



ALAMANA SCHOLEN

— Onderwijs & Opvoeding —



Jaarverslag

2022

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

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

www.alamana.nl

JAARVERSLAG 2022

Stichting Al Amana Scholen
te Ede

Inhoudsopgave

	<u>Blad</u>
Bestuursverslag en kengetallen	
Bestuursverslag	3
Jaarrekening	
Kengetallen	59
Grondslagen	61
Balans per 31 december	65
Staat van baten en lasten	66
Enkelvoudig kasstroomoverzicht	67
Toelichting behorende tot de balans	68
Opgave doelsubsidies	73
Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	74
Overzicht verbonden partijen	78
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	79
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	80
Ondertekening van de jaarrekening	81
Gebeurtenissen na balansdatum	82
Overige gegevens	
Controleverklaring	83

Bestuursverslag 2022

Stichting Al Amana Scholen

Inhoudsopgave

Voorwoord	6
1. Toelichting	7
1.1 Organisatie	7
1.2 Missie en visie	7
1.3 Onze visie op onderwijs	7
1.4 Visie op bedrijfsvoering	11
1.5 Organisatieontwikkelingen	12
2. Organisatie	13
2.1 Kerngegevens	13
2.2 Scholen	13
2.3 Organogram	14
2.4 Schoolleiders	14
2.5 Medewerkers	15
2.6 Stafbureau	15
2.7 Administratie	15
2.8 Medezeggenschap	15
3. Veiligheid	17
3.1 Klachtenafhandeling	17
4. Onderwijs en kwaliteitszorg	18
4.1 Onderwijs	18
4.2 NPO	22
4.3 Kwaliteitszorg	24
4.3.1 Veiligheid op school	25
4.4 Overlegstructuur	26
4.5 Kwaliteitsverbetering	26
4.6 Managementrapportages	26
4.7 Passend Onderwijs	27
4.8 Vroege en Voorschoolse Educatie	29
4.9 ICT	29
4.10 Onderzoek, ontwikkeling en internationalisering	29
4.11 Onderwijsachterstandsmiddelen	29
5. Personeel	31
5.1 Strategisch personeelsbeleid	32
5.2 Onderwijsarbeidsmarkt	33
5.3 CAO Primair Onderwijs	33
5.4 Opbouw personeelsbestand	33
5.5 Ziekteverzuim	35
5.6 Schoolleiders	36
5.7 Lerarentekort	36
5.8 Gevoerd beleid op beheersing uitgaven inzake uitkeringen na ontslag	37

5.9 Bovenschoolse samenwerking	38
5.10 Lerarentekort	38
6. Huisvesting	39
6.1 Algemeen	39
6.2 Huisvestingsproblematieken	39
6.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	40
7. Externe relaties	41
7.1 Algemeen	41
7.2 Salaris- en personeelsadministratie	41
7.3 Netwerken	41
7.4 Opleidingscentra Pabo	41
7.5 PO-Raad en ISBO	42
7.6 Gemeenten	42
8. Financiën	43
8.1 Visie	43
8.2 Planning en control-cyclus	43
8.3 Jaarlijkse risicoanalyse	44
8.4 Risico's	45
8.5 Allocatiebeleid	48
8.6 Investeringsbeleid	48
8.7 Inkoop- en aanbestedingsbeleid	49
8.8 Treasury	49
8.9 Toekomstparagraaf	49
8.10 Financiële positie	50
9. Verslag Raad van Toezicht	55
9.1 Optreden als werkgever van het bestuur	55
9.2 Omvang, samenstelling en honorering	55
9.3 Werkzaamheden	56
9.4 Accountantscontrole jaarrekening	57
9.5 Zelfevaluatie	58

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van Stichting Al Amana Scholen. Het geeft u een beeld van de ontwikkelingen die zich in het kalenderjaar 2022 hebben voorgedaan.

Wij zijn trots op de enorme inzet die onze medewerkers in de scholen en op organisatieniveau iedere dag opnieuw leveren om onze missie te verwerkelijken. Zij opereren 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.

In 2022 hebben wij verder gewerkt aan de realisatie van onze strategische ambities. De brede ontwikkelingen van leerlingen, de professionele organisatie en maatschappelijke verbondenheid zijn terugkerende speerpunten.

Onze financiële zaken zijn 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 2022 wordt dit verantwoord, evenals in de meerjarenbegroting 2022-2025.

Bovenstaande zaken vormen slechts een summier afspiegeling van de vele ontwikkelingen binnen onze organisatie. We zijn dank verschuldigd aan allen die een bijdrage hebben geleverd aan het succes in het kalenderjaar 2022!

Ede, 15 mei 2023

College van Bestuur

E.A. Ben Messaoud
Voorzitter

A. Salihi
Directeur-bestuurder

1. Toelichting

1.1 Organisatie

De bevoegde gezagen van Stichting Al Amana Scholen (bestuursnummer 41820) en Stichting Islamitisch Onderwijs Utrecht (bestuursnummer 40390) zijn per 1 augustus 2022 bestuurlijk gefuseerd. Per die datum houdt het bevoegd gezag van Stichting Al Amana Scholen acht 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 bieden een veilig en fijn pedagogisch leerklimaat waarin leerlingen en medewerkers met plezier werken en worden uitgedaagd om 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 nascholing “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 (Pygmalion-effect, 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 van 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 aansluiting bij de talenten en interesses van leerlingen.

Een onderwijssysteem dat alleen gefocust is op het behalen van vooropgestelde doelen, ondersteunt namelijk niet altijd de competenties en autonomie 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. 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 bereiken?

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 uitstroomwensen naar het voortgezet onderwijs.

Goede instructie

Goede, effectieve instructie en 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. In onze organisatie 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 ontwikkelingen in het kader van duurzaamheid, denk aan 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

De interactie tussen leerling en leraar is een belangrijke kernopdracht. Alle medewerkers hebben direct of indirect de focus op deze kernopdracht. Al Amana organiseert de volgende diensten: onderwijs en kwaliteit, facilitair en huisvesting, financiën, secretariaat en administratie, ICT en HR.

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 zorg dragen 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.

Om recht te doen aan bovenstaande visie is een omvang van 1.500 tot 2.500 leerlingen optimaal. Wij ambiëren dan ook een beperkte, beheersbare groei.

1.5 Organisatieontwikkelingen

Hierna volgen de belangrijkste ontwikkelingen:

- Ons voedingsgebied levert op stabiele wijze leerlingen toe. Wij zijn altijd in dialoog met omringende schoolbesturen om te kijken of samenwerking mogelijk is, en zo ja, op welk terrein.
- Het bestuur zoekt de samenwerking met organisaties die peuteropvang aanbieden en onderzoekt de haalbaarheid om een eigen rechtspersoon in het leven te roepen die peuteropvang kan aanbieden.
- 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 behoeften binnen de organisatie. Zie hieronder voor een overzicht van de onderwerpen die de revue passeerden:
 - Begeleiding van startende leraren
 - Communicatie
 - Doorgaande leerlijn van 0 tot 18 jaar
 - ICT
 - Interne begeleiding (IB)
 - Kernvakken
 - Kwaliteitszorg/-beleid
 - Professionele leergemeenschappen
 - Veiligheid
 - Werving en selectie

2. Organisatie

2.1 Kerngegevens

Naam:	Stichting Al Amana Scholen
Bestuursnummer:	41820
Adres:	Laan van Vollenhove 3211, 3706 AR Zeist
Voorzitter CvB:	de heer E.A. Ben Messaoud
Directeur-bestuurder:	de heer K. Salihi
E-mail:	info@alamana.nl
Website:	www.alamanascholen.nl

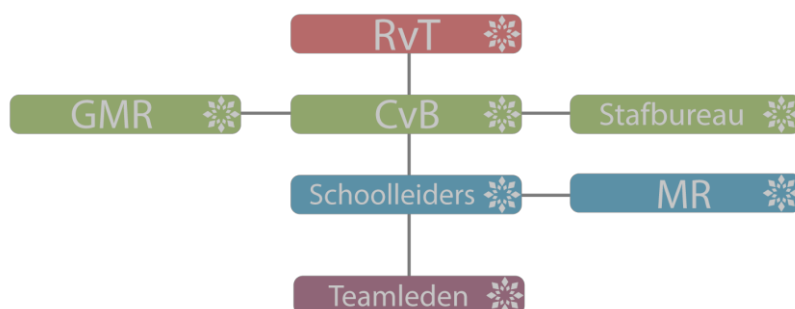
2.2 Scholen

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 Ede-Zuid	Verlengde Parkweg 47 B	6717 GL	Ede
31EC	Al Amana Boekhorst (dislocatie)	Boekhorst 2	6714 JT	Ede
31EC01	Al Amana Hoorn	Hanebalk 1	1628 MA	Hoorn
31LM	Al Amana Zeist	De Clomp 2006	3704 KC	Zeist
24ZJ	Al Amana Zuilen	Marnixlaan 362	3553 HM	Utrecht
31JR	Al Amana Leidsche Rijn	Eerste Oosterparklaan 88	3544 AK	Utrecht

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.



College van Bestuur:

Functionaris	Functie	Betaalde nevenwerkzaamheden
De heer E.A. Ben Messaoud	Voorzitter	Adviseur veiligheid bij het Ministerie van Defensie
De heer K. Salihi	Directeur-bestuurder	N.v.t.

Raad van Toezicht:

de heer A. El Moussati, voorzitter

de heer N.E. El Abbassi, lid

de heer H. Ouid Chaib, lid (tot 1 augustus 2022)

de heer A. El Barroudi, lid (vanaf 1 augustus 2022)

2.4 Schoolleiders

De scholen worden geleid door de schoolleiders. De schoolleiders worden ondersteund door het 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.

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 gevestigd aan Laan van Vollenhove 3211 te Zeist.

2.7 Administratie

De salarisadministratie en de financiële administratie werden in 2022 uitgevoerd door het 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 vertegenwoordigd zijn. 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 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	Said El Bachrioui
Mohammed Alhashimy (vz.)	Ilona Delahaije
Mimount Ibrahimi	Meike Bekar
Noureddine El Khayami	Ruben Olijhoek
Samia Mezgouri	Bouchra El Mourabit
Hamza Bouyafa	Mohamed Bachiri
Youssef Chahid (secr.)	Yakup Calisir
Hakim Mokhtar	Abdelhamid Bouzit

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. Op alle scholen is de veiligheid geborgd. Uitgebreide informatie over wat er binnen onze organisatie allemaal is afgesproken en geregeld, is voor medewerkers te vinden op zowel de website van het bestuur, als die van de scholen zelf. Scholen evalueren jaarlijks de veiligheid met behulp van diverse instrumenten en vragenlijsten.

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 2022 is één klacht ingediend bij de geschillencommissie Passend Onderwijs. Het bestuur is in het gelijk gesteld. De uitspraak is gepubliceerd op de website van de geschillencommissie onder nummer 2022028731.

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 het strategische beleidsplan op bestuurlijk niveau en op schoolniveau.</p>	<ul style="list-style-type: none">• De reguliere kwaliteitszorgcyclus is uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.• Er hebben verschillende studiedagen plaatsgevonden, onder andere gericht op identiteit.• Alle scholen hebben stevig ingezet op eigen schoolontwikkeling en professionele groei van medewerkers.• Er zijn verschillende schooloverstijgende projecten geweest: o.a. over 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 van 0 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. 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

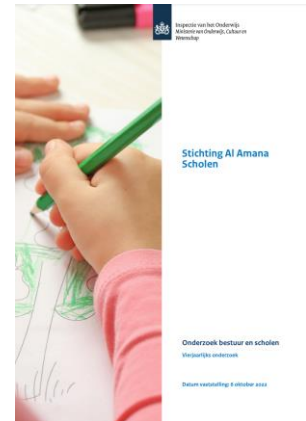
Al Amana volgt en borgt deze kwaliteitsgebieden met schoolspecifieke en bestuursbrede zelfwaarderingen, interne en externe audits en tijdens de managementrapportagegesprekken.

4.1.1 Activiteiten en ontwikkelingen

Hieronder volgt een korte beschrijving van de belangrijkste activiteiten.

In 2022 heeft de Inspectie onderzoek uitgevoerd. Het bestuur is verheugd te constateren dat de inspanningen van het team en directie in de afgelopen jaren hebben geresulteerd in een positieve beoordeling op de onderzochte standaarden. Er zijn flinke stappen gezet ten behoeve van beter onderwijs en een sterke en ambitieuze kwaliteitscultuur.

De inspectie doet in haar rapport een aantal inhoudelijke aanbevelingen die wij zullen overnemen. De risico-inventarisatie en het risicobeheersingssysteem hebben binnen de organisatie de continue aandacht van het bestuur.



4.1.2 Eindtoets 2022

In 2022 is er weer een eindtoets afgenomen. De opbrengsten staan uitgewerkt in het kwaliteitsdashboard van stichting Al Amana Scholen. Op vijf leerlingen na hebben alle leerlingen deelgenomen aan de toets.

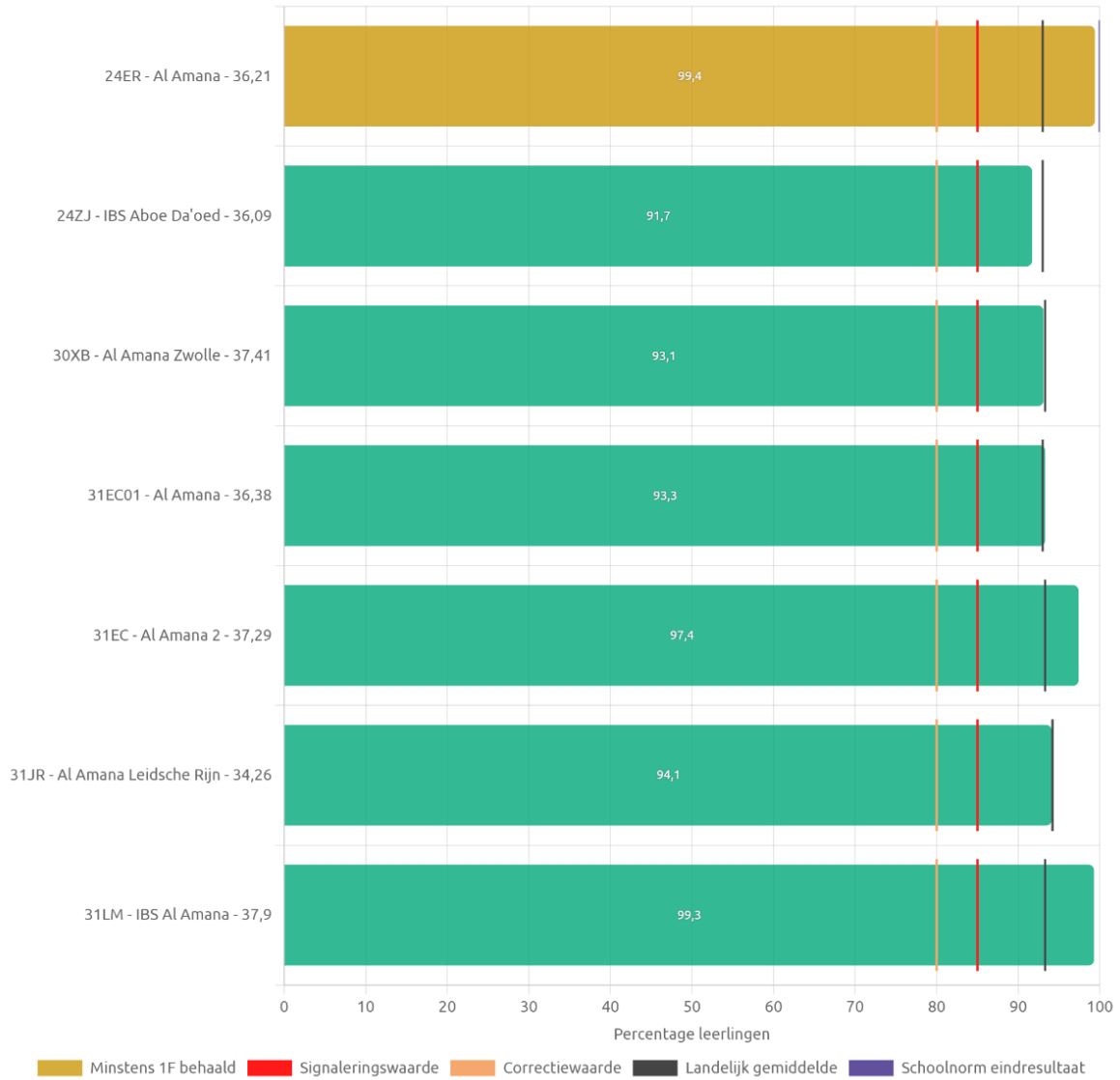
Organisatie	Schoolweging	Toets	Gemiddelde score	Aantal leerlingen	Deelgenomen leerlingen	Aantal leerlingen met ontheffing
24ER - Al Amana	36,21	CE	537,4	20	20	0
24ZJ - IBS Aboe Da'oeid	36,09	R8	184,2	37	37	3
30XB - Al Amana Zwolle	37,41	R8	170,9	9	9	1
31EC01 - Al Amana	36,38	R8	186,1	21	21	0
31EC - Al Amana 2	37,29	R8	204,7	43	43	0
31JR - Al Amana Leidsche Rijn	34,26	R8	190,3	23	23	0
31LM - IBS Al Amana	37,9	R8	198,1	25	25	1

Op basis van de driejaarsgemiddelden scoorden alle scholen op beide referentiewaarden 1F boven de signaleringswaarden. Basisschool Al Amana Zuilen scoort lager dan het landelijk gemiddelde. Zie hierna:



Percentage minstens 1F afgelopen 3 jaar

Ultimview van ParnasSys

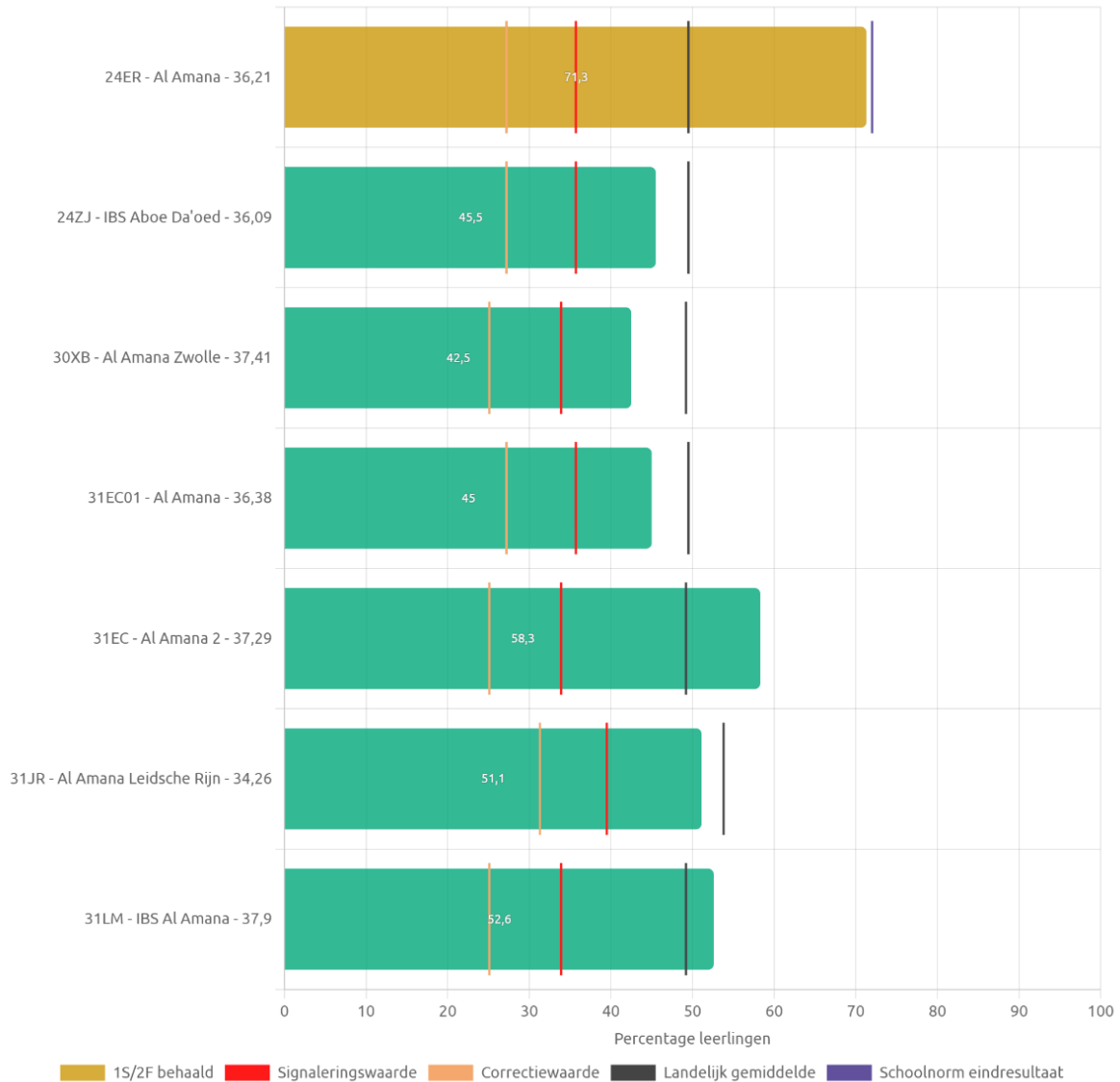


Op basis van de driejaarsgemiddelden scoorden alle scholen op beide referentiewaarden 1S/2F boven de signaleringswaarden. Basisscholen Al Amana Zuilen, Zwolle, Hoorn en Leidsche Rijn scoren lager dan het landelijk gemiddelde. Zie hierna:



Percentage 1S/2F afgelopen 3 jaar

Ultimview van ParnasSys



Deze opbrengsten zijn besproken met de scholen.

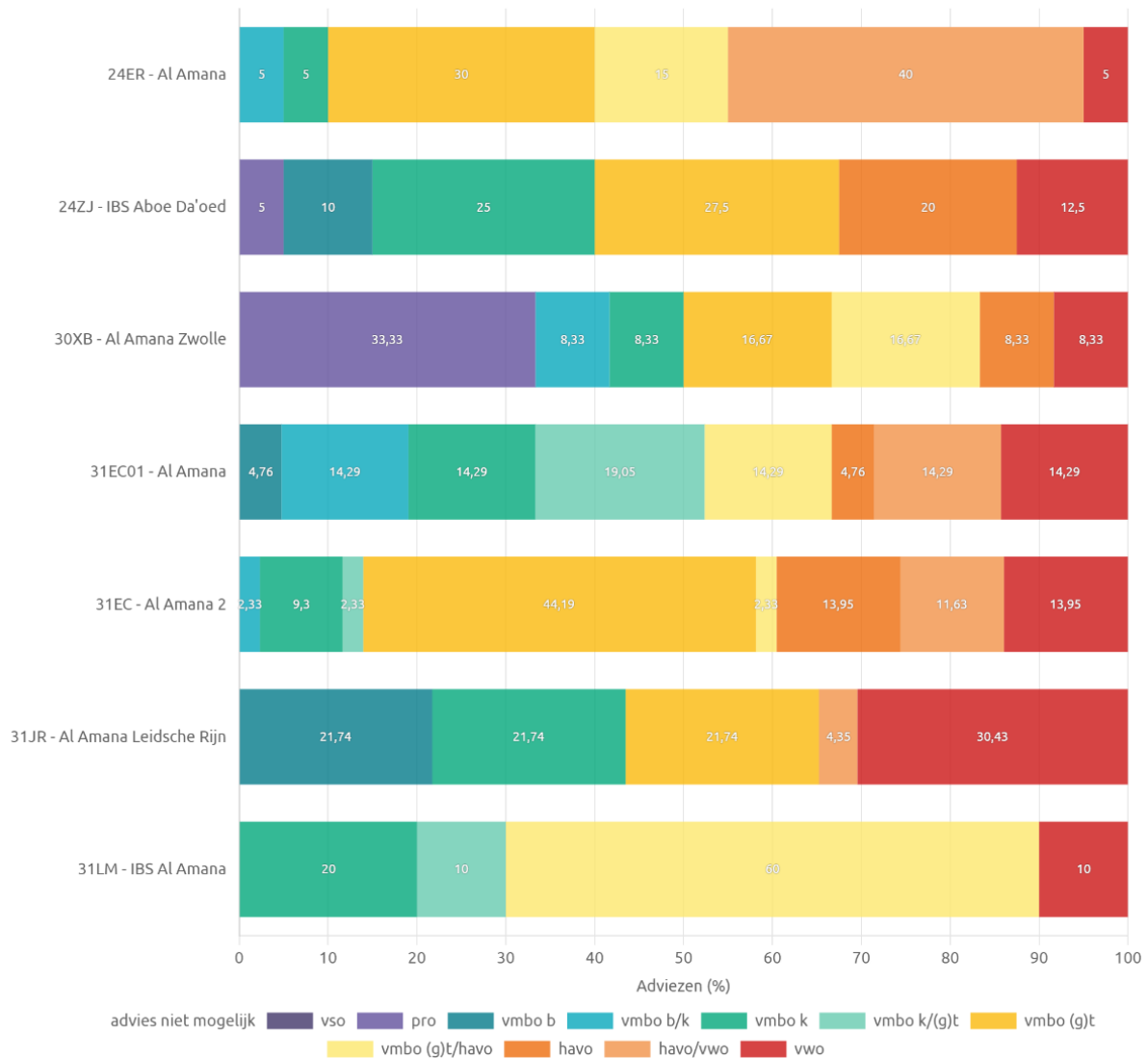
Het bestuur vertrouwt erop dat de interventies die ingezet zijn helpen om het niveau op referentieniveau 1S/2F op voldoende niveau te krijgen. Dit zal opnieuw geanalyseerd worden tijdens de eindtoets 2023.

4.1.3 Uitstroomadviezen 2022



Schooladviezen per organisatie (2021 / 2022)

Ultimview van ParnasSys



Voor meer informatie, zie www.scholenopdekaart.nl.

4.2 NPO

Onze scholen hebben ieder een eigen ambitieplan in het kader van het NPO-programma besproken met de MR. Aan de hand van de schoolscan hebben de scholen beredeneerd plannen gemaakt voor inzet van de beschikbare middelen. De medezeggenschapsraad van elke school heeft ingestemd met de respectievelijke ambitieplannen inclusief inzet van de NPO-middelen. 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 € 4.422.528,-. 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.

Onze scholen hebben 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.

Voor zowel schooljaar 2021-2022 als voor schooljaar 2022-2023 hebben de scholen hun NPO-middelen ingezet met interventies zoals genoemd op de menukaart.

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 oefening.

Het blijft lastig om de resultaten van de NPO-interventies te monitoren, omdat ook andere factoren van invloed zijn op de uitvoering: denk aan ziekte en tekort aan personeel.

Arbeidsmarkttoelage

Voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 ontvingen wij extra bekostiging voor de arbeidsmarkttoelage, welke is bedoeld om het werk op scholen met het grootste risico op onderwijsachterstanden aantrekkelijker te maken.

De personeelsgeleding van de GMR heeft ingestemd met het voorstel om alle medewerkers een toelage toe te kennen van 8% van het bruto maandsalaris gebaseerd op de werktijdfactor. In 2022 is er een totaal budget beschikbaar van € 881.985.

4.3 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.

De groei van de stichting door toekomstige fusies/overnames en de oprichting van nieuwe scholen zorgt ervoor dat de kwaliteitszorg op elke school aandacht verdient. 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 een cyclische 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.

Het bestuur heeft de zelfevaluatiemodule WMK geïmplementeerd en de integratie van cyclisch werken bestendigd.

4.3.1 Veiligheid op school

Een sociaal en fysiek veilige omgeving, is een belangrijke voorwaarde om te kunnen leren en werken. School is een plek waar leerlingen en personeelsleden zich thuis voelen en een gevoel van veiligheid ervaren. Op onze scholen gaan wij respectvol, prettig en vriendelijk met elkaar om. Onze scholen werken met het programma Vreedzame School voor sociale competentie en democratisch burgerschap. Kinderen leren zich verantwoordelijk op te stellen en ze leren hoe ze op een vaardige en vreedzame wijze kunnen omgaan met verschillen en conflicten.

Wij willen met onze scholen een kleinschalige leeromgeving zijn waar leerlingen zich succesvol kunnen ontwikkelen. Leerlingen mogen oefenen, grenzen opzoeken, de aanpak van onze docenten bevragen. Zulke zaken zien wij als onderdeel van het volwassenwordingsproces van de jongeren. Dit geldt niet alleen voor de afspraken die betrekking hebben op omgangsvormen, voorschriften en regels, maar ook voor de voorschriften van de islam. Wij willen juist dat zij deze voorschriften bevragen. Onze insteek is dat onze pedagogische handeling gericht is om de leerlingen te motiveren om de mores en voorschriften aan te leren. Wij willen de leerlingen niet afrekenen op een overtreding maar juist begeleiden en helpen begrijpen. Onze leerkrachten staan altijd in een pedagogische verhouding tot onze leerlingen. Met deze aanpak en benadering willen wij een pedagogisch veilig klimaat creëren zodat leerlingen zich volop kunnen ontwikkelen. Wij investeren in duurzame relaties met al onze partners en vinden het belangrijk om onderwijs en begeleiding met persoonlijke aandacht te bieden. Een positief schoolklimaat betekent ook een veilige school in alle opzichten voor zowel leerlingen als personeel. Het gaat om zowel de sociale als de fysieke veiligheid.

Leerlingen worden gehoord en gezien. Leerlingen zijn en voelen zich veilig bij ons op school. Om te bereiken dat leerlingen optimaal kunnen groeien en zich kunnen ontwikkelen, zorgen we ervoor dat de aspecten die van invloed zijn op het onderwijsleerproces goed zijn geregeld. Denk aan leerlingbegeleiding, sfeer, elke leerling mag zijn zoals hij is, gedragsregels, veiligheid.

Jaarlijks monitoren onze scholen de tevredenheid en de sociale veiligheid onder hun leerlingen met gevalideerde instrumenten en vragenlijsten. De resultaten worden gebruikt voor zelfevaluatie in het kader van de kwaliteitscyclus. Scholen reflecteren zelf op hun resultaten en zetten interventies in, waar nodig. Tweejaarlijks wordt een tevredenheidsonderzoek uitgezet onder ouders de ervaren fysieke en sociale veiligheid. De uitkomsten gebruiken wij om een plan van aanpak te maken en wij passen ons beleid en activiteiten hierop aan.

Wij werken met een schoolveiligheidsplan. In ons schoolveiligheidsplan is vastgelegd wat onze uitgangspunten zijn op het gebied van veiligheid, hoe wij de veiligheid waarborgen en wie de functionarissen zijn binnen dit gebied. Dit wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van indicatoren vanuit de tevredenheidsenquêtes, incidentenregistratie, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en Risico-Interventie & Evaluatie (RI&E). Om te zorgen dat de schoolgemeenschap geordend functioneert doen wij het volgende:

- Opstellen van minimale schoolregels die onderlinge omgangsvormen faciliteren,
- De verhouding van de medewerkers met de leerlingen is pedagogisch verantwoord ingericht. Deze benadering en aanpak werken wij uit en wij maken werkbare afspraken met onze medewerkers,

- Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden niet getolereerd en worden actief bestreden. Deze zaken worden regelmatig onder de aandacht gebracht van medewerkers, ouders en leerlingen.
- In geval van pesten treden wij snel op en zorgen dat het stopt. Wij stellen een anti-pestprotocol vast waarin onze aanpak wordt bepaald. Het zorgteam krijgt de taak om de anti-pest beleid ten uitvoer te brengen.
- De school heeft een anti-pestcoördinator.
- De school heeft externe vertrouwenspersonen voor ouders/leerlingen en medewerkers. Vanaf komend jaar zal het bestuur jaarlijks een rapportage ontvangen van de vertrouwenspersonen. Deze zal worden gebruikt voor zelfevaluatie in het kader van de kwaliteitscyclus. Indien nodig, zal het bestuur passende maatregelen treffen.

4.4 Overlegstructuur

- Het bestuur heeft maandelijks een schoolleidersberaad.
- 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. Deze gespreksvorm wordt door de deelnemers 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.

4.5 Kwaliteitsverbetering

Alle scholen werken structureel aan kwaliteitsverbetering. Ze maken hierbij gebruik van een ambitieplan. De scholen werken in kwaliteitswerkgroepen aan kwaliteitsverbetering, conform de PDCA-cyclus.

4.6 Managementrapportages

Een belangrijk onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus is de managementrapportage. Hierin leggen schoolleiders verantwoording af over hun scholen aan het college van bestuur. Zij gebruiken een format, waarmee risico-inventarisatie kan worden uitgevoerd op basis van gegevens over 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.

4.7 Passend Onderwijs

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. Onze scholen zijn ieder lid van een Samenwerkingsverband Passend Onderwijs in de eigen regio. Stichting Al Amana Scholen participeert in vijf 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 middelen voor lichte zorg zijn ingezet ten behoeve van de interne begeleiders en de middelen voor zware zorg 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- en aannamebeleid wordt telkens geëvalueerd en bijgesteld, waar nodig.

Wij ontvangen middelen voor passend onderwijs vanuit de lumpsum en van het samenwerkingsverband en geven die uit conform de doelen. Wij hebben in 2022 op de scholen bestedingen gedaan voor de basisondersteuning en extra ondersteuning, zoals:

- Arrangement ZN 3
- Arrangement ZN 4
- Begeleiding Executieve Functies
- Begeleiding leerlingen bij vermoedens ASS en HB
- Beter bij de Les
- Mindsettraining
- Onderzoek IQ WISC-V
- Plusklas OB september 2022 - juni 2023
- Plusklas tot december 2022
- Preventie op gedrag
- Verlenging ondersteuning tot juni 2022
- Verlenging ondersteuning tot december 2022
- Verlenging Plusklas groep 5-8

De doelen worden bepaald door de schoolleiders en de intern begeleiders in het lokale zorgteam en het bovenschoolse IB-beraad. Wij beschrijven ons ondersteuningsaanbod op de scholen in het Schoolondersteuningsplan, dat jaarlijks wordt geëvalueerd en vastgesteld.

4.7.1 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.

Extra Ondersteuning

De Extra Ondersteuning betreft 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 onze ondersteuningsstructuur).

Organisatie	Budget	Naam SWV
24ER - Al Amana Goudenstein	€ 38.439,47	SWV Rijn & Gelderse Vallei
24ZJ - Al Amana Zuilen (Aboe Da'oed)	€ 55.610,19	SWV PO Utrecht
30XB - Al Amana Zwolle	€ 53.504,00	SWV PO2305
31EC01 - Al Amana Hoorn	€ 30.441,94	SWV de Westfriese Knoop
31EC - Al Amana Ede-Zuid/Boekhorst	€ 74.122,53	SWV Rijn & Gelderse Vallei
31JR - Al Amana Leidsche Rijn	€ 43.620,83	SWV PO Utrecht
31LM - Al Amana Zeist	€ 82.250,00	SWV Zout
Totaal	€ 377.988,96	

Verwijzingen naar SO/SBO in 2022

School	Aantal leerlingen	Type onderwijs
24ER	1	SO
24ZJ	1	SBO
31EC	4	3 SBO, 1 SO
30XB	0	
31LM	0	
31EC01	0	
31JR	1	SO/VSO

Totaal	7	
--------	---	--

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

4.8 Vroege en Voorschoolse Educatie

Een aantal scholen heeft een (intensieve) samenwerking met een voorschool (Al Amana 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.

4.9 ICT

Er zijn geen wijzigingen t.o.v. 2021.

4.10 Onderzoek, ontwikkeling en internationalisering

Er is geen sprake van onderzoek, ontwikkeling en internationalisering.

4.11 Onderwijsachterstandsmiddelen

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

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.

5. Personeel

Op het gebied van personeel, zijn onderstaande doelen gesteld.

Doelstelling	Resultaat
<p>Het strategische personeelsbeleid wordt ontwikkeld waarbij het nieuwe strategische beleidsplan de basis vormt</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Personeelsbeleid gericht op het behalen van strategische doelen is eind 2021 gestart en wordt voortdurend bijgesteld.
<p>Werven van voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vacatures worden zowel binnen als buiten de stichting uitgezet. Vooralsnog 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.
<p>Vergroten van de bekendheid van Al Amana op de arbeidsmarkt</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Er is een bureau ingeschakeld dat zich met name richt op het professioneel 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 in 2022 opgeleverd, uitvoer volgt nadien. Inzet van meerdere (digitale) kanalen richting arbeidsmarkt is alleen gedaan bij gerichte werving voor vacatures.
<p>Versterken van de professionele organisatie</p>	<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 professionaliseringslag 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 bestuurlijk niveau. Dat wordt gecontinueerd. ● Er is een notie (loopbaan-)ontwikkeling Al Amana, met ontwikkelingstrajecten en professionaliseringsbehoeften.

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 schoolopleiders aanwezig. • 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 wederom uitgebreid. • Al Amana participeert in het samenwerkingsverband Utrecht Leert.
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. • Er is beleid ontwikkeld Onboarding en begeleiding nieuwe leerkrachten.
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 2022 6% of lager	<ul style="list-style-type: none"> • Over geheel 2022 was het verzuimgemiddelde 9,71%. Er is een hoger verzuimpercentage te zien bij de leeftijdscategorie van 45 t/m 54 jaar. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door langdurig verzuim. Het verzuim onder het OOP blijft hoger dan het verzuim onder het OP.
De meldingsfrequentie in 2022 is < 1	<ul style="list-style-type: none"> • De meldingsfrequentie over 2022 bedroeg 1,56.

5.1 Strategisch personeelsbeleid

In het strategische beleidsplan zijn twee hoofdthema’s vastgesteld: de onderwijsarbeidsmarkt en de professionele organisatie. Daarbij worden de volgende speerpunten onderscheiden:

<i>Onderwijsarbeidsmarkt:</i>	<i>Professionele organisatie:</i>
-------------------------------	-----------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - Instroom van nieuwe medewerkers - Behoud van bestaande medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> - Teamontwikkeling - Professionele ontwikkeling - Leiderschapsontwikkeling
---	--

De kwaliteit van het personeel is cruciaal voor de kwaliteit van onderwijs en een goede verbinding van het personeelsbeleid met de opgaven waar de scholen voor staan is van grote meerwaarde. Het personeelsbeleid wordt afgestemd op onze onderwijskundige visie en op de opgaven waar onze scholen voor staan.

Vanuit bovenstaande kaders wordt het strategische personeelsbeleid verder uitgewerkt. Het personeelsbeleid wordt voorbereid door de staf en het schoolleidersberaad. Het concept zal worden voorgelegd aan de medezeggenschapsorganen, waarna het wordt geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd conform onze kwaliteitscyclus. Het strategisch personeelsbeleid is onderwerp van gesprek tussen bestuur en de schoolleiders (op bovenschools niveau) en tussen schoolleiders en medewerkers (op schoolniveau). Onderdeel van het personeelsbeleid is de Gesprekkencyclus (DDGC).

Ons streven is het nieuwe strategisch personeelsbeleid in 2023 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 echter wel sterk 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

De vorige CAO liep tot 1 januari 2022. De partners hebben op 15 juli 2022 het cao-akkoord voor primair onderwijs voor 2022-2023 ondertekend.

5.4 Opbouw personeelsbestand

Op peildatum 31 december 2022 waren er 191 medewerkers in dienst van Al Amana. Het gaat om ongeveer 141 fte.

Totaal aantal Fulltime medewerkers:	57
Totaal aantal Parttime medewerkers:	134

Personeelssterkte per arbeidsrelatie

Type aanstelling		Totaal	Fulltime	Parttime
Tijdelijk	Aantal Personen	65	9	56
	Bezetting (wtf)	39,7000	7,4000	32,3000
Vast	Aantal Personen	130	50	80
	Bezetting (wtf)	101,4863	49,6000	51,8863

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	191	0	6	26	65	37	57
Bezetting (wtf)	141,1863		1,4875	11,2212	41,1526	30,3250	57,0000

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

Functiegroep		Totaal	Fulltime	Parttime
Onderwijzend personeel	Aantal Personen	98	36	62
	Bezetting (wtf)	74,9212		
Onderwijs Ondersteunend Personeel	Aantal Personen	81	16	65
	Bezetting (wtf)	55,8651		
Directie	Aantal Personen	12	5	7
	Bezetting (wtf)	10,4000		

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	160	36	124
	Bezetting (wtf)	114,2613		
Man	Aantal Personen	31	21	10
	Bezetting (wtf)	26,9250		

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	191	0	12	28	51	40	28	8	11	6	5	2
Bezetting (wtf)	141,1863		6,9000	22,3500	35,5750	28,1375	21,3500	6,0113	8,7500	6,0000	4,6000	1,5125

5.5 Ziekteverzuim

In onderlinge samenwerking tussen de medewerkers, schoolleiders, bedrijfsarts en HR is er 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

Al Amana streeft naar een ziekteverzuimpercentage lager dan 6%. Het ziekteverzuimpercentage in 2022 is 9,71%, dit is een stijging van 0,42 % ten opzichte van vorig jaar. Dit is voornamelijk het gevolg

van een stijging in de verzuimfrequentie. Het frequent verzuim behoeft aandacht; er zijn meerdere medewerkers die zich drie of meer keer ziek meldden in de afgelopen twaalf maanden.

Er is een hoger verzuimpercentage te zien bij de leeftijdscategorie van 45 t/m 54 jaar. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door langdurig verzuim. De meldingsfrequentie is in 2022 meer dan 1,5%

Het verzuim onder het OOP blijft hoger dan het verzuim onder het OP.

De schoolleiders in samenwerking met de HR-medewerker hebben als casemanager een essentiële rol bij het terugdringen van verzuim. Naast aandacht voor het curatief handelen wordt ook meer focus gelegd op het preventief handelen en de duurzame inzetbaarheid.

Ter ondersteuning van het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid neemt Al Amana diensten af bij de gecertificeerde arbodienst Szamen. De arboarts vervult de rol van een onafhankelijke schakel tussen de werkgever en werknemer bij ziekte en re-integratie en geeft deskundig advies over arbeidsomstandigheden en verbetering daarvan.

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

Momenteel is er naar schatting een tekort van 6200 fte leraren. Daarnaast is er een tekort aan langdurige vervangers van 3500 fte. In totaal komt het actuele lerarentekort daarmee op 9700 fte (2022: 9,5%, 2021: 9,1%). Het totale tekort aan schoolleiding is dit jaar naar schatting 1.100 fte (13,6%). De tekorten liggen in de G5 aanmerkelijk hoger dan daarbuiten (15,2% versus 8,5%) en de tekorten op scholen met een hoge schoolweging (veel leerlingen met een risico op onderwijsachterstanden) zijn doorgaans groter.

Uit de jaarlijkse voorspellingen van de tekorten voor komende jaren komt naar voren dat de tekorten komende jaren eerste iets afnemen en daarna weer toenemen. Dit komt mede doordat het aantal pensioneringen terugloopt en het aantal leerlingen daalt. Na 2027 is het de verwachting dat de tekorten in het po bij ongewijzigd beleid weer toenemen, met name doordat de leerlingenaantallen tegen die tijd weer oplopen.

5.7.1 Zij-instromers

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 neemt deel in 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

De regionale samenwerking is effectief. Scholen, schoolbesturen en lerarenopleidingen werken intensief samen om de regionale tekorten aan te pakken. Al Amana is partner in de Regionale Aanpak Lerarentekort van de diverse gemeenten.

Volgend jaar worden onderwijsregio's gevormd, waarin bindende afspraken gemaakt worden over de regionale aanpak van het lerarentekort. Partijen in de regio die daar nu nog in verschillende verbanden aan werken, zoals via de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP), Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) en de regionale allianties verbinden zich tot één onderwijsregio met een Regionale Aanpak Toekomst Onderwijsarbeidsmarkt (RATO). Reden daartoe is een oneerlijke verdeling van de pijn: de ene school heeft genoeg personeel, de ander veel te weinig. We moeten aansluiten bij de regionale context en samenwerking in de regio stimuleren. Niet meer met elkaar concurreren om nieuwe leraren, maar samen optrekken, ook bij het begeleiden van startende leraren.

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.

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 bevoegde en bekwame leraren aan te trekken en te behouden voor de organisatie. Hierop plegen wij interventies.

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">• De gemeente heeft de aanvraag voor uitbreiding gehonoreerd. Het proces tot uitbreiding is in 2022 gestart. Naar verwachting is de uitbreiding in 2024 voltooid.
Uitvoering 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">• Investeringen in ICT en meubels worden gecontinueerd obv groei en afschrijvingstermijn.
Europese Aanbesteding leermiddelen	<ul style="list-style-type: none">• In 2022 zijn geen diensten aanbesteed.

6.1 Algemeen

Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) vormt de basis voor de uitvoering van het reguliere binnen- en buitenonderhoud. Voor alle schoolgebouwen zijn gedetailleerde onderhoudsplannen aanwezig.

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.

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.

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 allerhande 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.

7.2 Salaris- en personeelsadministratie

Cabo heeft ook in 2022 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 aan 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 2022 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 over juridische- en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen.

7.6 Gemeenten

In 2022 heeft er regelmatig afstemming plaatsgevonden met de gemeente over tal van onderwerpen als huisvesting, ontwikkeling van de leerlingaantallen, huisvesting, 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, wordt continu geïnvesteerd in onderwijs(kwaliteit).
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. • Per kwartaal wordt de begroting, uitputting en eindejaarsverwachting in het schoolleidersberaad besproken en in de vergaderingen met de RvT.
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 inkomsten. Dit heeft een grote impact gehad op de exploitatie.
De schoolleiders zijn nauw betrokken bij hun schoolbegroting. Doelstelling is dat sprake is van positieve schoolbegrotingen.	<ul style="list-style-type: none"> • Schoolleiders zijn nauw betrokken bij het opstellen van de begroting, zijn budget-eigenaar en hebben uit dien hoofde toegang tot het financiële systeem Capisci. Per kwartaal wordt de begroting, uitputting en eindejaarsverwachting in het schoolleidersberaad besproken. Tijdens de maandelijkse 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 op 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 2022 zijn diverse geledingen bij elkaar gekomen en is het risicomanagement geactualiseerd. Op basis van de risicoanalyse heeft Al Amana 1,5 M nodig om de risico's die voortvloeien uit de fusie en uitbreiding te kunnen opvangen. Al Amana heeft een eigen vermogen van 5,6 M. 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 een 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 2022 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.</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 moesten doen op eigen medewerkers (uitbreiding) en externe partijen. 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 in het onderscheidend vermogen van de organisatie. Wij zijn bezig met een innovatieve wervingscampagne om zij-instromers te bereiken en te 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>De beoordeling en functioneringsgesprekken worden gevoerd door de schoolleider met de personeelsleden via een nieuw systeem: De Digitale GespreksCyclus. Daarin wordt 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 verbeteruggesties van vertrekkend personeel wordt ter harte genomen om van te leren. We zullen in de toekomst meer inzetten op begeleiding en coaching van het zittende personeel. Wij zijn partner van diverse platforms. Wij investeren in de professionalisering van eigen medewerkers, zij-instromers en de opleiding van onderwijsassistenten tot leerkracht (SOOL).</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 NPO-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 het 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 6% te brengen. In verband met het reglement van het Vervangingsfonds kunnen niet alle kosten voor vervanging worden gedeclareerd/vergoed, zoals onbevoegden en externen.</p>
<p>Financiële gevolgen van duurzaamheid eigen</p>	<p>Onderwijs hoort in duurzame en goed onderhouden gebouwen gegeven te worden. Dit heeft effect op zowel het onderwijs als de</p>

investering bij nieuwbouw	leerkrachten. De scholen zijn thans gevestigd in 8 gebouwen, waarvan 4 oudere gebouwen, waardoor de exploitatiekosten 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. De bedoeling is dat er jaarlijks op basis van dit MOP aan deze voorziening wordt 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.
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 de 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 volwaardige 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 issue.
Leeftijdsopbouw in het personeelsbestand	Al Amana heeft de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in jong personeel en dit kan in de toekomst tot veel vraagstukken rondom "zwangerschaps- en ouderschapsverlof" en daarnaast ook minder willen werken.

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 gebruikgemaakt 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 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.

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

Het bestuur ontvangt centraal de middelen voor de verschillende scholen. Het streven is om de ontvangsten vanuit het Rijk op basis van de lumpsumbekostiging één op één door te zetten naar de scholen, minus een afdracht van 10% voor het bestuurskantoor. Dit geldt uitdrukkelijk niet voor onderwijsachterstandsmiddelen, de arbeidsmarkttoelage, gemeentelijke subsidies en middelen van het samenwerkingsverband. Deze bovenschoolse afdracht wordt ingezet ten behoeve van:

- loonkosten college van bestuur en stafbureau
- kosten inhuur externen (juridisch advies, ict)
- loonkosten vervanging voor eigen rekening
- bovenschoolse inzet ict
- betaald ouderschapsverlof (55%)
- bedrijfsgezondheidszorg (contract arbodienst, onderzoeken, tweede spoor, et cetera);
- scholing management en personeel
- kosten bovenschools overleg
- werving en selectie leerkrachten
- personeelslasten bovenschoolse projecten
- centraal georganiseerde activiteiten personeel
- kosten inhoudelijke personeelsbijeenkomsten
- bestuur, beheer en administratie
- faciliteiten GMR en RvT
- kosten transitievergoeding bij vertrek personeel niet op eigen verzoek
- algemene uitgaven voor het personeel (verhuiskosten, jubilea)

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 bestuur het inkoop- en aanbestedingsbeleid geactualiseerd. Hierin zijn geen wijzigingen aangebracht. Al Amana heeft overwegend centraal inkoopbeleid behalve voor ICT-licenties op de scholen.

8.8 Treasury

Al Amana hanteert treasurybeleid conform de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Deze regeling houdt onder andere in dat derivaten, leningen of beleggingen alleen worden aangetrokken dan wel uitgezet bij financiële ondernemingen als bedoeld in de Wet op het financieel toezicht en dat deze (indien met publieke middelen) alleen worden aangetrokken in euro's. In 2022 zijn er geen beleggingen, leningen en derivaten geweest, zoals al jaar en dag het geval is. 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 zijn 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: 500 euro

per leerling. 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. Zie ook paragraaf 4.2.

8.10 Financiële positie

In algemene zin kunnen we vaststellen dat de financiële positie van Al Amana zeer goed is. Het resultaat 2022 ligt ver boven het verwachte resultaat. Ten opzichte van 2021 is het eigen vermogen met het resultaat € 1.894.095 toegenomen. De afwijkingen ten opzichte van de begroting worden in de onderstaande analyse op de exploitatie nader toegelicht.

Analyse werkelijk resultaat en begroot resultaat 2022

- Rijksbijdragen OCW zijn hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met de nabetaling rijksbijdragen over schooljaar 2021-2022. Tevens is er meer aan groeiformatie ontvangen en aan bekostiging NPO.
- Overige subsidies OCW zijn hoger dan begroot. Er zijn o.a. subsidies SOOL en impuls en innovatie bewegingsonderwijs ontvangen die niet begroot zijn.
- De bijdrage vanuit Samenwerkingsverbanden is hoger dan begroot doordat er geen inkomsten begroot waren voor Zeist en Ede Verlengde Parkweg.
- Overige overheidsbijdragen iets hoger dan begroot. Dit heeft vooral te maken met de gemeentelijke subsidies.
- Overige baten zijn hoger dan begroot als gevolg van meer ouderbijdragen.
- De totale personeelslasten zijn 0,43M euro hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met inzet van meer FTE, de loonsverhoging per 1-1-2022 en de arbeidsmarkttoelage.
- Er is meer inhuur dan begroot, met name voor VF, waardoor de kosten derden hoger dan begroot zijn.
- De overige personele lasten zijn hoger door o.a. meer verrichtingen Arbo en tweedespoortrajecten.
- De uitkeringen zijn hoger dan begroot doordat er meer vervangingen ziekte en WAZO-verlof zijn dan begroot.
- Afschrijvingen zijn nagenoeg conform begroting.
- Huisvestingslasten zijn lager dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met de doorbelasting van de energiekosten.
- 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.

Investerings

- In 2022 is in materiële vaste activa geïnvesteerd voor een bedrag van € 362.396.
- De begrote investeringen voor 2022 waren € 390.150.

Langlopende leningen

Er zijn ultimo 2022 geen langlopende leningen.

Personele bezetting in FTE	2022	2023	2024	2025	2026
Management/directie	7,94	10,20	10,20	10,20	10,20
Onderwijzend personeel	44,14	49,27	47,17	47,17	47,17
Onderwijs Ondersteunend personeel	61,98	87,90	85,99	83,07	83,07
Totaal	114,06	147,36	143,36	140,44	140,44

	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025
Leerlingen/studenten/deelnemersaantallen	1657	1721	1784	1853	1922

Toelichting Personele Bezetting

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 en Leidsche Rijn speelt een grote rol bij de groei van het leerlingenaantal. In de meerjarenbegroting is afloop van de personele bezetting NPO per 01-08-2023 doorgevoerd. Door de toekenning van de subsidie basisvaardigheden wordt het personeel hierop ingezet en zal de personele bezetting constant blijven.

Balans	2022	2023	2024	2025	2026
ACTIVA					
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	1.631.721	1.789.755	1.676.774	1.499.762	1.312.757
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	1.631.721	1.789.755	1.676.774	1.499.762	1.312.757
Vlottende activa					
Vorderingen	879.055	450.000	450.000	450.000	450.000
Liquide middelen	6.129.248	6.416.178	5.974.472	6.023.838	6.313.921
Totaal Vlottende activa	7.008.303	6.866.178	6.424.472	6.473.838	6.763.921
TOTAAL ACTIVA	8.640.024	8.655.933	8.101.246	7.973.600	8.076.678
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene Reserve	5.543.159	5.876.105	5.131.218	4.814.573	4.736.550
Bestemmingsreserves publiek	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve privaat	68.676	68.676	68.676	68.676	68.676
Totaal Eigen vermogen	5.611.835	5.944.781	5.199.894	4.883.248	4.805.226
Voorzieningen	1.244.289	1.417.700	1.607.900	1.796.900	1.978.000
Langlopende schulden	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	1.783.900	1.293.452	1.293.452	1.293.452	1.293.452
TOTAAL PASSIVA	8.640.024	8.655.933	8.101.246	7.973.600	8.076.678

Toelichting balans

Vergelijking met 2021:

- De materiële vaste activa zijn licht gedaald doordat minder is geïnvesteerd. Het saldo van de vooruit ontvangen investeringssubsidie voor Al Amana Zwolle en Hoorn is in mindering gebracht op de aanschafprijs.
- De vorderingen zijn licht gedaald als gevolg van de invoering van de nieuwe bekostigingssystematiek.
- De liquide middelen zijn gestegen door het positieve resultaat en door de samenvoeging met het bestuur SIOU.
- Het eigen vermogen is gestegen door het positieve resultaat en door de samenvoeging met het bestuur SIOU.
- Voorzieningen zijn toegenomen door de hogere dotatie versus onttrekking in groot onderhoud en door de samenvoeging met het bestuur SIOU.

De verwachting voor de jaren 2023-2025:

Aangezien er zich per 31-12-2022 geen bijzondere posten onder zowel de vorderingen als onder de kortlopende schulden bevinden, zijn deze balansposities constant verondersteld. De materiële vaste activa zijn op peil in 2023. In 2024 tot en met 2025 neemt de balanswaarde weer af omdat er geen grote investeringen gepland zijn. De afschrijvingen over de bestaande activa gaan uiteraard wel door, met als gevolg dat de balanswaarde in 2024 afneemt. We sluiten niet uit dat voor 2024-2026 alsnog investeringen gepland worden. Deze zullen dan in de eerstvolgende begroting opgenomen worden.

Het saldo van de liquide middelen geeft een redelijk constant beeld te zien. De vermogenspositie blijft onverminderd goed. Eventuele onverwachte tegenvallers kunnen opgevangen worden.

De systematiek voor de administratieve verwerking van groot onderhoud aan schoolgebouwen wordt van overheidswege gewijzigd. In afwachting van nieuwe richtlijnen is in de meerjarenbegroting de huidige systematiek ook toegepast. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2024-2027 zullen de nieuwe richtlijnen gehanteerd worden. De financiële consequenties zullen dan duidelijk worden, maar tot grote verschuivingen lijkt dit voorsnog niet te leiden.

De algemene reserve zal de komende jaren dalen als gevolg van het reguliere resultaat meerjarenbegroting.

Staat/Raming baten en lasten	2022	2023	2024	2025	2026
BATEN					
Rijksbijdrage	15.980.688	15.657.748	14.073.631	14.581.643	15.033.560
Overige overheidsbijdragen en subsidies	353.705	346.800	322.800	322.800	322.800
Overige baten	75.334	11.600	11.600	11.600	11.600
College-, cursus- en examengelden	0	0	0	0	0
Baten werk in opdracht van derden	0	0	0	0	0
TOTAAL BATEN	16.409.726	16.016.148	14.408.031	14.916.043	15.367.960
LASTEN					
Personeelslasten	12.343.112	13.097.681	12.601.208	12.681.606	12.906.144
Afschrijvingen	335.275	333.333	333.110	329.782	315.837
Huisvestingslasten	649.933	929.600	929.600	929.600	929.600
Overige lasten	1.187.363	1.296.600	1.289.000	1.291.700	1.294.400
TOTAAL LASTEN	14.515.683	15.657.215	15.152.918	15.232.688	15.445.982
Saldo Baten en Lasten	1.894.043	358.933	-744.887	-316.645	-78.022
Saldo financiële bedrijfsvoering	52	0	0	0	0
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0
TOTAAL RESULTAAT	1.894.095	358.933	-744.887	-316.645	-78.022
Incidentele baten en lasten	0	0	0	0	0

Toelichting baten en lasten

De afgelopen jaren was het resultaat mede zo hoog als gevolg van de ontvangen NPO middelen die nu tot en met juli 2023 beschikbaar zijn en daarna aflopen. Het huidige personeelsbestand is afgestemd op de NPO middelen. Door de komst van 2 nieuwe scholen en door de toekenning van de subsidie basisvaardigheden in 2023 zal het personeel hierop ingezet kunnen worden. 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	2022	2023	2024	2025	2026
Kapitalisatiefactor	...	0,52	0,54	0,56	0,53	0,52
Solvabiliteit 1	0,3 - 0,7	0,65	0,69	0,64	0,61	0,59
Solvabiliteit 2	0,3 - 0,7	0,79	0,85	0,84	0,84	0,84
Liquiditeit (current ratio)	1,00	3,93	5,31	4,97	5,01	5,23
Weerstandsvermogen	0,10 - 0,40	0,34	0,37	0,36	0,33	0,31
Rentabiliteit	0,00	0,12	0,02	-0,05	-0,02	-0,01
Huisvestingsratio	0,10	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06

Normatief publiek eigen vermogen:	2022	2023	2024	2025	2026
Feitelijk eigen vermogen	€ 5.543.159	€ 5.876.105	€ 5.131.218	€ 4.814.573	€ 4.736.550
Normatief eigen vermogen	€ 2.436.814	€ 2.590.562	€ 2.397.176	€ 2.245.564	€ 2.081.155
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 3.106.345	€ 3.285.543	€ 2.734.042	€ 2.569.009	€ 2.655.395

Normatief eigen vermogen:

De Inspectie van het Onderwijs hanteert een 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. Deze signaleringswaarde wordt voor ieder schoolbestuur op dezelfde wijze berekend. Het publiek deel van het eigen vermogen van Al Amana overstijgt de signaleringswaarde.

In de komende meerjarenbegroting wordt ingezet op het terugdringen van het bovenmatig eigen vermogen. Er zullen extra investeringen worden gedaan vanwege uitbreiding met drie nieuwe scholen. Per schoollocatie willen we tevens binnen enkele jaren 2 FTE's boventallig voor het opleiden van bevoegde leerkrachten / zij-instromers om het personeelstekort aan te pakken. Er zullen ook extra kosten worden gemaakt in verband met bijscholing personeel.

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 intern toezicht wordt uitgevoerd door de Raad van Toezicht. De raad heeft kunnen vaststellen dat de doelstellingen voor 2022 zijn gerealiseerd.

9.1 Optreden als werkgever van het bestuur

Bij het uitoefenen van zijn taken richt de Raad van Toezicht zich naar het belang van de scholen en de stichting en het belang van de samenleving:

- De raad 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 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 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 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 wijst de accountant aan en voert met de accountant overleg over de jaarrekening. De raad functioneert als klankbord voor het College van Bestuur en kan haar gevraagd en ongevraagd adviseren.
- De raad heeft het recht om te beschikken over alle informatie aangaande de stichting en de scholen.
- De raad 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 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 raad heeft in 2022 regelmatig vergaderd met het College van Bestuur. De agenda van de raad van toezichtvergaderingen wordt deels gevuld volgens een vast stramien waarbij jaarlijks de financiën, strategische koers, kwaliteit van onderwijs en zorg, personeelsbeleid, bedrijfsvoering en algemene performance aan de orde komen, deels op basis van actuele externe en interne ontwikkelingen.

9.2 Omvang, samenstelling en honorering

De raad bestaat uit drie leden. De raad is als volgt samengesteld:

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. Ouild Chaib <i>tot 1 aug. 2022</i>	Algemeen lid	OC Finance
De heer A. El Barroudi <i>m.i.v. 1 aug. 2022</i>	Algemeen lid	BDO International Ltd

De leden nemen zitting voor een termijn van vier jaar. Zij treden af volgens een vastgesteld rooster. Een volgens het rooster aftredend lid is onmiddellijk, doch ten hoogste twee maal herbenoembaar. De samenstelling van de raad is zodanig dat de leden ten opzichte van elkaar en het College van Bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Op 31 juli 2022 is de heer H. Ouild Chaib als lid afgetreden. Op 1 augustus 2022 is de heer A. El Barroudi toegetreden als lid van de Raad van Toezicht.

Binnen de raad zijn verschillende expertisegebieden vertegenwoordigd, waaronder financiële, bedrijfskundige en identitaire deskundigheid. Het raadslid, belast met de portefeuille Financiën, participeert in een auditcommissie, waarin ook de directeur-bestuurder en de controller zitting hebben. De raad ontvangt ieder kwartaal een financiële managementrapportage. 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 een oordeel vormen over de rechtmatigheid en doelmatigheid.

De leden van de raad maken voor hun werkzaamheden aanspraak op een jaarlijkse vergoeding. De vergoeding van de leden 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 wijzen wij u op het WNT-overzicht in de jaarrekening.

9.3 Werkzaamheden

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

De belangrijkste onderwerpen

- De meerjarenbegroting 2023-2026 is definitief vastgesteld.
- De raad stemt in met het bestuursformatieplan.
- De jaarrekening 2021 is goedgekeurd. De jaarrekening is voorzien van een accountantsverslag zonder bijzonderheden.

- 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.
- De bestuurlijke fusie tussen Stichting Al Amana Scholen en Stichting Islamitisch Onderwijs Utrecht heeft tot gevolg gehad dat de scholen van SIOU per 1 augustus 2022 zijn ondergebracht bij Al Amana.
- Met ingang van 1 augustus 2023 komen er twee basisscholen bij: een in Utrecht en een in Veenendaal.
- De raad is een proces gestart voor het werven van twee nieuwe leden om op deze manier uit te breiden naar vijf leden en meer expertise toe te voegen.

Andere onderwerpen

- De raad 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 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 die leiden tot een stabielere begroting en realisatie.
- De (integrale) huisvestingsplannen van de gemeenten waarbinnen de scholen zijn gevestigd 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 heeft de werkzaamheden van het bestuur geëvalueerd en is van mening dat in 2022 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.

De raad heeft na uitvoer te hebben gegeven aan haar taak positief geoordeeld over het bestuur en wederom zijn vertrouwen uitgesproken in het bestuur.

9.4 Accountantscontrole jaarrekening

De raad besluit om Van Ree Accountants aan te wijzen als accountant voor de controle van de jaarrekening 2022.

9.5 Zelfevaluatie

Met het aantreden van het nieuwe lid in augustus heeft een eigen evaluatie van het functioneren van de raad plaatsgevonden. Daarin zijn afspraken gemaakt over de interne verdeling van taken.

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

De raad wenst halfjaarlijkse schoolbezoeken af te leggen, omdat deze zeer waardevol en informatief zijn. In 2022 heeft de raad evenwel geen schoolbezoeken afgelegd.

De raad heeft zich in 2021 aangemeld als lid van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI-NVTK). De leden hebben scholing gevolgd omtrent Good Governance en de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR).

Kenggetallen**Kenggetallen financiële positie**

	2022	2021	2020	2019
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.				
Vlottende activa	€ 7.008.303			
Kortlopende schulden	€ 1.783.900			
	<u>3,93</u>	<u>3,12</u>	<u>2,20</u>	<u>2,82</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	€ 5.611.835			
Balans totaal	€ 8.640.024			
	<u>0,65</u>	<u>0,58</u>	<u>0,53</u>	<u>0,63</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	€ 6.856.124			
Balans totaal	€ 8.640.024			
	<u>0,79</u>	<u>0,75</u>	<u>0,68</u>	<u>0,75</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	€ 1.894.095			
Totale baten gewone bedrijfsvoering inclusief financiële baten	€ 16.409.778			
	<u>0,12</u>	<u>0,09</u>	<u>-0,05</u>	<u>-0,03</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	€ 657.723			
Totale lasten	€ 14.515.683			
	<u>0,05</u>	<u>0,06</u>	<u>0,06</u>	<u>0,06</u>

Kengeltallen

	2022	2021	2020	2019
Weerstandsvermogen				
Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van de financiële reservepositie.				
Een weerstandsvermogen groter dan 0,05 is wenselijk				
Eigen vermogen	€ 5.611.835			
Totale baten	€ 16.409.778			
	<u>0,34</u>	<u>0,26</u>	<u>0,21</u>	<u>0,30</u>

Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen

Normatief publiek eigen vermogen per balans 31-12-2022

Factelijk publiek eigen vermogen per balans 31-12-2022

€ 2.436.814
<u>€ 5.543.159</u>

Ratio eigen vermogen: 2,27

Conclusie:

Op basis van bovenstaande bedragen overstijgt het publiek deel van het eigen vermogen van de Al Amanah 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.

Vanaf 1 augustus 2022 zijn de scholen van SIOU (40390) overgedragen aan Stichting Al Amana Scholen. De jaarrekening betreft een enkelvoudige jaarrekening. De vergelijkende cijfers en begroting zijn hierop aangepast. 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 2022 zijn er geen stelselwijzigingen geweest.

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
- Gebouwen en terreinen	3,33	30 jaar
- Verbouwingen	10%-6,7%	10-15 jaar
- Installaties	10%-6,7%	10-15 jaar
- Technische zaken	5-10%	10-20 jaar
- Kantoormeubilair	10,0%-5,0%	10-20 jaar
- Schoolmeubilair	6,7%-5,0%	10-20 jaar
- Overige apparatuur/machines	10-20%	5-15 jaar
- ICT computers	33,3%	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 0,0%.

Voorziening personeel

De voorziening voor personeel bestond uit twee componenten. Enerzijds betrof dit een voorziening voor de verwachte verplichtingen van gewezen medewerkers die op NPO-middelen zijn aangesteld. In 2022 is deze voorziening komen te vervallen, omdat de verwachting is dat de gewezen medewerkers ingezet worden op de toegekende subsidies verbetering basisvaardigheden voor scholen 2023. 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 100% 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

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

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief.

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 2022 bedraagt 118,6%.

De actuele dekkingsgraad van het ABP per 31 december 2022 bedraagt 110,9%.

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 liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Vergelijkende cijfers

De cijfers van 2021 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2022 mogelijk te maken.

Balans per 31 december na resultaatbestemming

	2022 €	2021 €
1 Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	1.631.721	1.725.615
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	879.055	903.813
1.7 Liquide middelen	<u>6.129.248</u>	<u>3.744.567</u>
	7.008.303	4.648.381
Totaal activa	<u><u>8.640.024</u></u>	<u><u>6.373.995</u></u>
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	5.611.835	3.717.740
2.2 Voorzieningen	1.244.289	1.043.700
2.3 Langlopende schulden	-	121.015
2.4 Kortlopende schulden	1.783.900	1.491.539
Totaal passiva	<u><u>8.640.024</u></u>	<u><u>6.373.995</u></u>

Staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2022 €	Begroting 2022 €	Jaarrekening 2021 €	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	15.980.688	14.011.342	13.593.341
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	353.705	324.200	381.189
3.5	Overige baten	75.334	-	80.607
	Totaal baten	16.409.726	14.335.542	14.055.138
Lasten				
4.1	Personeelslasten	12.343.112	11.902.811	10.625.046
4.2	Afschrijvingen	335.275	334.082	285.091
4.3	Huisvestingslasten	649.933	782.800	723.618
4.4	Overige lasten	1.187.363	1.052.800	1.197.988
	Totaal lasten	14.515.683	14.072.493	12.831.742
	Saldo baten en lasten	1.894.043	263.049	1.223.396
Financiële baten en lasten				
5.1	Rentebaten	52	-	-
	Resultaat	1.894.095	263.049	1.223.396
Resultaatbestemming				
	Algemene reserve	1.863.358	263.049	1.192.464
	Bestemmingsreserve (privaat)	30.737	-	30.932
		1.894.095	263.049	1.223.396

Kasstroomoverzicht

	2022 €	2021 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	1.894.043	1.223.396
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	335.275	285.090
- mutaties voorzieningen	200.589	334.503
- mutatie algemene reserve	-	-
	<u>535.863</u>	<u>619.593</u>
Veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	24.759	107.631-
- kortlopende schulden	292.361	142.106
	<u>317.120</u>	<u>34.475</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>2.747.026</u>	<u>1.877.464</u>
Ontvangen interest	52	-
Waardeverandering effecten	-	-
	<u>52</u>	<u>-</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>2.747.078</u>	<u>1.877.464</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	362.396-	269.081-
Desinvesteringen in materiële vaste activa	121.015	-
Investerings in financiële vaste activa	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>241.381-</u>	<u>269.081-</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	121.015-	33.248-
	<u>121.015-</u>	<u>33.248-</u>
Mutatie liquide middelen	<u>2.384.681</u>	<u>1.575.135</u>
Beginstand liquide middelen	3.744.567	2.169.431
Mutatie liquide middelen	<u>2.384.681</u>	<u>1.575.136</u>
Eindstand liquide middelen	<u>6.129.248</u>	<u>3.744.567</u>

Toelichting op de balans

	Aanschafprijs €	Cumulatieve afschrijvingen €	Boekwaarde 1-1-2022 €	Investeringen 2022 €	Desinvest. 2022 €	Afschrijvingen 2022 €	Aanschafprijs 31-12-2022 €	Cum. Afschr. 31-12-2022 €	Boekwaarde 31-12-2022 €
1.2 Materieële vaste activa									
1.2.1 Gebouwen en terreinen									
Gebouwen	23.816	3.428	20.388	-	-	794	23.816	4.222	19.594
Verbouwingen	86.789	11.676	75.113	-	-	6.259	86.789	17.935	68.854
Installaties	8.481	5.176	3.305	-	-	737	8.481	5.913	2.568
	119.086	20.280	98.805	-	-	7.789	119.086	28.070	91.016
1.2.2 Inventaris en apparatuur									
ICT	1.089.397	704.204	385.194	202.940	-	158.004	1.292.337	862.207	430.129
Meubilair	1.204.207	367.464	836.743	77.555	121.015 *	67.708	1.160.747	435.172	725.575
Overige inventaris	124.540	34.849	89.691	70.393	-	27.958	194.932	62.807	132.126
	2.418.144	1.106.516	1.311.628	350.887	121.015	253.670	2.648.016	1.360.186	1.287.830
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen									
Leermiddelen	772.619	457.437	315.182	11.509	-	73.816	784.128	531.253	252.875
Totaal	3.309.849	1.584.234	1.725.615	362.396	121.015	335.275	3.551.230	1.919.509	1.631.721

* In 2022 is het saldo van de voortrontvragen investeringssubsidie voor Al Amana Zwolle en Hoorn (€ 121.015) in mindering gebracht op de aanschafprijs.

Toelichting op de balans

	31-12-2022 €	31-12-2021 €
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	18.192	11.286
1.5.2 OCW		
Betaalritme lumpsum	-	278.670
Betaalritme aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	-	300.886
Betaalritme groeiformatie	64.716	23.185
	<u>64.716</u>	<u>602.741</u>
1.5.6 Overige overheden		
Vordering gemeente	170.444	24.683
1.5.7 Overige vorderingen		
Vervangingsfonds december	90.357	78.029
Overige vorderingen	327.267	105.079
	<u>417.624</u>	<u>183.108</u>
1.5.8 Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	199.267	81.945
Waarborgsommen	8.811	-
Salarissen rekening-courant	-	52
	<u>208.078</u>	<u>81.996</u>
Totaal vorderingen	<u>879.055</u>	<u>903.813</u>
1.7 Liquide middelen		
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	6.129.248	3.744.567
Totaal liquide middelen	<u>6.129.248</u>	<u>3.744.567</u>

Toelichting op de balans

	Stand per 1-1-2022 €	Bestemming resultaat 2022 €	Overige mutaties 2022 €	Stand per 31-12-2022 €
2.1 Eigen vermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve publiek	<u>3.679.801</u>	<u>1.863.358</u>	-	<u>5.543.159</u>
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	<u>37.939</u>	<u>30.737</u>	-	<u>68.676</u>
Totaal eigen vermogen	<u><u>3.717.740</u></u>	<u><u>1.894.095</u></u>	<u>-</u>	<u><u>5.611.835</u></u>

Toelichting op de balans

2.2 Voorzieningen

	Stand per 1-1-2022 €	Dotaties 2022 €	Onttrekkingen 2022 €	Vrijval 2022 €	Stand per 31-12-2022 €
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>					
Jubilea	93.440	41.908	4.404	-	130.944
Duurzame inzetbaarheid	9.853	1.328	-	-	11.181
Personeel	148.434	100.688	42.489	81.438	125.195
	<u>251.727</u>	<u>143.924</u>	<u>46.894</u>	<u>81.438</u>	<u>267.320</u>
2.2.3 <u>Overige voorzieningen</u>					
Onderhoudsvoorziening	791.973	196.000	11.004	-	976.969
	<u>1.043.700</u>	<u>339.924</u>	<u>57.898</u>	<u>81.438</u>	<u>1.244.289</u>

	Kortlopende deel < 1 jaar €	Langlopende deel > 1 jaar €	Totaal €
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>			
Jubilea	11.670	119.274	130.944
Duurzame inzetbaarheid	-	11.181	11.181
Personeel	34.475	90.720	125.195
	<u>46.145</u>	<u>221.175</u>	<u>267.320</u>
2.2.3 <u>Overige voorzieningen</u>			
Onderhoudsvoorziening	50.000	926.969	976.969
	<u>96.145</u>	<u>1.148.144</u>	<u>1.244.289</u>

2.2 Langlopende schulden

	Stand per 1-1-2022 €	Aflossing 2022 €	Stand per 31-12-2022 €
2.3.7 Vooruit ontvangen investeringssubsidie	121.015	121.015	-
Looptijd > 1 jaar			-
Looptijd > 5 jaar			-

Toelichting op de balans

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.2 Vooruitontvangen bedragen		
Gemeente Ede, subsidie doorontwikkelen, implementeren en borgen van beleid	17.558	11.667
Stichting Verderwijs	25.000	-
Doorstroomprogramma VO-PO	18.542	-
KSU Zij-Instroom	2.625	-
Ministerie OCW, lerarenbeurs/zij-instromers	68.321	25.450
	<u>132.046</u>	<u>37.117</u>
2.4.3 Crediteuren	<u>560.219</u>	<u>360.177</u>
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing	488.725	534.554
Premies sociale verzekeringen (Premies VF en PF december)	34.504	32.441
Omzetbelasting	17.046	5.418
	<u>540.275</u>	<u>572.413</u>
2.4.8 Schulden terzake pensioenen		
ABP	<u>144.070</u>	<u>119.735</u>
2.4.10 Overlopende passiva		
Salarissen	1.720	3.973
Vooruitontvangen subsidie impuls en innovatie bewegingsonderwijs	2.780	12.227
Accountantskosten	5.372	11.325
Overige schulden	56.953	71.602
Aanspraken vakantie-uitkering	325.796	302.971
Aanspraken bindingstoelage	14.669	-
	<u>407.290</u>	<u>402.098</u>
Totaal kortlopende schulden	<u><u>1.783.900</u></u>	<u><u>1.491.539</u></u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2022 €	Begroting 2022 €	Jaarrekening 2021 €
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW			
800000 Lumpsumvergoeding personeel	6.946.757	6.199.555	5.847.131
800002 Correctie betaalritme aug-dec 2022	503.153-	456.385-	-
800070 Prestatiebox	-	-	195.582
800075 Professionalisering en begeleiding starters schoolleiders	159.275	153.263	62.682
800085 Bekostiging NPO	2.188.313	1.732.363	832.804
800086 Bijz en aanv bekostiging arbeidsmarkttoelage NPO	881.985	841.066	350.444
800090 Lumpsumvergoeding groeiformatie	255.403	75.000	341.246
800100 Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	2.234.215	2.118.983	2.180.686
810000 Personeels- en arbeidsmarktbeleid	1.892.105	1.660.191	1.477.767
820000 Materiële instandhouding	1.376.121	1.368.099	1.302.225
	<u>15.431.021</u>	<u>13.692.136</u>	<u>12.590.566</u>
3.1.2 Overige subsidies OCW			
824500 Subsidie extra hulp voor de klas	114	-	130.015
831000 Lerarenbeurs/Zij-instromers	76.126	60.000	75.461
834000 Subsidie inhaal-en ondersteuning/doorstroomprogramma	13.958	-	402.420
836200 Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opl tot leraar	40.000	-	25.000
836300 Subsidieregeling impuls en innovatie bewegingsonderwijs	41.480	-	-
839000 Opvang asielzoekers	-	-	14.652
	<u>171.678</u>	<u>60.000</u>	<u>647.548</u>
3.1.4 Doorbetalingen rijksbijdrage SWV			
837000 Passend onderwijs	<u>377.989</u>	<u>259.206</u>	<u>355.228</u>
Totaal Rijksbijdragen	<u>15.980.688</u>	<u>14.011.342</u>	<u>13.593.341</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen			
848100 Gemeente vergoeding gymzaal	20.908	-	21.283
848200 Gemeente subsidie versterken van taal	241.692	300.000	245.709
848300 Gemeente subsidie talentontwikkeling	39.289	-	40.883
848400 Gemeente subsidie cultuureducatie	15.952	-	17.520
848500 Gemeente subsidie loonkosten conciërges	4.616	-	4.638
848600 Overige gemeentelijke subsidies	25.676	-	8.560
849100 Vrijval egalisatiesubsidie gemeente	-	18.200	33.248
850200 Loonkostensubsidie uw re-integratie	5.572	6.000	9.350
	<u>353.705</u>	<u>324.200</u>	<u>381.189</u>
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur			
864000 Opbrengst medegebruik	<u>13.884</u>	-	<u>11.600</u>
3.5.2 Detachering personeel			
865000 Detachering personeel	-	-	<u>6.724</u>
3.5.5 Ouderbijdragen			
862000 Ouderbijdragen	<u>44.638</u>	-	<u>19.620</u>
3.5.6 Overige			
869900 Overige baten	<u>16.812</u>	-	<u>42.662</u>
Totaal Overige baten	<u>75.334</u>	-	<u>80.607</u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2022 €	Begroting 2022 €	Jaarrekening 2021 €
4.1 Personeelslasten			
Het totaal aan lonen en salarissen uit 4.1.1 is opgebouwd uit de volgende componenten:			
Brutolonen en salarissen	8.094.165	7.767.604	6.870.540
Sociale lasten	1.586.452	1.522.446	1.504.790
Pensioenpremies	1.206.226	1.157.561	1.016.716
	<u>10.886.843</u>	<u>10.447.611</u>	<u>9.392.046</u>
Aantal fte inclusief vervangers	<u>140,86</u>	<u>140,82</u>	<u>135,22</u>
4.1.1 Lonen en salarissen			
401000 Loonkosten ouderschapsverlof	84.519	35.000	44.841
408700 Loonkosten directie	1.187.904	1.045.433	992.223
408800 Loonkosten OP	6.310.528	6.676.915	5.848.054
408900 Loonkosten OOP	2.941.992	2.380.263	2.127.017
	<u>10.524.942</u>	<u>10.137.611</u>	<u>9.012.136</u>
409900 Loonkosten vervanging vangnet	60.554	60.000	64.804
409950 Loonkosten vervanging eigen rekening	64.107	60.000	57.678
411900 Loonkosten vervanging	237.239	190.000	257.429
	<u>10.886.843</u>	<u>10.447.611</u>	<u>9.392.046</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
<u>4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen</u>			
412500 Dotatie voorziening jubilea	41.908	10.000	33.112
412510 Dotatie voorziening WW-lasten	19.250	-	148.434
412600 Dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid	1.328	10.000	1.752-
	<u>62.486</u>	<u>20.000</u>	<u>179.794</u>
<u>4.1.2.2 Personeel niet in loondienst</u>			
413000 Extern personeel	639.057	734.300	734.680
413100 Inhuur derden VF	592.848	315.000	218.099
413200 Inhuur derden sport	191.507	119.000	127.851
413300 Inhuur derden godsdienst	82.590	60.000	57.597
413400 Vrijwilligersvergoeding	47.119	30.800	37.775
	<u>1.553.121</u>	<u>1.259.100</u>	<u>1.176.003</u>
<u>4.1.2.3 Overige</u>			
414000 Scholing	347.382	305.000	273.488
414100 Arbokosten	141.242	48.500	56.152
414400 Bonus/Malus Vervangingsfonds	7.343-	-	60.959-
415200 Kantinekosten	22.681	16.600	11.735
416900 Overige personele lasten	16.188	42.000	8.342
416920 Verrekening uitkeringskosten DUO/PF	6.191	47.500	58.408
416950 Werkkostenregeling	45.021	26.500	23.998
	<u>571.362</u>	<u>486.100</u>	<u>371.165</u>
4.1.3 Uitkeringen			
419000 Uitkeringen Vervangingsfonds	399.883-	160.000-	312.615-
419200 Uitkeringen UWV	330.817-	150.000-	181.347-
	<u>730.700-</u>	<u>310.000-</u>	<u>493.962-</u>
Totaal personele lasten	<u>12.343.112</u>	<u>11.902.811</u>	<u>10.625.046</u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2022 €	Begroting 2022 €	Jaarrekening 2021 €
4.2 Afschrijvingen			
422000 Afschrijving gebouwen	794	-	794
422110 Afschrijving verbouwingen	6.259	-	5.764
422210 Afschrijving installaties	737	-	737
423000 Afschrijving ICT	158.004	17.293	139.966
424000 Afschrijving meubilair	67.708	2.037	55.632
424700 Afschrijving overige inventaris	27.958	4.889	11.785
425000 Afschrijving leermiddelen	73.816	4.073	70.414
426000 Afschrijvingen activa t/m 2020	-	305.791	-
Totaal afschrijvingen	335.275	334.082	285.091
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur			
430000 Kosten medegebruik gebouwen	7.960	40.000	53
4.3.3 Onderhoud			
433000 Dagelijks onderhoud gebouwen	91.722	52.700	32.422
433100 Beveiligingskosten	17.424	19.500	18.170
	109.146	72.200	50.593
4.3.4 Energie en water			
434400 Water	7.074	10.100	7.660
434600 Energie	265.106	212.000	244.389
434600 Doorbelasting energiekosten	206.137-	-	-
	66.044	222.100	252.048
4.3.5 Schoonmaakkosten			
435000 Schoonmaak door derden	214.399	202.000	198.660
435400 Overige schoonmaakkosten	16.285	11.300	10.285
435800 Containerkosten	16.362	13.000	14.346
	247.046	226.300	223.291
4.3.6 Heffingen			
436500 Publiekrechtelijke heffingen	11.904	13.800	12.641
4.3.7 Overige huisvestingslasten			
437000 Tuinonderhoud	6.999	6.600	4.442
437500 Overige huisvestingslasten	4.834	5.800	-
	11.833	12.400	4.442
4.3.8 Dotatie onderhoudsvoorziening			
431000 Dotatie onderhoudsvoorziening	196.000	196.000	180.550
Totaal huisvestingslasten	649.933	782.800	723.618

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2022 €	Begroting 2022 €	Jaarrekening 2021 €
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
441000 Administratiekosten	122.387	112.300	100.359
441130 Accountantskosten	16.003	20.000	22.220
441300 Contributie besturenbond	30.298	8.000	7.187
441400 Bestuurs- en managementondersteuning	23.335	50.000	37.756
441500 GOVAK-gelden en arbeidsmarktmiddelen	8.683	9.000	8.129
	<u>200.705</u>	<u>199.300</u>	<u>175.651</u>
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
442000 Reproductie / huur apparatuur	78.247	83.500	93.606
442300 Kantoorbenodigdheden	37.090	17.500	17.862
442500 Aanschaf klein inventaris	14.615	9.500	7.118
442600 ICT verbruikkosten	22.035	40.500	29.665
455000 Leermiddelen	211.219	219.000	206.976
455100 Licenties ICT-leermiddelen	226.020	176.500	222.350
455300 Kosten leerlingenzorg	93.130	52.500	153.965
456000 Bibliotheek / mediatheek	35.372	4.500	74.285
457000 Toetsen en testen	-	3.500	-
457240 Kosten bijzondere activiteiten	105.162	44.500	41.393
	<u>822.890</u>	<u>651.500</u>	<u>847.221</u>
4.4.4 Overige			
446000 Telefoonkosten	37.111	27.000	33.661
446100 Portiekosten	-	3.200	2.164
446200 Contributies en abonnementen	9.478	29.500	28.037
446300 Verzekeringen	4.358	2.000	2.152
447000 Representatie	27.272	24.400	31.219
447100 Wervingskosten leerlingen	4.529	1.600	3.440
447200 Juridische bijstand	15.546	42.000	20.577
447400 Culturele vorming	14.696	13.500	14.995
448000 Medezeggenschap (GMR en OR)	9.110	24.800	11.801
448100 Bijdrage activiteiten ouders	6.356	-	65
449100 Vergaderkosten	926	12.000	3.372
449300 Vergoeding bestuursleden	8.018	7.000	6.195
449500 Mutaties abn rekening	4.293	-	-
449900 Overige kosten	4.240	8.500	4.061
472000 Kosten banken	17.834	6.500	13.375
	<u>163.768</u>	<u>202.000</u>	<u>175.115</u>
Totaal overige lasten	<u>1.187.363</u>	<u>1.052.800</u>	<u>1.197.988</u>
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten			
870000 Rentebaten banken	<u>52</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<u>Uitsplitsing accountantskosten</u>			
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	15.524	20.000	19.589
4.4.1.2 Honorarium andere controleopdrachten	-	-	2.632
4.4.1.3 Honorarium fiscale adviezen	479	-	-
4.4.1.4 Honorarium andere niet-controledienst	-	-	-
Accountantslasten	<u>16.003</u>	<u>20.000</u>	<u>22.220</u>

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022 €	Resultaat jaar 2022 €	Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Deelname %	Conso- lidatie ja/nee
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
SWV Utrecht PO	vereniging	Utrecht	4			nee		nee
SWV PO regio 2305PO	vereniging	Zwolle	4			nee		nee

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

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

Naam	Func- gegevens	Jaar	Aanvang en einde func- vervulling	Omvang dienst- verband in FTE	Gewezen top- functionaris	(Fictieve) dienst- betrekking	Beloning plus belastbare onkosten vergoedingen	Beloningen betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Individueel toepasselijk WNT- maximum	-/ Onverschuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging
Dhr. E.A. Ben Messaoud	Voorzitter- Bestuurder	2022	1/1-31/12	0,70	nee	ja	€ 80.326	€ 14.430	€ 94.756	€ 107.800	€ -	€ 94.756
		2021	1/1-31/12	0,70	nee	ja	€ 81.790	€ 13.774	€ 95.564	€ 96.600	€ -	€ 95.564
Dhr. A. Salih	Directeur- Bestuurder	2022	1/1-31/12	1,00	nee	ja	€ 120.437	€ 21.943	€ 142.380	€ 154.000	€ -	€ 142.380
		2021	1/1-31/12	1,00	nee	ja	€ 119.272	€ 21.165	€ 140.437	€ 138.000	€ -	€ 140.437

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	Func- gegevens	Jaar	Aanvang en einde func- vervulling	Bezoldiging	Individueel WNT- maximum	-/ Onverschul- digd betaald bedrag	Totaal bezoldiging
Dhr. H. Oulad Chaib	Lid	2022	1/1-31/7	€ 4.227	€ 8.945	€ -	€ 4.227
Dhr. H. Oulad Chaib	Lid	2021	1/1-31/12	€ 2.595	€ 13.800	€ -	€ 2.595

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

Naam	Func- gegevens
Dhr. A. El Moussati	Voorzitter
Dhr. A. El Barrouti	Lid
Dhr. N.E. El 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 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Het bezoldigingsmaximum is conform bezoldigingsklasse C en bedraagt € 154.000 voor 1 FTE. Dit is gebaseerd op 7 complexiteitspunten.

Totale baten per kalenderjaar 2022

Aantal leerlingen, deelnemers of studenten per 1 oktober 2022

Gewogen onderwijssoorten of sectoren per 1 oktober 2022

4
2
1
7

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>
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	€ 5.750
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
Y2L2 IT Finance	huur kopieerapparatuur Zuilen en Leidsche Rijn	01-01-21/31-12-26	€ 10.600
Heutink PO	leermiddelen	01-06-21/31-05-25	€ 91.883

Zichtbaar gespaarde kosten voor duurzame inzetbaarheid zijn opgenomen in een voorziening.
De kosten voor latent gespaarde uren voor duurzame inzetbaarheid zijn niet opgenomen op de balans.

Ondertekening van de jaarrekening

Bestuurders:

De heer E.A. Ben Messaoud

De heer A. Salihi

Zeist,2023

Was getekend

Toeziçhthouders:

Dhr. A. El Moussati

Dhr. N.E. El Abbassi

Dhr. A. El Barroudi

Zeist,2023

Was getekend

Gebeurtenissen na balansdatum

Na de balansdatum 31-12-2022 zijn er geen gebeurtenissen te melden die het exploitatiesaldo over 2022 belangrijk beïnvloed zouden hebben.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Al Amana Scholen

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Al Amana Scholen te Ede gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

Wij zijn onafhankelijk van 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 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als

leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

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 op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

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

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

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 met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

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 2022. 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 genoemd 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 gereede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling 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 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door 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 deze 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, 19 juli 2023

Van Ree Accountants

R. van der Weerd RA MSc