



AL AMANA SCHOLEN

— Onderwijs & Opvoeding —



Jaarverslag 2023

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

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

www.alamana.nl

JAARVERSLAG 2023

Stichting Al Amana Scholen
te Ede

Digitaal ondertekend met Hix door
R. van der Weerd RA MSc

op 13-07-2024 14:27

VAN DER WEEDE ACCOUNTANTS

Vanaf IP: x.x.x.52

Inhoudsopgave

	<u>Blad</u>
Bestuursverslag en kengetallen	
Bestuursverslag	3
Jaarrekening	
Kengetallen	53
Grondslagen	55
Balans per 31 december	59
Staat van baten en lasten	60
Enkelvoudig kasstroomoverzicht	61
Toelichting behorende tot de balans	62
Opgave doelsubsidies	67
Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	69
Overzicht verbonden partijen	73
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	74
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	75
Ondertekening van de jaarrekening	76
Gebeurtenissen na balansdatum	77
Overige gegevens	
Controleverklaring	78

Bestuursverslag 2023
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.....	13
2.4 Schoolleiders.....	14
2.5 Medewerkers.....	15
2.6 Stafbureau.....	15
2.7 Administratie.....	15
2.8 Medezeggenschap.....	15
3. Veiligheid.....	16
3.1 Klachtenafhandeling.....	16
4. Onderwijs en kwaliteitszorg.....	17
4.1 Onderwijs.....	17
4.1.1 Activiteiten en ontwikkelingen.....	18
4.1.2 Eindtoets 2023.....	18
4.1.3 Uitstroomadviezen 2023.....	20
4.2 NPO.....	20
4.3 Kwaliteitszorg.....	21
4.3.1 Veiligheid op school.....	22
4.4 Overlegstructuur.....	23
4.5 Kwaliteitsverbetering.....	23
4.6 Managementrapportage.....	23
4.7 Passend onderwijs.....	23
4.7.1 Verantwoording middelen samenwerkingsverband.....	24
4.8 Vroege en voorschoolse educatie.....	24
4.9 Onderzoek, ontwikkeling en internationalisering.....	25
4.10 Onderwijsachterstandsmiddelen.....	25
5. Personeel.....	26
5.1 Strategisch personeelsbeleid.....	28
5.2 Onderwijsarbeidsmarkt.....	28
5.3 Opbouw personeelsbestand	29
5.4 Ziekteverzuim	31
5.5 Schoolleiders	32
5.5.1 Besteding professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders.....	32
5.6 Lerarentekort.....	32
5.6.1 Zij-instromers	34
5.6.2 Opleidingsschool.....	34
5.6.3 Regionale aanpak werkt.....	34

5.7 Gevoerd beleid op beheersing uitgaven inzake uitkeringen na ontslag.....	34
5.8 Bovenschoolse samenwerking	35
6. Huisvesting.....	36
6.1 Algemeen.....	36
6.2 Huisvestingsproblematieken.....	36
6.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	37
7. Externe relaties.....	38
7.1 Algemeen.....	38
7.2 Salaris- en personeelsadministratie.....	38
7.3 Netwerken.....	38
7.4 Opleidingscentra Pabo.....	38
7.5 PO-Raad en ISBO.....	38
7.6 Gemeenten.....	39
8. Financiën.....	40
8.1 Visie.....	40
8.2 Planning en control-cyclus.....	40
8.3 Jaarlijkse risicoanalyse.....	41
8.4 Risico's.....	41
8.5 Allocatiebeleid.....	44
8.6 Investeringsbeleid.....	44
8.7 Inkoop- en aanbestedingsbeleid.....	44
8.8 Treasury.....	44
8.9 Toekomstparagraaf.....	44
8.10 Financiële positie.....	45
9. Verslag Raad van Toezicht.....	50
9.1 Optreden als werkgever van het bestuur.....	50
9.2 Omvang, samenstelling en honorering.....	50
9.3 Werkzaamheden.....	51
9.4 Accountantscontrole jaarrekening.....	52
9.5 Zelfevaluatie.....	52
9.6 Horizontale verantwoording.....	52

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Al Amana Scholen. Het geeft u een beeld van de ontwikkelingen die zich in het kalenderjaar 2023 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 2023 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 wordt dit verantwoord, evenals in de meerjarenbegroting 2023-2026.

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 dit succes.

Zeist, 15 mei 2024

College van Bestuur

E.A. Ben Messaoud
Voorzitter

A. Salihi
Directeur-bestuurder

1. Toelichting

1.1 Organisatie

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

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

De islamitische identiteit: dat is bij uitstek hetgeen de Al Amana-scholen onderscheidt van andere scholen. De islamitische identiteit is altijd onze kracht geweest. Wij willen onze leerlingen voorbereiden op de toekomst als bewuste burger. Wij doen dit door onze leerlingen de islamitische waarden bij te brengen en deze ook voor te leven. Onze scholen staan in de maatschappij en onze deuren staan open voor iedereen die met ons samen wil werken aan het verrijken van de leef- en leeromgeving van kinderen.

Onze islamitische identiteit is voelbaar in gedrag en de manier waarop wij met elkaar omgaan. Ouders en medewerkers zijn rolmodellen in gedrag en omgangsvormen. Het is belangrijk dat onze kinderen opgroeien in een sfeer die overeenkomt met onze gemeenschappelijke normen en waarden. Wij gaan respectvol met elkaar om en staan open voor verschillen. Wij willen samenwerken om tot voorbeeld te zijn en hen in staat te stellen op te groeien tot zelfbewuste wereldburgers die trots zijn op hun identiteit.

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 startpositie 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 actueel lesmateriaal en dat leerlingen worden geactiveerd en uitgedaagd.

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 de 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 een 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.

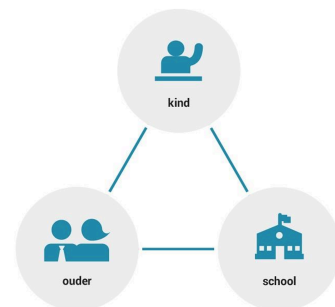
Educatief partnerschap (de gouden driehoek)

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 ontwikkelen 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 uitstroomseisen 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. Wij leren onze leerlingen 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
- Een belangrijke ontwikkeling is dat de Minister van Onderwijs bij besluit van 14 december 2022 heeft besloten dat de door ons aangevraagde scholengemeenschap voor mavo, havo en vwo voor bekostiging in aanmerking wordt gebracht per 1 augustus 2024. Dat betekent dat per die datum het Al Amana College van start gaat.
- Een andere belangrijke ontwikkeling is dat de start van de toegekende basisschool in Nijkerk met een jaar wordt uitgesteld, zodat in samenwerking met de gemeente passende huisvesting kan worden gevonden in het door ons gewenste voedingsgebied.

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 A. Salihi
E-mail:	info@alamana.nl
Website:	www.alamanascholen.nl

2.2 Scholen

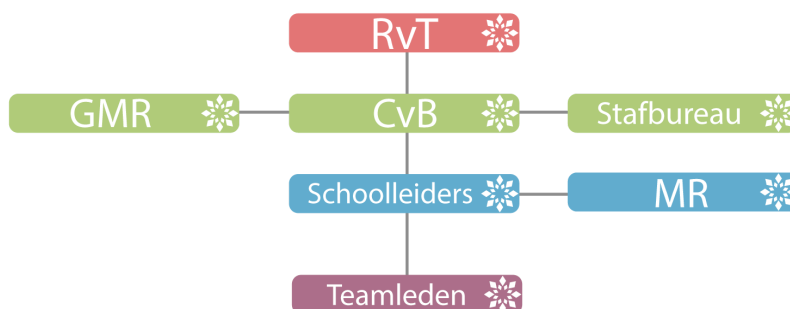
De Stichting is het bevoegd gezag voor de volgende scholen:

BRIN	Naam school	Adresgegevens		
24ER	Al Amana Goudenstein	Goudenstein 9	6714 DA	Ede
24ER	Al Amana Boekhorst (dislocatie)	Boekhorst 2	6714 JT	Ede
24ZJ	Al Amana Zuilen	Marnixlaan 362	3553 HM	Utrecht
30XB	Al Amana Zwolle	Muurmeesterstraat 1	8043 EA	Zwolle
31EC	Al Amana Ede-Zuid	Verlengde Parkweg 47 B	6717 GL	Ede
31EC01	Al Amana Hoorn	Hanebalk 1	1628 MA	Hoorn
31LM	Al Amana Zeist	De Clomp 2006	3704 KC	Zeist
31JR	Al Amana Leidsche Rijn	Eerste Oosterparklaan 88	3544 AK	Utrecht
32BZ	Al Amana Overvecht	Winterboeidreef 10	3561 HX	Utrecht
32CA	Al Amana Veenendaal	Zoete Inval 10	3901 SM	Veenendaal

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 nevenfunctie(s)	Onbetaalde nevenfunctie(s)
De heer E.A. Ben Messaoud	Voorzitter	Adviseur veiligheid bij het Ministerie van Defensie	N.v.t.
De heer A. Salihi	Directeur-bestuurder	N.v.t.	N.v.t.

Raad van Toezicht			
Functionaris	Functie	Betaalde nevenfunctie(s)	Onbetaalde nevenfunctie(s)
De heer A. El Moussati	Voorzitter	Scana Bouw B.V.	N.v.t.
De heer N.E. El Abbassi	Algemeen lid	Mantelzorg SfinX	N.v.t.
De heer A. El Barroudi	Algemeen lid	BDO International Ltd	N.v.t.

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 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). De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad kent in totaal twaalf leden, zes ouders en zes personeelsleden. 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.

De GMR heeft geconstateerd dat het voor de betrokkenheid en representativiteit wenselijk is om te reorganiseren. In overleg met de GMR heeft het bestuur een senior-adviseur van Verus ingeschakeld om te komen tot een kleine doch effectieve GMR. De verkiezingen van de GMR-nieuwe stijl worden in 2024 georganiseerd, zodat de nieuwe GMR formeel kan starten per schooljaar 2024-2025.

De GMR stelt jaarlijks een activiteitenplan vast. Daarin plant de GMR bij voorbaat zijn vergadermomenten in en geeft het vorm aan de agendapunten. Het bestuur wordt in de overleggen met de GMR ondersteund door een ambtelijk secretaris die tevens zorgt voor de verslaglegging.

Het dagelijks bestuur van de GMR wordt gevormd door de heer Alhashimy (voorzitter) en de heer Chahid (secretaris). 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.

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 2023 is er één klacht binnengekomen. Deze klacht is intern afgehandeld, naar tevredenheid van betrokkenen.

4. Onderwijs en kwaliteitszorg

4.1 Onderwijs

Doelstellingen	Resultaat
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.	<ul style="list-style-type: none">• De reguliere kwaliteitszorgcyclus is uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.• Er hebben verschillende studiedagen plaatsgevonden, over o.a. Onderwijs en kwaliteit, onderwijsvernieuwing, leren anders organiseren, schoolwide PBS, het Jonge Kind, burgerschap en identiteit.• Alle scholen hebben stevig ingezet op eigen schoolontwikkeling en professionele groei van medewerkers, conform hun ambitieplannen.• Er zijn verschillende schooloverstijgende projecten geweest: o.a. over aansluiting po-vo, aansluiting voor-vroegschool, W&T, RIF en RAP.• 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 gesprekken over de managementrapportage.

4.1.1 Activiteiten en ontwikkelingen

In 2023 heeft onze voormalige medewerker Onderwijs en Kwaliteitszorg besloten een uitdaging elders te aanvaarden. Wij hebben intern en extern geworven en hebben uiteindelijk een geschikte kandidaat kunnen selecteren voor de vrijgekomen positie.

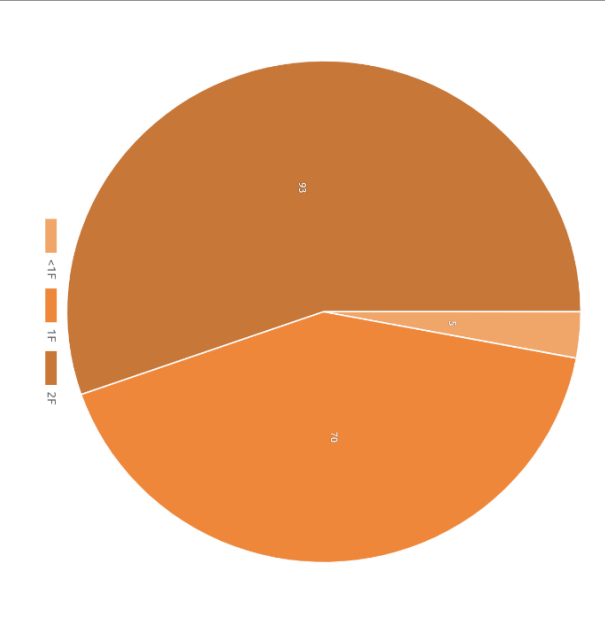
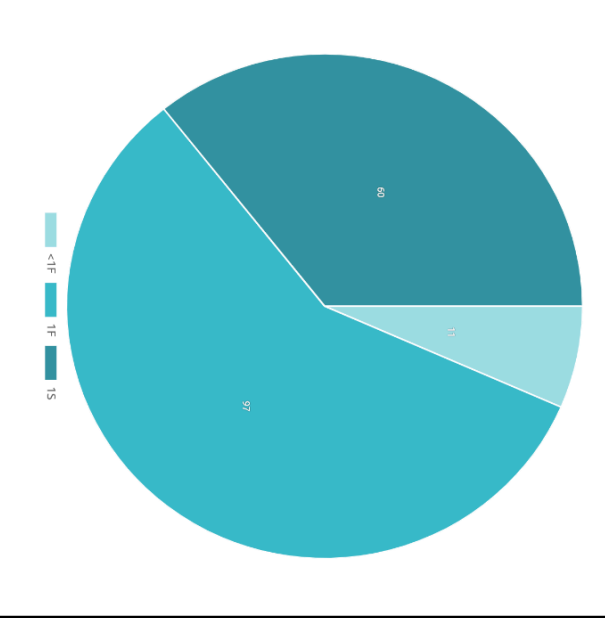
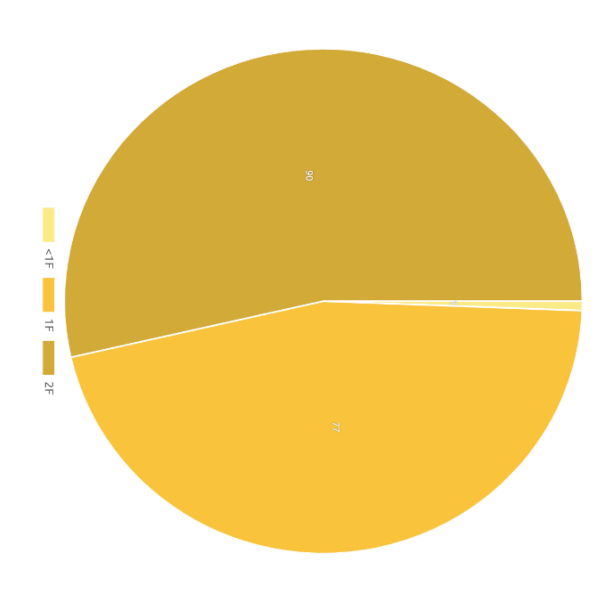
4.1.2 Eindtoets 2023

In 2023 is er weer een eindtoets afgenomen. De tabel toont per school een overzicht van de aantallen leerlingen die hebben deelgenomen aan de Doorstroomtoets en hoeveel er de verschillende referentieniveaus hebben gehaald. Deze worden naast de belangrijkste 3-jaars-gemiddelden voor het geselecteerde schooljaar getoond. 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 2024.

Organisatie	Schoolweging	Toets	Gemiddelde score	Aantal leerlingen	Deelgenomen leerlingen	Aantal leerlingen met ontheffing
24ER - Ede Veldhuizen	36,21	CE	540,1	15	15	0
24ZJ - Zuilen	36,09	R8	187,6	38	38	1
30XB - Zwolle	37,41	R8	183,7	10	10	2
31EC01 - Hoorn	36,38	R8	180,9	14	13	0
31EC - Ede Zuid	37,29	R8	189,5	39	39	0
31JR - Leidsche Rijn	34,26	R8	189,9	28	28	0
31LM - Zeist	37,9	R8	195,5	25	25	0

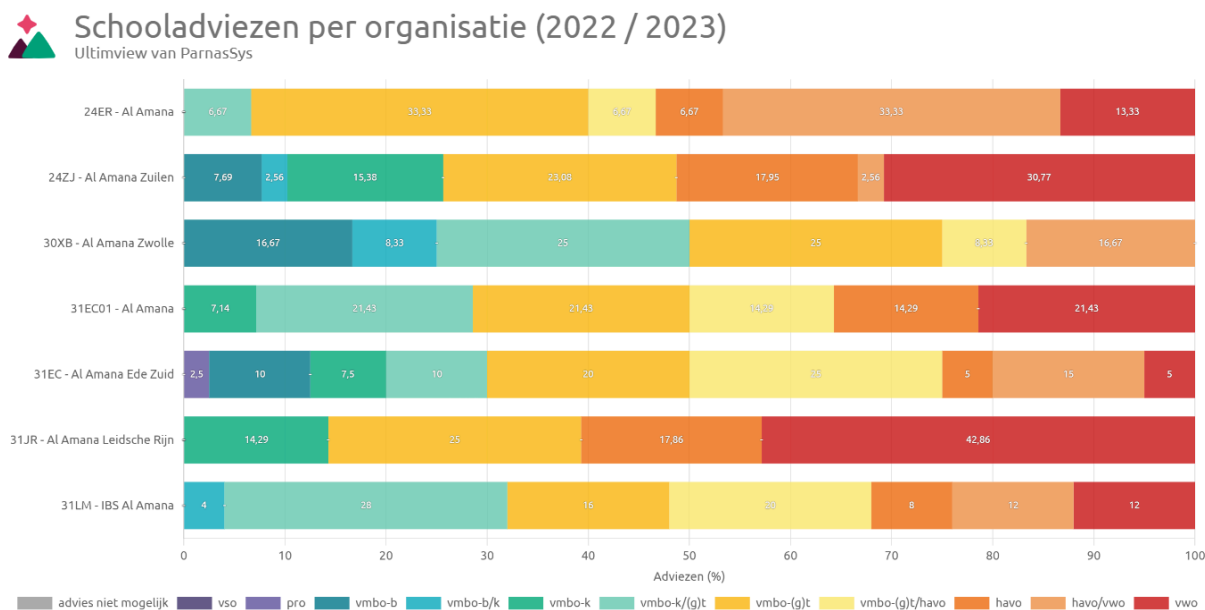
Onderstaande grafieken tonen de behaalde referentieniveaus voor de vakgebieden Lezen, Rekenen en Taalverzorging, van alle geselecteerde scholen bij elkaar. Vanwege het grafiektype (schaal tot 100%) worden leerlingen die 1S/2F hebben gehaald niet ook bij referentieniveau 1F geteld.

Lezen	Leerlingen	Percentage	Rekenen	Leerlingen	Percentage	Taalverzorging	Leerlingen	Percentage
<1F	5	3%	<1F	11	7%	<1F	1	1%
1F	70	42%	1F	97	58%	1F	77	46%
2F	93	55%	2S	60	36%	2F	90	54%

Lezen	Rekenen	Taalverzorging
		

4.1.3 Uitstroomadviezen 2023

Deze grafiek toont per organisatie de gegeven schooladviezen per niveau voor het geselecteerde schooljaar. Indien het schooladvies is herzien na de doorstroomtoets, wordt dit laatst gegeven advies geteld.



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 bereideneerd 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 NPO-middelen waren vanaf 1 augustus 2021 twee schooljaren beschikbaar, in casu tot en met juli 2023.

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 2023 is er een totaal budget beschikbaar van € 3.800.000.

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.
4. De MR heeft ingestemd met het bestedingsplan van de NPO-middelen.

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 begeleide inoefening.

Van de bestede middelen is 19% uitgegeven aan de inhuur van *personeel, niet in loondienst*.

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 2023 is er een totaal budget beschikbaar van € 838.245.

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. Onze 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 een programma 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 over 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 het anti-pestbeleid 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 medewerker Onderwijs- en kwaliteitszorg organiseert vier keer per jaar een bovenschools IB-overleg en stuurt de (themagerichte) expertgroepen in de organisatie aan.

In deze 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 vormt 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 Managementrapportage

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

Wij zorgen ervoor dat elke school kwalitatief goede basisondersteuning levert en dat elke school een goed ingerichte ondersteuningsstructuur heeft. Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. Al onze scholen zijn 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 naargelang 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. Wij leggen verantwoording af aan de samenwerkingsverbanden over de besteding van de ontvangen ondersteuningsmiddelen.

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

In Utrecht en Zeist werken onze scholen met centraal aanmelden. In de overige gemeenten is (nog) geen sprake van centraal aanmelden.

In 2023 zijn geen leerlingen geweigerd bij toelating, maar er zijn wel wachtlijsten in Utrecht, Zeist en Veenendaal.

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 arrangementbegeleider 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 / Boekhorst	€ 79.270	SWV Rijn & Gelderse Vallei
24ZJ - Al Amana Zuilen	€ 55.947	SWV PO Utrecht
30XB - Al Amana Zwolle	€ 31.035	SWV PO2305
31EC01 - Al Amana Hoorn	€ 29.106	SWV de Westfriese Knoop
31EC - Al Amana Ede-Zuid	€ 42.800	SWV Rijn & Gelderse Vallei
31JR - Al Amana Leidsche Rijn	€ 71.169	SWV PO Utrecht
31LM - Al Amana Zeist	€ 72.996	SWV Zout
Totaal	€ 382.323	

Er is één kind uitgestroomd naar SO en zeven kinderen naar SBO.

4.8 Vroege en voorschoolse educatie

Een aantal scholen heeft een (intensieve) samenwerking met een voorschool (Al Amana Zeist, Al Amana Leidsche Rijn 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 Onderzoek, ontwikkeling en internationalisering

Er is geen sprake van onderzoek, ontwikkeling en internationalisering.

4.10 Onderwijsachterstandsmiddelen

Het bestuur ontvangt jaarlijks een budget voor onderwijsachterstanden op basis van de schoolweging, berekend uit CBS-statistieken. 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.

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.

5. Personeel

Op het gebied van personeel zijn onderstaande doelen gesteld.

Doelstelling	Resultaat
Het strategische personeelsbeleid wordt ontwikkeld waarbij het nieuwe strategische beleidsplan de basis vormt	<ul style="list-style-type: none"> • Personeelsbeleid gericht op het behalen van strategische doelen wordt voortdurend bijgesteld.
Werven van voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Vacatures worden zowel binnen als buiten de stichting uitgezet. Vooralnog zijn de vacatures tijdig ingevuld, maar de krapte op de arbeidsmarkt neemt verder toe. Om personeel te werven, binden en boeien, wordt interne mobiliteit gestimuleerd en richten we ons op het aan ons binden van LIO-stagiaires en zij-instromers. • Kosten en opbrengsten ten aanzien van bijvoorbeeld detacheringen of (ver)huur van ruimtes worden situationeel beoordeeld. Daarbij is altijd oog voor de relatie die Al Amana nastreeft met leveranciers en afnemers en worden maatwerkafspraken gemaakt ten aanzien van de financiële afwikkeling. De impact hiervan op de financiële positie van Al Amana is beperkt.
Vergroten van de bekendheid van Al Amana op de arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • 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 2024 opgeleverd, uitvoer volgt nadien. Inzet van meerdere (digitale) kanalen richting de arbeidsmarkt is alleen gedaan bij gerichte werving voor vacatures.
Versterken van de professionele organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Zowel de schoolleiding, leraren en 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 en 2023 is 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 notitie (loopbaan-)ontwikkeling Al Amana (mobiliteitsbeleid), met ontwikkelingstrajecten en professionaliseringsbehoeften.

	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een notitie “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 voor inductie en begeleiding startende 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 2023 hebben verschillende schoolleiders een opleiding gevolgd tot basis- of vakbekwaam.
Het ziekteverzuim is in 2023 6% of lager	<ul style="list-style-type: none"> • Het landelijk gemiddelde verzuim voor 2023 voor het PO is volgens de cijfers van VfPf 7,2%: <ul style="list-style-type: none"> o onderwijzend personeel 7,1% o ondersteunend personeel 7,6% o leidinggevendenden 5,2%. • Over geheel 2023 was het verzuimgemiddelde op Al Amana 11%. Dit is inclusief een aantal casussen met lang verzuim. Als we lang verzuim buiten beschouwing laten, komen we tot 7,72%. • 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. • Wij interveniëren op het verzuim door inzet van bedrijfsgezondheidszorg en bedrijfsmaatschappelijk werk. Tevens zetten wij een bedrijfsmaatschappelijk werker in om verzuim te helpen voorkomen, of de re-integratie van de werknemers

	<p>verantwoord vooruit te helpen. Hierbij concentreert de bedrijfsmaatschappelijk werker zich op problemen in de sociale omgeving van de werknemer. Denk aan wonen, werken, religie, en persoonlijke omstandigheden (zoals financiële problemen, scheiding of rouw). De bedrijfsmaatschappelijk werker benadert deze problematiek altijd vanuit de gevolgen voor het werk.</p>
<p>De meldingsfrequentie in 2023 is < 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De meldingsfrequentie over 2023 bedroeg 2,51. <i>De meldingsfrequentie is de verhouding tussen het aantal ziekmeldingen en de totale duur van een bepaalde periode. De meldingsfrequentie wordt berekend door het totaal aantal ziekmeldingen te delen door het totaal aantal medewerkers in de organisatie.</i>

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 2024 vast te stellen en te starten met de implementatie ervan.

5.2 Onderwijsarbeidsmarkt

Bij de start van het schooljaar 2022-2023 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 gebruikgemaakt 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 Opbouw personeelsbestand

Op peildatum 31 december 2023 waren er 226 medewerkers in dienst van Al Amana. Het gaat om ruim 158 fte.

Type aanstelling		Totaal	Fulltime	Parttime
Vast	Aantal Personen	139	44	95
	Bezetting (wtf)	103,0025	43,6000	59,4025
Tijdelijk	Aantal Personen	87	18	69
	Bezetting (wtf)	55,4625	16,4000	39,0625

De verdeling in werktijdfactor-cohorten is als volgt:

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.

	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	216	0	3	36	70	47	60
Bezetting (wtf)	158,4650		0,8125	15,2025	44,1625	38,2875	60,0000

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.

Functiegroep		Totaal	Fulltime	Parttime
Onderwijzend personeel	Aantal Personen	108	33	75
	Bezetting (wtf)	79,5337		
Onderwijs Ondersteunend Personeel	Aantal Personen	91	18	73
	Bezetting (wtf)	64,0813		
Directie	Aantal Personen	15	9	6
	Bezetting (wtf)	13,1500		
	Aantal Personen	2	0	2
	Bezetting (wtf)	1,7000		

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

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	178	31	147
	Bezetting (wtf)	123,6400		
Man	Aantal Personen	38	29	9
	Bezetting (wtf)	34,8250		

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.

	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	216	2	15	21	54	52	38	11	8	7	7	1
Bezetting (wtf)	158,4650	1,4000	9,4000	15,7875	37,5375	38,0250	28,6438	7,8087	5,9875	6,5625	6,4000	0,9125

Het functiehuis heeft gestalte gekregen als volgt:

Schaal		Totaal	Fulltime	Parttime
LC	Aantal Personen	37	14	23
	Bezetting (wtf)	28,1625		
LB	Aantal Personen	68	19	49
	Bezetting (wtf)	49,1337		
D12	Aantal Personen	13	8	5
	Bezetting (wtf)	11,4500		
LD	Aantal Personen	2	0	2
	Bezetting (wtf)	1,4000		
	Aantal Personen	2	1	1
	Bezetting (wtf)	1,7000		

0003	Aantal Personen	2	2	0
	Bezetting (wtf)	2,0000		
0004	Aantal Personen	9	1	8
	Bezetting (wtf)	5,7125		
0006	Aantal Personen	8	3	5
	Bezetting (wtf)	6,6063		
0007	Aantal Personen	65	9	56
	Bezetting (wtf)	44,6625		
0010	Aantal Personen	5	1	4
	Bezetting (wtf)	3,3375		
0011	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (wtf)	0,6000		
0012	Aantal Personen	3	1	2
	Bezetting (wtf)	2,7000		
0013	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	1,0000		

5.4 Ziekteverzuim

De continuïteit van het primaire onderwijsproces komt regelmatig in het gedrag door verzuim wegens ziekte. 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. Om het ziekteverzuim terug te dringen, zijn de schoolleiders getraind in het voeren van verzuimgesprekken, is het HR-team versterkt met een extra medewerker, zijn de HR-medewerkers nauwer 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 te brengen dan het landelijk gemiddelde.

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 (2,51) is meer dan het streefcijfer van 1,00.

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

De schoolleiders en de HR-medewerkers 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.

In verband met het reglement van het Vervangingsfonds kunnen overigens niet alle kosten voor vervanging worden gedeclareerd en/of vergoed, zoals in geval van onbevoegden en externen.

5.5 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 schoolleidersberaad. Op deze manier leidt Al Amana potentiële nieuwe schoolleiders op en biedt het aan eigen personeel doorgroeimogelijkheden.

5.5.1 Besteding professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Al Amana hecht veel waarde aan het faciliteren van scholing ten behoeve van de kwaliteitsontwikkeling en professionalisering van de medewerkers. De professionalisering is ingezet op het scholen van teams en op individuele teamleden en medewerkers. Er is gericht geschoold op didactische inhoud alsmede ook op specifieke thema's. Met behulp van scholing wordt tevens de doorstroom binnen de organisatie bevorderd.

Onderwijsassistenten kunnen door middel van deskundigheidsbevordering doorgroeien naar de functie van onderwijsondersteuner of leerkracht. Voor begeleiding en professionalisering van collega's worden financiële en ook niet-financiële middelen ingezet (gezamenlijk lessen voorbereiden, overleg met andere schoolleiders uit de organisatie). Het bestedingsplan is ter instemming naar de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraden gegaan. Deze hebben het plan goedgekeurd.

In 2023 was er sprake van doorstroom in de directiefuncties. In Zeist heeft de interim-schoolleider een nieuwe uitdaging in een andere organisatie aanvaard. In Zwolle is een nieuwe directeur aangetrokken, waardoor de interim-directeur kon invallen in Zeist. Er zijn voorts twee nieuwe scholen geopend en daarvoor zijn twee schoolleiders geworven en aangesteld. En op de school Ede Goudenstein is een startende schoolleider aangesteld, die eerder de functie had van intern begeleider.

De begeleiding van de schoolleiders werd verzorgd door een senior-schoolleider, door de directeur-bestuurder en door externe coaches, die als mentor praktijkbegeleiding en sparringgesprekken verzorgden. Hiervoor is geen gebruik gemaakt van de specifieke bekostiging.

Startende leerkrachten/schoolleiders krijgen een coach toegewezen. De coach maakt de startende leerkracht wegwijs en is zijn vraagbaak. Naast de coach hebben ook de schoolleiders een meer prominente rol gekregen bij het inwerken van een startende leerkracht. Zij verzorgen de klasbezoeken en tussentijdse evaluatiegesprekken.

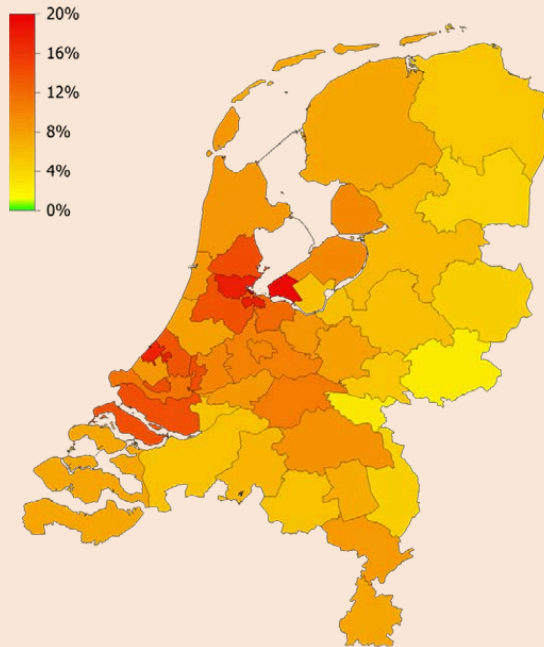
5.6 Lerarentekort

Het lerarentekort is hardnekkig en ongelijk verdeeld. Hierdoor ontstaat langdurig veel druk op scholen en neemt kansengelijkheid in het onderwijs toe. Het aanhoudende lerarentekort in het primair onderwijs neemt vooral in de grote steden zorgelijke proporties aan. We zien de tekorten grootstedelijk oplopen, terwijl de tekorten buiten de grote steden dalen. Momenteel is er naar schatting een landelijk tekort van ruim 9.800 fte aan leraren. Het lerarentekort concentreert zich steeds meer in de grote steden. In de regel gaan een hogere schoolweging en complexiteit van de leerlingenpopulatie vaak gepaard met een hoog lerarentekort.

Verdeling tekorten over het land

Hiermee wordt bedoeld: landelijke verdeling totale tekorten fte leraren basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2023.

(Bron: Centerdata)



Uit de jaarlijkse voorspellingen van de tekorten voor komende jaren komt naar voren dat de tekorten komende jaren eerst 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.

Ook wij hebben te maken met het lerarentekort. Al Amana doet er alles aan om de gevolgen van het lerarentekort (en het schoolleiderstekort) tegen te gaan. Het blijkt steeds lastiger te zijn om bevoegde en bekwame leraren aan te trekken en te behouden voor de organisatie. Hierop plegen wij interventies, als onderstaand:

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

Goede schoolleiders zijn van cruciaal belang voor goed onderwijs en dragen bij aan een prettig werkklimaat. De aanhoudende tekorten vragen om een gezamenlijke aanpak door schoolbesturen, gemeenten en de landelijke overheid. Om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren moet het aanpakken van het lerarentekort ook de eerste prioriteit van het nieuwe kabinet zijn.

5.6.1 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. In 2023 is het aantal zij-instromers met 15% gestegen tot inmiddels bijna 2.300. Om alle aanvragen te kunnen honoreren heeft het kabinet de subsidiepot voor zij-instromers met ruim € 9 miljoen verhoogd tot in totaal zo'n € 58 miljoen.

5.6.2 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.

5.6.3 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. De scholen in Utrecht sluiten bovendien aan bij [Utrecht Leert](#).

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.

5.7 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.

5.8 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.

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. In 2023 is de interne inpandige uitbreiding opgeleverd. Naar verwachting wordt de externe uitbreiding in 2024 voltooid.
Nieuwe scholen	<ul style="list-style-type: none"> • De nieuwe school in Veenendaal is gehuisvest in een gedeelte van de Dr. C. Steenblokschool. We hebben een aanvraag ingediend voor plaatsing op het Programma Huisvesting Onderwijs 2024. Er is leegstaande schoolruimte gevorderd bij drie scholen. De gemeente Veenendaal hanteert het uitgangspunt om de leerlingen zoveel mogelijk op één locatie te huisvesten, en wel in het huidige gebied in de wijk Centrum en dus niet in de wijk Zuidwest (Franse Gat). • De gemeente Utrecht heeft een locatie aangewezen aan Winterboeidreef 10 om Al Amana Overvecht te huisvesten. Ter plaatse worden tot 6 lokalen beschikbaar gesteld voor onderwijs. • Beide scholen zijn in beginsel ondergebracht op tijdelijke locaties. De ontwikkeling van het leerlingenaantal heeft invloed op toekomstige wensen voor de huisvesting.
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.

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. 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 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 verduurzaamd.

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 2023	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.• 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 en de ISBO.

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 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 regelmatig contact 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

Er vindt regelmatig afstemming plaats met de gemeenten 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">• Aan de inkomstenkant hadden wij te maken met onvoorziene inkomsten uit de subsidies NPO en Basisvaardigheden. Daartegenover stonden uitgaven (personele lasten). Dit heeft per saldo een beperkte impact gehad op de exploitatie.
De schoolleiders zijn nauw betrokken bij hun schoolbegroting. Doelstelling is dat er 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

Risicomanagement is een continu proces is, gericht op het ontdekken en beheersen van risico's en het tijdig nemen van maatregelen. Al Amana heeft risicobeheersingsbeleid opgesteld. Periodiek wordt gerapporteerd over de operationele en financiële performance middels de managementrapportages.

Wij dienen onze organisatierisico's zelf af te dekken. Hiertoe wordt op basis van een risicoanalyse een passend systeem van voorzieningen en reserves ingevoerd. Het eigen vermogen van Al Amana is toereikend om de risico's op te kunnen vangen. De diverse geledingen zijn bij elkaar gekomen en hebben het risicomanagement geactualiseerd. Al Amana beschikt over voldoende weerstandsvermogen.

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

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

<i>Risico</i>	Toelichting
Personeelstekort	De afgelopen jaren 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. De afgelopen jaren heeft het personeelstekort ook onze organisatie parten gespeeld. Vacatures konden niet (tijdig) worden ingevuld door nieuw

	<p>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>
Personeelsverloop	<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 verbeteringsuggesties 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 partners 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>
Ziekteverzuim	<p>De continuïteit van het primaire onderwijsproces komt regelmatig in het gedrag door verzuim wegens ziekte. Om het ziekteverzuim terug te dringen, zijn de schoolleiders getraind in het voeren van verzuimgesprekken, is het HR-team versterkt met een extra medewerker, zijn de HR-medewerkers</p>

	nauwer 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.
Financiële gevolgen van duurzaamheid eigen investering bij nieuwbouw	Onderwijs hoort in duurzame en goed onderhouden gebouwen gegeven te worden. Dit heeft effect op zowel het onderwijs als de leerkrachten. De scholen zijn thans gevestigd in 10 gebouwen, waarvan 4 oudere gebouwen, waardoor de exploitatiekosten toenemen. In 2023 zijn er twee scholen bij gekomen, welke tijdelijk worden gehuisvest in respectievelijk 2 schoolgebouwen. 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. Er wordt jaarlijks op basis van dit MOP aan deze voorziening gedoteerd. Dit risico betreft hoge onverwachte onderhoudslasten die niet uit de voorziening gefinancierd kunnen worden. In de bouw zien we ook een schaarste op de arbeidsmarkt en een schaarste aan bouwmaterialen. Daardoor zullen de prijzen van bouwkosten flink stijgen.
Dislocaties en nevenvestigingen die niet kostendekkend zijn	Onze dislocatie in Ede (Veldhuizen) en nevenvestiging in Hoorn hebben geen onafhankelijk BRIN-nummer waardoor ze de (deel) basiscomponenten niet ontvangen. Dit heeft tot gevolg dat genoemde scholen minder inkomsten ontvangen en minder hebben te besteden.
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. Bij het uitvallen 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.
Opbouw in het personeelsbestand	Al Amana heeft een overwegend jong en vrouwelijk personeelsbestand.

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 & controlcyclus, 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 risicoanalyse uit om risico's vroegtijdig te identificeren en te behandelen.

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.¹ Deze bovenschoolse afdracht wordt ingezet ten behoeve van:

- loonkosten college van bestuur en stafbureau
- kosten inhuren 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 bovenschoolse 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 in samenspraak met de schoolleiders opgesteld.

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 2023 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

¹ Dit geldt uitdrukkelijk niet voor onderwijsachterstandsmiddelen, de arbeidsmarkttoelage, gemeentelijke subsidies en middelen van het samenwerkingsverband.

Investeren in kwaliteit van het onderwijs

In de meerjarenbegroting 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 2023 ontvingen we deze bekostiging voor het laatst. 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 (€366.000) ligt boven het verwachte resultaat (€ 359.000). Ten opzichte van 2022 is het eigen vermogen toegenomen. De afwijkingen ten opzichte van de begroting worden in de onderstaande analyse op de exploitatie nader toegelicht.

Analyse werkelijk resultaat en begroot resultaat 2023

- De rijksbijdragen vanuit OCW zijn hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met de opening van twee nieuwe scholen.
- Overige subsidies vanuit OCW zijn circa € 732.000 hoger dan begroot. Zo werd € 459.000 meer subsidie ontvangen voor Basisvaardigheden, welk bedrag niet begroot was.
- De bijdrage vanuit Samenwerkingsverbanden is € 35.000 hoger dan begroot.
- Overige overheidsbijdragen zijn iets hoger dan begroot. Dit heeft vooral te maken met de gemeentelijke subsidies.
- Overige baten zijn € 124.000 hoger dan begroot als gevolg van meer ouderbijdragen en overige vorderingen voor Ede Verlengde Parkweg.
- De totale personeelslasten zijn € 2,2 miljoen hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met inzet van meer FTE vanwege de inzet van zij-instromers, de opening van twee nieuwe scholen en hogere kosten voor vervanging en ouderschapsverlof:
 - Er is tevens meer inhuur dan begroot, met name voor het Vervangingsfonds, waardoor de kosten voor derden hoger zijn dan begroot.
 - 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 iets hoger dan begroot, vanwege de opening van de twee nieuwe scholen.

- Huisvestingslasten zijn hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met de hogere energielasten op de scholen en onderhoudskosten voor Leidsche Rijn, Zuilen en Ede Zuid.
- Toename overige instellingslasten heeft voornamelijk te maken met de kosten voor leerlingenzorg. Middelen vanuit het samenwerkingsverband (arrangementen en inhaal- en ondersteuningssubsidie) zijn uitgegeven aan de kosten voor leerlingenzorg.

Investerings

- In 2023 is in materiële vaste activa geïnvesteerd voor een bedrag van € 589.000.
- De begrote investeringen voor 2023 waren € 333.000.

Langlopende leningen

Er zijn ultimo 2023 geen langlopende leningen.

Toelichting Personele Bezetting

BRIN	School	1 feb 2023	1 feb 2024	1 feb 2025	1 feb 2026
		2024	2025	2026	2027
24ER00	Ede Boekhorst	170	140	135	130
24ER00	Ede Goudenstein	187	175	181	191
30XB00	Zwolle	137	148	158	168
31EC00	Ede Zuid	186	196	196	196
31LM00	Zeist	339	335	350	365
31EC01	Hoom	152	161	166	171
31JR00	Utrecht Leidsche Rijn	290	315	340	365
24ZJ00	Utrecht Zuilen	363	369	372	372
32BZ00	Utrecht Overvecht	101	101	126	151
32CA00	Veenendaal	80	80	105	130
Totaal		2.005	2.020	2.129	2.239

Personele bezetting FTE	2023 (realisatie)	2024 (begroting)	2025 (begroting)	2026 (begroting)	2027 (begroting)
Directie	11,243	12,083	11,950	11,950	11,950
OOP	61,824	62,072	57,461	56,961	56,669
OP	79,651	97,475	93,723	90,989	93,190
Totaal	152,718	171,630	163,134	159,900	161,809

Bovenstaand vindt u de prognoses van de leerlingenaantallen. In de formatiebesprekingen met de schoolleiders is het personeelsbestand een vast onderwerp op de agenda. De scholen van Al Amana laten een groei zien. Door de opening van de scholen in Overvecht en Veenendaal is er meer personeel aangesteld. Mede hierdoor is er sprake van een sterke groei van het leerlingenaantal in Overvecht, Veenendaal en Leidsche Rijn.

Vanaf 2024 wordt een daling verwacht door afloop van de subsidie basisvaardigheden en een efficiëntere inzet van de medewerkers.

Toelichting balans

	2023 €	2022 €
1 Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	1.854.344	1.631.721
Viottende activa		
1.5 Vorderingen	1.142.004	879.055
1.7 Liquide middelen	9.680.675	6.129.248
	10.822.679	7.008.303
Totaal activa	<u>12.677.023</u>	<u>8.640.024</u>
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	5.978.041	5.611.835
2.2 Voorzieningen	1.534.154	1.244.289
2.3 Langlopende schulden	-	-
2.4 Kortlopende schulden	5.164.828	1.783.900
Totaal passiva	<u>12.677.023</u>	<u>8.640.024</u>

Vergelijking met 2022:

- De materiële vaste activa zijn gestegen doordat er meer is geïnvesteerd, voornamelijk vanwege de komst van de twee nieuwe scholen in Overvecht en Veenendaal.
- De vorderingen zijn gestegen als gevolg van vooruitbetaalde kosten.
- De liquide middelen zijn navenant gestegen aan de kortlopende schulden.
- Het eigen vermogen is gestegen door het positieve resultaat.
- De voorzieningen zijn toegenomen door de hogere dotatie versus onttrekking in groot onderhoud.

De verwachting voor de jaren 2024-2027:

Balans	2023	2024	2025	2026	2027
ACTIVA					
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	1.854.344	1.710.378	1.571.217	1.554.868	1.579.549
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	1.854.344	1.710.378	1.571.217	1.554.868	1.579.549
Viottende activa					
Vorderingen	1.142.004	1.142.004	1.142.004	1.142.004	1.142.004
Liquide middelen	9.680.675	9.271.579	6.044.227	5.435.961	5.477.580
Totaal Viottende activa	10.822.679	10.413.583	7.186.231	6.577.965	6.619.584
TOTAAL ACTIVA	12.677.023	12.123.961	8.757.448	8.132.833	8.199.133
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene Reserve	5.895.796	5.386.382	4.916.250	4.552.247	4.549.418
Bestemmingsreserves publiek	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve privaat	82.244	82.244	82.244	82.244	82.244
Totaal Eigen vermogen	5.978.041	5.468.626	4.998.494	4.634.490	4.631.662
Voorzieningen	1.534.154	1.490.507	1.369.906	1.109.295	1.178.423
Langlopende schulden	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	5.164.828	5.164.828	2.389.048	2.389.048	2.389.048
TOTAAL PASSIVA	12.677.023	12.123.961	8.757.448	8.132.833	8.199.133

Aangezien er zich per 31-12-2023 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 2024. In 2025 tot en met 2026 neemt de balanswaarde weer af omdat er geen grote investeringen gepland zijn en de afschrijvingen over de bestaande activa uiteraard wel doorgaan. We verwachten de komende jaren extra investeringen te zullen doen vanwege de groei en ontwikkeling van de nieuw geopende scholen. Deze zullen dan in de eerstvolgende begroting opgenomen worden.

Het saldo van de liquide middelen neemt af, vanwege het negatieve resultaat en de investeringen die het bestuur doet. De vermogenspositie blijft onverminderd goed. Eventuele onverwachte tegenvallers kunnen opgevangen worden.

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

Staat/Raming baten en lasten	2023	2024	2025	2026	2027
BATEN					
Rijksbijdrage	18.283.516	18.852.643	18.534.860	18.646.246	19.234.704
Overige overheidsbijdragen en subsidies	366.629	332.800	332.800	332.800	332.800
Overige baten	135.195	21.700	21.700	21.700	21.700
College-, cursus- en examengelden	0	0	0	0	0
Baten werk in opdracht van derden	0	0	0	0	0
TOTAAL BATEN	18.785.340	19.207.143	18.889.360	19.000.746	19.589.204
LASTEN					
Personeelslasten	15.290.615	16.450.242	16.111.231	16.131.851	16.347.813
Afschrijvingen	366.806	357.316	361.861	375.099	366.119
Huisvestingslasten	1.041.290	1.180.200	1.180.200	1.180.200	1.180.200
Overige lasten	1.723.728	1.730.800	1.708.200	1.679.600	1.699.900
TOTAAL LASTEN	18.422.439	19.718.559	19.361.492	19.366.750	19.594.033
Saldo Baten en Lasten	362.901	-511.415	-472.132	-366.004	-4.828
Saldo financiële bedrijfsvoering	3.304	2.000	2.000	2.000	2.000
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0
TOTAAL RESULTAAT	366.206	-509.415	-470.132	-364.003	-2.828
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 tot en met juli 2023 beschikbaar waren. Het personeelsbestand was afgestemd op de NPO middelen. Door de komst van de twee nieuwe scholen en door de toekenning van de subsidie Basisvaardigheden konden wij het personeel in dienst houden. 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	2023	2024	2025	2026	2027
Kapitalisatiefactor	...	0,67	0,63	0,46	0,42	0,42
Solvabiliteit 1	0,3 - 0,7	0,47	0,45	0,57	0,57	0,56
Solvabiliteit 2	0,3 - 0,7	0,59	0,57	0,73	0,71	0,71
Liquiditeit (current ratio)	1,00	2,10	2,02	3,01	2,75	2,77
Weerstandsvermogen	0,10 - 0,40	0,32	0,28	0,26	0,24	0,24
Rentabiliteit	0,00	0,02	-0,03	-0,02	-0,02	0,00
Huisvestingsratio	0,10	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06

Normatief publiek eigen vermogen:	2023	2024	2025	2026	2027
Feitelijk eigen vermogen	€ 5.895.797	€ 5.386.382	€ 4.916.250	€ 4.552.247	€ 4.549.418
Normatief eigen vermogen	€ 2.786.169	€ 2.670.735	€ 2.515.685	€ 2.504.905	€ 2.559.009
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 3.109.628	€ 2.715.647	€ 2.400.565	€ 2.047.342	€ 1.990.409

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 worden nog steeds extra investeringen gedaan voor de nieuwe scholen. Wij zullen ook extra kosten maken om personeel boven formatie aan te stellen en hen te begeleiden en bij te scholen.

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 2023 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 2023 regelmatig vergaderd met het College van Bestuur. De agenda van de vergaderingen van de raad 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 nevenfunctie(s)	Onbetaalde nevenfunctie(s)
De heer A. El Moussati	Voorzitter	Scana Bouw B.V.	N.v.t.
De heer N.E. El Abbassi	Algemeen lid	Mantelzorg SfinX	N.v.t.
De heer A. El Barroudi	Algemeen lid	BDO International Ltd	N.v.t.

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.

Binnen de raad zijn verschillende expertisegebieden vertegenwoordigd, waaronder financiële, bedrijfskundige en identitaire deskundigheid. Het RvT-lid, 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. De RvT ziet erop toe dat de publieke middelen rechtmatig zijn verworven en doelmatig zijn besteed. De RvT ziet erop toe, dat er vanuit de doelstellingen uit het strategisch beleidsplan wordt gewerkt, en dat de meerjarenbegroting wordt gevolgd.

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 2024-2027 is definitief vastgesteld.
- De jaarrekening 2022 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.
- Met ingang van 1 augustus 2023 zijn er twee basisscholen bij gekomen: een in Utrecht en een in Veendam.
- 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 ook in 2023 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 2023.

9.5 Zelfevaluatie

De jaarlijkse zelfevaluatie van de raad heeft dit jaar geleid tot een verdere herijking en aanscherping van de werkwijzen en doelstellingen van de raad.

9.6 Horizontale verantwoording

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 2023 heeft de raad evenwel een schoolbezoek afgelegd.

De raad is 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**Kengetallen financiële positie****Liquiditeit (current ratio)**

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

	2023	2022	2021	2020
Vlottende activa	€ 10.822.679			
Kortlopende schulden	€ 5.164.828			
	<u>2,10</u>	<u>3,93</u>	<u>3,12</u>	<u>2,20</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	€ 5.978.041			
Balans totaal	€ 12.677.023			
	<u>0,47</u>	<u>0,65</u>	<u>0,58</u>	<u>0,53</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	€ 7.512.195			
Balans totaal	€ 12.677.023			
	<u>0,59</u>	<u>0,79</u>	<u>0,75</u>	<u>0,68</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	€ 366.206			
Totale baten gewone bedrijfsvoering inclusief financiële baten	€ 18.788.644			
	<u>0,02</u>	<u>0,12</u>	<u>0,09</u>	<u>-0,05</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	€ 1.049.079			
Totale lasten	€ 18.422.439			
	<u>0,06</u>	<u>0,05</u>	<u>0,06</u>	<u>0,06</u>

Kenggetallen

	2023	2022	2021	2020
Weerstandsvermogen				
Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van de financiële reservepositie.				
Een weerstandsvermogen groter dan 0,05 is wenselijk				
Eigen vermogen	€ 5.978.041			
Totale baten	€ 18.788.644			
	<u>0,32</u>	<u>0,34</u>	<u>0,26</u>	<u>0,21</u>

Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen

Normatief publiek eigen vermogen per balans 31-12-2023	€ 2.786.169
Feitelijk publiek eigen vermogen per balans 31-12-2023	<u>€ 5.895.797</u>

Conclusie:

Op basis van bovenstaande bedragen oversijgt 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.

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 toevloeden 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 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 2023 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 indiensttreedingsleeftijd, 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

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 2023 bedraagt 113,9%.

De actuele dekkingsgraad van het ABP per 31 december 2023 bedraagt 110,5%.

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 2022 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2023 mogelijk te maken.

Balans per 31 december na resultaatbestemming

	2023 €	2022 €
1 Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	1.854.344	1.631.721
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	1.142.004	879.055
1.7 Liquide middelen	<u>9.680.675</u>	<u>6.129.248</u>
	10.822.679	7.008.303
Totaal activa	<u><u>12.677.023</u></u>	<u><u>8.640.024</u></u>
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	5.978.041	5.611.835
2.2 Voorzieningen	1.534.154	1.244.289
2.3 Langlopende schulden	-	-
2.4 Kortlopende schulden	5.164.828	1.783.900
Totaal passiva	<u><u>12.677.023</u></u>	<u><u>8.640.024</u></u>

Staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2023 €	Begroting 2023 €	Jaarrekening 2022 €	
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	18.283.516	15.657.748	15.980.688
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	366.629	346.800	353.705
3.5	Overige baten	135.195	11.600	75.334
	Totaal baten	18.785.340	16.016.148	16.409.726
Lasten				
4.1	Personeelslasten	15.290.615	13.097.681	12.343.112
4.2	Afschrijvingen	366.806	333.333	335.275
4.3	Huisvestingslasten	1.041.290	929.600	649.933
4.4	Overige lasten	1.723.728	1.296.600	1.187.363
	Totaal lasten	18.422.439	15.657.215	14.515.683
	Saldo baten en lasten	362.901	358.933	1.894.043
Financiële baten en lasten				
5.1	Rentebaten	3.304	-	52
	Resultaat	366.206	358.933	1.894.095
Resultaatbestemming				
	Algemene reserve	352.637	358.933	1.863.163
	Bestemmingsreserve (privaat)	13.568	-	30.932
		366.206	358.933	1.894.095

Kasstroomoverzicht

	2023 €	2022 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	362.901	1.894.043
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	366.806	335.275
- mutaties voorzieningen	289.865	200.589
- mutatie algemene reserve	-	-
	<u>656.671</u>	<u>535.864</u>
Veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	262.950-	24.759
- kortlopende schulden	3.380.928	292.361
	<u>3.117.978</u>	<u>317.120</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>4.137.550</u>	<u>2.747.026</u>
Ontvangen interest	3.304	52
Waardeverandering effecten	-	-
	<u>3.304</u>	<u>52</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>4.140.854</u>	<u>2.747.078</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	589.428-	362.396-
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-	121.015
Investerings in financiële vaste activa	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>589.428-</u>	<u>241.381-</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	121.015-
	<u>-</u>	<u>121.015-</u>
Mutatie liquide middelen	<u><u>3.551.426</u></u>	<u><u>2.384.681</u></u>
Beginstand liquide middelen	6.129.248	3.744.567
Mutatie liquide middelen	<u>3.551.426</u>	<u>2.384.681</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>9.680.675</u></u>	<u><u>6.129.248</u></u>

Toelichting op de balans

	Aanschafprijs €	Cumulatieve afschrijvingen €	Boekwaarde 1-1-2023 €	Investeringen 2023 €	Desinvest. 2023 €	Afschrijvingen 2023 €	Aanschafprijs 31-12-2023 €	Cum. Afschr. 31-12-2023 €	Boekwaarde 31-12-2023 €
1.2 Materieële vaste activa									
1.2.1 Gebouwen en terreinen									
Gebouwen	23.816	4.222	19.594	-	-	794	23.816	5.016	18.800
Verbouwingen	86.789	17.935	68.854	-	-	6.258	86.789	24.193	62.596
Installaties	8.481	5.913	2.568	-	-	737	8.481	6.650	1.831
	119.086	28.070	91.016	-	-	7.789	119.086	35.859	83.227
1.2.2 Inventaris en apparatuur									
ICT	1.292.337	862.207	430.129	308.056	-	195.162	1.600.393	1.057.369	543.024
Meubilair	1.160.747	435.172	725.575	142.888	-	61.436	1.303.636	496.608	807.028
Overige inventaris	194.932	62.807	132.126	67.105	-	39.318	262.037	102.125	159.913
	2.648.016	1.360.186	1.287.830	518.050	-	295.916	3.166.066	1.656.102	1.509.964
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen									
Leermiddelen	784.128	531.253	252.875	71.379	-	63.101	855.507	594.354	261.153
Totaal	3.551.230	1.919.509	1.631.721	589.428	-	366.806	4.140.658	2.286.315	1.854.344

Toelichting op de balans

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	52.194	18.192
1.5.2 OCW		
Betaalritme groeiformatie	56.360	64.716
	56.360	64.716
1.5.6 Overige overheden		
Vordering gemeente	230.547	170.444
1.5.7 Overige vorderingen		
Vervangingsfonds december	91.762	90.357
Overige vorderingen	331.089	327.267
	422.851	417.624
1.5.8 Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	368.571	199.267
Waarborgsommen	8.811	8.811
Salarissen rekening-courant	2.671	-
	380.053	208.078
Totaal vorderingen	<u>1.142.004</u>	<u>879.055</u>
1.7 Liquide middelen		
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	9.680.675	6.129.248
Totaal liquide middelen	<u>9.680.675</u>	<u>6.129.248</u>

Toelichting op de balans

	Stand per 1-1-2023 €	Bestemming resultaat 2023 €	Overige mutaties 2023 €	Stand per 31-12-2023 €
2.1 Eigen vermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve publiek	5.543.159	352.637	-	5.895.796
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	68.676	13.568	-	82.244
Totaal eigen vermogen	5.611.835	366.206	-	5.978.041

Toelichting op de balans

2.2 Voorzieningen

	Stand per 1-1-2023 €	Dotaties 2023 €	Onttrekkingen 2023 €	Vrijval 2023 €	Stand per 31-12-2023 €
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>					
Jubilea	130.944	25.067	7.902	-	148.108
Duurzame inzetbaarheid	11.181	18.171	-	-	29.352
Personeel	125.195	76.657	40.659	-	161.193
	<u>267.320</u>	<u>119.894</u>	<u>48.561</u>	<u>-</u>	<u>338.653</u>
2.2.3 <u>Overige voorzieningen</u>					
Onderhoudsvoorziening	976.969	250.000	31.467	-	1.195.501
	<u>1.244.289</u>	<u>369.894</u>	<u>80.028</u>	<u>-</u>	<u>1.534.154</u>

	Kortlopende deel < 1 jaar €	Langlopende deel > 1 jaar €	Totaal €
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>			
Jubilea	2.125	145.984	148.108
Duurzame inzetbaarheid		29.352	29.352
Personeel	41.756	119.437	161.193
	<u>43.881</u>	<u>294.772</u>	<u>338.653</u>
2.2.3 <u>Overige voorzieningen</u>			
Onderhoudsvoorziening	264.891	930.610	1.195.501
	<u>308.772</u>	<u>1.225.383</u>	<u>1.534.154</u>

Toelichting op de balans

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.2 Vooruitontvangen bedragen		
Gemeente Ede subsidie	7.933	17.558
Gemeente Zeist subsidie	73.559	-
Stichting Verderwijs	-	25.000
KSU Zij-Instroom	-	2.625
	<u>81.491</u>	<u>45.183</u>
2.4.3 Crediteuren	<u>703.043</u>	<u>560.219</u>
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing	681.673	488.725
Premies sociale verzekeringen (Premies VF en PF december)	50.929	34.504
Omzetbelasting	-	17.046
	<u>732.602</u>	<u>540.275</u>
2.4.8 Schulden terzake pensioenen		
ABP	<u>168.019</u>	<u>144.070</u>
2.4.10 Overlopende passiva		
Salarissen	5.825	1.720
Vooruitontvangen subsidie impuls en innovatie bewegingsonderwijs	-	2.780
Accountantskosten	8.367	5.372
Overige schulden	76.100	56.953
Ministerie OCW, lerarenbeurs/zij-instromers	99.167	68.321
Doorstroomprogramma PO-VO	75.875	18.542
Subsidie School en omgeving	2.375.023	-
Subsidie Basisvaardigheden	400.757	-
Aanspraken vakantie-uitkering	419.914	325.796
Aanspraken bindingstoelage	18.643	14.669
	<u>3.479.673</u>	<u>494.153</u>
Totaal kortlopende schulden	<u><u>5.164.828</u></u>	<u><u>1.783.900</u></u>

Opgave doelsubsidies

G1 Verantwoording van subsidies waarvan het overschot vrij besteedbaar is (Regeling OCW-subsidies art. 13, lid 2 sub a)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing - Datum	Bedrag van		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiëbeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
			toewijzing €	ontvangen t/m verslagjaar €	
Subsidie lerarenbeurs / studieverlof 2021	1166184-1	20-08-2021	9.674	9.674	ja
Subsidie lerarenbeurs / studieverlof 2021	117530-1	21-09-2021	9.674	9.674	ja
Subsidie lerarenbeurs / studieverlof 2021	1166262-1	20-08-2021	3.628	3.628	ja
Subsidie lerarenbeurs / studieverlof 2022	1278681-1	20-07-2022	24.749	24.749	ja
Subsidie zij-instroom 2021	1120836-1	22-12-2020	40.000	40.000	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2022	1212726-1	21-01-2022	20.000	20.000	ja
Subsidie zij-instroom 2022	1279353-1	01-08-2022	20.000	20.000	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2022	1282059-1	23-09-2022	20.000	20.000	nee
Subsidie zij-instroom 2022	1288248-1	25-10-2022	20.000	20.000	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	1334159-2	30-04-2023	25.000	25.000	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	1340375-1	31-10-2023	25.000	25.000	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	1340375-1	31-10-2023	25.000	25.000	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	1340375-1	31-10-2023	25.000	25.000	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	1348021-1	31-03-2023	25.000	25.000	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	1348021-1	31-03-2023	25.000	25.000	nee
Subsidie instroom schoolleider PO	ISPO23024	16-11-2023	20.000	20.000	ja
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IB210273	13-12-2021	58.560	58.560	ja
Subsidie doorstrooprogramma PO-VO	DPOVO22142	28-07-2022	65.000	65.000	onderhanden
Subsidie doorstrooprogramma PO-VO	DPOBO23233	21-07-2023	93.000	46.500	onderhanden
Subsidie doorstrooprogramma PO-VO	DPOBO23234	21-07-2023	107.000	53.500	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4473	31-05-2023	361.000	180.500	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4485	31-05-2023	194.000	97.000	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4492	31-05-2023	157.000	78.500	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4500	31-05-2023	239.000	119.500	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4502	31-05-2023	308.000	154.000	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4504	31-05-2023	114.000	57.000	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4506	31-05-2023	347.000	173.500	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL19270	16-03-2023	5.000	5.000	nee
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL210362	16-03-2023	5.000	5.000	nee
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL22177	17-08-2023	5.000	5.000	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL210043	13-07-2023	5.000	5.000	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL210034	13-07-2023	5.000	5.000	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL210041	13-07-2023	5.000	5.000	nee
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL23358	14-12-2023	5.000	5.000	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL23359	14-12-2023	5.000	5.000	nee
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL23356	14-12-2023	5.000	5.000	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL22264	14-12-2023	5.000	5.000	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL23357	14-12-2023	5.000	5.000	onderhanden
Subsidie school en omgeving	RSO - 23484	21-12-2023	409.460	409.460	onderhanden
Subsidie school en omgeving	RSO - 23275	23-12-2023	538.080	538.080	onderhanden
Subsidie school en omgeving	RSO - 23478	21-12-2023	1.453.760	1.453.760	onderhanden
			4.837.585	3.877.585	

Opgave doelsubsidies

G2 Verantwoording van subsidies die volledig verplicht besteed moeten worden aan het in de subsidiebeschikking omschreven doel
 (Regeling OCW/EZ-subsidies art. 13, lid 2 sub b)

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar									
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing -	Datum	Bedrag van toewijzing €	ontvangen t/m verslagjaar €	totale kosten €	te verrekenen ultimo verslagjaar €	(balanspost 2.4.4)	
G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar									
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing -	Datum	Bedrag van toewijzing €	saldo 1-1-2023 €	ontvangen in verslagjaar €	kosten in verslagjaar €	totale kosten 31-12-2023 €	saldo nog te besteden ultimo verslagjaar €
total				-	-	-	-	-	-
total				-	-	-	-	-	-

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2023 €	Begroting 2023 €	Jaarrekening 2022 €
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW			
800010 Vereenvoudiging PO bekostiging	11.816.848	10.863.255	6.946.757
800002 Correctie betaalritme aug-dec 2022	-	-	503.153-
800020 Overgangsregeling vereenvoudiging PO	143.196-	111.693-	-
800075 Professionalisering en begeleiding starters schoolleiders	172.052	170.104	159.275
800085 Bekostiging NPO	1.431.342	1.431.342	2.188.313
800086 Bijz en aanv bekostiging arbeidsmarkttoelage NPO	838.245	527.564	881.985
800090 Lumpsumvergoeding groeiformatie	557.002	50.000	255.403
800100 Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	2.404.355	2.287.876	2.234.215
810000 Personeels- en arbeidsmarktbeleid	-	-	1.892.105
820000 Materiële instandhouding	-	-	1.376.121
	<u>17.076.648</u>	<u>15.218.448</u>	<u>15.431.021</u>
3.1.2 Overige subsidies OCW			
824500 Subsidie extra hulp voor de klas	-	-	114
831000 Lerarenbeurs/Zij-instromers	171.780	50.000	76.126
834000 Subsidie inhaal-en ondersteuning/doorstroomprogramma	75.167	-	13.958
836200 Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opl tot leraar	50.000	25.000	40.000
836300 Subsidieregeling impuls en innovatie bewegingsonderwijs	17.080	17.100	41.480
836600 Subsidie verbetering basisvaardigheden	459.243	-	-
836700 Subsidie school en omgeving	26.277	-	-
836900 Subsidie gelijke kansen	25.000	-	-
	<u>824.547</u>	<u>92.100</u>	<u>171.678</u>
3.1.4 Doorbetalingen rijksbijdrage SWV			
837000 Passend onderwijs	<u>382.322</u>	<u>347.200</u>	<u>377.989</u>
Totaal Rijksbijdragen	<u>18.283.516</u>	<u>15.657.748</u>	<u>15.980.688</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen			
848100 Gemeente vergoeding gymzaal	21.478	21.300	20.908
848200 Gemeente subsidie versterken van taal	247.032	241.700	241.692
848300 Gemeente subsidie talentontwikkeling	43.969	39.300	39.289
848400 Gemeente subsidie cultuureducatie	17.492	15.900	15.952
848500 Gemeente subsidie loonkosten conciërges	4.075	4.600	4.616
848600 Overige gemeentelijke subsidies	32.582	24.000	25.676
850200 Loonkostensubsidie uw re-integratie	-	-	5.572
	<u>366.629</u>	<u>346.800</u>	<u>353.705</u>
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur			
864000 Opbrengst medegebruik	<u>22.280</u>	<u>11.600</u>	<u>13.884</u>
3.5.5 Ouderbijdragen			
862000 Ouderbijdragen	<u>62.392</u>	<u>-</u>	<u>44.638</u>
3.5.6 Overige			
869900 Overige baten	<u>50.522</u>	<u>-</u>	<u>16.812</u>
Totaal Overige baten	<u>135.195</u>	<u>11.600</u>	<u>75.334</u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2023 €	Begroting 2023 €	Jaarrekening 2022 €
4.1 Personeelslasten			
Het totaal aan lonen en salarissen uit 4.1.1 is opgebouwd uit de volgende componenten:			
Brutolonen en salarissen	9.792.463	8.934.802	8.094.165
Sociale lasten	1.853.030	1.690.735	1.586.452
Pensioenpremies	1.326.745	1.210.544	1.206.226
	<u>12.972.238</u>	<u>11.836.081</u>	<u>10.886.843</u>
Aantal fte inclusief vervangers	<u>152,72</u>	<u>147,36</u>	<u>140,86</u>
4.1.1 Lonen en salarissen			
401000 Loonkosten ouderschapsverlof	259.757	72.000	84.519
408700 Loonkosten directie	1.452.544	1.256.400	1.187.904
408800 Loonkosten OP	6.940.707	7.222.698	6.310.528
408900 Loonkosten OOP	3.908.343	2.919.984	2.941.992
	<u>12.561.351</u>	<u>11.471.081</u>	<u>10.524.943</u>
409900 Loonkosten vervanging vangnet	110.836	70.000	60.554
409950 Loonkosten vervanging eigen rekening	80.210	70.000	64.107
411900 Loonkosten vervanging	219.841	225.000	237.239
	<u>12.972.238</u>	<u>11.836.081</u>	<u>10.886.843</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
<u>4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen</u>			
412500 Dotatie voorziening jubilea	25.067	10.000	41.908
412510 Dotatie voorziening WW-lasten	76.657	-	19.250
412600 Dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid	18.171	10.200	1.328
	<u>119.894</u>	<u>20.200</u>	<u>62.486</u>
<u>4.1.2.2 Personeel niet in loondienst</u>			
413000 Extern personeel	1.177.010	350.000	639.057
413020 Inhuur derden staf	31.173	100.000	-
413030 Inhuur derden UWV	-	75.000	-
413100 Inhuur derden VF	990.817	75.000	592.848
413200 Inhuur derden sport	207.093	300.000	191.507
413300 Inhuur derden godsdienst	131.684	185.000	82.590
413400 Vrijwilligersvergoeding	52.255	36.700	47.119
	<u>2.590.032</u>	<u>1.121.700</u>	<u>1.553.121</u>
<u>4.1.2.3 Overige</u>			
414000 Scholing	455.029	305.000	347.382
414100 Arbokosten	142.140	102.500	141.242
414400 Bonus/Malus Vervangingsfonds	-	-	7.343-
414800 Werving en selectie personeel	35.863	-	-
415200 Kantinekosten	27.870	18.500	22.681
416900 Overige personele lasten	11.378	30.000	16.188
416920 Verrekening uitkeringskosten DUO/PF	-	40.000	6.191
416950 Werkkostenregeling	43.008	38.700	45.021
	<u>715.288</u>	<u>534.700</u>	<u>571.362</u>
4.1.3 Uitkeringen			
419000 Uitkeringen Vervangingsfonds	380.440-	315.000-	399.883-
419200 Uitkeringen UWV	726.398-	100.000-	330.817-
	<u>1.106.837-</u>	<u>415.000-</u>	<u>730.700-</u>
Totaal personele lasten	<u>15.290.615</u>	<u>13.097.681</u>	<u>12.343.112</u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2023 €	Begroting 2023 €	Jaarrekening 2022 €
4.2 Afschrijvingen			
422000 Afschrijving gebouwen	794	794	794
422110 Afschrijving verbouwingen	6.258	6.258	6.259
422210 Afschrijving installaties	737	737	737
423000 Afschrijving ICT	195.162	158.669	158.004
424000 Afschrijving meubilair	61.436	69.894	67.708
424700 Afschrijving overige inventaris	39.318	31.941	27.958
425000 Afschrijving leermiddelen	63.101	65.040	73.816
Totaal afschrijvingen	366.806	333.333	335.275
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur			
430000 Kosten medegebruik gebouwen	35.492	36.100	7.960
4.3.3 Onderhoud			
433000 Dagelijks onderhoud gebouwen	96.762	52.700	91.722
433100 Beveiligingskosten	21.113	16.700	17.424
	117.875	69.400	109.146
4.3.4 Energie en water			
434400 Water	7.135	9.400	7.074
434600 Energie	302.563	262.300	265.106
434600 Doorbelasting energiekosten	-	-	206.137-
	309.699	271.700	66.044
4.3.5 Schoonmaakkosten			
435000 Schoonmaak door derden	265.916	251.800	214.399
435400 Overige schoonmaakkosten	27.388	14.000	16.285
435800 Containerkosten	19.286	15.200	16.362
	312.590	281.000	247.046
4.3.6 Heffingen			
436500 Publiekrechtelijke heffingen	13.277	12.400	11.904
4.3.7 Overige huisvestingslasten			
437000 Tuinonderhoud	2.356	9.000	6.999
437500 Overige huisvestingslasten	-	-	4.834
	2.356	9.000	11.833
4.3.8 Dotatie onderhoudsvoorziening			
431000 Dotatie onderhoudsvoorziening	250.000	250.000	196.000
Totaal huisvestingslasten	1.041.290	929.600	649.933

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2023 €	Begroting 2023 €	Jaarrekening 2022 €
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
441000 Administratiekosten	128.000	113.100	122.387
441130 Accountantskosten	20.000	20.000	16.003
441300 Contributie besturenbond	35.689	29.600	30.298
441400 Bestuurs- en managementondersteuning	67.374	50.000	23.335
441500 GOVAK-gelden en arbeidsmarktmiddelen	10.226	9.000	8.683
	<u>261.288</u>	<u>221.700</u>	<u>200.705</u>
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
442000 Reproductie / huur apparatuur	107.547	69.000	78.247
442300 Kantoorbenodigdheden	29.800	27.000	37.090
442500 Aanschaf klein inventaris	21.807	10.000	14.615
442600 ICT verbruikkosten	13.581	11.000	22.035
455000 Leermiddelen	282.723	240.900	211.219
455100 Licenties ICT-leermiddelen	263.252	248.300	226.020
455300 Kosten leerlingenzorg	320.297	115.000	93.130
456000 Bibliotheek / mediatheek	67.941	75.000	35.372
457240 Kosten bijzondere activiteiten	60.796	81.000	105.162
	<u>1.167.743</u>	<u>877.200</u>	<u>822.890</u>
4.4.4 Overige			
446000 Telefoonkosten	41.423	34.800	37.111
446010 Website	12.518	12.000	-
446200 Contributies en abonnementen	12.388	11.300	9.478
446300 Verzekeringen	6.496	4.500	4.358
447000 Representatie	24.277	26.000	27.272
447100 Wervingskosten leerlingen	51.020	28.600	4.529
447200 Juridische bijstand	-	20.000	15.546
447400 Culturele vorming	45.553	16.000	14.696
448000 Medezeggenschap (GMR en OR)	9.194	25.500	9.110
448100 Bijdrage activiteiten ouders	48.688	-	6.356
449100 Vergaderkosten	2.532	5.000	926
449300 Vergoeding bestuursleden	3.600	7.000	8.018
449500 Mutaties abn rekening	-	-	4.293
449900 Overige kosten	34.719	4.500	4.240
472000 Kosten banken	2.288	2.500	17.834
	<u>294.696</u>	<u>197.700</u>	<u>163.768</u>
Totaal overige lasten	<u>1.723.728</u>	<u>1.296.600</u>	<u>1.187.363</u>
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten			
870000 Rentebaten banken	<u>3.304</u>	<u>-</u>	<u>52</u>
<u>Uitsplitsing accountantskosten</u>			
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	20.000	20.000	15.524
4.4.1.2 Honorarium andere controleopdrachten	-	-	-
4.4.1.3 Honorarium fiscale adviezen	-	-	479
4.4.1.4 Honorarium andere niet-controledienst	-	-	-
Accountantslasten	<u>20.000</u>	<u>20.000</u>	<u>16.003</u>

Overzicht verbonden partijen**Overige verbonden partijen**

<u>Naam</u>	<u>Juridische vorm</u>	<u>Statutaire zetel</u>	<u>Code activiteiten</u>	<u>Eigen vermogen 31-12-2023</u>	<u>Resultaat jaar 2023</u>	<u>Verklaring art. 2:403 BW jan/nee</u>	<u>Deelname %</u>	<u>Consolidatie ja/nee</u>
SWV Rijn & Gelderse Vallei	vereniging	Ede	4	€	€	nee		nee
SWV PO ZOUT	vereniging	Zeist	4			nee		nee
SWV De Westfriese Knoop	vereniging	Hoorn	4			nee		nee
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 toptfunctionarissen

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

Naam	Funcie-gegevens	Jaar	Aanvang en einde functie- 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	Voorziter- Bestuurder	2023	1/1-31/12	0,70	nee	ja	€ 83.259	€ 14.493	€ 97.752	€ 111.300	€ -	€ 97.752
	Bestuurder	2022	1/1-31/12	0,70	nee	ja	€ 80.326	€ 14.430	€ 94.756	€ 107.800	€ -	€ 94.756
Dhr. A. Sallhi	Directeur- Bestuurder	2023	1/1-31/12	1,00	nee	ja	€ 123.054	€ 21.134	€ 144.188	€ 159.000	€ -	€ 144.188
	Bestuurder	2022	1/1-31/12	1,00	nee	ja	€ 120.437	€ 21.943	€ 142.380	€ 154.000	€ -	€ 142.380

1c. Toezichhoudende toptfunctionarissen

Naam	Funcie-gegevens	Jaar	Aanvang en einde functie- vervulling	Bezoldiging	Individueel WNT- maximum	-/- Onverschuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging
------	-----------------	------	--------------------------------------	-------------	--------------------------	-----------------------------------	--------------------

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder

Naam	Funcie-
Dhr. A. El Mousatti	Voorzitter
Dhr. A. El Barroudi	Lid
Dhr. N.E. El Abbassi	Lid

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

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

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT.

Naast de hierboven vermelde toptfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Het bezoldigingsmaximum is conform bezoldigingsklasse C en bedraagt € 159.000 voor 1 FTE. Dit is gebaseerd op 7 complexiteitspunten.

Totale baten per kalenderjaar 2022

Aantal leerlingen, deelnemers of studenten per 1 februari 2022

Gewogen onderwijssoorten of sectoren per 1 februari 2022

4
2
1
7

Niet uit de balans blijvende 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 Zwolle	01-10-18/30-09-24	€ 3.223
Y2L2 IT Finance	huur Sharp apparatuur Boekhorst+Goudenstein	01-04-18/31-03-24	€ 6.447
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,2024

Was getekend

Toeziqhthouders:

Dhr. A. El Moussati

Dhr. N.E. El Abbassi

Dhr. A. El Barroudi

Zeist,2024

Was getekend

Gebeurtenissen na balansdatum

Na de balansdatum 31-12-2023 zijn er geen gebeurtenissen te melden die het exploitatiesaldo over 2023 belangrijk beïnvloed zouden hebben.