

JAARVERSLAG 2025

Stichting Al Amana Scholen
te Zeist

	<u>Blad</u>
Bestuursverslag en kengetallen	
Bestuursverslag	3
 Jaarrekening	
Kengetallen	68
Grondslagen	69
Balans per 31 december	73
Staat van baten en lasten	74
Segmentatie centrale kosten	75
Enkelvoudig kasstroomoverzicht	76
Toelichting behorende tot de balans	77
Opgave doelsubsidies	82
Gemeente Utrecht financiële verantwoording subsidie	84
Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	85
Overzicht verbonden partijen	90
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	91
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	92
Ondertekening van de jaarrekening	93
Gebeurtenissen na balansdatum	94
 Overige gegevens	
Controleverklaring	95

Bestuursverslag 2025
Stichting Al Amana Scholen

Inhoud

Voorwoord	8
1. Organisatie	9
1.1 Missie en visie.....	9
1.1.1 Toegankelijkheid en toelating	9
1.2 Onze visie op onderwijs	9
1.2.1 Veilige school.....	9
1.2.2 Goed onderwijs	10
1.2.3 Hoge verwachtingen	10
1.2.4 Eigenaarschap en zelfstandig werken	10
1.2.5 Zelfstandige onderwijsvorm	11
1.2.6 Educatief partnerschap	11
1.2.7 Goede instructie	12
1.2.8 Kennis en vaardigheden van onderwijzers	12
1.2.9 Toekomstgericht en duurzaam onderwijs.....	12
1.2.10 Leerkrachtgestuurd onderwijs	12
1.2.11 Differentiatie.....	12
1.2.12 Uitdagend en inspirerend onderwijs	13
1.3 Visie op bedrijfsvoering	13
1.3.1 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	13
1.4 Organisatieontwikkelingen	14
2. Organisatie	15
2.1 Kerngegevens	15
2.2 Scholen	15
2.2.1 Ontwikkelteams.....	15
2.3 Organogram	16
2.3.1 Toepassing governancecode funderend onderwijs	17
2.4 Schoolleiders	17
2.5 Medewerkers	18
2.6 Stafbureau.....	18
2.7 Administratie	18
2.8 Medezeggenschap	18

3. Veiligheid-----	19
3.1 Sociale veiligheid en gelijke behandeling -----	19
3.2 Klachtenafhandeling -----	20
3.3 Informatiebeveiliging en privacy-----	20
4. Onderwijs en kwaliteitszorg -----	22
4.1 Onderwijs -----	22
4.2 Doorstroomtoets 2025 -----	23
4.2.1 Schooladviezen 2025 -----	26
4.3 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg Al Amana College Utrecht -----	26
4.3.1 Doelen en resultaten -----	27
4.3.2 Overige ontwikkelingen -----	27
4.3.3 Onderwijsresultaten -----	28
4.3.4 Inspectie van het Onderwijs -----	28
4.3.5 Sociale veiligheid en gelijke behandeling -----	28
4.3.6 Toetsing en examinering -----	28
4.3.7 Conclusie -----	29
4.4 Kwaliteitszorg-----	29
4.4.1 Inspectiebezoeken -----	30
4.5 Overlegstructuur kwaliteit-----	30
4.6 Kwaliteitsverbetering -----	30
4.6.1 Sterke basis, hoge kwaliteit-----	30
4.7 Verantwoording middelen samenwerkingsverband -----	31
4.7.1 Innovatieproject Al Amana Ede-Zuid-----	32
4.7.2 Stimuleringsmiddelen Al Amana Zeist -----	32
4.7.3 Trajectvoorziening Al Amana College Utrecht-----	33
4.7.4 Doorverwijzingen SO/SBO-----	33
4.8 Vroege en voorschoolse educatie -----	34
4.9 Onderzoek, ontwikkeling en internationalisering-----	34
4.10 Onderwijsachterstandsmiddelen -----	34
4.10.1 Arbeidsmarktoelage -----	35
5. Personeel-----	36
5.1 Strategisch personeelsbeleid -----	38

5.1.1 Zij-instromers -----	39
5.1.2 Samen opleiden en professionaliseren -----	39
5.2 Onderwijsarbeidsmarkt -----	39
5.2.1 Wet DBA -----	40
5.3 Opbouw personeelsbestand -----	40
5.3.1 Banenafpraak -----	40
5.3.2 Stagevergoeding -----	41
5.3.3 Verantwoording aanwezigheid VOG -----	41
5.4 Ziekteverzuim -----	42
5.5 Schoolleidersberaad -----	43
5.5.1 Besteding professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders -----	43
5.6 Gevoerd beleid op beheersing uitgaven inzake uitkeringen na ontslag -----	44
5.7 Bovenschoolse samenwerking -----	44
6. Huisvesting -----	46
6.1 Algemeen -----	46
6.2 Belangrijke ontwikkelingen -----	46
6.3 Duurzaamheid -----	48
7. Externe relaties -----	49
7.1 Algemeen -----	49
7.2 Opleidingscentra en onderwijsregio's -----	49
8. Financiën -----	51
8.1 Visie -----	51
8.2 Planning en control-cyclus -----	51
8.3 Jaarlijkse risicoanalyse -----	52
8.4 Risico's -----	52
8.5 Allocatiebeleid -----	56
8.6 Investeringsbeleid -----	57
8.7 Inkoop- en aanbestedingsbeleid -----	57
8.8 Treasury -----	57
8.9 Toekomstparagraaf -----	58
8.10 Financiële positie -----	58
8.10.1 Baten -----	58

8.10.2 Lasten	59
8.10.3 Investerings	60
8.10.4 Langlopende leningen	60
8.10.5 Toelichting personele bezetting	60
8.10.6 Toelichting balans	61
8.10.7 Vooruitblik 2026–2029	62
8.10.8 Staat van baten en lasten	63
8.10.9 Kengetallen en normatief eigen vermogen	63
8.11 Rechtmatigheidsverantwoording	64
9. Verslag Raad van Toezicht	65
9.1 Optreden als werkgever van het bestuur	65
9.2 Omvang, samenstelling en honorering	65
9.3 Werkzaamheden	66
9.4 Accountantscontrole jaarrekening	66
9.5 Zelfevaluatie	66
9.6 Horizontale verantwoording	66

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Al Amana Scholen. Het geeft u een beeld van de ontwikkelingen die zich in het kalenderjaar 2025 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 2025 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 2026-2030.

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, 1 juni 2026

College van Bestuur

E.A. Ben Messaoud
Voorzitter

A. Salihi
Directeur-bestuurder

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.

1.1 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.

1.1.1 Toegankelijkheid en toelating

Voor alle scholen geldt eenzelfde toelatingsbeleid, waarbij de volgende uitgangspunten gelden. Alle kinderen zijn welkom, ervan uitgaande dat:

- de ouder(s)/verzorger(s) de identiteit van de school onderschrijven c.q. respecteren,
- er ruimte is om een leerling te plaatsen, en
- de school aan de onderwijsbehoefte van de leerling kan voldoen.

1.2 Onze visie op onderwijs

1.2.1 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 onderwijzer 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 onderwijzer en door elkaar. Leerlingen moeten vrijheid ervaren om zichzelf te kunnen zijn en hun persoonlijkheid verder te ontwikkelen.

1.2.2 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 onderwijzers 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.

1.2.3 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 onderwijzers hoge verwachtingen van hen hebben. Het hebben van hoge verwachtingen leidt bijvoorbeeld tot een meer positieve interactie tussen onderwijzer 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.

1.2.4 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.

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. 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 onderwijzers verstandig omgaan met de onderwijstijd en dus ook in het experiment zo verstandig mogelijke keuzes maken en leren binnen een professionele cultuur.

1.2.5 Zelfstandige onderwijsvorm

Om leerlingen te betrekken en regie te geven in dit proces moeten onderwijzers zich verder bekwamen in het geven van procesgerichte feedback en in het voeren van goede leergesprekken en motivatiegesprekken in plaats van rapportgesprekken. In het voortgezet onderwijs wordt hieraan vormgegeven door keuzewerktijd.

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 onderwijzer 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.

1.2.6 Educatief partnerschap

Het bieden van passend onderwijs voor iedere leerling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van onderwijzers, ouders en de leerling zelf. Onderwijzers betrekken ouders en leerlingen bij verschillende stappen in het ontwikkel- en onderwijsproces.

Onderwijzers 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 onderwijzer. Soms kan de uitkomst zijn dat er een andere onderwijsplek moet worden gezocht.

In deze zogeheten gouden driehoek is sprake van:

- Vertrouwen dat eenieder handelt naar zijn of haar vermogen, kennis en kunde;
- Gelijkwaardige inbreng; en
- Toegankelijke onderwijzers .

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.

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 onderwijzer 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 (VO).

1.2.7 Goede instructie

Goede, effectieve instructie en didactische vaardigheden van onderwijzers zijn de basis voor goede leerresultaten. Wat betreft de basisvaardigheden taal, lezen, spelling en rekenen wordt door alle onderwijzers gebruikgemaakt 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.

1.2.8 Kennis en vaardigheden van onderwijzers

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 onderwijzers beschikken over deze kennis. Onze onderwijzers zijn professioneel geschoold en hebben brede domeinkennis. In onze organisatie hebben we kenniskringen met specialisten, waardoor kennis intern gedeeld en verspreid wordt. Onze onderwijzers beschikken verder over moderne pedagogische en didactische vaardigheden.

1.2.9 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.

1.2.10 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 onderwijzer. De onderwijzer stuurt het leerproces aan de hand van tussendoelen en maakt gebruik van effectieve instructies.

1.2.11 Differentiatie

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.

1.2.12 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.

1.3 Visie op bedrijfsvoering

Al Amana organiseert de volgende diensten: onderwijs en kwaliteit, HR, facilitair en huisvesting, financiën, secretariaat en administratie, ICT en PR.

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 en het leerlingenaantal op peil is. 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.

1.3.1 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.

Onze basisscholen onderhouden actief contacten met onze ketenpartners onder meer met peuterspeelzalen/kinderopvang, de bibliotheek, en overige maatschappelijke organisaties.

Onze school voor voortgezet onderwijs onderhoudt actief contacten met onze ketenpartners. Daarbij wordt samengewerkt met onder andere gemeente, bibliotheek, welzijnsorganisaties, sportverenigingen, culturele instellingen en vervolgonderwijs, zodat leerlingen zich breed kunnen ontwikkelen en goed worden voorbereid op hun plek in de samenleving.

Wij investeren 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.

1.4 Organisatieontwikkelingen

Hierna volgen de belangrijkste ontwikkelingen:

- Wij zijn een groeiende organisatie. Wij zijn altijd in dialoog met omringende schoolbesturen om te kijken of samenwerking mogelijk is, en zo ja, op welk terrein.
- In 2025 is de nieuwe basisschool in Nijkerk gestart.
- In 2026 gaan twee nieuwe basisscholen van start, in Arnhem en Culemborg.
- In 2026 gaat een middelbare scholengemeenschap voor mavo/havo van start in Ede.
- Het bestuur zoekt de samenwerking met organisaties die peuteropvang aanbieden. Zo zijn wij in 2025 een samenwerking aangegaan met een organisatie voor peuteropvang in Zeist. We verkennen de mogelijkheden om dit ook in Utrecht te realiseren. Dit draagt bij aan de doorgaande leerlijn op die school.

2. Organisatie

2.1 Kerngegevens

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

2.2 Scholen

Stichting Al Amana Scholen is het bevoegd gezag voor de volgende scholen:

BRIN	Naam school	Adresgegevens		
24ER	Al Amana Ede-Noord ob	Goudenstein 9	6714 DA	Ede
	Al Amana Ede-Noord bb	Boekhorst 2	6714 JT	Ede
24ZJ	Al Amana Zuilen	Marnixlaan 362	3553 HM	Utrecht
30XB	Al Amana Zwolle	Dijkgraafhof 2	8043 EB	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 6-10	3561 HX	Utrecht
32CA	Al Amana Veenendaal	Zoete Inval 10	3901 SM	Veenendaal
32CY	Al Amana College (VO)	Noordse Parklaan 4	3513 GV	Utrecht
32HE	Al Amana Nijkerk	Bizetlaan 2	3862 GR	Nijkerk

2.2.1 Ontwikkelteams

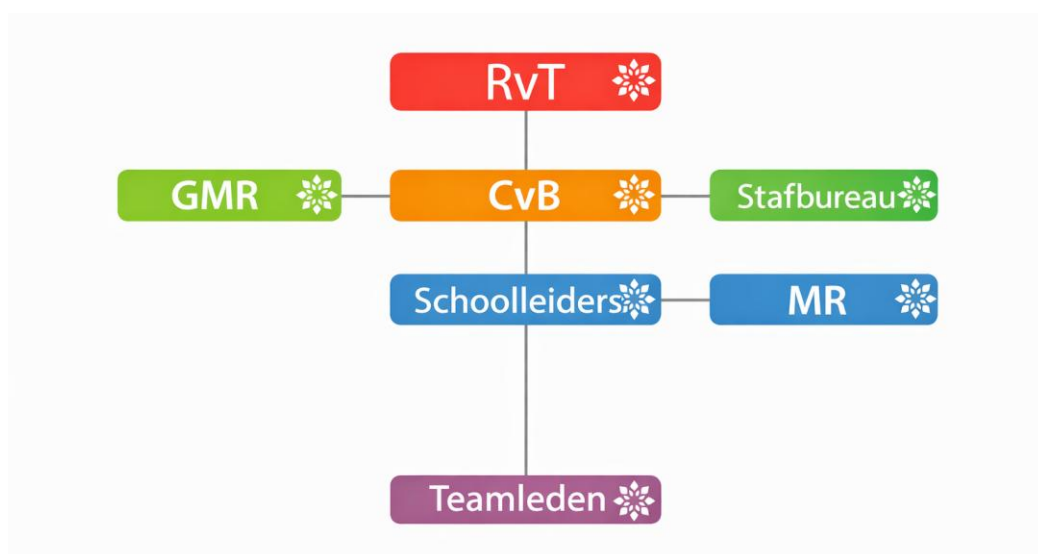
Onze organisatie kent een netwerkstructuur die is georganiseerd vanuit een aantal thema's uit ons strategisch beleidskader. Binnen deze thema's zijn er verschillende ontwikkelteams die zich verdiepen in een bepaald onderwerp zoals bijvoorbeeld onderwijskwaliteit, ICT, identiteit of de begeleiding van 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. Onderwerpen die de revue passeerden, waren:

- Begeleiding van startende medewerkers (al of niet in opleiding)
- Brugfunctionaris

- Burgerschap
- Communicatie en PR
- Doorgaande leerlijn van 0 tot 18 jaar (o.m. peuteropvang en verbinding PO-VO)
- ICT
- Interne begeleiding (IB)
- Kerndoelen
- Kernvakken
- Kwaliteitszorg & kwaliteitsbeleid
- Onderwijsregio's
- Professionele leergemeenschappen
- Veiligheid in brede zin
- Werving en selectie

2.3 Organogram

Stichting Al Amana Scholen wordt bestuurd door het College van Bestuur. Het interne toezicht wordt uitgeoefend door de Raad van Toezicht (hierna: RvT). De RvT oefent toezicht uit op het functioneren van de organisatie in het algemeen en op het College van Bestuur in het bijzonder. Daarnaast heeft de RvT 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.



College van Bestuur:			
Functionaris	Functie	Betaalde nevenfunctie(s)	Onbetaalde nevenfunctie(s)
E.A. Ben Messaoud	Voorzitter	Adviseur veiligheid bij Ministerie van Defensie	N.v.t.
A. Salihi	Directeur-bestuurder	N.v.t.	N.v.t.

Raad van Toezicht			
Functionaris	Functie	Betaalde nevenfunctie(s)	Onbetaalde nevenfunctie(s)
A. El Moussati	Voorzitter	Elmar Services B.V.	N.v.t.
N.E. El Abbassi	Lid (algemeen)	Mantelzorg SfinX	N.v.t.
A. El Barroudi	Lid (portefeuille financiën)	TSAL FO	N.v.t.

2.3.1 Toepassing governancecode funderend onderwijs

Stichting Al Amana Scholen past de governancecode voor het funderend onderwijs toe. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht handelen in overeenstemming met de principes en bepalingen uit deze code. In het verslagjaar zijn geen materiële afwijkingen van de code geconstateerd. Indien op onderdelen sprake is van een afwijking of nadere invulling, wordt dit expliciet toegelicht.

De scheiding tussen bestuur en intern toezicht is statutair vastgelegd en wordt in de praktijk strikt gehanteerd. De Raad van Toezicht opereert onafhankelijk en kritisch ten opzichte van het College van Bestuur. Eventuele (schijn van) belangenverstrengeling wordt actief gemonitord en besproken binnen de Raad van Toezicht. In het verslagjaar hebben zich geen situaties voorgedaan die hebben geleid tot conflicterende belangen.

Binnen de Raad van Toezicht is specifieke aandacht voor financiële deskundigheid geborgd via een auditcommissie, waarin financiële vraagstukken, risico's en de werking van de interne beheersing periodiek worden besproken.

De Raad van Toezicht heeft in 2025 een zelfevaluatie uitgevoerd, waarbij is gereflecteerd op het eigen functioneren, de samenwerking met het College van Bestuur en de invulling van de toezichthoudende rol. De uitkomsten van deze evaluatie hebben geleid tot verdere aanscherping van werkwijzen en vergaderstructuren.

2.4 Schoolleiders

De dagelijkse leiding van de scholen ligt bij de schoolleiders. Zij zijn verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit, de ontwikkeling van leerlingen, het personeelsbeleid en de (financiële) bedrijfsvoering binnen hun school. Vanuit deze verantwoordelijkheid sturen zij doelgericht op de realisatie van de strategische ambities van de stichting.

Schoolleiders werken planmatig en datagedreven. Zij voeren regelmatig schoolanalyses uit, vertalen deze naar ambitieuze en realistische doelen en borgen de uitvoering via de school- en jaarplancycclus. Daarbij is expliciet aandacht voor het versterken van de basisvaardigheden en voor evidence-informed werken in de klas. Schoolleiders sturen op effectief pedagogisch-didactisch handelen, een professionele kwaliteitscultuur en continue verbetering van onderwijsprocessen en -opbrengsten.

Het bestuur faciliteert en ondersteunt schoolleiders in hun rol door middel van gerichte professionalisering, kwaliteitsgesprekken en een heldere planning- en controlcycclus. Binnen de

organisatie wordt actief ingezet op leiderschapontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Schoolleiders in opleiding krijgen, onder begeleiding van ervaren schoolleiders, de mogelijkheid om stapsgewijs verantwoordelijkheid te dragen voor (delen van) een school. Hiermee wordt een doorgaande leerlijn in leiderschap gerealiseerd en wordt voorzien in de toekomstige leiderschapsbehoefte van de organisatie.

2.5 Medewerkers

Onze organisatie heeft naast onderwijzers, ook onderwijsassistenten, intern begeleiders, conciërges, administratief medewerkers en ander onderwijsondersteunend personeel in dienst.

2.6 Stafbureau

De stafmedewerkers ondersteunen het college van bestuur en de schoolleiders op het gebied van financiën, personeelszaken, kwaliteit van onderwijs, huisvesting, public relations en beleid.

2.7 Administratie

Het administratiekantoor CABO te Doetinchem vervult een belangrijke ondersteunende rol binnen de organisatie. Zo draagt CABO bij aan een zorgvuldige uitvoering van de personeels- en salarisadministratie en ondersteunt het bij het opstellen van de begrotingen, managementrapportages en de jaarrekening. Hiermee levert CABO een wezenlijke bijdrage aan de planning- en controlcyclus en de financiële sturing van de organisatie.

2.8 Medezeggenschap

Aan iedere school is een medezeggenschapsraad verbonden. Via de medezeggenschapsraad hebben ouders, medewerkers en eventueel leerlingen invloed op het schoolbeleid. De schoolleider vertegenwoordigt het bevoegd gezag en voert overleg met de medezeggenschapsraad op zijn school over onderwerpen die de school betreffen.

Onderwerpen die het lokale schoolniveau overstijgen, worden besproken in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR kent in totaal acht leden, vier ouders en vier personeelsleden. In de visie op medezeggenschap is de GMR naast een instemmings- en adviesorgaan voor de beleidsuitvoering ook een gewaardeerd gespreks- en sparringpartner in beleidsvoornemens. 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 medezeggenschapstatuut en -reglement en andere informatie over medezeggenschap is te vinden op onze website.

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

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

Een veilig en inclusief schoolklimaat vormt een essentiële randvoorwaarde voor goed onderwijs. Binnen alle scholen wordt actief gewerkt aan een positief pedagogisch klimaat, waarin leerlingen en medewerkers zich gezien, gehoord en veilig voelen. Gelijke behandeling is daarbij een expliciet uitgangspunt. Dit betekent dat alle leerlingen, ongeacht achtergrond, afkomst, geloof, gender of ondersteuningsbehoefte, gelijke kansen krijgen om zich optimaal te ontwikkelen. Discriminatie, uitsluiting en ongelijke behandeling worden actief tegengegaan.

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 onderwijzers en 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 onderwijzers 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.

3.1 Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Periodiek 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. Ook wordt periodiek een tevredenheidsonderzoek uitgezet onder ouders over de ervaren fysieke en sociale veiligheid. De uitkomsten gebruiken wij om ons beleid en activiteiten te evalueren.

De scholen werken met een schoolveiligheidsplan. In het 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 tevredenheidsenquête, incidentenregistratie, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en eens in de vier jaar vanuit de Risico-Interventie & Evaluatie (RI&E).

Om te zorgen voor een sociaal veilige en geordende schoolomgeving geven de scholen hier concreet invulling aan door:

- Het hanteren en naleven van duidelijke gedrags- en omgangsnormen, gebaseerd op respect, verantwoordelijkheid en veiligheid.
- Het pedagogisch verantwoord vormgeven van de relatie tussen medewerkers en leerlingen, met heldere en werkbare afspraken.
- Structurele aandacht voor burgerschap, met thema's als diversiteit, democratische waarden, respect en samenleven.
- Het creëren van een inclusieve leeromgeving waarin verschillen worden erkend en gewaardeerd.
- Het vroegtijdig signaleren en preventief aanpakken van pestgedrag, discriminatie, agressie en andere vormen van sociale onveiligheid.
- Het bieden van passende ondersteuning aan leerlingen met verschillende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften, gericht op kansengelijkheid.
- Het inzetten van interne en externe vertrouwenspersonen en het volgen van vastgestelde klachten- en meldprocedures. Het bestuur ontvangt jaarlijks een rapportage van de vertrouwenspersonen, die wordt benut voor zelfevaluatie binnen de kwaliteitscyclus.

3.2 Klachtenafhandeling

Op onze scholen kunnen onverhoopt problemen ontstaan tussen:

- ouders van leerlingen onderling en/of met de school;
- leerlingen onderling en/of met de school;
- personeelsleden onderling en/of met de school.

De kern van ons 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.

Als partijen er samen niet uitkomen, kunnen zij een klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs te Utrecht. De Commissie bekijkt dan de zaak en brengt een advies uit over de situatie.

In 2025 zijn, op één na, alle klachten intern op schoolniveau afgewikkeld.

Primair onderwijs

Er is een klacht doorgezet naar de Landelijke Klachtencommissie, die heeft geoordeeld dat de klacht ongegrond is.

Voortgezet onderwijs

Er waren geen klachten.

3.3 Informatiebeveiliging en privacy

In het kader van informatiebeveiliging en privacy werkt het schoolbestuur aan de implementatie van het normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) voor het Funderend Onderwijs. Het bestuur heeft in 2025 verdere stappen gezet om de organisatie, processen en systemen in lijn te brengen met dit kader.

Ook op het gebied van privacy zijn stappen gezet. Beleid en procedures rondom gegevensbescherming zijn verder geactualiseerd en binnen de organisatie onder de aandacht gebracht. Incidenten en signalen worden systematisch gemonitord en waar nodig opgevolgd, zodat tijdig passende maatregelen kunnen worden genomen.

Binnen onze scholen zijn systemen en werkprocessen opnieuw beoordeeld en waar nodig aangescherpt om te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. Daarbij is aandacht besteed aan zowel technische als organisatorische maatregelen die bijdragen aan een veilige omgang met gegevens. Onze beheerspraktijken zijn onder andere verbeterd door:

- het verbeteren van technische en organisatorische maatregelen op het gebied van ICT-beveiliging;
- samenwerking met Sivo voor professionele ICT-ondersteuning;
- implementatie van two-factor authentication voor veilige toegang tot systemen; en
- gebruik van beveiligde multifunctionals voor afdrukken en documentenbeheer.

In het verslagjaar zijn geen materiële datalekken of privacy-incidenten geconstateerd die hebben geleid tot meldingen bij de Autoriteit Persoonsgegevens. In het verslagjaar zijn diverse acties ondernomen om eerder geïdentificeerde risico's op het gebied van informatiebeveiliging te verkleinen. Zo zijn ICT-voorzieningen verder verbeterd, zijn digitale toegangsrechten veiliger ingericht en is het bewustzijn bij medewerkers versterkt via voorlichting en trainingen over het zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens en digitale informatie.

De implementatie van het normenkader IBP bevindt zich in een voortgaande fase. De belangrijkste risico's zijn in kaart gebracht en worden actief gemonitord. Het bestuur werkt planmatig toe naar verdere versterking van de beheersmaatregelen en het bewustzijn binnen de organisatie.

4. Onderwijs en kwaliteitszorg

De eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en de randvoorwaarden voor de uitvoering daarvan ligt bij het bestuur. Het bestuur richt de kwaliteitszorg zodanig in dat op systematische en cyclische wijze zicht bestaat op de onderwijskwaliteit, de ontwikkeling daarvan en de effectiviteit van ingezette interventies.

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt de kwaliteit van de besturing aan de hand van drie kwaliteitsgebieden: visie, ambities en doelen; uitvoering en kwaliteitszorg; en evaluatie, verantwoording en dialoog. Deze drie gebieden vormen ook de basis voor de inrichting van onze interne kwaliteitszorg.

Binnen de stichting wordt gewerkt met een samenhangend stelsel van zelfevaluaties, interne en externe audits en managementrapportages. Deze instrumenten worden niet alleen gebruikt voor verantwoording, maar nadrukkelijk ook voor sturing en bijstelling. Op bestuurs- en schoolniveau wordt hiermee cyclisch bepaald in hoeverre gestelde doelen worden gerealiseerd en welke interventies nodig zijn om de onderwijskwaliteit verder te versterken.

4.1 Onderwijs

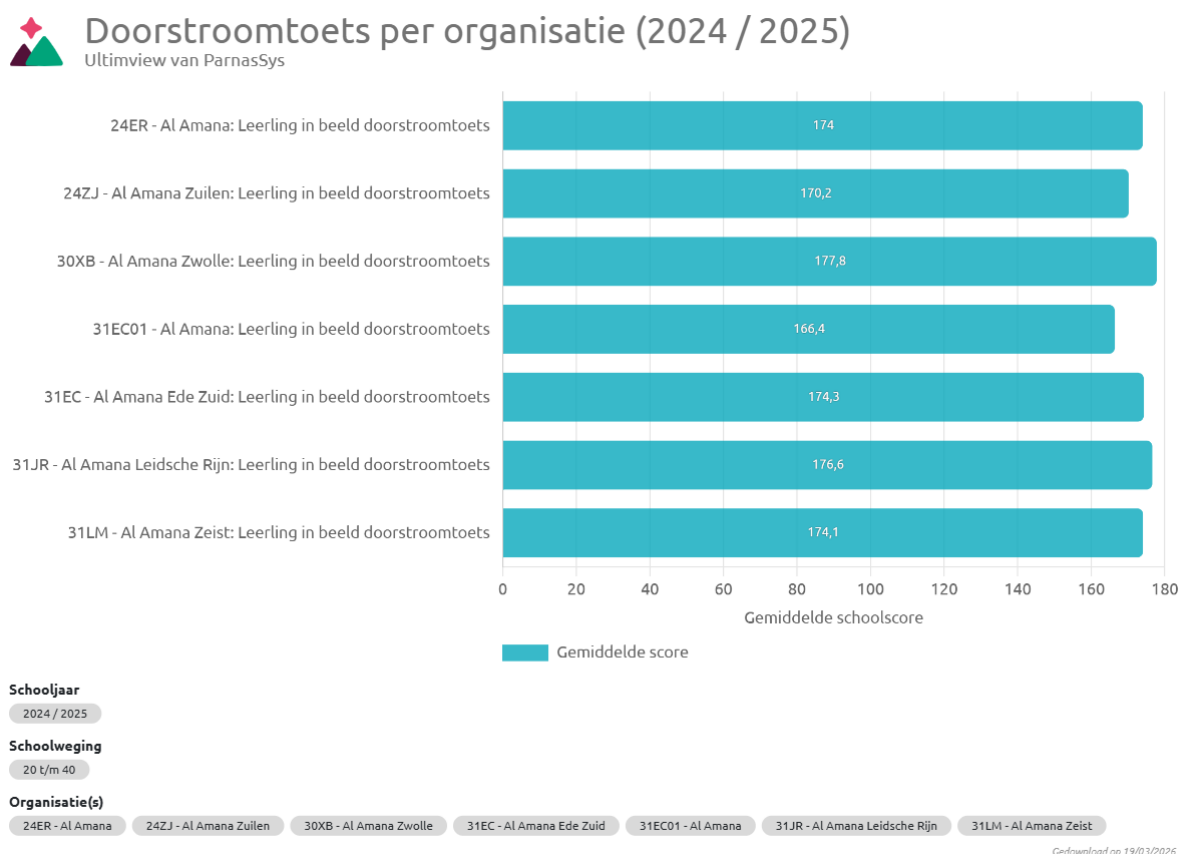
Doelstellingen	Resultaat
Vooruitlopend op de ontwikkelingen in de samenleving, organiseren wij organisatiebreed activiteiten gericht op professionalisering en ontwikkeling, voortbouwend op het strategische beleidsplan op bestuurlijk niveau en op schoolniveau.	- Binnen de stichting is in het verslagjaar gericht gewerkt aan de versterking van de onderwijskwaliteit, met specifieke aandacht voor professionalisering, opbrengstgericht werken en het borgen van basisvaardigheden. - De reguliere kwaliteitszorgcyclus is aantoonbaar doorlopen, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Scholen hebben op basis van opbrengstenanalyses en zelfevaluaties hun onderwijsaanpak aangescherpt. Deze bijstellingen zijn zichtbaar in onder meer ambitieplannen, schoolplannen en de inrichting van het onderwijsaanbod. - Op organisatieniveau zijn verschillende professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd, waaronder studiedagen gericht op onderwijskwaliteit, onderwijsvernieuwing, burgerschap, het jonge kind en schoolwide PBS. Deze activiteiten zijn gekoppeld aan strategische doelen en hebben als doel het versterken van het didactisch en pedagogisch handelen van medewerkers. - Daarnaast is op alle scholen geïnvesteerd in schoolontwikkeling en professionele groei van teams, op basis van schoolspecifieke ambitieplannen. De voortgang hierop wordt gevolgd via managementrapportages en kwaliteitsgesprekken tussen bestuur en schoolleiding. Hierdoor ontstaat niet alleen zicht op resultaten, maar ook op de kwaliteit van de uitvoering en de mate waarin interventies effect hebben. - Ook zijn diverse schooloverstijgende projecten uitgevoerd, onder andere gericht op de aansluiting tussen primair en voortgezet onderwijs, de doorgaande lijn in voor- en vroegschoolse educatie en de versterking van wetenschap en techniek. Deze projecten dragen bij aan de samenhang en continuïteit in het onderwijsaanbod. - De kwaliteitszorg is op alle scholen ingericht volgens een cyclisch model, waarbij tweemaal per jaar een zelfevaluatie wordt opgesteld op basis van tussen- en eindopbrengsten. Deze wordt besproken met het bestuur en vertaald naar concrete verbeteracties. Hiermee wordt geborgd dat opbrengsten systematisch worden benut voor kwaliteitsverbetering.

	- Het kwaliteitsbeleid is in het verslagjaar geactualiseerd in lijn met het vernieuwde toezichtkader van de Inspectie. Hierin is expliciet vastgelegd hoe scholen planmatig en cyclisch werken aan kwaliteitsverbetering en hoe het bestuur hierop stuurt. - De scholen beschikken over een actueel schoolondersteuningsprofiel en voldoen aan de basiskwaliteit. Daarmee is de randvoorwaarde aanwezig om gericht door te ontwikkelen naar een hoger kwaliteitsniveau.
--	--

4.2 Doorstroomtoets 2025

In 2025 is er weer een doorstroomtoets afgenomen. Het aantal leerlingen dat heeft deelgenomen aan de doorstroomtoets, als deel van het totaal aantal leerlingen in groep 8 op 1 februari van het geselecteerde schooljaar is 192 van de 193. Eén leerling (Al Amana Leidsche Rijn) heeft een ontheffing voor de doorstroomtoets vanwege een laag IQ.

Deze grafiek toont per school de gemiddelde score op de doorstroomtoets, voor het geselecteerde schooljaar. Deze opbrengsten zijn besproken met de scholen.

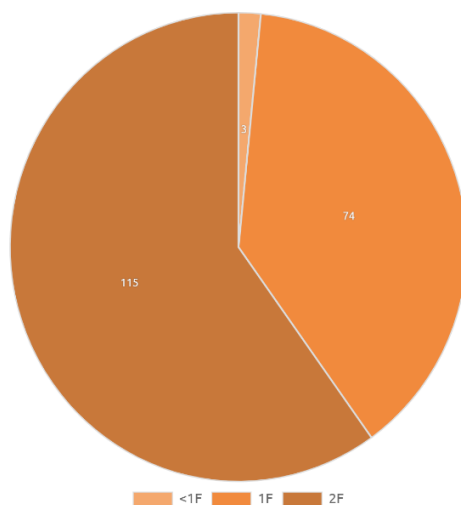


Onderstaande grafieken tonen de behaalde referentieniveaus voor de vakgebieden Lezen, Rekenen en Taalverzorging, van alle geselecteerde scholen bij elkaar. Vanwege het grafiektype (schaal tot 100%) worden leerlingen die 1S/2F hebben gehaald niet ook bij referentieniveau 1F geteld.



Referentieniveau lezen totaal (2024 / 2025)

Ultimview van ParnasSys



Schooljaar

2024 / 2025

Schoolweging

20 t/m 40

Organisatie(s)

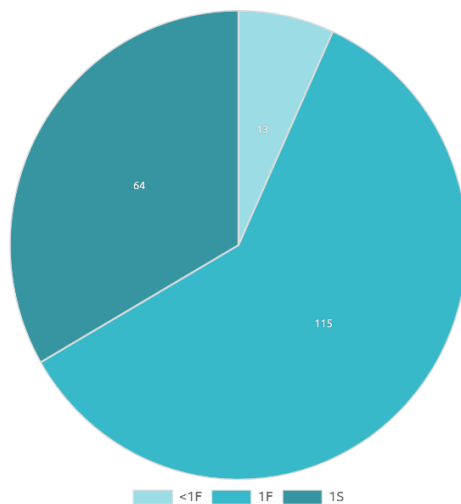
24ER - Al Amana 24ZJ - Al Amana Zullen 30XB - Al Amana Zwolle 31EC - Al Amana Ede Zuid 31EC01 - Al Amana 31JR - Al Amana Leidsche Rijn 31LM - Al Amana Zeist

Gedownload op 16/03/2026



Referentieniveau rekenen totaal (2024 / 2025)

Ultimview van ParnasSys



Schooljaar

2024 / 2025

Schoolweging

20 t/m 40

Organisatie(s)

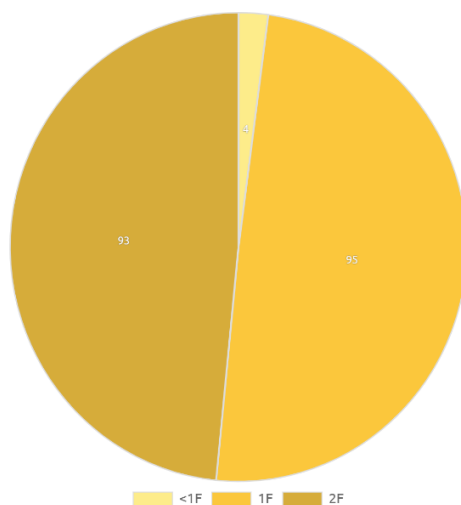
24ER - Al Amana 24ZJ - Al Amana Zullen 30XB - Al Amana Zwolle 31EC - Al Amana Ede Zuid 31EC01 - Al Amana 31JR - Al Amana Leidsche Rijn 31LM - Al Amana Zeist

Gedownload op 16/03/2026



Referentieniveau taalverzorging totaal (2024 / 2025)

Ultimview van ParnasSys



Schooljaar

2024 / 2025

Schoolweging

20 t/m 40

Organisatie(s)

24ER - Al Amana

24ZJ - Al Amana Zullen

30XB - Al Amana Zwolle

31EC - Al Amana Ede Zuid

31EC01 - Al Amana

31JR - Al Amana Leidsche Rijn

31LM - Al Amana Zeist

Gedownload op 18/03/2026

Conclusie:

Dit schooljaar zijn we overgestapt naar de doorstroomtoets van Leerling in Beeld (LIB). Omdat deze toetsen qua inhoud en opbouw niet vergelijkbaar zijn, is het lastig om een doorlopende trendanalyse te maken over de afgelopen jaren. Als we kijken naar de resultaten van dit jaar, dan zien we dat onze scholen net onder het landelijke gemiddelde scoren, vergeleken met scholen die ook de LIB-toets hebben afgenomen. Wel blijven onze scholen binnen het verwachte uitstroomprofiel: vmbo-t/havo.

Sterke punten:

Al Amana Zwolle presteert bovengemiddeld.

Al Amana Leidsche Rijn scoort op het landelijke gemiddelde en laat daarmee een stabiel beeld zien.

Op het gebied van Taalverzorging (2F) scoren we als stichting iets boven het landelijk gemiddelde, wanneer we kijken naar scholen met een vergelijkbare schoolweging.

Voor 1F (fundamenteel niveau) scoren alle Al Amana scholen boven het landelijk gemiddelde binnen de weging van 33 t/m 36,99. Dit laat zien dat het fundamentele taal- en rekenniveau bij onze leerlingen goed wordt geborgd.

Aandachtspunten:

De resultaten van Hoorn (166,4) blijven duidelijk achter bij de rest. Dit vraagt om verdere analyse en mogelijk gerichte ondersteuning.

Rekenen is en blijft een aandachtspunt. Met name de uitstroom op 1S-niveau blijft stichting breed achter bij het landelijk gemiddelde. We zitten hier nog ruim onder het gewenste niveau, wat betekent dat dit structureel aandacht vraagt in onze rekenaanpak en het aanbod op onze 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 2026.

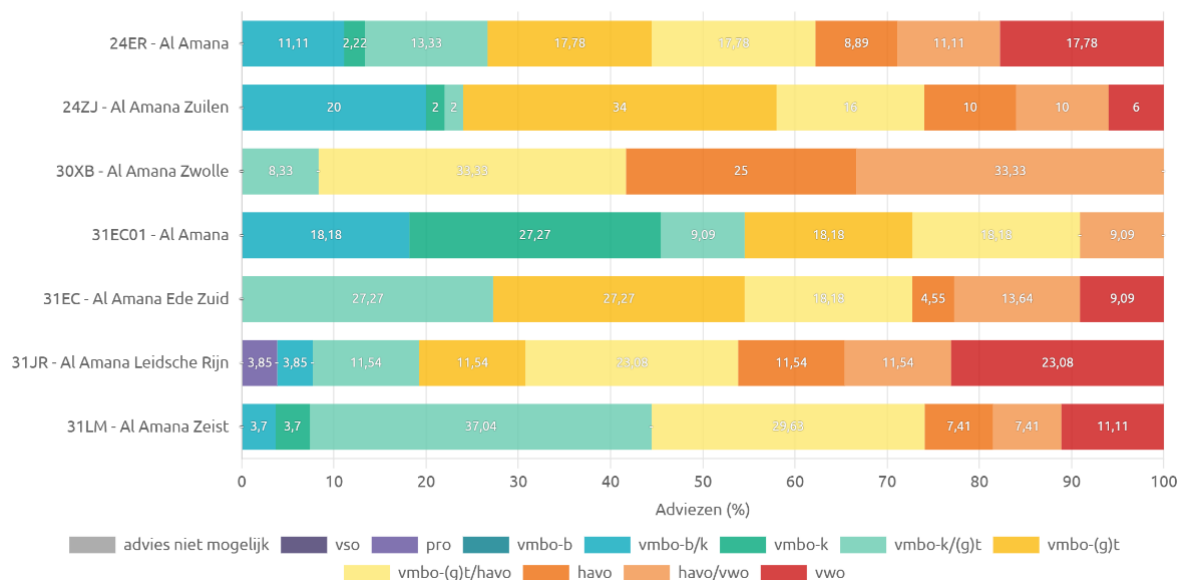
4.2.1 Schooladviezen 2025

Deze grafiek toont per organisatie de gegeven schooladviezen per niveau. De scholen in Veenendaal, Utrecht Overvecht en Nijkerk hebben geen achtste leerjaar.



Schooladviezen per organisatie (2024 / 2025)

Ultimview van ParnasSys



4.3 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg Al Amana College Utrecht

Al Amana College verstaat onder onderwijskwaliteit het bieden van onderwijs in een veilige, gestructureerde en ambitieuze leeromgeving, waarin didactische kwaliteit, pedagogisch handelen, ondersteuning en opbrengstgericht werken in samenhang worden vormgegeven. Voor het bestuur betekent dit dat leerlingen zich in een doorgaande lijn kunnen ontwikkelen binnen een school die planmatig werkt aan goed onderwijs, passende ondersteuning en zichtbare resultaten.

De kwaliteitszorg is cyclisch ingericht. Onderwijsresultaten worden gedurende het schooljaar systematisch geanalyseerd op school-, leerjaar- en klasniveau, op basis van methodeafhankelijke en methodeonafhankelijke toetsen. Daarnaast wordt jaarlijks per klas en per leerjaar een populatieanalyse opgesteld, zodat zicht wordt gehouden op de ontwikkeling van leerlingen en hun ondersteuningsbehoeften. Op basis hiervan worden conclusies getrokken, interventies bepaald en waar nodig vakwerkplannen, studiewijzers en onderdelen van het onderwijsproces bijgesteld.

Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit via maandelijks overleg met de schoolleiding, de onderwijsadviseur en de kwaliteitsmedewerker, periodieke bespreking van onderwijsresultaten en twee kwaliteitsgesprekken per jaar. Ter voorbereiding op deze kwaliteitsgesprekken worden verticale verantwoording en zelfevaluatie opgesteld, mede in relatie tot het waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs. De bestuurder en kwaliteitsmedewerker stellen jaarlijks het ambitieplan vast.

In het verslagjaar is nadrukkelijk ingezet op taal, rekenen en burgerschap. Het taal- en rekenbeleid is aangescherpt en de school werkt met structurele monitoring van opbrengsten en interventies. Deze interventies zijn gekoppeld aan de keuzewerktijd-uren, zoals opgenomen in de lessentabel en het curriculum. Tegelijkertijd bevindt de school zich nog in een fase van opbouw. Het leerlingaantal

ontwikkelt zich in lijn met de prognose, maar vraagt blijvende aandacht voor externe factoren die van invloed zijn op de verdere positionering van de school.

Ook de voorbereiding op de implementatie van het nieuwe curriculum maakt onderdeel uit van deze ontwikkeling. De school werkt aan de verdere doorontwikkeling van het onderwijsaanbod, de vakwerkplannen, studiewijzers, PTO's, PTA's en de curriculumopbouw voor de verschillende leerjaren en schoolsoorten.

4.3.1 Doelen en resultaten

In het ambitieplan 2025-2026 zijn per beleidsterrein doelen geformuleerd. Voor het beleidsterrein Onderwijs betreft dit onder meer de verdere ontwikkeling van het onderwijsaanbod, de versterking van het didactisch handelen en de borging van het pedagogisch schoolklimaat.

Voor het onderwijsaanbod is in het verslagjaar wezenlijke voortgang geboekt. Het toetsbeleid is herschreven en het bevorderings- en determinatiebeleid is vernieuwd. Daarnaast zijn stappen gezet in de doorontwikkeling van vakwerkplannen, studiewijzers, basisvaardigheden en loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Voor het eerste mavocohort zijn PTA's en een examenreglement opgesteld. Voor havo en vwo zijn de voorbereidingen voor volgende cohorten gestart.

Ook op didactisch vlak is voortgang gerealiseerd. Het Directe Instructiemodel is verder bestendigd en wordt schoolbreed toegepast. Door lesobservaties, coaching en teamgesprekken is gewerkt aan versterking van de kwaliteit van instructie, rust in de les en differentiatie, mede door de inzet van een schoolopleider.

Binnen het pedagogisch schoolklimaat is in het verslagjaar verder gewerkt aan de versterking van een veilige, voorspelbare en ondersteunende leeromgeving. De school heeft daarbij gericht ingezet op de ontwikkeling van het pedagogisch handelen, de zes rollen van de leraar en een consistente toepassing van het Directe Instructiemodel.

4.3.2 Overige ontwikkelingen

Na een start met circa 210 leerlingen in twee leerjaren in het eerste schooljaar, telde Al Amana College in het tweede schooljaar ongeveer 350 leerlingen in drie leerjaren. De school kent brede brugklassen in de onderbouw, op de niveaus mavo-havo en havo-vwo. In leerjaar 3 is voor mavo sprake van de bovenbouw. Ook het team groeide door naar ruim 40 personeelsleden, van wie ruim 30 docenten, waarbij ongeveer de helft nieuw was. Deze groei had directe gevolgen voor de inrichting van onderwijs, begeleiding, toetsing, kwaliteitszorg en teamontwikkeling.

Toekomstige ontwikkelingen

In het komende schooljaar zet Al Amana College een volgende stap in de ontwikkeling van de school. Voor het eerst zullen examens worden afgenomen in twee mavoklassen. Daarnaast start de school met nieuwe cohorten voor havo en vwo. Dit vraagt om verdere doorontwikkeling van PTA's, curriculumopbouw, examenorganisatie en kwaliteitsborging.

Ook in bredere zin blijft de school zich richten op de verdere borging van basisvaardigheden, toetskwaliteit, analyse van onderwijsresultaten, pedagogisch klimaat en sociale veiligheid. Aandacht blijft nodig voor onder meer differentiatie, loopbaanoriëntatie en -begeleiding en de verdere versterking van de eigen verantwoordelijkheid van schoolteams.

4.3.3 Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten zijn in het verslagjaar op school-, leerjaar- en klasniveau gevolgd, geanalyseerd en besproken. Daarbij is gewerkt met observaties, methodeafhankelijke toetsen en methodeonafhankelijke toetsen. De school hanteert als ambitie dat 80% van de leerlingen de doelen behaalt die passen bij het streefniveau van de betreffende leerroute.

De analyses van de onderwijsresultaten hebben in het verslagjaar geleid tot gerichte bijstellingen in onder meer vakwerkplannen, studiewijzers, het keuzewerktijd aanbod en de begeleiding van leerlingen. Daarbij is niet alleen gekeken naar de resultaten zelf, maar ook naar de relatie tussen leerlingpopulatie, ondersteuningsbehoeften en de effectiviteit van ingezette interventies. Op die manier zijn de onderwijsresultaten benut om het onderwijsaanbod en de ondersteuning verder aan te scherpen.

Daarnaast heeft de school in maart het overzicht van de onderwijsresultaten van de Inspectie van het Onderwijs ontvangen. Voor zover deze gegevens in deze fase van schoolontwikkeling beschikbaar zijn, laten zij zien dat Al Amana College voldoet aan de landelijke norm.

Tegelijkertijd geldt dat de school zich nog in een opbouwfase bevindt. Daardoor ligt de nadruk in deze fase vooral op het zorgvuldig volgen van tussenopbrengsten, het versterken van de kwaliteit van analyses en het verder verfijnen van de samenhang tussen resultaten, populatiekenmerken en onderwijsinterventies. Ook in de komende periode blijft dit een belangrijk aandachtspunt.

4.3.4 Inspectie van het Onderwijs

In het verslagjaar heeft geen inspectiebezoek plaatsgevonden. Wel is er contact geweest met de Inspectie van het Onderwijs over enkele inhoudelijke en organisatorische vraagstukken, waaronder het examenreglement, identiteitsvraagstukken en de inrichting van bepaalde processen. Daarbij heeft de inspectie ook belangstelling getoond voor de wijze waarop de school op onderdelen haar aanpak vormgeeft.

4.3.5 Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Al Amana College werkt actief aan de bevordering van sociale veiligheid en gelijke behandeling van leerlingen en medewerkers. De school zet daartoe twee keer per schooljaar een vragenlijst sociale veiligheid uit onder leerlingen. De uitkomsten hiervan worden gebruikt om zicht te houden op de beleving van veiligheid en worden betrokken bij de evaluatie van het veiligheidsbeleid en de verdere verbetering van de praktijk. Zodra daartoe aanleiding bestaat, worden gerichte vervolgacties vastgelegd in een plan van aanpak, dat wordt besproken met het team, de leerlingenraad en de medezeggenschapsraad.

Daarnaast hebben alle medewerkers kennisgenomen van het veiligheidsbeleid en is er binnen de school structureel aandacht voor thema's die bijdragen aan een veilig schoolklimaat. Bij het opstellen, evalueren en actualiseren van het veiligheidsbeleid en de bijbehorende protocollen zijn medewerkers actief betrokken. De school maakt hierbij gebruik van een samenhangende aanpak, met onder meer de inzet van vertrouwenspersonen, de anti-pestcoördinator, de veiligheidscoördinator, thematische activiteiten en het periodiek actualiseren van protocollen. Op deze wijze wordt sociale veiligheid en gelijke behandeling niet alleen gemonitord, maar ook planmatig geëvalueerd en versterkt.

4.3.6 Toetsing en examinering

Al Amana College beschikt over een visie op toetsing, die is vastgelegd in het schoolplan en het toetsbeleid en jaarlijks wordt aangescherpt op basis van evaluaties met docenten. In het verslagjaar is het

gehele team geschoold in RTTI. Deze scholing heeft bijgedragen aan een verdere professionalisering van de toetskwaliteit en heeft mede geleid tot aanscherping van het toetsbeleid en het determinatiebeleid.

Ter versterking van de kwaliteit van de schoolexaminering is in april 2025 een examencommissie ingericht, in voorbereiding op het eerste mavocohort dat in augustus 2025 is gestart. De examensecretaris maakt deel uit van deze commissie en vervult tevens de rol van voorzitter. Hiervoor is bewust gekozen, gelet op de centrale rol van de examensecretaris in de voorbereiding, afstemming en bewaking van de schoolexaminering. Verdere deskundigheidsbevordering is voorzien via scholing van de examencommissie, onder meer bij Cito, en via deelname van de examensecretaris aan PLEX.

De PTA's zijn in juni 2025 opgesteld en in september 2025 vastgesteld. Bij de totstandkoming en vaststelling zijn de vakgroepen, de examencommissie, de schoolleiding en de medezeggenschapsraad betrokken geweest. De PTA's zijn vóór 1 oktober geüpload in het schooldossier van de Inspectie van het Onderwijs, gepresenteerd aan leerlingen en ouders en gepubliceerd op de website van de school. Daarmee is voldaan aan de wettelijke vereisten en is tevens ingezet op zorgvuldigheid, transparantie en toegankelijkheid.

De inrichting van de examencommissie heeft een positief effect op de kwaliteitscultuur binnen de school. Processen rondom schoolexaminering worden explicieter voorbereid en gemonitord, verantwoordelijkheden zijn scherper belegd en de schoolleiding wordt periodiek geadviseerd over voortgang, aandachtspunten en vervolgstappen. Via het examenreglement is inzichtelijk hoe de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de examencommissie en de examensecretaris zijn geregeld.

4.3.7 Conclusie

Al Amana College heeft in het verslagjaar verdere stappen gezet in de opbouw en versterking van de schoolorganisatie. Tegen de achtergrond van groei en ontwikkeling is gericht gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs, de inrichting van de kwaliteitszorg, de ondersteuning van leerlingen, de sociale veiligheid en de borging van toetsing en examinering. De school laat zien dat zij haar ambities planmatig vertaalt naar concrete verbeterstappen en daarbij zicht houdt op zowel opbrengsten als ontwikkelpunten. Daarmee is een solide basis gelegd voor de verdere uitbouw en bestendiging van de onderwijskwaliteit in de komende jaren.

4.4 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is het geheel aan maatregelen waarmee een bestuur en haar scholen op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepalen, bewaken en verbeteren. Op bovenschools niveau vindt cyclisch een monitoring plaats van de voortgang van de gemaakte afspraken en de daarbij behorende doelbereiking. Ambities zijn verwoord in de strategische beleidsplannen van onze 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, de schoolplannen en ambitieplannen (jaarplannen) en zijn verbonden aan diverse overleggen.

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

Alle scholen hebben een vervolgtraining gevolgd in Waardeer je kwaliteit. Nieuwe en startende schoolleiders en intern begeleiders zijn in de gelegenheid gesteld zich bij te scholen.

4.4.1 Inspectiebezoeken

De Inspectie zal op 31 maart 2026 een kwaliteitsonderzoek uitvoeren op de nieuwe school in Nijkerk. De aanleiding voor dit onderzoek is dat de school voor het eerst is gestart in schooljaar 2025-2026, op 1 augustus 2025. De Inspectie voert in het eerste jaar na de start van de bekostiging van de school, een kwaliteitsonderzoek uit.

4.5 Overlegstructuur kwaliteit

Het bestuur belegt maandelijks een schoolleidersberaad, waarin onderwijs- en kwaliteitszorg een vast agendapunt is. De medewerker Onderwijs- en kwaliteitszorg organiseert vier keer per jaar een bovenschools overleg voor alle intern begeleiders 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.

4.6 Kwaliteitsverbetering

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

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.

4.6.1 Sterke basis, hoge kwaliteit

Binnen onze stichting werken wij planmatig en cyclisch aan het duurzaam verbeteren van de leerprestaties, met een gerichte focus op de basisvaardigheden: taal, rekenen en burgerschap. Deze aanpak is gebaseerd op evidence-informed werken, waarbij wij wetenschappelijke inzichten, praktijkervaringen en schooleigen data doelgericht combineren, passend bij de context van de school.

Alle scholen stellen jaarlijks een ambitieplan (jaarplan) op, waarin op basis van grondige opbrengstenanalyses concrete en meetbare doelen worden geformuleerd. Deze plannen richten zich expliciet op het versterken van de basisvaardigheden en het realiseren van een stevige doorgaande

leerlijn. Het plan komt tot stand in nauwe samenwerking met het team, waarbij eigenaarschap van onderwijzers centraal staat en gebruik wordt gemaakt van hun professionele expertise en praktijkkennis.

De ambitieplannen worden verrijkt en aangescherpt in samenwerking met bovenschoolse specialisten, zoals de kwaliteitsmedewerker en de coördinator basisvaardigheden. Zij ondersteunen scholen bij het vertalen van doelen naar bewezen effectieve interventies en bij het versterken van een kwaliteitscultuur waarin continue verbetering centraal staat.

Binnen het voortgezet onderwijs wordt aanvullend gewerkt met vakwerkplannen voor de kernvakken, gebaseerd op actuele evidence-informed inzichten. Hiermee wordt de kwaliteit van het onderwijsaanbod versterkt en de doorgaande lijn in basisvaardigheden geborgd.

De voortgang wordt systematisch gemonitord via opbrengstenanalyses en kwaliteitsgesprekken tussen schoolleiding en bestuur. Twee keer per jaar vindt een integrale evaluatie plaats, waarbij zowel de leerprestaties als de kwaliteit van de uitvoering worden beoordeeld. Op basis hiervan worden plannen bijgesteld en interventies aangescherpt, waarmee een continue verbetercyclus wordt gerealiseerd.

Parallel hieraan bereiden wij ons voor op de implementatie van het nieuwe curriculum, waarin de basisvaardigheden centraal staan en vakoverstijgend worden versterkt. Scholen worden gefaciliteerd om de (concept)kerndoelen te vertalen naar hun onderwijspraktijk, ondersteund door gerichte professionalisering en kennisdeling.

Door deze samenhangende, datagedreven en evidence-informed werkwijze dragen wij bij aan een duurzame verbetering van de onderwijskwaliteit en zorgen wij ervoor dat alle leerlingen de basisvaardigheden beheersen die nodig zijn voor vervolgonderwijs en actieve deelname aan de samenleving.

4.7 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 onderwijzer gestalte geeft aan een doelgericht aanbod voor leerlingen in de Extra Ondersteuning (comorbiditeit, leerlingen op zorgniveau 5 volgens onze ondersteuningsstructuur).

Gespecialiseerde ondersteuning

Organisatie (PO)	Budget	Naam SWV
24ER - Al Amana Noord	€ 62.985	SWV Rijn & Gelderse Vallei

24ZJ - Al Amana Zuilen	€ 51.365	SWV PO Utrecht
30XB - Al Amana Zwolle	€ 39.828	SWV PO2305
31EC01 - Al Amana Hoorn	€ 41.274	SWV de Westfriese Knoop
31EC - Al Amana Ede-Zuid	€ 71.994	SWV Rijn & Gelderse Vallei
31JR - Al Amana Leidsche Rijn	€ 46.489	SWV PO Utrecht
31LM - Al Amana Zeist	€ 95.656	SWV Zout
32BZ - Al Amana Utrecht-Overvecht	€ 12.960	SWV PO Utrecht
32CA - Al Amana Veenendaal	€ 25.024	SWV Rijn & Gelderse Vallei
Totaal	€ 447.574	

Organisatie (VO)	Budget	Naam SWV
32CY - Al Amana College	€ 87.253	SWV Sterk VO
Totaal	€ 87.253	

4.7.1 Innovatieproject Al Amana Ede-Zuid

Het samenwerkingsverband Rijn & Gelderse Vallei kent €34.000 toe voor het innovatieproject van Al Amana Ede-Zuid, gericht op internaliserend gedrag, voor het schooljaar 2025-2026. Hiermee kan de school wekelijkse inzet van een gedragscoach en arrangementsbegeleiding bekostigen. Zo ontstaat een geïntegreerde aanpak waarin innovatie, ondersteuning en deskundigheidsbevordering samenkomen ten behoeve van een versterkt aanbod voor leerlingen met internaliserend gedrag.

Het innovatieproject richt zich op de versterking van het onderwijs op het gebied van gedrag en sociaal-emotionele ontwikkeling, specifiek ten aanzien van internaliserend gedrag, de doorontwikkeling van materialen voor gedragsinterventies en het delen van expertise binnen Al Amana en het samenwerkingsverband.

4.7.2 Stimuleringsmiddelen Al Amana Zeist

Al Amana Zeist heeft een aanvraag ingediend voor het stimuleringsbudget inclusief onderwijs met als doel om gerichte ondersteuning te bieden aan leerlingen die gedragsmatig ernstig vastlopen binnen de huidige onderwijssetting. Ondanks inzet van het bestaande gedragsprotocol en interventies gericht op het stimuleren van positief gedrag, blijkt de huidige ondersteuning ontoereikend om duurzame gedragsverandering en ontwikkeling te realiseren. Er wordt een gespecialiseerde coach ingezet die individuele begeleiding biedt op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling en gedragsregulatie. De inzet is gericht op het versterken van zelfinzicht, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden, evenals het

verbeteren van gedrag binnen de klas en de bredere schoolcontext. Door de nauwe afstemming tussen coach en schoolteam wordt ook beoogd de handelingsbekwaamheid van onderwijzers te versterken.

De maatwerkinterventie draagt bij aan de bredere ambitie van de school om inclusief onderwijs vorm te geven, waarbij leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften zoveel mogelijk binnen de eigen school worden begeleid. De inzet van het stimuleringsbudget is een gerichte en noodzakelijke investering in het behoud van leerlingen, het versterken van hun ontwikkelkansen en het borgen van een stabiele en veilige onderwijsomgeving.

4.7.3 Trajectvoorziening Al Amana College Utrecht

Al Amana College Utrecht neemt deel aan de pilot Trajectvoorzieningen van Sterk VO om de ondersteuning aan leerlingen met complexe onderwijs- en zorgbehoeften te versterken. De aanleiding is een duidelijke toename van het aantal leerlingen met een extra ondersteuningsvraag en de groeiende complexiteit daarvan, met name bij internaliserende problematiek.

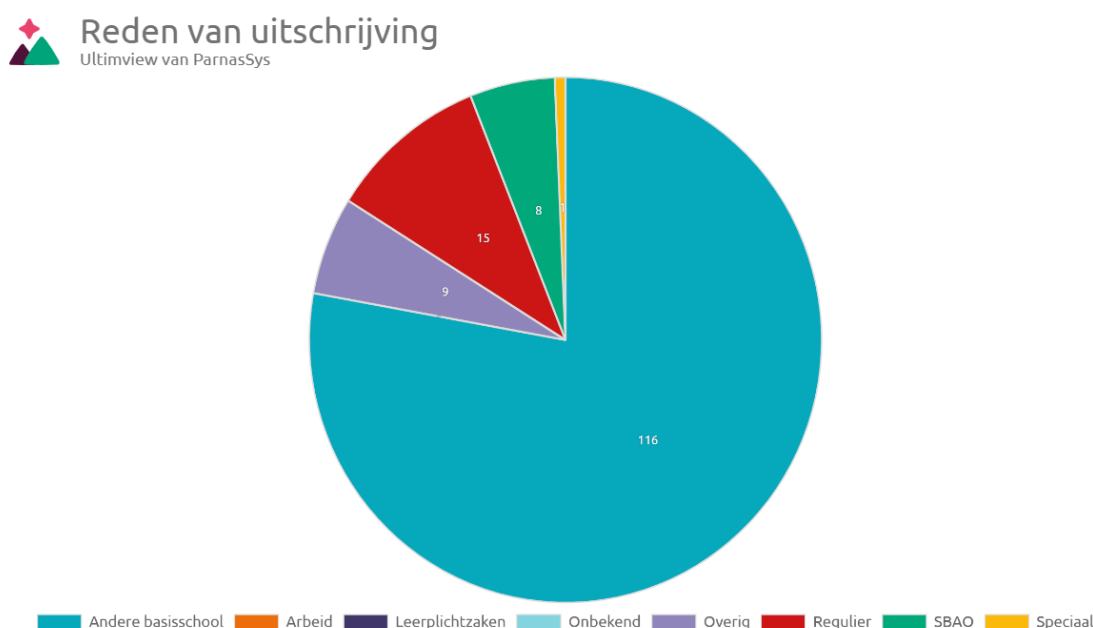
Met de trajectvoorziening wil de school schooluitval en thuiszitten verminderen, doorverwijzingen naar zwaardere vormen van onderwijs beperken en de interne ondersteuningscapaciteit versterken. Tegelijk draagt de pilot bij aan het welbevinden en de ontwikkelingskansen van leerlingen en aan een lagere druk op docenten en klassen.

De pilot wordt financieel ondersteund door Sterk VO met een jaarlijkse bijdrage van €50.000 tot €75.000. Als de voorziening aantoonbaar effectief blijkt, wil de school deze structureel voortzetten als onderdeel van de ondersteuningsstructuur.

4.7.4 Doorverwijzingen SO/SBO

Er is in 2025 1 kind uitgestroomd naar speciaal onderwijs en 8 kinderen naar speciaal basisonderwijs.

Deze grafiek toont de redenen van uitschrijving. Hierin wordt alleen zij-uitstroom meegenomen. Dit zijn de leerlingen die uitstromen op andere momenten dan juni en juli van leerjaar 8.



4.8 Vroege en voorschoolse educatie

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

4.9 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 onderwijsachterstandsmiddelen worden volledig toegekend aan de scholen met een relatief hoge schoolweging. Hiermee wordt gericht geïnvesteerd in het bevorderen van kansengelijkheid en het verkleinen van onderwijsachterstanden.

Omdat basisschool Al Amana Nijkerk per 1 augustus 2025 is gestart, heeft deze school in het verslagjaar geen onderwijsachterstandsmiddelen ontvangen.

De scholen in Overvecht en Veenendaal beschikken nog niet over een bovenbouw, waardoor hun schoolwegingen lager uitvallen en zij minder onderwijsachterstandsmiddelen ontvangen. De school in Leidsche Rijn heeft een relatief laag schoolgewicht en ontvangt om die reden eveneens aanzienlijk minder onderwijsachterstandsmiddelen.

De scholen zetten de beschikbare middelen doelgericht in binnen de formatie, onder andere voor:

- het inzetten van teamteaching;
- het bieden van extra ondersteuning aan leerlingen op het gebied van taal, rekenen en sociaal-emotionele ontwikkeling; en
- het versterken van de instructiekwaliteit en differentiatie binnen de groep.

Door deze inzet ontstaat meer ruimte voor intensieve begeleiding, gerichte interventies en het versterken van de basisvaardigheden.

Aanvullend ontvangen enkele scholen, waaronder de Utrechtse basisscholen Al Amana Zuilen en Al Amana Overvecht, middelen vanuit het gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid. Deze middelen worden doelgericht ingezet voor specifieke interventies die aansluiten bij de lokale context en de behoeften van de leerlingenpopulatie, met als doel het versterken van de basisvaardigheden en het bevorderen van kansengelijkheid. Een belangrijk onderdeel van deze inzet is het versterken van de doorgaande lijn tussen voor- en voerschoolse educatie en het primair onderwijs. Voor vrijwel alle scholen wordt budget ingezet om de warme overdracht te verbeteren, zodat kinderen met een onderwijsachterstand een soepele overgang maken en onderwijs en ondersteuning beter op elkaar aansluiten.

De inzet van deze middelen wordt planmatig opgenomen in de ambitieplannen van de scholen en periodiek geëvalueerd. Hierbij wordt gekeken naar de effecten op leerlingenontwikkeling, met name op het gebied van taal en rekenen, en naar de bijdrage aan het vergroten van gelijke kansen. Op basis van

deze evaluaties worden interventies waar nodig bijgesteld, zodat de middelen doelmatig en effectief worden ingezet.

4.10.1 Arbeidsmarkttoelage

In 2025 heeft het bestuur aanvullende bekostiging ontvangen voor de arbeidsmarkttoelage voor het primair onderwijs. Deze middelen zijn bedoeld om het werken op scholen met een verhoogd risico op onderwijsachterstanden aantrekkelijker te maken en zo bij te dragen aan het aantrekken en behouden van personeel.

De personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) heeft ingestemd met het voorstel om de beschikbare middelen te verdelen over alle medewerkers binnen het primair onderwijs. De middelen voor de arbeidsmarkttoelage zijn niet van toepassing op het voortgezet onderwijs. Medewerkers binnen het voortgezet onderwijs profiteren daarom niet van deze specifieke bekostiging.

De toelage wordt toegekend op basis van de werktijdfactor van medewerkers, waarmee een evenwichtige en transparante verdeling wordt geborgd. De uitbetaling van de arbeidsmarkttoelage vindt plaats in twee termijnen: juni en december.

5. Personeel

Onze medewerkers zijn cruciaal voor de kwaliteit van ons onderwijs. Op het gebied van personeel zijn onderstaande doelen gesteld.

Doelstelling	Resultaat
Het strategisch personeelsbeleid verder optimaliseren en doorontwikkelen, in samenhang met de onderwijskundige en organisatorische ambities van het bestuur.	Het personeelsbeleid is doelgericht ingericht en wordt cyclisch geëvalueerd en bijgesteld, zodat het blijvend aansluit bij de strategische doelen van de organisatie. Hierbij is sprake van een duidelijke koppeling tussen personeelsinzet, professionalisering en de onderwijskwaliteit.
Het werven van voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers, passend bij de groei en ambities van de organisatie.	Vacatures worden zowel intern als extern uitgezet en vooralsnog tijdig ingevuld. Tegelijkertijd blijft de krapte op de arbeidsmarkt een toenemende uitdaging. Om personeel te werven, binden en behouden, wordt actief ingezet op: - het stimuleren van interne mobiliteit binnen de stichting; - het duurzaam verbinden van LIO-stagiaires aan de organisatie; - het aantrekken en begeleiden van zij-instromers richting een onderwijsbevoegdheid; en - deelname aan trajecten voor ‘samen opleiden’, in samenwerking met opleidingsinstituten. In het verslagjaar zijn zij-instromers aangenomen en begeleid met het doel hen op te leiden tot bevoegde leerkrachten. Hiermee wordt niet alleen voorzien in de personele behoefte op korte termijn, maar ook geïnvesteerd in de duurzame versterking van de kwaliteit en continuïteit van het personeelsbestand. Daarnaast wordt ingezet op goede begeleiding, professionalisering en loopbaanperspectief, zodat medewerkers zich blijvend kunnen ontwikkelen en verbonden blijven aan de organisatie.
Het vergroten van de bekendheid en aantrekkelijkheid van Al Amana als werkgever op de arbeidsmarkt.	Er is een communicatieplan opgesteld met concrete en doelgerichte acties, gericht op het versterken van de positionering en zichtbaarheid van Al Amana op de arbeidsmarkt. De website van Al Amana is verbeterd en daarnaast is een aparte website ingericht (werkenbijalamana.nl) om potentiële medewerkers beter te bereiken. Ook wordt gebruikgemaakt van een recruitmenttool van Yarle om het wervingsproces te ondersteunen en verder te

	professionaliseren. De inzet van digitale kanalen vond met name plaats bij gerichte werving voor vacatures. Tegelijkertijd is een basis gelegd voor meer structurele arbeidsmarktcommunicatie en een sterkere positionering als werkgever.
Versterken van de professionele organisatie	• Zowel de schoolleiding, onderwijzers 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. • We hebben al veel beleid geharmoniseerd; daarin is een professionaliseringsslag gemaakt. In de afgelopen jaren is dit verder uitgebouwd. • Er is een notitie (loopbaan-)ontwikkeling Al Amana (mobiliteitsbeleid), met ontwikkelingstrajecten en professionaliseringsbehoeften. • Er is een notitie “opleiden in de school” die de begeleiding van studenten in de school beschrijft en het beroepsbeeld van onderwijzers. Er wordt gewerkt aan een holistisch onboardingsplan, dat in het voorjaar van 2026 wordt opgeleverd. • Op de scholen zijn bevoegde schoolopleiders aanwezig. • Coaching en ondersteuning van startende onderwijzers 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.
Onderwijzers worden gestimuleerd te werken aan hun professionele houding	• Binnen scholen zijn middelen (geld/uren) beschikbaar gesteld voor opleiding en begeleiding. • Al Amana participeert in vijf onderwijsregio's. Deze bieden professionaliseringsactiviteiten aan, waarvan wij gebruikmaken.
Vergroten van kennis en vaardigheden van beginnende onderwijzers	• Beginnende onderwijzers worden structureel gecoacht en begeleid vanuit het ontwikkelteam BSL. • Er is beleid ontwikkeld voor inductie en begeleiding startende onderwijzers.
Leidinggevendenden werken aan hun professionele ontwikkeling	• Er vindt reflectie plaats op leidinggeven tijdens intervisiebijeenkomsten en aan de hand van collegiale consultatie. Leidinggevendenden leren van en met elkaar. • In 2025 hebben verschillende medewerkers een schoolleidersopleiding gevolgd tot basis- of vakbekwaam.
Het ziekteverzuim is in 2025 8% of lager	• Het landelijk gemiddelde verzuim voor 2025 voor het PO is volgens de cijfers van CBS 5,43%.

	• Over geheel 2025 was het verzuimgemiddelde op Al Amana (inclusief de VO-school) ruim 8,8%. Dit is inclusief een aantal casussen met lang verzuim. • Er is een hoog verzuimpercentage van 35,5% te zien bij de leeftijdscategorie van 25 t/m 34 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. Ook zetten wij een bedrijfsmaatschappelijk werker in om verzuim te helpen voorkomen, of de re-integratie van de werknemers 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.
--	--

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>
- Instroom van nieuwe medewerkers - Behoud van bestaande medewerkers	- Teamontwikkeling - Professionele ontwikkeling - Leiderschapontwikkeling

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. In het schoolleidersberaad vindt de dialoog met de schoolleiders plaats over het strategisch personeelsbeleid. Het beleid wordt geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd.

Wij stellen ons ten doel een stimulerende werk- en leeromgeving te borgen en te creëren die ook de medewerkers in staat stelt om te groeien. De kern van duurzame inzetbaarheid is het welzijn van onze medewerkers. Naast werkdrukverlagende maatregelen, spelen ook gezondheid, veiligheid en ontwikkelmogelijkheden een rol.

Wij streven ernaar de doelen van de organisatie te verbinden met de individuele belangen en het welzijn van onze medewerkers. Onze professionals staan het dichtst bij onze leerlingen en ondersteunen hen. Zij krijgen de ruimte en regie om te doen wat nodig is. Alleen zo dicht mogelijk bij het werkelijke vraagstuk rond die ene leerling kan de oplossing ontstaan die aansluit bij de ondersteuningsbehoefte van de leerling. Dat is de gedachte van waaruit we werken, en van waaruit we onze professionals ondersteunen. De krapte op de onderwijsarbeidsmarkt heeft ons ertoe aangezet investeringen te doen in de wijze waarop wij nieuwe medewerkers werven en in het binden van al bij ons werkende medewerkers.

Het blijkt steeds lastiger te zijn om bevoegde en bekwame onderwijzers 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 - Introductie van een nieuwe collega belonen - Onderwijs zodanig inrichten dat je kunt inspelen op tekorten	- Doorgroeimogelijkheden - Zekerheid (vast contract) - Goede arbeidsomstandigheden	- Goede begeleiding van starters - Vervangers in vaste dienst nemen - Begeleiding van leidinggevend

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 personeelstekort ook de eerste prioriteit van het nieuwe kabinet zijn.

5.1.1 Zij-instromers

Wij stimuleren en faciliteren zij-instroom. Het aantal deelnemers zal mede afhankelijk zijn van de beschikbare formatieruimte voor zij-instromers op onze scholen. Voor deze trajecten wordt subsidie ontvangen van het Ministerie. In 2025 waren er 17 zij-instromers bij ons in dienst.

5.1.2 Samen opleiden en professionaliseren

Wij hebben de ambitie om structureel bij te dragen aan de kwaliteit van de opleiding van toekomstige onderwijzers en een meer structurele instroom van (LIO-) stagiaires te realiseren. Wij zijn lid van vijf onderwijsregio's, die elk aandacht hebben over de regionale aanpak van het personeelstekort. Het doel is om potentiële kandidaten te enthousiasmeren voor een functie in het onderwijs en hen samen op te leiden en te professionaliseren.

De noodzaak voor deze samenwerking is groot: de verdeling van onderwijspersoneel is ongelijk, waardoor sommige scholen voldoende personeel hebben terwijl anderen kampen met grote tekorten. Door beter aan te sluiten bij de regionale context en intensiever samen te werken, kunnen we deze scheefgroei tegengaan. Het uitgangspunt is niet langer concurrentie om nieuwe onderwijzers, maar een gezamenlijke inzet op werving, behoud en begeleiding van startende onderwijzers. Dit vraagt om een sterke regionale strategie, waarin scholen, opleidingsinstituten en andere partners samen optrekken om het onderwijs in onze regio toekomstbestendig te maken. De regionale samenwerking zal naar verwachting effectief zijn. Scholen, schoolbesturen en opleidingsinstellingen werken intensief samen om de regionale tekorten aan te pakken.

5.2 Onderwijsarbeidsmarkt

Bij de start van het schooljaar 2024-2025 was de krapte op de arbeidsmarkt sterk voelbaar. Evenwel is het op alle scholen gelukt de basisformatie op orde te hebben.

Het aantal kandidaten voor onderwijzende- 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 de inzet van vaste medewerkers op de scholen zelf. De ondernomen acties (meer vaste aanstellingen, urenbuitbreidingen, een goede gesprekkencyclus, aandacht voor verzuimbegeleiding, anders werven) lijken hun vruchten af te werpen.

5.2.1 Wet DBA

De Wet DBA heeft binnen onze organisatie ertoe geleid dat de samenwerking met zelfstandigen binnen de geldende wet- en regelgeving zorgvuldig is ingericht. Daarbij is bewust gekozen om vacatures waar mogelijk met eigen medewerkers in te vullen. Hierdoor is de afhankelijkheid van zzp'ers sterk verminderd en is hun inzet teruggebracht tot een minimum. Daarnaast zijn er geen andere ontwikkelingen geweest die een substantiële impact hebben gehad op de personele bezetting of de strategische koers van onze organisatie op dit vlak.

5.3 Opbouw personeelsbestand

Op peildatum 31 december 2025 waren er 354 medewerkers in dienst van Al Amana.

Directiefuncties	15 fte	21 medewerkers
OOP-functies	88 fte	149 medewerkers
OP-functies	135 fte	184 medewerkers

Het aandeel deeltijdmedewerkers is aanzienlijk groter dan dat van fulltime medewerkers. 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.

Het aantal vrouwelijke medewerkers is aanmerkelijk 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.

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

5.3.1 Banenafspraken

Het bestuur erkent het maatschappelijk belang van de banenafspraken en zet zich in om bij te dragen aan het creëren van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking. In het verslagjaar hebben wij ingezet op:

- Het verkennen en benutten van mogelijkheden binnen de organisatie voor passende functies;
- Samenwerking met externe partners om kandidaten te begeleiden naar werk;
- Bewustwording binnen de organisatie van de maatschappelijke verantwoordelijkheid op dit thema.

Het bestuur blijft zich inspannen om, binnen de mogelijkheden van de organisatie, invulling te geven aan deze opgave.

5.3.2 Stagevergoeding

De bekostiging van de stagevergoeding vindt plaats binnen bestaande middelen. Er komt geen extra lumpsum-geld beschikbaar. Eerdere kabinetsbijdragen die deels onbenut bleven voor arbeidsvoorwaardenontwikkeling via de cao kunnen worden aangewend om de vergoeding te dekken. De stagevergoeding geldt voor alle stagiairs, ongeacht hun opleidingsniveau, mits zij een studie volgen aan het MBO, HBO of WO. Eerstejaarsstudenten hebben geen recht op een stagevergoeding, omdat hun stage voornamelijk een oriënterend karakter heeft. De hoogte van de stagevergoeding is uniform voor alle opleidingen, maar kan wel verschillen per studiejaar. Het opleidingsniveau zelf beïnvloedt de vergoeding niet. De stagevergoeding is gebaseerd op een stage van twee dagen per week. Wanneer een stagiair meer of minder dagen per week stageloopt, wordt de vergoeding naar rato berekend.

Stagiairs dienen administratief te worden opgenomen in de salarisadministratie, waarover loonheffing wordt toegepast. De stagevergoeding wordt niet als vrijwilligersvergoeding gegeven, omdat stagiairs geen vrijwilligers zijn; zij verrichten werkzaamheden in het kader van hun opleiding, met een stageovereenkomst en begeleidingsafspraken.

5.3.3 Verantwoording aanwezigheid VOG

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden uit te voeren zoals opgenomen in bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025.

De registratie van aanwezigheid van VOG's van zogeheten nieuwe personen niet in loondienst is in verslagjaar 2025 niet volledig en eenduidig genoeg om een compleet en betrouwbaar cijfermatig overzicht aan te leveren. Om die reden kunnen wij geen volledige kwantitatieve verantwoording opnemen over de tijdige aanwezigheid van VOG's van deze personen. In onderstaande tabel is dit daarom aangeduid met p.m.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG tijdig aanwezig	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst PO	61	<5	0
Nieuwe medewerkers in loondienst VO	22	<5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting PO	Pro memorie	p.m.	p.m.
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting VO	p.m.	p.m.	p.m.

Toelichting

Op basis van de beschikbare personeels- en administratieve gegevens is vastgesteld dat in een aantal gevallen de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) van extern ingezet personeel niet (aantoonbaar) tijdig, in het personeelsdossier aanwezig was. Voor medewerkers in loondienst zijn de VOG's wel aanwezig in de dossiers.

Doordat het overzicht over het verslagjaar 2025 niet volledig reconstrueerbaar bleek, is het niet mogelijk gebleken om hierover een volledig sluitende en cijfermatige verantwoording af te leggen. Een belangrijke oorzaak hiervan ligt in de hoge mate van flexibiliteit die in bepaalde perioden noodzakelijk was vanwege ziektevervanging en acute personele tekorten, waardoor scholen op korte termijn extern personeel hebben ingezet.

Met de detacheringsbureaus waarmee wordt samengewerkt, zijn afspraken gemaakt dat uitsluitend personeel met een geldige VOG wordt gedetacheerd. Ondanks deze afspraken is gebleken dat de administratieve vastlegging en controle hierop binnen de eigen organisatie in een aantal gevallen niet tijdig of niet volledig aantoonbaar was ingericht.

Naar aanleiding hiervan zijn maatregelen getroffen en worden de interne processen rondom werving, inzet van extern personeel, dossieropbouw en controle op VOG's verder aangescherpt. Daarbij wordt strikter toegezien op het tijdig opvragen, ontvangen, registreren en controleren van VOG's vóórdat VOG-plichtige personen hun werkzaamheden aanvangen. Daarnaast wordt gewerkt aan een uniformere administratie en periodieke interne controles, zodat eventuele onvolkomenheden tijdig worden gesignaleerd en hersteld. Hiermee beoogt de organisatie de kwaliteit van de interne beheersing verder te versterken.

5.4 Ziekteverzuim

De continuïteit van het primaire proces staat onder druk door het ziekteverzuim. Het terugdringen van verzuim en het versterken van duurzame inzetbaarheid zijn daarom expliciete sturingsprioriteiten binnen het personeelsbeleid.

In het verslagjaar is het verzuim hoger dan het landelijk gemiddelde. Analyse van de verzuimcijfers laat zien dat dit met name wordt veroorzaakt door langdurig verzuim en een relatief hoog aandeel frequent verzuim. Daarnaast is het verzuim binnen de functiegroep onderwijsondersteunend personeel hoger dan binnen het onderwijzend personeel, en valt op dat binnen de leeftijdscategorie 25 t/m 34 jaar sprake is van bovengemiddeld verzuim, voornamelijk als gevolg van langdurige uitval.

Op basis van deze analyse zijn gerichte maatregelen genomen, zowel op curatief als preventief niveau. Schoolleiders zijn getraind in het voeren van effectieve verzuimgesprekken, waarbij nadrukkelijk wordt gestuurd op eigenaarschap, tijdige signalering en re-integratie. Tegelijkertijd is de HR-capaciteit uitgebreid en zijn HR-medewerkers intensiever betrokken bij verzuimdossiers, waardoor de kwaliteit en snelheid van begeleiding zijn toegenomen.

Daarnaast wordt structureel samengewerkt met de casemanager en arboarts van SZamen, die een centrale rol vervullen in de begeleiding van zieke medewerkers en het adviseren over re-integratie en arbeidsomstandigheden.

Naast deze curatieve aanpak is in het verslagjaar sterker ingezet op preventie en duurzame inzetbaarheid. Er zijn programma's gestart die gericht zijn op het vergroten van werkplezier, het versterken van vitaliteit en het voorkomen van uitval. Hiermee wordt beoogd niet alleen het verzuim te reduceren, maar ook de onderliggende oorzaken structureel aan te pakken.

Het frequent verzuim vraagt daarbij specifieke aandacht. Bij medewerkers met drie of meer ziekmeldingen per jaar wordt gericht gestuurd op analyse van oorzaken en het maken van individuele afspraken om herhaling te voorkomen. Deze aanpak wordt in het komende jaar verder geïntensiveerd.

De genomen maatregelen hebben geleid tot meer grip op verzuimprocessen en een meer eenduidige werkwijze binnen de organisatie. Tegelijkertijd is verdere aanscherping nodig, met name op het terugdringen van langdurig verzuim en het versterken van preventief beleid.

In dat kader is besloten om per 1 januari 2026 over te gaan naar eigenrisicodragerschap (ERD). Hiermee neemt het bestuur meer regie op zowel de kosten als de begeleiding van verzuim en re-integratie. Ter voorbereiding hierop is vanaf boekjaar 2025 een voorziening voor langdurig zieken gevormd.

Het bestuur blijft sturen op het terugbrengen van het verzuim naar ten minste het landelijk gemiddelde, waarbij de focus ligt op:

- het verder versterken van preventief beleid en duurzame inzetbaarheid;
- het terugdringen van langdurig verzuim door intensievere begeleiding; en
- het verminderen van frequent verzuim door gerichte interventies op individueel niveau.

5.5 Schoolleidersberaad

Het schoolleidersberaad is doorontwikkeld tot een krachtiger en meer doelgericht overlegorgaan. De bestaande bepalingen in het managementstatuut sloten niet volledig aan bij de praktijk en de behoeften van de schoolleiders. Daarom is ingezet op een herinrichting van het beraad, met nadruk op structuur, rolduidelijkheid en effectiviteit. Het schoolleidersberaad functioneert als centraal platform voor beleidsvoorbereiding, advisering en strategische afstemming tussen het College van Bestuur en de schoolleiders. Daarbij wordt gewerkt vanuit een cultuur van samenwerking, open dialoog en gedeeld eigenaarschap, waarbij advisering in beginsel plaatsvindt op basis van consent. Het beraad heeft nadrukkelijk een adviserende en afstemmende rol; de uiteindelijke besluitvorming ligt bij het College van Bestuur.

Om de kwaliteit en voorspelbaarheid van het overleg te versterken, is een meer gestructureerde werkwijze ingevoerd. Bijeenkomsten worden voorbereid door een agendacommissie en kennen een vaste opbouw, waarbij per agendapunt het doel (informerende, meningsvorming of adviesvorming) expliciet wordt bepaald. Er wordt gewerkt met verschillende overlegscenario's, afhankelijk van de aard van de onderwerpen, met aandacht voor een goede balans tussen beleidsontwikkeling, afstemming en professionele verdieping. Daarnaast is de verbinding met de organisatie versterkt door thematische inbreng vanuit regionale clusters en door het creëren van aanvullende ruimte voor deskundigheidsdeling en collegiale intervisie. Deze werkwijze draagt bij aan beter onderbouwde beleidsvorming, versterkt de professionele dialoog en bevordert de samenhang en kwaliteit binnen de organisatie.

5.5.1 Besteding professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De wijze waarop startende medewerkers worden begeleid, is vastgelegd in het inductiebeleid van Al Amana. In dit beleid staat beschreven hoe startende onderwijzers en schoolleiders worden begeleid,

ondersteund en ingewerkt binnen de organisatie. Het inductiebeleid is met instemming van de GMR vastgesteld.

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 ook de doorstroom binnen de organisatie bevorderd.

- Onderwijsassistenten kunnen door middel van deskundigheidsbevordering doorgroeien naar de functie van onderwijsondersteuner of onderwijzer.
- 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).
- Startende onderwijzers /schoolleiders krijgen een coach toegewezen. De coach maakt de startende onderwijzer wegwijs en is zijn vraagbaak. Naast de coach hebben ook de schoolleiders een meer prominente rol gekregen bij het inwerken van een startende onderwijzer. Zij verzorgen de klasbezoeken en tussentijdse evaluatiegesprekken.
- In 2025 waren er geen wijzigingen in de directievoering van de scholen. Voor de nieuwe school in Nijkerk is een nieuwe schoolleider aangetrokken. De begeleiding van de schoolleider wordt verzorgd door een senior-schoolleider, door de directeur-bestuurder en door externe coaches, die als mentor praktijkbegeleiding en sparringgesprekken verzorgen.

De besteding van de middelen voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders sluit aan bij dit vastgestelde beleid. Met de GMR en de afzonderlijke MR'en is besproken en vastgesteld dat de beschikbare middelen op deze wijze worden ingezet. Hiermee is de medezeggenschap betrokken bij de besluitvorming over de inzet van deze middelen.

5.6 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.

5.7 Bovenschoolse samenwerking

Het bestuur zet in op het versterken van kennisdeling en professionele samenwerking op bovenschools niveau, met als doel deze kennis duurzaam te laten landen in de onderwijspraktijk van de scholen. Binnen de scholen wordt dit verder vormgegeven door gestructureerd overleg tussen onderwijzers, onder meer gericht op afstemming tussen onder- en bovenbouw en het versterken van de doorgaande leerlijnen, met specifieke aandacht voor het kleuteronderwijs.

Op bovenschools niveau wordt de professionele dialoog ondersteund door thematische overleggen, waaronder het overleg van godsdienstonderwijzers, waarin expertise wordt gedeeld en gezamenlijke

ontwikkeling wordt gestimuleerd. Het stafbureau vervult hierbij een faciliterende en ondersteunende rol, gericht op het versterken van de professionele cultuur, het bevorderen van kennisuitwisseling en het ondersteunen van scholen bij hun ontwikkeling.

6. Huisvesting

Doelstellingen	Resultaat
Algemeen	• 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.
De nieuwe scholen zijn adequaat gehuisvest	• De gemeente Nijkerk heeft huisvesting toegekend voor de nieuwe school Al Amana Nijkerk. In het voorjaar van 2026 worden de openingsvoorbereidingen getroffen om van start te kunnen gaan per 1 augustus 2026. Het schoolgebouw betreft een tijdelijke locatie, in afwachting op nieuwbouw. • Er zijn drie nieuwe scholen toegekend, in Arnhem, Culemborg en Ede. Op 1 maart 2026 zijn de adressen bekend geworden. Dit betreffen permanente locaties van voormalige scholen. • Al Amana Overvecht heeft een tweede gebouw in gebruik genomen. • Al Amana College Utrecht is in onderhandeling over nieuwbouw in 2030.
Uitvoering van geplande onderhoudswerkzaamheden bij de scholen	• De planning wordt zo veel mogelijk gevolgd.
Voortzetting investeringen in meubilair en ICT	• Investeringen in ICT en meubilair worden gecontinueerd obv groei en afschrijvingstermijn.

6.1 Algemeen

Het meerjarenonderhoudsplan vormt de basis voor de uitvoering van het reguliere binnen- en buitenonderhoud. Voor de schoolgebouwen die wij in eigen beheer hebben, zijn gedetailleerde onderhoudsplannen aanwezig.

Ten behoeve van het dagelijks klachten- en herstelonderhoud zet de stichting zowel eigen medewerkers als externe, professionele onderhoudsbedrijven in. Zij dragen zorg voor het uitvoeren van reparaties, herstelwerkzaamheden en kleinschalige aanpassingen. Met deze aanpak wordt de onderhoudsstaat van de gebouwen op een adequaat niveau gehouden. In het afgelopen jaar zijn op de verschillende scholen diverse onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd.

6.2 Belangrijke ontwikkelingen

1. Al Amana Veenendaal – Zoete Inval 10, Veenendaal

Onze school in Veenendaal is gehuisvest in een gedeelte van de Dr. C. Steenblokschool. De school groeit harder dan de beschikbare ruimte. Volgens de huidige planning in het IHP (realisatie 2032) zal na verhuizing van de Steenblokschool het gebouw volledig worden gerenoveerd en als permanente huisvesting voor Al Amana worden ingezet. Tot die tijd is sprake

van een tijdelijke en niet-optimale huisvestingssituatie.

Wij hebben de gemeenteraad van Veenendaal dringend verzocht om de planning van het Integraal Huisvestingsplan (IHP) 2025–2042 aan te passen, aangezien de huidige voorstellen leiden tot versnipperde, tijdelijke huisvesting met onvoldoende capaciteit om de noodzakelijke groei en het behalen van de stichtingsnorm te realiseren. Als startende school heeft Al Amana juist behoefte aan stabiele, eenduidige en toereikende huisvesting om kwalitatief goed onderwijs te kunnen borgen en duurzaam te kunnen ontwikkelen. Voorgesteld wordt om de locatie Zoete Inval 10 als structurele oplossing te benutten, in combinatie met een vervroegde verhuizing van de Steenblokschool naar de Dr. Colijnstraat in 2028, zodat Al Amana tijdig over passende huisvesting beschikt en haar wettelijke en onderwijskundige opgave kan realiseren. Per augustus 2026 zal uitbreiding met een dislocatie plaatsvinden in verband met de groei. Al Amana is nog in overleg met de gemeente over de definitieve locatie daarvan.

2. Al Amana Hoorn – Hanebalk 1, Hoorn

De gemeente heeft voorgesteld de school te verplaatsen naar de locatie Stan Kentonhof 86, die per 1 augustus 2026 beschikbaar komt. Over de haalbaarheid en invulling van deze verplaatsing is de stichting in overleg met de gemeente.

3. Al Amana Nijkerk – Bizetlaan 2, Nijkerk

De huidige locatie is tijdelijk in gebruik tot uiterlijk 31 december 2026 en zal daarna worden gesloopt. Voor de school wordt nieuwbouw gerealiseerd; deze bevindt zich momenteel in de uitvoeringsfase.

4. Al Amana Arnhem – Pythagorasstraat 9, Arnhem

Dit betreft een nieuw te starten school per 1 augustus 2026. De huisvesting wordt in eerste instantie ingevuld via medegebruik binnen een bestaand schoolgebouw.

5. Al Amana Culemborg – Oranje Nassaulaan 41, Culemborg

Ook dit betreft een nieuwe school per 1 augustus 2026. De huisvesting zal worden gerealiseerd via medegebruik in een bestaand schoolgebouw.

6. Al Amana Zwolle – Dijkgraafhof 2, Zwolle

Het schoolgebouw wordt door de gemeente gehuurd van een externe partij en in bruikleen beschikbaar gesteld. De overeenkomst loopt tot november 2029. De intentie is om de school daarna te huisvesten op een nieuwbouwlocatie.

7. Al Amana Leidsche Rijn – Eerste Oosterparklaan 88, Utrecht

Het gebouw is eigendom van de gemeente Utrecht, die momenteel verantwoordelijk is voor het beheer. Er wordt gestart met een interne renovatie. Na afronding zal het juridisch eigendom en beheer worden overgedragen aan de stichting.

8. Al Amana Zuilen – Marnixlaan 362, Utrecht

Het betreft een monumentaal schoolgebouw uit 1924 dat niet meer voldoet aan de huidige eisen. Naar aanleiding van een positief haalbaarheidsonderzoek is een grootschalige renovatie opgenomen in het IHP 2026–2041, gepland in de periode 2028–2030.

9. Al Amana Overvecht – Winterboeidreef 6 & 10, Utrecht

De school is gehuisvest in een tijdelijke semi-permanente locatie, aangevuld met extra ruimte in een nabijgelegen gebouw. Er wordt toegewerkt naar een unilocatie in de vorm van nieuwbouw of volledige renovatie, gepland in de periode 2030–2033.

10. Al Amana Ede-Noord – Goudenstein 9 / Boekhorst 2, Ede

De school is momenteel verdeeld over twee locaties. In het IHP is voorzien in samenvoeging naar één unilocatie, met realisatie gepland in de periode 2031–2034.

11. Al Amana Ede-Zuid – Verlengde Parkweg 47B, Ede

Het huidige gebouw is verouderd en gelegen in een herontwikkelingsgebied. Het zal worden gesloopt, waarna vervangende nieuwbouw wordt gerealiseerd. Deze ontwikkeling is opgenomen in het IHP met een planning voor 2027–2030.

12. Al Amana College Utrecht (voortgezet onderwijs, diverse locaties), Utrecht

De school maakt gebruik van meerdere tijdelijke locaties. Vanaf augustus 2026 wordt extra ruimte toegevoegd. Er is door de gemeente toegezegd dat vervangende nieuwbouw zal worden gerealiseerd in Overvecht, gepland in de periode 2030–2033.

13. Al Amana College Ede – (voortgezet onderwijs, beoogde locatie) Bovenbuurtweg 27, Ede

Deze school start per 1 augustus 2026. De gemeente onderzoekt de mogelijkheid tot aankoop van een bestaand gebouw om de huisvesting te realiseren.

6.3 Duurzaamheid

Bij nieuwbouw, renovatie en verhuizing beoordeelt het bestuur systematisch welke verbeteringen mogelijk zijn op het gebied van duurzaamheid en de kwaliteit van de huisvesting. Daarbij wordt per project een integrale afweging gemaakt tussen onderwijskundige functionaliteit, financiële haalbaarheid en duurzaamheidsdoelstellingen.

Tegelijkertijd vormt netcongestie een structurele en externe beperkende factor. Hierdoor is het bij renovaties van bestaande panden niet in alle gevallen mogelijk om volledig aardgasloos te realiseren. Dit vraagt om maatwerk per locatie en een zorgvuldige afstemming met gemeenten en ketenpartners, waarbij realistische en uitvoerbare keuzes worden gemaakt.

Het bestuur werkt met een routekaart duurzaamheid per schoolgebouw. Deze routekaarten geven richting aan de fasering en prioritering van verduurzamingsmaatregelen en worden gekoppeld aan de meerjarenonderhoudsplannen (MJOP's). Hierdoor worden investeringen in onderhoud en verduurzaming integraal gepland en gestuurd, en wordt voorkomen dat maatregelen ad hoc of los van elkaar worden uitgevoerd.

Bij de uitwerking wordt expliciet rekening gehouden met energielabels, subsidiemogelijkheden en geldende wet- en regelgeving. Op deze wijze wordt gestuurd op zowel kwaliteitsverbetering van de gebouwen als op doelmatige inzet van middelen.

In de komende periode worden de duurzaamheidsambities verder geconcretiseerd en aangescherpt. In aansluiting op het strategisch beleidskader wordt verkend hoe duurzaamheidscriteria zwaarder kunnen worden verankerd in aanbestedingen en contractafspraken. Daarmee zet het bestuur een volgende stap in het structureel borgen van duurzaamheid binnen de bedrijfsvoering en het realiseren van toekomstbestendige huisvesting.

7. Externe relaties

Doelstellingen	Resultaat
Al Amana is in gesprek met diverse schoolbesturen en andere relevante actoren om maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen.	• In de diverse gemeentes is periodiek overleg over allerlei zaken (huisvesting, Jonge Kind, OAB, etc.) • In de diverse gemeentes is regelmatig overleg met de andere schoolbesturen. • Binnen de verschillende samenwerkingsverbanden is de basis gelegd voor een nieuw ondersteuningsplan. • Er wordt binnen de onderwijsregio's nauw samengewerkt met hogescholen in het kader van het opleiden van nieuwe professionals. • Er heeft afstemming plaatsgevonden met de PO Raad, VO Raad en de ISBO.

7.1 Algemeen

Het College van Bestuur, de staf, de schoolleiders en de scholen onderhouden regelmatig contacten met externe partijen, zoals de PO-Raad (voor zover het gaat om thema's die raken aan de basisscholen), VO-Raad (voor zover het gaat om thema's die raken aan de middelbare school) en ISBO, voor advies over rechtspositie, verzekeringen, huisvesting en arbeidsvoorwaarden. Afstemming met deze organisaties draagt bij aan een actuele en deskundige beleidsvoering.

Het College van Bestuur is actief in verschillende lokale en regionale netwerken en neemt deel aan vergaderingen van het samenwerkingsverband passend onderwijs. Daarnaast participeert Al Amana in diverse projecten die de samenwerking tussen primair- en voortgezet onderwijs versterken, zoals gezamenlijke professionaliseringsactiviteiten voor onderwijzers, overgangstrajecten voor leerlingen en kennisdeling over onderwijsontwikkeling.

Bestuurlijke coalities met andere onderwijsinstellingen en maatschappelijke partners worden actief onderhouden om kennis en middelen te bundelen en gezamenlijke doelstellingen te realiseren. Hierbij ligt de nadruk op samenwerking met gemeenten, maatschappelijke organisaties en culturele instellingen om de schoolomgeving te versterken en de ontwikkeling van leerlingen breder te ondersteunen.

De verbinding tussen PO en VO krijgt vorm via gezamenlijke curriculumprojecten, doorlopende leerlijnen en afstemming van ondersteuningsstructuren, waardoor leerlingen een soepelere overgang van het primair - naar het voortgezet onderwijs ervaren.

Daarnaast is Al Amana betrokken bij samenwerkingsovereenkomsten voor nieuwkomersonderwijs. Deze afspraken met andere schoolbesturen en gemeenten zorgen voor een gestructureerde begeleiding van nieuwkomersleerlingen, inclusief sociale integratie en onderwijsarrangementen op maat.

7.2 Opleidingscentra en onderwijsregio's

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 opleidinginstellingen. Daarnaast is ingezet op regionale bestuurlijke samenwerking om het personeelstekort gezamenlijk te verminderen. Wij nemen deel in vijf onderwijsregio's:

Onderwijsregio	BRIN	School
Onderwijsregio Food Valley	24ER	Ede-Noord
	31EC	Ede-Zuid
	32CA	Veenendaal
Onderwijsregio Utrecht Stad	24ZJ	Utrecht, Zuilen
	31JR	Utrecht, Leidsche Rijn
	32BZ	Utrecht, Overvecht
	32CY	Utrecht, College
Onderwijsregio Zwolle e.o.	30XB	Zwolle
Onderwijsregio Noorderwijs	31EC01	Hoorn
Onderwijsregio Midden-Nederland	31LM	Zeist
	32HE	Nijkerk

In 2026 worden ook de nieuwe basisscholen ingedeeld in onderwijsregio's: Al Amana Arnhem (Onderwijsregio LOA) en Al Amana Culemborg (Onderwijsregio Rivierenland). De middelbare school Al Amana College Ede sluit aan bij Onderwijsregio Food Valley.

8. Financiën

Doelstellingen	Resultaat
Het bestuur investeert continu in het onderwijs	Om de ambities te realiseren, wordt continu geïnvesteerd in onderwijs(kwaliteit).
Stichting Al Amana is en blijft een financieel gezonde organisatie	- 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 worden de begroting, uitputting en eindejaarsverwachting in het schoolleidersberaad besproken en in de vergaderingen met de RvT.
Een begroting versus realisatie met geen grote afwijkingen	Het reguliere resultaat is nagenoeg gelijk aan de begroting, maar door het grote aanbod aan naschoolse activiteiten in het kader van de subsidie School en Omgeving en de meevallende kosten voor deze activiteiten is er een positief resultaat gerealiseerd van bijna € 1,6 miljoen.
De schoolleiders zijn nauw betrokken bij hun schoolbegroting.	Schoolleiders zijn nauw betrokken bij het opstellen van de begroting, zijn budget-eigenaar en hebben toegang tot het financiële systeem Capisci. In de kwartaalgesprekken met de schoolleiders wordt de begroting, uitputting en eindejaarsverwachting besproken. Er is een transparante (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 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. Wij verstaan onder planning en control het volgende:

- 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 maken wij gebruik van de volgende planningsinstrumenten:

- Exploitatiebegroting op schoolniveau en bovenschools per maand en per kwartaal
- 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 prestaties 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. 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 en geëvalueerd.

8.4 Risico's

Periodiek 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. Voor nu zijn de belangrijkste risico's:

Risico	Toelichting
Personeelstekort	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 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. Het bestuur heeft besloten om de samenwerking met zelfstandigen te beëindigen als die niet voldoet aan de wet. Een deel van de zelfstandigen heeft besloten om bij ons in dienst te komen. Daarnaast zijn er geen andere ontwikkelingen geweest die een substantiële impact hebben gehad op de personele bezetting of de strategische koers van onze organisatie op dit vlak. Wij zijn intensief bezig om op een versnelde manier geschikte onderwijzers en zij-instromers 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.

Personeelsverloop	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. - De beoordeling en functioneringsgesprekken worden gevoerd door de schoolleider met de personeelsleden. Daarin wordt gevraagd of er de komende tijd verwachtingen zijn van vertrek, zodat wij hierop tijdig kunnen anticiperen door tijdelijke krachten aan de stichting te binden en tijdig (intern/extern) personeel te vinden. - Alle exitgesprekken worden gevoerd door HRM en aanbevelingen en verbeteruggesties van vertrekkend personeel wordt ter harte genomen om van te leren. - We zetten meer in op begeleiding en coaching van het zittende personeel. - Wij investeren in de professionalisering van eigen medewerkers, zij-instromers en de opleiding van onderwijsassistenten tot onderwijzer. - Het bestuur mitigeert de invloed van transitievergoedingen, door: - o verplichte dossiervorming, en - o periodiek monitoren van gesprekken met schoolleiders.
Ziekteverzuim	De continuïteit van het primaire onderwijsproces komt regelmatig in het gedrang 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 nauwer betrokken bij het proces, wordt intensief gebruikgemaakt 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 8% te brengen.
Financiële gevolgen van duurzaamheid eigen investering bij nieuwbouw	Het bestuur acht het van belang dat onderwijs plaatsvindt in duurzame, goed onderhouden en toekomstbestendige gebouwen. De kwaliteit van de huisvesting heeft directe invloed op het leerklimaat, het welzijn van medewerkers en de onderwijsprestaties. De stichting is gehuisvest in 12 gebouwen, waarvan een deel ouder is. Deze oudere panden brengen relatief hogere exploitatie- en onderhoudskosten met zich mee. In 2025 is daarnaast een middelbare school gestart, die tijdelijk is gehuisvest in drie verschillende gebouwen. Voor deze locaties ligt (een deel van) het onderhoud bij de stichting zelf, wat leidt tot een aanvullende financiële belasting.

	Het onderhoud van de gebouwen is planmatig ingericht via meerjarenonderhoudsplannen (MJOP's), die periodiek worden geactualiseerd. Op basis van deze MJOP's wordt jaarlijks een dotatie gedaan aan de onderhoudsvoorziening, zodat toekomstige onderhoudslasten zoveel mogelijk worden geëgaliseerd en voorspelbaar blijven. Tegelijkertijd is sprake van een financieel risico. Met name bij oudere panden en tijdelijke huisvesting bestaat de kans op onverwachte en omvangrijke onderhoudslasten die de beschikbare voorziening overstijgen. Daarnaast kunnen duurzaamheidsinvesteringen, bijvoorbeeld in het kader van energietransitie of kwaliteitsverbetering van gebouwen, leiden tot aanvullende eigen investeringen waarvoor niet altijd externe bekostiging beschikbaar is. Het bestuur onderkent dit risico en stuurt op beheersing door: - periodiek actualiseren en waar nodig herijken van de MJOP's; - kritisch prioriteren en faseren van onderhouds- en verduurzamingsinvesteringen; - actief benutten van subsidiemogelijkheden en samenwerking met gemeenten; en door - versterken van de onderhoudsvoorziening waar dat noodzakelijk wordt geacht. Hiermee wordt beoogd de continuïteit van de huisvesting te waarborgen en financiële schokken zoveel mogelijk te beperken.
Dislocaties en nevenvestigingen die niet kostendekkend zijn	Onze nevenvestiging in Hoorn heeft geen eigen instellingsnummer en ontvangt niet zelfstandig bekostiging en krijgt ook geen aparte toekenning van basisbekostigingscomponenten.
Stabiliteit en continuïteit van schoolleiding	In een context van personeelstekorten en toenemende personele dynamiek wordt er veel gevraagd van de aansturing binnen scholen. De kwaliteit van het schoolleiderschap is daarbij een bepalende factor voor de stabiliteit, continuïteit en onderwijskwaliteit van de school. Uitval of vertrek van schoolleiders kan direct impact hebben op de dagelijkse gang van zaken, de teamontwikkeling en de voortgang van schoolontwikkeling. Het waarborgen van sterk en consistent leiderschap is daarom een belangrijk aandachtspunt binnen de organisatie.
Opbouw in het personeelsbestand	Al Amana kent een relatief jong personeelsbestand dat overwegend uit vrouwen bestaat, met een man-vrouwverhouding van ongeveer 1 op 5. Dit laat zien dat wij een aantrekkelijk werkgever zijn voor vrouwelijke professionals en onze bijdrage aan de instroom van nieuwe generaties onderwijsprofessionals. Tegelijkertijd brengt deze

	samenstelling ook bepaalde aandachtspunten met zich mee, met name op de werk-privé-balans. In deze levensfase spelen vaak veranderingen zoals gezinsvorming, ouderschapsverlof en veranderingen in werktijdfactoren een rol. Dit vraagt om flexibiliteit in ons personeelsbeleid en een strategische blik op duurzame inzetbaarheid. We zetten daarom in op een toekomstbestendige personeelsplanning, waarin we zorgen voor een goede balans tussen ervaring en vernieuwing, stabiliteit en flexibiliteit.
Startende scholen	Er dient voor een startende school veel geïnvesteerd te worden, meer dan er aan middelen wordt ontvangen. Hiervoor moeten de reserves van de Stichting worden aangewend.
Aanvulling risicobeheersing	Per geïdentificeerd risico wordt periodiek beoordeeld: - de kans van optreden (laag, middel, hoog); - de impact op de organisatie (financieel en operationeel); - de getroffen beheersmaatregelen; en - het restrisico na implementatie van maatregelen. Deze systematische benadering stelt het bestuur in staat om risico's tijdig te signaleren en beheersbaar te houden. De uitkomsten worden besproken in de managementrapportages en met de RvT.

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

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

8.5 Allocatiebeleid

Het bestuur ontvangt centraal de middelen voor de verschillende scholen. De ontvangsten vanuit het Rijk worden op basis van de lumpsumbekostiging één op één doorgezet naar de scholen, minus een afdracht van 10% voor het bestuurskantoor. Dit geldt uitdrukkelijk niet voor onderwijsachterstandsmiddelen, de arbeidsmarkttoelage, subsidies en middelen van het samenwerkingsverband.

De bovenschoolse afdracht wordt ingezet ten behoeve van:

- algemene uitgaven voor het personeel (verhuiskosten, jubilea)
- bedrijfsgezondheidszorg (contract arbodienst, onderzoeken, tweede spoor, et cetera)
- bestuur, beheer en administratie
- bovenschoolse inzet en ondersteuning door stafkantoor
- centraal georganiseerde activiteiten personeel
- coördinatie basisvaardigheden
- faciliteiten GMR en RvT
- kosten bovenschools overleg
- kosten inhoudelijke personeelsbijeenkomsten

- kosten (juridisch) advies en ict
- kosten stimuleren doorgaande leerlijn
- kosten transitievergoeding bij vertrek personeel, niet op eigen verzoek
- personeelslasten bovenschoolse projecten
- publieksrelaties
- scholing management en personeel
- schoolopleider
- werving en selectie onderwijzers

8.6 Investeringsbeleid

De uitgangspunten voor het investeringsbeleid zijn de vastgestelde vervangingstermijnen en de in het strategische beleidsplan geformuleerde doelstellingen. De investeringsbegroting wordt in samenspraak met de schoolleiders opgesteld en maakt onlosmakelijk onderdeel uit van de meerjarenbegroting.

8.7 Inkoop- en aanbestedingsbeleid

Bij de inkoop van goederen en diensten hanteren wij organisatorische, bedrijfseconomische, juridische en maatschappelijke uitgangspunten. De implementatie van het inkoop- en aanbestedingsbeleid is primair belegd bij de adviseur staf/bedrijfsvoering. Deze adviseur faciliteert en adviseert medewerkers door handvatten, hulpmiddelen en ondersteuning te bieden bij de uitvoering van het beleid.

In 2025 werden de kavels voor schoolmeubilair en onderwijsleerpakketten aanbesteed voor zowel het primair (PO) als voortgezet onderwijs (VO). Voor ICT hanteren we een dynamisch aanbestedingsproces via SIVON en Onderwijs Inkoop Groep (OIG). Voor 2026 wordt energie ingekocht via Energie voor Scholen. Voor de multifunctionals hebben wij een overeenkomst afgesloten met Konica Minolta.

Maatschappelijk verantwoord inkopen speelt een belangrijke rol binnen onze organisatie. Waar mogelijk streven we ernaar om producten en diensten lokaal in te kopen, zodat we duurzaamheid bevorderen en de samenwerking met regionale leveranciers versterken. Daarnaast werken we aan de verdere centralisatie van onze inkoopprocessen om inkoopvoordelen te realiseren. Dit jaar onderzoeken we de mogelijkheden om via een inkoopplatform bestellingen te verwerken, in plaats van losse bestellingen te plaatsen bij verschillende leveranciers.

Door ons inkoopbeleid continu onder het licht te houden en met de inzet van deskundige adviseurs, zorgen we voor naleving van wet- en regelgeving en een effectieve besteding van middelen.

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 2025 zijn er geen beleggingen, leningen en derivaten geweest, zoals al jaar en dag het geval is. Jaarlijks vindt een evaluatie plaats met de financiële commissie over de overtollige middelen. Alle data (transacties) zijn ondergebracht bij de banken.

8.9 Toekomstparagraaf

Investeren in kwaliteit van het onderwijs

In de meerjarenbegroting 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 ook bij ons merkbaar.

Maatregelen die getroffen worden om het personeelstekort tegen te gaan, zijn:

- LIO-stagiaires een vergoeding geven
- Zij-instromers aantrekken
- Onderwijsondersteunend personeel stimuleren om zich bij te scholen tot onderwijzer
- Aantrekkelijkheid van de organisatie vergroten via publieke uitingen
- Goede contacten onderhouden met de onderwijsinstellingen
- Onderwijs anders organiseren
- Medewerkers binden en boeien

8.10 Financiële positie

Er was een (negatief) resultaat van -/- €341.279 begroot en het resultaat in 2025 was, exclusief de subsidie School en Omgeving, iets lager uitgevallen (€6.000). Echter, het grote aanbod aan naschoolse activiteiten in het kader van de subsidie School en Omgeving en de meevallende kosten voor deze activiteiten hebben ervoor gezorgd dat er een positief resultaat is gerealiseerd van ruim € 1,9 miljoen. Dit zorgt ervoor dat de financiële positie van Al Amana ook rekening houdend met de geplande oprichting van twee po-scholen en één vo-school in 2026 solide blijft.

De grootste afwijkingen ten opzichte van de begroting worden hieronder toegelicht en duiden voornamelijk op incidentele effecten, geplande investeringen en subsidie-gebonden uitgaven.

8.10.1 Baten

Rijksbijdragen OCW	De rijksbijdragen vanuit OCW zijn ca. €565.000 hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met de opening van Al Amana Nijkerk en de met 0,6% hoger uitgevallen indexatie.
Overige subsidies OCW	Overige subsidies vanuit OCW zijn ruim €4,2 miljoen hoger dan begroot. Dit betreft grotendeels de subsidie School en Omgeving.
Bijdragen samenwerkingsverbanden	De bijdragen vanuit Samenwerkingsverbanden is ruim €123.000 hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door een hogere vergoeding per leerling dan begroot voor het SWV Rijn & Gelderse Vallei en aanvullende middelen voor enkele incidentele projecten voor o.a. Ede Zuid en Zeist.
Overige overheidsbijdragen	Overige overheidsbijdragen zijn ruim €266.000 hoger dan begroot. Dit komt grotendeels door de niet begrote subsidie Gezond Leren in Utrecht voor Zuilen en Overvecht.
Overige baten	Overige baten zijn ruim €406.000 hoger dan begroot dankzij opbrengsten vanuit het jeugdeducatiefonds voor meerdere scholen.

8.10.2 Lasten

Personeelslasten	De totale personeelslasten zijn circa € 1,3 miljoen hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met: - Meer inhuur externen dan begroot (€ 1,1 miljoen) vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en het relatief hogere ziekteverzuim met de bijbehorende vervanging door externen als gevolg. - De krapte op de arbeidsmarkt heeft ervoor gezorgd dat er minder eigen personeel is dan begroot (-5,07 FTE) en de bijbehorende loonkosten zijn dus ook lager uitvallen (- € 472.155), terwijl de GPL lager uit is gevallen dan begroot (-€ 343.800). - De opening van Al Amana Nijkerk (€ 246.250). - De dotaties op de personeelsvoorzieningen zijn veel hoger uitgevallen (€ 362.000), grotendeels door de dotatie langdurig zieken vanwege de eigenrisicodragerschap per 1-1-2026 (€ 316.430). - De overige personele lasten zijn € 143.700 lager, grotendeels door lagere scholingskosten (€ 112.460), vanwege het lagere aantal zij-instromers dan begroot. - De ontvangen uitkeringen zijn € 486.630 lager uitgevallen dan begroot, voornamelijk doordat er significant minder declarabele kosten voor ziektevervangingen waren dan begroot (€ 406.625) ondanks het hogere ziekteverzuim.
Afschrijvingen	De afschrijvingen zijn lager dan begroot (€ 110.000), vanwege uitgestelde investeringen door de tijdrovende aanbestedingstrajecten.
Huisvestingslasten	De huisvestingslasten zijn iets lager dan begroot (€ 51.950). Dit komt grotendeels door een lagere dotatie op de onderhoudsvoorziening (€ 108.100), vanwege geplande nieuwbouw voor verschillende scholen en een verschuiving naar kosten voor klein onderhoud voor Ede Zuid (€ 50.000) in verband met de onderhoudsvergoeding aan de gemeente Ede. De meevallende energiekosten voor Al Amana College Utrecht worden tenietgedaan door hogere schoonmaakkosten vanwege de uitbreiding naar meer gebouwen vanwege de groei.
Overige instellingslasten	De overige instellingslasten zijn bijna € 2,6 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door: - uitgaven voor de subsidie School en Omgeving (ruim € 1,7 miljoen) - uit het jeugdeducatiefonds vergoede uitgaven (€ 375.000) - uitgaven voor de subsidies Gezond Leren (ruim € 255.000) - kosten voor bestuurs- en managementondersteuning zijn € 139.000 hoger uitgevallen - er is € 41.800 besteed voor (niet-begrote) kosten voor Al Amana Nijkerk

8.10.3 Investerings

In 2025 is in materiële vaste activa geïnvesteerd voor een bedrag van € 550.000. De begrote investeringen voor 2025 waren ruim € 780.000. Er is dus €230.000 minder geïnvesteerd:

- Vanwege de geplande renovatie heeft de school in Zuilen een groot deel van de begrote investeringen uitgesteld (€110.000).
- Een aanzienlijk deel van de investeringen in de nieuwe scholen Overvecht, Veenendaal en College zijn ten laste gebracht van de vergoedingen eerste inrichting, of deels uitgesteld of kosten minder dan begroot. Dit zorgt tezamen voor een voordeel c.q. lagere investeringen dan voor deze scholen begroot van € 114.600.
- De hogere investeringen bij de scholen in Leidsche Rijn en Hoorn (€75.500), als gevolg van niet-begrote vervangingen van afgeschreven en defecte hardware, wordt gecompenseerd door de uitgestelde investeringen op de andere scholen.

8.10.4 Langlopende leningen

Er zijn ultimo 2025 geen langlopende leningen.

8.10.5 Toelichting personele bezetting

Hieronder staan de prognoses van de leerlingenaantallen.

	1-2-2024	1-2-2025	1-2-2026	1-2-2027	1-2-2028	1-2-2029
24ER Ede Noord	315	330	285	290	300	305
24ZJ Zuilen	371	383	385	390	395	400
30XB Zwolle	144	160	170	175	185	190
31EC00 Ede Zuid	193	191	192	196	200	200
31EC01 Hoorn	156	161	187	193	195	195
31JR Leidsche Rijn	309	333	371	390	395	398
31LM Zeist	340	346	370	380	385	390
32BZ Overvecht	96	145	194	250	300	325
32CA Veenendaal	79	134	176	247	285	322
32HE Nijkerk *	0	75	75	120	155	180
32CY College Utrecht **	212	351	550	700	850	1.000
	<u>2.215</u>	<u>2.609</u>	<u>2.955</u>	<u>3.331</u>	<u>3.645</u>	<u>3.905</u>

* leerlingtelling 1-2-2025 betreft 1-2-2026

** betreft leerlingtelling 01-10

In de formatiebesprekingen met de schoolleiders is het personeelsbestand een vast onderwerp op de agenda. De scholen van Al Amana laten een groei zien. Dat wordt voornamelijk gerealiseerd door de opening van het College en de groei van de nieuwe scholen in Nijkerk, Overvecht en Veenendaal. Hierdoor is er logischerwijs ook meer personeel aangesteld.

Personele bezetting in FTE	2025	2026	2027	2028	2029
Management/directie	13,39	15,02	13,35	13,35	13,35
Onderwijzend personeel	102,29	135,17	147,37	161,13	173,00
Onderwijs Ondersteunend personeel	88,99	88,33	86,98	86,71	86,78
Totaal	204,67	238,52	247,70	261,18	273,13

Vanaf 2026 wordt een verdere stijging verwacht vanwege de groeiende scholen in Overvecht, Veenendaal, Nijkerk alsook het College.

8.10.6 Toelichting balans

	2025 €	2024 €
Activa		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	2.006.936	1.901.956
Viottende activa		
Vorderingen	2.135.064	1.156.954
Liquide middelen	10.844.384	9.736.451
	12.979.448	10.893.405
Totaal activa	<u>14.986.384</u>	<u>12.795.361</u>
Passiva		
Eigen vermogen	6.108.035	4.178.869
Voorzieningen	2.597.925	2.125.871
Langlopende schulden	-	-
Kortlopende schulden	6.280.424	6.490.621
Totaal passiva	<u>14.986.384</u>	<u>12.795.361</u>

- De materiële vaste activa zijn gestegen doordat er meer is geïnvesteerd, voornamelijk vanwege de nieuwe scholen in Overvecht, Veenendaal, Nijkerk en het College.
- De vorderingen zijn gestegen als gevolg van nog te ontvangen subsidiegelden en vergoedingen voor eerste inrichting van enkele gemeenten.
- De liquide middelen zijn voornamelijk gestegen door de ontvangen subsidie School en Omgeving.
- Het eigen vermogen is significant gegroeid door het zeer positieve resultaat resulterend uit de subsidie School en Omgeving (ruim € 1,9 miljoen).
- De voorzieningen zijn grotendeels toegenomen door de aanvullende voorziening langdurig zieken vanwege de volledige eigenrisicodragerschap per 1 januari 2026 (€ 316.000) en in mindere mate door een stijging in de voorziening groot onderhoud (€ 124.000).
- De stijging in kortlopende schulden heeft te maken met een stijging in personeelslasten welke samenhangt met de groei van de scholen, terwijl de vooruit ontvangen en deels terug te betalen subsidies een vereffenend effect vertonen ten opzichte van de afloop van subsidies.

8.10.7 Vooruitblik 2026–2029

Balans:

	2025	2026	2027	2028	2029
ACTIVA					
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	2.006.936	2.178.989	2.042.860	2.021.805	2.024.507
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	2.006.936	2.178.989	2.042.860	2.021.805	2.024.507
Vlottende activa					
Vorderingen	2.135.064	2.135.064	2.135.064	2.135.064	2.135.064
Liquide middelen	10.844.384	8.236.629	9.461.406	10.733.627	12.042.886
Totaal Vlottende activa	12.979.448	10.371.693	11.596.470	12.868.691	14.177.950
TOTAAL ACTIVA	14.986.384	12.550.682	13.639.330	14.890.496	16.202.457
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene Reserve	5.963.184	6.144.617	7.058.201	8.151.243	9.328.160
Bestemmingsreserves publiek	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve privaat	144.851	144.851	144.851	144.851	144.851
Totaal Eigen vermogen	6.108.035	6.289.468	7.203.052	8.296.093	9.473.011
Voorzieningen	2.597.925	2.272.756	2.447.820	2.605.945	2.740.988
Langlopende schulden	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	6.280.424	3.988.458	3.988.458	3.988.458	3.988.458
TOTAAL PASSIVA	14.986.384	12.550.682	13.639.330	14.890.496	16.202.457

- Er worden vanaf 2026 structurele positieve resultaten verwacht, door:
 - een groei in leerlingenaantallen, en
 - een stringenter aannamebeleid voor personeel.
- De komende jaren zal er verdere invulling gegeven worden aan een bestedingsplan om de algemene reserves te investeren in het geven van goed onderwijs.
- De materiële vaste activa nemen na 2026 af omdat er geen grote investeringen gepland zijn en investeringen van de nieuwe scholen grotendeels ten laste worden gebracht van de vergoedingen voor eerste inrichting. We verwachten de komende jaren echter nog wel extra investeringen te zullen doen vanwege de opening van enkele op te richten scholen in 2026. Deze zullen echter pas in de eerstvolgende begroting opgenomen worden.
- Liquide middelen zullen na 2026 in lijn met de positieve resultaten stijgen.
- De algemene reserve zal door overschotten naar verwachting toenemen vanaf 2026.
- De vermogenspositie blijft gezond en de organisatie blijft weerbaar.
- De vorderingen zijn gelijk gehouden.
- De vermogenspositie blijft onverminderd goed. Eventuele onverwachte tegenvallers kunnen opgevangen worden.

8.10.8 Staat van baten en lasten

De verwachte leerlingengroei en aanpassing van het aannamebeleid ten aanzien van personeel zorgen voor structureel positieve resultaten, waardoor Al Amana financieel gezond blijft en verantwoord door kan blijven groeien.

	2025	2026	2027	2028	2029
BATEN					
Rijksbijdrage	28.818.629	28.743.343	32.382.389	34.874.323	37.264.179
Overige overheidsbijdragen en subsidies	620.510	268.413	268.413	268.413	268.413
Overige baten	514.372	47.142	24.342	24.342	24.342
College-, cursus- en examengelden	0	0	0	0	0
Baten werk in opdracht van derden	0	0	0	0	0
TOTAAL BATEN	29.953.511	29.058.898	32.675.144	35.167.078	37.556.934
LASTEN					
Personeelslasten	21.481.479	23.920.193	26.325.005	28.039.544	29.701.541
Afschrijvingen	444.579	510.939	525.756	541.092	555.275
Huisvestingslasten	1.380.649	1.698.600	1.891.600	2.057.300	2.214.000
Overige lasten	4.722.111	2.752.733	3.024.199	3.441.101	3.914.200
TOTAAL LASTEN	28.028.818	28.882.465	31.766.560	34.079.037	36.385.016
Saldo Baten en Lasten	1.924.694	176.433	908.584	1.088.041	1.171.918
Saldo financiële bedrijfsvoering	4.472	5.000	5.000	5.000	5.000
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0
TOTAAL RESULTAAT	1.929.166	181.433	913.584	1.093.042	1.176.918
Incidentele baten en lasten	0	0	0	0	0

8.10.9 Kengetallen en normatief eigen vermogen

De kengetallen bevinden zich ruimschoots binnen de signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs en laten zien dat Al Amana financieel gezond is.

Kengetallen:	Signalering	2025	2026	2027	2028	2029
Solvabiliteit 1	0,3 - 0,7	0,41	0,50	0,53	0,56	0,58
Solvabiliteit 2	0,3 - 0,7	0,58	0,68	0,71	0,73	0,75
Liquiditeit (current ratio)	0,50	2,07	2,60	2,91	3,23	3,55
Weerstandsvermogen	0,10 - 0,40	0,20	0,22	0,22	0,24	0,25
Rentabiliteit	0,00	0,06	0,01	0,03	0,03	0,03

Op basis van de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs is sprake van een mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen:

Normatief publiek eigen vermogen:	2025	2026	2027	2028	2029
Feitelijk eigen vermogen	€ 5.963.184	€ 6.144.617	€ 7.058.201	€ 8.151.243	€ 9.328.160
Normatief eigen vermogen	€ 3.512.584	€ 3.631.934	€ 3.676.617	€ 3.780.159	€ 3.902.354
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 2.450.600	€ 2.512.683	€ 3.381.584	€ 4.371.084	€ 5.425.806

Het bestuur onderkent dit en heeft een plan opgesteld om dit vermogen doelgericht in te zetten ten behoeve van de onderwijskwaliteit en de strategische ontwikkeling van de organisatie. De inzet van deze middelen richt zich met name op:

- investeringen in onderwijskwaliteit en basisvaardigheden (taal en rekenen);
- versterking van de personele bezetting, waaronder het aantrekken en opleiden van onderwijzers;
- investeringen in huisvesting en onderwijsfaciliteiten; en
- ondersteuning van de groei van bestaande en nieuw te starten scholen.

Gezien de groei van de organisatie, de oprichting van nieuwe scholen en de daarmee samenhangende investeringsbehoefte, acht het bestuur het huidige vermogensniveau tijdelijk gerechtvaardigd.

Het bestuur streeft ernaar om het bovenmatig eigen vermogen in de komende jaren gefaseerd af te bouwen door middel van gerichte investeringen. Deze inzet wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld in de meerjarenbegroting.

8.11 Rechtmatigheidsverantwoording

Het College van Bestuur van Stichting Al Amana Scholen is verantwoordelijk voor de rechtmatige besteding van de aan haar toevertrouwde publieke middelen. Onder rechtmatigheid wordt verstaan het handelen in overeenstemming met de relevante wet- en regelgeving, waaronder de Wet op het primair onderwijs (WPO), de Wet voortgezet onderwijs (WVO), de Wet normering topinkomens (WNT), de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overige toepasselijke OCW-regelgeving.

Op basis van de uitgevoerde interne controles en de werking van het interne beheersings- en controlesysteem concludeert het College van Bestuur dat de baten en lasten over 2025 in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving tot stand zijn gekomen.

In het verslagjaar is een beperkt aantal afwijkingen geconstateerd in de naleving van interne procedures. Het betreft met name situaties waarin medewerkers zijn gestart met werkzaamheden voordat de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) formeel was ontvangen.

In totaal gaat het om vier gevallen. Deze situaties zijn beoordeeld als niet-materiële afwijkingen, aangezien de betreffende VOG's alsnog zijn verkregen, er geen aanwijzingen zijn voor risico's voor de veiligheid van leerlingen en de afwijkingen voortkomen uit administratieve en procesmatige tekortkomingen en niet uit structureel beleid. Naar aanleiding hiervan zijn aanvullende beheersmaatregelen genomen, waaronder aanscherping van de controle op indiensttreding en expliciete verificatie van de VOG vóór feitelijke start van werkzaamheden.

Op basis van bovenstaande concludeert het College van Bestuur dat er geen sprake is van materiële onrechtmatigheden in het verslagjaar 2025.

9. Verslag Raad van Toezicht

Het primaire doel van Stichting Al Amana Scholen 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 (RvT).

De RvT heeft vastgesteld dat de doelstellingen voor 2025 zijn gerealiseerd.

9.1 Optreden als werkgever van het bestuur

De RvT handelt conform het toezichtkader zoals toegelicht in paragraaf 2.3.1.

De RvT vervult de werkgeversrol ten opzichte van het College van Bestuur (CvB) en treedt op als klankbord en sparringpartner.

De RvT heeft in 2025 regelmatig vergaderd met het CvB. De agenda van deze vergaderingen werd deels bepaald door een vaste jaarcyclus, waarin onderwerpen als financiën, strategische koers, onderwijskwaliteit, personeelsbeleid en bedrijfsvoering aan de orde kwamen, en deels door actuele interne en externe ontwikkelingen.

De RvT heeft de accountant aangewezen en overleg gevoerd over de jaarrekening.

9.2 Omvang, samenstelling en honorering

De RvT is als volgt samengesteld:

Raad van Toezicht			
Functionaris	Functie	Betaalde nevenfunctie(s)	Onbetaalde nevenfunctie(s)
A. El Moussati	Voorzitter	Elmar Services B.V.	N.v.t.
N.E. El Abbassi	Lid (algemeen)	Mantelzorg SfinX	N.v.t.
A. El Barroudi	Lid (portefeuille financiën)	TSAL FO	N.v.t.

Binnen de RvT zijn verschillende expertisegebieden vertegenwoordigd, waaronder financiële en bedrijfskundige deskundigheid en kennis van de islamitische identiteit.

Het lid met de portefeuille financiën participeert in de auditcommissie, waarin tevens de directeur-bestuurder en de controller zitting hebben.

De RvT ontvangt ieder kwartaal financiële managementrapportages, waarin onder meer de voortgang op de meerjarenbegroting en de realisatie van de strategische doelstellingen wordt gevolgd.

De leden van de RvT ontvangen een jaarlijkse vergoeding. Deze sluit aan bij de richtlijnen van de VTO3 en blijft binnen de kaders van de Wet normering topinkomens (WNT). Voor nadere toelichting wordt verwezen naar het WNT-overzicht in de jaarrekening.

9.3 Werkzaamheden

De RvT heeft in 2025 vergaderd op basis van een vooraf vastgestelde jaarplanning.

Belangrijkste besluiten en onderwerpen:

- Vaststelling van de meerjarenbegroting 2026–2030;
- Goedkeuring van de jaarrekening 2024, voorzien van een accountantsverslag zonder bijzonderheden.

De RvT is gedurende het jaar via managementrapportages geïnformeerd over de voortgang op de strategische doelstellingen, de financiële ontwikkeling en relevante organisatievraagstukken.

De voorzitter van de RvT heeft regelmatig bilateraal overleg gevoerd met de voorzitter van het CvB ter voorbereiding op de vergaderingen en ter afstemming van actuele ontwikkelingen.

De RvT heeft het functioneren van het CvB geëvalueerd en vastgesteld dat het CvB in 2025 een belangrijke bijdrage heeft geleverd aan het realiseren van de strategische doelstellingen. De RvT heeft haar vertrouwen in het CvB uitgesproken.

9.4 Accountantscontrole jaarrekening

De RvT heeft Van Ree Accountants aangewezen voor de controle van de jaarrekening 2025.

De RvT heeft op basis van de kwartaalrapportages, de jaarrekening en het accountantsverslag vastgesteld dat het CvB beschikt over een adequaat systeem van interne beheersing. Er zijn geen signalen van materiële onrechtmatigheden ontvangen.

De RvT concludeert dat het financieel beheer over 2025 rechtmatig is uitgevoerd.

De managementletter wordt in 2026 ontvangen en besproken.

9.5 Zelfevaluatie

De RvT heeft in 2025 een zelfevaluatie uitgevoerd (zie paragraaf 2.3.1).

9.6 Horizontale verantwoording

De RvT heeft in 2025 twee overlegmomenten gehad met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Tijdens deze overleggen is het wederzijds vertrouwen bevestigd en heeft de RvT haar waardering uitgesproken voor de betrokkenheid en inzet van de GMR.

Daarnaast heeft de RvT halfjaarlijks schoolbezoeken afgelegd om zich een beeld te vormen van de praktijk binnen de scholen.

De RvT is lid van de vereniging van toezichthouders in het funderend onderwijs (VTO3) en volgt relevante scholing en professionalisering.

Kengetallen

		2025	2024	2023	2022
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 0,50 is voldoende.					
Vlottende activa	€ 12.979.448				
Kortlopende schulden	€ 6.280.424	2,07	1,68	2,10	3,93
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	€ 6.108.035				
Balanstotaal	€ 14.986.384	0,41	0,33	0,47	0,65
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	€ 8.705.960				
Balanstotaal	€ 14.986.384	0,58	0,49	0,59	0,79
Rentabiliteit gewone bedrijfsvoering					
De rentabiliteit geeft de verhouding weer tussen het resultaat uit gewone bedrijfsvoering en de totale baten. Een rentabiliteit van minimaal 0,00 is wenselijk.					
Resultaat gewone bedrijfsvoering	€ 1.929.166				
Totale baten gewone bedrijfsvoering inclusief financiële baten	€ 29.957.983	0,06	-0,06	0,02	0,12
Weerstandsvermogen					
Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van de financiële reservepositie. Een weerstandsvermogen groter dan 0,05 is wenselijk					
Eigen vermogen	€ 6.108.035				
Totale baten	€ 29.957.983	0,20	0,19	0,32	0,34
Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen					
Normatief publiek eigen vermogen per balans 31-12-2025	€ 3.512.584				
Feitelijk publiek eigen vermogen per balans 31-12-2025	€ 5.963.184				

Conclusie:

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

Grondslagen

Algemeen

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

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

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

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

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

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

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

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

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

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

Gebruik van schattingen

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

Stelselwijziging

In 2025 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 beperkte 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.

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. Voor de bepaling van de hoogte van de voorziening wordt met een vast bedrag per fte

Voorziening WW

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.

Voorziening langdurig zieken

Gebaseerd op medewerkers die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. De voorziening op balansdatum bevat de resterende werkgeverslasten t/m ziekte week 104, inclusief een eventuele transitievergoeding. De berekening van de werkgeverslasten is gebaseerd op de werkelijke loonkosten van de maand volgend op de balansdatum. Daarnaast wordt er rekening gehouden met het arbeidsongeschiktheidspercentage en het loondoorbetalingspercentage. Voor de eventuele transitievergoeding is een inschattende berekening gemaakt.

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.

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 2025 bedraagt 118,3%.

De actuele dekkingsgraad van het ABP per 31 december 2025 bedraagt 123,5%.

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 2024 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2025 mogelijk te maken.

Balans per 31 december na resultaatbestemming

		2025 €	2024 €
1	Activa		
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	2.006.936	1.901.956
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	2.135.064	1.156.954
1.7	Liquide middelen	<u>10.844.384</u>	<u>9.736.451</u>
		12.979.448	10.893.405
	Totaal activa	<u><u>14.986.384</u></u>	<u><u>12.795.361</u></u>
2	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	6.108.035	4.178.869
2.2	Voorzieningen	2.597.925	2.125.871
2.3	Langlopende schulden	-	-
2.4	Kortlopende schulden	6.280.424	6.490.621
	Totaal passiva	<u><u>14.986.384</u></u>	<u><u>12.795.361</u></u>

Staat van baten en lasten

		Jaarrekening 2025 €	Begroting 2025 €	Jaarrekening 2024 €
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	28.818.629	23.888.589	21.746.697
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	620.510	353.600	396.093
3.5	Overige baten	514.372	26.000	298.822
	Totaal baten	29.953.511	24.268.189	22.441.611
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	21.481.479	20.475.504	18.772.490
4.2	Afschrijvingen	444.579	554.497	388.976
4.3	Huisvestingslasten	1.380.649	1.432.600	1.241.817
4.4	Overige lasten	4.722.111	2.148.867	3.378.237
	Totaal lasten	28.028.818	24.611.467	23.781.520
	Saldo baten en lasten	1.924.694	343.278-	1.339.908-
	Financiële baten en lasten			
5.1	Rentebaten	4.472	2.000	5.639
	Resultaat	1.929.166	341.279-	1.334.270-
	Resultaatbestemming			
	Algemene reserve	1.870.963	341.279-	1.338.674-
	Bestemmingsreserve (privaat)	58.203	-	4.404
		1.929.166	341.279-	1.334.270-

Segmentatie centrale kosten

		Bestuur 2025 €	PO 2025 €	VO 2025 €	Totaal 2025 €
	Baten				
3.1	Rijksbijdragen	2.032.913	25.346.517	3.472.112	28.818.629
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-	620.510	-	620.510
3.5	Overige baten	92.008	405.572	108.800	514.372
	Totaal baten	<u>2.124.921</u>	<u>26.372.599</u>	<u>3.580.912</u>	<u>29.953.511</u>
	Lasten				
4.1	Personeelslasten	2.263.332	18.802.899	2.678.580	21.481.479
4.2	Afschrijvingen	15.639	430.983	13.596	444.579
4.3	Huisvestingslasten	50.009	1.216.188	164.461	1.380.649
4.4	Overige lasten	700.572	4.078.441	643.670	4.722.111
	Totaal lasten	<u>2.929.534</u>	<u>24.528.510</u>	<u>3.500.308</u>	<u>28.028.818</u>
	Saldo baten en lasten	<u>804.613-</u>	<u>1.844.090</u>	<u>80.604</u>	<u>1.924.694</u>
	Financiële baten en lasten				
5.1	Rentebaten	4.472	3.858	614	4.472
	Resultaat	<u>800.141-</u>	<u>1.847.948</u>	<u>81.218</u>	<u>1.929.166</u>
	Leerlingtelling per				
	PO 01-02-2025 + 01-10-2025	2.240			
	VO 01-10-2025	351			
		<u>2.591</u>			

Kasstroomoverzicht

	2025 €	2024 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	1.924.694	1.339.908-
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	444.579	388.976
- mutaties voorzieningen	472.054	591.717
- mutatie algemene reserve	-	464.901-
	916.632	515.792
Veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	978.110-	14.950-
- kortlopende schulden	210.196-	1.325.792
	1.188.306-	1.310.842
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.653.020	486.726
Ontvangen interest	4.472	5.639
Waardeverandering effecten	-	-
	4.472	5.639
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.657.492	492.364
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	549.559-	440.926-
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-	4.338
Investerings in financiële vaste activa	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	549.559-	436.588-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
	-	-
Mutatie liquide middelen	1.107.934	55.776
Beginstand liquide middelen	9.736.451	9.680.675
Mutatie liquide middelen	1.107.934	55.776
Eindstand liquide middelen	10.844.384	9.736.451

Toelichting op de balans

	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 1-1-2025	Investerings 2025	Desinvest. 2025	Afschrijvingen 2025	Aanschafprijs 31-12-2025	Cum. afschr. 31-12-2025	Boekwaarde 31-12-2025
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
1.2 Materiële vaste activa									
1.2.1 Gebouwen en terreinen									
Gebouwen	23.816	5.810	18.006	-	-	794	23.816	6.604	17.212
Verbouwingen	86.789	30.452	56.337	-	-	6.259	86.789	36.711	50.078
Installaties	8.481	7.387	1.094	-	-	513	8.481	7.900	581
	<u>119.086</u>	<u>43.649</u>	<u>75.437</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>7.566</u>	<u>119.086</u>	<u>51.215</u>	<u>67.871</u>
1.2.2 Inventaris en apparatuur									
ICT	1.740.773	1.254.070	486.703	318.192	-	228.036	2.058.966	1.482.106	576.859
Meubilair	1.441.571	568.345	873.226	62.493	-	77.929	1.504.064	646.274	857.790
Overige inventaris	334.376	153.513	180.863	43.470	-	57.883	377.846	211.396	166.450
	<u>3.516.720</u>	<u>1.975.928</u>	<u>1.540.792</u>	<u>424.156</u>	<u>-</u>	<u>363.849</u>	<u>3.940.876</u>	<u>2.339.777</u>	<u>1.601.099</u>
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen									
Leermiddelen	<u>941.442</u>	<u>655.714</u>	<u>285.728</u>	<u>125.403</u>	<u>-</u>	<u>73.164</u>	<u>1.066.844</u>	<u>728.878</u>	<u>337.966</u>
Totaal	<u><u>4.577.247</u></u>	<u><u>2.675.291</u></u>	<u><u>1.901.956</u></u>	<u><u>549.559</u></u>	<u><u>-</u></u>	<u><u>444.579</u></u>	<u><u>5.126.806</u></u>	<u><u>3.119.870</u></u>	<u><u>2.006.936</u></u>

Toelichting op de balans

	31-12-2025 €	31-12-2024 €
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	108.219	105.397
1.5.2 OCW		
Betaalritme groeiformatie	205.211	48.686
Subsidie school en omgeving	-	129.386
Subsidie basisvaardigheden	6.303	-
Betaalritme bekostiging nieuwkomers	96.670	-
	<u>308.184</u>	<u>178.072</u>
1.5.6 Overige overheden		
Vordering gemeente	519.414	162.349
1.5.7 Overige vorderingen		
Vervangingsfonds december	105.122	110.485
Overige vorderingen	727.177	203.457
	<u>832.299</u>	<u>313.942</u>
1.5.8 Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	351.384	383.500
Waarborgsommen	8.888	8.888
Salarissen rekening-courant	6.677	4.809
	<u>366.948</u>	<u>397.197</u>
Totaal vorderingen	<u>2.135.064</u>	<u>1.156.954</u>
1.7 Liquide middelen		
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	10.844.384	9.736.451
Totaal liquide middelen	<u>10.844.384</u>	<u>9.736.451</u>

Toelichting op de balans

	Stand per 1-1-2025 €	Stelsel- wijziging €	Bestemming resultaat 2025 €	Overige mutaties 2025 €	Stand per 31-12-2025 €
2.1 Eigen vermogen					
2.1.1.1 Algemene reserve publiek	4.092.221	-	1.870.963	-	5.963.184
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	86.648	-	58.203	-	144.851
Totaal eigen vermogen	<u>4.178.869</u>	<u>-</u>	<u>1.929.166</u>	<u>-</u>	<u>6.108.035</u>

Toelichting op de balans

2.2 Voorzieningen

	Stand per 1-1-2025 €	Stelsel- wijziging €	Dotaties 2025 €	Onttrekkingen 2025 €	Vrijval 2025 €	Stand per 31-12-2025 €
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>						
Jubilea	165.490	-	46.725	-	-	212.215
Duurzame inzetbaarheid	30.176	-	-	-	21.787	8.389
WW	142.501	-	133.188	126.448	-	149.241
Langdurig zieken	17.023	-	316.433	-	-	333.456
	<u>355.190</u>	<u>-</u>	<u>496.346</u>	<u>126.448</u>	<u>21.787</u>	<u>703.301</u>
2.2.3 <u>Overige voorzieningen</u>						
Onderhoudsvoorziening	1.770.680	-	162.647	38.704	-	1.894.623
	<u>2.125.871</u>	<u>-</u>	<u>658.994</u>	<u>165.152</u>	<u>21.787</u>	<u>2.597.925</u>

	Kortlopende deel < 1 jaar €	Langlopende deel > 1 jaar €	Totaal €
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>			
Jubilea	3.800	208.415	212.215
Duurzame inzetbaarheid	-	8.389	8.389
WW	117.036	32.205	149.241
Langdurig zieken	238.555	94.901	333.456
	<u>359.391</u>	<u>343.910</u>	<u>703.301</u>
2.2.3 <u>Overige voorzieningen</u>			
Onderhoudsvoorziening	1.265.522	629.101	1.894.623
	<u>1.624.913</u>	<u>973.012</u>	<u>2.597.925</u>

Toelichting op de balans

	31-12-2025 €	31-12-2024 €
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.2 Vooruitontvangen bedragen		
Gemeente Ede subsidie	-	24.969
Gemeente Zeist huisvesting	174.556	286.826
Gemeente Nijkerk huisvesting	749.332	-
Gemeente Zeist subsidie	10.897	-
Gemeente Veenendaal huisvesting	-	13.000
Gemeente Zwolle subsidie	1.941	-
	<u>936.726</u>	<u>324.795</u>
2.4.3 Crediteuren		
Gemeente Utrecht	55.415	-
Gemeente Veenendaal	389	-
Overige crediteuren	909.102	1.109.798
	<u>964.907</u>	<u>1.109.798</u>
2.4.4 OCW		
Terug te betalen subsidie sool	40.000	40.000
Terug te betalen subsidie zij-instromers	-	29.360
Terug te betalen subsidie School en Omgeving	512.037	-
	<u>552.037</u>	<u>69.360</u>
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing	1.008.271	801.811
Premies sociale verzekeringen (Premies VF en PF december)	51.059	52.226
Omzetbelasting	138	4.462
	<u>1.059.468</u>	<u>858.499</u>
2.4.8 Schulden terzake pensioenen		
ABP	249.931	208.785
2.4.10 Overlopende passiva		
Salarissen	4.382	8.204
Accountantskosten	26.620	25.896
Overige schulden	245.686	354.957
Gemeente Utrecht terugbetaling subsidie	14.484	10.396
Ministerie OCW, lerarenbeurs/zij-instromers	77.083	63.958
Subsidie Doorstroomprogramma PO-VO	-	58.333
Subsidie Verbinding PO-VO	189.067	134.911
Subsidie School en omgeving	1.030.597	2.155.503
Subsidie Basisvaardigheden	-	400.601
Subsidie Ontwikkelkracht	2.892	4.166
Subsidie Brugfunctionaris	142.654	155.147
Subsidie Praktijkgericht vak gl en tl	37.500	-
Vooruitontvangen SWV	61.375	35.172
Aanspraken vakantie-uitkering	636.582	512.139
Aanspraken oktobertoelage	48.431	-
	<u>2.517.352</u>	<u>3.919.384</u>
Totaal kortlopende schulden	<u>6.280.424</u>	<u>6.490.621</u>

Opgave doelsubsidies

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond Status Onderhanden/Ja/Nee
	Kenmerk	Datum	
Subsidie zij-instroom 2022	1288248-1 / 227039991	- 25-10-2022	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	1334159-2 / 304439999	- 13-02-2023	ja
Subsidie zij-instroom 2023	1340375-1 / 311039999	- 20-04-2023	nee
Subsidie zij-instroom 2023	1340375-1 / 311039997	- 20-04-2023	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	1340375-1 / 311039996	- 20-04-2023	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	1348021-1 / 315039998	- 30-05-2023	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2024	1408452 / 407139996	- 09-04-2024	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2024	1409469 / 409939999	- 16-04-2024	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2024	1444661-01 / 426339981	- 26-09-2024	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2025	SZIVVAS2141067/176836	- 15-05-2025	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2025	SZIVVAS2141070/176821	- 15-05-2025	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2025	SZIVVAS2118414/174005	- 13-02-2025	nee
Subsidie doorstroomprogramma PO-VO	DPOBO23233	- 21-07-2023	ja
Subsidie doorstroomprogramma PO-VO	DPOBO23234	- 21-07-2023	ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4473	- 31-05-2023	ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4485	- 31-05-2023	ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4492	- 31-05-2023	ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4500	- 31-05-2023	ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4502	- 31-05-2023	ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4504	- 31-05-2023	ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4506	- 31-05-2023	ja
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1565	- 28-04-2025	onderhanden
Subsidie verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1563	- 28-04-2025	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL 22177	- 17-08-2023	nee
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL 210043	- 13-07-2023	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL 210034	- 13-07-2023	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL 23358	- 14-12-2023	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL 23356	- 14-12-2023	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL 22264	- 14-12-2023	ja
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOL 23357	- 14-12-2023	onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel tot leraar	SOOLPO25449	- 18-11-2025	onderhanden
Subsidie instroom schoolleider PO	ISPO24020	- 26-11-2024	ja
Subsidie school en omgeving	RSO - 23484	- 21-12-2023	nee
Subsidie school en omgeving	RSO - 23275	- 23-12-2023	ja
Subsidie school en omgeving	RSO - 23478	- 21-12-2023	ja
Subsidie school en omgeving	RSO - 24141	- 06-08-2024	ja
Subsidie school en omgeving	RSO - 24142	- 06-08-2024	ja
Subsidie school en omgeving	RSO - 24145	- 06-08-2024	nee
Subsidie school en omgeving	RSO-COA24074	- 11-12-2024	ja
Subsidie school en omgeving	RSO-COA23107	- 11-12-2024	ja
Subsidie school en omgeving	RSO - 251363	- 30-06-2025	onderhanden
Subsidie school en omgeving	RSO - 25949	- 30-06-2025	onderhanden
Subsidie school en omgeving	RSO - 251515	- 24-06-2025	onderhanden

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

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)

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk - Datum	Bedrag van toewijzing €	ontvangen t/m verslagjaar €	totale kosten €	te verrekenen ultimo verslagjaar €	(balanspost 2.4.4)
	totaal	-	-	-	-	

Omschrijving		Toewijzing	Bedrag van toewijzing	saldo	ontvangen in	kosten in	totale kosten	saldo nog te besteden
Kenmerk	- Datum		€	1-1-2025	verslagjaar	verslagjaar	31-12-2025	ultimo verslagjaar
			€	€	€	€	€	€
		totaal	-	-	-	-	-	-

Financiële verantwoording Gemeente Utrecht subsidie Versterken van Taal & Cultuureducatie en Gezond Leren op school

Beschikking 12781805 (2024/3065)
 Beschikking 12789718 (2024/3286)
 Beschikking 12789726 (2024/3287)

Gemeentelijke bijdragen	Aanvraag	Ontvangen <i>Realisatie</i>	Uitgaven <i>Personele kosten</i>	Uitgaven <i>Organisatiekosten</i>	Uitgaven <i>Huisvestingskosten</i>	Uitgaven <i>Activiteitenkosten</i>	Uitgaven Totaal	Saldo	Te veel / uit overige middelen besteed	Terug te betalen
848200 Subsidie versterken van taal	€ 305.197	€ 209.757	€ 217.547	€ -	€ -	€ -	€ 217.547	€ -7.790	€ -7.790	€ -
848400 Subsidie cultuureducatie	€ 25.709	€ 23.754	€ -	€ -	€ 110	€ 25.263	€ 25.373	€ -1.619	€ -1.619	€ -
848500 Subsidie loonkosten conciërges	€ 5.000	€ 4.902	€ 5.344	€ -	€ -	€ -	€ 5.344	€ -442	€ -442	€ -
848510 Subsidie Gezond Leren op school	€ 255.290	€ 236.420	€ 10.898	€ -	€ -	€ 211.038	€ 221.936	€ 14.484	€ -	€ 14.484
848510 Subsidie Gezond Leren op school	€ 70.546	€ 41.798	€ -	€ -	€ -	€ 42.445	€ 42.445	€ -647	€ -647	€ -
	€ 661.742	€ 516.631	€ 233.789	€ -	€ 110	€ 278.746	€ 512.645	€ 3.986	€ -10.498	€ 14.484

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2025 €	Begroting 2025 €	Jaarrekening 2024 €
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW			
800010 Reguliere bekostiging basisscholen	15.123.686	14.563.506	14.030.548
800020 Overgangsregeling vereenvoudiging PO	101.178	100.507	33.553
800030 Startbekostiging VO	-	-	131.218
800040 Basisbekostiging VO	2.291.183	2.262.693	-
800045 Overdracht bekostiging extern	-218		
800050 Aanvullende bekostiging nieuwe school VO	417.166	406.566	1.058.390
800060 Aanvullende bekostiging leerlinggroei VO	550.642	728.557	-
800065 Bijzondere bekostiging nieuwkomers	96.670	-	-
800075 Professionalisering en begeleiding starters schoolleiders	113.356	110.045	216.488
800086 Bijz en aanv bekostiging arbeidsmarkttoelage NPO	554.097	791.085	764.287
800090 Lumpsumvergoeding groeiinformatie	1.178.692	1.052.800	141.243
800100 Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	2.554.051	2.501.621	2.647.725
800200 Functiemix randstadregio's VO	45.738	-	-
800900 Uitkeringskosten DUO collectief deel	-17.207	23.700-	-
800950 Uitkeringskosten DUO individueel deel	-	50.000-	-
	<u>23.009.035</u>	<u>22.443.679</u>	<u>19.023.453</u>
3.1.2 Overige subsidies OCW			
820500 Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim	17.980	17.155	-
820510 Aanvullende bekostiging werkdrukverlichting vo	75.824	72.335	-
820700 Eerste opvang nieuwkomers VO	3.751	-	-
831000 Lerarenbeurs/Zij-instromers	82.208	147.000	159.598
834000 Subsidie inhaal-en ondersteuning/doorstroomprogramma	58.333	58.332	117.542
836200 Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opl tot leraar	16.667	-	25.000
836450 Subsidie Verbinding PO-VO	16.634	-	-
836500 Doorbetaling Onderwijsregio	85.664	-	-
836600 Subsidie verbetering basisvaardigheden	427.753	396.887	860.156
836700 Subsidie school en omgeving	4.192.608	63.049	1.030.033
836900 Subsidie Gelijke Kansen	6.334	-	-
836910 Subsidie Brugfunctionaris	252.493	246.852	84.853
836920 Subsidie Ontwikkelkracht	6.232	-	-
	<u>5.242.482</u>	<u>1.001.610</u>	<u>2.277.182</u>
3.1.4 Doorbetalingen rijksbijdrage SWV			
837000 Passend onderwijs	567.112	443.300	446.061
Totaal Rijksbijdragen	<u>28.818.629</u>	<u>23.888.589</u>	<u>21.746.697</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen			
836800 Gemeente subsidie schakelklas	46.000	46.000	46.000
848100 Gemeente vergoeding gymzaal	24.997	21.500	23.383
848200 Gemeente subsidie versterken van taal	209.757	184.800	184.791
848300 Gemeente subsidie talentontwikkeling	-	-	32.939
848400 Gemeente subsidie cultuureducatie	23.754	21.700	21.700
848500 Gemeente subsidie loonkosten conciërges	4.902	15.600	5.198
848510 Gemeente subsidie Gezond Leren	263.734	-	-
848600 Overige gemeentelijke subsidies	47.366	64.000	82.081
	<u>620.510</u>	<u>353.600</u>	<u>396.093</u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2025 €	Begroting 2025 €	Jaarrekening 2024 €
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur			
864000 Opbrengst medegebruik	23.355	24.200	23.207
3.5.5 Ouderbijdragen			
862000 Ouderbijdragen	74.328	-	70.628
3.5.6 Overige			
865000 Detachering personeel	8.328	-	-
869900 Overige baten	408.361	1.800	204.987
	416.689	1.800	204.987
Totaal Overige baten	514.372	26.000	298.822

*** de overige baten zijn inclusief declaraties Jeugd Educatiefonds*

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2025 €	Begroting 2025 €	Jaarrekening 2024 €
4.1 Personeelslasten			
Het totaal aan lonen en salarissen uit 4.1.1 is opgebouwd uit de volgende componenten:			
Brutolonen en salarissen	14.310.091	14.890.689	11.528.232
Sociale lasten	2.883.012	2.999.984	2.256.664
Pensioenpremies	1.909.451	1.986.923	1.585.039
	<u>19.102.554</u>	<u>19.877.596</u>	<u>15.369.935</u>
Aantal fte inclusief vervangers	<u>204,67</u>	<u>209,78</u>	<u>172,94</u>
4.1.1 Lonen en salarissen			
401000 Loonkosten ouderschapsverlof	17.583	86.453	173.130
404000 Loonkosten detachering	8.328	-	-
408700 Loonkosten directie	1.980.104	1.857.360	1.695.129
408800 Loonkosten OP	9.993.082	10.758.364	8.046.163
408900 Loonkosten OOP	6.374.717	5.415.202	4.989.195
	<u>18.373.815</u>	<u>18.117.379</u>	<u>14.903.617</u>
409900 Loonkosten vervanging vangnet	69.714	440.620	40.358
409950 Loonkosten vervanging eigen rekening	216.552	252.692	121.542
411900 Loonkosten vervanging	442.474	1.066.905	304.417
	<u>19.102.554</u>	<u>19.877.596</u>	<u>15.369.935</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
<u>4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen</u>			
412500 Dotatie voorziening jubilea	46.725	30.000	18.602
412510 Dotatie voorziening WW-lasten	133.188	75.000	86.015
412600 Dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid	21.787-	7.500	824
412610 Dotatie voorziening langdurig zieken	316.433	-	17.023
	<u>474.559</u>	<u>112.500</u>	<u>122.463</u>
<u>4.1.2.2 Personeel niet in loondienst</u>			
413000 Extern personeel	164.020	50.900	782.506
413020 Inhuur derden staf	133.926	124.300	105.689
413030 Inhuur derden UWV	245.812	30.000	291.698
413100 Inhuur derden VF	1.306.072	600.000	1.705.624
413200 Inhuur derden sport	173.578	215.350	224.756
413300 Inhuur derden godsdienst	86.747	3.000	82.567
413400 Vrijwilligersvergoeding	51.293	61.850	53.666
	<u>2.161.446</u>	<u>1.085.400</u>	<u>3.246.505</u>
<u>4.1.2.3 Overige</u>			
414000 Scholing (team en individueel)	403.941	516.400	554.198
414100 Arbokosten	133.380	152.000	136.433
414800 Werving en selectie personeel	38.760	50.000	28.878
415200 Kantinekosten	37.750	38.000	26.278
416900 Overige personele lasten	2.094	16.300	2.501
416950 Werkkostenregeling	79.853	66.800	88.393
	<u>695.778</u>	<u>839.500</u>	<u>836.681</u>
4.1.3 Uitkeringen			
419000 Uitkeringen Vervangingsfonds	500.246-	906.872-	427.467-
419200 Uitkeringen UWV	452.613-	532.620-	375.629-
	<u>952.858-</u>	<u>1.439.492-</u>	<u>803.095-</u>
Totaal personele lasten	<u>21.481.479</u>	<u>20.475.504</u>	<u>18.772.490</u>

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2025 €	Begroting 2025 €	Jaarrekening 2024 €
4.2 Afschrijvingen			
422000 Afschrijving gebouwen	794	794	794
422100 Afschrijving verbouwingen	6.259	8.561	6.259
422200 Afschrijving installaties	513	503	737
423000 Afschrijving ICT	228.036	299.272	196.701
424000 Afschrijving meubilair	77.929	91.210	71.737
424700 Afschrijving overige inventaris	57.883	73.048	51.388
425000 Afschrijving leermiddelen	73.164	81.109	61.360
Totaal afschrijvingen	444.579	554.497	388.976
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur			
430000 Kosten medegebruik gebouwen	110.462	81.400	47.727
4.3.3 Onderhoud			
433000 Dagelijks onderhoud gebouwen	131.254	101.800	174.050
433100 Beveiligingskosten	24.214	29.100	19.037
	155.468	130.900	193.087
4.3.4 Energie en water			
434400 Water	10.076	10.800	9.194
434600 Energie	371.690	419.000	294.691
	381.766	429.800	303.884
4.3.5 Schoonmaakkosten			
435000 Schoonmaak door derden	436.094	412.400	343.561
435400 Overige schoonmaakkosten	59.177	43.900	44.770
435800 Containerkosten	33.894	26.350	29.369
	529.165	482.650	417.699
4.3.6 Heffingen			
436500 Publiekrechtelijke heffingen	21.763	22.900	21.315
4.3.7 Overige huisvestingslasten			
437000 Tuinonderhoud	11.070	9.200	3.143
437500 Overige huisvestingslasten	4.058	750	4.961
	15.129	9.950	8.104
4.3.8 Dotatie onderhoudsvoorziening			
431000 Dotatie onderhoudsvoorziening	162.647	275.000	250.000
431100 Resultaat onderhoudscomponenten	4.250	-	-
	166.897	275.000	250.000
Totaal huisvestingslasten	1.380.649	1.432.600	1.241.817

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

	Jaarrekening 2025 €	Begroting 2025 €	Jaarrekening 2024 €
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
441000 Administratiekosten	218.580	206.000	166.323
441130 Accountantskosten	28.201	30.000	41.643
441300 Contributie besturenbond	71.212	45.400	19.990
441400 Bestuurs- en managementondersteuning	233.964	95.000	312.614
441500 GOVAK-gelden en arbeidsmarktmiddelen	13.556	12.000	10.652
	<u>565.512</u>	<u>388.400</u>	<u>551.222</u>
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
442000 Reproductie / huur apparatuur	176.127	205.800	152.537
442300 Kantoorbenodigdheden	39.482	38.300	28.813
442500 Aanschaf klein inventaris	34.100	20.800	28.000
442600 ICT verbruikkosten	58.056	17.600	62.090
455000 Leermiddelen	512.925	460.000	347.097
455100 Licenties ICT-leermiddelen	443.715	424.100	340.010
455200 Verbruiksmateriaal culturele vorming	-	4.000	-
455300 Kosten leerlingenzorg	113.055	131.617	403.970
456000 Bibliotheek / mediatheek	33.444	54.800	29.806
457000 Toetsen en testen	4.071	8.500	-
457240 Kosten bijzondere activiteiten	43.400	95.550	57.377
457250 Kosten activiteiten school en omgeving	1.728.685	-	913.856
	<u>3.187.058</u>	<u>1.461.067</u>	<u>2.363.557</u>
4.4.4 Overige			
446000 Telefoonkosten	70.205	61.700	53.625
446010 Website	13.695	1.000	1.645
446200 Contributies en abonnementen	26.188	24.400	22.779
446300 Verzekeringen	13.509	10.000	9.872
447000 Representatie	12.076	28.900	20.683
447100 Wervingskosten leerlingen	48.800	22.100	27.855
447200 Juridische bijstand	12.017	50.000	10.293
447400 Culturele vorming	53.805	50.200	42.939
448000 Medezeggenschap (GMR en OR)	12.221	25.500	10.423
448100 Bijdrage activiteiten ouders	70.417	-	61.339
449100 Vergaderkosten	12.408	10.800	10.633
449300 Vergoeding bestuursleden	4.200	6.300	4.200
449900 Overige kosten **	616.634	6.000	184.603
472000 Kosten banken	3.365	2.500	2.568
	<u>969.540</u>	<u>299.400</u>	<u>463.459</u>
Totaal overige lasten	<u>4.722.111</u>	<u>2.148.867</u>	<u>3.378.237</u>

** de overige kosten zijn inclusief declaraties Jeugd Educatiefonds en Gezond Leren

5 Financiële baten en lasten

5.1 Rentebaten

870000 Rentebaten banken	4.472	2.000	5.639
<u>Uitsplitsing accountantskosten</u>			
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening *	27.984	30.000	38.143
4.4.1.2 Honorarium andere controleopdrachten	-	-	3.500
4.4.1.3 Honorarium fiscale adviezen	217	-	-
4.4.1.4 Honorarium andere niet-controledienst	-	-	-
Accountantslasten	<u>28.201</u>	<u>30.000</u>	<u>41.643</u>

* de gerealiseerde kosten 2024 zijn inclusief honorarium onderzoek jaarrekening 2023 (€ 15.747)

Overzicht verbonden partijen**Overige verbonden partijen**

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2025	Resultaat jaar 2025	Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Deelname %	Conso- lidatie ja/nee
				€	€			
SWV Rijn & Gelderse Vallei	vereniging	Ede	4			nee		nee
SWV PO ZOUT	vereniging	Zeist	4			nee		nee
SWV De Westfrieze Knoop	vereniging	Hoorn	4			nee		nee
SWV Utrecht PO	vereniging	Utrecht	4			nee		nee
SWV PO regio 2305PO	vereniging	Zwolle	4			nee		nee
SWV Sterk VO	vereniging	Utrecht	4			nee		nee
Stg. Kindcentra Al Amana	stichting	Zeist	4			nee		nee

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

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

Naam	Functie-gegevens	Jaar	Aanvang en einde functie-ervulling	Omvang dienstverband in FTE	Gewezen top-functionaris	(Fictieve) dienst-betrekking	Beloning plus belastbare onkosten vergoedingen	Beloningen betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Individueel toepaselijk WNT-maximum	-/- Onverschuldigd betaald bedrag	Totaal bezoldiging
Dhr. E.A. Ben Messaoud	Voorzitter-Bestuurder	2025	1/1-31/12	0,700	nee	ja	€ 87.433	€ 13.770	€ 101.203	€ 133.700	-	€ 101.203
		2024	1/1-31/12	0,700	nee	ja	€ 83.967	€ 13.462	€ 97.429	€ 116.200	-	€ 97.429
Dhr. A. Salihi	Directeur-Bestuurder	2025	1/1-31/12	1,00	nee	ja	€ 129.050	€ 19.591	€ 148.640	€ 191.000	-	€ 148.640
		2024	1/1-31/12	1,00	nee	ja	€ 124.034	€ 20.026	€ 144.060	€ 166.000	-	€ 144.060

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

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

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

Naam	Functie
Dhr. A. El Moussati	Voorzitter
Dhr. A. El Barroudi	Lid
Dhr. N.E. El Abbassi	Lid

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

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

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepaselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Het bezoldigingsmaximum is conform bezoldigingsklasse D en bedraagt € 191.000 voor 1 FTE. Dit is gebaseerd op 10 complexiteitspunten.

Totale baten	4
Aantal leerlingen, deelnemers of studenten	2
Gewogen onderwijssoorten of sectoren	4
	10

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	01-04-21/28-02-26	€ 4.777
Y2L2 IT Finance	huur Sharp apparatuur Hoorn en Ede Zuid	01-10-20/28-02-26	€ 5.750
Y2L2 IT Finance	huur Sharp apparatuur Boekhorst, Goudenstein, Zwolle, Veenendaal en Overvecht	01-10-23/30-09-29	€ 16.117
Y2L2 IT Finance	huur kopieerapparatuur Zuilen en Leidsche Rijn	01-01-21/28-02-26	€ 10.600
Y2L2 IT Finance	huur Sharp apparatuur VO College	01-10-24/30-09-30	€ 6.679
Heutink PO	leermiddelen	01-06-25/31-05-28	
Gio Coffee	huur koffiemachine VO College	25-11-24/24-11-29	€ 2.489
Konica Minolta	huur Multifunctionals Zuilen, Leidsche Rijn, Hoorn, Ede Zuid en Zeist	01-03-26/28-02-31	€ 17.616

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,2026

Was getekend

Toeziethouders:

Dhr. A. El Moussati

Dhr. N.E. El Abbassi

Dhr. A. El Barroudi

Zeist,2026

Was getekend

Gebeurtenissen na balansdatum

Na de balansdatum 31-12-2025 zijn er geen gebeurtenissen te melden die het exploitatiesaldo over 2025 belangrijk beïnvloed zouden hebben.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Al Amana Scholen

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Stichting Al Amana Scholen te Ede gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Al Amana Scholen op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de staat van baten en lasten over 2025; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening**

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in

overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

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

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten,

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

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

Zwolle, 29 juni 2026

Van Ree Accountants

R. van der Weerd MSc RA