 2022	66
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	69
Gebeurtenissen na balansdatum	69
Model G, Overzicht doelsubsidies OCW	70
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022	71
Overzicht verbonden partijen	74
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	75
Gegevens over de rechtspersoon	77
Bestemming van het resultaat	78
Overige gegevens	
Controleverklaring	79

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

<u>Kengetallen</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>
<u>Rentabiliteit</u> <i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i> De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	-11%	3%
<u>Current ratio</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75.	4,20	6,01
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	74,7%	73,4%
<u>Solvabiliteit 2</u> <i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	84,9%	88,8%
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>Eigen vermogen / Totale baten</i> Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	53,3%	68,9%
Aantal leerlingen per teldatum 1-10 (t-1)	269	270
Gemiddeld aantal FTE	18,15	18,98
<u>Personeelskosten per FTE</u>	103.162	80.937

A.1.1 Balans per 31 december 2022

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2022	31 december 2021
1.2	Materiële vaste activa	559.202	607.681
	Totaal vaste activa	<u>559.202</u>	<u>607.681</u>
1.5	Vorderingen	45.503	106.867
1.7	Liquide middelen	919.498	1.152.153
	Totaal vlottende activa	<u>965.002</u>	<u>1.259.020</u>
	Totaal activa	<u><u>1.524.203</u></u>	<u><u>1.866.701</u></u>

2.	Passiva	31 december 2022	31 december 2021
2.1	Eigen vermogen	1.138.228	1.369.786
2.2	Voorzieningen	155.955	287.535
2.4	Kortlopende schulden	230.021	209.380
	Totaal passiva	<u>1.524.203</u>	<u>1.866.701</u>

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2022

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3. Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	1.918.044	1.741.738	1.790.207
3.2 Overige overheidsbijdragen	785	1.350	1.374
3.5 Overige baten	<u>217.390</u>	<u>201.368</u>	<u>195.706</u>
Totaal baten	2.136.218	1.944.456	1.987.287
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	1.872.003	1.597.859	1.536.220
4.2 Afschrijvingen	78.587	86.936	78.156
4.3 Huisvestingslasten	182.846	147.662	152.980
4.4 Overige lasten	<u>231.606</u>	<u>195.800</u>	<u>163.809</u>
Totaal lasten	<u>2.365.042</u>	<u>2.028.257</u>	<u>1.931.165</u>
Saldo baten en lasten	228.823-	83.800-	56.122
5 Financiële baten	2.735-	1.000	780-
Netto resultaat	<u><u>231.559-</u></u>	<u><u>82.800-</u></u>	<u><u>55.342</u></u>

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat voor financiële baten en lasten	228.823-	56.122
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	78.587	78.156
- Mutaties voorzieningen	131.580-	31.916
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	61.364	1.090
- Kortlopende schulden	<u>20.641</u>	<u>29.132</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	199.812-	196.416
Ontvangen interest	159-	13
Betaalde interest	<u>2.576-</u>	<u>793-</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	202.547-	195.636
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investeringen materiële vaste activa	<u>30.108-</u>	<u>42.937-</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	30.108-	42.937-
Mutatie liquide middelen	232.655-	152.699
Beginstand liquide middelen	1.152.153	999.453
Mutatie liquide middelen	<u>232.655-</u>	<u>152.699</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>919.498</u></u>	<u><u>1.152.152</u></u>

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van Leeuwarder Schoolvereniging bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

Vergelijking met voorgaand jaar:

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Schattingen:

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen, de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen alsmede van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

De genoemde bedragen, voorzover niet anders vermeld, zijn opgenomen in hele euro's.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief.

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening groot onderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: € 500,-

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

- Gebouwen 2,5% en 5% van de aanschafwaarde
- Technische installaties 5% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

- Inventaris 5% en 10% van de aanschafwaarde
- ICT 10% en 20% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Algemene reserve

De Algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve privaot is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen en middels het private resultaat over het onderhavige boekjaar.

Het Ministerie van OCW heeft onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs een subsidie beschikbaar gesteld voor het herstel van het onderwijs en het compenseren van onderwijsachterstanden als gevolg van de coronacrisis. De bekostiging wordt als lumpsum bekostiging ontvangen en verantwoord. De bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs is gevormd uit de nog niet bestede middelen van deze subsidie.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen. Deze worden opgenomen tegen de berekende contante waarde. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten terzake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. Dit saldo wordt contant gemaakt tegen het geldende discontopercentage. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is op basis van de planning berekend en gelijkmatig verdeeld over de jaren. Periodiek wordt de planning geactualiseerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. In de Regeling jaarverslaggeving onderwijs is een tijdelijke overgangsregeling opgenomen voor het toepassen van de methode van kostenegalitatie voor de voorziening groot onderhoud. Van deze tijdelijke overgangsregeling is gebruikt gemaakt bij het berekenen van de voorziening groot onderhoud.

Voorziening werkloosheidsuitkering: per 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Dit leidt ertoe dat het bevoegd gezag verplicht is tot het doen van een eigen bijdrage in de werkloosheidskosten van medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst op of na 1 augustus 2022 is beëindigd. De voorziening werkloosheidsuitkeringen is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitkeringen aan voormalig medewerkers die een werkloosheidsuitkering of bovenwettelijke uitkering ontvangen. De voorziening wordt opgenomen voor het deel van de uitkering dat voor rekening komt van het bevoegd gezag. De hoogte van de voorziening is bepaald op basis van gegevens van het Participatiefonds. Hierbij wordt ingeschat in welke mate de medewerker de gehele looptijd van de uitkering gebruik zal maken van de uitkering.

Per 31 december 2022 heeft het bevoegd gezag geen verplichtingen voortkomend uit de modernisering van het Participatiefonds. De voorziening werkloosheidsuitkeringen bedraagt om die reden nihil.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Deze is gelijk aan de nominale waarde.

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkinggraad van 118,6% (beleidsdekkinggraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering" en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2022

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2021	Afschrijvingen tot en met 31 december 2021	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022				Aanschaf- waarde per 31 december 2022	Afschrijvingen tot en met 31 december 2022	Boekwaarde per 31 december 2022
				Investerings	Desinves- teringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1 Gebouwen en terreinen	446.487	126.908-	319.579	9.819	0-	22.381-	0	456.307	149.289-	307.018
1.2.2 Inventaris en apparatuur	794.835	542.074-	252.761	15.347	0	47.051-	0-	810.183	589.124-	221.058
1.2.3 Overige vaste bedrijfs- middelen	301.048	265.708-	35.340	4.941	0	9.156-	0-	305.989	274.863-	31.126
Materiële vaste activa	1.542.371	934.690-	607.681	30.108	0	78.587-	0-	1.572.478	1.013.277-	559.202

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT-middelen.

Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

1.5 Vorderingen

	31 december 2022	31 december 2021
1.5.1	6.169	3.441
1.5.2	-	74.371
De vordering OCW heeft betrekking op de overlopende posten vanuit o.a. de personele lumpsum.		
1.5.7	8.250	10.950
	<i>Vervangingsfonds</i>	<i>2.992</i>
	<i>Overige overlopende activa</i>	<i>15.113</i>
1.5.8	31.084	18.105
Totaal Vorderingen	45.503	106.867

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

	31 december 2022	31 december 2021
1.7.2	919.498	1.152.153
	<u>919.498</u>	<u>1.152.153</u>

2.1 Eigen vermogen

	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022		Boekwaarde per 31 december 2022
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
2.1.1	1.103.995	203.284-	-	900.711
2.1.2	14.190	12.303	-	26.493
2.1.3	251.601	40.577-	-	211.024
	<u>1.369.786</u>	<u>231.558-</u>	<u>-</u>	<u>1.138.228</u>

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen.

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

	Boekwaarde per 31 december 2021	Mutaties 2022		Boekwaarde per 31 december 2022
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Bestemmingsreserve NPO	14.190	12.303	-	26.493
	<u>14.190</u>	<u>12.303</u>	<u>-</u>	<u>26.493</u>

2.1T-1 Eigen vermogen (vergelijkende cijfers vorig jaar)

	Boekwaarde per 31 december 2020	Mutaties 2021		Boekwaarde per 31 december 2021
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
2.1.1T-1 Algemene reserve	1.030.904	73.091	-	1.103.995
2.1.2T-1 Bestemmingsreserve publiek	-	14.190	-	14.190
2.1.3T-1 Bestemmingsreserve privaat	283.540	31.939-	-	251.601
	<u>1.314.444</u>	<u>55.342</u>	<u>-</u>	<u>1.369.786</u>

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen.

Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):

	Boekwaarde per 31 december 2020	Mutaties 2021		Boekwaarde per 31 december 2021
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Bestemmingsreserve NPO		14.190		14.190
	<u>-</u>	<u>14.190</u>	<u>-</u>	<u>14.190</u>

2.2 Voorzieningen

	Mutaties 2022				Boekwaarde per 31 december 2022	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
	Boekwaarde per 31 december 2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval			
2.2.1 Personeel	11.438	2.232	-	-	13.670	-	13.670
<i>Jubilea</i>	<i>11.438</i>	<i>2.232</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>13.670</i>	<i>-</i>	<i>13.670</i>
2.2.3 Overige voorzieningen	276.097	45.500	179.312-	-	142.285	108.041	34.244
<i>Onderhoud</i>	<i>276.097</i>	<i>45.500</i>	<i>179.312-</i>	<i>-</i>	<i>142.285</i>	<i>108.041</i>	<i>34.244</i>
	<u>287.535</u>	<u>47.732</u>	<u>179.312-</u>	<u>-</u>	<u>155.955</u>	<u>108.041</u>	<u>47.914</u>

2.4 Kortlopende schulden

	31 december 2022	31 december 2021
2.4.3 Crediteuren	27.616	54.270
2.4.7.1 <i>Loonheffing</i>	<i>75.369</i>	<i>71.087</i>
2.4.7.3 <i>Premies sociale verzekeringen</i>	<i>5.068</i>	<i>4.781</i>
2.4.7 Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	<u>80.437</u>	<u>75.868</u>
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	19.176	20.245
2.4.9 Overige kortlopende schulden	8.833	4.983
2.4.10.4 <i>Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt</i>	<i>-</i>	<i>0</i>
2.4.10.5 <i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	<i>50.152</i>	<i>46.819</i>
2.4.10.8 <i>Overlopende passiva algemeen</i>	<i>43.807</i>	<i>7.195</i>
2.4.10 Totaal overlopende passiva	<u>93.959</u>	<u>54.014</u>
Totaal kortlopende schulden	<u><u>230.021</u></u>	<u><u>209.380</u></u>

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

De Leeuwarder Schoolvereniging heeft m.i.v. 01-09-2011 een contract afgesloten met schoonmaakbedrijf B&C Schoonmaakdiensten, voor een jaarbedrag van ca. € 54.000. Het contract wordt elk jaar stilzwijgend verlengd en loopt tot 01-10-2023.

Met ingang van 21-9-2020 is er een contract afgesloten met Ricoh m.b.t. de kopieerkosten. Het contract loopt tot 21-3-2027 voor een jaarbedrag van ca € 16.000 incl. btw.

Er is een contract afgesloten met energieleverancier Innova Energie voor de afname van gas en elektra. De overeenkomst loopt voor onbepaalde tijd. De kosten bedragen ca. € 21.000 per jaar.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Model G, Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Toewijzing

De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (J/N)

Omschrijving	Kenmerk	Datum
N.v.t.		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021	Stand begin 2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Te verrekenen 31-12-22
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021	Stand begin 2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Stand ultimo 2022
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	1.794.906	1.618.731	1.637.417
3.1.2.2 Niet geormerkte subsidies	26.469	25.395	48.239
Totaal rijksbijdragen via OCW	1.821.376	1.644.125	1.685.656
3.1.3.3 Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	96.668	97.613	104.551
Totaal rijksbijdragen	1.918.044	1.741.738	1.790.207

Bij de niet geormerkte subsidies is voor schooljaar 2022/2023 de Prestatiebox komen te vervallen. Het betreffende bedrag is voor de helft verstrekt als aanvullende bekostiging professionalisering begeleiding starters schoolleiders. De andere helft van het bedrag is onderdeel geworden van de lumpsumbekostiging onder rijksbijdragen OCW.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	785	1.350	1.374
	785	1.350	1.374

3.5 Overige baten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.5.1 Verhuur	13.799	12.700	13.436
3.5.5 Ouderbijdragen	188.701	185.668	177.414
3.5.6 Overig	14.889	3.000	4.857
	217.390	201.368	195.706

4.1 Personele lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.1.1.1 <i>Bruto lonen en salarissen</i>	1.171.979	1.067.775	1.034.634
4.1.1.2 <i>Sociale lasten</i>	245.942	224.074	243.116
4.1.1.3 <i>Pensioenlasten</i>	175.202	159.624	172.614
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	1.593.123	1.451.474	1.450.363
4.1.2.1 <i>Dotaties personele voorzieningen</i>	2.232	2.180	2.393
4.1.2.2 <i>Personeel niet in loondienst</i>	330.367	165.458	149.340
4.1.2.3 <i>Overig</i>	27.607	35.606	18.372
4.1.2.4 <i>Scholing/opleiding</i>	15.045	15.000	8.836
4.1.2 Overige personele lasten	375.251	218.244	178.941
4.1.3 Af: Uitkeringen	96.371-	71.859-	93.085-
	1.872.003	1.597.859	1.536.220

	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Gemiddeld aantal FTE	18	19

4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.2.2.1 Gebouwen	22.381	27.313	21.621
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	47.051	49.925	47.486
4.2.2.4 Onderwijsleerpakket	9.156	9.697	9.049
	<u>78.587</u>	<u>86.936</u>	<u>78.156</u>

4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.3.1 Huur	-	150	-
4.3.3 Onderhoud	34.200	8.412	7.446
4.3.4 Water en energie	30.138	31.300	32.995
4.3.5 Schoonmaakkosten	58.803	49.300	54.175
4.3.6 Heffingen	2.727	5.000	4.173
4.3.7 Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	45.500	41.500	44.500
4.3.8 Overige huisvestingslasten	11.478	12.000	9.692
	<u>182.846</u>	<u>147.662</u>	<u>152.980</u>

4.4 Overige lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	98.257	98.750	87.027
4.4.2.1 <i>Inventaris en apparatuur</i>	1.677	2.000	3.287
4.4.2.2 <i>Leermiddelen</i>	32.659	23.000	29.486
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	34.337	25.000	32.774
4.4.4 Overig	99.012	72.050	44.008
	<u>231.606</u>	<u>195.800</u>	<u>163.809</u>

Uitsplitsing

4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	<u>4.840</u>	<u>3.630</u>
Accountantslasten	<u>4.840</u>	<u>3.630</u>

Flynth Audit heeft voor de controle van de jaarrekening een mantelcontract afgesloten met Onderwijsbureau Meppel. Als gevolg hiervan factureert Flynth Audit aan Onderwijsbureau Meppel en niet rechtstreeks aan de afzonderlijke schoolbesturen, welke bij Onderwijsbureau Meppel zijn aangesloten. Onderwijsbureau Meppel brengt voor haar totale dienstverlening aan de afzonderlijke schoolbesturen een all-in vergoeding in rekening. Hierin zijn de kosten voor de controle van de jaarrekening opgenomen. Het bedrag dat in de jaarrekening is toegelicht aangaande de controle van de jaarrekening is gebaseerd op een interne calculatie van het totale budget van Flynth Audit, welke gebaseerd is op de omvang van het schoolbestuur ten opzichte van het totaal.

5 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
5.1 Rentebaten	159-	1.000	13
5.5 Rentelasten	2.576-	-	793-
	<u>2.735-</u>	<u>1.000</u>	<u>780-</u>

A.1.7

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Friesland	Stichting	Gemeente Leeuwarden	4

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

A.1.8

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op Leeuwarder Schoolvereniging van toepassing is.

Op grond van de WNT regelgeving is de klasseindeling A van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2022 een bezoldigingsmaximum van € 128.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	2
Gemiddeld aantal leerlingen	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>4</u>

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

1a. Leidinggevende topfunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Gegevens 2022	B. Seinstra													
Functiegegevens	Directeur													
Aanvang en einde functievervulling 2022	1/1-31/12													
Omvang dienstverband in FTE	0,85													
Dienstbetrekking?	ja													
Bezoldiging														
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	75.414													
Beloningen betaalbaar op termijn	12.502													
<i>Subtotaal</i>	<i>87.916</i>													
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	108.800													
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0													
Bezoldiging	87.916													
Bedrag van de overschrijding	0													
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.													
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.													
Gegevens 2021														
Aanvang en einde functievervulling 2021	1/1-31/12													
Omvang dienstverband 2021 in FTE	0,854													
Dienstbetrekking?	ja													
Bezoldiging														
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	67.236													
Beloningen betaalbaar op termijn	12.228													
<i>Subtotaal</i>	<i>79.464</i>													
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	105.896													
Totaal bezoldiging 2021	79.464													

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	35504
Naam instelling	Leeuwarder Schoolvereniging
Rechtsvorm	Stichting
KvK-nummer	40000042
Statutaire zetel	Gemeente Leeuwarden
Adres	Jelsumerstraat
Huisno	10
Huisno.toevoeging	
Postadres	Postbus 4079
Postcode	8901 EB
Plaats	Leeuwarden
Telefoon	058-2126618
E-mailadres	info@leeuwarderschoolvereniging.nl
Website	www.leeuwarderschoolvereniging.nl
Contactpersoon	B. Seinstra
Telefoon	058-2126618
E-mailadres	info@leeuwarderschoolvereniging.nl
Accountant	Flynth
BRIN-nummers	07LD

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 203.284- wordt onttrokken aan de algemene reserve
- € 12.303 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO
- € 40.577- wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bestuur:

- B. Seinstra

Toezichthouder:

- R.E. Jager

- P. van Drooge

- A.M. Kramer-Wapstra

- S.K. Oreel

- T. Koster-Crossen

- I.M. Permentier

Overige gegevens

Controleverklaring

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan het toezichthoudend bestuur van Leeuwarder Schoolvereniging

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Leeuwarder Schoolvereniging te Leeuwarden gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Leeuwarder Schoolvereniging op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Leeuwarder Schoolvereniging zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De directeur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directeur en het toezichthoudend bestuur voor de jaarrekening

De directeur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De directeur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

In dit kader is de directeur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de directeur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de directeur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de directeur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directeur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directeur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

Het toezichthoudend bestuur is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de directeur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directeur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met het toezichhoudend bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 15 juni 2023
Flynth Audit B.V.

 Digitaal ondertekend door Mark Handelé

M. Handelé AA

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

 M.H.