



ALAMANA SCHOLEN

— Onderwijs & Opvoeding —



Jaarverslag

2021

Stichting Al Amana Scholen
Laan van Vollenhove 3211, 3706 AR Zeist

T: 085 006 72 30
E: info@alamana.nl

www.alamana.nl

JAARVERSLAG 2021

Stichting Al Amana Scholen
te Ede

Inhoudsopgave

	<u>Blad</u>
Bestuursverslag en kengetallen	
Bestuursverslag	3
Jaarrekening	
Kengetallen	62
Grondslagen	64
Balans per 31 december	68
Staat van baten en lasten	69
Enkelvoudig kasstroomoverzicht	70
Toelichting behorende tot de balans	71
Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	77
Overzicht verbonden partijen	81
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	82
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	83
Ondertekening van de jaarrekening	84
Gebeurtenissen na balansdatum	85
Overige gegevens	
Controleverklaring	86

JAARVERSLAG

2021



Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Toelichting	5
1.1 Organisatie	5
1.2 Missie en Visie	5
1.3 Onze visie op onderwijs	5
1.4 Visie op bedrijfsvoering	9
1.5 Organisatieontwikkelingen	10
2. Organisatie	12
2.1 Kerngegevens	12
2.2 Scholen	12
2.3 Organogram	13
2.4 Schoolleiders	13
2.5 Medewerkers	14
2.6 Stafbureau	14
2.7 Administratie	14
2.8 Medezeggenschap	14
2.8.1 Samenstelling GMR	15
2.8.2 Faciliteiten	15
2.8.3 Vergaderingen	15
3. Veiligheid	16
3.1 Klachtenafhandeling	16
4. Onderwijs en kwaliteitszorg	17
4.1 Onderwijs	17
4.1.1 Activiteiten en ontwikkelingen	18
4.1.2 Tussenopbrengsten en Eindtoets 2021	18
4.1.3 Uitstroomadviezen	19
4.1.4 COVID	20
4.2 Inhaal en Ondersteuningsprogramma's	21
4.3 NPO (inzet middelen en proces)	22
4.4 Kwaliteitszorg	24
4.5 Overlegstructuur	24
4.6 Kwaliteitsverbetering	25
4.7 Managementrapportages	25
4.8 Passend Onderwijs	25
4.8.1 Verantwoording middelen samenwerkingsverband	26

4.9 Vroege en Voorschoolse Educatie	27
4.10 ICT	27
4.11 Onderzoek, ontwikkeling en internationalisering	28
4.12 Prestatiebox	28
4.13 Werkdrukmiddelen	28
4.14 Onderwijsachterstandsmiddelen	29
5. Personeel	30
5.1 Strategisch personeelsbeleid	31
5.2 Onderwijsarbeidsmarkt	32
5.3 CAO Primair Onderwijs	32
5.4 Opbouw personeelsbestand	32
5.5 Ziekteverzuim	34
5.6 Schoolleiders	35
5.7 Lerarentekort	35
5.7.1 Zij-instromers	35
5.7.2 Opleidingsschool	35
5.7.3 Regionale aanpak werkt	36
5.8 Gevoerd beleid op beheersing uitgaven inzake uitkeringen na ontslag	36
5.9 Bovenschoolse samenwerking	36
5.10 Lerarentekort	37
6. Huisvesting	38
6.1 Algemeen	38
6.2 Huisvestingsproblematieken	38
6.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	39
7. Externe relaties	40
7.1 Algemeen	40
7.2 Salaris- en personeelsadministratie	40
7.3 Netwerken	40
7.4 Opleidingscentra Pabo	41
7.5 PO-Raad en ISBO	41
7.6 Gemeenten	41
8. Financiën	42
8.1 Visie	42
8.2 Planning en control-cyclus	42
8.3 Jaarlijkse risicoanalyse	43
8.4 Risico's	44

8.5 Allocatiebeleid	47
8.6 Investeringsbeleid	47
8.7 Inkoop- en aanbestedingsbeleid	47
8.8 Treasury	48
8.9 Toekomstparagraaf	48
8.10 Financiële positie	48
9. Verslag Raad van Toezicht	53
9.1 Omvang, samenstelling en honorering	54
9.2 Werkzaamheden	55
9.2.1 De belangrijkste onderwerpen	55
9.2.2 Andere onderwerpen	55
9.3 Schoolbezoeken	56
9.4 Verantwoording	56

Voorwoord

Stichting Al Amana biedt u hierbij het jaarverslag 2021 aan. Het geeft u een beeld van de ontwikkelingen die zich in dat kalenderjaar hebben voorgedaan.

Wij zijn trots op de enorme inzet die onze medewerkers in de scholen en op organisatieniveau dagelijks leveren om de missie van Al Amana waar te maken. Dat is normaal gesproken al een uitdaging op zich, omdat we leven in een samenleving waarin ontwikkelingen elkaar snel opvolgen en maatschappelijke eisen voortdurend veranderen. Nieuwe technologieën en leermethoden, hogere verwachtingen van ouders, de nadruk op leerresultaten, het tegengaan van kansenongelijkheid, het bieden van passend onderwijs en de zorg voor een soepele overgang naar het voortgezet onderwijs zijn hier voorbeelden van.

Een extra uitdaging vormde het omgaan met de corona-pandemie die heeft geleid tot het inrichten van afstandsonderwijs. Er werd een groot beroep gedaan op de toepassing van ICT-vaardigheden, het regelen dat iedere leerling over een device beschikte en het zo goed mogelijk op afstand in contact blijven met leerlingen en hun ouders/verzorgers. Ouders met cruciale beroepen en kinderen in kwetsbare thuissituaties konden gebruik maken van noodopvang die kon worden gerealiseerd in samenwerking met de kinderopvangorganisaties.

In 2021 werd verder gewerkt aan de realisatie van onze ambities, beschreven in het Strategische Beleidsplan 2021-2025. De brede ontwikkelingen van leerlingen, de professionele organisatie en maatschappelijke verbondenheid zijn speerpunten.

Aanwezige kennis en expertise in de organisatie wordt inzichtelijk gemaakt en aan personeelsleden wordt de kans geboden om deze breed in te zetten. Startende leraren worden begeleid. Nieuwe netwerken zijn ingericht, waardoor kennis beter gedeeld kan worden en contacten sneller worden gelegd. Een andere activiteit, een breed aanbod van cursussen, moest door de pandemie deels worden ingeperkt.

Financieel heeft Al Amana zijn zaken heel goed op orde. Het kalenderjaar is afgesloten met een positief resultaat. Het bestuur kiest er bewust voor om vanuit diverse bestemmingsreserves te investeren in de kwaliteit van het onderwijs. In de bijgevoegde jaarrekening 2021 wordt dit verantwoord, evenals in de meerjarenbegroting 2021-2024.¹

Bovenstaande zaken vormen slechts een summiere afspiegeling van de vele ontwikkelingen binnen onze organisatie. Aan allen die een bijdrage hebben geleverd aan de werkzaamheden in het kalenderjaar 2021 zijn we veel dank verschuldigd!

Ede, 1 juni 2022

College van Bestuur

E.A. Ben Messaoud
Voorzitter

A. Salihi
Directeur-bestuurder

¹ Deze is inmiddels geactualiseerd in de meerjarenbegroting 2022-2025.

1. Toelichting

1.1 Organisatie

Het bevoegd gezag van Stichting Al Amana Scholen houdt zes basisscholen in stand. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het college van bestuur zijn geregeld in de statuten en het managementstatuut.

Onze taak is het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs, waarbij elke leerling telt. Wij werken continu toe naar een veilig en fijn pedagogisch leerklimaat, waarin leerlingen en medewerkers met plezier werken en uitgedaagd worden te presteren naar hun beste kunnen. Wij stellen het kind en zijn/haar ondersteuningsbehoeften op gebied van zijn/haar cognitie, identiteit en sociaal emotionele ontwikkeling centraal binnen ons onderwijs. Deze opdracht vormt de basis voor ons handelen en onze plannen, op schoolniveau én bestuursniveau.

1.2 Missie en Visie

Onze scholen kenmerken zich door kwalitatief hoogwaardig, ambitieus, basisonderwijs op islamitische grondslag, waarin leerlingen hun geloof kunnen beleven en waarmee zij optimaal worden toegerust om een succesvol deelnemer te worden van de Nederlandse samenleving. Onze scholen zijn gastvrije scholen, waar iedereen zich welkom voelt en gezien wordt. Wij staan open voor alle leerlingen, ongeacht of ze islamitisch of anderszins georiënteerd zijn.

Om dit te kunnen uitdragen, besteden wij regelmatig aandacht aan de vraag welk gedrag wij van leerlingen willen zien en of wij onszelf ook aan dit gedrag houden. Medewerkers zijn zich ervan bewust dat zij een voorbeeldfunctie vervullen. Onze medewerkers volgen een professionaliseringstraject "islamitisch positief onderwijs". Zij ontwikkelen een actief stimulerende houding binnen en buiten de klas die gericht is op de begeleiding van leerlingen in hun ontwikkeling, vanuit een duidelijk en breed gedragen normatief kader.

1.3 Onze visie op onderwijs

Veilige school

Leren moet plaatsvinden in een veilige omgeving. We geloven erin dat leerlingen beter tot leren komen als er sprake is van een veilig klimaat en een goede relatie tussen de leerkracht en de leerlingen en tussen de leerlingen onderling. Wij hebben de overtuiging dat alle leerlingen zich optimaal ontwikkelen als zij op een respectvolle en integere wijze relaties kunnen aangaan. Leerlingen dienen zich gehoord en gezien te voelen door de leerkracht en door elkaar. Leerlingen moeten vrijheid ervaren om zichzelf te kunnen zijn en hun persoonlijkheid verder te ontwikkelen.

Goed onderwijs

Het onderwijs dat wij geven heeft grote invloed op de schoolloopbaan en latere maatschappelijke kansen en carrières van onze leerlingen. De tijd die we hebben om onze leerlingen 'de beste assist' te geven voor later, moeten we effectief benutten. Goede, effectieve instructie en didactische vaardigheden van leerkrachten zijn de basis voor goed onderwijs en goede leerprestaties van leerlingen.

Goed onderwijs betekent dat we kennis moeten hebben van en datgene moeten doen wat bewezen effectief is, dat er gewerkt wordt met up to date lesmateriaal en dat leerlingen geactiveerd en uitgedaagd worden.

Hoge verwachtingen

Hoge verwachtingen stellen en uitspreken met oog voor de unieke leerling, is een waarborg om gelijke kansen voor leerlingen te realiseren. In ons onderwijs en in samenwerking met ouders en anderen is het werken vanuit hoge verwachtingen kernpunt.

Uit verschillende wetenschappelijke onderzoeken blijkt dat leerlingen beter presteren en meer leren als hun leerkrachten hoge verwachtingen van hen hebben. Het hebben van hoge verwachtingen leidt bijvoorbeeld tot een meer positieve interactie tussen leerkracht en leerlingen en een uitgebreider, uitdagender onderwijsaanbod (Rosenthal & Jacobson).

Wanneer sprake is van hoge verwachtingen, is het belangrijk dat leerlingen zich voldoende gesteund voelen en voldoende zelfvertrouwen hebben om aan die verwachtingen te kunnen (en willen) voldoen.

Alle werknemers hebben van alle leerlingen hoge verwachtingen en maken die expliciet door ze uit te spreken en vorm te geven in hun aanbod, didactiek en pedagogisch handelen.

Eigenaarschap en zelfstandig werken

De kernwaarde eigenaarschap is sterk gekoppeld aan de basisbehoeften autonomie en competentie. Eigenaarschap heeft betrekking op eigen keuzes en zelfverantwoordelijkheid. Ruimte geven aan eigenaarschap motiveert en draagt bij aan een positiever zelfbeeld: 'ik heb het zelf gedaan, dus ik kan het!'

Op onze scholen hebben we aandacht voor eigenaarschap van leerlingen ten aanzien van hun eigen ontwikkeling en leren. Motivatie, doelen, feedback en eigen plannen zijn daarbij kernbegrippen.

In de basisvakken taal, lezen, spelling en rekenen, is leerkrachtsturing het leidend principe. In overige vakgebieden zoeken we naar een mix van leerkrachtsturing, ruimte voor eigenaarschap, onderzoekend leren en aansluiten bij talenten en interesses van leerlingen.

Een onderwijssysteem dat alleen gefocust is op het behalen van vooropgestelde doelen, ondersteunt namelijk niet altijd het competentie- en autonomiegevoel van leerlingen. In sommige gevallen zijn leerlingen niet bij machte om te voldoen aan de doelen, waardoor een continu gevoel van falen de overhand neemt en het zelfvertrouwen juist wordt ondermijnd. Bij leerlingen die meer aankunnen, kan de focus op minimumdoelen juist leiden tot onderpresteren. We willen dat onze scholen in de toekomst vast (leerkrachtgestuurde) basisaanbod creëren, waarin normen, gemiddelden en het leerstofjaarklassensysteem minder bepalend zijn. Hierdoor kunnen mogelijkheden worden gecreëerd

om het onderwijs meer te laten aansluiten op specifieke behoeften, interesses en talenten van leerlingen. In deze 'ruimte' liggen ook mogelijkheden om vorm te geven aan de kernwaarde eigenaarschap.

Dit vraagt om experiment en out-of-the-box oplossingen, maar ook om kennis. We willen dat leerkrachten verstandig omgaan met de onderwijstijd en dus ook in het experiment zo verstandig mogelijke keuzes maken en leren binnen een professionele cultuur.

Om leerlingen te betrekken en regie te geven in dit proces moeten leerkrachten zich verder bekwamen in het geven van procesgerichte feedback en in het voeren van goede leergesprekken en motivatiegesprekken in plaats van rapportgesprekken.

Zelfstandige onderwijsvorm

We streven ernaar de kinderen meer zelfstandig te leren werken en meer samen te laten werken. Er wordt gewerkt met extra taken per vak. De kinderen kunnen aan de extra taken werken zodra ze klaar zijn met de leerstof van een bepaald vak. De leerkracht krijgt zo meer tijd om de uitleg (instructie) meer op niveau aan te bieden. Wanneer we spreken over een zelfstandige onderwijsvorm bedoelen we dat leerlingen zelfstandig met de verwerkingsopdrachten aan de slag gaan door aan binnen de ingeplande zelfstandig werkmomenten in het rooster. Op de dagplanning zijn deze momenten zichtbaar gemaakt voor de leerlingen. Binnen het aanbod van zelfstandig werk maken we een onderscheid tussen verplichte werkjes en facultatieve werkjes voor de leerlingen. Verplichte werkjes vallen onder het basisaanbod zoals gepland in de periodieke basisplannen. Facultatieve werkjes zijn een extra keuzeaanbod, aanvullend op het geplande aanbod.

Educatief partnerschap (de gouden driehoek)

Het bieden van passend onderwijs voor iedere leerling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van leerkrachten, ouders en de leerling zelf. Leerkrachten betrekken ouders en leerlingen bij verschillende stappen in het ontwikkel- en onderwijsproces. Leerkrachten gaan samen met ouders en leerling in gesprek over de resultaten, vorderingen en ontwikkeling van de leerling. Deze gesprekken zijn enerzijds gericht op het verzamelen van informatie over de leerling en anderzijds om leerlingen en ouders te informeren over hoe er ingespeeld wordt op de onderwijsbehoeften.

Bij zorgen over de ontwikkeling wordt de organisatie van extra hulp en ondersteuning een gezamenlijke verantwoordelijkheid van kind, ouder en leerkracht. Soms kan de uitkomst zijn dat er een andere onderwijsplek moet worden gezocht.

In de gouden driehoek is sprake van:

- vertrouwen dat een ieder handelt naar zijn of haar vermogen, kennis en kunde;
- gelijkwaardige inbreng;
- toegankelijke leerkrachten.

Educatief partnerschap krijgt behalve in deze gouden driehoek, ook vorm door ouders te betrekken bij de organisatie van verschillende activiteiten. Tijdens de startgesprekken, ook wel voortgangsgesprekken, staan diverse vaardigheden centraal. Naast de cognitieve vaardigheden wordt ook gekeken naar sociaal-emotionele vaardigheden en de talenten en interesses van de

leerlingen. Centraal staan de vragen: Wat wil je graag leren? Waar wil je nog meer over weten? Op welke wijze kun je deze doelen behalen?

Samen met de leerling en ouders worden doelen geformuleerd. Hierbij wordt rekening gehouden met de ontwikkelingsfase van de leerling in relatie tot de mogelijkheden van die leerling om doelen te kunnen stellen en te kunnen reflecteren op eigen handelen en leren. De leerkracht houdt in de gaten of de doelen aansluiten bij de onderwijsbehoefte van alle leerlingen en, in groep 8, bij de uitstroomeisen naar het voortgezet onderwijs.

Goede instructie

Goede, effectieve instructie en de didactische vaardigheden van leerkrachten zijn de basis voor goede leerresultaten. Wat betreft de basisvaardigheden taal, lezen, spelling en rekenen wordt door alle leerkrachten gebruik gemaakt van: EDI (Expliciete Directe Instructie), activerende werkvormen en wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de leef- en belevingswereld van leerlingen. Dit vormt onze basis en blijft in de komende periode topprioriteit in onze doorontwikkeling en in kwaliteitsbehoud.

Bij een aantal vakgebieden zal meer aandacht en ruimte gecreëerd worden om aan te sluiten bij de eigen belevingswereld en interesses van leerlingen, bijvoorbeeld m.b.v. onderzoekend en samenwerkend leren en het bieden van toekomstgericht en inspirerend onderwijs.

Kennis en vaardigheden van leerkrachten

Onze hoofdtaak is lesgeven en leerlingen leren leren. Goed onderwijs betekent dat we kennis hebben van en datgene doen wat wetenschappelijk bewezen effectief is. Alle leerkrachten beschikken over deze kennis. Onze leerkrachten zijn professioneel geschoold en hebben brede domeinkennis. Binnen hebben we kenniskringen met specialisten, waardoor kennis intern gedeeld en verspreid wordt. Onze leerkrachten beschikken verder over moderne pedagogische en didactische vaardigheden.

Toekomstgericht en duurzaam onderwijs

Onze scholen spelen in op de ontwikkelingen in het kader van duurzaamheid op: digitalisering, technologische ontwikkeling, ICT, techniek en wetenschap. De ingezette ontwikkelingen gaan we verder uitbouwen in ons onderwijsaanbod.

Leerkrachtgestuurd onderwijs

Wetenschappelijk onderzoek en publicaties tonen aan dat leerkrachtgestuurd onderwijs voor leerlingen in de basisschoolleeftijd effectief is en een hoog rendement heeft voor alle leerlingen. Leerlingen die iets minder goed kunnen leren hebben nog veel meer baat bij leerkrachtgestuurd onderwijs. Op onze scholen wordt daarom voornamelijk leerkrachtgestuurd onderwijs geboden met name bij de vakgebieden lezen, taal, spelling en rekenen. Leerkrachtgestuurd betekent: leren aan de hand van de leerkracht. De leerkracht stuurt het leerproces aan de hand van tussendoelen en maakt gebruik van effectieve instructies.

Differentiatie en Passend Onderwijs

Niet alle kinderen hebben hetzelfde leervermogen en leren op dezelfde wijze. Daarom is het belangrijk dat de scholen aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de individuele leerling.

Differentiatie vindt met name plaats binnen lessen en leerjaren. Het betreft hier de differentiatie tussen verkorte en verlengde instructie, zelfstandig (ver)werken en begeleid verwerken, verdiepen of herhalen. Differentiatie is gericht op het creëren van (minstens gelijke) kansen voor alle leerlingen om de basisvaardigheden voldoende tot goed te beheersen.

Soms is er extra hulp buiten de groep nodig. Het gaat dan om extra ondersteuning die niet binnen de groep gegeven kan worden. Het gaat dan meestal om specifieke deelvaardigheden die de leerling nog niet beheerst of om specifieke onderwijsbehoeften.

Er zijn ook leerlingen die, naast deze differentiatie en extra ondersteuning, zorg van een andere orde nodig hebben. Denk aan: logopedische hulp, dyslexiebehandelingen, etc. Ook hebben we niet-Nederlandstalige leerlingen die extra taalondersteuning verdienen. Al deze leerlingen krijgen specifieke zorg en een onderwijsaanbod op maat in het kader van Passend Onderwijs.

Uitdagend en inspirerend onderwijs

Onze scholen hebben oog voor interesse- en talentontwikkeling in brede zin. Maar voor specifieke doelgroepen hebben we speciale voorzieningen. Leerlingen met meer potentie moeten extra uitgedaagd worden. Het verrijken of verdiepen van het aanbod komt bijna altijd de motivatie ten goede. Deze 'meerkunners' hebben voldoende aan verkorte instructies, hebben geen herhaling nodig en kunnen op deze manier doorwerken en tijd besteden aan het behalen en ontdekken van 'hun ware niveau'.

Alle kinderen krijgen de mogelijkheid om al hun andere competenties in school te laten zien en te ontwikkelen. Daarmee wordt recht gedaan aan de brede ontwikkeling van ieder kind. Iedere school moet, binnen de eigen mogelijkheden en visie, het onderwijs afstemmen op de behoefte en belangstelling van leerlingen.

Behalve minder- en meerkunners hebben alle leerlingen het recht om hun talenten en interesses te ontdekken en te ontwikkelen. Zoals we in het leerkrachtgestuurd onderwijs geloven, geloven we ook dat leerlingen een rijk, uitdagend en inspirerend onderwijsaanbod en een goede leeromgeving (qua klimaat, sfeer en inrichting) nodig hebben om die talenten en interesses te kunnen ontdekken en ontwikkelen. In dit deel van ons onderwijs zijn de volgende begrippen belangrijk: leren in samenspraak, coöperatief leren, ontdekkend leren en zelf op onderzoek uitgaan.

1.4 Visie op bedrijfsvoering

Al Amana heeft de volgende eigen diensten; onderwijs en kwaliteit, facilitair en huisvesting, financiën, secretariaat en administratie, ICT en HR.

De interactie tussen leerling en de leraar is een belangrijke kernopdracht. Alle medewerkers hebben direct of indirect de focus op deze kernopdracht. Bij het inzetten van mensen en middelen staat voortdurend de vraag centraal in welke mate deze inzet bijdraagt aan deze opdracht. De beperkte beschikbaarheid van mensen en middelen voor uitvoering van de kernopdracht vraagt om een efficiënte en effectieve organisatie. Samenwerking tussen collega's en tussen scholen is voorwaardelijk voor een optimale organisatie.

Investeringsruimte wordt gecreëerd door kosten te besparen. Kosten kunnen eenvoudiger worden bespaard als de organisatie voldoende omvang heeft. Met voldoende omvang kan een stichting zich professionals permitteren die zorgdragen voor onderwijskwaliteit, goed personeelsbeleid, goed financieel beheer en een deugdelijke administratie. De scholen beschikken over (digitale) middelen en tijd om te investeren in de relatie met ouders.

Vanuit onze maatschappelijke opdracht en op basis van onze eigen missie zoeken wij de samenwerking met andere onderwijsorganisaties (in zowel primair, als voortgezet onderwijs) en met organisaties voor kinderopvang. Professionele ontwikkeling van kinderen is een (maatschappelijke) onderneming waarbij het rendement ten bate komt van de kinderen.

Het recht doen aan bovenstaande visie vraagt in de optiek van het bestuur van Al Amana een omvang van 1.500 tot 2.500 leerlingen. Dit impliceert dat Al Amana een beperkte, beheersbare groei wenselijk vindt.

1.5 Organisatieontwikkelingen

Hierna volgen de belangrijkste ontwikkelingen:

- Het voedingsgebied van Al Amana levert op stabiele wijze leerlingen toe. Al Amana is altijd in dialoog met omringende (islamitische) schoolbesturen bezig om te kijken of samenwerking mogelijk is, en zo ja, op welk terrein.
- In 2021 is een verkennend onderzoek verricht naar de mogelijkheden voor een fusie met de Stichting Islamitisch Onderwijs Utrecht. In 2022 zal het traject voortgezet worden. De verwachting is dat halverwege 2022 het traject afgerond zal worden. Gelet hierop, is het bestuur gestart met het zoeken naar kantoorruimte in de regio Utrecht, met een voorkeur voor kantoorruimte in de gemeente Zeist.
- Al Amana heeft ervoor gezorgd dat medewerkers zich tijdens de coronapandemie met voorrang konden laten testen op het virus. Medewerkers konden zich laten adviseren door onze arbodienst.
- Al Amana heeft op grond van de Wet Meer Ruimte voor Nieuwe Scholen een oprichtingsplan ingediend om een basisschool te realiseren in Veenendaal. Alle stappen zijn doorlopen en het bestuur is nu in afwachting van een besluit van de minister, welk besluit wordt verwacht op 1 juni 2022.
- Samenwerkingsverband Rijn en Gelderse Vallei heeft samen met stichting Al Amana Scholen in samenwerking met SO de Fonkel het voornemen een voorziening te openen op Al Amana Ede Zuid, waar leerlingen met gedragsmoeilijkheden (tijdelijk) onderwijs kunnen volgen. Deze voorziening heeft als doelstelling dat leerlingen uiteindelijk weer in het regulier onderwijs les kunnen krijgen. Dit zal natuurlijk niet altijd lukken, dan wordt er gekeken naar een andere vorm van Passend Onderwijs middels bijvoorbeeld een TLV SO. De geprognostiseerde startdatum van de stergroep verplaatst is van 1 januari 2022.²

² Inmiddels is de geprognostiseerde startdatum van de stergroep verplaatst naar 1 augustus 2022.

- De in locatie Goudenstein in pandige peuteropvang Besma (één van de Piramide locaties van Spelenderwijs) zal per 1 juli 2022 sluiten, waarna Spelenderwijs per 1 augustus 2022 het gebouw verlaat. Het bestuur is voornemens om de peuteropvang te doen voortzetten en onderzoekt de haalbaarheid om een eigen rechtspersoon in het leven te roepen die de peuteropvang in stand kan houden.
- Onze organisatie kent een netwerkstructuur die is georganiseerd vanuit een aantal thema's uit ons strategisch beleidskader. Binnen deze thema's zijn er verschillende ontwikkelteams die zich verdiepen in een bepaald onderwerp zoals bijvoorbeeld onderwijskwaliteit, ICT, identiteit of de begeleiding van starters. Zij bewaken de gang van zaken in onze organisatie en volgen de ontwikkelingen op hun vakgebied. Zo kunnen zij het bestuur hier inhoudelijk over adviseren. Met deze werkgroepen willen wij de eigen talenten in de organisatie organiseren, vasthouden en verder ontwikkelen. De inhoud van de werkgroepen worden vastgesteld op basis van behoeftes binnen de organisatie. Zie hieronder voor een overzicht van de onderwerpen die in 2021 de revue passeerden:
 - Interne begeleiding (IB)
 - Kwaliteitszorg/-beleid
 - Doorgaande leerlijn 0-18 jaar
 - ICT
 - Veiligheid
 - Werving en selectie
 - Professionele leergemeenschappen (PLG)
 - Begeleiding startende leraren (BSL)
 - Communicatie

2. Organisatie

2.1 Kerngegevens

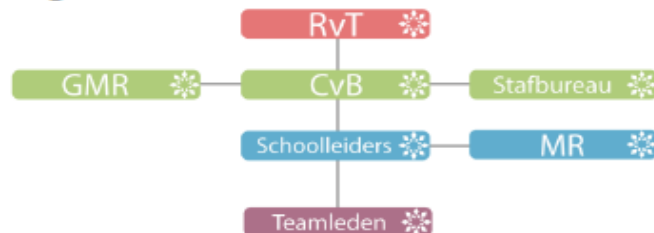
Naam:	Stichting Al Amana Scholen
Bestuursnummer:	41820
Adres:	Verlengde parkweg 47b 6717 GL Ede
Voorzitter CvB:	de heer E.A. Ben Messaoud
Directeur-bestuurder:	de heer K. Salihi
E-mail:	info@alamana.nl
Website:	www.alamanascholen.nl

2.2 Scholen

De Stichting is het bevoegd gezag voor de volgende scholen:

Brin	Naam school	Adresgegevens		
24ER	Al Amana Goudenstein	Goudenstein 9	6714 DA	Ede
30XB	Al Amana Zwolle	Muurmeesterstraat 1	8043 EA	Zwolle
31EC	Al Amana Boekhorst	Boekhorst 2	6714 JT	Ede
31EC	Al Amana Ede-Zuid (dislocatie)	Verlengde Parkweg 47 B	6717 GL	Ede
31EC01	Al Amana Hoorn	Hanebalk 1	1628 MA	Hoorn
31LM	Al Amana Zeist	De Clomp 2006	3704 KC	Zeist

2.3 Organogram



Stichting Al Amana Scholen wordt bestuurd door het College van Bestuur. Het interne toezicht wordt uitgeoefend door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht oefent toezicht uit op het functioneren van de organisatie in het algemeen en op het College van Bestuur in het bijzonder. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht een adviesrol en is werkgever van de leden van het college van bestuur. Het college van bestuur is het bevoegd gezag en belast met het bestuur en beheer van de stichting en de dagelijkse operatie van de organisatie. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur handelen in overeenstemming met de Code goed bestuur van de PO Raad. Geen sprake van wijziging wat betreft Governance in 2021.

College van Bestuur:

de heer E.A. Ben Messaoud, voorzitter
de heer K. Salihi, directeur-bestuurder

Raad van Toezicht:

de heer A. El Moussati, voorzitter
de heer N.E. El Abbassi, lid
de heer H. Ouid Chaib, portefeuillehouder Financiën

2.4 Schoolleiders

De scholen worden geleid door de schoolleiders. De schoolleiders worden ondersteund door het dagelijks bestuur om de verantwoordelijkheden op zich te nemen en ernaar te handelen. Het stafbureau is dienstbaar aan de schoolleiders. Zo zijn de schoolleiders in staat om de strategische doelen adequaat te bepalen en op te pakken, een gedegen schoolanalyse te laten voltrekken en de voorliggende planperiode voor te bereiden.

Aan iedere school is een medezeggenschapsraad verbonden. Via de medezeggenschapsraad hebben ouders, medewerkers en eventueel leerlingen invloed op het schoolbeleid. De bestuurder (of de schoolleider) overlegt regelmatig met de medezeggenschapsraad op zijn school over onderwerpen die de school betreffen. Meer hierover in paragraaf 2.8.

De schoolleiders geven binnen de scholen uitvoering aan het strategisch beleid in samenwerking en samenspraak met de medezeggenschap. De schoolleider is verantwoordelijk voor het onderwijs op

zijn school in al haar facetten. Al Amana stimuleert opwaartse mobiliteit: idealiter krijgen schoolleiders in opleiding de taak om, onder supervisie van een ervaren schoolleider, een kleinere of eenvoudige locatie te leiden. Zo kunnen zij hun theoretische opleiding toepassen in de praktijk en worden zij voorbereid op een mogelijke leidinggevende functie.

2.5 Medewerkers

Onze organisatie heeft naast leraren, ook onderwijsassistenten, intern begeleiders, conciërges, administratief medewerkers en ander onderwijs ondersteunend personeel in dienst.

2.6 Stafbureau

De schoolleiders dragen de verantwoordelijkheid voor het onderwijs, personeelsbeleid en het beheer en de strategische beleidsvoering op de school. De stafmedewerkers ondersteunen het college van bestuur en de schoolleiders op het gebied van financiën, kwaliteit van onderwijs, personeelszaken en beleid. Het stafkantoor is tijdelijk gevestigd in een vleugel van de school die is gelegen aan Verlengde Parkweg 47b te Ede.³

2.7 Administratie

De salarisadministratie en de financiële administratie werden in 2021 uitgevoerd door administratiekantoor CABO te Doetinchem. Hierdoor is op het gebied van de personeels- en salarisadministratie en de financiële administratie de continuïteit geborgd.

2.8 Medezeggenschap

Elke school kent een medezeggenschapsraad (MR) waarin personeel en ouders evenredig zijn vertegenwoordigd. De schoolleider vertegenwoordigt het bevoegd gezag en voert overleg met de MR over schoolspecifieke zaken.

Onderwerpen die het lokale schoolniveau overstijgen, worden besproken in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). In de visie op medezeggenschap is de GMR gespreks- en sparringpartner in beleidsvoornemens en niet alleen een instemmings- en adviesorgaan voor de beleidsuitvoering. Dit moet ertoe leiden dat de GMR op voorhand meedenkt over de beleidsvoornemens die worden vastgelegd in beleidsplannen. Indien mogelijk en waar gewenst wordt een afvaardiging van de GMR toegevoegd aan projectgroepen, adviescommissies of wordt er

³ Het bestuurskantoor zal in 2022 elders worden gevestigd.

een brainstormsessie georganiseerd. Het medezeggenschapsstatuut en -reglement en andere informatie omtrent medezeggenschap is te vinden op onze website.

2.8.1 Samenstelling GMR

Oudergeleding	Personeelsgeleding
Touria Bounja (secre.)	Said El Bachrioui
Mohammed Alhashimy (vz.)	Ilona Delahaije
Mimount Ibrahim	Meike Bekar
Noureddine El Khayami	Ruben Olijhoek
Samia Mezgouri	Bouchra El Mourabit
Hamza Bouyafa	Mohamed Bachiri

2.8.2 Faciliteiten

Het bestuur wordt in de overleggen met de GMR ondersteund door een ambtelijk secretaris die tevens zorgt voor de verslaglegging. Personeelsleden krijgen uren voor hun taak in de medezeggenschap. Ouders maken aanspraak op een vrijwilligersvergoeding. De GMR heeft de beschikking over een eigen budget voor bijvoorbeeld professionalisering en vergaderkosten.

2.8.3 Vergaderingen

De GMR stelt jaarlijks een activiteitenplan vast. Daarin plant de GMR bij voorbaat zijn vergadermomenten in en geeft het vorm aan de agendapunten.

3. Veiligheid

Veiligheid heeft veel verschillende aspecten en vraagt onze aandacht in alle onderdelen van onze organisatie. Uitgebreide informatie over wat er binnen Al Amana allemaal is afgesproken en geregeld is voor medewerkers te vinden op de website van het bestuur, als die van de scholen zelf. Scholen evalueren jaarlijks de veiligheid met behulp van diverse instrumenten en vragenlijsten. Op alle scholen is de veiligheid geborgd.

3.1 Klachtenafhandeling

De kern van het klachtenbeleid is dat klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en de schoolleiding op een adequate manier worden afgehandeld. Indien dat echter gelet op de aard van de klacht niet mogelijk is of als afhandeling niet naar tevredenheid is verlopen, kan men een beroep doen op de klachtenregeling. Deze regeling ligt ter inzage op school. De school is aangesloten bij de klachtencommissie Islamitisch Onderwijs ingesteld door de ISBO.

In 2021 zijn geen klachten ingediend. Een jaar eerder, in 2020, is één klacht ingediend over het schooladvies, maar deze is door klager ingetrokken.

4. Onderwijs en kwaliteitszorg

4.1 Onderwijs

Doelstellingen	Resultaat
<p>Vooruitlopend op de ontwikkelingen in de samenleving, organiseren wij organisatiebreed activiteiten gericht op professionalisering en ontwikkeling, voortbouwend op de strategische beleidsplannen op bestuurlijk - en op schoolniveau.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De reguliere kwaliteitszorgcyclus is uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. • Er hebben verschillende schoolleidersdagen plaatsgevonden, o.a. gericht op identiteit. • Alle scholen hebben stevig ingezet op eigen schoolontwikkeling en professionele groei van medewerkers. • Ondanks de beletselen vanwege Corona, zijn alle ontwikkelteams (gekoppeld aan de koersplannen) actief geweest; en waar nodig, zijn doelen bijgesteld. • Er hebben verschillende schooloverstijgende projecten gelopen: o.a. aansluiting po-vo, aansluiting voor-vroegschool, W&T, RIF en RAP. • Ingegeven door de corona-ontwikkelingen, is er een sterke focus geweest op de planvorming en uitvoering van NPO. • Er vinden gesprekken plaats met samenwerkingspartners over de doorgaande leerlijn 2,5 tot 18 jaar • In de schoolplannen staat beschreven welke vaardigheden worden aangeboden • Het schoolplan borgt structureel en cyclisch werken aan de kwaliteit van onderwijs • Tweemaal per jaar stelt de schoolleider een managementrapportage op. • Tweemaal per jaar voeren bestuur en schoolleiders een gesprek op basis van de managementrapportage. • Op de scholen wordt gewerkt volgens de principes van opbrengstgericht werken (4D). • Tweemaal per jaar stellen de scholen een zelfevaluatie op, op basis van de tussen- en eindopbrengsten. • Tweemaal per jaar stellen het bestuur, de kwaliteitsmedewerker en de schoolleiders een gesprek over de zelfevaluatie op basis van de tussen- en eindopbrengsten. • Het kwaliteitsbeleid is geactualiseerd naar aanleiding van het nieuwe toezichtskader van de Inspectie. • In het kwaliteitsbeleid staat beschreven hoe cyclisch wordt gewerkt aan kwaliteitsverbetering. • De scholen hebben een geactualiseerd schoolondersteuningsprofiel. • De scholen hebben de basiskwaliteit en het basisaanbod op orde.

De eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en het organiseren van de randvoorwaarden voor de uitvoering daarvan, liggen bij het bestuur van Al Amana. De beoordeling van de kwaliteit van de besturing van het bevoegd gezag, ligt bij de inspectie van het onderwijs.

Zij beoordeelt drie kwaliteitsgebieden:

1. Visie, ambities en doelen

2. Uitvoering en kwaliteitszorg
3. Evaluatie, verantwoording en dialoog

Al Amana volgt en borgt deze kwaliteitsgebieden met schoolspecifieke en bestuursbrede zelfwaarderingen, interne en externe audits en tijdens de managementrapportagegesprekken.

Het jaar 2021 was wederom ingewikkeld voor de leerlingen, de leraren, schoolleiders en alle overige betrokkenen binnen het onderwijs. Er is hard gewerkt om de leerlingen zo min mogelijk negatieve effecten te laten ondervinden van de COVID-pandemie. Mede middels het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is ingezet op het inhalen van onderwijsvertragingen en het duurzaam verbeteren van het onderwijs.

4.1.1 Activiteiten en ontwikkelingen

Hieronder volgt een korte beschrijving van de belangrijkste activiteiten die in 2021 zijn uitgevoerd.

In 2021 heeft de Inspectie geen onderzoeken uitgevoerd. Er zal naar verwachting in 2022 opnieuw een inspectiebezoek plaatsvinden t.b.v. het bestuur.

4.1.2 Tussenopbrengsten en Eindtoets 2021

In 2021 is er weer een eindtoets afgenomen. De opbrengsten staan uitgewerkt in het kwaliteitsdashboard van stichting Al Amana Scholen.

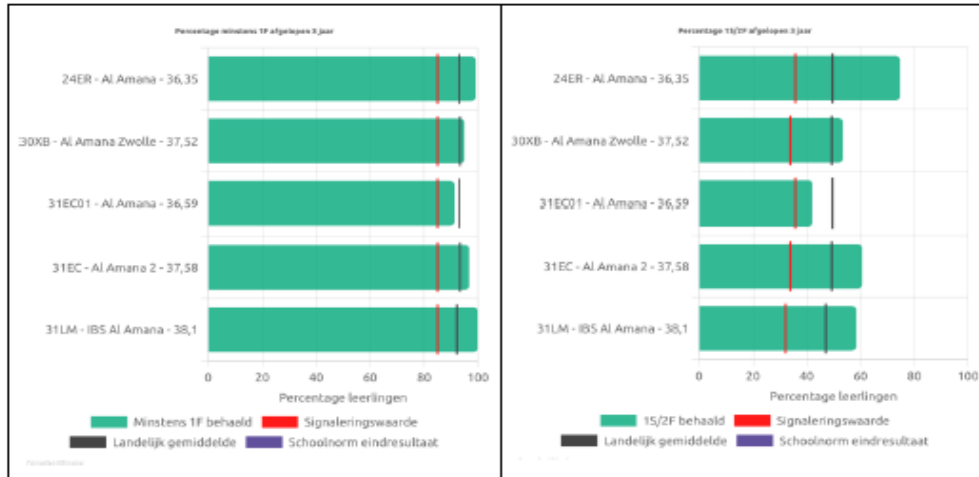
- We signaleren dat tijdens de laatste meting zowel Al Amana 30XB (Zwolle) als Al Amana 31EC (Boekhorst en Ede zuid) voor referentieniveau 1S onder de signaleringswaarde hebben gescoord voor Rekenen.
- We signaleren dat tijdens de laatste meting Al Amana 31EC01 (Hoorn) voor referentieniveau 2F onder de signaleringswaarde heeft gescoord voor taalverzorging.

Deze opbrengsten zijn besproken met de scholen en er zijn interventies gepleegd tijdens de start van schooljaar 2021-2022: er is gebruik gemaakt van de inzet van Foutloos Rekenen en Grip op Lezen.

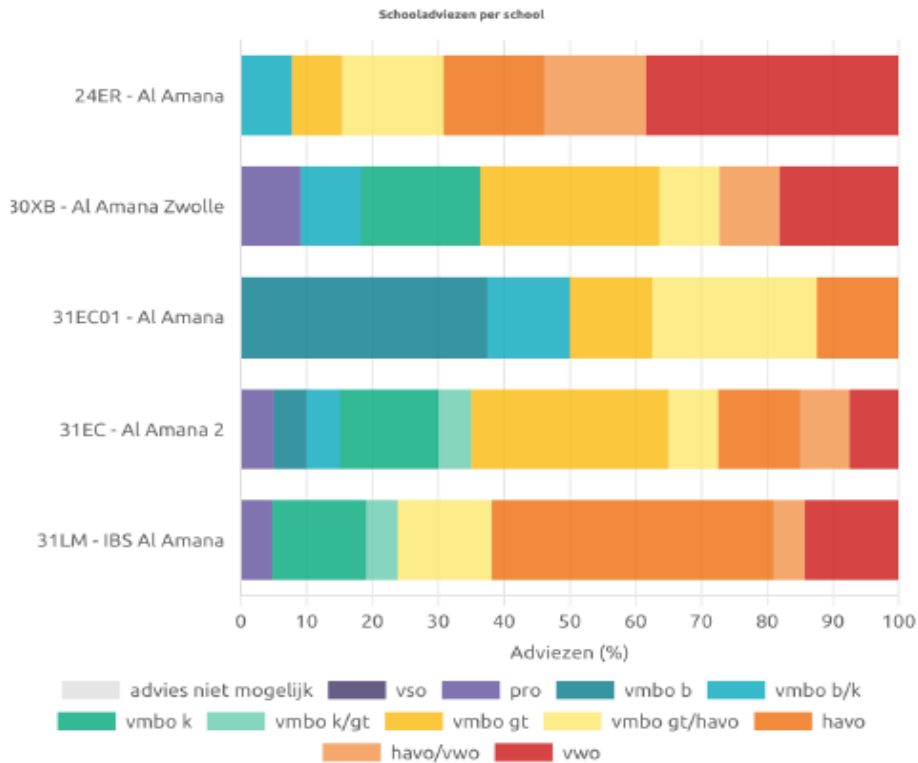
Het bestuur vertrouwt erop dat de interventies die ingezet zijn helpen om het niveau op referentieniveau 1S/2F op voldoende niveau te krijgen. Dit zal opnieuw geanalyseerd worden tijdens de eindtoets 2022.

Vanaf 2021 werken onze scholen ook toe naar de gestelde Al Amana Norm (zie kwaliteitsbeleid 2021-2025). Tijdens het vaststellen van de schoolnormen wordt dit door het bestuur gemonitord en door middel van gesprekken met schoolleiders gestuurd op het (stapsgewijs) behalen van de Al Amana Norm.

Op basis van de driejaarsgemiddelden scoorden alle Al Amana Scholen op beide referentiewaarden (1F / 1S2F) boven de signaleringswaarden.



4.1.3 Uitstroomadviezen



4.1.4 COVID

COVID is van grote invloed geweest op de wijze waarop het bestuur de onderwijskwaliteit op haar scholen, op basis van de tussenopbrengsten, heeft kunnen volgen. De tussenopbrengsten moeten in verband met de lockdown in 2021 met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd en worden gebruikt om in kaart te brengen waar de hiaten zijn ontstaan. Medio 2022 worden nieuwe tussenopbrengsten verwacht, waarna schoolanalyses gemaakt worden door de leerkrachten (groepsanalyse) en IB-ers (Schoolanalyse).

Er worden stichtingsbreed kwetsbaarheden gesignaleerd voor de vakgebieden Rekenen en Begrijpend Lezen. Alle scholen hebben in hun groeps- en schoolanalyse een verantwoording / onderbouwing geschreven van de opbrengsten.

In de groeps- en schoolanalyse van de mediometing van 2022 en de eindmeting van 2022 wenst het bestuur progressie te zien t.o.v. de situatie in 2021. Tevens zullen de nieuwe (2022-2023) ambitieplannen van de scholen opnieuw beoordeeld worden door het bestuur (ondersteund door het stafbureau) waarbij er doelen gesteld moeten worden en activiteit ingezet moeten worden om de tussenopbrengsten te verhogen.

4.2 Inhaal en Ondersteuningsprogramma's

Binnen Al Amana hebben alle scholen de subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's aangevraagd om in een vroegtijdig stadium, reeds ruim voor de start van het NPO, gericht ondersteuning te bieden aan de kwetsbaarste groep leerlingen binnen hun school. De subsidie is ingezet als aanbod bovenop het basisaanbod. Dat betekent dat leerlingen geen reguliere lessen gemist hebben bij de extra ondersteuning. De geselecteerde groep leerlingen heeft extra instructie en ondersteuning genoten op de basisvakken.

Tranche 1 en 2:

Naar aanleiding van de eerste lockdown hebben alle scholen (met uitzondering van Al Amana Hoorn 31EC01) subsidie ontvangen voor het vormgeven van een inhaal en ondersteuningsprogramma. De programma's worden uitgevoerd voor alle leerlingen waarvoor de subsidie is aangevraagd. De inhoud is schoolspecifiek en wordt aan de hand van de school eigen analyses ingevuld.⁴

- 24ER: Extra Remedial Teaching buiten schooltijd door BLOM Studiebegeleiding
- 31EC:
 - Ede Boekhorst: Programma Foutloos Rekenen
 - Ede Zuid: Remedial Teaching buiten schooltijd door bijlesinstituut HIP.
- 30XB: Programma Foutloos Rekenen
- 31LM: Remedial Teaching buiten schooltijd door bijlesinstituut HIP.

Tranche 4:

Naar aanleiding van de tweede lockdown hebben alle scholen subsidie ontvangen voor het vormgeven van een inhaal en ondersteuningsprogramma. De programma's worden uitgevoerd voor alle leerlingen waarvoor de subsidie is aangevraagd. De inhoud is schoolspecifiek en wordt aan de hand van de school eigen analyses ingevuld.⁵

- 24ER: Extra Remedial Teaching buiten schooltijd door BLOM Studiebegeleiding
- 31EC: Twee locaties (hoofdlocatie en dislocatie)
 - Ede Boekhorst: Programma Grip op Tekst
 - Ede Zuid: Remedial Teaching buiten schooltijd door bijlesinstituut HIP.
- 30XB: Extra ondersteuning / remedial teaching leerlingen met forse achterstanden.
- 31LM: Remedial Teaching buiten schooltijd door ECZO (voorheen PIOS).
- 31EC01: Programma Grip op Tekst en Grip op Leren.

De subsidie is afgerond op 31-12-2021 en volledig verantwoord aan het ministerie van OC&W.⁶

⁴ Het uitvoeringsplan is beschikbaar via de beleidsadviseur onderwijs en kwaliteitszorg.

⁵ Het uitvoeringsplan is beschikbaar via de beleidsadviseur onderwijs en kwaliteitszorg.

⁶ Bevestiging van de verantwoording is beschikbaar via de beleidsadviseur onderwijs en kwaliteitszorg.

4.3 NPO (inzet middelen en proces)

Naar aanleiding van de periode van lockdowns tijdens de COVID-19 Pandemie heeft het ministerie het Nationaal Programma Onderwijs aangekondigd. De scholen hebben ieder een eigen ambitieplan in het kader van het NPO-programma besproken met, en instemming ontvangen van, de betreffende MR. De schoolteams hebben in de zogenaamde menukaart voornamelijk gekozen voor interventies gericht op:

- effectievere inzet van onderwijs door middel van instructie en ondersteuning van leerlingen in kleine groepen;
- sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling door middel van cultuureducatie (Anasheedlessen) en bewegingsonderwijs;
- scholing rondom rekenen (foutloos rekenen) en taalonderwijs (begrijpend lezen en woordenschatontwikkeling);
- executieve functies en eigenaarschap van en bij leerlingen ontwikkelen door extra inzet en scholing/begeleiding van leerkrachten om kinderen te helpen bij het plannen van hun leerdoelen en hun werk, het evalueren van het proces, het evalueren van hun leerdoelen en hun werk en hen te motiveren om dit in te zetten voor specifieke leertaken;
- inzet van personeel om grote groepen op te splitsen in kleinere groepen en de extra inzet van onderwijsassistenten voor het bieden van pre-teaching, verlengde instructie en begeleide inoefening;
- faciliteiten en randvoorwaarden om reeds geplande scholing ruimer te kunnen inzetten en aanvullende materialen (o.a. Logo3000) en hardware (ICT) aan te schaffen.

Alle Al Amana scholen hebben middelen ontvangen om een extra impuls te geven aan het onderwijs. In 2022 is er een totaal budget beschikbaar van € 1.195.000,- en in 2023 is een budget beschikbaar van € 546.400,- wat hoofdzakelijk wordt gebruikt om huidig personeel te behouden en nieuw personeel aan te trekken. Daarnaast vindt er scholing plaats en worden er aanvullende materialen aangeschaft. Bij personele inzet wordt een deel (vooralsnog 20%) van de NPO-bekostiging gereserveerd voor de dekking van toekomstige transitiekosten en WW-uitkeringslasten, bij uitstroom van personeel na afloop van de NPO-bekostigingstermijn.

Er heeft in het laatste kwartaal, mede op grond van NPO en de inhaal- en ondersteuningsprogramma's een aantal interventies plaatsgevonden (aanvullende RT, groeps- en bouwbrede interventies voor rekenen en begrijpend lezen).

- Voorjaar 2021
 - Alle Al Amana Scholen hebben aan de hand van hun groeps- en schoolanalyse een schoolscan gemaakt en besloten waar de hiaten zitten.
- Zomer 2021
 - Alle scholen hebben aan de hand van de schoolscan keuzes gemaakt uit de menukaart van de overheid (met evidence based interventies).
 - Alle scholen hebben in hun ambitieplan⁷ het NPO (Schoolprogramma) geïntegreerd opgenomen, met een begroting per interventie.

⁷ Alle ambitieplannen zijn beschikbaar via de beleidsadviseur onderwijs en kwaliteitszorg.

- Het ambitieplan is goedgekeurd door de MR-en van de scholen als aanvulling op het schoolplan.
- Zomer 2021 – Voorjaar 2022
 - Uitvoering NPO
 - Herziening schoolscan (actualisatie) in voorjaar 2022

De doelen van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zijn:

1. Herstellen van de corona-gerelateerde vertraging in de leergroei en ontwikkeling van leerlingen (cognitief, sociaal-emotioneel, welbevinden).
2. Herstellen van de corona-gerelateerde toegenomen kansenongelijkheid.
3. Versterken basis voor goed onderwijs (duurzaam leereffect).

De uitvoering van het NPO wordt op twee niveaus gemonitord: op schoolniveau door scholen en besturen met onder andere de schoolscan en op landelijk niveau door OCW.

Het bedrag per leerling is €700,- voor schooljaar 2021-2022 en wordt toegekend door de reguliere lumpsumbekostiging. Voor schooljaar 2022-2023 komt opnieuw geld beschikbaar van het NPO. De verhoging van de bekostiging staat los van, en komt bovenop, de subsidieregeling voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's en de subsidieregeling 'extra hulp voor de klas'.

Alle scholen binnen Al Amana hebben betreffende het NPO-plan de volgende stappen doorlopen:

1. Een schoolscan is uitgevoerd; analyse tussenopbrengsten, rondetafelgesprekken, verweven met school- en jaarplan.
2. Het format (plan) is ingevuld (met behulp van analyse en menukaart) door het schoolteam.
3. Het plan is inhoudelijk besproken en akkoord bevonden door financiën, P&O en OKI.
4. De MR heeft ingestemd met het bestedingsplan van de NPO-middelen.

Met behulp van de schoolanalyse (interventie-onderbouwing) en de menukaart (overzicht effectief bewezen interventies) is het NPO-plan geformuleerd. Dit plan bevat de volgende elementen:

- Interventies cognitief, sociaal-emotioneel en executieve functies;
- Inzet eigen personeel, extra personeel, externe expertise/ondersteuning;
- Inzet en/of aankoop materiaal;
- Financiële onderbouwing punt 1-3;
- Samenwerking met derden (onder andere gemeenten).

De meest ingezette interventies uit de menukaart binnen Al Amana zijn:

- Onderwijs effectiever inzetten om kennis en vaardigheden bij te spijkeren;
- Effectievere inzet van onderwijs door middel van instructie en ondersteuning van leerlingen in kleine groepen;
- Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling door middel van cultuureducatie (Anasheedlessen) en bewegingsonderwijs;
- Scholing rondom rekenen (Foutloos rekenen) en taalonderwijs (begrijpend lezen en woordenschatontwikkeling);
- Executieve functies en eigenaarschap van en bij leerlingen ontwikkelen door extra inzet en scholing/begeleiding van leerkrachten om kinderen te helpen bij het plannen van hun leerdoelen

- en hun werk, het evalueren van het proces, het evalueren van hun leerdoelen en hun werk en hen te motiveren om dit in te zetten voor specifieke leertaken;
- Executieve functies van leerlingen verder ontwikkelen;
 - Faciliteren en randvoorwaarden creëren om reeds geplande scholing ruimer te kunnen inzetten en aanvullende materialen (o.a. Logo3000) en hardware (ICT) aan te schaffen.;
 - Personeel en ondersteuning (extra) inzetten, om grote groepen op te splitsen in kleinere groepen en de extra inzet van onderwijsassistenten voor het bieden van pre-teaching, verlengde instructie en begeleidende inoefening;
 - In 2022 is er een totaal budget beschikbaar van € 1.195.000,- en in 2023 is een budget beschikbaar van € 546.400,- wat hoofdzakelijk wordt gebruikt om huidig personeel te behouden en nieuw personeel aan te trekken. Daarnaast vindt er scholing plaats en worden er aanvullende materialen aangeschaft. Bij personele inzet wordt een deel (vooralsnog 20%) van de NPO-bekostiging gereserveerd voor de dekking van toekomstige transitiekosten en WW-uitkeringslasten, bij uitstroom van personeel na afloop van de NPO-bekostigingstermijn.

De logistieke problemen die de COVID-pandemie met zich meebrengt, maakt de mogelijkheid tot een continue en effectieve uitvoer van de plannen wisselend mogelijk. De plannen voor het schooljaar 2021-2022 worden in 2022 geëvalueerd en bijgesteld.

4.4 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is het geheel aan maatregelen waarmee een bestuur en haar scholen op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepalen, bewaken en verbeteren. Op bovenschools niveau vindt cyclisch een monitoring plaats van de voortgang van de gemaakte afspraken en de daarbij behorende doelbereiking. Ambities zijn verwoord in de strategische beleidsplannen van stichting Al Amana Scholen en zijn verbonden aan diverse overleggen. Kwaliteitszorg is binnen het beleidsdocument 'Strategisch Kwaliteitsbeleid 2021-2025' geborgd.

De groei van de stichting door toekomstige fusies/overnames en de oprichting van nieuwe scholen zorgt ervoor dat de kwaliteitszorg op elke school gelijk moet komen en blijven. Daarom is er sinds september 2020 een stafbureau ingesteld. Van daaruit is een stafmedewerker verantwoordelijk voor het opstellen van bovenschools kwaliteitsbeleid. Hij is degene die in overleg met de schoolleiders en de interne begeleiders de belangrijkste speerpunten en ontwikkelpunten voor het volgend schooljaar vaststelt. De doelstelling is dat er op bovenschools niveau cyclisch een monitoring plaatsvindt van de voortgang van de gemaakte afspraken en de daarbij behorende doelbereiking. Ambities zijn verwoord in het strategisch beleidsplan van Stichting Al Amana Scholen, Schoolplannen en Ambitieplannen (jaarplannen) en zijn verbonden aan diverse overleggen. Kwaliteitszorg wordt binnen het beleidsdocument 'Strategisch Kwaliteitsbeleid 2021-2025' geborgd.

Het bestuur heeft het voornemen om in 2022 de zelfevaluatiemodule WMK verder te implementeren en de integratie van cyclisch werken verder te bestendigen.

4.5 Overlegstructuur

Het bestuur heeft maandelijks een schoolleidersoverleg. De kwaliteitszorgmedewerker organiseert vier keer per jaar een bovenschools IB-overleg en stuurt de (themagerichte) expertgroepen in de organisatie aan. In de vergaderingen ontstaat een dieper gesprek met betrekking tot het pedagogisch-didactisch handelen, de opbrengsten, de veiligheid, de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur op de school. Ook hier was de impact van COVID het onderwerp van gesprek. Deze nieuwe gespreksvorm is nieuw beleid dat door iedereen wordt omarmd. Er ontstaat meer ruimte voor het goede, kwetsbare gesprek over de schoolontwikkelingen. De inhoud van deze gesprekken vormen binnen het onderdeel 'Onderwijs en kwaliteitszorg' mede input voor de managementrapportage gesprekken.

4.6 Kwaliteitsverbetering

Alle scholen van Al Amana werken structureel aan kwaliteitsverbetering. Ze maken hierbij gebruik van een ambitieplan. De scholen werken hier conform de kwaliteitscyclus van Deming (PDCA) door middel van kwaliteitswerkgroepen aan kwaliteitsverbetering.

In het voorjaar van 2022 staan een oudertevredenheids-, en medewerkertevredenheidsonderzoek gepland. De uitkomsten worden door de scholen meegenomen in het ambitieplan voor 2022-2023.

4.7 Managementrapportages

Een laatste en belangrijk onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus is de managementrapportage. In het verslagjaar is de wijze waarop schoolleiders verantwoording afleggen aan het college van bestuur aangepast. Er is een start gemaakt met een nieuw model, vanuit de visie, meer autonomie voor scholen, dat schoolleiders verantwoording afleggen over hun scholen aan het college van bestuur. Voor deze nieuwe manier van werken is een format ontwikkeld waarin de schoolleiders hun verantwoording kunnen beschrijven. Inhoud blijft een risico-inventarisatie op basis van formatie en personeelsbeleid, begroting, onderwijs en kwaliteitszorg. In het voorjaar ligt de focus op de toekomst en de onderwijskundige jaarplanning, in het najaar op evaluatie en verslaglegging over de geformuleerde doelstellingen. Ieder jaar krijgt het format MARAP-verslag een update.

In de planning stond dat er in 2021 een start gemaakt zou worden met de managementrapportage gesprekken (MARAPS) tussen het bestuur, de staf en de schoolleiders. Vanwege de pandemie wordt dit geïmplementeerd bij de start van schooljaar 2022-2023.

4.8 Passend Onderwijs

Elke school is lid van een Samenwerkingsverband Passend Onderwijs in de eigen regio. Stichting Al Amana Scholen participeert in vier verschillende samenwerkingsverbanden die een verschillend financieringsmodel hanteren. Er zijn samenwerkingsverbanden die 'vooraf' de gelden verdelen. Andere samenwerkingsverbanden hanteren dat er geld 'achteraf' verrekend wordt naar gelang het

aantal verwijzingen en de mate van externe ondersteuning op school. In beide gevallen dienen de scholen de inzet van middelen te onderbouwen naar het samenwerkingsverband. De lichte zorg middelen zijn ingezet ten behoeve van de interne begeleiders en de zware zorgmiddelen zijn ingezet voor inkoop expertise naar behoefte op de scholen. Ook de evaluatie geschiedt op het niveau van het samenwerkingsverband. Iedereen is welkom binnen de wet passend onderwijs (zorgplicht) en wat daarbinnen mogelijk is vanuit de vastgestelde basisondersteuning (schoolondersteuningsprofiel; Grenzen aan het onderwijs).

Iedereen is welkom binnen de zorgplichtwet en wat daarbinnen mogelijk is vanuit passend onderwijs. Het toelatings- / aannamebeleid wordt ontwikkeld ten behoeve van schooljaar 2022-2023.

4.8.1 Verantwoording middelen samenwerkingsverband

Basisondersteuning

De middelen ten behoeve van de basisondersteuning en de impuls gelden worden volledig gebruikt ten behoeve van de inzet van de intern begeleiders en de scholing van schoolteams inzake het verstevigen van de basisondersteuning.

In 2021 ontvingen de scholen de volgende middelen ten behoeve van de basisondersteuning:

24ER	€ 77.850,00 (€ 150,00 per leerling)	Totaalbedrag ondersteuningsmiddelen 2021 voor 41820 vanuit SWV Rijn en Gelderse Vallei.
31EC		
30XB	€ 57.747,00	(Totaalbedrag ivm. Deelregio)
31LM	€ 37.125,00 (€ 135,00 per leerling) € 2750,00 (€10,00 per leerling) impuls gelden Totaal: € 39875,00	
31EC01	5/12 deel van 7595,00 = € 3164,58 7/12 deel van 6395,00 = € 3730,42 Totaal: € 6895,00	SWV Westfriese knoop stelt beschikking op per schooljaar ipv. Kalenderjaar
41820	€ 182.367,00	Totaalbedrag ontvangen middelen Passend Onderwijs Basisondersteuning in 2021

Extra Ondersteuning

De middelen ten behoeve van de Extra Ondersteuning zijn de middelen die geormerkt zijn voor leerlingen die onderwijsbehoeften hebben die de basisondersteuning overstijgen. Scholen kunnen bij het bestuur een aanvraag doen om een arrangement vorm te geven. Hierbij kan gedacht worden aan een arrangementenbegeleider die samen met de intern begeleider en de leerkracht gestalte geeft aan een doelgericht aanbod voor leerlingen in de Extra Ondersteuning (comorbiditeit, leerlingen op zorgniveau 5 conform de

ondersteuningsstructuur van stichting Al Amana Scholen). De scholen hadden de mogelijkheid om arrangementen vorm te geven in de extra ondersteuning conform de toegekende middelen in 2021:

24ER	€ 4055,00	HGO Budget is pas beschikbaar gesteld aan de scholen per 01-08- 2021 vanuit SWV Rijn en Gelderse Vallei.
31EC	€ 10.102,00	
30XB	Zie middelen basisondersteuning	(Totaalbedrag ivm. Deelregio)
31LM	(€ 100,00 per leerling) Totaal: € 27.500,00	
31EC01	5/12 deel van 16625 = 6927,08 7/12 deel van 12625 = € 7364,58 Totaal: € 14291,66	SWV Westfriese knoop stelt beschikking op per schooljaar ipv. Kalenderjaar
41820	€55.948,66	Totaalbedrag ontvangen middelen Passend Onderwijs Extra Ondersteuning in 2021

Verwijzingen naar SO/SBO in 2021

24ER	1 leerling
31EC	0 leerlingen
30XB	0 leerlingen
31LM	1 leerling
31EC01	0 leerlingen
41820	Totaal: 2 leerlingen

De besteding van de middelen Passend Onderwijs worden jaarlijks aan de samenwerkingsverbanden verantwoord. De verantwoordingsdocumenten zijn op te vragen bij het bestuur.

4.9 Vroege en Voorschoolse Educatie

Een aantal scholen heeft in 2020 een (intensieve) samenwerking met een voorschool (Al Amana Goudenstein, Zeist en Al Amana Hoorn). Om zorg te dragen voor een ononderbroken leerontwikkeling wordt in zowel de voorschool, als de kleuterklassen gewerkt vanuit dezelfde visie op onderwijs en ontwikkeling.

4.10 ICT

Op Al Amana Hoorn is dit jaar gestart met het werken met Snappet. Dat betekent dat er voor de implementatie hiervan Chromebooks zijn aangeschaft om zorg te dragen voor een device per leerling vanaf groep 4. Verder zijn er geen wijzigingen t.o.v. 2020

4.11 Onderzoek, ontwikkeling en internationalisering

Er is geen sprake van onderzoeken, ontwikkeling en internationalisering. Ook in de toekomst is het de verwachting dat er geen sprake zal zijn van onderzoek, ontwikkeling (bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid) en internationalisering

4.12 Prestatiebox

Om de ambities met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs zoals die in het bestuursakkoord staan beschreven, te verwezenlijken heeft het Ministerie met ingang van 2012 extra financiële middelen beschikbaar gesteld in de vorm van de Prestatiebox. Er is geld beschikbaar gesteld voor onder andere de verdere professionalisering van de schoolleiders en leraren, een budget voor opbrengstgericht werken en middelen voor het versterken van de kwaliteit van cultuureducatie.

De middelen zijn als volgt ingezet:

1. Er zijn begeleidingstrajecten bekostigd ten behoeve van niet voldoende functionerende leerkrachten.
2. Er zijn trainingen afgenomen in het kader van opbrengstgericht werken.
3. Een deel van de scholen heeft de gelden besteed aan Taal- en Leesmethodes.
4. De middelen voor cultuur zijn onder andere ingezet voor het bezoeken van voorstellingen en musea.

4.13 Werkdrukmiddelen

De middelen die Al Amana heeft ontvangen zijn volledig besteed door de scholen. De inkomsten van de werkdrukmiddelen zijn zichtbaar opgenomen in de formatieoverzichten. De formaties worden besproken met de schoolleiders in overleg met de HR-medewerker. De schoolleiders zijn in overleg gegaan met hun team, om te bepalen waarvoor de werkdrukmiddelen worden ingezet.

De schoolleider bespreekt de formatie met zijn team en MR (instemming PMR). De schoolleiders verantwoorden de middelen die ze hebben ingezet voor werkdruk zowel middels een overzicht en tijdens de MARAP-gesprekken. De gelden die de scholen hebben ontvangen zijn voornamelijk gebruikt voor splitsing van een groep, gezamenlijke voorbereiding duo-collega's, vrij roosteren leraren (o.a. voor coaching collega's, kijken bij collega's, begeleiding groepjes), een onderwijsassistent of inhuur van gymleraren.

Stichting Leerkracht is ingehuurd om eigenaarschap, werkplezier en bevoegenheid te bevorderen.

Het bestuur is in het verslagjaar met alle schoolleiders en IB'ers in gesprek gegaan om te onderzoeken op welke wijze Handelingsgericht werken en Opbrengstgericht werken kunnen worden aangewend om de werkdruk te verlagen.

4.14 Onderwijsachterstandsmiddelen

Varietas ontvangt jaarlijks een budget voor onderwijsachterstanden op basis van de school-scores berekend uit CBS-statistieken. Deze middelen worden volledig toegekend aan een aantal specifieke scholen met een zogenaamde hoge schoolscore. De scholen zetten dit in binnen de formatie om de klassen te verkleinen, teamteaching in te zetten of om extra ondersteuning aan te kunnen bieden. Daarnaast ontvangen sommige scholen extra middelen vanuit gemeente onderwijsachterstandenbeleid om specifieke activiteiten te ontplooiën. Zo wordt er voor vrijwel alle scholen een budget beschikbaar gesteld om de warme overdracht voor en vroegschool te versterken. En voor de Compaan zijn er extra middelen om onderwijstijdverlening aan te bieden.

Vanaf schooljaar 2019/2020 is de nieuwe regeling voor de onderwijsachterstandsmiddelen van kracht. De bepaling van de achterstand gebeurt niet langer bij de inschrijving op de school, maar wordt bepaald door- en op basis van CBS-gegevens. Het CBS hanteert meerdere criteria, met name: opleidingsniveau van de ouders, land van herkomst van de ouders, schuldsanering, verblijfsduur van de moeder, gemiddeld opleidingsniveau van moeders op school. Op basis van de genoemde criteria wordt een onderwijsscore berekend. Vervolgens berekent het CBS aan de hand van het landelijk gemiddelde van alle onderwijsscores en de beschikbare middelen de achterstandsscore per school. Op basis van de achterstandsscore worden de middelen toegekend aan de scholen. De bepaling van achterstand wordt daarmee anoniem.

Er is tot en met schooljaar 2021-2022 een overgangsregeling ingevoerd voor de toekenning van de onderwijsachterstandsmiddelen, waarbij het verschil tussen het nieuwe bedrag en het oude bedrag voor respectievelijk 75%, 50% en 25% wordt gecorrigeerd. Al Amana ontvangt jaarlijks een budget voor onderwijsachterstanden op basis van de school-scores berekend uit CBS-statistieken. Deze middelen worden volledig toegekend aan een aantal specifieke scholen met een zogenaamde hoge schoolscore. De scholen zetten dit in binnen de formatie om de klassen te verkleinen, teamteaching in te zetten of om extra ondersteuning aan te kunnen bieden. Daarnaast ontvangen sommige scholen extra middelen vanuit gemeente onderwijsachterstandenbeleid om specifieke activiteiten te ontplooiën. Zo wordt er voor vrijwel alle scholen een budget beschikbaar gesteld om de warme overdracht voor en vroegschool te versterken.

5. Personeel

Op het gebied van personeel, zijn onderstaande doelen gesteld.

Doelstelling	Resultaat
Het strategische personeelsbeleid wordt ontwikkeld waarbij het nieuwe strategische beleidsplan de basis vormt	<ul style="list-style-type: none"> ● Personeelsbeleid gericht op het behalen van strategische doelen is eind 2021 gestart en zal naar verwachting in 2022 worden afgewikkeld en geïmplementeerd.
Werven van voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> ● Vacatures worden zowel binnen als buiten de stichting uitgezet. Vooral nog zijn de vacatures tijdig ingevuld, maar de krapte op de arbeidsmarkt neemt verder toe. Om personeel te werven, binden en boeien, wordt interne mobiliteit gestimuleerd en richten we ons op het aan ons binden van LIO-stagiaires en zij-instromers. ● Kosten en opbrengsten ten aanzien van bijvoorbeeld detacheringen of (ver)huur van ruimtes worden situationeel beoordeeld. Daarbij is altijd oog voor de relatie die Al Amana nastreeft met leveranciers en afnemers en worden maatwerkafspraken gemaakt ten aanzien van de financiële afwikkeling. De impact hiervan op de financiële positie van Al Amana is beperkt.
Vergroten van de bekendheid van Al Amana op de arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ● In 2021 is een bureau ingeschakeld dat zich met name richt op het professioneler inrichten van de PR van Al Amana. ● Onderzoek naar kenmerken, sterke en zwakkere punten van Al Amana als werkgever heeft plaatsgevonden. Communicatieplan met concrete acties wordt voor de zomer 2022 afgerond. Inzet van meerdere (digitale) kanalen richting arbeidsmarkt is alleen gedaan bij gerichte werving voor vacatures.
Versterken van de professionele organisatie	<ul style="list-style-type: none"> ● Zowel de schoolleiding, leraren als het onderwijsondersteunend personeel zijn zich er bewust van dat zij de eigenaar zijn van hun professionele houding. Op alle scholen wordt gewerkt aan een professionele cultuur met aandacht voor gedeeld leiderschap. ● In 2021 is veel beleid geharmoniseerd; daarin is een professionaliseringsslag gemaakt. In 2022 wordt dit verder uitgebouwd. ● Er is op de scholen en vanuit de eigen academie een ruim aanbod voor professionele ontwikkeling. ● Het ontwikkelteam Professionele Leergemeenschappen is gestart met een evaluatie van de PLG's op school- en op bestuurlijk niveau. Dat wordt in 2022 gecontinueerd. ● Er is een notie (loopbaan-)ontwikkeling Al Amana, met ontwikkelingstrajecten en professionaliseringsbehoeften. ● Er is een notie "opleiden in de school" die de begeleiding van studenten in de school beschrijft en het beroepsbeeld van leraren. ● Op de scholen zijn bevoegde schoolleiders aanwezig.

	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching en ondersteuning van startende leerkrachten is structureel geregeld. • Alle medewerkers zijn actief betrokken bij het concretiseren van de visie van de school en het schoolplan. • De gesprekkencyclus is geactualiseerd en wordt doorlopen. • Het team actualiseert jaarlijks het werkverdelingsplan. • Alle medewerkers hebben toegang tot de e-learning omgeving van Al Amana en maken hier gebruik van. • Er is een geactualiseerd functieprofiel voor de intern begeleider.
Leraren worden gestimuleerd te werken aan hun professionele houding	<ul style="list-style-type: none"> • Binnen scholen zijn middelen (geld/uren) beschikbaar gesteld voor opleiding en begeleiding. • De Al Amana Academie heeft het aanbod van workshops, trainingen en opleidingen in 2021 uitgebreid.
Vergroten van kennis en vaardigheden van beginnende leraren	<ul style="list-style-type: none"> • Beginnende leraren worden structureel gecoacht en begeleid vanuit het ontwikkelteam BSL.
Leidinggevendenden werken aan hun professionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Er vindt reflectie plaats op leidinggeven tijdens intervisiebijeenkomsten en aan de hand van collegiale consultatie. Leidinggevendenden leren van en met elkaar. • In 2021 hebben verschillende schoolleiders een opleiding gevolgd tot basis- of vakbekwaam.
Het ziekteverzuim is in 2021 6% of lager	<ul style="list-style-type: none"> • Over geheel 2021 was het verzuimgemiddelde 9,12.%. Wel blijkt uit de cijfers dat er gekoppeld aan het aantal coronabesmettingen pieken zijn geweest waarbij het verzuim richting de 10% is gestegen.
De meldingsfrequentie in 2021 is < 0,75	<ul style="list-style-type: none"> • De meldingsfrequentie over 2021 bedroeg 0,77.

5.1 Strategisch personeelsbeleid

In 2021 is een start gemaakt met de vernieuwing van het strategische personeelsbeleid. In aansluiting op het nieuwe strategische beleidsplan zijn twee hoofdthema's vastgesteld: de onderwijsarbeidsmarkt en de professionele organisatie. Daarbij worden de volgende speerpunten onderscheiden:

Onderwijsarbeidsmarkt:

- Instroom van nieuwe medewerkers
- Behoud van bestaande medewerkers

Professionele organisatie:

- Teamontwikkeling
- Professionele ontwikkeling
- Leiderschapsontwikkeling

Vanuit bovenstaande kaders wordt het strategische personeelsbeleid verder uitgewerkt. Ons streven is het nieuwe strategisch personeelsbeleid in 2022 vast te stellen en te starten met de implementatie ervan.

5.2 Onderwijsarbeidsmarkt

Bij de start van het schooljaar 2021-2022 is het op alle scholen gelukt de basisformatie op orde te hebben. De krapte op de arbeidsmarkt was in 2021 echter wel degelijk voelbaar. Dit is versterkt door de inzet van de NPO-middelen.

Het aantal kandidaten voor leraar- en directiefuncties was vaak beperkt en soms liepen we tegen grenzen aan bij invallersproblematiek. In enkele gevallen is het niet gelukt zelf vacatures in te vullen en is gebruik gemaakt van onze eigen invalpool en van de inzet van vaste medewerkers op de scholen zelf.

Personeel werkzaam binnen onze organisatie, maakt aanspraak op een arbeidsmarkttoelage van 8%.

Geen sprake van andere ontwikkelingen die grote personele betekenis hebben op de organisatie.

5.3 CAO Primair Onderwijs

Vanaf 1 januari 2021 werd een generieke loonsverhoging van 2,25% voor alle personeelsleden in het primair onderwijs ingevoerd. Daarnaast is de verwachting dat per 1 januari 2022 4% tot 6% loonsverhoging gaat worden doorgevoerd. De huidige CAO liep tot 1 januari 2022. In het voorjaar worden de onderhandelingen weer gestart tussen de PO-Raad en vakbonden.

5.4 Opbouw personeelsbestand

Op teldatum 31 december 2021 waren er 121 medewerkers in dienst van Al Amana. Het gaat om ongeveer 93 fte (zie onderstaande tabel). De cijfers fluctueren tussentijds vanwege personele mutaties.

Totaal aantal Fulltime medewerkers:	45
Totaal aantal Parttime medewerkers:	76

Personeelssterkte per arbeidsrelatie

Type aanstelling		Totaal	Fulltime	Parttime
Vast	Aantal Personen	84	36	48
	Bezetting (wtf)	66,5962	35,4375	31,1587
Tijdelijk	Aantal Personen	45	12	33
	Bezetting (wtf)	26,8875	9,7625	17,1250

--

De vervanging wordt gecoördineerd door de schoolleiders. Het grootste deel van de vervangingen kan intern worden opgevangen. Daarnaast stromen personeelsleden vanuit de schil door naar vacatures die gedurende het schooljaar ontstaan op de scholen. Schoolleiders hebben talenten benoemd en er is een gesprek vooraf geweest. Gedurende het schooljaar zijn er gesprekken gevoerd en lesobservaties gedaan. Dit om te beoordelen of we na afloop van het jaarcontract de aanstelling verlengen. Dit beleid zorgt ervoor dat we goede leerkrachten kunnen behouden voor de stichting.

In onderstaande tabel wordt geïllustreerd hoeveel personen invulling geven aan de verschillende type aanstellingen. Het aantal personen is groter dan het aantal medewerkers, omdat een medewerker invulling kan geven aan meerdere type aanstellingen.

Personeelssterkte per deeltijdcategorie

	Totaal	Deeltijd (WTF) cohort					
		0 - 0.2	0.2 - 0.4	0.4 - 0.6	0.6 - 0.8	0.8 - 1.0	>= 1.0
Aantal Personen	121	0	4	16	39	17	45
Bezetting (wtf)	93,4837		1,1375	7,3337	25,8500	13,9625	45,2000

Het percentage deeltijders is ten opzichte van de fulltimers dominant. Het bestuur streeft ernaar de taakomvang te verhogen om continuïteit binnen de scholen te versterken en inefficiënte tijd en werkbelasting door noodzakelijke overdracht tussen duo-partners te beperken.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de personeelssterkte per functiegroep. De verhouding Onderwijzend personeel, Onderwijsondersteunend personeel en Directie is in balans. Er wordt stevig ingezet op de bemensing van de groepen, maar er is ook ruimte voor adequate ondersteuning en talentontwikkeling.

Personeelssterkte per functiegroep

Funcatiegroep	Totaal	Fulltime	Parttime	
Onderwijzend personeel	Aantal Personen	67	27	40
	Bezetting (wtf)	52,4212		
Directie	Aantal Personen	8	3	5
	Bezetting (wtf)	6,8625		
Onderwijs Ondersteunend	Aantal Personen	46	15	31
	Bezetting (wtf)	34,2000		

Het aantal vrouwelijke medewerkers domineert. Dat komt overeen met het landelijke beeld in het basisonderwijs. Al Amana hecht waarde aan een meer evenwichtige samenstelling van de teams. We zetten dan ook in op een toename van het aantal mannen binnen de organisatie.

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	102	32	70
	Bezetting (wtf)	77,7462		
Man	Aantal Personen	19	13	6
	Bezetting (wtf)	15,7375		

Al Amana verwacht de komende jaren geen tot nauwelijks uitstroom vanwege pensioenmogelijkheden, omdat de meeste werknemers nog ver verwijderd zijn van de pensioengerechtigde leeftijd (zie onderstaande tabel). Enerzijds moet er tijdig worden geanticipeerd indien er sprake is van terugloop in leerlingenaantallen, anderzijds moet worden ingezet op het behoud van jonge talenten en het verwachte lerarentekort. Daarnaast volgt er de komende tijd extra subsidie die het mogelijk maakt om de nodige mensen aan te stellen.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	121	0	5	28	36	23	11	8	3	4	3	0
Bezetting (wtf)	93,4837		3,4000	21,3125	25,7875	18,4000	8,2875	6,4337	2,8625	4,0000	3,0000	

5.5 Ziekteverzuim

In onderlinge samenwerking tussen de medewerkers, schoolleiders, bedrijfsarts en HR is er in 2021 actief beleid gevoerd om het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden. Het is van belang dat zieke medewerkers op adequate wijze worden begeleid om ze op verantwoorde wijze en binnen afzienbare tijd te doen terugkeren in het arbeidsproces. Een ander belangrijk aandachtspunt is het preventief verzuimbeleid.

Verzuim

Het ziekteverzuim onder het personeel is in 2021 gestegen ten opzichte van 2020. Dit heeft te maken met de Coronacrisis en een aantal langdurige zieken die in 2022 nog zullen aflopen.

	Aantal medewerkers	Verzuimpercentage
2020	116	7,52%
2021	140	9,12%

Het ziekteverzuimpercentage is in 2021 opgelopen naar 9,12 procent, hoger dan het landelijk gemiddelde. Doelstelling is het verzuimpercentage omlaag te brengen naar minder dan 6 procent. Dit willen we bereiken door in tussenstappen het ziekteverzuim terug te brengen. De focus ligt daarbij eerst op de grens van 7 procent met aandacht voor langdurig verzuim.

In 2021 zijn verschillende langdurige verzuimcasussen opgepakt. Er zijn nog enkele langdurige verzuimcasussen in behandeling. Daarnaast is onze HR adviseur belast met de taak om het verzuim terug te dringen.

In 2021 zijn meerdere medewerkers positief getest op Corona. Er is geen registratie gevoerd van de Coronabesmettingen, zodat uit het ziektepercentage niet kan worden afgeleid welk percentage Coronabesmettingen betrof. Wel is het afgelopen jaar veel vervanging ingezet om medewerkers die zich moesten laten testen te vervangen.

5.6 Schoolleiders

De schoolleiders worden begeleid en gefaciliteerd door het bovenschools management en hebben veel baat bij de samenwerking met hun administratief medewerker. Daarnaast zien we dat de schoolleiders onderling veel informatie uitwisselen, op eigen initiatief maar ook gestimuleerd door georganiseerd schoolleidersoverleg. Op deze manier leidt Al Amana potentiële nieuwe schoolleiders op en biedt het aan eigen personeel doorgroeimogelijkheden.

5.7 Lerarentekort

5.7.1 Zij-instromers

In 2022 zijn onze 13 zij-instromers aan het tweede opleidingsjaar begonnen. Zij werken als groepsleerkracht op één van onze scholen en tegelijkertijd volgen ze de opleiding van twee jaar voor het behalen van de lesbevoegdheid. Wij voorzien dat zij per 1 augustus 2023 hun studie afronden. Een beperkte vertraging kan mogelijk ontstaan vanwege studievertraging gerelateerd aan Covid-19.

Al Amana beschikt over een bovenschools schoolopleider voor de begeleiding van het zij-instroomtraject. Het lopende zij-instroomtraject is geëvalueerd met alle betrokkenen.

Al Amana stimuleert en faciliteert zij-instroom. Het aantal deelnemers zal mede afhankelijk zijn van de beschikbare formatieruimte voor zij-instromers op onze scholen. Voor deze trajecten wordt subsidie aangevraagd bij het Ministerie.

5.7.2 Opleidingsschool

Al Amana heeft de ambitie om structureel bij te dragen aan de kwaliteit van de opleiding van toekomstige leerkrachten en een meer structurele instroom van (LIO-) stagiaires te realiseren. Al Amana is in 2021 toegetreden tot het Platform Samen Opleiden, een samenwerkingsorgaan van meerdere besturen met de Hogeschool Utrecht. Het doel is om deze 'Leerkrachten in opleiding' na het behalen van hun PABO-diploma te laten instromen als medewerker.

Een opleidingsschool is een basisschool waar PABO-studenten het vak van leerkracht in de praktijk leren. Dit leren ze onder begeleiding en verantwoordelijkheid van een mentor (de leerkracht van de groep). Daarnaast is er een schoolopleider die direct contact heeft met de instituutopleider van de PABO. Mentoren en schoolopleiders worden hier specifiek voor opgeleid.

De opleidingsscholen gaan bezig met het op peil brengen van de kwaliteit van de begeleiding van studenten en het stageaanbod, wat vastgelegd is in vier waarborgen: de lerende leraar, leeromgeving, organisatie en kwaliteitscultuur. Dit betekent dat leerkrachten opgeleid worden tot mentoren en dat de betreffende locaties een schoolopleider hebben. Mentoren gaan aanstaande leraren begeleiden bij de dagelijkse praktijk in de school en in de klas. De schoolopleider is werknemer van een opleidingsschool en heeft als substantiële en structurele kerntaak het ontwikkelen, monitoren en bewaken van het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leraren op de eigen school. De schoolopleider is aanspreekpunt in het team op het gebied van opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten en zorgt ervoor dat mentoren toegerust zijn op hun taak.

5.7.3 Regionale aanpak werkt

Regionale samenwerking is effectief. Scholen, schoolbesturen en lerarenopleidingen werken intensief samen om de regionale tekorten aan te pakken. Ondanks de gevolgen van het coronavirus zijn zij er in geslaagd om acties in gang te zetten en hun samenwerking te intensiveren. Een groot compliment waard, aldus de PO-Raad. Zo zijn de tekorten gemiddeld gedaald van twaalf procent in februari, naar negen procent in oktober. In de grote steden zijn de tekorten weliswaar minder hoog dan begin van dit jaar, maar er is nog steeds sprake van een groot tekort. Al Amana is partner in de Regionale Aanpak Lerarentekort van de diverse gemeenten.

5.8 Gevoerd beleid op beheersing uitgaven inzake uitkeringen na ontslag

Voordat wordt overgegaan tot ontslag van personeel, worden er maatregelen getroffen binnen de organisatie die inzichtelijk maken of met deze dreiging van ontslag mogelijke uitgaven in de sfeer van uitkeringen aan de orde zijn of in de toekomst aan de orde komen. Om inzicht te krijgen en te houden op het totale personeelsbestand van Al Amana vindt de aansturing en besluitvorming op het gebied van aanstellen van personeel of het inzetten van vervangend personeel centraal plaats vanuit het bestuurskantoor. De toekomstige ontwikkeling van het leerlingenaantal en een goed inzicht in natuurlijk verloop van zittend personeel vormen hierbij het uitgangspunt.

5.9 Bovenschoolse samenwerking

Het bestuur heeft de ambitie om op bovenschools niveau kennis te delen, zodat deze op de scholen kan worden aangewend. Op schoolniveau is er overleg tussen leerkrachten uit de onderbouw en bovenbouw, en wordt gewerkt aan de doorgaande lijn voor het kleuteronderwijs.

In 2020 is gestart met het bovenschools overleg van godsdienstleerkrachten. Verder is er een bovenschoolse werkgroep omtrent hoogbegaafdheid, onder leiding van een specialist hoogbegaafdheid. De bovenschoolse werkgroepen ondervonden veel hinder van de corona, maar de ambitie is om de werkgroepen voort te zetten en uit te diepen.

In verband met Corona is het afstandsonderwijs georganiseerd, mede door de ontwikkeling van de bovenschoolse kwaliteitskaart.

Het stafbureau richt zich op het ondersteunen van scholen in het versterken van de professionele cultuur.

5.10 Lerarentekort

Ook Al Amana heeft te maken met het lerarentekort. Het blijkt steeds lastiger te zijn om kundige leraren aan te trekken en te behouden voor de organisatie. Dit is een situatie die er nu eenmaal is en waar we zo goed mogelijk mee om moeten gaan. Een eerste stap is al gezet door met de schoolleiders online te brainstormen over dit onderwerp. Hier zijn een aantal interessante ideeën uit naar voren gekomen waar we het komende jaar mee aan de slag gaan. Hieronder een impressie van de verschillende ideeën.

Voldoende gekwalificeerd personeel aantrekken door:	Aantrekkelijk worden als werkgever door:	Personeelsbeleid voeren door:
- Promotie van de school	- Doorgroeimogelijkheden	- Goede begeleiding van starters
- Introductie van een nieuwe collega belonen	- Zekerheid (vast contract)	- Vervangers vast in dienst nemen
- Onderwijs zodanig inrichten dat je kunt inspelen op tekorten	- Goede arbeidsomstandigheden	- Begeleiding van leidinggevenden

6. Huisvesting

Doelstellingen	Resultaat
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een actueel IHP dat integraal onderdeel is van de strategische planning. • Alle gebouwen voldoen aan de vastgestelde normen. • In de oudertevredenheidsonderzoeken wordt de tevredenheid over de gebouwen meegenomen.
Verbouwing Zeist	<ul style="list-style-type: none"> • Maart 2021 is een aanvraag bij de gemeente Zeist ingediend voor uitbreiding als gevolg van groei. De gemeente heeft deze bij beschikking van februari 2022 gehonoreerd. De uitbreiding zal plaatsvinden in het najaar van 2022.
Uitvoering in 2021 van geplande onderhoudswerkzaamheden bij de scholen	<ul style="list-style-type: none"> • De onderhoudswerkzaamheden zijn uitgevoerd conform planning. Daarnaast is op diverse scholen ook een inhaalslag gemaakt door bepaalde werkzaamheden eerder uit te voeren.
Voortzetting investeringen in meubilair en ICT	<ul style="list-style-type: none"> • Investerings in ICT en meubels worden gecontinueerd obv groei en afschrijvingstermijn.
Europese Aanbesteding leermiddelen	<ul style="list-style-type: none"> • De Europese Aanbestedingen in leermiddelen is in 2021 afgewikkeld. In 2022 voeren we een verkenning uit of nog andere diensten moeten worden aanbesteed.

6.1 Algemeen

Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) vormt de basis voor de uitvoering van het reguliere binnen- en buitenonderhoud. De onderhoudsplannen zijn in 2020 geactualiseerd en samengevoegd tot één plan. Voor alle schoolgebouwen zijn gedetailleerde onderhoudsplannen aanwezig. Alle zaken die te maken hebben met de huisvesting en het onderhoud zijn ondergebracht bij de stafmedewerker financiën. Hij is de schakel tussen de gemeente, de bestuurder en de scholen ten aanzien van het onderhoud van de scholen.

Ten behoeve van het dagelijkse klachten- en herstelonderhoud maakt de stichting gebruik van conciërges of een terzake kundig klussenbedrijf. Deze zorgen ervoor dat herstelwerkzaamheden, reparaties en kleine aanpassingen worden uitgevoerd. Op deze wijze kan mede worden voorzien in een redelijk tot goede onderhoudsstaat van de gebouwen. Gedurende het afgelopen jaar hebben op de scholen diverse onderhoudswerkzaamheden plaatsgevonden. In 2022 verwacht het bestuur geen bijzonderheden met betrekking tot de huisvesting.

6.2 Huisvestingsproblematieken

Diverse onderzoeken hebben in het verleden aangetoond dat de budgetten voor de Materiële Instandhouding van de scholen (MI-vergoeding) volstrekt ontoereikend zijn. Uit een onderzoeksrapport van huisvestingsbureau Hevo, uitgevoerd in opdracht van de PO-Raad, bleek eerder dat de gemiddelde basisschool € 23.000 per jaar tekort komt op de MI-vergoeding. De vergoedingen voor de materiële uitgaven blijven ca. 25%-30% achter bij de werkelijkheid. Omdat Al Amana beschikt over veel oude gebouwen en scholen met een dislocatie, is dat effect nog sterker. Bij een dislocatie verstrekt het Rijk namelijk geen vaste voet in de vergoeding. De MI-vergoeding is gebaseerd op afschrijvingstermijnen en aannames die weinig reëel te noemen zijn.

In het afgelopen jaar is als gevolg van de Corona-pandemie nogmaals duidelijk geworden hoe het met onze schoolgebouwen gesteld is en hoe onze kinderen hiervan de nadelen ondervinden. De lumpsum voor het onderhoud van de gebouwen is niet toereikend om de gebouwen optimaal te kunnen onderhouden. Alhoewel schoolbesturen en gemeenten op het terrein van de huisvesting een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben, komt het regelmatig voor dat zij met elkaar 'botsen' op het financiële vlak met betrekking tot huisvestingsvraagstukken. Een belangrijke factor is hierbij nog steeds het investeringsverbod van de schoolbesturen, die een integrale aanpak en oplossing veelvuldig in de weg staat.

6.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het bestuur is zich bewust van het maatschappelijk speelveld waarin de organisatie zich bevindt en de noodzaak om op maatschappelijk verantwoorde wijze het onderwijs binnen het schoolbestuur vorm en inhoud te geven. De scholen onderhouden actief contacten met instellingen en verenigingen uit de lokale gemeenschap (actieve samenwerking in de keten van 0-15 jaar): onder andere de bibliotheek, peuterspeelzalen/kinderopvang en overige maatschappelijke organisaties.

Al Amana investeert continu in menselijk kapitaal: medewerkers en leerlingen, goed en gezond werkgeverschap, kwaliteit van onderwijs en de sociale en ethische aspecten van de organisatie. In het curriculum op de scholen is aandacht voor zowel de ecologische als de maatschappelijke duurzaamheid. De scholen worden waar mogelijk voorzien van zonnepanelen. Op de ("groene") school in Zeist zijn 110 zonnepanelen geplaatst. Alle scholen voldoen aan het keurmerk Gezonde school. Het bestuur heeft twee kernpunten: gezonde voeding en voldoende beweging. Daarbij is de wens dat alle scholen beschikken over een watertappunt. Op de scholen wordt afval gescheiden.

Naast aandacht voor het milieu, energiebesparing, afvalscheiding en verwerking, is er ook volop aandacht voor de diversiteit in de samenleving en andere aspecten van burgerschap.

7. Externe relaties

Doelstellingen begroting 2021	Resultaat
Al Amana blijft in gesprek met diverse schoolbesturen en andere relevante actoren om maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen.	<ul style="list-style-type: none">• In de diverse gemeentes is periodiek overleg over allerlei zaken (huisvesting, Jonge Kind, OAB, etc.)• Al Amana heeft in elke gemeente regelmatig overleg met de andere schoolbesturen en KOV-organisaties.• Binnen de verschillende samenwerkingsverbanden is de basis gelegd voor een nieuw ondersteuningsplan.• Er wordt nauw samengewerkt met Hogeschool Utrecht voor wat betreft het opleiden van nieuwe professionals.• Er heeft verschillende keren afstemming plaatsgevonden met de PO-raad.

7.1 Algemeen

Het College van Bestuur, de staf, de schoolleiders en de scholen onderhouden volop contacten met externe instanties. Ook in 2021 hebben veel van deze contacten plaatsgevonden.

7.2 Salaris- en personeelsadministratie

Cabo heeft in 2021 een belangrijke ondersteunende rol vervuld bij zowel de personeelsadministratie, de salarisadministratie als de financiële administratie en ondersteunde bij het opstellen van de begrotingen, de managementrapportages en de jaarrekening.

7.3 Netwerken

Het College van Bestuur neemt deel aan verschillende netwerken, zowel lokaal als regionaal. Bestuurlijke samenwerking vindt plaats op diverse terreinen. In diverse gremia ontmoeten schoolbesturen elkaar met regelmaat in diverse stuurgroepen. De bestuurder neemt deel in de vergaderingen van het samenwerkingsverband passend onderwijs. Al Amana participeert bovendien in verschillende lokale of regionale projecten gericht op het versterken van samenwerking tussen PO-VO.

7.4 Opleidingscentra Pabo

De individuele scholen en het bestuur hebben ook in 2021 regelmatig contact gehad met diverse opleidingscentra. De goede contacten zijn belangrijk, aangezien opleidingscentra de collega's voor de toekomst opleiden. Het samen opleiden vinden wij belangrijk en zetten we de komende jaren graag door in nauwe samenwerking met de Lerarenopleidingen. Daarnaast is ingezet op regionale bestuurlijke samenwerking om het personeelstekort gezamenlijk te verminderen.

7.5 PO-Raad en ISBO

Het afgelopen jaar zijn er regelmatig contacten geweest met de PO-raad en ISBO. Zij zijn regelmatig geraadpleegd voor adviezen op het gebied van rechtspositie, verzekeringen en huisvesting. Met de PO-raad is frequent afgestemd inzake het Corona-beleid en cao-ontwikkelingen.

7.6 Gemeenten

In 2021 heeft frequent afstemming plaatsgevonden met de gemeente over tal van onderwerpen als COVID-19, huisvesting, ontwikkeling van de leerlingontwikkeling, kansengelijkheid, kinderopvang, passend onderwijs en de afstemming tussen onderwijs en jeugdzorg.

8. Financiën

Doelstellingen	Resultaat
Het bestuur investeert continu in het onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Om de ambities te realiseren zijn meerdere bestemmingsreserves gevormd (zie verderop in dit hoofdstuk). Het bestuur is daarbij uitgegaan van een positieve begroting.
Stichting Al Amana is en blijft een financieel gezonde organisatie	<ul style="list-style-type: none"> Stichting Al Amana is en blijft een financieel gezonde organisatie met voldoende vermogen om te kunnen blijven investeren in het onderwijs. Er is een transparante meerjarenbegroting. Het resultaat van de meerjarenbegroting is positief. De schoolleider monitort maandelijks de financiële omstandigheden. Per kwartaal wordt de begroting, uitputting en eindejaar verwachting in het schoolleidersberaad besproken.
Een begroting versus realisatie met geen grote afwijkingen	<ul style="list-style-type: none"> Dit is helaas niet gerealiseerd. Aan de inkomstenkant hadden wij te maken met onvoorziene NPO middelen. Dit heeft een grote impact gehad op de exploitatie van 2021. Daarnaast konden wij door de krapte op de arbeidsmarkt de vervangingspool niet maximaal bemensen.
De schoolleiders zijn nauw betrokken bij hun schoolbegroting. Doelstelling is dat sprake is van positieve schoolbegrotingen.	<ul style="list-style-type: none"> In 2021 is gestart om alle schoolleiders te trainen hun eigen begroting op te stellen. Zij hebben toegang tot het financiële systeem Capisci. Per kwartaal wordt de begroting, uitputting en eindejaar verwachting in het schoolleidersberaad besproken. Tijdens de maandelijks managementgesprekken leggen zij verantwoording af over hun schoolbegroting. Er is een transparantie (meerjaren-)begroting..

8.1 Visie

Al Amana voert een verantwoord en solide financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en waarbij tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. De bedrijfsvoering van Al Amana is gebaseerd op een professioneel systeem van planning en control.

8.2 Planning en control-cyclus

Voor de borging van de continuïteit is zowel sturing op de lange termijn als op de korte termijn van belang. Daar waar de lange termijn vooral gaat om de stip op de horizon spreekt men bij de korte termijn vaak over de mate waarin de organisatie via de planning- en controlcyclus kan sturen op het bedrijfsmatige proces. Bij Al Amana wordt onder het begrip planning en control het volgende verstaan:

- Afspraken maken over de richting die de organisatie wil gaan bewandelen (planning).

- Het uitvoering geven aan de afgesproken richting, waarin verantwoordelijkheden worden toegekend, veelal in de vorm van een budget (beheersing).
- Het verantwoording afleggen over de inzet van middelen en de daarmee bereikte resultaten (verantwoording).
- Het toezicht houden (mogelijk maken) op de uitvoering gericht op de missie van de organisatie (toezicht).

In de planning- en control-cyclus maakt Al Amana gebruik van de volgende planningsinstrumenten:

- Exploitatiebegroting op schoolniveau en bovenschools per maand en per 4 maanden
- Meerjarenbegroting
- Begroting op stichtingsniveau
- Bestuursformatieplan
- Onderhoudsbegroting
- Investeringsbegroting
- Liquiditeitsbegroting
- Risicomanagement

Daarbij horen de volgende beheersingsinstrumenten (waaronder begrepen het afleggen van verantwoording):

- Tussentijdse exploitatieoverzichten per school
- Tussentijdse exploitatieoverzichten op bestuursniveau
- Tussentijdse managementrapportages (analyse van verschillen begroting-exploitatie)
- Jaarrekening (jaarverslag) op stichtingsniveau

8.3 Jaarlijkse risicoanalyse

Al Amana heeft risicobeheersingsbeleid opgesteld, *Al Amana in control*. Wij dienen onze organisatierisico's zelf af te dekken. Hiertoe wordt op basis van een risicoanalyse een passend systeem van voorzieningen en reserves te worden ingesteld. Het eigen vermogen van Al Amana is toereikend om de risico's op te kunnen vangen. In 2021 zijn diverse geledingen bij elkaar gekomen en is het risicomanagement geactualiseerd. Op basis van de risicoanalyse heeft Al Amana 1,0M nodig om de risico's te kunnen opvangen. Al Amana heeft een eigen vermogen van 2,28M. Al Amana kent derhalve een voldoende weerstandsvermogen. De organisatie is 'in control'. Risicomanagement is een continu proces is, gericht op het ontdekken en beheersen van risico's en het tijdig nemen van maatregelen.

Het intern risicobeheersingssysteem wordt gemanaged door de controller. De controller heeft het totaaloverzicht en haalt zijn informatie uit de gesprekken met de bestuurders, stafmedewerkers, schoolleiders en het administratiekantoor. Daarnaast worden de landelijke ontwikkelingen gevolgd die impact kunnen hebben op de organisatie. Periodiek worden de risico's in beeld gebracht en beoordeeld welke impact ze op de organisatie hebben en/of bepaalde beheersingsmaatregel geïmplementeerd dient te worden. Hierbij wordt dus een weloverwogen keuze gemaakt tussen vermijden, beheersen, accepteren of elimineren. Bij iedere managementrapportage worden de risico's met de bestuurders en RvT-lid financiën besproken en de bijbehorende maatregelen

toegelicht. Periodiek worden de maatregelen geëvalueerd. Jaarlijks wordt een samenvatting gemaakt middels een document "Risicomanagement" en worden alle grote risico's die impact hebben op de continuïteit en daardoor het in gevaar brengen van het onderwijs op de scholen samengevat en gekwantificeerd.

8.4 Risico's

In 2021 zijn de risico's voor de komende vier jaar opnieuw in beeld gebracht. De komende jaren zijn de belangrijkste risico's:

Risico	Toelichting
Personeelstekort	<p>Het afgelopen jaar is het landelijke beeld dat er een personeelstekort is. Een personeelstekort brengt in eerste instantie vooral risico's voor de borging van de kwaliteit van het onderwijs met zich mee en mogelijk ook financiële risico's. Door de coronacrisis is de druk op de leerkrachten verder toegenomen door overschakelen naar hybride onderwijs, uitval door ziekte (of wachten op de testuitslag) en naar huis gestuurde leerlingen of groepen.</p> <p>Het afgelopen jaar heeft het personeelstekort ook onze organisatie parten gespeeld. Vacatures konden niet (tijdig) worden ingevuld door nieuw personeel, zodat wij een beroep hebben moeten doen op eigen medewerkers (uitbreiding) en externe partijen (uitzendbureaus en zzp'ers, waar een flinke kostenpost aan hangt). De aard van de verhouding met deze externe partijen is er een van tijdelijkheid. Er is geen stabiliteit en deze medewerkers zijn niet permanent, waardoor je ook niet kunt bouwen aan een team.</p> <p>Al Amana is intensief bezig om op een versnelde manier geschikte leerkrachten te werven en aan zich te binden. De werving van medewerkers heeft continu aandacht. Door middel van het aantrekken van (betaalde) LIO stagiaires en de omscholing van onze medewerkers, hopen wij antwoord te kunnen geven op het groeiende personeelstekort. De situatie op de arbeidsmarkt maakt dat wij de komende jaren extra investeren op het onderscheidend vermogen van de organisatie. Wij zijn bezig met een innovatieve wervingscampagne om zij-instromers te bereiken en binden.</p>

<p>Personeelsverloop</p>	<p>Het bestuur wordt regelmatig verrast door personeel dat de arbeidsovereenkomst per direct of met inachtneming van een korte opzegtermijn opzegt. Door het personeelstekort kunnen deze opzeggingen niet direct worden ondervangen.</p> <p>Nu worden tijdens beoordeling en functioneringsgesprekken door de schoolleider met de personeelsleden informeel gevraagd of er de komende tijd verwachtingen zijn van vertrek zodoende wij hierop tijdig kunnen anticiperen door tijdelijke krachten aan de stichting te binden en tijdig (intern/extern) personeel te vinden. Alle exit gesprekken worden gevoerd door HRM en aanbevelingen en verbeter suggesties van vertrekkend personeel wordt ter harte genomen om van te leren. We merken op dat Corona een grote rol heeft gespeeld en de privé-werk situatie een belangrijke factor is. We zullen in de toekomst meer inzetten op begeleiding en coaching van zittende personeel.</p> <p>Het bestuur heeft weinig invloed op aantal en effect transitievergoedingen, met name waar het gaat om personeel dat is aangesteld op basis van de NP-regeling. Wat wij wel kunnen doen, is vanuit personeelsdossiers en gesprekken met directeuren periodiek monitoren, kansen inschatten en mogelijke effecten berekenen. Verder doet de HR aan verplichte dossiervorming om voor vergoeding door UWV in aanmerking te komen. Dossiers worden tijdig op orde gemaakt. Evenwel is belangrijk te beseffen dat risico's ten aanzien van transitievergoeding, de krapte op de arbeidsmarkt en risico's ten aanzien van kwaliteit moeilijk kwantificeerbaar zijn.</p>
<p>Ziekteverzuim</p>	<p>De continuïteit van het primaire onderwijsproces komt regelmatig in het gedrag door verzuim wegens ziekte. Om het ziekteverzuim terug te dringen, zullen de schoolleiders worden getraind in het voeren van verzuimgesprekken, is de HR-medewerker nauw betrokken bij het proces, wordt intensief gebruikt gemaakt van de casemanager van de ARBO-dienst én worden programma's ingezet die het werkplezier verhogen en het ziekteverzuim terugdringen. Deze maatregelen zijn erop gericht om het ziekteverzuimcijfer op of lager dan 5% te brengen. Het ziekteverzuimpercentage in 2021 is 9,3%, dit is een stijging van ruim 1,5% ten opzichte van vorig jaar. (Landelijk was dit in 2020 5,7% en in 2021 5,4%).</p>
<p>Financiële gevolgen van duurzaamheid eigen investering bij nieuwbouw</p>	<p>Onderwijs hoort in een duurzame en goed onderhouden gebouwen gegeven te worden. Dit heeft effect op zowel het onderwijs als de leerkrachten. De scholen zijn thans gevestigd in zes gebouwen, waarvan 3 ouder gebouwen, waardoor de exploitatiekosten</p>

	<p>toenemen. Het onderhoud komt voor eigen rekening. Deze activiteiten zijn beschreven in een meerjarenonderhoudsplan (MOP). Het MOP wordt iedere 2 jaar geactualiseerd. Voor de financiering van dit MOP is een onderhoudsvoorziening gecreëerd. Jaarlijks wordt er op basis van dit MOP aan deze voorziening gedoteerd. Dit risico betreft hoge onverwachte onderhoudslasten die niet uit de voorziening gefinancierd kunnen worden. In de bouw zien we ook een schaarste op de arbeidsmarkt en een schaarste aan bouwmaterialen. Daardoor zullen de prijzen van bouwkosten flink stijgen.</p> <p>De komende jaren zal door de wetswijzigingen een investering vanuit de schoolbesturen gevraagd gaan worden. Dit heeft grote financiële gevolgen voor Al Amana. Voor 2021 heeft dit geen rol gespeeld, de verwachting is wel dat we de komende jaren hiermee wel te maken zullen krijgen. Dit heeft te maken met het gegeven dat in de gemeenten Ede en Hoorn de nieuw-/verbouwplannen zijn uitgesteld. Wij worden hierdoor geraakt, omdat wij langer dan verwacht (hoge) onderhoudsuitgaven zullen moeten doen.</p>
Dislocaties en nevenvestigingen die niet kostendekkend zijn	Dislocaties en nevenvestigingen hebben geen brinnummer waardoor ze de (deel) basiscomponenten niet ontvangen. Dit heeft tot gevolg dat een school minder inkomsten ontvangt en minder personeel kan inzetten. Dit is een feit voor Al Amana.
Kwaliteit van het management	In de huidige tijd waarin we leven (lerarentekort en hoge personeelsverloop) wordt veel verwacht van het management en speelt het kwaliteit van het management een grote rol op een school. De huidige scholen van Al Amana zijn bemand door interne schoolleiders (uit de eigen kweekvijver) die zich hebben ontwikkeld tot volwaardig schoolleiders. Bij het uitval of vertrek van schoolleiders kan dit een grote rol spelen op een school. (continuïteit). In de toekomst zullen nieuwe schoolleiders opgeleid worden om de continuïteit te behouden vooralsnog is dit nu geen iss
Leeftijdsopbouw in het personeelsbestand	Al Amana heeft de afgelopen jaar fors geïnvesteerd in jong personeel en dit kan in de toekomst tot veel vraagstukken rondom "zwangerschaps- en ouderschapsverlof" en daarnaast ook minder willen werken. Langdurige vervanging is tijdig te Dit is een feit die we horen te accepteren.

Al Amana heeft diverse interne beheersings- en controlesystemen werkzaam die erop gericht zijn om de belangrijkste risico's te identificeren en om hierop maatregelen te nemen. Deze zijn vooral financieel gericht. Periodieke rapportages ondersteunen deze werkwijze en worden opgesteld door de schoolleiders voor het bestuur, en door het bestuur en de controller voor de Raad van Toezicht.

Er wordt gebruik gemaakt van diverse instrumenten: interne controles, planning & control-cyclus, functiescheidingen, interne controles op eigen processen, externe controles door de accountant en van de Inspectie van het Onderwijs.

Ons administratiekantoor voert hiernaast ook een periodieke risico-analyse uit om risico's vroegtijdig te identificeren en te behandelen.

Al Amana besteedt veel aandacht aan onderwijskwaliteit en een systematische kwaliteitszorg. De kwaliteit van het onderwijs is voor ouders van belang bij schoolkeuze. Als de kwaliteit in het geding is kan dat leiden tot een afname van leerlingen. En natuurlijk is het personeelstekort een bedreiging voor de kwaliteit van onderwijs. Het coronavirus is mogelijk niet blijvend onder controle. Het virus heeft in 2020 en 2021 een grote invloed gehad op het onderwijs.

Om tijdig te kunnen inspelen op risico's binnen de onderwijskwaliteit is een "early warning systeem" in werking dat signaleert of bijsturing gewenst of noodzakelijk is.

8.5 Allocatiebeleid

De baten worden grotendeels rechtstreeks aan de scholen toegekend. 10% van de totale lumpsum, inclusief werkdrukmiddelen en prestatiebox, wordt ingezet voor gezamenlijke (bovenschoolse) activiteiten. Daarnaast worden bepaalde personele en materiële kosten en risico's in gezamenlijkheid afgedekt. Bovengenoemde personele en materiële kosten en risico's die niet op schoolniveau gedragen kunnen worden, zijn kosten zoals bijvoorbeeld ouderschapsverlof, kosten duurzame inzetbaarheid (BAPO), kosten langdurig ziekteverzuim en formatieve knelpunten, en groot onderhoud.

8.6 Investeringsbeleid

De uitgangspunten voor het investeringsbeleid zijn de vastgestelde vervangingstermijnen en de in het strategische beleidsplan geformuleerde doelstellingen. De investeringsbegroting maakt onlosmakelijk onderdeel uit van de (meerjaren-)exploitatiebegroting. Deze investeringsbegroting wordt door de schoolleiders opgesteld voor leermiddelen en bovenschools voor ICT en meubilair.

8.7 Inkoop- en aanbestedingsbeleid

In 2020 heeft het College van Bestuur het inkoop- en aanbestedingsbeleid geactualiseerd. Al Amana heeft overwegend centraal inkoopbeleid behalve voor ICT-licenties op de scholen.

8.8 Treasury

Al Amana heeft in 2021 het treasurybeleid aangepast conform de richtlijnen Beleggen, belenen en Derivaten OCW 2016. Zowel in 2020 als 2021 zijn er geen beleggingen, leningen en derivaten geweest. Jaarlijks vindt een evaluatie plaats met de financiële commissie over de overtollige middelen. Alle data (transacties) zijn ondergebracht bij de banken.

8.9 Toekomstparagraaf

Investeren in kwaliteit van het onderwijs

In de meerjarenbegroting 2022-2025 is een aparte bestemmingsreserve opgenomen voor investeringen in kwaliteit van het onderwijs. In de bovenschoolse begroting zijn hiervoor middelen gereserveerd om de ambities in het strategische beleidsplan te kunnen realiseren. Binnen Al Amana is er geen sprake van ontwikkelingen op het gebied van onderzoek.

Onderwijsarbeidsmarkt

De krapte op de onderwijsarbeidsmarkt die in veel regio's gevoeld wordt, is nu ook bij ons merkbaar. Maatregelen die getroffen worden om het personeelstekort te lijf te gaan, zijn:

- LIO-stagiaires een vergoeding geven,
- Zij-instromers aantrekken,
- Onderwijsondersteunend personeel stimuleren om zich bij te scholen tot leerkracht
- Aantrekkelijkheid van de organisatie vergroten via social media
- Goede contacten onderhouden met de onderwijsinstellingen
- Waar mogelijk organiseren wij ons onderwijs anders (bijv. interprofessioneel werken), en
- Huidig personeel binden en boeien.

Nationaal Plan Onderwijs na de pandemie(NPO)

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een tijdelijk investeringsprogramma van de rijksoverheid om de gevolgen van het corona(virus) voor leerlingen op te vangen. De spil zijn schooleigen programma's die scholen op basis van een eigen analyse hebben opgesteld. Scholen ontvangen een bedrag per leerling via de lumpsum. In 2021 ontvingen we deze bekostiging voor het eerst. En wij ontvingen een brief waarin op hoofdlijnen is aangegeven welke acties hiervoor nodig zijn. Dit geldt voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Voor het NPO hebben de schoolbesturen een schoolscan gemaakt en is bepaald welke interventies benodigd zijn. Voor schooljaar 2021-2023 is een bedrag van 700 euro per leerling beschikbaar gesteld. Als gevolg van een tekort aan personeel zijn niet alle middelen in 2021 uitgegeven. De niet-bestede middelen worden met een bestemmingsreserve meegenomen naar 2022.

8.10 Financiële positie

Met betrekking tot diverse posten binnen de jaarrekening kunnen afwijkingen worden geconstateerd ten opzichte van de begroting 2021. Deze worden in de toelichting op de exploitatierekening nader uitgewerkt.

Balans

- De materiële vaste activa zijn licht gedaald doordat minder is geïnvesteerd dan begroot.
- De vorderingen zijn licht gestegen als gevolg van de vorderingen op Vervangingsfonds en Gemeente (ivm subsidie).
- De liquide middelen zijn gestegen door het positieve resultaat.
- Het eigen vermogen is gestegen door het positieve resultaat.
- Voorzieningen zijn toegenomen door de hogere dotatie versus onttrekking in groot onderhoud.

Exploitatie

- Rijksbijdragen OCW zijn hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met de NPO-middelen en Inhaal- en Ondersteuningssubsidie, als gevolg van Corona.
- Overige overheidsbijdragen hoger dan begroot. Dit heeft vooral te maken met de gemeentelijke subsidies.
- Overige baten zijn hoger dan begroot als gevolg van meer detacheringen, ouderbijdragen en overige vorderingen.
- De totale personeelslasten zijn 0,43M euro hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met aan de ene kant meer inzet van FTE wat ook grotendeels onder de inhuur derden is geboekt, loonsverhoging per 1-1-2021 met 2,25% en de arbeidsmarkttoelage per 1-8-2021. De toename van de loonkosten wordt gedekt uit de extra middelen vanuit de overheid voor de NPO-middelen en Inhaal- en Ondersteuningssubsidie.
- De scholingskosten zijn 0,1M hoger dan begroot. Meer medewerkers hebben gebruik gemaakt van scholing en daarnaast zijn de schoolleiders begonnen aan hun RDO (register directeur opleiding).
- Afschrijvingen zijn hoger dan begroot. Toename heeft voornamelijk te maken dat de ICT investeringen hoger zijn dan begroot en eerder in het jaar hebben plaatsgevonden.
- Huisvestingslasten zijn hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met de hogere energielasten op de scholen.
- Toename overige instellingslasten heeft voornamelijk te maken met de kosten voor leerlingenzorg. Middelen vanuit het samenwerkingsverband (arrangementen en inhaal- en ondersteuningssubsidie) zijn aan de kosten leerlingenzorg uitgegeven.

Personele bezetting in FTE

	2021	2022	2023	2024	2025
Management/directie	6,71	6,83	6,80	6,80	6,80
Onderwijzend personeel	53,73	57,00	54,43	54,30	54,30
Onderwijs Ondersteunend personeel	32,60	32,29	31,06	29,91	29,91
Totaal	93,03	96,13	92,28	91,01	91,01

Leerlingen/studenten/deelnemersaantallen

1-10-2020	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024
1045	1101	1141	1183	1215

Bovenstaand vindt u de prognoses van de leerlingenaantallen en het personeelsbestand. In de formatiebesprekingen met de schoolleiders is het personeelsbestand een vast onderwerp op de agenda. De scholen van Al Amana laten een groei zien. Een sterke groei van de school in Zeist speelt een grote rol bij de groei van het leerlingenaantal.

Balans	2021	2022	2023	2024	2025
ACTIVA					
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	1.289.847	1.253.797	1.249.847	1.279.197	1.323.747
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	1.289.847	1.253.797	1.249.847	1.279.197	1.323.747
Viottende activa					
Vorderingen	613.472	313.531	313.531	313.531	313.531
Liquide middelen	2.050.504	2.462.464	2.668.188	2.399.066	2.158.075
Totaal Viottende activa	2.663.976	2.775.995	2.981.719	2.712.597	2.471.606
TOTAAL ACTIVA	3.953.823	4.029.792	4.231.566	3.991.794	3.795.353
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene Reserve	2.080.200	2.173.412	2.286.958	1.951.186	1.658.745
Bestemmingsreserves publiek	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve privaat	37.939	37.939	37.939	37.939	37.939
Totaal Eigen vermogen	2.118.139	2.211.351	2.324.897	1.989.125	1.696.684
Voorzieningen	772.697	868.697	964.697	1.060.697	1.156.697
Langlopende schulden	121.015	7.772	0	0	0
Kortlopende schulden	941.972	941.972	941.972	941.972	941.972
TOTAAL PASSIVA	3.953.823	4.029.792	4.231.566	3.991.794	3.795.353

De meerjarenbegroting 2021-2025 ziet met name op de Liquide Middelen, Materiële Vaste Activa (MVA), Voorzieningen en Eigen Vermogen.

- De MVA zullen toenemen doordat de komende jaren verder geïnvesteerd zal worden in ICT en meubilair.
- De algemene reserve zal de komende jaren dalen als gevolg van het reguliere resultaat meerjarenbegroting.
- De voorziening onderhoud zal de komende jaren toenemen als gevolg van meer dotatie dan onttrekking aan de gebouwen
- De vordering OCW zal per 31-12-2022 afgeboekt worden.

Staat/Raming baten en lasten	2021	2022	2023	2024	2025
BATEN					
Rijksbijdrage	9.219.885	9.465.532	9.096.248	8.494.004	8.671.442
Overige overheidsbijdragen en subsidies	41.581	18.200	18.200	14.700	2.600
Overige baten	112.023	0	0	0	0
College-, cursus- en examengelden	0	0	0	0	0
Baten werk in opdracht van derden	0	0	0	0	0
TOTAAL BATEN	9.373.489	9.483.732	9.114.448	8.508.704	8.674.042
LASTEN					
Personeelslasten	7.115.450	7.891.870	7.557.652	7.433.026	7.569.133
Afschrijvingen	201.284	248.050	215.950	182.650	167.450
Huisvestingslasten	510.353	532.300	528.300	528.300	528.300
Overige lasten	815.856	718.300	600.000	700.500	701.600
TOTAAL LASTEN	8.642.943	9.390.520	9.000.902	8.844.476	8.966.483
Saldo Baten en Lasten	730.546	93.212	113.546	-335.772	-292.441
Saldo financiële bedrijfsvoering	0	0	0	0	0
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0
TOTAAL RESULTAAT	730.546	93.212	113.546	-335.772	-292.441
Incidentele baten en lasten	0	0	0	0	0

De komende jaren zal het resultaat afhankelijk zijn van de NPO middelen die nu t/m juli 2023 beschikbaar zijn en daarna aflopen. Het huidige personeelsbestand is afgestemd op de NPO middelen maar zal opnieuw beoordeeld worden nadat de middelen zijn afgelopen. De huidige meerjarenbegroting laat zien dat AL AMANA blijft investeren in het personeel om ze te binden aan de organisatie. De afschrijvingen, huisvestingslasten en overige instellingslasten laten geen bijzonderheden zien.

Kengetallen:	signalering	2021	2022	2023	2024	2025
Kapitalisatiefactor	--	0,41	0,42	0,46	0,46	0,43
Solvabiliteit 1	0,3 - 0,7	0,54	0,55	0,55	0,50	0,45
Solvabiliteit 2	0,3 - 0,7	0,73	0,76	0,78	0,76	0,75
Liquiditeit (current ratio)	1,00	2,83	2,95	3,17	2,88	2,62
Weerstandsvermogen	0,10 - 0,40	0,23	0,23	0,26	0,23	0,20
Rentabiliteit	0,00	0,08	0,01	0,01	-0,04	-0,03
Huisvestingsratio	0,10	0,06	0,06	0,05	0,06	0,06

Normatief publiek eigen vermogen:	2021	2022	2023	2024	2025
Factelijk eigen vermogen	€ 2.080.200	€ 2.173.412	€ 2.286.958	€ 1.951.186	€ 1.658.745
Normatief eigen vermogen	€ 1.824.113	€ 1.727.984	€ 1.705.569	€ 1.704.632	€ 1.757.449
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 256.087	€ 445.428	€ 581.389	€ 246.554	€ -98.704

De Inspectie van het Onderwijs hanteert een 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. Deze signaleringswaarde wordt voor ieder schoolbestuur op dezelfde wijze berekend.

- Eind 2025 heeft Al AMANA geen bovenmatig eigen vermogen meer door de investeringen in het personeel de komende jaren.
- De scholen zijn niet gehuisvest in een multifunctioneel gebruikerscomplex.
- Voor de scholen van Al Amana heeft nog geen volledige doordecentralisatie plaatsgevonden.
- De komende jaren voor de school in Hoorn renovatie of verhuizing wordt verwacht.
- Buiten het reguliere groot onderhoud worden geen grote investeringen op huisvestingsgebied verwacht.

- Er is geen sprake van majeure investeringen en doordecentralisatie.
- In 2023 zal een eenmalige dotatie groot onderhoud (€ 300.000) voorzien als gevolg van de wetswijziging per 1 januari 2013 voor de berekening van de voorziening groot onderhoud op basis van de componentenbenadering.

9. Verslag Raad van Toezicht

Het primaire doel van Al Amana is het realiseren van een optimale ontwikkeling van de kinderen die aan haar zijn toevertrouwd. Het behoeft geen betoog dat dit door de Corona pandemie in het afgelopen jaar een ongekende uitdaging is geweest. In 2020 werden de eerste maatregelen van kracht en werden de scholen genoodzaakt zich te bekwamen in lesgeven op afstand. De scholen hadden de hiervoor benodigde ICT-structuren gelukkig snel op orde, zodat vrij soepel kon worden overgeschakeld.

De Raad van Toezicht bedankt het College van Bestuur en al haar medewerkers voor hun nimmer aflatende inzet. Een extra woord van dank is er voor iedereen binnen de organisatie die in het afgelopen jaar zijn of haar bijdrage heeft geleverd om de gevolgen van de Corona-pandemie en van de getroffen maatregelen zoveel mogelijk te beperken. Ook in 2021 zijn de maatregelen en gevolgen nog voelbaar. Wij geven iedereen onze steun en zijn vol vertrouwen dat Al Amana haar uiterste best zal doen om ook in deze lastige tijden een optimale ontwikkeling van de kinderen die aan haar zijn toevertrouwd te realiseren.

Rol van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) heeft statutair een aantal taken:

- De Raad van Toezicht ziet erop toe dat de doelstellingen worden behaald die wettelijk en maatschappelijk van de stichting mogen worden verwacht, en dat de algemene gang van zaken plaatsvindt op een te verantwoorden wijze.
- De Raad van Toezicht ziet erop toe dat het College van Bestuur de stichting op adequate wijze bestuurt op het gebied van onderwijskwaliteit, huisvesting, financiën en bedrijfsvoering.
- De Raad van Toezicht bewaakt dat onder het bestuur van het College van Bestuur geen beleid wordt gevoerd of praktijken plaatsvinden die onwettig zijn, in strijd zijn met de statuten, in strijd zijn met de gangbare ethische opvattingen of het gezond verstand.
- De Raad van Toezicht gebruikt een toezichtkader ontleend aan de code Goed Bestuur van de PO Raad, als leidraad voor haar toezichthoudende taak. De scheiding tussen bestuur en toezicht is statutair vastgelegd.
- De Raad van Toezicht wijst de accountant aan en voert met de accountant overleg over de jaarrekening. Bij het uitoefenen van die taak richt de Raad van Toezicht zich naar het belang van de scholen en de stichting en het belang van de samenleving.
- De Raad van Toezicht functioneert als klankbord voor het College van Bestuur en kan haar gevraagd en ongevraagd adviseren.
- De Raad van Toezicht heeft het recht te kunnen beschikken over alle informatie aangaande de stichting en de scholen.
- De Raad van Toezicht formuleert over welke informatie hij wenst te beschikken om toezicht te kunnen uitoefenen op het bestuur van de stichting en de school. Daarbij geeft de Raad van Toezicht de aard van de informatie aan, de vorm waarin de informatie wordt verstrekt en het tijdstip waarop hij over deze informatie wenst te beschikken.

De RvT heeft vijf keer vergaderd met het College van Bestuur waarbij onder meer financiële en strategische zaken aan de orde zijn gekomen als controle op jaarverslag, begroting, meerjarenbegroting en meerjarenbestuursformatieplan. Ook veelomvattende thema's als de uitvoering van de Corona-maatregelen, doelmatigheid van de besteding van de middelen en de discussie rond de doordecentralisatie van huisvesting zijn regelmatig besproken.

9.1 Omvang, samenstelling en honorering

De Raad van Toezicht bestaat uit drie leden. De leden nemen zitting voor een termijn van vier jaar. Zij treden af volgens een door de Raad van Toezicht vastgesteld rooster. Een volgens het rooster aftredend lid is onmiddellijk, doch ten hoogste twee maal herbenoembaar. De samenstelling van de Raad van Toezicht is zodanig dat de leden ten opzichte van elkaar en het College van Bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

Binnen de Raad van Toezicht zijn verschillende expertisegebieden vertegenwoordigd, waaronder financiële, juridische en onderwijs-inhoudelijke expertise. Het RvT-lid, belast met de portefeuille Financiën, participeert in een auditcommissie, waarin ook de directeur-bestuurder en de controller zitting hebben. De Raad van Toezicht ontvangt ieder kwartaal een financiële managementrapportage, die *en détail* worden besproken. Er wordt uitgebreid ingegaan op de meerjarenbegroting en op de uitgaven in relatie tot de doelen, geformuleerd in het strategisch beleidsplan. Daarnaast wordt jaarlijks door de accountant ook een accountantsverslag uitgebracht en toegelicht waarin de onderwerpen rechtmatigheid en doelmatigheid worden besproken. Op deze wijze, kan de Raad van Toezicht zich een oordeel vormen over de doelmatigheid.

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen voor hun werkzaamheden een jaarlijkse vergoeding. De vergoeding van de leden van de RvT sluit aan bij de landelijke adviesregeling van de Vereniging van Toezichthouders in het onderwijs en de kinderopvang (VTOI-NVTK) en past binnen de Wet normering topinkomens. De vastgestelde vergoedingen passen in ruime mate binnen de gehanteerde grenzen van de wet en de richtlijnen van de VTOI-NVTK. Voor de honorering van de RvT leden verwijzen wij u door naar het WNT-overzicht in de jaarrekening.

In 2021 bestond de Raad van Toezicht uit:

Functionaris	Functie	Betaalde nevenwerkzaamheden
De heer A. El Moussati	Voorzitter	Scana Bouw B.V.
De heer N.E. El Abbassi	Algemeen lid	Mantelzorg, SfinX
De heer H. Ouid Chaib	Lid, portefeuille Financiën	OC Finance Utrecht

9.2 Werkzaamheden

De vergaderingen van de Raad van Toezicht vinden plaats op basis van een vooraf vastgestelde inhoudelijke jaarplanning.

9.2.1 De belangrijkste onderwerpen

- De Raad van Toezicht stemt in met het bestuursformatieplan.
- De jaarrekening 2020 is goedgekeurd en is voorzien van een accountantsverslag zonder bijzonderheden.
- Het bestuur heeft een stafbureau opgericht, om het bestuur te ondersteunen en adviseren en om de schoolleiders te ontlasten.
- De groei van het leerlingenaantal is met name het gevolg van de enorme populariteit van de school in Zeist. De overige scholen groeien langzaam. Het bestuur monitort continu de gevolgen voor de financiën van de omvang van scholen in relatie tot de bekostiging en de kosten van instandhouding van scholen en spreiding over de regio's.
- Het bestuur is thans bezig met een verkenning van de mogelijkheden om te komen tot een bestuurlijke fusie tussen Stichting Al Amana Scholen en Stichting Islamitisch Onderwijs Utrecht.
- De aanvraag voor de oprichting van een nieuwe school in Veenendaal is in 2020 afgewezen. Het bestuur heeft in 2021 een nieuwe aanvraag ingediend, op grond van de nieuwe wet Meer ruimte voor nieuwe scholen. In februari 2022 heeft het bestuur een gesprek gevoerd met de Inspectie en in juni 2022 heeft de Minister besloten dat de school kan worden opgericht.
- Er is gestart met een verkenning van de strategische uitgangspunten 2021-2023 in relatie tot de nader uit te werken herijkte onderwijsvisie.
- De meerjarenbegroting 2022-2025 is definitief vastgesteld.

9.2.2 Andere onderwerpen

- Het afstandsonderwijs is de afgelopen periode prima verlopen en iedereen is blij dat de scholen weer fysiek geopend zijn.
- Het bestuur wil onderzoeken op welke wijze vervanging het meest kostenefficiënt kan worden georganiseerd. Vanwege de corona pandemie, dienen wij veel declaraties in bij het Vervangingsfonds.
- De personele lasten omvatten alle mogelijk te verwachten betalingen en verplichtingen in het komend jaar ten behoeve van het personeel in loondienst. Voor schooljaar 2020-2021 heeft Al Amana naar verwachting 90 FTE in dienst.

- De Raad van Toezicht wordt door middel van managementrapportages geïnformeerd over de voortgang met betrekking tot de belangrijkste thema's uit het strategisch beleidsplan en de besteding van de middelen.
- De voorzitter van de Raad van Toezicht heeft regelmatig bilateraal (voor)overleg met de voorzitter van het College van Bestuur.
- Het bestuur probeert de gevolgen van het groeiende en reeds gevoelde lerarentekort te beperken, door personeel te werven, te binden en te boeien, door zich te onderscheiden van andere werkgevers.
- Het bestuur monitort continu de bekostiging en de fluctuatie daarin als gevolg van incidentele middelen (toegekend naar aanleiding van de achterstanden tijdens Coronacrisis), die leiden tot een stabielere begroting en realisatie.
- De (integrale) huisvestingsplannen van de gemeenten waarbinnen de scholen zijn gehuisvest zijn gepubliceerd. Het bestuur voert hieromtrent overleg met de gemeenten.
- De wetgeving omtrent Burgerschap en sociale integratie bepaalt dat het onderwijs:
 - er mede van uitgaat dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving,
 - mede is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, en
 - er mede op is gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.
- Op dit moment is nog niet bekend op welke wijze door externe toezichthouders kan worden beoordeeld of/in welke mate is voldaan aan deze burgerschapsopdracht. Er zijn geen geijkte methoden beschikbaar. De wet biedt scholen veel ruimte om naar eigen oordeel te komen tot een goede vervulling van de burgerschapsopdracht.

De Raad van Toezicht is van mening dat in 2021 een bijdrage is geleverd aan het realiseren van de doelstellingen, zoals deze zijn opgenomen in het strategisch beleidsplan. Voor de behaalde resultaten wordt verwezen naar het algemeen deel van het bestuursverslag.

9.3 Schoolbezoeken

De Raad van Toezicht legt schoolbezoeken af, omdat deze zeer waardevol en informatief zijn. In 2021 heeft de Raad van Toezicht evenwel geen schoolbezoeken afgelegd.

9.4 Verantwoording

De Raad van Toezicht pleegt steeds in overleg te blijven met stakeholders van de organisatie. De Raad van Toezicht heeft jaarlijks twee overlegmomenten met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Tijdens dit overleg is het wederzijds vertrouwen uitgesproken en heeft de Raad van Toezicht haar waardering overgebracht voor de betrokkenheid en de inzet van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

De Raad van Toezicht besluit om Van Ree Accountants aan te wijzen als accountant voor de controle van de jaarrekening 2021.

De Raad van Toezicht heeft zich met ingang van 1 juli 2021 aangemeld als lid van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI-NVTK).

De Raad van Toezicht zal nascholing volgen omtrent Good Governance en de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR).

Bestuursverslag

Investerings en financieringen

Investerings

In 2021 is geïnvesteerd in materiële vaste activa voor een bedrag van € 164.765

In het meerjaren investeringsplan waren voor 2021 investeringen gepland voor een bedrag van € 180.000

Ondertekening

Datum:

Stichting Al Amana Scholen

Handtekening voorzitter:

Kenggetallen

Kenggetallen financiële positie

Liquiditeit (current ratio)

De current ratio geeft aan in hoeverre aan de verplichtingen op korte termijn (1 jaar) kan worden voldaan. Een current ratio van 0,75 is voldoende.

Vloттende activa
Kortlopende schulden

	2021	2020	2019	2018
€ 2.663.976				
€ 941.971				
<u>2,83</u>	<u>1,53</u>	<u>2,74</u>	<u>4,82</u>	

Solvabiliteit 1

De solvabiliteit geeft aan in hoeverre aan de verplichtingen op lange termijn kan worden voldaan. Een solvabiliteitsratio groter dan 0,30 is wenselijk.

Eigen vermogen
Balans totaal

€ 2.118.139				
€ 3.953.823				
<u>0,54</u>	<u>0,47</u>	<u>0,63</u>	<u>0,75</u>	

Solvabiliteit 2

De solvabiliteit geeft aan in hoeverre aan de verplichtingen op lange termijn kan worden voldaan. Een solvabiliteitsratio groter dan 0,30 is wenselijk.

Eigen vermogen plus voorzieningen
Balans totaal

€ 2.890.836				
€ 3.953.823				
<u>0,73</u>	<u>0,64</u>	<u>0,75</u>	<u>0,83</u>	

Rentabiliteit gewone bedrijfsvoering

De rentabiliteit geeft de verhouding weer tussen het resultaat uit gewone bedrijfsvoering en de totale baten. Een rentabiliteit van minimaal 0,00 is wenselijk.

Resultaat gewone bedrijfsvoering
Totale baten gewone bedrijfsvoering inclusief financiële baten

€ 730.546				
€ 9.373.488				
<u>0,08</u>	<u>-0,07</u>	<u>-0,10</u>	<u>0,01</u>	

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft aan welk deel van de totale lasten aan huisvesting wordt besteed. Een huisvestingsratio kleiner dan 0,10 is wenselijk.

Huisvestingslasten + afschrijving gebouwen
Totale lasten

€ 516.853				
€ 8.642.942				
<u>0,06</u>	<u>0,06</u>	<u>0,06</u>	<u>0,06</u>	

Kenggetallen

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van de financiële reservepositie.

Een weerstandsvermogen groter dan 0,05 is wenselijk

Eigen vermogen
Totale baten

€ 2.118.139
€ 9.373.488

0,23

0,18

0,31

0,50

2021

2020

2019

2018

Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen

Normatief publiek eigen vermogen per balans 31-12-2021

Feitelijk publiek eigen vermogen per balans 31-12-2021

€ 1.824.113
€ 2.080.200

Ratio eigen vermogen: 1,14

Conclusie:

Op basis van bovenstaande bedragen overstijgt het publiek deel van het eigen vermogen van de Al Amnara de genormeerde signaleringswaarde.

Grondslagen

Algemeen

Stichting Al Amana Scholen, statutair gevestigd in Ede, is een stichting. De voornaamste activiteiten bestaan uit het geven van basisonderwijs aan leerplichtigen.

De jaarrekening is opgesteld volgens de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek alsmede aan de hand van Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs en RJ-richtlijnen.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de onderneming zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld

Baten worden in de winst- en verliesrekening opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Opbrengsten worden verantwoord indien alle belangrijke risico's met betrekking tot de handelsgoederen zijn overgedragen aan de koper.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de onderneming. Alle financiële informatie is afgerond in euro's nauwkeurig.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Stelselwijziging

In 2021 zijn er geen stelselwijzigingen geweest.

De bestemmingsreserve is gevormd met als doel deze in de toekomst aan te wenden voor een specifiek doel.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten bij Al Amana Scholen overige vorderingen, geldmiddelen, langlopende schulden, crediteuren en overige kortlopende schulden.

Deze financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde. Indien instrumenten niet zijn gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering.

Na de eerste opname worden de overige vorderingen en geldmiddelen gewaardeerd tegen nominale waarde en de crediteuren en overige kortlopende schulden tegen de reële waarde. De reële waarde benadert de boekwaarde.

Grondslagen

De materiele vaste activa worden gewaardeerd tegen aanschafwaarde, onder aftrek van eventuele investerings-subsidies, verminderd met lineair berekende afschrijvingen, gebaseerd op de verwachte economische levensduur. De terreinen zijn gewaardeerd tegen de aanschafwaarde, hierop vinden geen afschrijvingen plaats.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:		Economische levensduur
-	Verbouwingen	6,7% 15 jaar
-	Installaties	10%-6,7% 10-15 jaar
-	Kantoormeubilair	10,0%-5,0% 10-20 jaar
-	Schoolmeubilair	6,7%-5,0% 10-20 jaar
-	Overige apparatuur/machines	20,0% 5 jaar
-	ICT computers	3,3% 3 jaar
-	ICT netwerk en printers	25,0% 4 jaar
-	ICT digitale borden	12,5% 8 jaar
-	ICT overige	10,0 10 jaar
-	Leermiddelen	12,5% 8 jaar

Er wordt afgeschreven in het jaar van aanschaf en in gebruikname.

Investerings onder de € 500 worden rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht.

Bijzondere waardevermindering

Vaste activa met een lange levensduur dienen te worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdien-mogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de geschatte contante waarde van de toekomstige nettokasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte contante waarde van de toekomstige kasstromen, worden bijzondere waardeverminderingen verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde.

Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere actuele waarde, onder aftrek van verkoopkosten.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde, voor zover noodzakelijk onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld in de toelichting op de balans, ter vrije beschikking van het bestuur en worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van de stichting. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Algemene reserve

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

Grondslagen

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserves worden gevormd met als doel deze in de toekomst aan te wenden voor een specifiek doel. Bestemmingsreserves zijn gevormd op basis van een besluit van het bevoegd gezag. Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor in rechte of verplichtingen die op balansdatum bestaan en waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen worden geboekt maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter egalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum. Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de cao dienen te worden betaald. Daarbij wordt rekening gehouden met de indiensttredingsleeftijd, de pensioenleeftijd, blijfkanspercentage van 7% en een uitkering bij 25- en 40-jarig jubileum conform de CAO. De voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde, de discontovoet bedraagt 0,22%.

Voorziening personeel

De voorziening voor personeel bestaat uit twee componenten. Enerzijds betreft dit een voorziening voor de verwachte verplichtingen van gewezen medewerkers die op NPO-middelen zijn aangesteld. De berekening is gebaseerd op de huidige brutosalarissen, rekening houdend met een aan leeftijd gekoppeld aantal dienstjaren en een WW-uitkering van 70%, waarvan de eigen bijdrage voor Al Amana 50% bedraagt op basis van de nieuwe wetgeving Participatiefonds. Eventuele transitievergoedingen en outplacementskosten zijn ook in deze voorziening opgenomen. Daarnaast is een reguliere voorziening voor WW-lasten gevormd. Deze bestaat uit de verwachte uitkeringen WW en WW-Plus, waarbij de loonkosten per maand de basis vormen. Bij de bepaling van deze voorziening is ervan uitgegaan dat 25% van de te verwachten loonkosten voor rekening van de instelling komen.

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Onder deze post valt onder meer vooruitontvangen investeringssubsidies. Deze subsidies moeten zichtbaar in mindering worden gebracht op de materiële vaste activa of als schuld gepresenteerd worden onder vooruitontvangen investeringssubsidies.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. De waardering van de kortlopende schulden is toegelicht onder het hoofd Financiële instrumenten.

Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend.

Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de winst en verliesrekening geschiedt naar rato van de besteding.

Grondslagen Staat van Baten en lasten

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

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

Grondslagen

Het resultaat wordt toegevoegd aan de reserves die door het bestuur zijn bepaald.

Rijksbijdragen

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

Overheidssubsidies

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

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

Personeelsbeloningen

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

Pensioenregelingen

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

Voor de medewerkers van de stichting is een pensioenregeling getroffen die is ondergebracht bij het pensioenfonds ABP. Deze pensioenregeling betreft een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Indexatie van de toegekende aanspraken en rechten vindt uitsluitend plaats indien en voor zover de middelen van het pensioenfonds daartoe ruimte laten en het pensioenfonds daartoe besloten heeft. Indien omstandigheden bij het pensioenfonds daar aanleiding toe geven, kan het bestuur besluiten tot het korten van aanspraken. De beleidsdekkingsgraad van het ABP per 31 december 2021 bedraagt 102,8%.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

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

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. Bij deze methode wordt het resultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

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

Vergelijkende cijfers

De cijfers van 2020 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2021 mogelijk te maken.

Balans per 31 december na resultaatbestemming

		2021 €	2020 €
1	Activa		
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	1.289.847	1.326.366
	Viottende activa		
1.5	Vorderingen	613.472	508.683
1.7	Liquide middelen	<u>2.050.504</u>	<u>1.108.634</u>
		2.663.976	1.617.317
	Totaal activa	<u><u>3.953.823</u></u>	<u><u>2.943.683</u></u>
2	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	2.118.139	1.387.593
2.2	Voorzoningen	772.697	498.832
2.3	Langlopende schulden	121.015	154.263
2.4	Kortlopende schulden	941.971	902.995
	Totaal passiva	<u><u>3.953.823</u></u>	<u><u>2.943.683</u></u>

Staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2021 €	Begroting 2021 €	Jaarrekening 2020 €	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	9.219.885	7.534.944	7.639.653
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	41.581	-	38.880
3.5	Overige baten	112.023	27.000	77.412
	Totaal baten	9.373.488	7.561.944	7.755.945
Lasten				
4.1	Personeelslasten	7.115.450	6.313.273	7.005.686
4.2	Afschrijvingen	201.284	157.250	179.326
4.3	Huisvestingslasten	510.353	447.750	469.075
4.4	Overige lasten	815.855	580.500	672.406
	Totaal lasten	8.642.942	7.498.773	8.326.493
	Saldo baten en lasten	730.546	63.171	570.548-
Financiële baten en lasten				
5.1	Rentebaten	-	-	-
	Resultaat	730.546	63.171	570.548-
Resultaatbestemming				
	Algemene reserve	699.614	63.171	568.175-
	Bestemmingsreserve (privaat)	30.932	-	2.373-
		730.546	63.171	570.548-

Kasstroomoverzicht

	2021 €	2020 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	730.546	570.548-
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	201.284	179.326
- mutaties voorzieningen	273.865	116.777
- mutatie algemene reserve	-	-
	475.149	296.103
Veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	104.789-	184.610
- kortlopende schulden	38.976	184.363
	65.813-	368.973
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.139.883	94.528
Ontvangen interest	-	-
Waardeverandering effecten	-	-
	-	-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.139.883	94.528
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	164.765-	369.971-
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-	-
Investerings in financiële vaste activa	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	164.765-	369.971-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	33.248-	27.475-
	33.248-	27.475-
Mutatie liquide middelen	<u>941.870</u>	<u>302.918-</u>
Beginstand liquide middelen	1.108.634	1.411.552
Mutatie liquide middelen	941.870	302.918-
Eindstand liquide middelen	<u>2.050.504</u>	<u>1.108.634</u>

Toelichting op de balans

	Aanschafprijs €	Cumulatieve afschrijvingen €	Boekwaarde 1-1-2021 €	Investeringsen 2021 €	Desinvest. 2021 €	Afschrijvingen 2021 €	Aanschafprijs 31-12-2021 €	Cum. Afschr. 31-12-2021 €	Boekwaarde 31-12-2021 €
1.2 Materieële vaste activa									
1.2.1 Gebouwen en terreinen									
Verbuwingen	86.789	5.913	80.876	-	-	5.764	86.789	11.676	75.113
Installaties	8.481	4.440	4.041	-	-	737	8.481	5.176	3.305
	<u>95.270</u>	<u>10.352</u>	<u>84.918</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>6.500</u>	<u>95.270</u>	<u>16.852</u>	<u>78.417</u>
1.2.2 Inventaris en apparatuur									
ICT	667.167	373.946	293.221	68.874	-	94.230	736.041	468.176	267.865
Meubilair	866.976	219.047	647.929	33.758	-	39.093	900.734	258.140	642.595
Overige inventaris	20.538	14.189	6.348	52.291	-	6.247	72.829	20.436	52.393
	<u>1.554.681</u>	<u>607.182</u>	<u>947.499</u>	<u>154.923</u>	<u>-</u>	<u>139.569</u>	<u>1.709.604</u>	<u>746.752</u>	<u>962.853</u>
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen									
Leermiddelen	585.145	291.195	293.950	9.842	-	55.215	594.987	346.410	248.577
Totaal	<u>2.235.096</u>	<u>908.730</u>	<u>1.326.366</u>	<u>164.765</u>	<u>-</u>	<u>201.284</u>	<u>2.399.861</u>	<u>1.110.014</u>	<u>1.289.847</u>

Toelichting op de balans

	31-12-2021 €	31-12-2020 €
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	3.448	-
1.5.2 OCW/EZ		
Betaalritme lumpsum	278.670	253.798
Betaalritme aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	114.657	150.107
Betaalritme groeiinformatie	23.185	-
Betaalritme prestatiebox	-	66-
	<u>416.512</u>	<u>403.839</u>
1.5.6 Overige overheden		
Vordering gemeente	3.400	2.201
1.5.7 Overige vorderingen		
Vervangingsfonds december	47.667	-
Overige vorderingen	92.718	38.438
	<u>140.385</u>	<u>38.438</u>
1.5.8 Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	49.727	62.480
Salarissen rekening-courant	-	1.726
	<u>49.727</u>	<u>64.206</u>
Totaal vorderingen	<u>613.472</u>	<u>508.683</u>
1.7 Liquide middelen		
1.7.1 Kasmiddelen	-	-
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	2.050.504	1.108.634
Totaal liquide middelen	<u>2.050.504</u>	<u>1.108.634</u>

Toelichting op de balans

	Stand per 1-1-2021 €	Bestemming resultaat 2021 €	Overige mutaties 2021 €	Stand per 31-12-2021 €
2.1 Eigen vermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve publiek	<u>1.380.586</u>	<u>699.614</u>	-	<u>2.080.200</u>
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	<u>7.007</u>	<u>30.932</u>	-	<u>37.939</u>
Totaal eigen vermogen	<u><u>1.387.593</u></u>	<u><u>730.546</u></u>	-	<u><u>2.118.139</u></u>

Toelichting op de balans

2.2 Voorzieningen

	Stand per 1-1-2021 €	Dotaties 2021 €	Onttrekkingen 2021 €	Vrijval 2021 €	Stand per 31-12-2021 €
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>					
Jubilea	42.578	10.055	-	-	52.633
Personeel	-	148.434	-	-	148.434
	<u>42.578</u>	<u>158.489</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>201.067</u>
2.2.3 <u>Overige voorzieningen</u>					
Onderhoudsvoorziening	<u>456.254</u>	<u>130.550</u>	<u>15.174</u>	<u>-</u>	<u>571.630</u>
	<u>498.832</u>	<u>289.039</u>	<u>15.174</u>	<u>-</u>	<u>772.697</u>

	Kortlopende deel < 1 jaar €	Langlopende deel > 1 jaar €	Totaal €
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>			
Jubilea	-	52.633	52.633
Personeel	70.520	77.914	148.434
	<u>70.520</u>	<u>130.547</u>	<u>201.067</u>
2.2.3 <u>Overige voorzieningen</u>			
Onderhoudsvoorziening	<u>50.000</u>	<u>521.630</u>	<u>571.630</u>
	<u>120.520</u>	<u>652.177</u>	<u>772.697</u>

2.2 Langlopende schulden

	Stand per 1-1-2021 €	Aflossing 2021 €	Stand per 31-12-2021 €
2.3.7 Vooruit ontvangen investeringssubsidie	<u>154.263</u>	<u>33.248</u>	<u>121.015</u>
			Looptijd > 1 jaar 113.243
			Looptijd > 5 jaar <u>7.772</u>

Toelichting op de balans

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.2 Vooruitontvangen bedragen		
Gemeente Ede, subsidie doorontwikkelen, implementeren en borgen van beleid	11.667	-
Ministerie OCW, lerarenbeurs/zij-instromers	25.450	-
	<u>37.117</u>	<u>-</u>
2.4.3 Crediteuren	<u>187.321</u>	<u>230.343</u>
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing	365.844	238.205
Premies sociale verzekeringen	22.166	32.596
	<u>388.010</u>	<u>270.801</u>
2.4.8 Schulden terzake pensioenen		
ABP	<u>79.669</u>	<u>70.614</u>
2.4.10 Overlopende passiva		
Salarissen	3.033	-
Vooruitontvangen subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma	-	113.520
Vooruitontvangen subsidie impuls en innovatie bewegingsonderwijs	12.227	-
Accountantskosten	11.325	-
Overige schulden	20.879	42.153
Aanspraken vakantie-uitkering	202.391	175.565
	<u>249.854</u>	<u>331.238</u>
Totaal kortlopende schulden	<u><u>941.971</u></u>	<u><u>902.995</u></u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2021 €	Begroting 2021 €	Jaarrekening 2020 €
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW/EZ			
800000 Lumpsumvergoeding personeel	3.765.687	3.729.286	-
800070 Prestatiebox	125.602	204.053	-
800075 Professionaliseren en begeleiding starters schoolleiders	41.016	-	-
800085 Bekostiging NPO	574.777	-	-
800086 Bijz en aanv bekostiging arbeidsmarkttoelage NPO	229.970	-	-
800090 Lumpsumvergoeding groeiformatie	288.335	87.500	-
800100 Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	1.644.297	1.480.181	-
810000 Personeels- en arbeidsmarktbeleid	964.941	904.343	-
820000 Materiële instandhouding	871.486	857.688	-
	<u>8.506.112</u>	<u>7.263.051</u>	<u>5.420.090</u>
3.1.2 Overige subsidies OCW/EZ			
824500 Subsidie extra hulp voor de klas	91.933	-	-
831000 Lerarenbeurs/Zij-instromers	18.178	50.000	-
834000 Subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma	302.520	-	-
836200 Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opl tot leraar	25.000	-	-
836300 Subsidieregeling impuls en innovatie bewegingsonderwijs	-	-	-
839000 Opvang asielzoekers	14.652	-	-
	<u>452.284</u>	<u>50.000</u>	<u>1.953.479</u>
3.1.4 Doorbetalingen rijksbijdrage SWV			
837000 Passend onderwijs	261.490	221.893	266.084
	<u>261.490</u>	<u>221.893</u>	<u>266.084</u>
Totaal Rijksbijdragen	<u>9.219.885</u>	<u>7.534.944</u>	<u>7.639.653</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen			
848200 Overige gemeentelijke subsidies	8.333	-	-
849100 Vrijval egalisatiesubsidie gemeente	33.248	-	-
	<u>41.581</u>	<u>-</u>	<u>38.880</u>
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur			
864000 Opbrengst medegebruik	11.600	7.000	7.000
	<u>11.600</u>	<u>7.000</u>	<u>7.000</u>
3.5.2 Detachering personeel			
865000 Detachering personeel	41.516	20.000	-
	<u>41.516</u>	<u>20.000</u>	<u>-</u>
3.5.5 Ouderbijdragen			
862000 Ouderbijdragen	19.620	-	17.821
	<u>19.620</u>	<u>-</u>	<u>17.821</u>
3.5.6 Overige			
869900 Overige baten	39.287	-	52.591
	<u>39.287</u>	<u>-</u>	<u>52.591</u>
Totaal Overige baten	<u>112.023</u>	<u>27.000</u>	<u>77.412</u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2021 €	Begroting 2021 €	Jaarrekening 2020 €
4.1 Personeelslasten			
Het totaal aan lonen en salarissen uit 4.1.1 is opgebouwd uit de volgende componenten:			
Brutolonen en salarissen	4.683.691	4.370.670	4.164.286
Sociale lasten	1.007.290	939.971	995.901
Pensioenpremies	680.405	634.932	556.886
	<u>6.371.386</u>	<u>5.945.573</u>	<u>5.717.073</u>
Aantal fte inclusief vervangers	(93,03 fte)	(89,44 fte)	(91,86 fte)
4.1.1 Lonen en salarissen			
401000 Loonkosten ouderschapsverlof	31.248	13.785	-
408700 Loonkosten directie	770.367	690.872	-
408800 Loonkosten OP	3.614.676	3.452.401	-
408900 Loonkosten OOP	1.649.167	1.568.625	-
	<u>6.065.458</u>	<u>5.725.683</u>	-
409900 Loonkosten vervanging vangnet	45.166	21.495	-
409950 Loonkosten vervanging eigen rekening	48.788	49.200	-
411900 Loonkosten vervanging	211.974	149.195	-
	<u>6.371.386</u>	<u>5.945.573</u>	<u>5.717.073</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
<u>4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen</u>			
412500 Dotatie voorziening jubilea	10.055	-	7.923
412510 Dotatie voorziening WW-lasten	148.434	-	-
	<u>158.489</u>	-	<u>7.923</u>
<u>4.1.2.2 Personeel niet in loondienst</u>			
413000 Extern personeel	393.164	175.000	-
413100 Inhuur derden VF	116.958	150.000	-
413200 Inhuur derden sport	83.265	80.000	-
413300 Inhuur derden godsdienst	57.597	60.000	-
413400 Vrijwilligersvergoeding	29.876	16.500	-
	<u>680.861</u>	<u>481.500</u>	<u>1.193.665</u>
<u>4.1.2.3 Overige</u>			
414000 Scholing	182.983	85.000	137.089
414100 Arbokosten	45.288	25.000	28.108
414400 Malus Vervangingsfonds	53.849-	50.000-	-
415200 Kantinekosten	6.858	7.200	-
416900 Overige personele lasten	4.448	3.500	20.173
416920 Verrekening uitkeringskosten DUO	52.173	-	-
416950 Werkkostenregeling	15.124	15.500	-
	<u>253.025</u>	<u>86.200</u>	<u>185.370</u>
4.1.3 Uitkeringen			
419000 Uitkeringen Vervangingsfonds	230.931-	125.000-	10.567-
419200 Uitkeringen UWV	117.380-	75.000-	87.778-
	<u>348.311-</u>	<u>200.000-</u>	<u>98.345-</u>
Totaal personele lasten	<u>7.115.450</u>	<u>6.313.273</u>	<u>7.005.686</u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2021 €	Begroting 2021 €	Jaarrekening 2020 €
4.2 Afschrijvingen			
422110 Afschrijving verbouwingen	5.764	4.500	-
422210 Afschrijving installaties	737	600	-
423000 Afschrijving ICT	94.230	73.550	-
424000 Afschrijving meubilair	39.093	30.500	-
424700 Afschrijving overige inventaris	6.247	5.000	-
425000 Afschrijving leermiddelen	55.215	43.100	-
Totaal afschrijvingen	<u>201.284</u>	<u>157.250</u>	<u>179.326</u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur			
430000 Kosten medegebruik gebouwen	53	-	-
4.3.3 Onderhoud			
433000 Herstelonderhoud	24.897	33.800	-
433100 Beveiligingskosten	15.245	10.600	-
	<u>40.142</u>	<u>44.400</u>	<u>31.263</u>
4.3.4 Energie en water			
434400 Water	6.904	4.800	-
434600 Energie	186.095	107.700	-
	<u>192.998</u>	<u>112.500</u>	<u>132.770</u>
4.3.5 Schoonmaakkosten			
435000 Schoonmaak door derden	117.052	122.500	-
435400 Overige schoonmaakkosten	8.889	8.450	-
435800 Containerkosten	9.043	9.000	-
	<u>134.984</u>	<u>139.950</u>	<u>123.566</u>
4.3.6 Heffingen			
436500 Publiekrechtelijke heffingen	10.874	18.000	33.709
4.3.7 Overige huisvestingslasten			
437000 Tuinonderhoud	752	600	-
437500 Overige huisvestingslasten	-	1.750	-
	<u>752</u>	<u>2.350</u>	<u>22.560</u>
4.3.8 Dotatie onderhoudsvoorziening			
431000 Dotatie onderhoudsvoorziening	130.550	130.550	125.207
Totaal huisvestingslasten	<u>510.353</u>	<u>447.750</u>	<u>469.075</u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2021 €	Begroting 2021 €	Jaarrekening 2020 €
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
441000 Cabo/Dyade	69.471	32.000	-
441130 Accountantskosten	11.325	10.000	-
441300 Contributie besturenbond	4.703	-	-
441400 Bestuurs- en managementondersteuning	18.275	15.000	-
441500 GOVAK-gelden en arbeidsmarktmiddelen	5.319	-	-
	<u>109.093</u>	<u>57.000</u>	<u>151.608</u>
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
442000 Reproductie / huur apparatuur	66.543	62.500	40.466
442300 Kantoorbenodigdheden	10.679	3.000	-
442500 Aanschaf klein inventaris	5.633	3.000	9.159
442600 ICT verbruikkosten	24.469	96.750	-
455000 Leermiddelen	145.011	130.000	131.661
455100 Licenties ICT-leermiddelen	171.830	95.750	194.875
455300 Kosten leerlingenzorg	132.401	13.300	17.303
456000 Bibliotheek / mediatheek	3.570	3.000	-
457000 Toetsen en testen	-	3.700	5.046
457240 Kosten bijzondere activiteiten	32.430	30.000	57.050
	<u>592.566</u>	<u>441.000</u>	<u>455.560</u>
4.4.4 Overige			
446000 Telefoonkosten	27.985	11.900	-
446100 Portiekosten	1.695	2.700	-
446200 Contributies en abonnementen	20.000	30.000	42.318
447000 Representatie	22.232	-	2.427
447100 Wervingskosten leerlingen	2.217	-	1.063
447200 Juridische bijstand	9.458	10.000	-
447400 Culturele vorming	4.075	3.000	1.397
448000 Medezeggenschap (GMR en OR)	7.012	14.000	5.788
448100 Bijdrage activiteiten ouders	65	-	-
449100 Vergaderkosten	3.318	1.200	-
449300 Vergaderkosten bestuursleden	6.195	-	-
449900 Overige kosten	3.235	8.200	12.245
472000 Kosten banken	6.710	1.500	-
	<u>114.196</u>	<u>82.500</u>	<u>65.238</u>
Totaal overige lasten	<u>815.855</u>	<u>580.500</u>	<u>672.406</u>
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten			
870000 Rentebaten banken	-	-	-
<u>Uitsplitsing accountantskosten</u>			
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	11.325	10.000	27.255
4.4.1.2 Honorarium andere controleopdrachten	-	-	-
4.4.1.3 Honorarium fiscale adviezen	-	-	-
4.4.1.4 Honorarium andere niet-controledienst	-	-	-
Accountantslasten	<u>11.325</u>	<u>10.000</u>	<u>27.255</u>

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen

<u>Naam</u>	<u>Juridische vorm</u>	<u>Statutaire zetel</u>	<u>Code activiteiten</u>	<u>Eigen vermogen 31-12-2021</u>	<u>Resultaat jaar 2021</u>	<u>Verklaring art. 2:403 BW jan/nee</u>	<u>Deelname %</u>	<u>Consolidatie ja/nee</u>
				€	€			
SWV Rijn & Gelderse Vallei	vereniging	Ede	4			nee		nee
SWV PO ZOUT	vereniging	Zeist	4			nee		nee
SWV De Westfriese Knoop	vereniging	Hoorn	4			nee		nee

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

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

Naam	Functie-gegevens	Jaar	Aanvang en einde functie-vervulling	Omvang dienstverband in FTE	Gewezen top-functionaris	(Fictieve) dienstbetrekking	Beloning plus belastbare onkosten	Beloningen betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Individueel toepasselijk WNT-maximum	-/Onverschuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging
Dhr. E.A. Ben Messaoud	Voorzitter- Bestuurder	2021	1/1-31/12	0,70	nee	ja	€ 81.790	€ 13.774	€ 95.564	€ 96.600	-	€ 95.564
		2020	1/1-31/12	0,60	nee	ja	€ 51.676	€ 8.696	€ 60.372	€ 71.400	-	€ 60.372
Dhr. A. Salih	Directeur- Bestuurder	2021	1/1-31/12	1,00	nee	ja	€ 119.272	€ 21.165	€ 140.437	€ 138.000	-	€ 140.437
		2020	1/1-31/12	1,00	nee	ja	€ 91.057	€ 15.270	€ 106.327	€ 119.000	-	€ 106.327

Het individueel WNT maximum is gebaseerd op bezoldigingsklasse B: 6 complexiteitspunten.

Complexiteitspunten gemiddelde totale baten 4, complexiteitspunten gemiddeld aantal leerjaren 1 en complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssorten 1.

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat de bezoldiging € 2.437 in 2021 hoger uit komt dan het individueel bezoldigingsmaximum. Deze overschrijding is ontstaan als gevolg van een afrekening van het vakantiegeld in mei. Deze vakantiegelden zijn deels toe te rekenen aan voorgaande jaren waarin de opbouw heeft plaatsgevonden. Wanneer rekening wordt gehouden met het moment waarop de opbouw van rechten heeft plaatsgevonden, is in 2021 geen sprake van een overschrijding van het bezoldigingsmaximum die leidt tot terugbetalingsverplichting. Het toerekenen van een deel van de bezoldiging aan eerdere jaren heeft eveneens niet geleid tot een terugbetalingsverplichting.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Naam	Functie-gegevens	Jaar	Aanvang en einde functie-vervulling	Bezoldiging	Individueel WNT-maximum	-/Onverschuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging
Dhr. A. El Moussati	Voorzitter	2021	1/1-31/12	€ 2.100	€ 20.700	€ -	€ 2.100
Dhr. H. Ouliad Chahb	Lid	2021	1/1-31/12	€ 2.595	€ 13.800	€ -	€ 2.595

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder

Naam	Functie-gegevens	Lid
Dhr. N.E. Al Abbassi		Lid

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking.

Er zijn geen uitkeringen betaald aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking wegens beëindigen dienstverband.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Lopende contracten

Ultimo boekjaar bedraagt de jaarlijkse verplichting voor de lopende contracten:

<u>Leverancier</u>	<u>omschrijving</u>	<u>looptijd contract</u>	<u>bedrag per jaar</u>
Sharp	huur apparatuur locatie 1-2	01-04-18/31-03-24	€ 9.974
Sharp	huur apparatuur locatie 3	01-09-16/31-03-24	€ 4.987
Sharp	huur apparatuur locatie 4	01-10-18/31-07-24	€ 4.987
Sharp	huur apparatuur locatie 5	01-10-19/30-09-25	€ 4.987
Y2L2 IT Finance	huur Sharp apparatuur Zeist	01-04-21/31-03-27	€ 4.777
Y2L2 IT Finance	huur Sharp apparatuur Hoorn en Ede Zuid	01-10-20/30-09-26	€ 5.198
Y2L2 IT Finance	huur Sharp apparatuur Zeist	01-10-19/30-09-25	€ 2.599
Y2L2 IT Finance	huur Sharp apparatuur Zwolle	01-10-18/30-09-24	€ 2.599
Y2L2 IT Finance	huur Sharp apparatuur Boekhorst+Goudenstein	01-04-18/31-03-24	€ 7.071
Heutink PO	leermiddelen	01-06-21/31-05-25	€ 91.883

Ondertekening van de jaarrekening

Bestuurders:

De heer E.A. Ben Messaoud

De heer A. Salihi

Ede, ... juni 2022

Was getekend

Toeziçthouders:

Dhr. A. El Moussatie

Dhr. N.E. Al Abbassi

Dhr. H. Ouïlad Chaïb

Ede,.....2022

Was getekend

Gebeurtenissen na balansdatum

Na de balansdatum 31-12-2021 zijn er geen gebeurtenissen te melden die het exploitatiesaldo over 2021 belangrijk beïnvloed zouden hebben.



Schrevenweg 3-9
8024 HB Zwolle

T (038) 303 21 40
zwolle@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 74522237

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Al Amana Scholen

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Al Amana Scholen te Ede gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Al Amana Scholen op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; 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 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Al Amana Scholen 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 2021 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.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. 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 paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 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 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur 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 Onderwijscontroleprotocol OCW 2021. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur 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 het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht 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 2021, 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 het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede 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 de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht 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, 14 juli 2022
Van Ree Accountants

w.g.

R. van der Weerd RA MSc