**JAARVERSLAG 2024**

Stichting Al Amana Scholen
te Zeist

**Inhoudsopgave**


| | Blad |
|---|---|
| **Bestuursverslag en kengetallen** | |
| Bestuursverslag | 3 |
| | |
| **Jaarrekening** | |
| Kengetallen | 57 |
| Grondslagen | 59 |
| Balans per 31 december | 63 |
| Staat van baten en lasten | 64 |
| Segmentatie centrale kosten | 65 |
| Enkelvoudig kasstroomoverzicht | 66 |
| Toelichting behorende tot de balans | 67 |
| Opgave doelsubsidies | 72 |
| Gemeente Utrecht financiële verantwoording subsidie | 74 |
| Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten | 75 |
| Overzicht verbonden partijen | 79 |
| Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector | 80 |
| Niet uit de balans blijkende verplichtingen | 81 |
| Ondertekening van de jaarrekening | 82 |
| Gebeurtenissen na balansdatum | 83 |
| | |
| **Overige gegevens** | |
| Controleverklaring | 84 |

**Bestuursverslag 2024**
**Stichting Al Amana Scholen**

# Inhoudsopgave


Voorwoord....7

1. Organisatie....8

1.1 Missie en visie....8

1.2 Onze visie op onderwijs....8

1.2.1 Veilige school....8

1.2.2 Goed onderwijs....9

1.2.3 Hoge verwachtingen....9

1.2.4 Eigenaarschap en zelfstandig werken....9

1.2.5 Zelfstandige onderwijsvorm....10

1.2.6 Educatief partnerschap....10

1.2.7 Goede instructie....11

1.2.8 Kennis en vaardigheden van leerkrachten....11

1.2.9 Toekomstgericht en duurzaam onderwijs....11

1.2.10 Leerkrachtgestuurd onderwijs....11

1.2.11 Differentiatie....11

1.2.12 Uitdagend en inspirerend onderwijs....12

1.3 Visie op bedrijfsvoering....12

1.4 Organisatieontwikkelingen....13

2. Organisatie....14

2.1 Kerngegevens....14

2.2 Scholen....14

2.3 Organogram....15

2.4 Schoolleiders....15

2.5 Medewerkers....16

2.6 Stafbureau....16

2.7 Administratie....16

2.8 Medezeggenschap....16

3. Veiligheid....18

3.1 Klachtenafhandeling....19

3.2 Informatiebeveiliging en privacy....19

4. Onderwijs en kwaliteitszorg....20

4.1 Onderwijs....20

4.2 Eindtoets 2024....20

4.2.1 Toetsing en examinering Al Amana College....23
4.3 Schooladviezen 2024....23
4.4 Kwaliteitszorg....24
4.4.1 Inspectiebezoeken....24
4.5 Overlegstructuur kwaliteit....24
4.6 Kwaliteitsverbetering....24
4.7 Verantwoording middelen samenwerkingsverband....25
4.7.1 Doorverwijzingen SO/SBO....25
4.8 Vroege en voorschoolse educatie....26
4.9 Onderzoek, ontwikkeling en internationalisering....26
4.10 Onderwijsachterstandsmiddelen....26
5. Personeel....28
5.1 Strategisch personeelsbeleid....30
5.1.1 Zij-instromers....31
5.1.2 Opleidingsschool....31
5.1.3 Regionale aanpak werkt....32
5.2 Onderwijsarbeidsmarkt....32
5.2.1 Wet DBA....32
5.3 Opbouw personeelsbestand....32
5.3.1 Banenafspraak....33
5.3.2 Verantwoording aanwezigheid VOG....33
5.4 Ziekteverzuim....34
5.5 Schoolleiders....34
5.5.1 Besteding professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders....34
5.5.2 Werkdrukmiddelen VO....35
5.6 Gevoerd beleid op beheersing uitgaven inzake uitkeringen na ontslag....35
5.7 Bovenschoolse samenwerking....35
6. Huisvesting....36
6.1 Algemeen....36
6.2 Huisvestingsproblematieken....36
6.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen....37
7. Externe relaties....38
7.1 Algemeen....38
7.2 Salaris- en personeelsadministratie....38

7.3 Netwerken....38
7.4 Opleidingscentra en onderwijsregio's....38
7.5 PO Raad en ISBO....39
7.6 Gemeenten....39
8. Financiën....40
8.1 Visie....40
8.2 Planning en control-cyclus....40
8.3 Jaarlijkse risicoanalyse....41
8.4 Risico's....42
8.5 Allocatiebeleid....45
8.6 Investeringsbeleid....45
8.7 Inkoop- en aanbestedingsbeleid....45
8.8 Treasury....46
8.9 Toekomstparagraaf....46
8.10 Financiële positie....46
8.10.1 Baten....47
8.10.2 Lasten....47
8.10.3 Investeringen....48
8.10.4 Langlopende leningen....48
8.10.5 Toelichting personele bezetting....48
8.10.6 Toelichting balans....49
8.10.7 Vooruitblik 2025–2028....50
8.10.8 Staat van baten en lasten....50
8.10.9 Kengetallen en normatief eigen vermogen....51
8.11 Rechtmatigheidsverantwoording....51
9. Verslag Raad van Toezicht....53
9.1 Optreden als werkgever van het bestuur....53
9.2 Omvang, samenstelling en honorering....54
9.3 Werkzaamheden....54
9.4 Accountantscontrole jaarrekening....55
9.5 Zelfevaluatie....56
9.6 Horizontale verantwoording....56

# Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Al Amana Scholen. Het geeft u een beeld van de ontwikkelingen die zich in het kalenderjaar 2024 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 2024 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 negatief 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 2024-2027.

Bovenstaande zaken vormen slechts een summiere afspiegeling van de vele ontwikkelingen binnen onze organisatie. We zijn dank verschuldigd aan allen die een bijdrage hebben geleverd aan dit succes.

Zeist, 1 april 2025

College van Bestuur

| | |
|---|---|
| E.A. Ben Messaoud | A. Salihi |
| Voorzitter | 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.

## 1.2 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 leerkracht en de leerlingen en tussen de leerlingen onderling. Wij hebben de overtuiging dat alle leerlingen zich optimaal ontwikkelen als zij op een respectvolle en integere wijze relaties kunnen aangaan. Leerlingen dienen zich gehoord en gezien te voelen door de leerkracht en door elkaar. Leerlingen moeten vrijheid ervaren om zichzelf te kunnen zijn en hun persoonlijkheid verder te ontwikkelen.

### *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 leerkrachten zijn de basis voor goed onderwijs en goede leerprestaties van leerlingen. Goed onderwijs betekent dat we kennis moeten hebben van en datgene moeten doen wat bewezen effectief is, dat er gewerkt wordt met actueel lesmateriaal en dat leerlingen worden geactiveerd en uitgedaagd.

### *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 leerkrachten hoge verwachtingen van hen hebben. Het hebben van hoge verwachtingen leidt bijvoorbeeld tot een meer positieve interactie tussen leerkracht en leerlingen en een uitgebreider, uitdagender onderwijsaanbod (Pygmalion-effect, Rosenthal & Jacobson).
Wanneer sprake is van hoge verwachtingen, is het belangrijk dat leerlingen zich voldoende gesteund voelen en voldoende zelfvertrouwen hebben om aan die verwachtingen te kunnen (en willen) voldoen.
Alle werknemers hebben van alle leerlingen hoge verwachtingen en maken die expliciet door ze uit te spreken en vorm te geven in hun aanbod, didactiek en pedagogisch handelen.

### *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. We willen dat onze scholen in de toekomst een vast (leerkrachtgestuurde) basisaanbod creëren, waarin normen, gemiddelden en het leerstofjaarklassensysteem minder bepalend zijn. Hierdoor kunnen mogelijkheden worden gecreëerd om het onderwijs meer te laten aansluiten op specifieke behoeften, interesses en talenten van leerlingen. In deze ruimte liggen ook mogelijkheden om vorm te geven aan de kernwaarde eigenaarschap.
Dit vraagt om experiment en out-of-the-box oplossingen, maar ook om kennis. We willen dat leerkrachten verstandig omgaan met de onderwijstijd en dus ook in het experiment zo verstandig mogelijke keuzes maken en leren binnen een professionele cultuur.

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

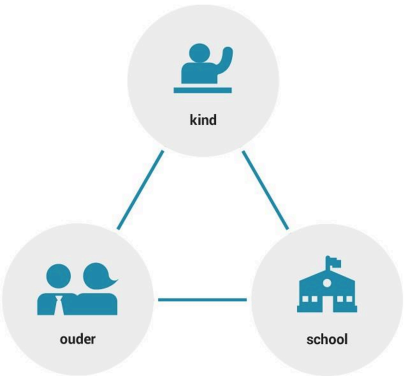
### *1.2.5 Zelfstandige onderwijsvorm*

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

### *1.2.6 Educatief partnerschap*

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

Leerkrachten gaan samen met ouders en leerling in gesprek over de resultaten, vorderingen en ontwikkeling van de leerling. Deze gesprekken zijn enerzijds gericht op het verzamelen van informatie over de leerling en anderzijds om leerlingen en ouders te informeren over hoe er ingespeeld wordt op de onderwijsbehoeften.
Bij zorgen over de ontwikkeling wordt de organisatie van extra hulp en ondersteuning een gezamenlijke verantwoordelijkheid van kind, ouder en leerkracht. Soms kan de uitkomst zijn dat er een andere onderwijsplek moet worden gezocht.




In deze zogeheten gouden driehoek is sprake van:
- vertrouwen dat een ieder handelt naar zijn of haar vermogen, kennis en kunde;
- gelijkwaardige inbreng;
- toegankelijke leerkrachten.

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

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

### *1.2.7 Goede instructie*

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

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

### *1.2.8 Kennis en vaardigheden van leerkrachten*

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

### *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 leerkracht. De leerkracht 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

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

Bij het inzetten van mensen en middelen staat voortdurend de vraag centraal in welke mate deze inzet bijdraagt aan deze opdracht. De beperkte beschikbaarheid van mensen en middelen voor uitvoering van de kernopdracht vraagt om een efficiënte en effectieve organisatie. Samenwerking tussen collega’s en tussen scholen is voorwaardelijk voor een optimale organisatie.

Investeringsruimte wordt gecreëerd door kosten te besparen. Kosten kunnen eenvoudiger worden bespaard als de organisatie voldoende omvang heeft. Met voldoende omvang kan een stichting zich professionals permitteren die zorg dragen voor onderwijskwaliteit, goed personeelsbeleid, goed financieel beheer en een deugdelijke administratie.

De scholen beschikken over (digitale) middelen en tijd om te investeren in de relatie met ouders. Vanuit onze maatschappelijke opdracht en op basis van onze eigen missie zoeken wij de samenwerking met andere onderwijsorganisaties (in zowel primair - als voortgezet onderwijs (VO)) en met organisaties

voor kinderopvang. Professionele ontwikkeling van kinderen is een (maatschappelijke) onderneming waarbij het rendement ten bate komt van de kinderen.

## 1.4 Organisatieontwikkelingen

Hierna volgen de belangrijkste ontwikkelingen:

- Ons voedingsgebied levert op stabiele wijze leerlingen toe. Wij zijn altijd in dialoog met omringende schoolbesturen om te kijken of samenwerking mogelijk is, en zo ja, op welk terrein.
- Het bestuur zoekt de samenwerking met organisaties die peuteropvang aanbieden en onderzoekt de haalbaarheid om een eigen rechtspersoon in het leven te roepen die peuteropvang kan aanbieden.
- Onze organisatie kent een netwerkstructuur die is georganiseerd vanuit een aantal thema's uit ons strategisch beleidskader. Binnen deze thema's zijn er verschillende ontwikkelteams die zich verdiepen in een bepaald onderwerp zoals bijvoorbeeld onderwijskwaliteit, ICT, identiteit of de begeleiding van starters. Zij bewaken de gang van zaken in onze organisatie en volgen de ontwikkelingen op hun vakgebied. Zo kunnen zij het bestuur hier inhoudelijk over adviseren. Met deze werkgroepen willen wij de eigen talenten in de organisatie organiseren, vasthouden en verder ontwikkelen. De inhouden van de werkgroepen worden vastgesteld op basis van behoeften binnen de organisatie. Zie hieronder voor een overzicht van de onderwerpen die de revue passeerden:
    - Begeleiding van startende leraren
    - Communicatie
    - Doorgaande leerlijn van 0 tot 18 jaar
    - ICT
    - Interne begeleiding (IB)
    - Kernvakken
    - Kwaliteitszorg/-beleid
    - Professionele leergemeenschappen
    - Veiligheid
    - Werving en selectie
- De start van de nieuwe basisschool in Nijkerk wordt met een jaar uitgesteld, zodat in samenwerking met de gemeente passende huisvesting kan worden gevonden in het door ons gewenste voedingsgebied. De school opent haar deuren per 1 augustus 2025.
- Het bestuur heeft drie aanvragen ingediend voor de oprichting van een basisschool in Arnhem, Culemborg en Nijmegen. Het bestuur heeft in overleg met de gemeente Nijmegen de aanvraag voor de basisschool in Nijmegen ingetrokken. De Inspectie heeft in opdracht van de Minister de documenten voor de basisscholen in Arnhem en Culemborg getoetst en op alle onderdelen positief geadviseerd. Onze verwachting is dan ook dat de minister op 1 juni 2025 zal besluiten dat de basisscholen in Arnhem en Culemborg voor bekostiging in aanmerking worden gebracht per 1 augustus 2026.
- Het bestuur heeft een aanvraag ingediend voor de oprichting van een scholengemeenschap voor mavo en havo in Ede. De Inspectie heeft in opdracht van de Minister de documenten voor de scholengemeenschap getoetst en op alle onderdelen positief geadviseerd. Onze verwachting is dan ook dat de minister op 1 juni 2025 zal besluiten dat de scholengemeenschap in Ede voor bekostiging in aanmerking wordt gebracht per 1 augustus 2026.

# 2. Organisatie

## 2.1 Kerngegevens

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

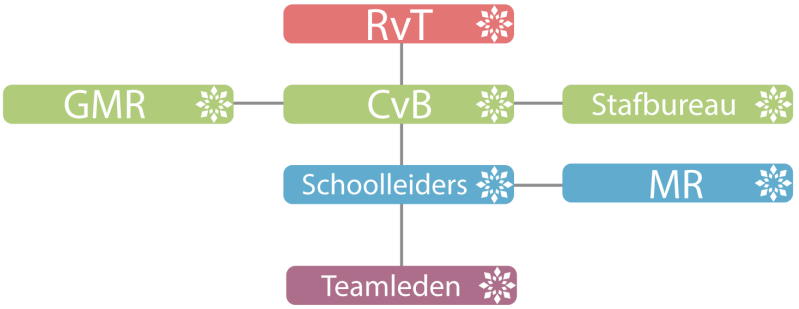
## 2.2 Scholen

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

| **BRIN** | **Naam school** | **Adresgegevens** | | |
|---|---|---|---|---|
| 24ER | Al Amana Goudenstein | Goudenstein 9 | 6714 DA | Ede |
| 24ER | Al Amana Boekhorst *dislocatie* | Boekhorst 2 | 6714 JT | Ede |
| 24ZJ | Al Amana Zuilen | Marnixlaan 362 | 3553 HM | Utrecht |
| 30XB | Al Amana Zwolle | Muurmeesterstraat 1 | 8043 EA | Zwolle |
| 31EC | Al Amana Ede-Zuid | Verlengde Parkweg 47 B | 6717 GL | Ede |
| 31EC01 | Al Amana Hoorn | Hanebalk 1 | 1628 MA | Hoorn |
| 31LM | Al Amana Zeist | De Clomp 2006 | 3704 KC | Zeist |
| 31JR | Al Amana Leidsche Rijn | Eerste Oosterparklaan 88 | 3544 AK | Utrecht |
| 32BZ | Al Amana Overvecht | Winterboeidreef 10 | 3561 HX | Utrecht |
| 32CA | Al Amana Veenendaal | Zoete Inval 10 | 3901 SM | Veenendaal |
| 32CY | Al Amana College (VO) | Noordse Parklaan 4 | 3513 GV | Utrecht |

## 2.3 Organogram

Stichting Al Amana Scholen wordt bestuurd door het College van Bestuur. Het interne toezicht wordt uitgeoefend door de Raad van Toezicht (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. De RvT en het College van Bestuur handelen in overeenstemming met de Governancecode Funderend Onderwijs.




| **College van Bestuur:** | | | |
|---|---|---|---|
| **Functionaris** | **Functie** | **Betaalde nevenfunctie(s)** | **Onbetaalde nevenfunctie(s)** |
| E.A. Ben Messaoud | Voorzitter | Adviseur veiligheid bij het 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 | Algemeen lid | Mantelzorg SfinX | N.v.t. |
| A. El Barroudi | Algemeen lid | TSAL FO | N.v.t. |

## 2.4 Schoolleiders

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

De schoolleiders dragen de verantwoordelijkheid voor het onderwijs, personeelsbeleid en het beheer en de strategische - en financiële beleidsvoering op de school. De schoolleider is verantwoordelijk voor het onderwijs op zijn school in al haar facetten. Onze organisatie stimuleert opwaartse mobiliteit: idealiter krijgen schoolleiders in opleiding de taak om, onder supervisie van een ervaren schoolleider, een kleinere of eenvoudige locatie te leiden. Zo kunnen zij hun theoretische opleiding toepassen in de praktijk en worden zij voorbereid op een mogelijke leidinggevende functie.

## 2.5 Medewerkers

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

## 2.6 Stafbureau

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

## 2.7 Administratie

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

## 2.8 Medezeggenschap

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 omtrent medezeggenschap is te vinden op onze website.

In 2023 heeft de GMR geconstateerd dat het voor de betrokkenheid en representativiteit wenselijk is om te komen tot een kleinere, effectieve GMR. De GMR is vervolgens teruggebracht van twaalf naar acht leden. Daartoe zijn in 2024 verkiezingen georganiseerd. De nieuwe GMR is formeel gestart per schooljaar 1 augustus 2024.

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

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

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

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

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

Wij werken met een schoolveiligheidsplan. In ons schoolveiligheidsplan is vastgelegd wat onze uitgangspunten zijn op het gebied van veiligheid, hoe wij de veiligheid waarborgen en wie de functionarissen zijn binnen dit gebied. Dit wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van indicatoren vanuit de tevredenheidsenquêtes, incidentenregistratie, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en eens in de vier jaar vanuit de Risico-Interventie & Evaluatie (RI&E).

Om te zorgen dat de schoolgemeenschap geordend functioneert doen wij het volgende:

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

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

## 3.1 Klachtenafhandeling

Op onze scholen kunnen onverhoopt problemen ontstaan tussen:
- ouders van leerlingen en de school;
- leerlingen en de school;
- personeelsleden van de school onderling.

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 2024 is er één klacht binnengekomen. Deze klacht is intern behandeld, maar klager kon zich niet vinden in het besluit van het bestuur. Klager heeft de klacht doorgezet naar de Landelijke Klachtencommissie. De hoorzitting vond plaats in februari 2025. De uitspraak wordt verwacht in het voorjaar van 2025.

## 3.2 Informatiebeveiliging en privacy

In 2024 heeft het schoolbestuur grote stappen gezet in het verbeteren van informatiebeveiliging en privacybescherming binnen onze 10 scholen. We hebben onze systemen en processen geëvalueerd en aangescherpt om te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Er zijn trainingen voor medewerkers gegeven over veilig omgaan met persoonsgegevens, en we hebben een aantal nieuwe technische maatregelen geïmplementeerd, zoals versleuteling van gegevens en veilige toegangssystemen. Daarnaast zijn we actief bezig met het monitoren en rapporteren van beveiligingsincidenten, zodat we snel kunnen reageren op mogelijke risico's. We blijven werken aan een cultuur van bewustzijn en verantwoordelijkheid rondom informatiebeveiliging, zodat de privacy van leerlingen, ouders en medewerkers gewaarborgd blijft.

# 4. Onderwijs en kwaliteitszorg

De eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en het organiseren van de randvoorwaarden voor de uitvoering daarvan, liggen bij het bestuur. De beoordeling van de kwaliteit van de besturing van het bevoegd gezag ligt bij de Inspectie van het Onderwijs.
Zij beoordeelt drie kwaliteitsgebieden:

1. Visie, ambities en doelen
2. Uitvoering en kwaliteitszorg
3. Evaluatie, verantwoording en dialoog

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

## 4.1 Onderwijs

| Doelstellingen | Resultaat |
|---|---|
| Vooruitlopend op de ontwikkelingen in de samenleving, organiseren wij organisatie breed activiteiten gericht op professionalisering en ontwikkeling, voortbouwend op het strategische beleidsplan op bestuurlijk niveau en op schoolniveau. | ● De reguliere kwaliteitszorgcyclus is uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.<br>● Er hebben verschillende studiedagen plaatsgevonden, over o.a. Onderwijs en kwaliteit, onderwijsvernieuwing, leren anders organiseren, schoolwide PBS, het Jonge Kind, burgerschap en identiteit.<br>● Alle scholen hebben stevig ingezet op eigen schoolontwikkeling en professionele groei van medewerkers, conform hun ambitieplannen.<br>● Er zijn verschillende school overstijgende projecten geweest: o.a. over aansluiting po-vo, aansluiting voor-vroegschool, W&T, RIF en RAP.<br>● Er vinden gesprekken plaats met samenwerkingspartners over de doorgaande leerlijn van 0 tot 18 jaar<br>● In de schoolplannen staat beschreven welke vaardigheden worden aangeboden.<br>● Het schoolplan borgt structureel en cyclisch werken aan de onderwijskwaliteit.<br>● Tweemaal per jaar stelt de schoolleider een managementrapportage op.<br>● Tweemaal per jaar voeren bestuur en schoolleiders een gesprek op basis van de managementrapportage.<br>● Op de scholen wordt gewerkt volgens opbrengstgericht werken (4D).<br>● Tweemaal per jaar stellen de scholen een zelfevaluatie op, op basis van de tussen- en eindopbrengsten.<br>● Tweemaal per jaar stellen het bestuur, de kwaliteitsmedewerker en de schoolleiders een gesprek over de zelfevaluatie op basis van de tussen- en eindopbrengsten.<br>● Het kwaliteitsbeleid is geactualiseerd naar aanleiding van het nieuwe toezicht kader van de Inspectie.<br>● In het kwaliteitsbeleid staat beschreven hoe cyclisch wordt gewerkt aan kwaliteitsverbetering.<br>● De scholen hebben een geactualiseerd schoolondersteuningsprofiel.<br>● De scholen hebben de basiskwaliteit en het basisaanbod op orde. |

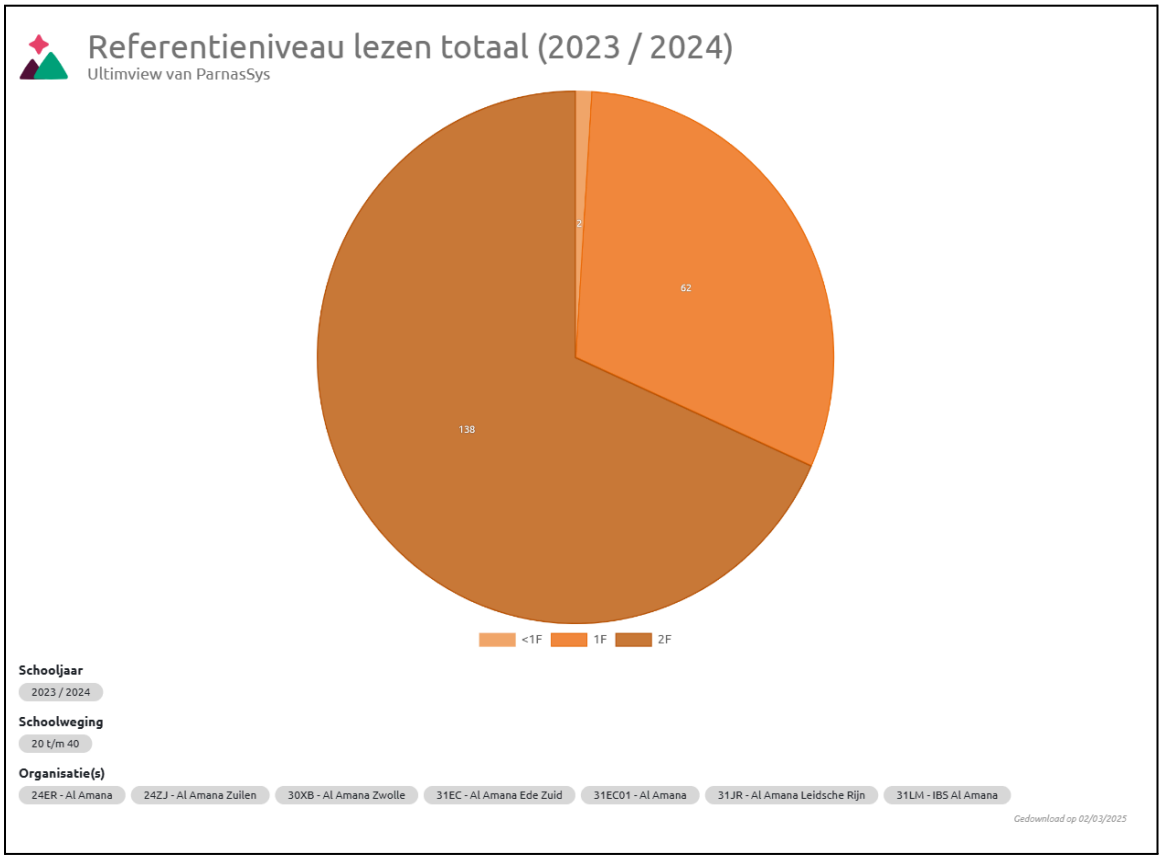
## 4.2 Eindtoets 2024

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

geselecteerde schooljaar getoond. Deze opbrengsten zijn besproken met de scholen. Het bestuur vertrouwt erop dat de interventies die ingezet zijn helpen om het niveau op referentieniveau 1S/2F op voldoende niveau te krijgen. Dit zal opnieuw geanalyseerd worden tijdens de eindtoets 2025.

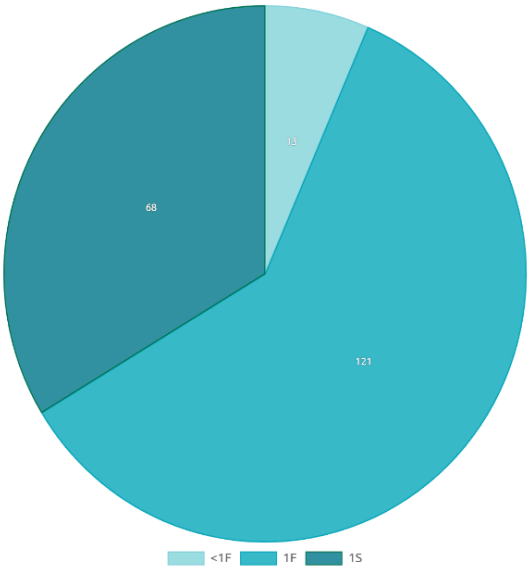
| | A | B | C | D | E | F | G |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **Organisatie** | **Schoolweging** | **Toets** | **Gemiddelde score** | **Aantal leerlingen** | **Deelgenomen leerlingen** | **Aantal leerlingen met ontheffing** |
| 2 | 24ER - Al Amana | 35,31 | R8 | 185,4 | 42 | 42 | 0 |
| 3 | 24ZJ - Al Amana Zuilen | 34,94 | R8 | 209,5 | 47 | 47 | 0 |
| 4 | 30XB - Al Amana Zwolle | 36,64 | R8 | 202,1 | 19 | 19 | 0 |
| 5 | 31EC01 - Al Amana | 35,48 | R8 | 189,8 | 22 | 22 | 0 |
| 6 | 31EC - Al Amana Ede Zuid | 36,36 | R8 | 224,5 | 24 | 24 | 0 |
| 7 | 31JR - Al Amana Leidsche Rijn | 32,23 | R8 | 207,1 | 21 | 21 | 0 |
| 8 | 31LM - IBS Al Amana | 35,87 | R8 | 201,9 | 27 | 27 | 0 |

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



## Referentieniveau rekenen totaal (2023 / 2024)

Ultimview van ParnasSys




**Schooljaar**

2023 / 2024

**Schoolweging**

20 t/m 40

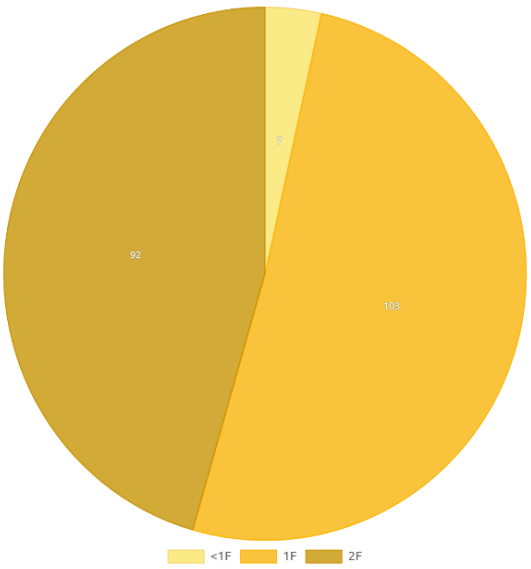
**Organisatie(s)**

24ER - Al Amana | 24ZJ - Al Amana Zuilen | 30XB - Al Amana Zwolle | 31EC - Al Amana Ede Zuid | 31EC01 - Al Amana | 31JR - Al Amana Leidsche Rijn | 31LM - IBS Al Amana

*Gedownload op 02/03/2025*

## Referentieniveau taalverzorging totaal (2023 / 2024)

Ultimview van ParnasSys




**Schooljaar**

2023 / 2024

**Schoolweging**

20 t/m 40

**Organisatie(s)**

24ER - Al Amana | 24ZJ - Al Amana Zuilen | 30XB - Al Amana Zwolle | 31EC - Al Amana Ede Zuid | 31EC01 - Al Amana | 31JR - Al Amana Leidsche Rijn | 31LM - IBS Al Amana

*Gedownload op 02/03/2025*

### *4.2.1 Toetsing en examinering Al Amana College*

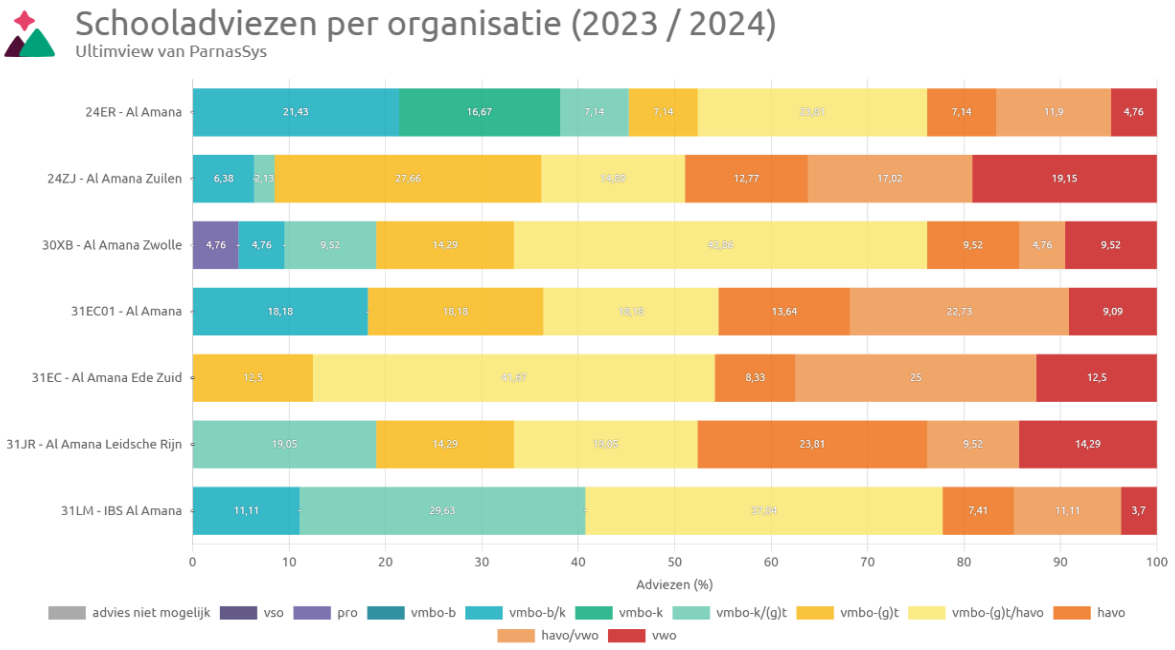
Op het Al Amana College bieden wij onderwijs aan volgens een doorgaande ontwikkelingslijn, waarbij het aanbod en de aanpak zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De voortgang van de leerlingen volgen we via het leerlingvolgsysteem Somtoday. Zo waarborgen we een ononderbroken ontwikkeling van de leerling en sluit het onderwijs naadloos aan bij hun onderwijs- en ondersteuningsbehoefte.

Elke periode sluiten we af met een toetsweek en een projectweek. Wij monitoren de resultaten en het welbevinden van onze leerlingen met behulp van het leerlingvolgsysteem Somtoday. Zo houden wij zicht op de ontwikkeling en de begeleiding van onze leerlingen. Dit doet in eerste instantie de mentor en aansluitend de teamleider en de ondersteuningscoördinator. De leerling en zijn ouder(s) worden drie keer per jaar door de mentor uitgenodigd voor een gesprek over de voortgang van de leerling.

Voor de overgang van leerlingen van het ene naar het volgende leerjaar hebben wij een overgangsregeling. Deze staat op de website van onze school. Wij zijn een startende school en zullen vanaf schooljaar 2025-2026 ook bovenbouwleerlingen bedienen. Vanaf dat schooljaar zijn het examenreglement en het Programma van toetsing en afsluiting (PTA) op onze website te vinden.

## 4.3 Schooladviezen 2024

Deze grafiek toont per organisatie de gegeven schooladviezen per niveau. De scholen in Veenendaal en Utrecht Overvecht bestaan nog niet zo lang en hebben nog geen achtste leerjaar.



## 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 training gevolgd in Waardeer je kwaliteit.

### *4.4.1 Inspectiebezoeken*

De Inspectie heeft in 2024 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op de nieuwe scholen in Overvecht en Veenendaal. De aanleiding voor dit onderzoek is dat de scholen voor het eerst zijn gestart in schooljaar 2023-2024, op 1 augustus 2023. De Inspectie voert in het eerste jaar na de start van de bekostiging van de school, een kwaliteitsonderzoek uit. Al Amana De Inspectie beoordeelt de standaarden die ze onderzochten van voldoende kwaliteit. Op sommige standaarden werd zelfs goed gescoord.

## 4.5 Overlegstructuur kwaliteit

Het bestuur belegt maandelijks een schoolleidersberaad, waarin Onderwijs- en kwaliteitszorgeen 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, conform 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.

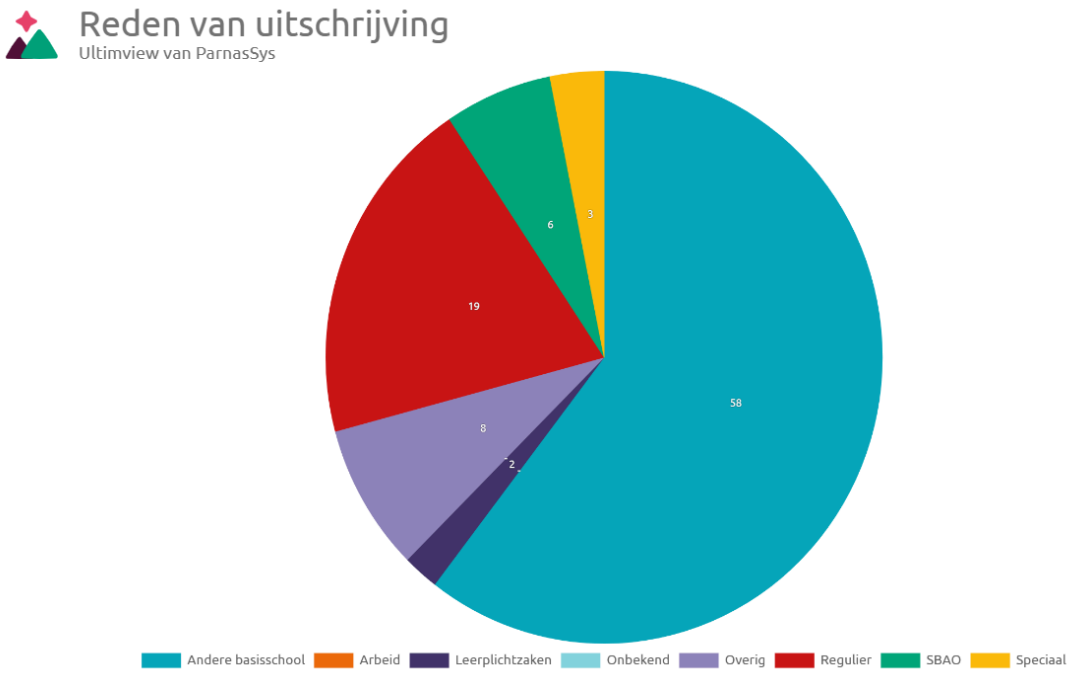
## 4.7 Verantwoording middelen samenwerkingsverband

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

| Organisatie | Budget | Naam SWV |
|---|---|---|
| 24ER - Al Amana Goudenstein / Boekhorst | € 55.209 | SWV Rijn & Gelderse Vallei |
| 24ZJ - Al Amana Zuilen | € 58.506 | SWV PO Utrecht |
| 30XB - Al Amana Zwolle | € 37.893 | SWV PO2305 |
| 31EC01 - Al Amana Hoorn | € 42.041 | SWV de Westfriese Knoop |
| 31EC - Al Amana Ede-Zuid | € 30.970 | SWV Rijn & Gelderse Vallei |
| 31JR - Al Amana Leidsche Rijn | € 75.565 | SWV PO Utrecht |
| 31LM - Al Amana Zeist | € 79.665 | SWV Zout |
| 32BZ - Al Amana Utrecht-Overvecht | € 11.114 | SWV PO Utrecht |
| 32CA - Al Amana Veenendaal | € 10.933 | SWV Rijn & Gelderse Vallei |
| 32CY - Al Amana College | € 18.182 | SWV Sterk VO |
| **Totaal** | **€ 420.078** | |

### *4.7.1 Doorverwijzingen SO/SBO*
Er zijn in 2024 drie kinderen uitgestroomd naar speciaal onderwijs en zes kinderen naar speciaal basisonderwijs.




## 4.8 Vroege en voorschoolse educatie

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

## 4.9 Onderzoek, ontwikkeling en internationalisering

Er is geen sprake van onderzoek, ontwikkeling en internationalisering.

## 4.10 Onderwijsachterstandsmiddelen

Het bestuur ontvangt jaarlijks een budget voor onderwijsachterstanden op basis van de schoolweging, berekend uit CBS-statistieken. De bepaling van de achterstand gebeurt niet langer bij de inschrijving op de school, maar wordt bepaald door- en op basis van CBS-gegevens. Het CBS hanteert meerdere criteria, met name: opleidingsniveau van de ouders, land van herkomst van de ouders, schuldsanering, verblijfsduur van de moeder, gemiddeld opleidingsniveau van moeders op school. Op basis van de genoemde criteria wordt een onderwijsscore berekend. Vervolgens berekent het CBS aan de hand van het landelijk gemiddelde van alle onderwijsscores en de beschikbare middelen de achterstandsscore per school. Op basis van de achterstandsscore worden de middelen toegekend aan de scholen.

Deze middelen worden volledig toegekend aan een aantal specifieke scholen met een zogenaamde hoge schoolscore. De scholen zetten dit binnen de formatie in om de klassen te verkleinen, teamteaching in te zetten of om extra ondersteuning aan te kunnen bieden. Daarnaast ontvangen sommige scholen extra middelen vanuit gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid om specifieke activiteiten te ontplooien. Zo

wordt er voor vrijwel alle scholen een budget beschikbaar gesteld om de warme overdracht voor voor- en vroegschool te versterken.

Voor 2024 ontvingen wij extra bekostiging voor de arbeidsmarkttoelage, welke is bedoeld om het werk op scholen met het grootste risico op onderwijsachterstanden aantrekkelijker te maken. De personeelsgeleding van de GMR heeft ingestemd met het voorstel om alle medewerkers een toelage toe te kennen, gebaseerd op de werktijdfactor.

## 5. Personeel

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

| Doelstelling | Resultaat |
|---|---|
| Het strategische personeelsbeleid wordt ontwikkeld waarbij het nieuwe strategische beleidsplan de basis vormt | ● Personeelsbeleid gericht op het behalen van strategische doelen wordt voortdurend bijgesteld. |
| Werven van voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers | ● Vacatures worden zowel binnen als buiten de stichting uitgezet. Vooralsnog zijn de vacatures tijdig ingevuld, maar de krapte op de arbeidsmarkt neemt verder toe. Om personeel te werven, binden en boeien, wordt interne mobiliteit gestimuleerd en richten we ons op het aan ons binden van LIO-stagiaires en zij-instromers.<br>● Kosten en opbrengsten ten aanzien van bijvoorbeeld detacheringen of (ver)huur van ruimtes worden situationeel beoordeeld. Daarbij is altijd oog voor de relatie die Al Amana nastreeft met leveranciers en afnemers en worden maatwerkafspraken gemaakt ten aanzien van de financiële afwikkeling. De impact hiervan op de financiële positie van Al Amana is beperkt. |
| Vergroten van de bekendheid van Al Amana op de arbeidsmarkt | ● Er is een bureau ingeschakeld dat zich met name richt op het professioneel inrichten van de PR van Al Amana.<br>● Onderzoek naar kenmerken, sterke en zwakkere punten van Al Amana als werkgever heeft plaatsgevonden. Aan de hand hiervan is vorig jaar een communicatieplan met concrete acties opgesteld. Inzet van meerdere (digitale) kanalen richting de arbeidsmarkt is alleen gedaan bij gerichte werving voor vacatures. |
| Versterken van de professionele organisatie | ● Zowel de schoolleiding, leraren en het onderwijsondersteunend personeel zijn zich er bewust van dat zij de eigenaar zijn van hun professionele houding. Op alle scholen wordt gewerkt aan een professionele cultuur met aandacht voor gedeeld leiderschap.<br>● In 2021 is veel beleid geharmoniseerd; daarin is een professionaliseringsslag gemaakt. In de jaren nadien is dit verder uitgebouwd.<br>● Alle medewerkers hebben toegang tot de e-learning omgeving (de zgn. Al Amana Academie) en maken hier gebruik van. Er is |

| | |
|---|---|
| | op de scholen en vanuit de Academie een ruim aanbod voor professionele ontwikkeling.<br>● Het ontwikkelteam Professionele Leergemeenschappen is gestart met een evaluatie van de PLG's op school- en bestuurlijk niveau. Dat wordt gecontinueerd.<br>● Er is een notitie (loopbaan-)ontwikkeling Al Amana (mobiliteitsbeleid), met ontwikkelingstrajecten en professionaliseringsbehoeften.<br>● Er is een notitie “opleiden in de school” die de begeleiding van studenten in de school beschrijft en het beroepsbeeld van leraren. Er wordt gewerkt aan een holistisch onboardingsplan, welk in het voorjaar van 2025 wordt opgeleverd.<br>● Op de scholen zijn bevoegde schoolopleiders aanwezig.<br>● Coaching en ondersteuning van startende leerkrachten is structureel geregeld.<br>● Alle medewerkers zijn actief betrokken bij het concretiseren van de visie van de school en het schoolplan.<br>● De gesprekkencyclus is geactualiseerd en wordt doorlopen.<br>● Het team actualiseert jaarlijks het werkverdelingsplan.<br>● Er is een geactualiseerd functieprofiel voor de intern begeleider. |
| Leraren worden gestimuleerd te werken aan hun professionele houding | ● Binnen scholen zijn middelen (geld/uren) beschikbaar gesteld voor opleiding en begeleiding.<br>● De Al Amana Academie heeft het aanbod van workshops, trainingen en opleidingen wederom uitgebreid.<br>● Al Amana participeert in het samenwerkingsverband Utrecht Leert. |
| Vergroten van kennis en vaardigheden van beginnende leraren | ● Beginnende leraren worden structureel gecoacht en begeleid vanuit het ontwikkelteam BSL.<br>● Er is beleid ontwikkeld voor inductie en begeleiding startende leerkrachten. |
| Leidinggevenden werken aan hun professionele ontwikkeling | ● Er vindt reflectie plaats op leidinggeven tijdens intervisiebijeenkomsten en aan de hand van collegiale consultatie. Leidinggevenden leren van en met elkaar.<br>● In 2024 hebben verschillende medewerkers een schoolleidersopleiding gevolgd tot basis- of vakbekwaam. |
| Het ziekteverzuim is in 2024 9% of lager | ● Het landelijk gemiddelde verzuim voor 2024 voor het PO is volgens de cijfers van CBS 5,7%.<br>● Over geheel 2024 was het verzuimgemiddelde op Al Amana (inclusief de VO-school) ruim 10%. Dit is inclusief een aantal casussen met lang verzuim.<br>● Er is een hoger verzuimpercentage te zien bij de leeftijdscategorie van 45 t/m 54 jaar. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door langdurig verzuim. Het verzuim onder het OOP blijft hoger dan het verzuim onder het OP. |

| | |
|---|---|
| | ● Wij interveniëren op het verzuim door inzet van bedrijfsgezondheidszorg en bedrijfsmaatschappelijk werk. Tevens zetten wij een bedrijfsmaatschappelijk werker in om verzuim te helpen voorkomen, of de re-integratie van de werknemers 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:

| *Onderwijsarbeidsmarkt*: | *Professionele organisatie:* |
|---|---|
| - Instroom van nieuwe medewerkers<br>- Behoud van bestaande medewerkers | - Teamontwikkeling<br>- Professionele ontwikkeling<br>- Leiderschapsontwikkeling |

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

Het blijkt steeds lastiger te zijn om bevoegde en bekwame leraren aan te trekken en te behouden voor de organisatie. Hierop plegen wij interventies, als onderstaand:

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

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

### *5.1.1 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 aangevraagd bij het Ministerie.

### *5.1.2 Opleidingsschool*

Wij hebben de ambitie om structureel bij te dragen aan de kwaliteit van de opleiding van toekomstige leerkrachten en een meer structurele instroom van (LIO-) stagiaires te realiseren. Wij nemen deel aan het Platform Samen Opleiden, een samenwerkingsorgaan van meerdere besturen met de Hogeschool Utrecht. Het doel is om deze ‘Leerkrachten in opleiding’ na het behalen van hun PABO-diploma te laten instromen als medewerker.

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

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

### *5.1.3 Regionale aanpak werkt*

In 2024 zijn onze scholen aangesloten bij onderwijsregio's, waarin bindende afspraken worden gemaakt over de regionale aanpak van het lerarentekort. Dit betekent dat bestaande samenwerkingsverbanden, zoals de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP), Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) en de regionale allianties, de krachten bundelen.

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 leraren, maar een gezamenlijke inzet op werving, behoud en begeleiding van startende leraren. 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 lerarenopleidingen werken intensief samen om de regionale tekorten aan te pakken.

## 5.2 Onderwijsarbeidsmarkt

Bij de start van het schooljaar 2023-2024 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 leerkracht- 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, urenuitbreidingen, een goede gesprekkencyclus, aandacht voor verzuimbegeleiding, anders werven) lijken hun vruchten af te werpen.

### *5.2.1 Wet DBA*

De aankondiging van strenge handhaving van Wet DBA heeft binnen onze organisatie niet geleid tot belangrijke knelpunten. De samenwerking met zelfstandigen is binnen de geldende wet- en regelgeving zorgvuldig ingericht, waardoor er geen grote wijzigingen in de personele structuur nodig waren. 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 2024 waren er 268 medewerkers in dienst van Al Amana. Het gaat om ruim 172,9 fte, verdeeld als volgt.

| **Categorie** | **Fte** |
|---|---|
| DIR | 12,3662 |
| OP | 85,0803 |
| OOP | 75,5076 |

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

Het aantal vrouwelijke medewerkers (83%) is beduidend groter dan het aantal mannelijke medewerkers (17%). 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 indien er sprake is van terugloop in leerlingenaantallen, anderzijds moet worden ingezet op het behoud van jonge talenten en het verwachte lerarentekort. Daarnaast volgt er de komende tijd extra subsidie die het mogelijk maakt om de nodige mensen aan te stellen.

### *5.3.1 Banenafspraak*

Het onderwijs heeft een belangrijke maatschappelijke rol en voorbeeldfunctie. Daarom wil de sector ook werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, die vaak moeilijk een passende baan kunnen vinden. Dit is niet alleen goed voor de inclusiviteit en diversiteit van het onderwijs, maar ook voor de leerlingen die van het voortgezet speciaal onderwijs komen. Zo kunnen zij zien dat er ook voor hen mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt.

Het PO heeft zich aan de banenafspraak verbonden en streeft ernaar om in 2026 minimaal 4.000 extra banen te creëren, van minimaal 25,5 uur per week, die passen bij de capaciteiten en interesses van de werknemers.

Al Amana wil zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen en iemand de doelgroep in dienst nemen. Het is helaas nog wel een uitdaging gebleken om hier in 2024 invulling aan te geven.

### *5.3.2 Verantwoording aanwezigheid VOG*

| Nieuwe VOG's in 2024 | VOG aanwezig op datum indiensttreding | VOG te laat aanwezig | VOG niet aanwezig |
|---|---|---|---|
| Nieuwe medewerkers in loondienst | 70 | 2 | 0 |
| Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting | pm | pm | pm |

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.[1]

[1] Gezien het feit dat pas recentelijk bekend is gemaakt hoe de VOG verantwoording dient plaats te vinden is het net als voor veel andere schoolbesturen ook voor Al Amana niet realiseerbaar om voor wat betreft de nieuwe medewerkers niet in loondienst de VOG inventarisatie rond te krijgen. Deze gegevens kunnen dan ook niet gerapporteerd worden in het bestuursverslag van 2024. Er is onlangs al wel een inventarisatie gestart en een en ander in gang gezet zodat dit voor het kalenderjaar 2025 wel gerealiseerd zal worden.

## 5.4 Ziekteverzuim

De continuïteit van het primaire onderwijsproces komt regelmatig in het gedrag door verzuim wegens ziekte. Het is van belang dat zieke medewerkers op adequate wijze worden begeleid om ze op verantwoorde wijze en binnen afzienbare tijd te doen terugkeren in het arbeidsproces. Om het ziekteverzuim terug te dringen, zijn de schoolleiders getraind in het voeren van verzuimgesprekken, is het HR-team versterkt met een extra medewerker, zijn de HR-medewerkers nauwer betrokken bij het proces, wordt intensief gebruikt gemaakt van de casemanager van de ARBO-dienst én worden programma's ingezet die het werkplezier verhogen en het ziekteverzuim terugdringen. Deze maatregelen zijn erop gericht om het ziekteverzuimcijfer op of lager te brengen dan het landelijk gemiddelde.

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

- Er is een hoger verzuimpercentage te zien bij de leeftijdscategorie van 45 t/m 54 jaar. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door langdurig verzuim.
- Het verzuim onder het OOP blijft hoger dan het verzuim onder het OP.
- De schoolleiders en de HR-medewerkers hebben als casemanager een essentiële rol bij het terugdringen van verzuim. Naast aandacht voor het curatief handelen wordt ook meer focus gelegd op het preventief handelen en de duurzame inzetbaarheid.
- Ter ondersteuning van het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid neemt Al Amana diensten af bij de gecertificeerde arbodienst SZamen. De arboarts vervult de rol van een onafhankelijke schakel tussen de werkgever en werknemer bij ziekte en re-integratie en geeft deskundig advies over arbeidsomstandigheden en verbetering daarvan.
- In verband met het reglement van het Vervangingsfonds kunnen overigens niet alle kosten voor vervanging worden gedeclareerd en/of vergoed, zoals in geval van onbevoegden en externen.

## 5.5 Schoolleiders

De schoolleiders worden begeleid en gefaciliteerd door het bovenschools management en hebben veel baat bij de samenwerking met hun administratief medewerker. Daarnaast zien we dat de schoolleiders onderling veel informatie uitwisselen, op eigen initiatief maar ook gestimuleerd door georganiseerd schoolleidersberaad. Op deze manier leiden wij potentiële nieuwe schoolleiders op en creëren we doorgroeimogelijkheden.

### *5.5.1 Besteding professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders*

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

Onderwijsassistenten kunnen door middel van deskundigheidsbevordering doorgroeien naar de functie van onderwijsondersteuner of leerkracht.

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

In 2024 was er sprake van doorstroom in de directiefuncties. In Zeist heeft de schoolleider een lagere werktijdfactor bedongen. Voor deze grote school is gekozen voor een duo-schoolleiderschap. Hiertoe is een interim-directeur vanuit Zwolle naar Zeist gegaan. In Zwolle is voltijds een nieuwe directeur aangetrokken.

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

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

### *5.5.2 Werkdrukmiddelen VO*

De middelbare school is op 1 augustus 2024 gestart. Medewerkers mogen actief meebeslissen over hoe de gelden voor werkdrukverlaging conform doelstelling worden besteed. De medezeggenschapsraad krijgt de regie over het keuze- en beslissingsproces. De evaluatie zal eerst plaatsvinden in 2025.

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

Er is een bovenschools overleg van godsdienstleerkrachten. Verder is er een bovenschoolse werkgroep omtrent hoogbegaafdheid, onder leiding van een specialist hoogbegaafdheid.

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

# 6. Huisvesting

| Doelstellingen | Resultaat |
|---|---|
| Algemeen | ● Er is een actueel IHP dat integraal onderdeel is van de strategische planning.<br>● Alle gebouwen voldoen aan de vastgestelde normen.<br>● In de oudertevredenheidsonderzoeken wordt de tevredenheid over de gebouwen meegenomen. |
| Nieuwe scholen | ● Onze school in Veenendaal is gehuisvest in een gedeelte van de Dr. C. Steenblokschool. We hebben een aanvraag ingediend voor plaatsing op het Programma Huisvesting Onderwijs 2024. Er is leegstaande schoolruimte gevorderd bij drie scholen. De gemeente Veenendaal hanteert het uitgangspunt om de leerlingen zoveel mogelijk op één locatie te huisvesten. De gesprekken met de gemeente hebben nog niet geleid tot een structurele oplossing.<br>● De gemeente Nijkerk heeft de huisvesting georganiseerd voor onze nieuwe school. Medio 2025 worden de openingsvoorbereidingen getroffen. |
| Uitvoering van geplande onderhoudswerkzaamheden bij de scholen | ● Wij volgen de planning zo veel mogelijk. In sommige gevallen wijken wij af van de geplande werkzaamheden. Dat kan zijn wanneer we tussentijds verhuizen, of wanneer we van oordeel zijn dat vervanging nog niet noodzakelijk is. |
| Voortzetting investeringen in meubilair en ICT | ● Investeringen in ICT en meubels worden gecontinueerd obv groei en afschrijvingstermijn. |

## 6.1 Algemeen

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

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

## 6.2 Huisvestingsproblematieken

Diverse onderzoeken hebben in het verleden aangetoond dat de budgetten voor de Materiële Instandhouding van de scholen (MI-vergoeding) volstrekt ontoereikend zijn. Uit een onderzoeksrapport van huisvestingsbureau Hevo, uitgevoerd in opdracht van de PO-Raad, bleek eerder dat de gemiddelde basisschool € 23.000 per jaar tekort komt. De vergoedingen voor de materiële uitgaven blijven ca. 25%-30% achter bij de werkelijkheid. Omdat onze scholen veelal gehuisvest zijn in oude gebouwen en scholen met een dislocatie, is dat effect nog sterker. Bij een dislocatie verstrekt het Rijk namelijk geen

vaste voet in de vergoeding. De vergoeding is gebaseerd op afschrijvingstermijnen en aannames die weinig reëel te noemen zijn.

De lumpsum voor het onderhoud van de gebouwen is niet toereikend om de gebouwen optimaal te kunnen onderhouden. Alhoewel schoolbesturen en gemeenten op het terrein van de huisvesting een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben, komt het regelmatig voor dat zij met elkaar ‘botsen’ op het financiële vlak met betrekking tot huisvestingsvraagstukken. Een belangrijke factor is hierbij nog steeds het investeringsverbod van de schoolbesturen, die een integrale aanpak en oplossing veelvuldig in de weg staat.

## 6.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

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

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.

# 7. Externe relaties

| Doelstellingen | Resultaat |
|---|---|
| Al Amana blijft in gesprek met diverse schoolbesturen en andere relevante actoren om maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. | ● In de diverse gemeentes is periodiek overleg over allerhande zaken (huisvesting, Jonge Kind, OAB, etc.)<br>● Al Amana heeft in elke gemeente regelmatig overleg met de andere schoolbesturen.<br>● Binnen de verschillende samenwerkingsverbanden is de basis gelegd voor een nieuw ondersteuningsplan.<br>● Er wordt nauw samengewerkt met Hogeschool Utrecht voor wat betreft het opleiden van nieuwe professionals.<br>● Er heeft verschillende keren afstemming plaatsgevonden met de PO Raad en de ISBO. |

## 7.1 Algemeen

Het College van Bestuur, de staf, de schoolleiders en de scholen onderhouden volop contacten met externe instanties.

## 7.2 Salaris- en personeelsadministratie

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

## 7.3 Netwerken

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

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

| BRIN | School | Onderwijsregio |
|---|---|---|
| 24ER | Ede, Veldhuizen | Onderwijsregio Food Valley |
| 24ZJ | Utrecht, Zuilen | Onderwijsregio Utrecht Stad |

| | | |
|---|---|---|
| 30XB | Zwolle | Onderwijsregio Zwolle e.o. |
| 31EC01 | Hoorn (NH) | Onderwijsregio Noorderwijs |
| 31EC | Ede, Ede Zuid | Onderwijsregio Food Valley |
| 31JR | Utrecht, Leidsche Rijn | Onderwijsregio Utrecht Stad |
| 31LM | Zeist | Onderwijsregio Midden-Nederland |
| 32BZ | Utrecht, Overvecht | Onderwijsregio Utrecht Stad |
| 32CA | Veenendaal | Onderwijsregio Food Valley |

## 7.5 PO Raad en ISBO

Het afgelopen jaar zijn er regelmatig contacten geweest met de PO Raad en ISBO. Zij zijn regelmatig geraadpleegd voor adviezen op het gebied van rechtspositie, verzekeringen en huisvesting. Met de PO Raad wordt afgestemd over juridische en arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen.

## 7.6 Gemeenten

Er vindt regelmatig afstemming plaats met de gemeenten over tal van onderwerpen als  huisvesting, ontwikkeling van de leerlingaantallen, huisvesting, kansengelijkheid, kinderopvang, passend onderwijs en de afstemming tussen onderwijs en jeugdzorg.

# 8. Financiën

| Doelstellingen | Resultaat |
|---|---|
| Het bestuur investeert continu in het onderwijs | ● Om de ambities te realiseren, wordt continu geïnvesteerd in onderwijs(kwaliteit). |
| Stichting Al Amana is en blijft een financieel gezonde organisatie | ● Stichting Al Amana is en blijft een financieel gezonde organisatie met voldoende vermogen om te kunnen blijven investeren in het onderwijs.<br>● Er is een transparante meerjarenbegroting.<br>● 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 | ● Er is sprake van een afwijking ten opzichte van de begroting. Het resultaat is significant lager dan begroot als gevolg van hogere uitgaven aan extern personeel. We hebben grote moeite om personeel in eigen dienst aan te trekken en moeten gebruik maken van externe medewerkers voor de (tijdelijke) invulling van vacatures en vervanging in verband met ziekte en zwangerschap. |
| De schoolleiders zijn nauw betrokken bij hun schoolbegroting. | ● Schoolleiders zijn nauw betrokken bij het opstellen van de begroting, zijn budget-eigenaar en hebben uit dien hoofde 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. Periodiek worden de maatregelen geëvalueerd. Jaarlijks wordt een samenvatting gemaakt middels een document Risicomanagement en worden alle grote risico's die impact hebben op de continuïteit en daardoor het in gevaar brengen van het onderwijs op de scholen samengevat en gekwantificeerd.

## 8.4 Risico’s

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

| **Risico** | **Toelichting** |
|---|---|
| Personeelstekort | De afgelopen jaren is het landelijke beeld dat er een personeelstekort is. Een personeelstekort brengt in eerste instantie vooral risico’s voor de borging van de kwaliteit van het onderwijs met zich mee en mogelijk ook financiële risico’s.<br>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.<br>De schoolleiders hebben scholing gevolgd over handhaving van de Wet DBA. Het bestuur heeft besloten om de samenwerking met zelfstandigen te beëindigen als die niet voldoet aan de wet. We hebben dan ook een aantal mensen moeten laten gaan. Een en ander leidde niet tot belangrijke knelpunten. Een deel van de zelfstandigen heeft besloten om bij ons in dienst te komen. De samenwerking met zelfstandigen is binnen de geldende wet- en regelgeving zorgvuldig ingericht, waardoor er geen grote wijzigingen in de personele structuur nodig waren. 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.<br><br>Al Amana is intensief bezig om op een versnelde manier geschikte leerkrachten te werven en aan zich te binden. De werving van medewerkers heeft continu aandacht. Door middel van het aantrekken van (betaalde) LIO-stagiaires en de omscholing van onze medewerkers, hopen wij antwoord te kunnen geven op het groeiende personeelstekort. De situatie op de arbeidsmarkt maakt dat wij de komende jaren extra investeren in het onderscheidend vermogen van de organisatie. Wij zijn bezig met een innovatieve wervingscampagne om zij-instromers te bereiken en te binden. |

| | |
|---|---|
| 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.<br><br>De beoordeling en functioneringsgesprekken worden gevoerd door de schoolleider met de personeelsleden via een nieuw systeem: De Digitale Gesprekscyclus. Daarin wordt informeel gevraagd of er de komende tijd verwachtingen zijn van vertrek zodoende wij hierop tijdig kunnen anticiperen door tijdelijke krachten aan de stichting te binden en tijdig (intern/extern) personeel te vinden. Alle exitgesprekken worden gevoerd door HRM en aanbevelingen en verbetersuggesties van vertrekkend personeel wordt ter harte genomen om van te leren. We zullen in de toekomst meer inzetten op begeleiding en coaching van het zittende personeel. Wij zijn partners van diverse platforms. Wij investeren in de professionalisering van eigen medewerkers, zij-instromers en de opleiding van onderwijsassistenten tot leerkracht (SOOL).<br>Het bestuur heeft weinig invloed op het aantal en effect van transitievergoedingen. Wat wij wel kunnen doen, is vanuit personeelsdossiers en gesprekken met directeuren periodiek monitoren, kansen inschatten en mogelijke effecten berekenen. Verder doet de HR aan verplichte dossiervorming om voor vergoeding door het UWV in aanmerking te komen. Dossiers worden tijdig op orde gemaakt. Evenwel is belangrijk te beseffen dat risico's ten aanzien van transitievergoeding, de krapte op de arbeidsmarkt en risico's ten aanzien van kwaliteit moeilijk kwantificeerbaar zijn. |
| Ziekteverzuim | De continuïteit van het primaire onderwijsproces komt regelmatig in het gedrag door verzuim wegens ziekte. Om het ziekteverzuim terug te dringen, zijn de schoolleiders getraind in het voeren van verzuimgesprekken, is het HR-team versterkt met een extra medewerker, zijn de HR-medewerkers nauwer betrokken bij het proces, wordt intensief gebruikt gemaakt van de casemanager van de ARBO-dienst én worden programma's ingezet die het werkplezier verhogen en het ziekteverzuim terugdringen. Deze maatregelen zijn erop gericht om het ziekteverzuimcijfer op of lager dan 9% te brengen. In verband met het reglement van het Vervangingsfonds kunnen niet alle kosten voor vervanging worden gedeclareerd/vergoed, zoals onbevoegden en externen. |
| Financiële gevolgen van duurzaamheid eigen investering bij nieuwbouw | Onderwijs hoort in duurzame en goed onderhouden gebouwen gegeven te worden. Dit heeft effect op zowel het onderwijs als de leerkrachten. De scholen zijn thans gevestigd in 11 gebouwen, waarvan 4 oudere gebouwen, waardoor de exploitatiekosten toenemen. In 2024 is er een middelbare school bij gekomen, welke tijdelijk wordt gehuisvest in respectievelijk 2 schoolgebouwen. Het |

| | |
|---|---|
| | onderhoud komt voor eigen rekening. Deze activiteiten zijn beschreven in een meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Het MJOP wordt periodiek geactualiseerd. Voor de financiering van dit onderhoud is een onderhoudsvoorziening gecreëerd. Er wordt jaarlijks op basis van het MJOP aan deze voorziening gedoteerd.<br>Dit risico betreft hoge onverwachte onderhoudslasten die niet uit de voorziening gefinancierd kunnen worden. |
| Dislocaties en nevenvestigingen die niet kostendekkend zijn | Onze dislocatie in Ede (Veldhuizen) en nevenvestiging in Hoorn hebben geen eigen instellingsnummer waardoor ze de basiscomponenten (deels) niet ontvangen. Dit heeft tot gevolg dat genoemde scholen minder inkomsten ontvangen en minder hebben te besteden. |
| Kwaliteit van het management | In de huidige tijd waarin we leven (lerarentekort en hoge personeelsverloop) wordt veel verwacht van het management en speelt de kwaliteit van het management een grote rol op een school. Bij het uitvallen of vertrek van schoolleiders kan dit een grote rol spelen op een school (continuïteit). De schoolleiders maken aanspraak op ondersteuning en begeleiding en coaching. Dit stelt hen in om de continuïteit van het primaire proces te behouden. |
| Opbouw in het personeelsbestand | Al Amana heeft een overwegend jong en vrouwelijk personeelsbestand. In het afgelopen jaar hebben we gezien dat ons personeelsbestand grotendeels bestaat uit jonge vrouwen, met een verhouding van ongeveer vijf op zes. Dit onderstreept onze aantrekkelijkheid als werkgever voor jonge professionals en onze bijdrage aan de instroom van nieuwe generaties onderwijsprofessionals.<br>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.<br>We zetten daarom in op een toekomstbestendige personeelsplanning, waarin we zorgen voor een goede balans tussen ervaring en vernieuwing, stabiliteit en flexibiliteit. |

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

Er wordt gebruikgemaakt van diverse instrumenten: interne controles, planning & controlcyclus, functiescheidingen, interne controles op eigen processen, externe controles door de accountant en van de Inspectie van het Onderwijs.

Ons administratiekantoor voert periodiek een risicoanalyse uit om risico's vroegtijdig te identificeren en te behandelen.

## 8.5 Allocatiebeleid

Het bestuur ontvangt centraal de middelen voor de verschillende scholen. Het streven is om de ontvangsten vanuit het Rijk op basis van de lumpsumbekostiging één op één door te zetten naar de scholen, minus een afdracht van 10% voor het bestuurskantoor.[2] Deze bovenschoolse afdracht wordt ingezet ten behoeve van:

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

## 8.6 Investeringsbeleid

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

## 8.7 Inkoop- en aanbestedingsbeleid

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 worden de kavels voor schoolmeubilair, schoonmaak 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.

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

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. Uiteraard houden we ons te allen tijde aan de geldende (Europese) aanbestedingsregels en drempelbedragen om transparantie en rechtmatigheid te waarborgen.

## 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 2024 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 nu ook bij ons merkbaar. Maatregelen die getroffen worden om het personeelstekort te lijf te gaan, zijn:

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

## 8.10 Financiële positie

*Algemeen beeld*
Ondanks een negatief resultaat van -/- €1.344.270, circa €825.000 slechter dan begroot, blijft de financiële positie van Al Amana in de kern solide. De 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 hoger dan begroot. Dit heeft grotendeels te maken met de opening van het Al Amana College. |
| Overige subsidies OCW | Overige subsidies vanuit OCW zijn ruim €1,1 miljoen hoger dan begroot. Dit betreft voornamelijk de lopende subsidie School en Omgeving (circa €1 miljoen) welke nochtans resultaatneutraal is opgenomen. |
| Bijdragen samenwerkingsverbanden | De bijdrage vanuit Samenwerkingsverbanden is € 52.000 hoger dan begroot. Deze valt voor de school in Leidsche Rijn fors hoger uit. |
| Overige overheidsbijdragen | Overige overheidsbijdragen zijn iets hoger dan begroot. Dit heeft vooral te maken met enkele niet-begrote gemeentelijke subsidies voor de scholen Ede-Zuid en Overvecht. |
| Overige baten | Overige baten zijn € 192.000 hoger dan begroot dankzij opbrengsten vanuit het jeugdeducatiefonds, merendeels voor de scholen Zeist en Ede-Zuid. |

### *8.10.2 Lasten*

| | |
|---|---|
| Personeelslasten | De totale personeelslasten zijn ruim € 2,3 miljoen hoger dan begroot. Dit heeft voornamelijk te maken met:<br>- Meer inhuur externen dan begroot (€ 2 miljoen) vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en het relatief hogere ziekteverzuim met de bijbehorende vervanging door externen als gevolg.<br>- De krapte op de arbeidsmarkt heeft er voor gezorgd dat er minder eigen personeel is dan begroot (-6,52 FTE) en de bijbehorende loonkosten zijn dus ook lager uitvallen (-€ 431.000)<br>- De opening van het College (VO) (€ 736.000).<br>- De dotaties op de personeelsvoorzieningen zijn hoger uitgevallen (€ 109.000), voornamelijk op de WW-voorziening.<br>- De overige personele lasten zijn € 146.000 hoger, grotendeels door hogere scholingskosten (€ 118.000).<br>- De uitkeringen zijn € 202.000 hoger uitgevallen dan begroot doordat er meer vervangingen ziekte en WAZO-verlof zijn dan begroot. |
| Afschrijvingen | De afschrijvingen zijn iets hoger dan begroot (€ 32.000), vanwege de opening van de twee nieuwe scholen in 2023. |
| Huisvestingslasten | De huisvestingslasten zijn iets hoger dan begroot (€ 62.000). Dit heeft te maken met de opening van het College. |

| | |
|---|---|
| Overige instellingslasten | De overige instellingslasten zijn ruim € 1,6 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door:<br>- uitgaven voor de subsidie School en Omgeving (€ 914.000)<br>- kosten voor bestuurs- en managementondersteuning zijn € 239.000 hoger uitgevallen<br>- er zijn meer kosten gemaakt die te maken hebben met leerlingenzorg (€ 131.000)<br>- middelen vanuit het samenwerkingsverband (arrangementen en inhaal- en ondersteuningssubsidie) zijn uitgegeven aan de kosten voor leerlingenzorg<br>- overige lasten zijn € 171.000 hoger uitgevallen in verband met uitgaven met betrekking tot het Jeugdeducatiefonds, waar voor hetzelfde bedrag baten tegenover staan<br>- er is € 165.000 besteed voor (niet-begrote) kosten voor het College |

### *8.10.3 Investeringen*

In 2024 is in materiële vaste activa geïnvesteerd voor een bedrag van € 441.000. De begrote investeringen voor 2024 waren € 213.000. Er is dus een overschrijding van €228.000 door:

- Eerste inrichting Overvecht en Veenendaal: de in 2023 geopende nieuwe scholen (Overvecht en Veenendaal) veroorzaken tezamen € 173.000 van deze overschrijding. De vergoeding bekostiging eerste inrichting is tegen de verwachtingen in ontoereikend gebleken.
- Extra investeringen in diverse andere scholen. In het bijzonder op de scholen in Zuilen en Hoorn, blijkt meer te moeten worden geïnvesteerd dan begroot.

### *8.10.4 Langlopende leningen*

Er zijn ultimo 2024 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 24ER | Ede Goudenstein | 315 | 310 | 313 | 319 |
| 24ZJ | Zuilen | 371 | 380 | 385 | 390 |
| 30XB | Zwolle | 144 | 160 | 165 | 170 |
| 31EC00 | Ede Verlengde Parkweg | 193 | 193 | 192 | 200 |
| 31EC01 | Hoorn | 156 | 161 | 170 | 170 |
| 31JR | Leidsche Rijn | 309 | 335 | 371 | 396 |
| 31LM | Zeist | 340 | 356 | 381 | 395 |
| 32BZ | Overvecht | 96 | 150 | 190 | 240 |
| 32CA | Veenendaal | 79 | 131 | 205 | 255 |
| 32CY | College Utrecht ** | 213 | 400 | 600 | 750 |
| | | 2.216 | 2.576 | 2.972 | 3.285 |

** 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 Overvecht en Veenendaal. Hierdoor is er logischerwijs ook meer personeel aangesteld.

| Personele bezetting in FTE | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|---|---|
| Management/directie | 12,37 | 12,98 | 12,75 | 12,77 | 12,85 |
| Onderwijzend personeel | 85,08 | 119,39 | 134,79 | 148,17 | 161,55 |
| Onderwijs Ondersteunend personeel | 75,49 | 77,41 | 73,74 | 75,56 | 75,67 |
| **Totaal** | 172,94 | 209,78 | 221,27 | 236,50 | 250,08 |

Vanaf 2025 wordt een verdere stijging verwacht vanwege de groeiende scholen in Overvecht en Veenendaal alsook het College.

### *8.10.6 Toelichting balans*

| | | 2024 € | | 2023 € | |
|---|---|---|---|---|---|
| **1** | **Activa** | | | | |
| | **Vaste activa** | | | | |
| 1.2 | Materiële vaste activa | | 1.901.956 | | 1.854.344 |
| | **Vlottende activa** | | | | |
| 1.5 | Vorderingen | 1.156.954 | | 1.142.004 | |
| 1.7 | Liquide middelen | 9.736.451 | | 9.680.675 | |
| | | | 10.893.405 | | 10.822.679 |
| | **Totaal activa** | | 12.795.361 | | 12.677.023 |
| **2** | **Passiva** | | | | |
| 2.1 | Eigen vermogen | | 4.178.869 | | 5.978.041 |
| 2.2 | Voorzieningen | | 2.125.871 | | 1.534.154 |
| 2.3 | Langlopende schulden | | - | | - |
| 2.4 | Kortlopende schulden | | 6.490.621 | | 5.164.828 |
| | **Totaal passiva** | | 12.795.361 | | 12.677.023 |

- De materiële vaste activa zijn gestegen doordat er meer is geïnvesteerd, voornamelijk vanwege de twee nieuwe scholen in Overvecht en Veenendaal.
- De vorderingen zijn licht gestegen als gevolg van nog te ontvangen subsidiegelden School en Omgeving.
- De liquide middelen zijn eveneens iets gestegen door de ontvangen subsidie School en Omgeving.
- Het eigen vermogen is fors gedaald door het negatieve resultaat en de stelselwijziging voor het bepalen van de onderhoudsvoorziening (-/- € 465.000).
- De voorzieningen zijn grotendeels toegenomen door de hogere voorziening voor groot onderhoud (€ 575.000).
- De stijging in kortlopende schulden heeft grotendeels te maken met nog te besteden subsidies.

### *8.10.7 Vooruitblik 2025–2028*

**Balans:**

| Balans | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|---|---|
| **ACTIVA** | | | | | |
| **Vaste activa** | | | | | |
| Immateriële vaste activa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Materiële vaste activa | 1.901.956 | 2.127.804 | 1.954.784 | 1.690.709 | 1.555.564 |
| Financiële vaste activa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totaal vaste activa** | **1.901.956** | **2.127.804** | **1.954.784** | **1.690.709** | **1.555.564** |
| **Vlottende activa** | | | | | |
| Vorderingen | 1.156.954 | 1.156.954 | 1.156.954 | 1.156.954 | 1.156.954 |
| Liquide middelen | 9.736.451 | 6.562.381 | 6.963.251 | 8.641.976 | 10.150.780 |
| **Totaal Vlottende activa** | **10.893.405** | **7.719.335** | **8.120.205** | **9.798.930** | **11.307.734** |
| **TOTAAL ACTIVA** | **12.795.361** | **9.847.139** | **10.074.989** | **11.489.639** | **12.863.298** |
| | | | | | |
| **PASSIVA** | | | | | |
| **Eigen vermogen** | | | | | |
| Algemene Reserve | 4.092.221 | 3.750.942 | 4.149.491 | 5.412.914 | 6.728.065 |
| Bestemmingsreserves publiek | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bestemmingsreserve privaat | 86.648 | 86.648 | 86.648 | 86.648 | 86.648 |
| **Totaal Eigen vermogen** | **4.178.869** | **3.837.590** | **4.236.139** | **5.499.561** | **6.814.713** |
| **Voorzieningen** | **2.125.871** | **2.075.032** | **1.904.333** | **2.055.561** | **2.114.068** |
| **Langlopende schulden** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **Kortlopende schulden** | **6.490.621** | **3.934.517** | **3.934.517** | **3.934.517** | **3.934.517** |
| **TOTAAL PASSIVA** | **12.795.361** | **9.847.139** | **10.074.989** | **11.489.639** | **12.863.298** |

- Er wordt nog een negatief resultaat verwacht in 2025. Maar vanaf 2026 verwachten we structurele positieve resultaten, door:
    - een groei in leerlingenaantallen, en
    - een stringenter aannamebeleid voor personeel.
- De materiële vaste activa zijn op peil in 2025. Vanaf 2026 neemt de balanswaarde weer af omdat er geen grote investeringen gepland zijn en de afschrijvingen over de bestaande activa uiteraard wel doorgaan. We verwachten de komende jaren extra investeringen te zullen doen vanwege de opening van enkele nieuwe scholen. Deze zullen echter pas in de eerstvolgende begroting opgenomen worden.
- Liquide middelen zullen dalen door uitputting van subsidies.
- De algemene reserve zal door overschotten naar verwachting toenemen vanaf 2026.
- De vermogenspositie blijft gezond en de organisatie blijft weerbaar.
- Aangezien er per 31-12-2024 geen bijzondere posten onder de vorderingen zijn, is deze balanspost constant verondersteld.
- Het saldo van de liquide middelen neemt af, voornamelijk vanwege de afloop en besteding van de subsidies School en Omgeving en Basisvaardigheden.
- De vermogenspositie blijft onverminderd goed. Eventuele onverwachte tegenvallers kunnen opgevangen worden.
- De algemene reserve zal vanaf 2026 stijgen als gevolg van de positieve resultaten op basis van de meerjarenbegroting.

### *8.10.8 Staat van baten en lasten*

In de nasleep van het jaar 2024 wordt er ook in 2025 nog een negatief resultaat verwacht, waarna de resultaten vanaf 2026 weer positief zullen zijn. De verwachte leerlingengroei en aanpassing van het aannamebeleid ten aanzien van personeel zal ervoor zorgen dat Al Amana financieel gezond blijft en verantwoord door kan blijven groeien.

| Staat/Raming baten en lasten | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|---|---|
| **BATEN** | | | | | |
| Rijksbijdrage | 21.746.697 | 23.934.589 | 26.180.682 | 28.950.678 | 30.812.213 |
| Overige overheidsbijdragen en subsidies | 396.093 | 307.600 | 288.900 | 288.900 | 288.900 |
| Overige baten | 298.822 | 26.000 | 26.000 | 26.000 | 26.000 |
| College-, cursus- en examengelden | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Baten werk in opdracht van derden | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAAL BATEN** | **22.441.611** | **24.268.189** | **26.495.582** | **29.265.578** | **31.127.113** |
| **LASTEN** | | | | | |
| Personeelslasten | 18.772.490 | 20.475.504 | 21.689.911 | 23.223.450 | 24.691.457 |
| Afschrijvingen | 388.976 | 554.497 | 541.022 | 514.806 | 485.904 |
| Huisvestingslasten | 1.241.817 | 1.432.600 | 1.537.800 | 1.649.400 | 1.752.700 |
| Overige lasten | 3.378.237 | 2.148.867 | 2.330.300 | 2.616.500 | 2.883.900 |
| **TOTAAL LASTEN** | **23.781.520** | **24.611.468** | **26.099.033** | **28.004.156** | **29.813.961** |
| Saldo Baten en Lasten | **-1.339.908** | **-343.279** | **396.549** | **1.261.422** | **1.313.152** |
| Saldo financiële bedrijfsvoering | 5.639 | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 2.000 |
| Saldo buitengewone baten en lasten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAAL RESULTAAT** | **-1.334.270** | **-341.279** | **398.549** | **1.263.423** | **1.315.152** |
| Incidentele baten en lasten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

### *8.10.9 Kengetallen en normatief eigen vermogen*

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

| Kengetallen: | signalering | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kapitalisatiefactor | ... | 0,57 | 0,40 | 0,38 | 0,39 | 0,41 |
| Solvabiliteit 1 | 0,3 - 0,7 | 0,33 | 0,39 | 0,42 | 0,48 | 0,53 |
| Solvabiliteit 2 | 0,3 - 0,7 | 0,49 | 0,60 | 0,61 | 0,66 | 0,69 |
| Liquiditeit (current ratio) | 1,00 | 1,68 | 1,96 | 2,06 | 2,49 | 2,87 |
| Weerstandsvermogen | 0,10 - 0,40 | 0,19 | 0,16 | 0,16 | 0,19 | 0,22 |
| Rentabiliteit | 0,00 | -0,06 | -0,01 | 0,02 | 0,04 | 0,04 |
| Huisvestingsratio | 0,10 | 0,05 | 0,06 | 0,06 | 0,06 | 0,06 |

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

| Normatief publiek eigen vermogen: | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---|---|---|---|---|---|
| Feitelijk eigen vermogen | € 4.092.221 | € 3.750.942 | € 4.149.491 | € 5.412.914 | € 6.728.065 |
| Normatief eigen vermogen | € 3.024.500 | € 3.341.213 | € 3.279.563 | € 3.153.988 | € 3.111.920 |
| Mogelijk bovenmatig eigen vermogen | € 1.067.721 | € 409.729 | € 869.928 | € 2.258.926 | € 3.616.145 |

Het bovenmatig eigen vermogen is ten opzichte van voorgaande jaren teruggedrongen. Er is nog wel bovenmatig eigen vermogen aanwezig, maar dat is sterk afgenomen t.o.v. voorgaande jaren. Er worden verder nog altijd extra investeringen gedaan voor de nieuwe scholen. Onze beheersmaatregelen zijn effectief gebleken, mede door investeringen in nieuwe scholen en versterking van de ondersteuning.

## 8.11 Rechtmatigheidsverantwoording

Het College van Bestuur van Stichting Al Amana Scholen is verantwoordelijk voor een rechtmatige besteding van de aan haar toevertrouwde publieke middelen. In dat kader geeft het College van Bestuur

hierbij een verantwoording over de naleving van relevante wet- en regelgeving binnen het kalenderjaar 2024.

Het financieel beleid en de uitvoering daarvan hebben plaatsgevonden binnen de kaders zoals opgenomen in de Wet op het primair onderwijs (WPO), de Wet normering topinkomens (WNT), de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, de Regeling bekostiging WPO, en overige relevante regelgeving vanuit OCW.

Er zijn in 2024 geen materiële onrechtmatigheden geconstateerd. Daarnaast zijn er interne beheersmaatregelen actief, waaronder:

- een planning- en controlcyclus op stichtings- en schoolniveau,
- een vierogenprincipe voor financiële verplichtingen boven de mandaatgrens,
- controle op personele uitgaven en formatiebeheer,
- gescheiden functies op het gebied van fiattering en betaling, en
- betrokkenheid van de controller bij risicobeoordelingen en managementrapportages.

Het College van Bestuur blijft alert op het tijdig signaleren van wijzigingen in wet- en regelgeving en past het interne controlestelsel aan wanneer daartoe aanleiding bestaat.

# 9. Verslag Raad van Toezicht

Het primaire doel van Al Amana is het realiseren van een optimale ontwikkeling van de kinderen die aan haar zijn toevertrouwd. Het intern toezicht wordt uitgevoerd door de Raad van Toezicht (RvT).

De RvT heeft kunnen vaststellen dat de doelstellingen voor 2024 zijn gerealiseerd.

## 9.1 Optreden als werkgever van het bestuur

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

- De RvT ziet erop toe dat de doelstellingen worden behaald die wettelijk en maatschappelijk van de stichting mogen worden verwacht, en dat de algemene gang van zaken plaatsvindt op een te verantwoorden wijze.

- De RvT ziet erop toe dat het College van Bestuur (hierna: CvB) de stichting op adequate wijze bestuurt op het gebied van onderwijskwaliteit, huisvesting, financiën en bedrijfsvoering.

- De RvT bewaakt dat onder het bestuur van het CvB geen beleid wordt gevoerd of praktijken plaatsvinden die onwettig zijn, in strijd zijn met de statuten, in strijd zijn met de gangbare ethische opvattingen of het gezond verstand.

- De RvT gebruikt een toezichtkader, ontleend aan de Code Goed Bestuur van de PO Raad, als leidraad voor haar toezichthoudende taak. De scheiding tussen bestuur en toezicht is statutair vastgelegd.

- De RvT wijst de accountant aan en voert met de accountant overleg over de jaarrekening. De RvT functioneert als klankbord voor het CvB en kan haar gevraagd en ongevraagd adviseren.

- De RvT heeft het recht om te beschikken over alle informatie aangaande de stichting en de scholen.

- De RvT formuleert over welke informatie hij wenst te beschikken om toezicht te kunnen uitoefenen op het CvB van de stichting en de school. Daarbij geeft de RvT de aard van de informatie aan, de vorm waarin de informatie wordt verstrekt en het tijdstip waarop hij over deze informatie wenst te beschikken.

De RvT heeft in 2024 regelmatig vergaderd met het CvB. De agenda van de vergaderingen van de RvT wordt deels gevuld volgens een vast stramien waarbij jaarlijks de financiën, strategische koers, kwaliteit van onderwijs en zorg, personeelsbeleid, bedrijfsvoering en algemene performance aan de orde komen, deels op basis van actuele externe en interne ontwikkelingen.

## 9.2 Omvang, samenstelling en honorering

De RvT is als volgt samengesteld:

| Functionaris | Functie | Betaalde nevenfunctie(s) | Onbetaalde nevenfunctie(s) |
|---|---|---|---|
| A. El Moussati | Voorzitter | Elmar Services B.V. | N.v.t. |
| N.E. El Abbassi | Algemeen lid | Mantelzorg SfinX | N.v.t. |
| A. El Barroudi | Algemeen lid | BDO International Ltd | N.v.t. |

De samenstelling van de RvT is zodanig dat de leden ten opzichte van elkaar en het CvB onafhankelijk en kritisch kunnen opereren.

Binnen de RvT zijn verschillende expertisegebieden vertegenwoordigd, waaronder financiële, bedrijfskundige en identitaire deskundigheid. Het RvT-lid, belast met de portefeuille Financiën, participeert in een auditcommissie, waarin ook de directeur-bestuurder en de controller zitting hebben. De RvT ontvangt ieder kwartaal een financiële managementrapportage. Er wordt uitgebreid ingegaan op de meerjarenbegroting en op de uitgaven in relatie tot de doelen, geformuleerd in het strategisch beleidsplan. De RvT ziet erop toe dat de publieke middelen rechtmatig zijn verworven en doelmatig zijn besteed. De RvT ziet erop toe, dat er vanuit de doelstellingen uit het strategisch beleidsplan wordt gewerkt, en dat de meerjarenbegroting wordt gevolgd.

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

## 9.3 Werkzaamheden

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

De belangrijkste onderwerpen

- De meerjarenbegroting 2025-2028 is definitief vastgesteld.
- De jaarrekening 2023 is goedgekeurd. De jaarrekening is voorzien van een accountantsverslag zonder bijzonderheden.
- Het CvB monitort continu de gevolgen voor de financiën van de omvang van scholen in relatie tot de bekostiging en de kosten van instandhouding van scholen en spreiding over de regio’s.
- Met ingang van 1 augustus 2024 is er een scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs bij gekomen in Utrecht, het Al Amana College. We zijn gestart met 213 leerlingen, en 29 medewerkers, in een inderhaast gereedgemaakt schoolgebouw aan de Noordse Parklaan te Utrecht.

Andere onderwerpen

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

De RvT heeft de werkzaamheden van het CvB geëvalueerd en is van mening dat ook in 2024 een belangrijke bijdrage is geleverd aan het realiseren van de doelstellingen, zoals deze zijn opgenomen in het strategisch beleidsplan. Voor de behaalde resultaten wordt verwezen naar het algemeen deel van het bestuursverslag.

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

## 9.4 Accountantscontrole jaarrekening

De RvT besluit om Van Ree Accountants aan te wijzen als accountant voor de controle van de jaarrekening 2024.

Medio 2025 zal de RvT een managementletter van de accountant ontvangen en zal een gesprek worden gepland over de bevindingen, de samenwerking, de tekortkomingen en de wensen en verwachtingen over en weer.

De Raad van Toezicht heeft op basis van de ontvangen kwartaalrapportages, de jaarrekening en het accountantsverslag over 2024 vastgesteld dat het College van Bestuur een adequaat systeem van interne beheersing voert. Er zijn geen signalen ontvangen van materiële onrechtmatigheden. De RvT acht het financieel beheer over 2024 rechtmatig uitgevoerd

## 9.5 Zelfevaluatie

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

## 9.6 Horizontale verantwoording

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

De RvT wenst halfjaarlijkse schoolbezoeken af te leggen, omdat deze zeer waardevol en informatief zijn. In 2024 heeft de RvT een schoolbezoek afgelegd bij de nieuwe Utrechtse scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs.

De RvT is lid van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI-NVTK).

De leden hebben scholing gevolgd omtrent de Wet DBA.

| | | | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kengetallen financiële positie** | | | | | | |
| **Liquiditeit (current ratio)** | | | | | | |
| De current ratio geeft aan in hoeverre aan de verplichtingen op korte termijn (1 jaar) kan worden voldaan. Een current ratio van 0,75 is voldoende. | | | | | | |
| Vlottende activa | € | 10.893.405 | | | | |
| Kortlopende schulden | € | 6.490.621 | 1,68 | 2,10 | 3,93 | 3,12 |
| **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 | € | 4.178.869 | | | | |
| Balanstotaal | € | 12.795.361 | 0,33 | 0,47 | 0,65 | 0,58 |
| **Solvabiliteit 2** | | | | | | |
| De solvabiliteit geeft aan in hoeverre aan de verplichtingen op lange termijn kan worden voldaan. Een solvabiliteitsratio groter dan 0,30 is wenselijk. | | | | | | |
| Eigen vermogen plus voorzieningen | € | 6.304.740 | | | | |
| Balanstotaal | € | 12.795.361 | 0,49 | 0,59 | 0,79 | 0,75 |
| **Rentabiliteit gewone bedrijfsvoering** | | | | | | |
| De rentabiliteit geeft de verhouding weer tussen het resultaat uit gewone bedrijfs-voering en de totale baten. Een rentabiliteit van minimaal 0,00 is wenselijk. | | | | | | |
| Resultaat gewone bedrijfsvoering | € | 1.334.270- | | | | |
| Totale baten gewone bedrijfsvoering inclusief financiële baten | € | 22.447.250 | -0,06 | 0,02 | 0,12 | 0,09 |
| **Huisvestingsratio** | | | | | | |
| De huisvestingsratio geeft aan welk deel van de totale lasten aan huisvesting wordt besteed. Een huisvestingsratio kleiner dan 0,10 is wenselijk. | | | | | | |
| Huisvestingslasten + afschrijving gebouwen | € | 1.249.606 | | | | |
| Totale lasten | € | 23.781.520 | 0,05 | 0,06 | 0,05 | 0,06 |

| | | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Weerstandsvermogen** | | | | | |
| Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van de financiële reservepositie. | | | | | |
| Een weerstandsvermogen groter dan 0,05 is wenselijk | | | | | |
| Eigen vermogen | € 4.178.869 | | | | |
| Totale baten | € 22.447.250 | 0,19 | 0,32 | 0,34 | 0,26 |

**Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen**

| | |
|---|---|
| Normatief publiek eigen vermogen per balans 31-12-2024 | € 3.024.500 |
| Feitelijk publiek eigen vermogen per balans 31-12-2024 | € 4.092.221 |

Conclusie:
Op basis van bovenstaande bedragen overstijgt het publiek deel van het eigen vermogen van de 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 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 het boekjaar 2024 is een stelselwijziging toegepast met betrekking tot de verwerking van de uitgaven aan groot onderhoud. Tot en met boekjaar 2023 werd gebruikgemaakt van de egalisatiebenadering. Vanaf boekjaar 2024 wordt de voorziening per onderhoudscomponent bepaald op basis van de verwachte uitgave en de duur van de onderhoudscyclus, rekening houdend met de reeds verstreken termijn.
Bij het bepalen van de voorziening wordt rekening gehouden met stopjaren die gebaseerd zijn op het integraal huisvestingsplan van de betreffende gemeente en andere beschikbare informatie.
Belangrijke bestanddelen en componenten met een omvang lager dan € 1.000 worden niet betrokken bij het bepalen van de voorziening.
De effecten van de stelselwijziging zijn prospectief toegepast. De vergelijkende cijfers zijn niet aangepast.
De betekenis van de stelselwijziging voor het vermogen, resultaat en individuele posten is als volgt:

| | Resultaat 2024 | Balans 31-12-2024 |
|---|---|---|
| Eigen vermogen | n.v.t. | € 4.178.869 |
| Voorziening groot onderhoud | n.v.t. | € 1.770.680 |
| Dotatie voorziening groot onderhoud | € 250.000 | n.v.t. |
| Saldo van baten en lasten | € 0 | n.v.t. |

## Grondslagen

### 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.

De materiele vaste activa worden gewaardeerd tegen aanschafwaarde, onder aftrek van eventuele investeringssubsidies, 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.
Investeringen onder de € 500 worden rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht.

### Bijzondere waardevemindering

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

### Vervreemding van vaste activa

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

### Vorderingen en overlopende activa

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

### Liquide middelen

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

### Eigen vermogen

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

**Algemene reserve**
De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.
Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

**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 bestemmings-reserves 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 beapaling 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 ziekteweek 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 vooruit-ontvangen 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

### 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 2024 bedraagt 113,1%.
De actuele dekkingsgraad van het ABP per 31 december 2024 bedraagt 111,9%.

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

*Financiële baten en lasten*
Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet.

### Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. Bij deze methode wordt het resultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.
In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

### Vergelijkende cijfers

De cijfers van 2023 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2024 mogelijk te maken.

**Balans per 31 december na resultaatbestemming**

| | | 2024 € | | 2023 € | |
|---|---|---|---|---|---|
| **1** | **Activa** | | | | |
| | **Vaste activa** | | | | |
| 1.2 | Materiële vaste activa | | 1.901.956 | | 1.854.344 |
| | **Vlottende activa** | | | | |
| 1.5 | Vorderingen | 1.156.954 | | 1.142.004 | |
| 1.7 | Liquide middelen | 9.736.451 | | 9.680.675 | |
| | | | 10.893.405 | | 10.822.679 |
| | **Totaal activa** | | 12.795.361 | | 12.677.023 |
| **2** | **Passiva** | | | | |
| 2.1 | Eigen vermogen | | 4.178.869 | | 5.978.041 |
| 2.2 | Voorzieningen | | 2.125.871 | | 1.534.154 |
| 2.3 | Langlopende schulden | | - | | - |
| 2.4 | Kortlopende schulden | | 6.490.621 | | 5.164.828 |
| | **Totaal passiva** | | 12.795.361 | | 12.677.023 |

**Staat van baten en lasten**

| | | Jaarrekening 2024 € | Begroting 2024 € | Jaarrekening 2023 € |
|---|---|---|---|---|
| | **Baten** | | | |
| 3.1 | Rijksbijdragen | 21.746.697 | 18.806.643 | 18.283.516 |
| 3.2 | Overige overheidsbijdragen en -subsidies | 396.093 | 378.800 | 366.629 |
| 3.5 | Overige baten | 298.822 | 21.700 | 135.195 |
| | **Totaal baten** | 22.441.611 | 19.207.143 | 18.785.340 |
| | **Lasten** | | | |
| 4.1 | Personeelslasten | 18.772.490 | 16.450.242 | 15.290.615 |
| 4.2 | Afschrijvingen | 388.976 | 357.316 | 366.806 |
| 4.3 | Huisvestingslasten | 1.241.817 | 1.180.200 | 1.041.290 |
| 4.4 | Overige lasten | 3.378.237 | 1.730.800 | 1.723.728 |
| | **Totaal lasten** | 23.781.520 | 19.718.558 | 18.422.439 |
| | **Saldo baten en lasten** | 1.339.908- | 511.415- | 362.901 |
| | **Financiële baten en lasten** | | | |
| 5.1 | Rentebaten | 5.639 | 2.000 | 3.304 |
| | **Resultaat** | 1.334.270- | 509.415- | 366.206 |
| | **Resultaatbestemming** | | | |
| | Algemene reserve | 1.338.674- | 509.415- | 352.638 |
| | Bestemmingsreserve (privaat) | 4.404 | - | 13.568 |
| | | 1.334.270- | 509.415- | 366.206 |

**Segmentatie centrale kosten**

| | | Bestuur 2024 € | PO 2024 € | VO 2024 € |
|---|---|---|---|---|
| | **Baten** | | | |
| 3.1 | Rijksbijdragen | 1.547.019 | 1.428.058 | 118.961 |
| 3.2 | Overige overheidsbijdragen en -subsidies | 134.917 | 134.917 | - |
| 3.5 | Overige baten | 85.238 | 85.238 | - |
| | **Totaal baten** | 1.767.174 | 1.648.213 | 118.961 |
| | **Lasten** | | | |
| 4.1 | Personeelslasten | 1.716.279 | 1.644.115 | 72.164 |
| 4.2 | Afschrijvingen | 15.193 | 14.554 | 639 |
| 4.3 | Huisvestingslasten | 41.423 | 39.681 | 1.742 |
| 4.4 | Overige lasten | 689.940 | 660.930 | 29.010 |
| | **Totaal lasten** | 2.462.835 | 2.359.280 | 103.555 |
| | **Saldo baten en lasten** | 695.661- | 711.067- | 15.406 |
| | **Financiële baten en lasten** | | | |
| 5.1 | Rentebaten | 5.639 | 5.401 | 237 |
| | **Resultaat** | 690.023- | 705.666- | 15.643 |

| | |
|---|---|
| **Leerlingtelling per** | |
| PO 01-02-2024 | 2.003 |
| VO 01-10-2024 | 211 |
| | 2.214 |

**Kasstroomoverzicht**

| | 2024 € | | 2023 € | |
|---|---|---|---|---|
| **Kasstroom uit operationele activiteiten** | | | | |
| Saldo baten en lasten | | 1.339.908- | | 362.901 |
| | | | | |
| Aanpassingen voor: | | | | |
| - afschrijvingen | 388.976 | | 366.806 | |
| - mutaties voorzieningen | 591.717 | | 289.865 | |
| - mutatie algemene reserve | 464.901- | | - | |
| | | 515.792 | | 656.671 |
| Veranderingen in vlottende middelen: | | | | |
| - vorderingen | 14.950- | | 262.950- | |
| - kortlopende schulden | 1.325.792 | | 3.380.928 | |
| | | 1.310.842 | | 3.117.978 |
| Kasstroom uit bedrijfsoperaties | | 486.726 | | 4.137.550 |
| | | | | |
| Ontvangen interest | 5.639 | | 3.304 | |
| Waardeverandering effecten | - | | - | |
| | | 5.639 | | 3.304 |
| Totaal kasstroom uit operationele activiteiten | | 492.364 | | 4.140.854 |
| | | | | |
| **Kasstroom uit investeringsactiviteiten** | | | | |
| Investeringen in materiële vaste activa | 440.926- | | 589.428- | |
| Desinvesteringen in materiële vaste activa | 4.338 | | - | |
| Investeringen in financiële vaste activa | - | | - | |
| Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten | | 436.588- | | 589.428- |
| | | | | |
| **Kasstroom uit financieringsactiviteiten** | | | | |
| Nieuw opgenomen leningen | - | | - | |
| Aflossing langlopende schulden | - | | - | |
| | | - | | - |
| | | | | |
| **Mutatie liquide middelen** | | 55.776 | | 3.551.426 |
| | | | | |
| Beginstand liquide middelen | 9.680.675 | | 6.129.248 | |
| Mutatie liquide middelen | 55.776 | | 3.551.426 | |
| | | | | |
| **Eindstand liquide middelen** | | 9.736.451 | | 9.680.675 |

| | Aanschafprijs € | Cumulatieve afschrijvingen € | Boekwaarde 1-1-2024 € | Investeringen 2024 € | Desinvest. 2024 € | Afschrijvingen 2024 € | Aanschafprijs 31-12-2024 € | Cum. Afschr. 31-12-2024 € | Boekwaarde 31-12-2024 € |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1.2 Materiële vaste activa** | | | | | | | | | |
| **1.2.1 Gebouwen en terreinen** | | | | | | | | | |
| Gebouwen | 23.816 | 5.016 | 18.800 | - | - | 794 | 23.816 | 5.810 | 18.006 |
| Verbouwingen | 86.789 | 24.193 | 62.596 | - | - | 6.259 | 86.789 | 30.452 | 56.337 |
| Installaties | 8.481 | 6.650 | 1.831 | - | - | 737 | 8.481 | 7.387 | 1.094 |
| | 119.086 | 35.859 | 83.227 | - | - | 7.789 | 119.086 | 43.648 | 75.438 |
| **1.2.2 Inventaris en apparatuur** | | | | | | | | | |
| ICT | 1.600.393 | 1.057.369 | 543.024 | 144.719 | 4.338 | 196.701 | 1.740.773 | 1.254.070 | 486.703 |
| Meubilair | 1.303.636 | 496.608 | 807.028 | 137.934 | - | 71.737 | 1.441.571 | 568.345 | 873.225 |
| Overige inventaris | 262.037 | 102.125 | 159.912 | 72.339 | - | 51.388 | 334.376 | 153.513 | 180.863 |
| | 3.166.066 | 1.656.102 | 1.509.964 | 354.992 | 4.338 | 319.827 | 3.516.720 | 1.975.929 | 1.540.791 |
| **1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen** | | | | | | | | | |
| Leermiddelen | 855.507 | 594.354 | 261.153 | 85.935 | - | 61.360 | 941.442 | 655.714 | 285.728 |
| **Totaal** | 4.140.659 | 2.286.315 | 1.854.344 | 440.926 | 4.338 | 388.976 | 4.577.247 | 2.675.291 | 1.901.956 |

| | 31-12-2024<br>€ | 31-12-2023<br>€ |
|---|---|---|
| **1.5 Vorderingen** | | |
| **1.5.1 Debiteuren** | 105.397 | 52.194 |
| **1.5.2 OCW** | | |
| Betaalritme groeiformatie | 48.686 | 56.360 |
| Subsidie school en omgeving | 129.386 | - |
| | 178.072 | 56.360 |
| **1.5.6 Overige overheden** | | |
| Vordering gemeente | 162.349 | 230.547 |
| **1.5.7 Overige vorderingen** | | |
| Vervangingsfonds december | 110.485 | 91.762 |
| Overige vorderingen | 203.457 | 331.089 |
| | 313.942 | 422.851 |
| **1.5.8 Overlopende activa** | | |
| Vooruitbetaalde kosten | 383.500 | 368.571 |
| Waarborgsommen | 8.888 | 8.811 |
| Salarissen rekening-courant | 4.809 | 2.671 |
| | 397.197 | 380.053 |
| **Totaal vorderingen** | 1.156.954 | 1.142.004 |
| **1.7 Liquide middelen** | | |
| **1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen** | 9.736.451 | 9.680.675 |
| **Totaal liquide middelen** | 9.736.451 | 9.680.675 |

| | | Stand per 1-1-2024 € | Stelsel-wijziging € | Bestemming resultaat 2024 € | Overige mutaties 2024 € | Stand per 31-12-2024 € |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **2.1** | **Eigen vermogen** | | | | | |
| **2.1.1.1** | **Algemene reserve publiek** | 5.895.796 | 464.901- | 1.338.674- | - | 4.092.221 |
| **2.1.1.3** | **Bestemmingsreserve privaat** | 82.244 | - | 4.404 | - | 86.648 |
| | **Totaal eigen vermogen** | 5.978.041 | 464.901- | 1.334.270- | - | 4.178.869 |

## 2.2 Voorzieningen

| | | Stand per 1-1-2024 € | Stelsel-wijizging € | Dotaties 2024 € | Onttrekkingen 2024 € | Vrijval 2024 € | Stand per 31-12-2024 € |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2.2.1** | Personeelsvoorzieningen | | | | | | |
| | Jubilea | 148.108 | - | 18.602 | 1.220 | - | 165.490 |
| | Duurzame inzetbaarheid | 29.352 | - | 824 | - | - | 30.176 |
| | WW | 161.193 | - | 86.015 | 104.707 | - | 142.501 |
| | Langdurig zieken | - | - | 17.023 | - | - | 17.023 |
| | | 338.653 | - | 122.464 | 105.927 | - | 355.190 |
| **2.2.3** | Overige voorzieningen | | | | | | |
| | Onderhoudsvoorziening | 1.195.501 | 464.901 | 250.000 | 139.722 | - | 1.770.680 |
| | | 1.534.154 | 464.901 | 372.464 | 245.648 | - | 2.125.871 |

| | | Kortlopende deel < 1 jaar € | Langlopende deel > 1 jaar € | Totaal € |
|---|---|---|---|---|
| **2.2.1** | Personeelsvoorzieningen | | | |
| | Jubilea | - | 165.490 | 165.490 |
| | Duurzame inzetbaarheid | - | 30.176 | 30.176 |
| | WW | 74.773 | 67.728 | 142.501 |
| | Langdurig zieken | 17.023 | - | 17.023 |
| | | 91.796 | 263.394 | 355.190 |
| **2.2.3** | Overige voorzieningen | | | |
| | Onderhoudsvoorziening | 645.975 | 1.124.705 | 1.770.680 |
| | | 737.771 | 1.388.099 | 2.125.871 |

| | 31-12-2024<br>€ | 31-12-2023<br>€ |
|---|---|---|
| **2.4 Kortlopende schulden** | | |
| **2.4.2 Vooruitontvangen bedragen** | | |
| Gemeente Ede subsidie | 24.969 | 7.933 |
| Gemeente Zeist subsidie | 286.826 | 73.559 |
| Gemeente Veenendaal | 13.000 | - |
| | 324.795 | 81.491 |
| **2.4.3 Crediteuren** | 1.109.798 | 703.043 |
| **2.4.4 OCW** | | |
| Terug te betalen subsidie sool | 40.000 | - |
| Terug te betalen subsidie zij-instromers | 29.360 | - |
| | 69.360 | - |
| **2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen** | | |
| Loonheffing | 801.811 | 681.673 |
| Premies sociale verzekeringen (Premies VF en PF december) | 52.226 | 50.929 |
| Omzetbelasting | 4.462 | - |
| | 858.499 | 732.602 |
| **2.4.8 Schulden terzake pensioenen** | | |
| ABP | 208.785 | 168.019 |
| **2.4.10 Overlopende passiva** | | |
| Salarissen | 8.204 | 5.825 |
| Accountantskosten | 25.896 | 8.367 |
| Overige schulden | 354.957 | 76.100 |
| Gemeente Utrecht terugbetaling subsidie | 10.396 | - |
| Ministerie OCW, lerarenbeurs/zij-instromers | 63.958 | 99.167 |
| Subsidie Doorstroomprogramma PO-VO | 58.333 | 75.875 |
| Subsidie Verbinding PO-VO | 134.911 | - |
| Subsidie School en omgeving | 2.155.503 | 2.375.023 |
| Subsidie Basisvaardigheden | 400.601 | 400.757 |
| Subsidie Ontwikkelkracht | 4.166 | - |
| Subsidie Brugfunctionaris | 155.147 | - |
| Vooruitontvangen SWV | 35.172 | - |
| Aanspraken vakantie-uitkering | 512.139 | 419.914 |
| Aanspraken bindingstoelage | - | 18.643 |
| | 3.919.384 | 3.479.673 |
| **Totaal kortlopende schulden** | 6.490.621 | 5.164.828 |

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

| Omschrijving | Toewijzing<br>Kenmerk - Datum | De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond<br>Status Onderhanden/Ja/Nee |
|---|---|---|
| Subsidie zij-instroom 2021 | 1120836-1 - 22-12-2020 | ja |
| Subsidie zij-instroom 2022 | 1279353-1 - 01-08-2022 | ja |
| Subsidie zij-instroom 2022 | 1288248-1 - 25-10-2022 | onderhanden |
| Subsidie zij-instroom 2023 | 1334159-2 / 304439999 - 13-02-2023 | onderhanden |
| Subsidie zij-instroom 2023 | 1340375-1 / 311039999 - 20-04-2023 | onderhanden |
| 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 | 1418962-01 / 424939978 - 12-09-2024 | nee |
| Subsidie zij-instroom 2024 | 1444615-01 / 426039998 - 16-09-2024 | nee |
| Subsidie zij-instroom 2024 | 1444661-01 / 426339981 - 26-09-2024 | onderhanden |
| Subsidie doorstroomprogramma PO-VO | DPOVO22142 - 28-07-2022 | onderhanden |
| Subsidie doorstroomprogramma PO-VO | DPOBO23233 - 21-07-2023 | onderhanden |
| Subsidie doorstroomprogramma PO-VO | DPOBO23234 - 21-07-2023 | onderhanden |
| Subsdie verbetering basisvaardigheden | VBV23-PO-4473 - 31-05-2023 | onderhanden |
| Subsdie verbetering basisvaardigheden | VBV23-PO-4485 - 31-05-2023 | onderhanden |
| Subsdie verbetering basisvaardigheden | VBV23-PO-4492 - 31-05-2023 | onderhanden |
| Subsdie verbetering basisvaardigheden | VBV23-PO-4500 - 31-05-2023 | onderhanden |
| Subsdie verbetering basisvaardigheden | VBV23-PO-4502 - 31-05-2023 | onderhanden |
| Subsdie verbetering basisvaardigheden | VBV23-PO-4504 - 31-05-2023 | onderhanden |
| Subsdie verbetering basisvaardigheden | VBV23-PO-4506 - 31-05-2023 | onderhanden |
| Subsidie onderwijspersoneel tot leraar | SOOL 22177 17-08-2023 | onderhanden |
| 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 | onderhanden |
| Subsidie onderwijspersoneel tot leraar | SOOL 23357 - 14-12-2023 | onderhanden |
| Subsidie onderwijspersoneel tot leraar | SOOL 24452 - 22-10-2024 | nee |
| Subsidie onderwijspersoneel tot leraar | SOOL 24560 - 6-11-2024 | nee |
| Subsidie instroom schoolleider PO | ISPO24020 - 26-11-2024 | onderhanden |
| Subsidie school en omgeving | RSO - 23484 - 21-12-2023 | onderhanden |
| Subsidie school en omgeving | RSO - 23275 - 23-12-2023 | onderhanden |
| Subsidie school en omgeving | RSO - 23478 - 21-12-2023 | onderhanden |
| Subsidie school en omgeving | RSO - 24141 - 06-08-2024 | onderhanden |
| Subsidie school en omgeving | RSO - 24142 - 06-08-2024 | onderhanden |
| Subsidie school en omgeving | RSO - 24145 - 06-08-2024 | onderhanden |
| Subsidie school en omgeving | RSO-COA24074 - 11-12-2024 | onderhanden |
| Subsidie school en omgeving | RSO-COA23107 - 11-12-2024 | onderhanden |
| Subsidie Ontwikkelkracht | OWK240235 - 29-07-2024 | onderhanden |
| Subsidie Verbinding po-vo | VPOVO24208 - 03-06-2024 | onderhanden |
| Subsidie Verbinding po-vo | VPOVO24141 - 03-06-2024 | onderhanden |

**Opgave doelsubsidies**

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

| Omschrijving | Toewijzing Kenmerk - Datum | De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond Status Onderhanden/Ja/Nee |
|---|---|---|
| Subsidie Brugfunctionaris | BRF-241546 - 07-05-2024 | onderhanden |
| Subsidie Brugfunctionaris | BRF-241552 - 07-05-2024 | onderhanden |
| Subsidie Brugfunctionaris | BRF-241553 - 07-05-2024 | onderhanden |
| Subsidie Brugfunctionaris | BRF-241549 - 07-05-2024 | onderhanden |
| Subsidie Brugfunctionaris | BRF-241557 - 07-05-2024 | onderhanden |
| Subsidie Brugfunctionaris | BRF-241544 - 07-05-2024 | onderhanden |

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

**G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar**

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

**G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar**

| Omschrijving | Toewijzing Kenmerk - Datum | | Bedrag van toewijzing € | saldo 1-1-2024 € | ontvangen in verslagjaar € | kosten in verslagjaar € | totale kosten 31-12-2024 € | saldo nog te besteden ultimo verslagjaar € |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | totaal | - | - | - | - | - | - |

**Beschikking 11696706 (2023/3132)**
**Beschikking 11696897 (2023/3145)**
**Beschikking 11696699 (2023/3131)**

| **Gemeentelijke bijdragen** | **Aanvraag** | **Ontvangen** *Realisatie* | **Uitgaven** *Personele kosten* | **Uitgaven** *Organisatiekosten* | **Uitgaven** *Huisvestingskosten* | **Uitgaven** *Activiteitenkosten* | **Uitgaven Totaal** | **Saldo** | **Te veel / uit overige middelen besteed** | **Terug te betalen** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 848200 Subsidie versterken van taal | € 184.791 | € 184.791 | € 196.069 | € - | € - | € - | **€ 196.069** | € -11.278 | € -11.278 | € - |
| 848400 Subsidie cultuureducatie | € 22.793 | € 21.700 | € - | € - | € 110 | € 23.441 | **€ 23.551** | € -758 | € -758 | € - |
| 848500 Subsidie loonkosten conciërges | € 15.000 | € 15.594 | € 5.198 | € - | € - | € - | **€ 5.198** | € 10.396 | € - | € 10.396 |
| | **€ 222.584** | **€ 222.085** | **€ 201.267** | **€ -** | **€ 110** | **€ 23.441** | **€ 224.818** | **€ -1.639** | **€ -12.035** | **€ 10.396** |

| | | Jaarrekening 2024 € | Begroting 2024 € | Jaarrekening 2023 € |
|---|---|---|---|---|
| **3.1** | **Rijksbijdragen** | | | |
| **3.1.1** | **Rijksbijdrage OCW** | | | |
| 800010 | Vereenvoudiging PO bekostiging | 14.030.548 | 13.886.633 | 11.816.848 |
| 800020 | Overgangsregeling vereenvoudiging PO | 33.553 | 95.464- | 143.196- |
| 800030 | Startbekostiging VO | 131.218 | - | - |
| 800050 | Aanvullende bekostiging nieuwe school VO | 1.058.390 | - | - |
| 800075 | Professionalisering en begeleiding starters schoolleiders | 216.488 | 200.420 | 172.052 |
| 800085 | Bekostiging NPO | - | - | 1.431.342 |
| 800086 | Bijz en aanv bekostiging arbeidsmarkttoelage NPO | 764.287 | 673.400 | 838.245 |
| 800090 | Lumpsumvergoeding groeiformatie | 141.243 | 250.000 | 557.002 |
| 800100 | Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid | 2.647.725 | 2.349.134 | 2.404.355 |
| | | 19.023.453 | 17.264.123 | 17.076.648 |
| **3.1.2** | **Overige subsidies OCW** | | | |
| 831000 | Lerarenbeurs/Zij-instromers | 159.598 | 112.500 | 171.780 |
| 834000 | Subsidie inhaal-en ondersteuning/doorstroomprogramma | 117.542 | 119.000 | 75.167 |
| 836200 | Subsidieregeling onderwijsassistenten naar opl tot leraar | 25.000 | 25.000 | 50.000 |
| 836300 | Subsidieregeling impuls en innovatie bewegingsonderwijs | - | - | 17.080 |
| 836600 | Subsidie verbetering basisvaardigheden | 860.156 | 860.000 | 459.243 |
| 836700 | Subsidie school en omgeving | 1.030.033 | 32.320 | 26.277 |
| 836900 | Subsidie gelijke kansen | - | - | 25.000 |
| 836910 | Subsidieregeling Brugfunctionaris | 84.853 | - | - |
| | | 2.277.182 | 1.148.820 | 824.547 |
| **3.1.4** | **Doorbetalingen rijksbijdrage SWV** | | | |
| 837000 | Passend onderwijs | 446.061 | 393.700 | 382.322 |
| | **Totaal Rijksbijdragen** | 21.746.697 | 18.806.643 | 18.283.516 |
| **3.2** | **Overige overheidsbijdragen en -subsidies** | | | |
| **3.2.1** | **Gemeentelijke bijdragen** | | | |
| 836800 | Gemeente subsidie schakelklas | 46.000 | 46.000 | - |
| 848100 | Gemeente vergoeding gymzaal | 23.383 | 20.000 | 21.478 |
| 848200 | Gemeente subsidie versterken van taal | 184.791 | 247.000 | 247.032 |
| 848300 | Gemeente subsidie talentontwikkeling | 32.939 | 43.900 | 43.969 |
| 848400 | Gemeente subsidie cultuureducatie | 21.700 | 17.500 | 17.492 |
| 848500 | Gemeente subsidie loonkosten conciërges | 5.198 | 4.100 | 4.075 |
| 848600 | Overige gemeentelijke subsidies | 82.081 | 300 | 32.582 |
| | | 396.093 | 378.800 | 366.629 |
| **3.5** | **Overige baten** | | | |
| **3.5.1** | **Verhuur** | | | |
| 864000 | Opbrengst medegebruik | 23.207 | 8.900 | 22.280 |
| **3.5.5** | **Ouderbijdragen** | | | |
| 862000 | Ouderbijdragen | 70.628 | - | 62.392 |
| **3.5.6** | **Overige** | | | |
| 869900 | Overige baten | 204.987 | 12.800 | 50.522 |
| | **Totaal Overige baten** | 298.822 | 21.700 | 135.195 |

| | | Jaarrekening 2024 € | Begroting 2024 € | Jaarrekening 2023 € |
|---|---|---|---|---|
| **4.1** | **Personeelslasten** | | | |
| | Het totaal aan lonen en salarissen uit 4.1.1 is opgebouwd uit de volgende componenten: | | | |
| | Brutolonen en salarissen | 11.528.232 | 11.322.587 | 9.792.463 |
| | Sociale lasten | 2.256.664 | 2.216.531 | 1.853.030 |
| | Pensioenpremies | 1.585.039 | 1.558.923 | 1.326.745 |
| | | 15.369.935 | 15.098.041 | 12.972.238 |
| | Aantal fte inclusief vervangers | 172,94 | 171,63 | 152,72 |
| **4.1.1** | **Lonen en salarissen** | | | |
| 401000 | Loonkosten ouderschapsverlof | 173.130 | 192.843 | 259.757 |
| 408700 | Loonkosten directie | 1.695.129 | 1.534.257 | 1.452.544 |
| 408800 | Loonkosten OP | 8.046.163 | 8.560.615 | 6.940.707 |
| 408900 | Loonkosten OOP | 4.989.195 | 4.210.864 | 3.908.343 |
| | | 14.903.617 | 14.498.578 | 12.561.351 |
| 409900 | Loonkosten vervanging vangnet | 40.358 | 140.604 | 110.836 |
| 409950 | Loonkosten vervanging eigen rekening | 121.542 | 114.500 | 80.210 |
| 411900 | Loonkosten vervanging | 304.417 | 344.360 | 219.841 |
| | | 15.369.935 | 15.098.041 | 12.972.238 |
| **4.1.2** | **Overige personele lasten** | | | |
| | 4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen | | | |
| 412500 | Dotatie voorziening jubilea | 18.602 | - | 25.067 |
| 412510 | Dotatie voorziening WW-lasten | 86.015 | - | 76.657 |
| 412600 | Dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid | 824 | 13.000 | 18.171 |
| 412610 | Dotatie voorziening langdurig zieken | 17.023 | - | - |
| | | 122.464 | 13.000 | 119.894 |
| | 4.1.2.2 Personeel niet in loondienst | | | |
| 413000 | Extern personeel | 782.506 | 370.000 | 1.177.010 |
| 413020 | Inhuur derden staf | 105.689 | 120.000 | 31.173 |
| 413030 | Inhuur derden UWV | 291.698 | 75.000 | - |
| 413100 | Inhuur derden VF | 1.705.624 | 300.000 | 990.817 |
| 413200 | Inhuur derden sport | 224.756 | 161.400 | 207.093 |
| 413300 | Inhuur derden godsdienst | 82.567 | 158.000 | 131.684 |
| 413400 | Vrijwilligersvergoeding | 53.666 | 65.500 | 52.255 |
| | | 3.246.505 | 1.249.900 | 2.590.032 |
| | 4.1.2.3 Overige | | | |
| 414000 | Scholing | 554.198 | 436.000 | 455.029 |
| 414100 | Arbokosten | 136.433 | 130.000 | 142.140 |
| 414400 | Bonus/Malus Vervangingsfonds | - | - | - |
| 414800 | Werving en selectie personeel | 28.878 | 21.500 | 35.863 |
| 415200 | Kantinekosten | 26.278 | 35.500 | 27.870 |
| 416900 | Overige personele lasten | 2.501 | 11.300 | 11.378 |
| 416920 | Verrekening uitkeringskosten DUO/PF | - | - | - |
| 416950 | Werkkostenregeling | 88.393 | 56.500 | 43.008 |
| | | 836.681 | 690.800 | 715.288 |
| **4.1.3** | **Uitkeringen** | | | |
| 419000 | Uitkeringen Vervangingsfonds | -427.467 | 427.000- | 380.440- |
| 419200 | Uitkeringen UWV | -375.629 | 174.500- | 726.398- |
| | | 803.095- | 601.500- | 1.106.837- |
| | **Totaal personele lasten** | 18.772.490 | 16.450.242 | 15.290.615 |

| | | Jaarrekening 2024 € | Begroting 2024 € | Jaarrekening 2023 € |
|---|---|---|---|---|
| **4.2** | **Afschrijvingen** | | | |
| 422000 | Afschrijving gebouwen | 794 | 794 | 794 |
| 422100 | Afschrijving verbouwingen | 6.259 | 6.258 | 6.258 |
| 422200 | Afschrijving installaties | 737 | 737 | 737 |
| 423000 | Afschrijving ICT | 196.701 | 182.427 | 195.162 |
| 424000 | Afschrijving meubilair | 71.737 | 63.921 | 61.436 |
| 424700 | Afschrijving overige inventaris | 51.388 | 44.556 | 39.318 |
| 425000 | Afschrijving leermiddelen | 61.360 | 58.623 | 63.101 |
| | **Totaal afschrijvingen** | 388.976 | 357.316 | 366.806 |
| **4.3** | **Huisvestingslasten** | | | |
| **4.3.1** | **Huur** | | | |
| 430000 | Kosten medegebruik gebouwen | 47.727 | 38.100 | 35.492 |
| **4.3.3** | **Onderhoud** | | | |
| 433000 | Dagelijks onderhoud gebouwen | 174.050 | 116.400 | 96.762 |
| 433100 | Beveiligingskosten | 19.037 | 28.800 | 21.113 |
| | | 193.087 | 145.200 | 117.875 |
| **4.3.4** | **Energie en water** | | | |
| 434400 | Water | 9.194 | 10.400 | 7.135 |
| 434600 | Energie | 294.691 | 359.500 | 302.563 |
| | | 303.884 | 369.900 | 309.699 |
| **4.3.5** | **Schoonmaakkosten** | | | |
| 435000 | Schoonmaak door derden | 343.561 | 303.200 | 265.916 |
| 435400 | Overige schoonmaakkosten | 44.770 | 25.300 | 27.388 |
| 435800 | Containerkosten | 29.369 | 19.800 | 19.286 |
| | | 417.699 | 348.300 | 312.590 |
| **4.3.6** | **Heffingen** | | | |
| 436500 | Publiekrechtelijke heffingen | 21.315 | 16.600 | 13.277 |
| **4.3.7** | **Overige huisvestingslasten** | | | |
| 437000 | Tuinonderhoud | 3.143 | 11.100 | 2.356 |
| 437500 | Overige huisvestingslasten | 4.961 | 1.000 | - |
| | | 8.104 | 12.100 | 2.356 |
| **4.3.8** | **Dotatie onderhoudsvoorziening** | | | |
| 431000 | Dotatie onderhoudsvoorziening | 250.000 | 250.000 | 250.000 |
| | **Totaal huisvestingslasten** | 1.241.817 | 1.180.200 | 1.041.290 |

| | | Jaarrekening 2024 € | Begroting 2024 € | Jaarrekening 2023 € |
|---|---|---|---|---|
| **4.4** | **Overige lasten** | | | |
| **4.4.1** | **Administratie- en beheerslasten** | | | |
| 441000 | Administratiekosten | 166.323 | 160.600 | 128.000 |
| 441130 | Accountantskosten | 41.643 | 22.500 | 20.000 |
| 441300 | Contributie besturenbond | 19.990 | 37.700 | 35.689 |
| 441400 | Bestuurs- en managementondersteuning | 312.614 | 30.000 | 67.374 |
| 441500 | GOVAK-gelden en arbeidsmarktmiddelen | 10.652 | 12.000 | 10.226 |
| | | 551.222 | 262.800 | 261.288 |
| **4.4.2** | **Inventaris, apparatuur en leermiddelen** | | | |
| 442000 | Reproductie / huur apparatuur | 152.537 | 121.000 | 107.547 |
| 442300 | Kantoorbenodigdheden | 28.813 | 31.000 | 29.800 |
| 442500 | Aanschaf klein inventaris | 28.000 | 14.000 | 21.807 |
| 442600 | ICT verbruikkosten | 62.090 | 13.500 | 13.581 |
| 455000 | Leermiddelen | 347.097 | 303.800 | 282.723 |
| 455100 | Licenties ICT-leermiddelen | 340.010 | 303.100 | 263.252 |
| 455300 | Kosten leerlingenzorg | 403.970 | 272.600 | 320.297 |
| 456000 | Bibliotheek / mediatheek | 29.806 | 78.400 | 67.941 |
| 457240 | Kosten bijzondere activiteiten | 57.377 | 115.000 | 60.796 |
| 457250 | Kosten activiteiten school en omgeving | 913.856 | - | - |
| | | 2.363.557 | 1.252.400 | 1.167.743 |
| **4.4.4** | **Overige** | | | |
| 446000 | Telefoonkosten | 53.625 | 41.100 | 41.423 |
| 446010 | Website | 1.645 | 7.500 | 12.518 |
| 446200 | Contributies en abonnementen | 22.779 | 15.800 | 12.388 |
| 446300 | Verzekeringen | 9.872 | 7.500 | 6.496 |
| 447000 | Representatie | 20.683 | 25.400 | 24.277 |
| 447100 | Wervingskosten leerlingen | 27.855 | 38.000 | 51.020 |
| 447200 | Juridische bijstand | 10.293 | 20.000 | - |
| 447400 | Culturele vorming | 42.939 | 20.500 | 45.553 |
| 448000 | Medezeggenschap (GMR en OR) | 10.423 | 22.500 | 9.194 |
| 448100 | Bijdrage activiteiten ouders | 61.339 | - | 48.688 |
| 449100 | Vergaderkosten | 10.633 | 1.000 | 2.532 |
| 449300 | Vergoeding bestuursleden | 4.200 | 9.000 | 3.600 |
| 449900 | Overige kosten | 184.603 | 5.500 | 34.719 |
| 472000 | Kosten banken | 2.568 | 1.800 | 2.288 |
| | | 463.459 | 215.600 | 294.696 |
| | **Totaal overige lasten** | 3.378.237 | 1.730.800 | 1.723.728 |
| **5** | **Financiële baten en lasten** | | | |
| **5.1** | **Rentebaten** | | | |
| 870000 | Rentebaten banken | 5.639 | 2.000 | 3.304 |
| | Uitsplitsing accountantskosten | | | |
| 4.4.1.1 | Honorarium onderzoek jaarrekening * | 38.143 | 20.000 | 20.000 |
| 4.4.1.2 | Honorarium andere controleopdrachten | 3.500 | - | - |
| 4.4.1.3 | Honorarium fiscale adviezen | - | - | - |
| 4.4.1.4 | Honorarium andere niet-controledienst | - | - | - |
| | **Accountantslasten** | 41.643 | 20.000 | 20.000 |

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

**Overzicht verbonden partijen**

**Overige verbonden partijen**

| Naam | Juridische vorm | Statutaire zetel | Code activi-teiten | Eigen vermogen 31-12-2024 | Resultaat jaar 2024 | Verklaring art. 2:403 BW ja/nee | Deelname % | Conso-lidatie ja/nee |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | € | € | | | |
| SWV Rijn & Gelderse Vallei | vereniging | Ede | 4 | | | nee | | nee |
| SWV PO ZOUT | vereniging | Zeist | 4 | | | nee | | nee |
| SWV De Westfriese Knoop | vereniging | Hoorn | 4 | | | nee | | nee |
| SWV Utrecht PO | vereniging | Utrecht | 4 | | | nee | | nee |
| SWV PO regio 2305PO | vereniging | Zwolle | 4 | | | nee | | nee |
| 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

**Lopende contracten**
Ultimo boekjaar bedraagt de jaarlijkse verplichting voor de lopende contracten:

| Leverancier | omschrijving | looptijd contract | bedrag per jaar |
|---|---|---|---|
| Y2L2 IT Finance | huur Sharp apparatuur Zeist | 01-04-21/31-03-27 | € 4.777 |
| Y2L2 IT Finance | huur Sharp apparatuur Hoorn en Ede Zuid | 01-10-20/30-09-26 | € 5.750 |
| Y2L2 IT Finance | huur Sharp apparatuur Boekhorst, Goudenstein, Zwolle, Veenendaal en Overvecht | 01-10-23/30-09-29 | € 16.117 |
| Y2L2 IT Finance | huur kopieerapparatuur Zuilen en Leidsche Rijn | 01-01-21/31-12-26 | € 10.600 |
| Y2L2 IT Finance | huur Sharp apparatuur VO College | 01-10-24/30-09-30 | € 6.679 |
| Heutink PO | leermiddelen | 01-06-21/31-05-25 | € 91.883 |
| Gio Coffee | huur koffiemachine VO College | 01-08-24/31-07-29 | € 581 |
| Gio Coffee | huur koffiemachine VO College | 25-11-24/24-11-29 | € 2.904 |

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, ……..2025

Was getekend

**Toezichthouders:**

Dhr. A. El Moussati

Dhr. N.E. El Abbassi

Dhr. A. El Barroudi

Zeist, ……..2025

Was getekend

**Gebeurtenissen na balansdatum**

Na de balansdatum 31-12-2024 zijn er geen gebeurtenissen te melden die het exploitatiesaldo over 2024 belangrijk beïnvloed zouden hebben.

VAN REE ACCOUNTANTS
registeraccountants en belastingadviseurs

Schrevenweg 3-9
8024 HB Zwolle

T (038) 303 21 40
zwolle@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 76522539

**Controleverklaring van de onafhankelijke accountant**

Aan: de raad van toezicht van Stichting Al Amana Scholen

## A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

### Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 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 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 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 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; 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 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

### Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2024 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

Van Ree Accountants is een handelsnaam van Van Ree Accountants Noord BV.
Op al onze diensten zijn de SRA-Algemene voorwaarden van toepassing die gedeponeerd zijn onder nummer 40481496 bij de Kamer van Koophandel te Utrecht.
Op verzoek worden deze kosteloos toegezonden.

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

**B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 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 2024 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 2024.

**C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 ‘Referentiekader’ van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2024. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor 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 materiële fouten en fraude ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor 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, 20 juni 2025
**Van Ree Accountants**

R. van der Weerd RA MSc