



Jaarverslag 2023

9 juli 2024

Bestuursverslag

Jaarrekening

Algemene toelichting	54
Balans per 31 december 2023 (na voorstel resultaatbestemming)	57
Staat van baten en lasten over 2023	58
Kasstroomoverzicht over 2023	59
Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2023	60
Overzicht verbonden partijen	65
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	65
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023	66
Wet Normering Topinkomens (WNT)	69
Overzicht Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	70
<u>Overige gegevens</u>	
Overige gegevens	71
(Voorstel) bestemming van het resultaat	72
Gegevens rechtspersoon	73
Controleverklaring	74

Bestuursverslag 2023



Bestuursverslag behorende bij de jaarrekening 2023

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel	5
1.2 Toegankelijkheid & toelating	6
1.3 Organisatie	7
1.3.2 Scholen	7
1.3.3 Organisatiestructuur	8
1.3.4 Raad van toezicht & college van bestuur	8
1.3.5 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap	9
1.4 Horizontale dialoog en verbonden partijen	9
1.4.1 Algemeen	9
1.4.2 Externe relaties & de politieke en maatschappelijke impact	10
1.4.3 Horizontale dialoog & verbonden partijen	11
1.5 Klachtenbehandeling	11
1.6 Juridische structuur	11
2. Verantwoording van het beleid	12
2.1 Onderwijs & kwaliteit	14
2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	14
2.1.2 Doelen en resultaten	18
2.1.3 Internationalisering	21
2.1.4 Inspectie	21
2.1.5 Visitatie	21
2.1.6 Passend onderwijs	22
2.1.7 Onderzoek	22
2.2 Personeel & professionalisering	22
2.2.1 Personeelsbeleid	22
2.2.2 Personeel en formatie	24
2.2.3 Uitgangspunten SIMON inzet middelen	25
2.2.4 Managementstructuur	25
2.2.5 Vervangingspool/Flexibele schil	25
2.2.7 Kengetallen medewerkers van 2023 en 2024	26
2.2.8 Ziekteverzuim	27
2.2.9 Klachtenregeling	29
2.2.10 Uitkeringen na ontslag	29

2.2.11 Aanpak werkdruk	29
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	30
2.3.1 Beleid en staat van de gebouwen	30
2.3.2 Meerjarenonderhoudsplan	30
2.3.3 Voorziening onderhoud	30
2.3.4 Nieuwe locaties en ontwikkelingen m.b.t. IHP (Integraal Huisvestingsplan)	30
2.3.5 Duurzaamheid (2023)	31
2.4 Financieel beleid	31
2.5 Continuïteit	36
3. Verantwoording van de financiën	39
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	39
3.2 Staat van baten en lasten en balans	40
3.3 Financiële positie	49
4. Intern toezicht & verslag raad van toezicht.....	50
4.1 Samenstelling raad van toezicht 2023	50
4.2 Vergaderingen.....	51
4.3 Onderwijskwaliteit	51
4.4 Rechtmatige en doelmatige bestemming en aanwending van middelen	52
4.5 Zelfontwikkeling RvT	52
4.6 Vergoedingsregeling	53

Voorwoord

Samenvatting

Voor u ligt het jaarverslag 2023 van Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland (SIMON). In dit verslag beschrijven wij kort de ontwikkelingen binnen onze stichting in het kalenderjaar 2023. Daar waar nodig verwijzen wij naar achterliggende documenten. Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het bestuur. Voor dit verslag maken wij gebruik van het format van de PO-raad. Het bevat op compacte wijze een verantwoording over het verslagjaar 2023.

Voor de verantwoording 2023 hebben wij ons als doel gesteld om binnen een volledig en bondig kader te werken. Wij willen de doelen van het afgelopen jaar eenvoudig evalueren. Het bestuursverslag bestaat uit drie hoofdstukken, met ieder maximaal 5 subhoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat generieke informatie over het bestuur. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten van het beleid van het verslagjaar. Het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie van het bestuur. In dit jaarverslag wordt aandacht besteed aan de financiële activiteiten van SIMON in het jaar 2023. Het bestuursnummer van het bevoegd gezag is 31076.

SIMON is opgericht op 21 maart 2003 en heeft nu 10 scholen voor primair onderwijs in de gemeenten Enschede, Arnhem, Nijmegen, Amersfoort, Deventer, Den Bosch, Leerdam, Uden, Oss en Apeldoorn (gestart per 01-08-2022). Sinds 2011 is het model 'Raad van toezicht – College van bestuur' volgens de principes van Good Governance van kracht. Het bevoegd gezag van SIMON is statutair gevestigd te Leusden. Het college van bestuur bepaalt het beleid en is eindverantwoordelijk op grond van de wet. De raad van toezicht houdt toezicht in brede zin, keurt de begroting goed en stelt de jaarrekening vast.

Het college van bestuur implementeert het vastgestelde beleid in samenwerking en in samenspraak met de staf, directeuren en met de GMR, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. De GMR vertegenwoordigt zonder last of ruggespraak het personeel en de ouders.

1. Het schoolbestuur

In dit hoofdstuk wordt een profielschets gegeven van het schoolbestuur. Waar staat het schoolbestuur voor? Hoe ziet de organisatie eruit? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

1.1 Profiel

Missie & visie

De missie van onze stichting is: 'Worden wie je bent'.

Dit geldt voor de kinderen, maar ook voor onze collega's en voor onze organisatie als geheel. De doelstellingen van ons onderwijs die daarbij horen, worden als volgt omschreven:

- Wij geven onderwijs aan kinderen met een islamitische achtergrond, ongeacht de richting die als gezin is gekozen (zowel liberaal als orthodox). Kinderen worden in staat gesteld de islamitische gemeenschap te vertegenwoordigen, waarbij het kind een levensbeschouwing op kan bouwen door de Koran en Soenna als uitgangspunt te nemen en van daaruit een eigen inbreng leert te hebben. Daarbij heeft het kind respect voor de levens- en maatschappijbeschouwing van anderen.
- Wij geven onderwijs aan kinderen zonder islamitische achtergrond, mits hun ouders de islamitische grondslag van waaruit de stichting handelt, respecteren.
- Wij richten ons op de oprichting en op de instandhouding van islamitische scholen voor primair onderwijs.
- Wij verrichten handelingen die in de ruimste zin met het vorenstaande verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.

Strategisch beleidsplan

Hieronder treft u de belangrijkste speerpunten aan uit het strategisch beleidsplan, dat u in zijn geheel kunt lezen via de link.

Speerpunten:

- Professionele cultuur;
- Identiteit;
- Onderwijsaanbod;
- Personeel;
- Profilering en marketing;
- Leerlingen;
- Financiën en beheer (financieel);
- ICT;
- Samenwerken met de ouders en de omgeving (ouderbetrokkenheid).

Strategisch beleidsplan:

<https://www.simonscholen.nl/Over-SIMON/Strategisch-beleidsplan>

1.2 Toegankelijkheid & toelating

SIMON staat open in de maatschappij en zoekt daarbinnen naar samenhang en samenwerking om haar missie te realiseren. Op basis van haar kennis en ervaring verzorgt SIMON kwalitatief goed onderwijs voor de kinderen die haar zijn toevertrouwd.

SIMON kent twee soorten kernwaarden: levensbeschouwelijke kernwaarden en professionele kernwaarden.

Wij dragen de volgende levensbeschouwelijke kernwaarden uit:

- Godsbesef;
- Zelfbeschikking;
- Transparantie;
- Samenwerking;
- Verdraagzaamheid;
- Rechtvaardigheid.

En wij hanteren de volgende professionele kernwaarden:

- Samenwerking & verbinding;
- Kwaliteit;
- Vakbekwaamheid, met de nodige bevlogenheid en passie;
- Doel- en resultaatgerichtheid.

SIMON wil dat ieder kind zijn/haar talenten kan ontdekken en deze talenten optimaal kan ontwikkelen. Het strategische beleidskader biedt iedere school van SIMON een kader met uitgangspunten, waarbinnen zij zelf vorm en inhoud geeft aan het onderwijs. Zo kan de school optimaal aansluiten bij de behoeften van de plaatselijke situatie, de omgeving en bij de specifieke wensen van ouders. Iedere school neemt de in het strategisch beleidskader genoemde kernwaarden als uitgangspunten.

De kernopdrachten van ons onderwijs zijn:

- Kennisontwikkeling: kennis en vaardigheden verwerven.
- Maatschappelijk vorming: leren omgaan met anderen, deelnemen aan de samenleving.
- Persoonsvorming: worden wie je bent, je talenten ontwikkelen, eigen keuzes leren maken.

1.3 Organisatie

Contactgegevens

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een stichting. De Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland (SIMON) is in 2003 gesticht. De stichting staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder het nummer 41189552. Als oprichtingsdatum van SIMON wordt bij de Kamer van Koophandel 21 februari 1989 genoemd. De reden hiervoor is dat SIMON in 2003 de Stichting Islamitische Basisonderwijs Amersfoort en Omgeving (SIBA) heeft overgenomen en de naam van de stichting heeft gewijzigd in SIMON.

Gegevens van de organisatie	
Naam van het bevoegd gezag	SIMON
Bestuursnummer	31076
Adres	De Mulderij 4, 3831 NV, Leusden
Telefoonnummer	033 433 7336
E-mail	info@simonscholen.nl
Website	https://www.simonscholen.nl/

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/onbetaald
Geurt Morren	CvB a.i.	Diverse interim-werkzaamheden

1.3.2 Scholen

School	Website
23RT Nour	https://www.basisschoolnour.nl
23UW Bilal	https://www.bilalschool.nl
24EY Al Ummah	https://www.alummah.nl
24FE Ibn-i Sina	https://www.ibnisina.nl
24FK Hidaya	https://www.hidaya.nl
24TL Bedir	https://www.bedir.nl
24ZE El Boukhari	https://www.ibselboukhari.nl
29UC Mozaïek	https://www.ibsmozaiek.nl
30JV De Zonnebloem	https://www.zonnebloemdeventer.nl
31VT De Roos	https://www.ibsderoosapeldoorn.nl/

Aantal leerlingen op de scholen

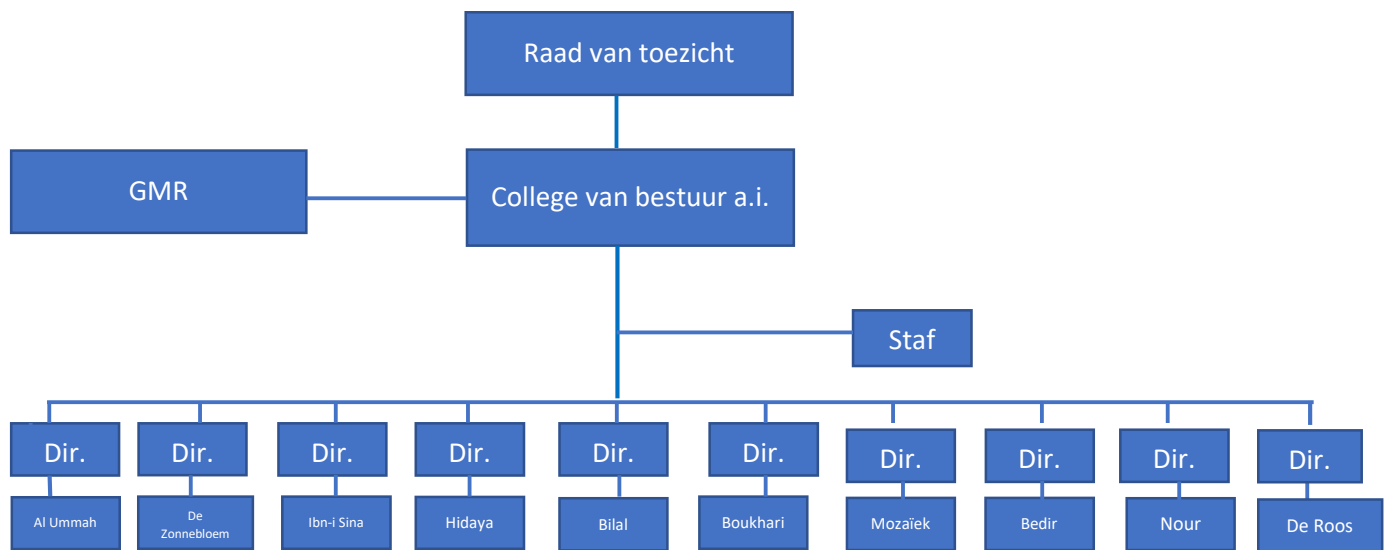
BRIN		19 – '20	20 – '21	21 – '22	22 – '23	23 – '24
23RT	Nour	196 (-4)	228 (+32)	238 (+10)	255 (+17)	309 (+54)
23UW	Bilal	257 (+7)	311 (+54)	343 (+32)	383 (+40)	412 (+29)
24EY	Al Ummah	286 (+31)	294 (+8)	304 (+10)	309 (+5)	326 (+17)
24FE	Ibn-i Sina	229 (+34)	238 (+9)	250 (+12)	285 (+35)	300 (+15)
24FK	Hidaya	229 (+7)	235 (+6)	271 (+36)	312 (+41)	341 (+29)
24TL	Bedir	90 (-4)	97 (+7)	103 (+6)	118 (+15)	137 (+19)
24ZE	El Boukhari	187 (+11)	189 (+2)	213 (+24)	236 (+23)	204 (-32)
29UC	Mozaïek	145 (+5)	156 (+11)	173 (+17)	222 (+49)	261 (+39)
30JV	De Zonnebloem	203 (+9)	192 (-11)	174 (-18)	153 (-21)	181 (+28)
31VT	De Roos				69 (0)	113 (+44)
		1822 (+96)	1940 (+118)	2069 (+129)	2342 (+273)	2584 (+242)

Gegevens afkomstig van ParnasSys Ultimview

Het leerlingenaantal op de scholen groeit. Deze tendens zet zich voort, gelet op de prognoses (gebaseerd op de kengetallen van de gemeente). Het is (ook) ons doel om te groeien. Daarom beschikken de scholen over beleid voor PR & Marketing, en een helder (modern) profiel. Jaarlijks wordt nagedacht over de vraag hoe we ons leerlingenaantal (door) kunnen laten groeien. Het leerlingaantal is een belangrijke basis voor de bekostiging en daarom zijn er geen maatregelen nodig om de facilitering van onze primaire en secundaire processen op andere wijze te borgen om continuering mogelijk te maken.

1.3.3 Organisatiestructuur

Het organogram van onze organisatie ziet er als volgt uit:



In het verslagjaar is er gewerkt met het ‘platte’ organisatiemodel, waarin schooldirecteuren integraal verantwoordelijk werden.

1.3.4 Raad van toezicht & college van bestuur

De raad van toezicht (RvT) bestond in 2023 uit 5 leden. Er hebben in 2023 wijzigingen plaatsgevonden in de samenstelling van de RvT. De voorzitter mevr. F. Karami is per 1-09-2023 afgetreden. Nieuwe leden zijn: dhr. M. Sahin en mevr. E. Akcan. Het wenselijke aantal is 7 leden. Het college van bestuur en de raad van toezicht vergaderen tenminste 6 keer per jaar met elkaar. In de verslagperiode is er, behalve over bestuurlijke ontwikkelingen, gesproken over de principes van Good Governance, de managementstructuur binnen SIMON, de herstelopdrachten, de onderwijskwaliteit en het lerarentekort. Het college van bestuur stuurt op hoofdlijnen en geeft uitvoering aan het door haar vastgestelde beleid. In het verslagjaar is de overlegstructuur aangepast. Het college van bestuur vergadert minimaal 8 keer per jaar met de directeuren in het directieberaad.

- Het college van bestuur wordt door een staf ondersteund, bestaande uit medewerkers op het gebied van facilitaire zaken, onderwijs & zorg, identiteit, personeel, ICT en financiën. De continuïteit (administratie) op het gebied van P&O en financiën wordt verzorgd door Concent te Zwolle.
- De raad van toezicht heeft, nadat een werving en selectie voor een bestuurder geen resultaat opleverde, besloten deze functie tijdelijk toe te wijzen aan een bestuurder ad interim.

De heer G. Morren heeft het gehele jaar de functie van bestuurder a.i. bekleed.

Naam	Functie	Expertisedomein	Rooster van aftreden	Hoofdfunctie	Nevenfunctie
Dhr. Y. Küçük	Voorzitter	Financiën	1-11-2024 (1 ^e termijn)	Eigenaar YK Finance & Control	Lid bestuur Jongerenvereniging Perspectiv. Lid bestuur Stichting Alkmaar Ilim ve Kultur vakfi.
Mevr. Z. Erdogan	Secretaris	Onderwijs & zorg, personeelszaken	1-11-2026 (2e termijn)	Personeels- en kwaliteitsmanager Stichting Islamitisch College	
Dhr. M. Şahin MSc RA	Lid	Financiën	01-01-2027 (1e termijn)	Registeraccountant bij Havik Financiële Diensten B.V.	Extern docent/ examiner Vrije Universiteit Amsterdam
Mevr. N. Durmuş	Lid	Identiteit, professionalisering	1-11-2024 (1 ^e termijn)	Eigenaar NDE Onderwijsadvies	
Mevr. E. Akcan	Lid	Onderwijs & zorg, identiteit	01-01-2027 (1e termijn)	Eigenaar Akcan Interim & Projecten	Algemeen bestuurslid SCOOP (Sociale coöperatie)
Mevr. F. Karimi	Voorzitter (afgetreden)	Onderwijs & zorg, identiteit	01-08-2025 (2e termijn) afgetreden: 26-10-2023	Behandelaar Forensische GGZ, De Waag, Amersfoort/ Utrecht	

1.3.5 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Elke school kent een MR waarin personeel en ouders evenredig zijn vertegenwoordigd. De directeur, als vertegenwoordiger van het bevoegd gezag, voert met de MR overleg over schoolspecifieke zaken. Vanuit de MR van elke school is een afvaardiging gevormd voor de GMR: bij voorkeur één ouderlid en één personeelslid.

Tijdens de vergaderingen van de GMR worden de schooloverstijgende aspecten behandeld, zoals bijvoorbeeld het bestuursformatieplan, de bestuursbegroting en het bestuursbeleid. De mandaten van de MR en de GMR zijn vastgelegd in de Wet op de Medezeggenschap (WMS). SIMON conformeert zich aan het gestelde adviesrecht of instemmingsrecht van de MR en de GMR.

1.4 Horizontale dialoog en verbonden partijen

1.4.1 Algemeen

Het college van bestuur, de schooldirecteuren en de scholen onderhouden volop contacten met externe instanties. Ook dit verslagjaar hebben vele van deze contacten plaatsgevonden. Vanwege de verspreide ligging van onze scholen zijn onze schooldirecteuren gemandateerd deel te nemen aan de lokale overlegorganen zoals o.a. OOGO en SWV. Voor overlegvormen waarbij specifieke kennis aan de orde komt, worden onze directeuren naar behoefte

ondersteund c.q. begeleid door de desbetreffende staffunctionaris. Het CvB wordt over bijzondere en belangrijke ontwikkelingen op de hoogte gesteld en om zijn standpunt gevraagd. Waar nodig en gewenst blijft het CvB beschikbaar om samen met de directeurs bij lokaal overleg aanwezig te zijn.

In de afgelopen jaren zijn de besturen in den lande met elkaar allerlei samenwerkingsverbanden/partnerschappen aangegaan om de arbeidsmarktproblematiek rondom personeelstekorten aan te pakken en samen aankomende leerkrachten op te leiden. Uit die samenwerkingsverbanden zijn er partnerschappen ontstaan met hogescholen en andere dienstverleners.

Op dit moment is er een partnerschap met de Hogeschool Utrecht en de samenwerkende besturen in de provincie Utrecht-Amersfoort. Twee van onze scholen nemen deel aan dit partnerschap. Met de Hogeschool Fontys (Den Bosch) is een samenwerking met onze school in Den Bosch. In 2023 zijn afspraken gemaakt met de hogeschool HAN om het partnerschap aan te gaan. In dit partnerschap zijn drie van onze scholen betrokken. Ook worden er stappen gemaakt om onze school uit Deventer toe te laten treden aan het partnerschap van Hogeschool Saxion, waar de school uit Enschede ook al onderdeel van uitmaakt.

Tegelijkertijd heeft SIMON ook de samenwerking kunnen verstevigen met de besturen die bezig zijn met zowel het samen opleiden als arbeidsmarktvaagstukken rondom de personeelstekorten in het onderwijs.

Om het aantal onbevoegde leraren terug te dringen, is een plan opgesteld. Om dit zo snel mogelijk te veranderen, is een plan opgesteld hoe om te gaan met onbevoegde leraren. Met onbevoegde leraren zijn door directeurs en/of onze HRM-medewerker afspraken contractueel vastgelegd dat alle betrokkenen zo snel mogelijk, maar in ieder geval op 1 augustus 2025 hun bevoegdheid hebben behaald. Ook is er afgesproken dat elke school een schoolopleider aanstelt, zodat elke medewerker de begeleiding kan ontvangen die hij of zij nodig heeft. Door in de toekomst vooruit te kijken hoeveel personeel SIMON nodig heeft, kunnen we in overleg met de hogescholen voldoende personeel opleiden om personeelstekorten op te vangen.

Om de hoge ziektevervangingskosten terug te dringen, hebben we afspraken gemaakt om boven-formatief leerkrachten te benoemen die ingezet kunnen worden om de ziektevervangings op te vangen, waardoor minder gebruik van ZZP'ers gemaakt dient te worden.

Daarnaast hebben we geconstateerd dat door het lerarentekort een aanzienlijk aantal ZZP'ers werkzaam is binnen SIMON. We hebben afspraken gemaakt hoe we dit in de komende jaren af kunnen bouwen tot de grens van maximaal 5%.

1.4.2 Externe relaties & de politieke en maatschappelijke impact

SIMON is stevig verankerd in de Nederlandse samenleving en kent een ultieme mix van een sterke islamitische identiteit en de kaders van 'burgerschap' zoals de Nederlandse wetgeving die voor het basisonderwijs stelt. SIMON is breed gewaardeerd en gerespecteerd binnen zowel de islamitische samenleving als de niet-islamitische samenleving. Desalniettemin is het een gegeven dat, als er in Nederland (of ergens anders in de wereld) moslims in het nieuws komen dit een impact heeft op ouders, leerlingen en medewerkers van onze scholen. Wij besteden veel tijd en energie aan de communicatie op rust en veiligheid naar onze stakeholders.

In het schooljaar 2020-2021 is een integrale veiligheidsscan uitgevoerd, die zowel gebouwelijke kenmerken als omgevingsfactoren betrof. Vanaf 2023 gaan wij jaarlijks de veiligheid meten, zodat wij als SIMON een goed inzicht hebben in de veiligheid op onze scholen.

Daarnaast verdient het maatschappelijk ondernemen van onze directeurs aandacht. In 2022-2023 is gebleken dat onze scholen worstelen met gelden voor schoolreizen en de besteding van middelen aan niet-educatieve activiteiten. We hebben geconstateerd dat directeurs geneigd zijn om via de ouderraden, kinderen en ouders te hulp te schieten die de schoolreizen niet kunnen betalen. Dit mag, hoe begrijpelijk ook, niet. Door de verandering dat de vrijwillige ouderbijdrage een keuze is van de ouders en geen verplichting, lopen de inkomsten van de ouderraden enorm terug. In 2023 heeft SIMON beleid ontwikkeld hoe onze directeurs hiermee om dienen te gaan.

Ook hebben we in 2023 een opleiding ontwikkeld voor onze directeuren. Tijdens een van deze modules willen we onze directeuren trainen hoe zij maatschappelijk verantwoord kunnen ondernemen en deze kosten op een juiste wijze kunnen financieren.

1.4.3 Horizontale dialoog & verbonden partijen

Het bestuur heeft zitting in diverse stichtingen en heeft regelmatig contact met onder andere de volgende belanghebbenden:

Belanghebbende organisatie of groep	Beknorte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Ouders, leerlingen en medewerkers	Samenwerking en informeren.
Gemeenten	Om feeling met lokale overlegvormen vast te houden en mee te blijven groeien in nieuwe ontwikkelingen, is er met alle gemeenten waarin de scholen van SIMON zijn gevestigd regelmatig contact over zaken als huisvesting, leerlingenzorg en de maatschappelijke positie van het onderwijs in de betreffende gemeente.
Samenwerkingsverbanden, kinderopvangorganisaties en VVE-instellingen	Op individueel schoolniveau is contact met deze organisaties. Er worden mede afspraken gemaakt over een goede overdracht van kinderen.
Collega-schoolbesturen	Met collega-besturen is regelmatig contact via bestuurlijk overleg. Het gaat om het delen van informatie, het maken van (samenwerkings)afspraken en het gezamenlijk optrekken in kwesties als het lerarentekort en het opstellen van de IHP's.
Belangenorganisaties (PO-raad, ISBO)	Voor wat betreft de denominatiebelangen wordt er samengewerkt met de besturenorganisatie ISBO. Onder andere bij beeldvorming, samenwerking en kwaliteit van het islamitisch onderwijs. Het CvB neemt deel aan allerlei landelijke en regionale ledenvergaderingen, themabijeenkomsten en werkgroepen van ISBO. Ook scholing op de rol en taken van toezichthouders wordt georganiseerd door ISBO. SIMON is ook lid van de AVS en de PO-raad en in die hoedanigheid neemt het CvB deel aan diverse ledenvergaderingen, themabijeenkomsten, conferenties en masterklassen over allerlei ontwikkelingen binnen de sector onderwijs.
Leveranciers, aannemers en uitzendbureaus	Het gaat in dit geval over contact op uitvoeringsniveau.
Ministeries (DUO)	Er is met name contact op strategisch niveau.
Onderwijsinspectie	Houdt toezicht op de kwaliteit op bestuurs- en op schoolniveau.

1.5 Klachtenbehandeling

In het jaar 2023 is er 1 klacht ingediend bij onze externe vertrouwenspersoon. Deze klacht naar tevredenheid afgehandeld. Er zijn geen formele klachten ingediend bij de Landelijke Geschillencommissie.

Klachtenregeling:

<https://www.simonscholen.nl/Ouders/Klachtenregeling>

1.6 Juridische structuur

De juridische structuur van ons schoolbestuur is een stichting.

Governance

SIMON onderschrijft en hanteert de principes uit de Code Goed Bestuur. In 2023 is daar een afwijking in opgetreden. De RvT heeft tijdens de april-vergadering van 2023 het betreffende lid hierop gecorrigeerd.

Functiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Er zijn verschillende manieren om te zorgen voor die functiescheiding.¹ De functionele scheiding (two-tier) is van toepassing voor ons schoolbestuur.

Code goed bestuur

In de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Ons bestuur handhaaft deze code.

2. Verantwoording van het beleid

¹ Wij hanteren de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie:

https://www.poraad.nl/files/themas/goed_bestuur/code_goed_bestuur_in_het_primair_onderwijs.pdf

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & Facilitaire zaken en Financieel beleid. De doelen die vanuit het strategisch beleidsplan gesteld zijn, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.



2.1 Onderwijs & kwaliteit

2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Het college van bestuur heeft goed zicht op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Iedere zes maanden (2x per jaar) voert het college van bestuur een gesprek met de schoolleiding van een school via de afgesproken kwaliteitscyclus. De gesprekken worden gevoerd aan de hand van een vast format. In 2023 hebben we het format aangepast, zodat ook burgerschap een vast onderdeel van het kwaliteitsgesprek en de kwaliteitscyclus wordt. Tijdens deze bijeenkomsten komt (o.a.) aan de orde:

- Het jaarverslag en het jaarplan van de school;
- De tussenresultaten op de medio- en de eindtoetsen;
- De eindresultaten van de school (groep 8);
- De monitor (halfjaarlijkse evaluatie van het jaarplan);
- De schoolrapportage met daarin diverse kengetallen en de bijbehorende analyses;
- Het SOP;
- De kwaliteit van de leraren (teamfoto);
- De domeinen Identiteit, onderwijs en kwaliteit, huisvesting en financiën, wettelijke vereisten en planningen.

Het college van bestuur werkt doelgericht aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. Allereerst zijn er concrete doelen voor de ontwikkeling van de scholen en de medewerkers geformuleerd in het strategisch beleidsplan. Daarnaast beschikken we over bovenschoolse normen en schoolnormen voor de resultaten van de scholen. In de gesprekken met de scholen worden de doelen van de organisatie en de school, en de resultaten besproken en voorzien van conclusies en interventies (als dat nodig is). Het college van bestuur maakt afspraken met de schoolleiding als de onderwijskwaliteit daartoe aanleiding geeft.

Het bestuur verantwoordt zich over de onderwijskwaliteit in haar onderwijskundig jaarverslag (als onderdeel van het strategisch beleidsplan) en in haar bestuursverslag. Tevens verantwoordt het college van bestuur zich aan de raad van toezicht tijdens de bijeenkomsten. Hiertoe hebben we vastgesteld welke thema's wanneer aan bod komen. Daarnaast bespreekt het CvB maandelijks met het kwaliteitsteam over de kwaliteit van de scholen. Twee keer per jaar voert het CvB ook een gesprek met een afvaardiging van de RvT over de onderwijsresultaten.

a. Onderwijskwaliteit

De kernopdracht van elke SIMON-school is het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Daarbij is SIMON zich ervan bewust dat de kwaliteitseisen van de overheid altijd moeten worden beschouwd in samenhang met de eis van kwaliteit die inbegrepen is in de levensbeschouwelijke identiteit van stichting SIMON en die is vervat in het Koranvers: "Zijn zij die weten gelijk aan hen die niet weten?"

Het gaat er ons om dat de SIMON-scholen haar leerlingen steeds meer laten leren op een wijze die bij hen past. Dat streven sluit aan bij het bestuursakkoord dat de PO-Raad is overeengekomen met de minister van OCW. Daarin wordt gestreefd naar talentontwikkeling door uitdagend onderwijs, duurzame onderwijsverbetering, professionele scholen en doorgaande ontwikkelijnen.

De talenten van elke leerling (en van elke collega!) moeten nóg beter inzichtelijk gemaakt worden en er moet aantoonbaar een beroep op worden gedaan. In het curriculum wordt in de komende planperiode meer en beter aandacht geschonken aan 21^e-eeuwse vaardigheden. Onder andere het kritisch denken, het (samen)leren, het verwonderen, de sociaal-emotionele vaardigheden en zelfregulering zoals beschreven in 'Worden wie je bent'. De SIMON-scholen werken aan actief (wereld)burgerschap, zodat leerlingen, leerkrachten en ouders aantoonbaar deel uitmaken van de (lokale) samenleving en daar een bijdrage aan leveren. Ouderbetrokkenheid in de vorm van (educatief) partnerschap is nodig om samen met de school de leerlingen een passend, op de levensbeschouwelijke

identiteit gebaseerd, aanbod te bieden. Dit partnerschap is essentieel om - ieder vanuit de eigen context (thuis en op school) - *samen* om het kind te staan, in zorg en begeleiding. Onze ouders zijn tevens onze belangrijkste ambassadeurs!

Onderwijskundige ontwikkelingen

We hebben in het afgelopen jaar ingezet op het op orde krijgen van de systemen, zoals de invoer van 'Leerling in beeld' en 'Kleuter in beeld'. We hebben een start gemaakt om iedereen in de professionalisering mee te nemen van de bestaande systemen als ParnasSys, WMK en AFAS gebruik te maken en zaken als de schoolrapportage e.d. niet meer lokaal op te slaan. Dit vraagt ook de komende jaren aandacht om dit te borgen in de organisatie. Hiervoor hebben wij ingesteld dat onze IB-ers met elkaar een leergang volgen van 6 modules. De administratief medewerkers worden ieder jaar getraind en geschoold. In 2023 heeft een onderzoek naar de registratie van de NOAT uitgewezen dat SIMON jarenlang inkomsten heeft laten liggen, aangezien de registratie van de NOAT niet op orde was en medewerkers niet wisten hoe zij dit moesten doen. Vanaf 2023 is dat op alle scholen nu anders en goed ingericht. Samen leren en ontwikkelen is normaal geworden binnen SIMON. Extra aandacht is er de komende jaren voor internationalisering van ons onderwijs. Naast het feit dat veel van onze leerlingen tweetalig worden opgevoed, is er aandacht voor Engelse taal op alle scholen. In de grensstreek is daarnaast ook extra aandacht voor de Duitse taal, zoals op Al Ummah. Alle scholen worden uitgedaagd om contacten te leggen tussen onze leerlingen en Engelstalige leerlingen. Ook worden de scholen gestimuleerd om Engels vanaf groep 1 aan te bieden.

b. Toezicht op onderwijskwaliteit

SIMON hanteerde tot nu toe twee pijlers: (onderwijs)kwaliteit en levensbeschouwelijke identiteit. Kwaliteit is wettelijk toetsbaar; dit is te relateren aan de door de inspectie gehanteerde eisen. Voor SIMON is levensbeschouwelijke ontwikkeling ook een kwaliteit, die ook toetsbaar dient te zijn. Voor SIMON geldt het adagium: identiteit = kwaliteit. Dit in de zin van cognitieve, sociaal-emotionele, morele en levensbeschouwelijke ontwikkeling; pas dan hebben wij het over een integrale, totale ontwikkeling. Met onze leerlijn levensbeschouwelijk onderwijs wordt hier duurzaam aandacht aan besteed.

Wij besteden veel aandacht aan het ontwikkelen en implementeren van procedures en processen van zelfevaluatie, die uitgangspunt kunnen zijn voor voortdurende planmatige verbetering ('evidence informed') op zoveel mogelijk gebieden, die voldoende ambitieus zijn en aansluiten bij de evaluaties. Wij hanteren naast de opzet voor onze externe audits, het WMK-PO-kwaliteitsinstrument met de QuickScans en de vragenlijsten, ook ons cyclisch geïmplementeerde systeem voor Leerlingenzorg.

Met een gerichte toepassing, het analyseren van de verkregen output, de verbeterdoelen hierop en de evaluatie hiervan, hebben wij een degelijk cyclisch en integraal systeem voor kwaliteitszorg.

Ontwikkelingen m.b.t. onze kwaliteitszorg

- De kwaliteitsmanager en HRD'er hebben het IB-netwerk op SIMON-niveau opgestart. Jaarlijks zijn er zowel fysieke als onlinebijeenkomsten ingepland. In het kalenderjaar 2022 is het netwerk verbreed met de opstart van het specialistennetwerk Taal, Rekenen en Gedrag. In 2023 zijn deze bijeenkomsten voortgezet en uitgebreid met bijeenkomsten voor administratief medewerkers en startende leerkrachten.
- De scholen vullen vanaf 2023 de schoolrapportage in. De diepteanalyse is facultatief.
- De kwaliteitsmanager heeft een totaaloverzicht "kwaliteitskalender SIMON" opgesteld dat in het directiebestuur is vastgesteld. Deze kalender omvat onder meer alle af te nemen vragenlijsten en planperiodes.
- De kwaliteitsmanager heeft een overzicht gemaakt met externe audits. In het kalenderjaar 2023 zijn alle SIMON-scholen bezocht.
- De kwaliteitscoördinator heeft periodiek overleg met de intern begeleiders en doet verslag bij de kwaliteitsmanager en de bestuurder van deze schoolbezoeken.

- Er is een SIMON-brede toetskalender voor alle scholen.
- Er is in 2023 een interne kwaliteitscoördinator opgeleid. De kwaliteitsmanager is vervangen.

Toekomstige kwaliteitsontwikkelingen:

- Het IB-netwerk maakt in 2023-2024 een kwaliteitsslag en is gestart met de eerste van de 6 modules.
- De directeuren volgen in 2024 een leiderschapsopleiding (vier modules), mede geldig voor de herregistratie.
- Het specialistennetwerk blijft elkaar regelmatig ontmoeten.
- Er worden, naast de bestaande specialisten voor rekenen, taal en gedrag, specialisten opgeleid voor meer- en hoogbegaafdheid, het jonge kind en digitale geletterdheid.
- De schoolrapportage wordt verder uitgebouwd en doorontwikkeld.
- De IB-ers en specialisten worden duidelijk gepositioneerd in de scholen.
- Onze visie op onderwijskwaliteit wordt in 2024 geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- Het inductiebeleid wordt in 2024 geëvalueerd en waar nodig aangepast.
- De referentieniveaus van alle scholen worden in 2024 geëvalueerd en waar nodig aangepast.
- Het ontwikkelde meetinstrument vanuit WMK voor burgerschap wordt in 2023-2024 ingevoerd.
- De drie rollen van de IB-er worden in 2023-2024 bekeken en waar nodig wordt de functie of taak van de IB-er verder doorontwikkeld.

c. Op welke manier werkt het bestuur aan de onderwijskwaliteit?

SIMON ziet een duidelijke samenhang/verwevenheid tussen het systeem van kwaliteitszorg, onderwijskwaliteit en kwaliteitscultuur, waarbij aandacht is voor verantwoorden, borgen en controleren, én voor leren, ontwikkelen en innoveren. De ambitie van SIMON is om iedereen zich verantwoordelijk te laten voelen en zijn voor de kwaliteit van het onderwijs. Om het voorgaande te kunnen realiseren, wordt er vooral door overleg en communicatie binnen de organisatie gewerkt aan onderwijskwaliteit. In alle gesprekken met en tussen de onderwijsprofessionals staat onderwijskwaliteit centraal. SIMON investeert ook in de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur binnen de SIMON-scholen. Kwaliteitsmanager en de kwaliteitszorgcoördinator zijn continue in dialoog met de geledingen om de kwaliteitscultuur op de SIMON-scholen vorm en inhoud te geven. SIMON heeft voor het schooljaar 2022-2023 een externe kwaliteitszorgcoördinator aangesteld. Daarnaast spreekt het bestuur minimaal tweemaal per jaar over de onderwijskwaliteit, bezoekt de scholen en stuurt samen met de betrokken directeur de lastige processen aan, zodat de onderwijskwaliteit verbetert.

d. Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?

De onderwijskwaliteit wordt gemonitord middels de schoolrapportages en de schoolbezoeken. Via “Scholen op de kaart” en middels verantwoording naar de onderwijsinspectie vindt verantwoording naar de buitenwereld plaats.

Resultaten onderwijskwaliteit

Om de resultaten van de scholen weer te geven, is ervoor gekozen om hier het percentage 1F, 1S/2F van de afgelopen 3 jaar op te nemen.

1F: alle scholen scoren boven de signaleringswaarde van 85%, ook scoren alle scholen boven het landelijk gemiddelde. Twee scholen scoren onder de schoolnorm.

1S/2F: Alle scholen scoren boven de signaleringswaarde. Een school scoort in beide schooljaren onder het landelijk gemiddelde. Twee scholen scoren alleen in het schooljaar 2022/2023 onder het landelijk gemiddelde. Vier scholen scoren in datzelfde schooljaar onder de schoolnorm.

In de onderstaande tabel staan de behaalde referentieniveaus in relatie tot de schoolweging, de signaleringswaarden, het landelijk gemiddelde en de schoolnorm.

Etn	Schooljaar	Schoolenging	Signaleringswaarden		Landelijk gemiddelde		Schoolnormen		Behaalde referentieniveaus	
			1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
			gem. 3 jaar						gem. 3 jaar	gem. 3 jaar
23RT	20 / 21	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	91.2%	45.8%	93.6%	37.7%
NOUR	21 / 22	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	91.2%	45.8%	97%	42.3%
	22 / 23	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	95%	37%	96%	50.2%
23UW	20 / 21	36-37	85%	35.7%	93%	49.5%	99%	75%	99%	68.1%
BILAL	21 / 22	35-36	85%	37.5%	94%	51.4%	99%	75%	100%	63.8%
	22 / 23	35-36	85%	37.5%	94%	51.4%	99%	75%	100%	59.6%
24EY	20 / 21	37-38	85%	33.9%	93.3%	49.2%	93%	55%	97%	53.7%
UMMAH	21 / 22	37-38	85%	33.9%	93.3%	49.2%	93%	55%	97%	48.5%
	22 / 23	37-38	85%	33.9%	93.3%	49.2%	97%	45%	97.3%	51.3%
24FE	20 / 21	35-36	85%	37.5%	94%	51.4%	95%	55%	100%	70%
ISINA	21 / 22	35-36	85%	37.5%	94%	51.4%	95%	55%	100%	64.9%
	22 / 23	35-36	85%	37.5%	94%	51.4%	95%	55%	100%	67.7%
24FK	20 / 21	36-37	85%	35.7%	93%	49.5%	93%	49.2%	97.2%	58.9%
HDAFA	21 / 22	36-37	85%	35.7%	93%	49.5%	93%	49.2%	96.1%	50%
	22 / 23	36-37	85%	35.7%	93%	49.5%	95%	53%	94.3%	48.8%
24TL	20 / 21	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	96%	55%	94.9%	61.6%
BEDIR	21 / 22	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	96%	55%	95.4%	53.7%
	22 / 23	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	95%	55%	94.8%	47.8%
24ZE	20 / 21	37-38	85%	33.9%	93.3%	49.2%	95%	51.6%	100%	61.5%
BOUKH	21 / 22	37-38	85%	33.9%	93.3%	49.2%	95%	51.6%	97.3%	46.4%
	22 / 23	37-38	85%	33.9%	93.3%	49.2%	85%	48%	93.1%	37%
29UC	20 / 21	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	92%	41%	94.2%	46.8%
MOZAI	21 / 22	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	95%	43%	97.8%	38.1%
	22 / 23	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	95%	40%	96.5%	40.7%
30JV	20 / 21	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	96%	45.8%	91.8%	52.8%
ZNBIM	21 / 22	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	96%	45.8%	93.1%	46.9%
	22 / 23	38-39	85%	32.1%	92.1%	47.1%	91%	47%	90.6%	52.8%
31VT	20 / 21	BAO	-	-	-	-				
ROOS	21 / 22	BAO	-	-	-	-				
	22 / 23	BAO	-	-	-	-				

Toekomstige onderwijskundige ontwikkelingen:

1. Versterken van de basisvaardigheden.
2. Ontwikkelen Da Vinci op basis van de Islamitische identiteit.
3. Versterken van de onderwijskwaliteit.
4. Het optimaliseren van de bestaande systemen.
5. Het positioneren van de directeuren als onderwijskundig leider van onze scholen.

2.1.2 Doelen en resultaten

De volgende doelen zijn geformuleerd voor het verslagjaar 2023:

1. Professionele cultuur: Er is onderzoek gedaan om de sociale veiligheid en professionalisering stichtingsbreed en op stafbureau te herstellen/bevorderen. Daarnaast is er gekeken hoe en waar het stafbureau versterking nodig heeft en zijn er veel gesprekken over gevoelige thema's gevoerd om het gevoel van veiligheid te herstellen.

Resultaten: herstelde veiligheid, ontwikkeltrajecten voor directeuren, IB en administratief medewerkers.

2. Uitvoer strategisch beleid en herstelopdrachten.

Prioriteiten: Goed onderwijs, voldoende en bevoegd personeel, nieuw strategisch beleidsplan 2024-2028 ontwikkelen, realistische jaarplannen ontwerpen, open en transparante communicatie.

- BKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur: De informatieherziening is transparant en volledig naar de GMR toe.

Resultaat: De GMR bevestigt in 2023 dat de informatievoorziening transparant geweest is.

- Kwaliteitszorg: het bestuur bewaakt de kwaliteitszorg: Ononderbroken ontwikkeling, afstemming op de leerling, burgerschapsaanbod aanbod en borging.

Resultaten: De kwaliteitscyclus en kader kwaliteitsgesprekken zijn opgesteld in 2023. Er zijn externe audits geweest op elke school en er is een meetinstrument voor burgerschap ontwikkeld.

- Het bijdragen van de RvT aan het jaarverslag was bij inspectiecontrole niet volledig.

Resultaten: In het nieuwe jaarverslag is de bijdrage van de RvT zorgvuldig opgesteld met aandacht voor de doelmatige besteding van de rijksmiddelen, de ondersteuning bij beleidszaken en de rapportage over de bereikte resultaten.

- Schoolniveau: Directeuren moesten op schoolniveau voldoen aan wettelijke eisen rondom schoolgids en schoolplan. Daarnaast moest per school de kwaliteitszorg en bevindingen beter opgesteld worden. Ook moet er beschreven worden welke ontwikkeling burgerschap doormaakt.

Resultaten: Alle schoolgidsen en schoolplannen zijn gecontroleerd en van feedback voorzien door de bestuurder. Dit is als beleidsactie vastgelegd om jaarlijks te laten plaatsvinden. De ontwikkeling van burgerschap kan nog beter beschreven en gemeten worden. Dit punt nemen we mee naar 2024.

- Facilitair: stafmedewerker Huisvesting moet een inventarisatie opstellen van alle nieuw- en verbouwprojecten. Hierdoor is risicobeheersing makkelijker door inzicht in mogelijke financiële risico's.

Resultaten: Het rapport is klaar en er zijn geen financiële verrassingen. Er is inzicht in nieuwbouwprojecten tot 2057. Nieuwbouw Ibn-i Sina is opgeleverd in 2023 conform afspraak en begroting.

- Onafhankelijk onderzoek naar aanleiding van de sollicitatieprocedure: in voorgaande sollicitatieprocedures voor een nieuw CvB zijn zaken misgegaan. Dit jaar is er een proces opgesteld wat moet leiden tot de aanstelling van een nieuw CvB.

Resultaten: Aan de hand van het onderzoek en haar aanbevelingen heeft de interim-bestuurder een voorstel ingediend op 12 april 2023 met als streefdatum benoeming van een nieuw CvB op 1 november 2023. RvT heeft dit opgepakt en samen met Public Spirit verder uitgewerkt. Vanwege zorgvuldigheid is de streefdatum van 1 november 2023 aangepast in de deadline van 1 maart 2024.

- Financieel inspectieonderzoek:

Er is een financieel onderzoek gedaan door de inspectie. De inspectie heeft de rapportage met SIMON gedeeld en hier hebben wij op geanticipeerd.

- Nieuw strategisch beleidsplan 2024-2028

Resultaat: Een nieuw strategisch beleidsplan is opgesteld met deelname van alle geledingen en medewerkers van SIMON. Eind december is de proefversie van het nieuwe strategisch beleidsplan voorgelegd aan RvT en GMR.

Trots: We zijn trots op de volgende resultaten die ook in 2023 bereikt zijn:

- De leeropbrengsten op alle scholen stijgen in 2023;
- We zijn in control en gericht op het geven van goed onderwijs;
- De ingevoerde kwaliteitscyclus, de audits en de bovenschoolse opbrengsten analyse;

- Ontwikkeling via de SIMON-academie; iedereen leert binnen SIMON!
- Financieel en facilitair overzicht;
- Aanpassen NOAT en nieuwe ICT-contracten;
- Versterken basisvaardigheden;
- Bevlogen en betrokken directeuren en teams;
- Netwerk IB;
- Ontwikkeling van de stafmedewerkers.

Aandachtspunt: Burgerschap. Moet meetbaar en duidelijk zichtbaar zijn binnen onze scholen en op papier. Alle scholen zetten de opdracht rondom conceptdefinitie van 'brede identiteit' voort:

- Alle directeuren herschrijven de contouren over op welke manier 'Worden wie je bent', concreet zichtbaar is in de praktijk. Dit wordt gekoppeld aan burgerschap. Het hoofdstuk (module burgerschap) in ons beleidsplan is ingevuld en voldoet aan de burgerschapsopdracht.
- Burgerschap wordt doelmatig, planmatig en zichtbaar uitgevoerd.
- Burgerschap wordt gemeten vanaf 2024 via het in 2023 ontwikkelde meetinstrument.
- Burgerschap wordt vanaf 2024 opgenomen in het kader van de gesprekken in de kwaliteitscyclus.
- Het versterken van identiteitskennis en kunde bij onze medewerkers. Onze medewerkers hebben of verwerven voldoende kennis en kunde om een bijdrage te leveren aan 'Worden wie je bent'.
- Ter ondersteuning maken SIMON-scholen gebruik van de vreedzame school.

In het komende jaar zal er verder worden ingezet op het versterken van de onderwijskwaliteit op alle scholen door het versterken van de basisvaardigheden, het versterken van pedagogisch en didactisch handelen, zicht op ontwikkeling, identiteit en burgerschap, digitale ontwikkeling en het ontwikkelen van ons gehele personeelsbestand op basis van aanbiedingen vanuit de SIMON Academie. We verwachten hiermee een extra kwaliteitsslag van ons onderwijs te behalen.

Professionele cultuur

Met de directeuren en staf is een definitie van professionele cultuur volgens het SIMON-principe geformuleerd. Deze definitie dient als basis voor de voortzetting van de pilot 'Professionele cultuur' op de scholen in het schooljaar 2023-2024.

Tijdens schoolbezoeken wordt de voortgang van de professionele cultuur met de betreffende schooldirecteuren besproken. Op de SIMON-personeelsdag is een externe deskundige uitgenodigd die een lezing heeft gegeven over professionele cultuur en eigenaarschap.

Om de professionele cultuur verder te ontwikkelen, is het van belang dat de medewerkers van SIMON zich voortdurend blijven ontwikkelen, zodat zij goed onderwijs aan de leerlingen kunnen bieden. Als lerende organisatie hecht SIMON grote waarde aan het ondersteunen van de groei en ontwikkeling van de medewerkers. Met kwalitatief goed opgeleide, zelf ontplooiende en tevreden SIMON-professionals kan goed onderwijs worden geboden en kunnen de leerlingen hun volledige potentieel bereiken.

Een van de manieren om de kwaliteit van het personeel te verbeteren, is het ontwikkelen van de medewerkers. De veranderende tijd stelt eisen aan de professionaliteit, creativiteit en het innovatieve vermogen van alle medewerkers. Voortdurend wordt het aanbod aangepast om 'ieder kind de best mogelijke basis voor de toekomst te kunnen bieden'. Training, opleiding en inspiratie blijven essentieel. Naast persoonlijke ontwikkeling wordt er ook in teamverband en op organisatieniveau geïnvesteerd in de ontwikkeling van de medewerkers.

Inspiratiebijeenkomsten en opleidingen worden vanuit verschillende beleidsgebieden georganiseerd. Wij werken met onze eigen SIMON Academie (SIMAC).

In het verslagjaar is het aanbod vanuit de academie, op basis van behoeftepeilingen, verder aangevuld. Naast online modules zijn er studiedagen georganiseerd over onderwijskundige onderwerpen. Er zijn studiedagen voor schoolleiders, administraties, IB'ers en specialisten georganiseerd.

Opzet SIMON-definitie 'brede identiteit'

Binnen SIMON hanteren we een integrale benadering van identiteit en kwaliteit. Dit wil zeggen dat onderwijskundige- en pedagogische uitgangspunten om kwaliteit te waarborgen, geïntegreerd zijn met levensbeschouwelijke identiteit van de school. Dit beschrijven wij in het document 'Worden wie je bent' en 'Identiteit van A tot Z'.

We streven ernaar onze leerlingen een sterk islamitisch bewustzijn mee te geven. Binnen SIMON zien we elk kind als een uniek schepsel van Allah, met een authentieke aanleg tot het goede (Fitra). Als onderwijsprofessionals hebben we de taak die fitra te ontplooien tot het zijn van een goede dienaar(ares) van de Schepper ('Abd) en een goede (wereld)bürger (Khalifa). (burgerschap)

Om de personeelsleden te bekwalen in het praktisch integreren van de brede identiteit hebben we binnen SIMON een intern leertraject genaamd BLISS. (Blended Leertraject Identiteit SIMON scholen). Dit leertraject wordt conform een vierjarig cyclus ingezet. In 2024 hebben we 5 scholen in ons leertraject.

Alle directeuren hebben de contouren beschreven over op welke manier 'Worden wie je bent', concreet zichtbaar is in de praktijk. Dit is gekoppeld aan burgerschap. Het hoofdstuk (module burgerschap) in MSP is ingevuld en voldoet aan de burgerschapsopdracht. Burgerschap wordt doelmatig, planmatig en zichtbaar uitgevoerd.

BLISS teamtrajecten

Opnieuw hebben twee scholen in 2023 het BLISS-traject afgerond. In 2024 starten weer drie scholen met het traject (BLISS-trainer heeft hiervoor opnieuw een extra formatie van 0,2 fte).

Scholen ontwikkelen beleid en zijn in 2022 gestart met pilots om invulling te geven aan de SIMON-visie 'Worden wie je bent'. De definitie van de 'brede en smalle identiteit', het document 'Worden wie je bent' en 'Identiteit A t/m Z' worden als onderleggers gebruikt om op schoolniveau de SIMON-visie verder vorm te geven. Een werkgroep Identiteit heeft samen met de schoolteams map 'Identiteit A t/m Z' herschreven waarbij de burgerschapsvisie van SIMON is verwerkt. In het schooljaar 2023-2024 is de 'brede identiteit' gekoppeld aan burgerschap. Op basis van de evaluaties en inventarisatie van de behoefte vanuit de scholen is een deel van BLISS geïntegreerd in de onboarding waarin nieuwe medewerkers de basiskennis en kunde over onze SIMON-identiteit krijgen.

De scholen hebben hun burgerschapsonderwijs beschreven. Ook zijn de doelen voor 2023 met betrekking tot burgerschap - het opzetten van een curriculum en met de bestaande methodes verdere invulling geven aan de identiteit en burgerschapsonderwijs - behaald. Nu moet in 2024 het meetinstrument ingevoerd worden en is burgerschap als agendapunt ook onderdeel van de kwaliteitsgesprekken. Daar waar nodig, zullen de scholen zowel door internen als externen worden begeleid.

NT2

Tijdens NT2 opleidingsdagen hebben scholen hun NT2-beleid aangescherpt. Op alle scholen is nu NT2-beleid ingevoerd. Het bestuur heeft de scholen de ruimte gegeven om hier een eigen invulling aan te geven. Deze punten van NT2-beleid zijn in het verslagjaar op schoolniveau opgepakt.

Beleid inzake kleutertoetsen

De scholen hebben 'Kleuter in beeld' en 'Leerling in beeld' in gebruik genomen. Eén school gebruikt ten aanzien van de kleuterobservatie een afwijkend instrument, omdat dit nadrukkelijk wordt voorgeschreven vanuit het samenwerkingsverband waarbinnen deze school werkt. Naar aanleiding van de leerbehoefte van de IB'ers zijn er zowel op schoolniveau als tijdens het IB-netwerk scholingsmomenten georganiseerd. Er is ten aanzien van de observatie en toetsing een doorgaande lijn binnen SIMON bewerkstelligd.

Alle scholen hebben een up to date ICT-aanbod

De afgelopen jaren zijn bijzonder geweest voor ICT. Veel wisselingen en daardoor veel aanpassingen. Voor de organisatie (medewerkers, directies, staf) is het online werken en vergaderen een standaard geworden. Als SIMON werken we met een dedicated servicedesk van Heutink ICT. Aangezien onze afhankelijkheid groter is

geworden van ICT was het nodig voor de continuïteit van de organisatie om het serviceniveau te verbeteren. ICT heeft in 2023 ook op schoolniveau een verdere transitie gemaakt van ondersteunend hulpmiddel naar een structureel middel om mee te werken en onderwijs mee te geven.

Grip op de ICT-infrastructuur, zicht op financiën en het afsluiten van nieuwe ICT-contracten zijn goed gelukt. Alle scholen hebben een up to date ICT-aanbod (d.w.z. in hardware, software en ICT-visie). De vereiste aanschaf is verwerkt binnen de meerjaren (investerings-)begroting.

Elke school heeft een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen en heeft de uitgangspunten hiervan SMART geborgd. De ondersteuning en aansturing zullen gecoördineerd worden door de bovenschoolse ICT-coördinator. Op schoolniveau wordt het gesprek gevoerd rondom “digitale geletterdheid”. Er is meer tijd en aandacht besteed door de ICT-coördinator aan de architectuur en het vormgeven van de organisatie van ICT binnen SIMON.

Alle scholen hebben een schooleigen visie op partnerschap en een gerichte dialoog met stakeholders

Alle scholen hebben een eigen identiteit en een scherp profiel. Dit vormt de basis voor gerichte PR- & communicatieactiviteiten. Op bestuurlijk niveau wordt gewerkt aan een helder SIMON-profiel.

Nagenoeg alle scholen van SIMON zijn gelegen in gebieden waar we te maken hebben met leerlingenvervoer. Het is en blijft belangrijk dat onze scholen zichtbaar zijn en zich profileren. De jaarlijkse open dag is niet voldoende.

Directeuren en medewerkers worden actief ondersteund bij het profileren van de scholen en het helpen van ouders bij het vinden van onze scholen. Alle scholen hebben gericht gewerkt aan het versterken van hun dialoog met hun stakeholders, door meer te participeren in bestaande partnerschappen en gericht te communiceren met hun stakeholders. De interesse vanuit ouders voor onze scholen en het aangaan van partnerschappen om samen toekomstige leerkrachten op te leiden zijn goede ontwikkelingen, waar we met onze scholen op voort zullen borduren.

Daarnaast wordt ingezet op de verdere profilering van SIMON als stichting. Dat vraagt onder andere verdere aandacht van de SIMON-website, huisstijl, het adequaat inzetten van ‘nieuwe’ media en rituelen. In het schooljaar 2022-2023 zijn de websites van de scholen volgens planning gerestyled.

2.1.3 Internationalisering

SIMON voert beleid op het thema internationalisering. Onze kinderen worden over het algemeen tweetalig opgevoed (en soms zelfs meertalig). Veel kinderen maken geen gebruik van een VVE-aanbod in een voorschoolse voorziening. Dit leidt ertoe dat, gemiddeld gesproken, de kinderen tot en met groep 4 een onderwijsachterstand hebben op het gebied van taal en lezen. Trends laten zien dat de achterstand over het algemeen ook weer wordt ingehaald. Om deze reden geeft SIMON, naast de verplichting van Engels in de bovenbouw, geen (of nauwelijks) extra aandacht aan talen in lagere groepen, of aan andere talen. Naast taal- en leesonderwijs conform het verplichte curriculum, leren de kinderen het Arabisch schrift tijdens de Koranlessen.

2.1.4 Inspectie

Behalve El Boukhari voldoen alle SIMON-scholen aan het basisarrangement van de inspectie. Het bestuur van SIMON heeft in 2023 alle herstelopdrachten behaald. De RvT heeft van de inspectie drie nieuwe herstelopdrachten gekregen. Dit maakt dat ondanks de geconstateerde voldoende uitvoer van de herstelopdrachten het eindoordeel “onvoldoende” blijft. Zowel basisschool El Boukhari als het bestuur van SIMON worden in het kalenderjaar 2024 door de inspectie bezocht.

2.1.5 Visitatie

Tijdens het verslagjaar zijn door de kwaliteitsmanager contacten gelegd met de PO-Raad ten aanzien van het traject “Goed worden, Goed blijven plus”. De aangekondigde visitatie duurt langer dan verwacht. De bestuurswisseling vindt in maart 2024 plaats.

2.1.6 Passend onderwijs

Elke school is lid van een Samenwerkingsverband Passend Onderwijs in de eigen regio. SIMON participeert in 10 verschillende samenwerkingsverbanden, die een verschillend financieringsmodel hanteren. Er zijn samenwerkingsverbanden die 'vooraf' de gelden verdelen. Andere samenwerkingsverbanden hanteren de regel dat er geld 'achteraf' verrekend wordt naar gelang het aantal verwijzingen en de mate van externe ondersteuning op school. In beide gevallen dienen de scholen de inzet van middelen te onderbouwen naar het samenwerkingsverband. Ook de evaluatie geschiedt op het niveau van het samenwerkingsverband.

Het aantal verwijzingen binnen SIMON is nog steeds vrij laag, waardoor de (financiële) risico's in relatie tot te verdelen gelden binnen de samenwerkingsverbanden op korte termijn beperkt blijven. Nadelig is het model dat wordt gehanteerd in Leerdam, waar de inclusiviteit op de basisscholen leidt tot veel verplichtingen bij het samenwerkingsverband. Hierdoor kunnen hoge kosten in rekening worden gebracht.

Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

School	BRINnummer	Nummer samenwerkingsverband		
Nour	23 RT	PO3005 's Hertogenbosch e.o.	SWV De Meijerij	https://www.demeijerij-po.nl/
Bilal	23 UW	PO2602 Amersfoort e.o.	SWV De Eem Leusden	https://www.swvdeem.nl/voor-scholen/
Al Ummah	24 EY	PO2303 Enschede e.o.	Steunpunt Passend Onderwijs Enschede	https://www.spoescholen.nl/
Ibn-i Sina	24 FE	PO2506 Arnhem e.o.	SWV Passend Wijs Arnhem	https://www.swv-passendwijs.nl/
Hidaya	24 FK	PO2507 Nijmegen e.o.	SV Stroomland Nijmegen	https://www.stroomland.nl/
Bedir	24 TL	PO3006 Oss e.o.	SWV 30.06 Oss	https://www.swvpo3006.nl/
El Boukhari	24 ZE	PO2816 Gorinchem e.o.	SWV Driegang Gorinchem	https://www.driegang.nl/
Mozaïek	29 UC	PO3006 Oss e.o.	SWV 30.06 Oss	https://www.swvpo3006.nl/
De Zonnebloem	30 JV	PO2303 Deventer	Sine Limite Deventer	https://www.sinelimiten.nl/
De Roos	31 VT		SWV Passend onderwijs Apeldoorn PO	https://www.swvapoelapdoornpo.nl

2.1.7 Onderzoek

Binnen SIMON is in 2022 onderzoek verricht naar de verstoring van het benoemingsproces van een nieuw CvB. Er zijn aanbevelingen gedaan hoe dit in de toekomst anders kan. In 2023 heeft de bestuurder deze aanbevelingen verwerkt in een plan wat zal leiden tot het benoemen van een nieuw CvB met ingang van 1 maart 2024.

2.2 Personeel & professionalisering

2.2.1 Personeelsbeleid

Een hoge kwaliteit van onderwijs bieden, betekent dat iedere medewerker voldoende gefaciliteerd dient te zijn om zich te kunnen professionaliseren. Bij SIMON vinden wij opdoen van kennis en vaardigheden, uitwisseling van kennis en het leren van en met elkaar erg belangrijk. Ook het goed benutten van (specifieke) kwaliteiten t.b.v. de kinderen op de scholen willen wij stimuleren. Tot slot vinden wij het belangrijk dat alle medewerkers die verbonden zijn aan SIMON zich binnen onze scholen prettig en veilig voelen. Om het bovenstaande te kunnen realiseren, voert SIMON een preventief personeelsbeleid. De gesprekken worden met de leidinggevenden gevoerd. De verslaglegging vindt volgens een SIMON-breed vastgesteld format plaats. Alle personeelsleden zijn in het verslagjaar opgenomen in het geautomatiseerde registratiesysteem van AFAS. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats van de gesprekkencyclus.

Het strategische HR-beleid wordt voortvarend uitgevoerd. Zo voeren schoolleiders met de HR-adviseur en de

beleidsmedewerker HRD-gesprekken over professionalisering in de school, gekoppeld aan de ambitie en doelen van de school. De SIMON Academie biedt op verschillende terreinen scholing aan, waar medewerkers gebruik van maken. Leidinggevendenden hebben daarnaast ook overleg met de HR-adviseur over professionalisering van individuele medewerkers. De HR-adviseur van de stichting gaat in gesprek met de schoolleiding over het personeelsbeleid van de school. Thema's die aan bod komen zijn de kwaliteit van functioneren gekoppeld aan de gesprekscyclus, de ontwikkeling van het personeel, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid (werkdruk).

Het gevoerde beleid over de beheersing van de uitkeringen na ontslag ligt volledig bij de personeelsfunctionaris, die conform de wetgeving van het UWV en Participatiefonds de zaken uitvoert.

Vanuit het stafbureau SIMON te Leusden worden de scholen onder leiding van het CvB ondersteund en van diensten voorzien op allerlei expertisegebieden, zoals HRM/HRD, huisvesting, financiën, ICT, identiteit en onderwijs & zorg.

Professionalisering

SIMON Academie (inclusief kweekvijver), zicht op en inzet van talenten, welzijn & welbevinden

Een deel van het professionaliseringsaanbod wordt op bovenschools niveau via de SIMON Academie aangeboden en gecoördineerd. Dit is het vierde jaar van de SIMON Academie (SIMAC).

Vanuit de SIMON Academie is een professionaliseringsaanbod opgezet met diverse thema's op basis van opleidingsnoodzaak en leerbehoefte.

Interne opleidingen

Dit jaar zijn we gestart met het aanbieden van opleidingen op HBO/HBO+ niveau met een doorlooptijd van min. een half jaar.

De SIMON Academie streeft naar duurzaamheid en ziet een training/cursus niet los van beleid en andere randvoorwaarden die nodig zijn om de kennis en vaardigheden optimaal in te zetten binnen de scholen. Zodoende hebben de kwaliteitscoördinator en de beleidsmedewerker HRD een prominenter rol gekregen in het monitoren en integreren van opleidingsuitkomsten binnen de scholen.

Taalspecialisten opleiding

Dit jaar zijn taalspecialisten opgeleid en inherent hieraan is het taalbeleidsplan op zowel stichting- als schoolniveau geactualiseerd. Deze start is ook gemaakt voor de rekenspecialisten en het pedagogisch beleidsplan.

Coaches/begeleiders - startende leerkrachten

Het doel om op elke SIMON school een coach/begeleider voor startende leerkrachten op te leiden is voor 80% behaald, daar niet elke school in de mogelijkheid is om een leerkracht hiervoor op te leiden. Inherent aan deze opleidingsdagen hebben de scholen hun begeleidingsplannen voor startende leerkrachten (verder) ontwikkeld. Tegelijkertijd is bovenschools het inductiebeleid uiteengezet.

Voor startende leerkrachten en zij-instromers hebben we een nieuw traject opgezet: het pareltraject. Dit traject is erop gericht de leerkrachten pedagogisch/didactisch sterker te maken. Zij volgen masterclasses, wonen intervisie bij en ontmoeten elkaar onder het genot van een diner.

De gesprekken over de veranderende rol van de IB'er en de gevolgen daarvan vinden plaats gedurende de IB-opleiding 'IB als KC'. Hieruit volgen opdrachten voor directeurs en bovenschoolse zaken.

Kweekvijver

We leiden 3 interne potentiële IB'ers op om te voorzien in het tijdig vervullen van vrijkomende vacatures op de scholen. Een interne vacature voor schoolleider is vervuld door onze kweekvijver kandidaat schoolleiderschap.

Startende directeuren

De kaders en begeleidingsplannen voor startende directeuren zijn in 2022 opgesteld. Dit jaar geven we structureel uitvoer aan deze kaders en de plannen. Startende directeuren krijgen begeleiding van een coach op het gebied van persoonlijk leiderschap. Zij hebben een vast maatje en volgen gezamenlijk intervisie met elkaar (onder begeleiding).

Welzijn en welbevinden

SIMON wil beleid opstellen waarin rekening wordt gehouden met diverse levensfasen die een medewerker gedurende diens carrière doorloopt (levensfasebewust beleid). Als start is beleid ontwikkeld om de startende leerkrachten in hun beginfase van hun loopbaan beter te begeleiden. Er is een onboarding programma om de startende personeelsleden beter te begeleiden.

Verder zijn we met ons arbodienst in gesprek om op vrijwillige basis een werknemersportaal in gebruik te nemen, waarmee wij meer zicht krijgen over het welbevinden van onze medewerkers. SIMON heeft in het verslagjaar diverse beleidsdocumenten herzien.

Met het samen opleiden in partnerschappen wil SIMON de kwaliteit van de professionalisering van aankomende leerkrachten en leerkrachten op de SIMON-scholen verhogen. Door het werk te verbinden aan het leren willen wij de kwaliteit van het niveau van beginnende leraren in het primair onderwijs versterken.

Professionalisering is onderdeel van de reguliere ontwikkel-gesprekkencyclus waarin alle medewerkers met hun leidinggevende jaarlijks in gesprek gaan over hun professionele ontwikkeling.

Opleiden en begeleiding van jonge professionals, zij-instromers en het anders denken over de kwalificatiestructuur van professionals in het onderwijs, de zorg en kinderopvang waren belangrijke thema's waarop ook in 2023 is ingezet samen met andere schoolbesturen en opleidingsinstellingen, met het doel om onze scholen te begeleiden naar opleidingsscholen. SIMON heeft de samenwerking opgezocht met andere besturen in de regio en heeft geparticipeerd in gezamenlijk trajecten om oplossingen te vinden voor de vervangingsproblematiek en gezamenlijk opleiden van toekomstige leerkrachten. SIMON heeft in 2023 ervaren dat het lerarentekort steeds groter wordt.

Begeleiden 'Onbevoegden voor de klas'. De huidige krapte op de arbeidsmarkt maakt incidenteel een inzet van onbevoegde medewerkers noodzakelijk. Dit mede om te voorkomen dat groepen naar huis moeten worden gestuurd.

Er is een plan van aanpak "Onbevoegden voor de klas" opgesteld. Dit is ook met de inspectie gecommuniceerd. Het plan is in de verschillende gremia besproken. In het schooljaar 2023 hebben directeuren dit plan uitgewerkt in de praktijk en evalueren we met regelmaat de opbrengsten ervan.

In februari 2023 heeft SIMON de beleidsstukken aangepast met betrekking tot het fenomeen onbevoegden voor de groep, het hierbij passende gedrag te hebben besproken en de kwaliteit alsmede de veiligheid binnen de realiteit van de krapte op de arbeidsmarkt, gewaarborgd te hebben.

2.2.2 Personeel en formatie

Het personeelsbeleid op bovenschools en schoolniveau is beschreven in de school specifieke schoolplannen. Hierin zijn de kaders van het te voeren personeelsbeleid benoemd. De MR van de individuele school is betrokken bij de het schoolformatieplan waar het personeelsdeel van de MR instemmingsrecht heeft.

Het afgelopen jaar heeft SIMON en vele schoolbesturen in het teken gestaan van grote veranderingen op het gebied van personeel. De krappe arbeidsmarkt, de effecten van COVID-19 pandemie hebben impact gehad op de personele bezetting en de werkomgeving.

De krapte op de arbeidsmarkt was in 2023 nijpender dan ooit tevoren. In veel sectoren was het voor organisaties erg lastig om geschikt personeel te vinden en te behouden. Ook in de onderwijswereld was dit niet anders en hebben we als SIMON moeite om gekwalificeerd personeel te vinden. Door het personeelstekort kregen de medewerkers die er wel waren te maken met een hogere werkdruk.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt gaan de komende jaren door en is voortdurend in beweging. Wij vinden het als SIMON belangrijk dat wij ons kunnen aanpassen aan deze veranderingen en de onderwijskwaliteit op peil te houden en verder te verbeteren. Om het beste personeel aan te trekken en te behouden, biedt SIMON een aantrekkelijk werkaanbod. Dit betekent onder andere goede arbeidsvoorwaarden, een fijne werkomgeving en mogelijkheden voor ontwikkeling. SIMON vindt het belangrijk om te investeren in de ontwikkeling van haar personeel. Dit gebeurt door middel van trainingen, opleidingen en coaching.

2.2.3 Uitgangspunten SIMON inzet middelen

SIMON onderschrijft het belang van de totstandkoming van de bestedingsplannen op teamniveau met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraden. Er kan hierdoor een breed palet ontstaan van de besteding van de middelen, steeds passend binnen de context van de school. SIMON ziet haar rol hierin als voorwaardenscheppend en bewakend.

De volgende uitgangspunten worden gehanteerd ten aanzien van de inzet van de middelen voor het werkdrukakkoord:

- Op schoolniveau wordt het juiste gesprek gevoerd over werkdruk. De handreiking van de PO-Raad wordt gebruikt.
- Er wordt een voorstel vanuit de schoolleiding met instemming van PMR naar het CvB verstuurd.
- Begroting, bestuursformatieplan en functiehuis zijn de kaders voor het voorstel.
- De school neemt een apart hoofdstuk op over de inzet van de werkdrukmiddelen in het schoolformatieplan en de begroting.
- De kaders worden toegepast, of er wordt een aangepast voorstel voorgelegd aan het CvB.
- Eventuele wijzigingen in beleid dienen ter instemming voorgelegd te worden aan de GMR.

Het uitgangspunt dat opgenomen is in het werkdrukakkoord over het voeren van de professionele dialoog en eigenaarschap binnen de teams over middelen die ingezet kunnen worden ter bestrijding van de werkdruk, is passend bij het strategisch beleidsplan.

In onze besturingsfilosofie geven wij aan dat SIMON functioneert als een professioneel lerende organisatie met leiderschapsverantwoordelijkheden en gezamenlijk eigenaarschap op alle niveaus. Bij het eigenaarschap behoort ook het nemen en dragen van verantwoordelijkheid. SIMON verwacht dan ook dat scholen deze professionele dialoog vanuit een onderzoekende houding zullen voeren. Vanuit de dialoog wordt duidelijk waardoor medewerkers werkdruk ervaren en welke oplossingen ervoor nodig zijn om minder werkdruk en meer werkplezier te beleven.

2.2.4 Managementstructuur

Binnen SIMON werken we met integrale verantwoordelijkheid van de directiefuncties op schoolniveau. De schooldirecteuren weten steeds meer hun rol als integraal verantwoordelijke directeur op te pakken, zowel binnen de school als buiten de school. In 2022 is opnieuw gekeken naar de werking van het directeurenoverleg waarbij is gekozen om in werkgroepen te gaan werken waar het strategische beleidsplan, SBP, leidend is. In het directieberaad zijn schoolleiders binnen het bestuur betrokken bij de beleidsvorming en mogen meebeslissen over de allocatie van de middelen. Dit beleid en deze werkwijze zijn in 2023 ongewijzigd voortgezet.

2.2.5 Vervangingspool/Flexibele schil

SIMON heeft in het verleden een vervangingsbeleid ontwikkeld. Eind 2023 is dit beleid geactualiseerd, waarvoor advies van de GMR is verkregen. Vanwege de geografische ligging van de scholen heeft SIMON aansluiting gezocht bij meerdere invalpools die regio-overstijgende mogelijkheden bieden. Door de tekorten op de arbeidsmarkt aan onderwijskundig personeel kon de eigen vervangingspool niet aangevuld worden. Dat is grotendeels veroorzaakt door de inzet van extra personeel voor trajecten zoals de NPO-middelen en extra handen voor de klas. Aangezien

deze middelen tijdelijk van aard zijn, heeft SIMON gekozen om geen vaste personele verplichtingen aan te gaan op deze budgetten. De te verwachten boventalligheid is dan ook ingezet om de gaten in de formaties te dichten. Door de lerarentekorten wordt het steeds moeilijker de vacatures op een reguliere wijze te vervullen waarvoor er meer beroep wordt gedaan op de externe krachten. Het doel van SIMON is deze vorm van inzet te minimaliseren en op den duur volledig uit te sluiten. Payroll-contracten en ZZP-constructies waren noodzakelijk om voldoende personeel voor de groepen te hebben. Ondertussen zijn we gestart met het opleiden van nieuw personeel, maar deze zijn pas over twee jaar gediplomeerd. Het aantal tijdelijke vervangingen van korte duur en moeilijk vervulbare vacatures waarvoor geen regulier personeel gevonden kan worden, is sterk toegenomen en maakt dat er gebruik gemaakt moet worden van commerciële bedrijven. Het wordt alleen ingezet wanneer er niet op een andere manier een leerkracht voor de klas te vinden is en het onderwijs in gevaar dreigt te komen. Maar helaas komt dit steeds vaker voor.

2.2.6. Functieboek SIMON

In 2021 zijn de laatste stappen gezet voor de ontwikkeling van een generiek functieboek voor de SIMON. Alle noodzakelijke en wenselijke functies binnen onze organisatie zijn opnieuw tegen het licht gehouden en gewaardeerd met behulp van het functiewaarderingssysteem FUWASYS. Dit functieboek biedt medewerkers meer inzicht in de ontwikkelingsmogelijkheden, waardoor het uitstippelen van de eigen loopbaan eenvoudiger wordt. Dit nieuwe functieboek is op 9 juni 2022 met de instemming van de GMR goedgekeurd. In 2023 hebben we terecht een functie aangepast aangezien applicatiebeheerder niet voorkwam in het functieboek. Het functieboek functioneert en wordt voortdurend geraadpleegd.

2.2.7 Kengetallen medewerkers van 2023 en 2024

Aantal medewerkers op 1 februari 2023:

Het totaal aantal medewerkers dat binnen SIMON werkzaam is bedraagt 271. In fte's uitgedrukt is dit 195 fte.

Figuur: Kengetallen personeel

Fte	Verhouding				Betrekkingsomvang OP fte				In percentage	
	Dir	OP	OOP	OP/OOP	<=0,5	>0,5	<=0,5	>0,5	<=0,5	>0,5
	10,4000	112,1613	72,1039	1,56	8,8533	103,3729	8%	92%		
Aantallen	Verhouding				Betrekkingsomvang OP				In percentage	
	Dir	OP	OOP	OP/OOP	<=0,5	>0,5	<=0,5	>0,5	<=0,5	>0,5
	11	152	108	1,41	0	0	0%	0%		
Aantallen	Totaal			Percentage						
	LB	LC	LD		LB	LC	LD			
	109	40	1	150	73%	27%	1%			
Aantallen	Totaal		Percentage					Starters&Zij-instroom		
	Man	Vrouw		Man	Vrouw			Fte	Aantal	
	42	229	271	15%	85%			6	10	
Aantallen						Fte				
	<20	20-35	36-45	46-67	>67	<20	20-35	36-45	46-67	>67
	2	121	87	61	0	0,2000	86,5170	59,6535	48,2947	0,0000

Man-vrouw ratio

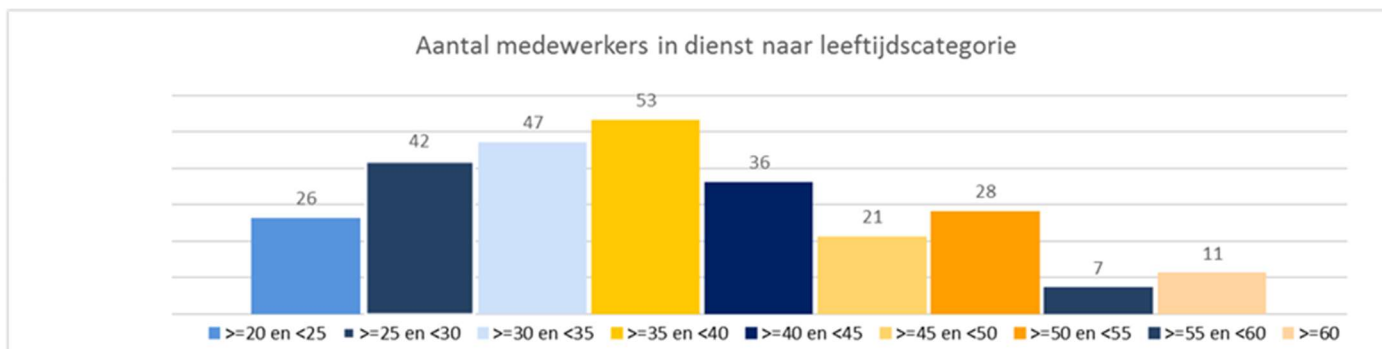
Volgens de trend van de laatste jaren laat het personeelsbestand van stichting SIMON evenals afgelopen jaar een sterke oververtegenwoordiging zien van vrouwen (85% vrouw). Gezien de studentenpopulatie op de Pabo's zal nauwelijks een evenwichtiger opbouw kunnen plaatsvinden.

Full- en parttimefuncties

27% (72) van de benoemingen is fulltime, 73% (199) parttime. Het streven is 50% fulltime en 50% parttime. Ten opzichte van het afgelopen jaar is het aandeel van de parttimers met 12% toegenomen.

Leeftijdsopbouw

Ruim 40% van het personeel zit in de leeftijdscategorie 25-35 jaar. Dit betekent dat ze onderdeel uitmaken van jonge gezinnen. De leeftijdsopbouw per februari 2023, inclusief kort-tijdelijke dienstverbanden, ziet er als volgt uit:



Zoals bovenstaand overzicht laat zien, zijn er 11 medewerkers die vallen in de categorie 55 jaar en ouder. De tendens van de laatste jaren laat zien dat de gemiddelde leeftijd van uittreden steeds hoger wordt. Met deze collega's worden gesprekken gevoerd in het kader van duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie.

2.2.8 Ziekteverzuim

Op diverse scholen is er in het afgelopen jaar meer aandacht geweest voor balans, energiebronnen en stressoren en het goede gesprek. Het blijft de grootste uitdaging om signalen van disbalans tijdig te herkennen en hierop te anticiperen. De schooldirecteuren zijn hier inmiddels behoorlijk vaardig in en vinden over het algemeen een goede balans in zakelijkheid en hartelijkheid. De combinatie van studie, werk en een (jong) gezin lijkt wel een behoorlijk risico op uitval te behelzen.

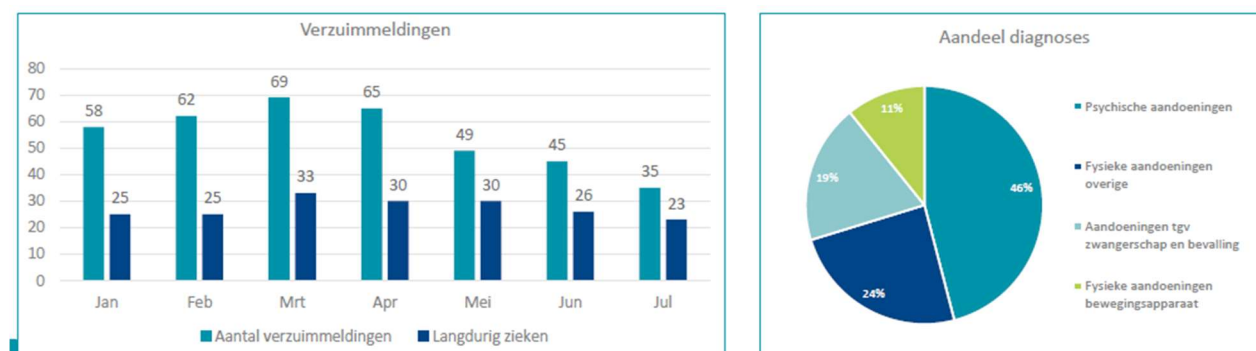
Vanaf januari tot en met juli 2023 zien we binnen de SIMON eerst een toename in het aantal verzuimgevallen, en vanaf april een daling. Het aantal langdurig zieken was in maart 2023 het hoogst. Ook landelijk zagen we vrijwel dezelfde trend.

Van de ziekmeldingen:

- Is 46% van de langdurig zieken gediagnosticeerd met psychische aandoeningen.
- Is 24% van de langdurig zieken gediagnosticeerd met fysieke aandoeningen 'overige' (anders dan steun en bewegingsapparaat) zoals bijvoorbeeld ziekten en klachten aan het hartvaatstelsel, zenuwstelsel en ademhalingsstelsel.
- Is 19% van de langdurig zieken gediagnosticeerd met klachten ten gevolge van zwangerschap en bevalling.
- Is 11% van de langdurig zieken gediagnosticeerd met fysieke aandoeningen aan het bewegingsapparaat (bot en spieren).

Psychische klachten is opnieuw de meest gestelde diagnose met 46%. Opvallend is daarnaast het aandeel klachten ten gevolge van zwangerschap en bevalling. Dit is in juli 2023 toegenomen naar 19%. Ter vergelijking, in heel 2022 was dit 10%.

Figuur Verzuimpercentage 2023



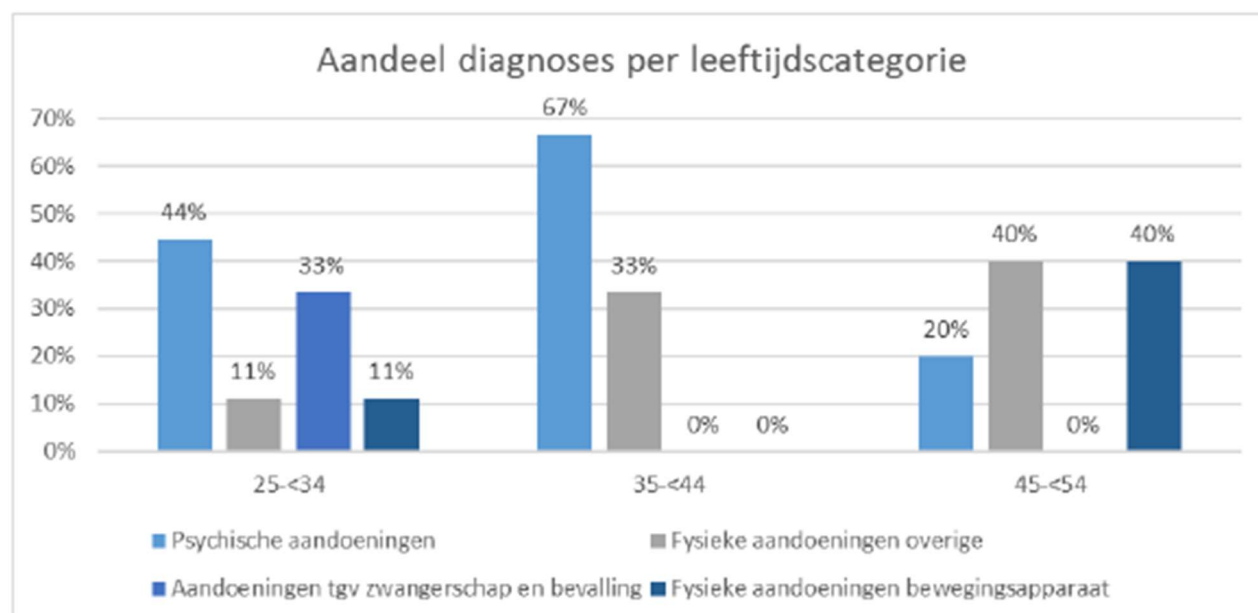
Diagnoses per leeftijdscategorie

In de leeftijdscategorieën 25-34 en 35-44 jaar is het aandeel langdurig zieken ten gevolge van psychische klachten het grootst.

Dit is ook de grootste groep medewerkers binnen SIMON. Het aandeel fysieke aandoeningen aan het steun- en bewegingsapparaat komt met name bij de iets oudere medewerkers voor in de leeftijdscategorie 45-54. 40% van het langdurig verzuim is hiermee gediagnosticeerd. Hierbij is het goed te noemen dat het aantal langdurig zieken in deze leeftijdscategorie relatief laag is ten opzichte van de andere leeftijdscategorieën.

Binnen SIMON is het verzuim ten gevolge van zwangerschap en bevalling relatief groot.

In de leeftijdscategorie t/m 24 jaar waren er slechts 2 langdurig zieken in de genoemde periode, daarom is hier geen uitsplitsing van diagnoses gegeven.



Verzuimpercentage in jaren %	2019	2020	2021	2022	2023
ZV%1 Totaal	8,54 % ↑	6,06 % ↓	7,06% ↑	7,45% ↑	7,48% ↑

SIMON heeft jaarlijks evaluatiemomenten met de huidige arbodienst, waarmee wij onze samenwerking intensiveren. Verder heeft SIMON periodiek gesprekken met de regioconsulent en regioadviseur m.b.t. de aanpak van het ziekteverzuim. Het beleid van SIMON is gericht op preventie en de ambitie is uitgesproken het verzuim onder de 5% te houden.

Wij hebben samen met alle medewerkers de verantwoordelijkheid om de collega's tijdig uit het ziekteverzuim te helpen. Binnen SIMON wordt hier preventief veel aandacht aan gegeven.

2.2.9 Klachtenregeling

SIMON heeft een curatief (regeling) en preventief beleid ontwikkeld om de kwaliteit en de veiligheid van de scholen te optimaliseren. In het kader van klachten op het brede terrein van de schoolorganisatie heeft SIMON het 'Model klachtenregeling primair en voortgezet onderwijs' vastgesteld. De stichting is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie Onderwijs (LKC).

SIMON heeft voor meldingen van ongewenst gedrag zowel interne contactpersonen als een externe vertrouwenspersoon aangesteld. Voor de externe vertrouwenspersoon is Alice Vlottes van het bureau Bezemer & Schubad aangesteld voor deze functie, deze aanstelling startte per augustus 2022.

Op alle scholen zijn contactpersonen Sociale Veiligheid opgeleid met het doel om een betere uitvoering te kunnen geven aan de klachtenregeling. Deze contactpersonen kunnen bij klachten de klager naar de vertrouwenspersoon doorverwijzen. De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks een rapport uit waarin zij een terugkoppeling geeft over het aantal klachten en de strekking ervan in dat jaar. De vertrouwenspersoon brengt advies uit aan de bestuurder om de sociale veiligheid van het personeel te bevorderen.

In maart 2023 was er overleg met de voorzitter van het bestuur en de stafmedewerker over het jaarverslag van 2022. Daarnaast is de externe vertrouwenspersoon in oktober aanwezig geweest bij de training voor de interne vertrouwenspersonen. Het doel was wederzijdse kennismaking, en ervaringen uitwisselen over werkwijze en rollen.

In het kalenderjaar 2023 rapporteert de vertrouwenspersoon in haar rapport dat er 8 meldingen zijn geweest. Daarmee zou er t.o.v. 2022 een toename zijn van 3 klachten. Uit het aantal meldingen dat bij de vertrouwenspersoon terecht is gekomen, zouden verder geen conclusies getrokken kunnen worden over het voorkomen van ongewenst gedrag bij SIMON. Hier volgden er geen acties uit. Zorgelijk is het aantal meldingen over een sociaal onveilige school, waarbij intimidatie soms een onderdeel lijkt te zijn van de onderlinge omgang. De melding heeft niet geleid tot het indienen van een formele klacht bij de klachtencommissie.

2.2.10 Uitkeringen na ontslag

Wat betreft het beleid, gericht op beheersing van uitgaven betreffende uitkeringen na ontslag, kan worden gemeld dat het bestuur na elk ontslag een instroomtoets doet bij het Participatiefonds, met als doel haar verplichtingen die uit het ontslag voortvloeien over te dragen aan het Participatiefonds. In het verslagjaar zijn er geen nieuwe uitkeringsrechten ontstaan. SIMON heeft op dit moment geen eigen wachtgelders. Dat wil zeggen dat alle ontslagen die verleend zijn op een verantwoorde wijze, middels een instroomtoets, volledig zijn overgedragen aan het Participatiefonds. SIMON volgt de ontwikkeling als gevolg van de modernisering van het Participatiefonds op de voet. Zodoende is er een regeling "Van werk-naar-werktraject" opgesteld waarvoor om een advies van de GMR is gevraagd.

2.2.11 Aanpak werkdruk

De werkdrukmiddelen, die SIMON heeft ontvangen, zijn volledig besteed door de scholen. Deze bedragen zijn zichtbaar opgenomen in de formatieoverzichten. De formaties worden besproken met de directeurs, in overleg

met de P&O'er. De directeurs geven aan waarvoor de werkdrukmiddelen worden ingezet en bespreken de formatie met hun team en de MR. Ze verantwoorden de middelen die ze hebben ingezet voor werkdruk, zowel middels een overzicht als in gesprekken met de staf.

De gelden die de scholen hebben ontvangen zijn voornamelijk gebruikt voor de splitsing van groepen en het aanstellen van onderwijsassistenten, gymdocenten en conciërges.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

2.3.1 Beleid en staat van de gebouwen

Het beleid van SIMON aangaande haar schoolgebouwen is het streven naar een goed kwaliteitsniveau op het gebied van functionaliteit, staat van onderhoud, uitstraling, binnenmilieu, duurzaamheid en hygiëne, waarbij het belangrijk is dat alle gebouwen op de genoemde aspecten nagenoeg gelijkwaardig zijn. SIMON verkeert in de gunstige omstandigheid dat veel van haar scholen beschikken over huisvesting die aan de voorwaarden waarnaar wordt gestreefd voldoen. Zo zijn de scholen Nour, Bedir, Bilal en De Zonnebloem gehuisvest in gebouwen die niet ouder zijn dan 10 jaar. Voor de scholen Ibn-i Sina, Hidaya, Al Ummah en El Boukhari staan aanpassingen van de huisvesting in de planning.

2.3.2 Meerjarenonderhoudsplan

Ten behoeve van het onderhoud is een M.O.P. opgesteld, waarbij rekening is gehouden met de nieuwe bestuurlijke verantwoordelijkheid, voortvloeiend uit de doordecentralisatie van het buitenonderhoud per 1 januari 2015. Het plan wordt periodiek (om de 3 jaar) geactualiseerd. Eind 2023 is opdracht gegeven het bestaande MJOP te actualiseren. Dit ook mede vanwege de aankomende verplichting om de voorziening groot onderhoud anders te waarderen vanaf 2024.

2.3.3 Voorziening onderhoud

Het aanhouden van een onderhoudsvoorziening is van structurele aard. De hoogte hiervan wordt jaarlijks getoetst aan de te verwachten onderhoudsuitgaven die, per kalenderjaar, staan vermeld in het meerjarenonderhoudsplan M.O.P.). Indien er sprake is van grote verschillen tussen enerzijds de hoogte van de voorziening en anderzijds de te verwachten uitgaven dan zal de omvang van de voorziening daarop worden aangepast.

2.3.4 Nieuwe locaties en ontwikkelingen m.b.t. IHP (Integraal Huisvestingsplan)

Per 1 augustus 2022 is in de gemeente Apeldoorn gestart met een nieuwe school. Deze school, met de naam **De Roos**, is voorlopig gehuisvest in een bestaand schoolgebouw aan de Gijsbrechtgaarde 110 te Apeldoorn. Dit gebouw heeft voldoende huisvestingscapaciteit om de groei van het aantal leerlingen de komende jaren op te kunnen vangen. Wel is duidelijk dat de kwaliteit van het gebouw niet voldoende meer is om dit te beschouwen als definitieve invulling van de huisvesting voor de toekomst. Over de toekomstige huisvesting zal nader overleg met de gemeente moeten plaatsvinden, waarbij uitgangspunt dient te zijn opname van nieuwbouw in het IHP.

De ontwikkelingen voor realisatie van de nieuwe huisvesting t.b.v. **Ibn-i Sina** zijn in 2023 met succes voortgezet. Op een aantal kleine zaken na is het plan gerealiseerd. Door regen- en weersinvloeden wordt in 2024 de laatste hand aan het plein gelegd. De maatschappelijke ontwikkelingen die in 2022 speelden en o.a. leidden tot een explosieve stijging van de bouwkosten, hebben vrijwel geen negatief effect gehad op de voortgang van de uitvoering. De ingebruikname van het nieuwe schoolgebouw is gerealiseerd in september 2023.

De **El Boukhari** school in Leerdam zal op termijn (planning 2027) de huidige huisvesting aan de Populierstraat 2 verlaten. De school zal dan verhuizen naar een bestaand schoolgebouw op de locatie Tiendweg 11 in Leerdam. Inmiddels kan, als gevolg van de sterke stijging van het aantal leerlingen, niet meer met zekerheid worden aangenomen dat die locatie voldoende ruimte biedt om het huidige aantal leerlingen en een eventuele verdere toename van leerlingen te kunnen huisvesten. In 2023 heeft de gemeente aangegeven dat de leerlingen van El Boukhari niet in het bestemde gebouw passen. In overleg is afgesproken dat - dankzij een aantal aanpassingen – de leerlingen nog een aantal jaren in het bestaande gebouw gehuisvest zullen blijven. De gemeente heeft toegezegd samen te zoeken welke andere opties er mogelijk zijn om de toekomstige huisvesting van El Boukhari in te vullen.

Met de gemeente Nijmegen is lange tijd overleg gevoerd over de toekomstige huisvesting t.b.v. **Hidaya** met als uitkomst dat de optie nieuwbouw de meest wenselijke is. De gemeente is bereid aan deze optie invulling te geven, onder de voorwaarde dat het SIMON-bestuur akkoord gaat met een volledige doordecentralisatie van de huisvesting. Die voorwaarde is door zowel CvB als RvT geaccepteerd en de verwachting was om in 2022 te komen tot een definitief besluit en te starten met de voorbereidende werkzaamheden. Als gevolg van de maatschappelijke ontwikkelingen, die in 2022 hebben plaatsgevonden, zijn de financiële risico's voor het schoolbestuur in omvang echter dusdanig toegenomen dat besloten is doordecentralisatie, dus ook de nieuwbouw, voorlopig uit te stellen. Daarbij is afgesproken de situatie uiterlijk binnen 2 jaar of zoveel eerder als door één der partijen wenselijk wordt geacht opnieuw te bezien.

De gemeente Enschede heeft in het IHP voor **Al Ummah** voorzien in nieuwe huisvesting of renovatie van het bestaande schoolgebouw. Invulling hiervan staat voorlopig gepland in de periode 2026-2030. Het is de bedoeling dat alle leerlingen van Al Ummah, dus ook de leerlingen die thans zijn gehuisvest op de dislocatie De Tulp, in één gebouw kunnen worden ondergebracht.

2.3.5 Duurzaamheid (2023)

In 2023 hebben investeringen in duurzaamheid plaatsgevonden in het bestaande gebouw van El Boukhari en dat van Mozaïek. Vanuit beide gemeenten zijn deze locaties aangewezen als project hetgeen betekent dat de investeringen die zullen worden gedaan ook door de gemeente zullen worden bekostigd.

2.4 Financieel beleid

Doelen en Resultaten:

Visie

SIMON voert een verantwoord en solide financieel beleid, daarbij borgen we de financiële continuïteit. Hierbij worden middelen optimaal ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd worden de risico's in de organisatie voldoende afgedekt. Dit is de ambitie zoals die is vastgelegd in het Financiële Beleidsplan 2020 – 2024. De bedrijfsvoering van SIMON is gebaseerd op een professioneel systeem van Planning & Control. Om de strategische doelen in het Financiële Beleidsplan te borgen, moeten de scholen de middelen die zij ontvangen inzetten in lijn met het Financiële Beleidsplan. Solidariteit tussen scholen met betrekking tot de wijze waarop de middelen worden verdeeld is bij SIMON vanzelfsprekend.

Wat wilden wij bereiken?

Begin 2023 zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

- Optimaliseren van de organisatorische processen, wat ervoor zorgt dat financiële middelen effectief en efficiënt worden ingezet bij het realiseren van de organisatorische doelen.
- Een transparant systeem van financiële Planning & Control op centraal niveau en op schoolniveau.

Wat hebben wij bereikt?

Financieel beleid en Planning & Control

Financieel beleid is geen op zichzelf staand beleid. Beleidskeuzes die op andere terreinen worden gemaakt, komen samen in de diverse financiële (beleids)stukken. Het operationaliseren van de gemaakte plannen is uitsluitend mogelijk indien er voldoende middelen gegenereerd worden.

Binnen het door het stichtingsbestuur vastgestelde bestuurlijk beleidskader is met betrekking tot de financiën opgenomen dat SIMON een verantwoord financieel beleid voert. De schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor de scholen. Ten behoeve van de bedrijfsvoering van SIMON wordt gewerkt met een planning- en control cyclus (P&C-cyclus). Hierin is de jaarcyclus en de monitoring opgenomen. Binnen de jaarcyclus/monitoring zijn onderwerpen als formatie, kwartaalrapportages, jaarrekening en begroting opgenomen. De jaarbegroting wordt vervolgens ontleend aan de meerjarenbegroting. In het kalenderjaar wordt vervolgens periodiek een rapportage uitgebracht over de ontwikkelingen van de financiën, alsmede de daarbij behorende doelstellingen. Na afloop van het kalenderjaar wordt het jaarverslag opgesteld inclusief een analyse van het resultaat. Tevens wordt ingegaan op de realisatie van de geformuleerde doelstellingen. Hiermee hebben we grotendeels de organisatorische processen binnen SIMON geoptimaliseerd, waarbij we de financiële middelen effectief en efficiënt konden inzetten om de gestelde doelen te realiseren.

Bij het opstellen van de schoolbegrotingen zijn de directeuren ondersteund door het administratiekantoor. Daarnaast hebben de directeuren elkaars expertise benut. De interne professionele ondersteuning is als kader opgenomen in het onboarding programma voor nieuwe directeuren.

Een onderdeel van de planning- & control cyclus is ook het betalingsverkeer. Binnen SIMON is in alle gevallen minimaal sprake van een 'vier ogen principe'. De facturen op schoolniveau worden door de budgethouder geaccordeerd, de medewerker van het administratiekantoor bereidt de accordering voor en vervolgens worden de betalingen eerst door de directeur en daarna door de controller geaccordeerd. Facturen op stichtingsniveau worden eerst door de budgethouder geaccordeerd, vervolgens door de medewerker van het administratiekantoor ter goedkeuring aangeboden en uiteindelijk geaccordeerd door de controller en de bestuurder.

Risicomanagement is een vast onderdeel van de planning- en control cyclus. In het onderwijslandschap van vandaag is risicomanagement een cruciaal aspect van goed bestuur. De toenemende complexiteit van de sector, gecombineerd met de druk op budgetten en de invoering van lumpsumfinanciering, maken het essentieel dat scholen en de stichting proactief omgaan met risico's.

Jaarlijkse risicoanalyse

Met de invoering van de lumpsumfinanciering dienen bedrijfsrisico's door de onderwijsinstelling te worden afgedekt. Hiertoe dient op basis van een risicoanalyse een passend systeem van voorzieningen en reserves te worden ingesteld. Door bezuinigingen nemen de financiële risico's toe.

In managementgesprekken per school zijn de risico's in kaart gebracht. Op stichtingsniveau is een risicoanalyse opgesteld met bijbehorende maatregelen en een kapitalisatie.

Het eigen vermogen van SIMON is toereikend om de risico's op te kunnen vangen. SIMON heeft in 2023 voldoende weerstandsvermogen. De organisatie is 'in control'. Dit betekent dat risicomanagement een continu doorlopend proces is, gericht op het ontdekken en beheersen van risico's en het tijdig nemen van maatregelen. In 2023 is er een risicoanalyse opgesteld door het accountantskantoor Van Ree. Deze zal ieder jaar geactualiseerd worden.

Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting is de basis van het financieel beleid. Het is een raming van de inkomsten en uitgaven en een financiële vertaling van het te voeren beleid. Er wordt een meerjarenbegroting op bestuursniveau en een meerjarenbegroting op schoolniveau opgemaakt voor een periode van vier jaar. Deze begrotingen maken het mogelijk om beleidsrijker te werken. Het referentiekader van de school is dan immers niet beperkt tot de periode van een schooljaar, maar er kan verder vooruit gekeken worden.

In de meerjarenbegroting worden landelijke ontwikkelingen en organisatieontwikkelingen (waaronder het Strategische Beleidsplan) beschreven voor de komende vier jaar, en eventuele financiële consequenties. Vervolgens wordt het meerjarenoverzicht met een toelichting/onderbouwing van de baten en lasten beschreven. De meerjaren balans en het kasstroomoverzicht worden inzichtelijk gemaakt, alsmede een aantal signaleringsgrenzen (buffer-liquiditeit, solvabiliteit, rentabiliteit). De meerjarenbegroting wordt jaarlijks geactualiseerd en schuift daarmee een jaar op.

De (meerjaren)begroting vormt een rechtstreekse vertaling van:

- de missie en visie van de organisatie;
- de kernwaarden van de organisatie zoals beschreven in het strategische beleidsplan;
- planmatig en resultaatgericht werken op basis waarvan de middelen doelgericht worden ingezet;
- een transparante en efficiënte bedrijfsvoering;
- de budgetverantwoordelijkheid die zo laag mogelijk in de organisatie wordt gelegd;
- formatieplannen, investeringsbeleid en onderhoudsplannen.

Als blijkt dat er in enig jaar een niet begroot (of groter dan begroot) overschot in de exploitatie is, dan wordt dit bedrag ingezet in de resterende periode van de meerjarenbegroting. Het tegenovergestelde geldt ook: een niet begrote overschrijding moet in de resterende periode van de meerjarenbegroting worden weggewerkt.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is het vermogen dat minimaal nodig is om de risico's af te kunnen dekken en om de continuïteit van de stichting te kunnen waarborgen. Om een goede balans te houden tussen noodzakelijke investeringen en het afdekken van risico's wordt bekeken wat de minimale reservepositie moet zijn. Oftewel: in welke mate is de organisatie in staat om eventuele teruglopende baten op te vangen. In een volledige omvang van het weerstandsvermogen wordt tevens de financieringsfunctie meegenomen. Hiermee wordt het risicoprofiel van de school in kaart gebracht in relatie tot de voorgenomen doelstellingen. Aan de hand van deze twee functies kan de minimaal noodzakelijke omvang van het eigen vermogen worden bepaald. Het weerstandsvermogen wordt daarmee gekoppeld aan het risicomanagement van de school.

Investeringsbeleid

Een goed doordacht investeringsbeleid is belangrijk voor een toekomstgericht en slagvaardig onderwijslandschap. Investerings in infrastructuur, leermiddelen, en ICT bepalen de kwaliteit van het onderwijs en de kansen van leerlingen.

Binnen SIMON streven we ernaar dat het niveau, de kwaliteit en omvang van ICT-voorzieningen op elke school nagenoeg gelijkwaardig moeten zijn. Uitgangspunt voor de omvang is een genormeerde basisinrichting ICT die op elke school aanwezig hoort te zijn. Afwijkingen van de basisinrichting mogen binnen collectieve kaders, met een duidelijke onderbouwing, wel aan het CvB worden voorgelegd. Mogelijk dat dit kan leiden tot een aanpassing van de basisinrichting.

Hieronder de investeringen van het boekjaar 2023 en voor de komende jaren:

Investeringsen	2023 (gerealiseerd)	2024	2025	2026
Gebouwen	€ 48.497	€ 313.953	€ 98.485	€ 89.284
Leermiddelen	€ 139.534	€ 222.000	€ 70.250	€ 36.750
ICT	€ 263.440	€ 363.400	€ 240.000	€ 129.000
Meubilair	€ 563.270	€ 333.000	€ 35.000	€ 127.500
Totaal	€ 1.014.741	€ 1.232.353	€ 443.735	€ 382.534

Treasury verslag

Binnen SIMON heeft treasury primair als doelstelling de financiële continuïteit van de organisatie te waarborgen. Dit wordt bereikt door optimalisering van het financiële risicobeheer en door het reduceren van de financieringskosten. Het te voeren beleid is uitgewerkt in het jaarlijks herziene treasury statuut. Hierin is het treasury beleid uiteengezet en een beschrijving gegeven van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasury functie.

In 2023 was er geen sprake van beleggingen, leningen en derivaten. Eenmaal per jaar bespreken de controller en de bestuurder hoe de overtollige liquide middelen kunnen worden weggezet. Hiervoor krijgen wij vooraf informatie van de bank. In 2023 is dit beleid opnieuw beoordeeld en uitgevoerd. Hierbij wordt ook advies ingewonnen bij de raad van toezicht. Alle data zijn ondergebracht bij de banken. Sinds 2021 is SIMON overgegaan op Schatkistbankieren. Dit met als primair doel om de financieringskosten te beperken.

Nationaal Programma Onderwijs

Schoolscan:

Iedere school bij SIMON heeft een schoolscan gemaakt. Daarbij werd er gekeken naar waar de leerlingen nu staan. Niet alleen op cognitief gebied, maar ook op sociaal-emotioneel gebied. Met dit proces krijgen de scholen zicht op de vertraging, versnelling en ontstane of verergerde problematiek bij leerlingen als gevolg van de coronacrisis. In wezen gaat het erom dat scholen in hun reguliere kwaliteitszorgsystematiek expliciet nadenken over de brede impact van corona op leerlingen, over de mogelijkheden en behoeften van de school en partners, en vooruitblikken op de 'menukaart' met effectieve interventies.

Schoolplan/interventies:

Om de interventies te kunnen bepalen hebben de scholen eerst de behoefte van de leerlingen en de leerkrachten in beeld gebracht. Op basis van die behoefte is er een plan opgesteld. De ouders en de leerkrachten zijn betrokken bij de planvorming. MR's hebben als laatste ook ingestemd met de plannen van de scholen.

Op basis van de conclusies over de ontwikkeling van leerlingen en de mogelijkheden en belastbaarheid van het team werden de passende interventies uitgekozen. Op deze 'menukaart' wordt uiteengezet welke interventies onder welke voorwaarden aannemelijk of bewezen effectief kunnen zijn. Uiteraard is het hierbij zaak om ook aandacht te besteden aan de vraag wat er hiervoor vanuit school extra nodig is en wat het schoolbestuur kan betekenen of wat gezamenlijk gedaan kan worden. Overigens zijn de genomen interventies ook meegenomen in de bestaande planningscyclus en geïntegreerd in het jaarplan.

- Op schoolniveau gaat het dan om het jaarplan (waarin veel scholen het vierjarige schoolplan uitwerken);
- Op leerlingenniveau gaat het om het ontwikkelingsperspectief;
- Op het niveau van het samenwerkingsverband gaat het om het ondersteuningsplan.

Uit de onderstaande 'menukaart' hebben de scholen interventies gekozen:

Interventies
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning
F. Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die randvoorwaardelijk/ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie
G. Overig: uitsluitend bedoeld voor dotaties aan voorzieningen voor transitievergoedingen, de voorziening verrekening uitkeringskosten en/of dotatie aan een bestemmingsreserve NPO

Binnen SIMON hebben de scholen gebruikgemaakt van alle interventies die zijn opgesomd op bovenstaande menukaart. Daarbij wordt merendeels van de middelen ingezet voor inhuur van externe personeel.

Allocatie van middelen

Binnen SIMON wordt integrale verantwoordelijkheid op schoolniveau gehanteerd, waarbij alle inkomsten en uitgaven op schoolniveau begroot en geboekt worden. Het doel is om alle beschikbare middelen optimaal te benutten voor het primaire proces. De toewijzing van middelen gebeurt op basis van het kalenderjaar (voor de begroting) en het schooljaar (voor personele inzet). De financiering van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap vormt de basis voor deze toewijzing. Middelen voor materiële instandhouding worden toegekend op basis van T-1, met als peildatum 1 februari van het voorgaande jaar. Middelen voor personele inzet worden toegekend op basis van T=0, met als peildatum 1 februari van het lopende schooljaar.

Naast de schoolbegroting bestaan er binnen SIMON ook bovenschoolse en meerschoolse begrotingen. Voor deze kosten wordt jaarlijks een afdrachtspercentage vastgesteld. De overige middelen blijven op schoolniveau.

Om solidariteit, algemeen belang, bedrijfseconomisch schaalvoordeel en risicobeheersing te waarborgen, worden bepaalde kosten gedeeld op bovenschools niveau en gefinancierd door middel van een afdracht per school. In de bovenschoolse begroting zijn onder andere de loonkosten van stafmedewerkers opgenomen, terwijl in de meerschoolse begroting kosten zoals duurzaamheid, vervanging bij ziekte, personeelsleden met zwangerschapsverlof, nascholing, administratie, verzekeringen, contributies en transitievergoedingen zijn opgenomen.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De verdeling van de onderwijsachterstandsmiddelen wordt 100% op schoolniveau begroot. De scholen zijn vrij om hun eigen keuzes te maken wat betreft het inzetten van deze middelen. Op schoolniveau worden de middelen met name ingezet voor de splitsing van groepen en/of voor extra onderwijsassistenten voor de klas. Daarnaast zijn de middelen ook ingezet voor inhuur externe personeel. Er is in totaal € 119.280 ingezet vanuit de NPO-middelen. De percentage inhuur vanuit de deze middelen bedraagt 6% aan externe inhuur personeel. Het middel van de inzet van NPO-middelen hebben de SIMON scholen geen achterstanden opgelopen op onderwijsniveau. Door inzet van extra personeel en het geven van dubbel instructies zijn de leerlingen niet geconfronteerd met leerachterstanden. Daarnaast heeft SIMON ook met deze middelen geïnvesteerd in het opleiden van goede leraren, kleinere klassen en extra ondersteuning voor leerlingen die dat nodig hebben.

2.5 Continuïteit

Intern risicobeheersingssysteem

In 2023 heeft er bij SIMON een nieuwe risico-inventarisatie plaatsgevonden. Deze is samen met Van Ree Accountants opgesteld.

De risicoanalyse is verdeeld over 4 hoofdcategorieën:

- Strategie, bestuur en leiding;
- Formatie en personeel;
- Bekostiging en onderwijs;
- Huisvesting;
- Overig.

1. Strategie, bestuur en leiding:

1.1 Naleving strategische beleidsplan:

Risico	Kans	Impact	Soort
Naleving van het strategisch beleidsplan binnen de organisatie	Hoog	Hoog	Kwalitatief

1.2 Bestuurskantoor:

Risico	Kans	Impact	Soort
Continuïteit van het bestuurskantoor	Gemiddeld	Hoog	Kwalitatief
Verbinding tussen het bestuurskantoor en de scholen	Hoog	Gemiddeld	Kwalitatief

1.3 Stabiliteit en continuïteit College van Bestuur:

Risico	Kans	Impact	Soort
Stabiliteit en continuïteit van het college van bestuur	Gemiddeld	Hoog	Kwalitatief

1.4 Verantwoordelijkheden schooldirecteuren:

Risico	Kans	Impact	Soort
Verantwoordelijkheden van en samenwerking tussen de schooldirecteuren	Hoog	Gemiddeld	Kwalitatief

1.5 Professionaliteit van de organisatie:

Risico	Kans	Impact	Soort
Professionaliteit van de organisatie	Laag	Gemiddeld	Kwalitatief

2. Formatie en personeel:

2.1 Formatie:

Risico	Kans	Impact	Soort
Risico als gevolg van een relatief jong personeelsbestand	Laag	Gemiddeld	Kwalitatief

2.2 Arbeidsmarkt:

Risico	Kans	Impact	Soort
Onvoldoende borging van de kwaliteit en het aantal FTE in verband met een personeelstekort.	Hoog	Hoog	Kwantitatief

2.3 Vitaliteit:

Risico	Kans	Impact	Soort
Hogere lasten door een verhoogd ziekteverzuim	Gemiddeld	Gemiddeld	Kwantitatief
Toenemende werkdruk	Hoog	Hoog	Kwantitatief

2.4 Participatiefonds:

Risico	Kans	Impact	Soort
Hogere lasten door de modernisering van het participatiefonds	Laag	Hoog	Kwantitatief

2.5 Schooldirecteuren:

Risico	Kans	Impact	Soort
Startende schooldirecteuren	Hoog	Gemiddeld	Kwantitatief

3. Bekostiging en onderwijs:

3.1 Leerlingaantallen:

Risico	Kans	Impact	Soort
Groei van de leerlingenaantallen	Hoog	Gemiddeld	Kwalitatief
Niet-passende formatie vanwege verschillen in prognoses	Laag	Middel	Kwantitatief

3.2 Kwaliteit onderwijs:

Risico	Kans	Impact	Soort
Waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs	Laag	Hoog	Kwantitatief

3.3 Taalachterstanden en passend onderwijs:

Risico	Kans	Impact	Soort
Taalachterstand bij de leerlingen	Hoog	Gemiddeld	Kwantitatief
Passend onderwijs gaat ten koste van de onderwijskwaliteit	Laag	Laag	Kwantitatief

4. Huisvesting:

4.1 Doorcentralisatie gebouwen:

Risico	Kans	Impact	Soort
Eigen bijdrage door schoolbesturen bij vernieuwbouw door de gemeente	*	*	Kwalitatief

4.2 Huisvestingsplan:

Risico	Kans	Impact	Soort
Ontbreken strategisch huisvestingsbeleid	Hoog	Gemiddeld	Kwantitatief

4.3 Onderhoudsvoorziening:

Risico	Kans	Impact	Soort
Inzicht in de onderhoudsvoorziening conform de verslaggevingsvereisten	Hoog	Hoog	Kwantitatief

5. Overig:

5.1 Beveiliging van data:

Risico	Kans	Impact	Soort
Niet voldoen aan AVG	Laag	Hoog	Kwantitatief

5.2 Aanbestedingswet:

Risico	Kans	Impact	Soort
Niet naleven van aanbestedingswetgeving	Hoog	Hoog	Kwalitatief

5.3 Sociale veiligheid:

Risico	Kans	Impact	Soort
Sociale veiligheid	Gemiddeld	Hoog	Kwalitatief

Samenvattend geeft dit het volgende beeld (afgeronde bedragen) voor de specifiek benoemde risico's:

Domein	Financieel belang	Weerstandsvermogen
Strategie, bestuur en leiding	€ 0	€ 0
Formatie en personeel	€ 2.269.000	€ 1.118.400
Bekostiging en onderwijs	€ 555.000	€ 236.250
Huisvesting	€ 735.000	€ 441.000
Overig	€ 100.000	€ 15.000
Totaal	€ 3.659.000	€ 1.810.650
Kwalitatieve risico's*		€ 1.610.000
Totale risicobuffer		€ 3.420.650

De hierboven aangegeven bedragen zijn gemaakt op een aantal aannames en inschattingen die gebruikelijk zijn. Andere uitgangspunten of inschattingen leiden mogelijk tot andere uitkomsten.

Het totaal eigen vermogen bedroeg eind 2022 € 5.820.000. Hiervan bedraagt het privaat vermogen € 2.000 en het publiek vermogen € 5.818.000. Het weerstandsvermogen bedraagt 27%, uitgaande van een totaal aan baten in 2022 van € 21.473.000.

Het eigen vermogen heeft meerdere functies. Naast de bufferfunctie om onverwachte tegenvallers op te kunnen vangen, heeft het ook een financieringsfunctie. De omvang van het totaal eigen vermogen is voldoende om het de risico's op te vangen. Wanneer alleen wordt gerekend met de algemene publieke reserve is dit ook van voldoende omvang om de risico's op te vangen. Er is dus voldoende vermogen om in te spelen op de risico's.

3. Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk een verantwoording van de financiële staat van het bestuur. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Continuïteitsparagraaf		Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
		2023	2024	2025	2026	2027
		1 februari 2022	1 februari 2023	1 februari 2024	1 februari 2025	1 februari 2026
Totaal aantal leerlingen		2.178	2.309	2.585	2.697	2.827

- Het is de verwachting dat het leerlingaantal de komende jaren verder zal stijgen. De komende jaren verwachten wij minimaal een jaarlijkse groei van 5% .

Fte

Formatie	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Fte Directie	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00
Fte Onderwijzend Personeel	132,27	128,09	129,96	130,85	128,46
Fte Onderwijs Ondersteunend Personeel	69,05	66,44	66,08	66,08	66,08
Fte totaal	213,32	206,53	208,04	208,93	206,54

- Door de groei van de leerlingaantallen en de beschikbare NPO-gelden stijgt het aantal fte op stichtingsniveau. Doordat er nog steeds veel NPO-geld beschikbaar is, wordt hiermee (tijdelijk) personeel aangenomen of er worden tijdelijk werktijdverhogingen aan het personeel gegeven, totdat de periode van het NPO stopt. De besteding van de NPO-middelen zijn met twee jaar verlengd tot medio 2025.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Verschil
	2023	2023	2024	2025	2026	2027	2023 t.o.v begroting
3. Baten							
3.1 Rijksbijdragen OCW	23.787.343	21.493.501	22.497.119	22.695.174	22.533.610	23.299.621	2.293.842
3.2 Overige overheidsbijdragen	233.138	316.953	291.900	287.200	243.033	171.200	-83.815
3.5 Overige baten	99.017	13.500	24.000	22.000	22.000	22.000	85.517
Totale baten	24.119.498	21.823.954	22.813.019	23.004.374	22.798.644	23.492.821	2.295.544
4. Lasten							
4.1 Personele lasten	20.239.104	17.630.351	20.189.755	19.850.474	20.181.891	20.426.106	-2.608.753
4.2 Afschrijvingen	440.126	444.785	467.073	495.301	466.067	454.807	4.659
4.3 Huisvestingskosten	1.058.121	806.700	917.100	913.600	913.600	913.600	-251.421
4.4 Overige instellingslasten	2.114.963	1.382.400	1.785.446	1.711.446	1.711.446	1.711.446	-732.563
Totale lasten	23.852.313	20.264.236	23.359.374	22.970.821	23.273.004	23.505.959	-3.588.078
Saldo baten en lasten	267.184	1.559.718	-546.355	33.552	-474.360	-13.138	1.292.534
5. Financiële baten en lasten	273.183	0	250.000	250.000	250.000	250.000	273.183
Resultaat totaal	540.368	1.559.718	-296.355	283.552	-224.360	236.862	-1.019.351

Resultaat 2023

Het resultaat over 2023 is € 540.368 positief, € 1.019.351 lager dan begroot. De baten zijn € 2.295.544 hoger en de lasten € 3.588.078 hoger dan begroot. Daarnaast hebben we in 2023 ook rentebaten. Hierdoor hebben we een financiële meevaller van € 273.183.

In 2023 is er CAO-verhogingen geweest. Dit betreft een reguliere loonsverhoging van 10,00 % en een eenmalige uitkering:

- voor werknemers in de schalen 1 tot en met 5: € 1.000;
- voor werknemers in de schalen 6 tot en met 9: € 600;
- voor werknemers in de schalen 10/LB en hoger: € 350.

De eenmalige uitkering is pensioengevend en wordt toegekend naar rato van de betrekkingsovervang.

Daar tegenover is de bekostiging van OCW ruim hoger. En de rentebaten zijn hoger in 2023.

Vanwege het verschil tussen de toerekening van de baten voor Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de besteding daarvan ontstaat in 2023 een positief/negatief resultaat van € 916.765. Dit resultaat is gemuteerd op de bestemmingsreserve voor NPO.

In het kort de hoofdpunten, die de afwijking ten opzichte van de begroting veroorzaken. Deze zullen verderop

worden toegelicht.

Omschrijving	Bedrag
Personeel niet in loondienst	-€ 1.628.997
Eigen Loonkosten	-€ 900.236
Leermiddelen	-€ 547.093
Huisvestingslasten	-€ 251.421
Overige instellingslasten	-€ 117.540
Bekostiging Onderwijsachterstandenbeleid	-€ 102.629
Gemeentelijke baten	-€ 83.815
Mutaties personele voorziening	-€ 70.100
Inventaris en apparatuur	-€ 56.479
Kosten leerlingzorg	-€ 55.768
Subsidie basisvaardigheden	-€ 55.121
Bekostiging asielzoekers en vreemdelingen	-€ 51.188
Private lasten	-€ 11.451
Afrekening Extra Hulp voor de Klas (EHvdK)	€ 1.135
Afschrijvingen	€ 4.659
Bijz bek professionalisering en begeleiding	€ 9.940
Private baten	€ 12.552
Subsidie voor studieverlof	€ 22.511
Subsidie SOOL	€ 25.000
Subsidie Doorstroom PO-VO	€ 33.500
Subsidie Zij-instroom	€ 40.000
Overige personele lasten	€ 46.347
Overige baten	€ 72.964
School en Omgeving (Rijke Schooldag)	€ 77.270
Zorgmiddelen	€ 205.327
Financiële baten en lasten	€ 273.183
Groeibekostiging	€ 479.637
Reguliere bekostiging basisscholen	€ 501.438
Nationaal Programma Onderwijs (incl. arbeidsmarkttoelage)	€ 1.107.022
Totaal	-€ 1.019.350

Rijksbijdragen OCW

Per 1-1-2023 is de vereenvoudiging van de bekostiging doorgevoerd, met een overgangsregeling van 3 jaar. In de eerste bekostigingsregeling voor 2023, die in de begroting is gehanteerd, was al rekening gehouden met een prijsbijstelling 11,7% voor het materiële/prijsgevoelige deel van de bekostiging (10,85% van de totale bekostiging), waardoor de eerste bekostigingsregeling 1,3% hoger lag dan 2022. Daarnaast is in de begroting rekening gehouden met een indexatie van de bekostiging van 1,43% om de bekostiging aan te laten sluiten op de CAO 2022-2023. Eind september is de definitieve bekostiging voor 2023 gepubliceerd, waarna in oktober de beschikkingen zijn afgegeven en verwerkt in de administratie. Daarin is ook het loongevoelige deel van de bekostiging (89,15% van de totale bekostiging) geïndexeerd. Deze indexatie was 5,72%, waardoor de bedragen ten opzichte van 2022 zijn opgehoogd met 5,1% (89,15% van 5,72%). In totaal is de bekostiging dus 6,4% toegenomen ten opzichte van 2022. De werkdrukmiddelen maken deel uit van reguliere bekostiging. Deze zijn verhoogd van € 261,92 (begroot) naar € 274,90 per leerling voor kalenderjaar 2023.

De groeibekostiging bedraagt € 729.637 (€ 479.637 hoger dan begroot).

Geormerkte baten:

Basisvaardigheden € 55.121 lager dan begroot.

Doorstroom PO-VO € 33.500 niet begroot.

School en omgeving € 77.270 niet begroot.

Niet-geormerkte baten:

De bijzondere bekostiging professionalisering & begeleiding starters en schoolleiders is begroot op € 95,30 per leerling. De verlenging van de subsidie voor professionalisering & begeleiding van starters en schoolleiders is pas in december gepubliceerd en verwerkt, deze bedraagt € 100,03 per leerling.

De bekostiging voor onderwijsachterstanden is begroot o.b.v. de achterstandsscore per 1 februari 2022 en € 711,63 per punt. Dat bedrag is geïndexeerd naar € 747,86.

In totaal is € 102.629 minder ontvangen, o.a. bij De Roos.

Subsidie voor studieverlof € 21.551, niet begroot.

De bekostiging asielzoekers/nieuwkomers is in totaal € 51.188 lager dan begroot (Bedir).

NPO-gelden:

Voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben scholen middelen ontvangen voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO):

Voor schooljaar 2021-2022 was dit als volgt

- € 701,16 per leerling en indien van toepassing € 251,16 per achterstandsscore.

Voor schooljaar 2022-2023 was dit:

- € 500 per leerling en € 463,78 per achterstandsscore. In 2023 zijn de NPO gelden van het tweede helft van het schooljaar 2022-2023 ontvangen.

Arbeidsmarkttoelage:

- In 2023 is een bedrag ontvangen ad € 1.170.314. Dit bedrag komt vrij te vallen ten gunste van de exploitatie ter grootte van de daadwerkelijke uitgaven.

Overige subsidies:

Zijnstroom € 40.000 hoger, SOOL € 25.000 hoger en vrijval Extra Hulp voor de Klas € 1.135.

Doorbetaling rijksbijdrage SWV:

De baten vanuit de samenwerkingsverbanden zijn voor alle scholen in totaal € 205.327 hoger.

Overige overheidsbijdragen:

In 2023 zijn van diverse overheidsinstellingen voor ruim € 233.000 aan subsidies ontvangen.

Dit ligt ruim € 137.000 onder het niveau van 2022 en tevens € 83.815 onder begroting. De daling is in belangrijke mate veroorzaakt door de correctie van de € 60.000 te vergoeden loonkosten uit boekjaar 2022. Ten tijde van het opstellen van de jaarrekening

2022 werd ervan uitgegaan dat de loonkosten bij het nieuwbouwproject van

Hidaya declarabel zouden zijn. Achteraf zijn deze kosten niet gedeclareerd waardoor er een correctie is ontstaan van € 60.000.

Daarom zijn de baten uit 2022 gecorrigeerd in 2023. Daarnaast heeft Al Ummah geen subsidie voor schakelklassen ontvangen (begroot € 54.747)

De drie subsidies met de hoogste jaarbedragen zijn:

- Gemeente Arnhem / GOA (OAB) en bewegingsonderwijs € 92.160.
- Gemeente 's-Hertogenbosch / OAB € 55.667.
- Gemeente Nijmegen / OAB € 37.508.

Overige baten:

De overige baten bedragen ruim € 99.000 en liggen daarmee fors boven begroting en het jaar 2022. De aanzienlijke stijging is in belangrijke mate veroorzaakt door bijdragen van het Jeugdeducatiefonds voor schoolmaaltijden bij Al Ummah en De Zonnebloem.

LASTEN:

De lasten zullen wij benaderen vanuit de opzet van de jaarrekening.

- Personele lasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 2.608.753.
- Afschrijvingslasten: positieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 4.659.
- Huisvestinglasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 251.421.
- Overige instellingslasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 732.563.

De personele lasten liggen overall € 2.608.753 hoger dan de begroting. Deze overschrijding kunnen we als volgt onderverdelen:

- Loonkosten eigen personeel gesaldeerd met inkomsten Risicofonds en UWV: € 900.236 overschrijding.
- Externe inhuur: overschrijding € 1.628.997
- Dotatie personeel voorziening: € 70.100. Dit is nodig om de voorziening op peil te houden. De voorziening wordt afgestemd op het aanwezige personeel.
- Overige personele lasten: overschrijding € 9.420

De overschrijding op de loonkosten van het eigen personeel is het gevolg van meer fte-inzet op de eigen loonlijst. Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2023 is gestegen met 6,46%. (2023 : 190,96 fte) (2022 : 179,37 fte)

De loonkosten zijn begroot o.b.v. de oude CAO en met een werkgeverslast van 1,63. Op 12 september 2023 is een onderhandelaarsakkoord bereikt waarmee de salarissen per 1 juli stegen met 10%. Deze zijn in oktober met terugwerkende kracht verwerkt. En in november hebben alle medewerkers een eenmalige uitkering ontvangen van € 350 - € 1.000 per fte (afhankelijk van de inschaling).

De afdrachten vanuit de scholen voor ziektevervang over 2023 bedroegen € 501.949. Op totaalniveau bedroegen de kosten voor ziektevervang € 1.328.439. Daarvan is € 495.257 via de salarisadministratie gelopen en is de resterende € 833.182 ingezet via payroll-constructies. Concreet houdt dit in dat € 826.490 bekostigd is door de stichting en niet is verhaald op de scholen.

Externe inhuur:

De kosten voor de externe inhuur liggen € 1.628.997 hoger dan de begroting. De totale kosten ad € 3.607.417 kunnen we als volgt onderverdelen:

- Reguliere vervanging : € 2.774.235.
- Ziektevervanging : € 833.182.

De meest opvallende verschillen op totaalniveau:

- De kosten verband houdend met de beëindiging van dienstverbanden (transitievergoedingen, outplacement, etc.) waren begroot op € 50.000. Deze zijn uiteindelijk lager uitgevallen. Dit levert een positief verschil op ad € 49.520.
- De kosten voor de personeelsactiviteit waren begroot op € 125.000. De uitgave voor de personeel activiteiten is geboekt onder de WKR. Deze kosten bedragen totaal € 113.753.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn totaal € 440.126. De afwijking bedraagt € 4.659 lager dan de begroting. Hieronder een overzicht op onderdelen:

	2023		2022
	werkelijk	begroting	werkelijk
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Gebouwen	9.794	9.152	8.903
4.2.2.4 Meubilair	103.179	96.721	81.112
4.2.2.5 Computers	220.613	230.705	211.824
4.2.2.7 Audiovisueel materiaal	110	110	110
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	106.429	108.096	99.248
Totaal Afschrijvingen	440.125	444.785	401.197

In bovenstaand plaatje zien we dat de afschrijvingskosten in lijn liggen met de begroting. De grootste afwijking bedragen de afschrijvingskosten van meubilair. Een overschrijding van totaal € 6.458.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten liggen overall € 251.421 hoger dan de begroting.

Hieronder een paar zaken die opvallen:

- De dotatie aan de voorziening gebouw onderhoud is conform begroting. Dit wordt voor de komende jaarrekening anders ingericht door de gewijzigde wet- en regelgeving. De uitwerking hiervan moet nog komen vanuit de accountant/Ministerie.
- Hogere schoonmaakkosten in 2023. Totaal kosten bedraagt € 287.518. Er was voor € 192.550 begroot. Er heeft een overschrijding plaatsgevonden van € 94.968. Dit komt mede door de school El Boukhari. Het aantal schoonmaakuren is verhoogd vanwege de staat van de school. Eind 2023 zijn de uren weer teruggebracht naar de gebruikelijke uren. De schoonmaakkosten zijn begin 2023 explosief gestegen met gemiddeld 20%. Dit komt mede door inflatie en nieuwe CAO voor schoonmaakmedewerkers. Deze kosten zijn door de leverancier aan ons doorbelast.
- Huurkosten zijn € 88.241 hoger dan begroot. Een paar scholen hebben door de groei van leerlingaantallen meer m2 gehuurd. Daarnaast speelt ook de (uitzonderlijke)inflatie ook een rol in de prijsstijging.
- Er is meer onderhoud gepleegd dan begroot. Totale onderhoudskosten bedraagt € 129.287. Een overschrijding van € 59.287 t.o.v. begroting. Dit komt mede door de slechte staat van scholen. Voornamelijk veel onderhoud gepleegd bij El-Boukhari.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten laten overall een forse overschrijding zien ad € 732.563. We zien dat er bij alle scholen sprake is van overschrijding. Om niet te ver in details te gaan hieronder in schematische vorm de afwijkingen met een korte toelichting waar deze kosten uit bestaan:

Omschrijving kosten	begroting	realisatie	verschil	Korte toelichting
Kantoorkosten	€ 26.200	€ 26.206	€ -6	Kantoorartikelen, verzendkosten, abonnementen
Telefonie en Internet	€ 24.250	€ 28.841	€ -4.591	
Dienstreizen	€ 18.000	€ 32.446	€ -14.446	Niet begroot op meerscholen
MR	€ 13.400	€ 5.944	€ 7.456	
PR	€ 60.000	€ 21.930	€ 38.070	o.a. schoolgidsen
Management ondersteuning	€ 17.500	€ 10.527	€ 6.973	Advies
Bestuur / RvT	€ 20.000	€ 22.893	€ -2.893	
Contributies	€ 76.500	€ 71.409	€ 5.091	
Administratie	€ 165.000	€ 190.210	€ -25.210	Concent en juridische ondersteuning
Accountant	€ 15.000	€ 28.905	€ -13.905	Ook risico-analyse
Verzekeringen	€ 12.000	€ 19.200	€ -7.200	AON: aansprakelijkheid/ongevallen collectief € 10.403 en cyber risks € 8.673
Inventaris en apparatuur	€ 191.800	€ 248.279	€ -56.479	Hogere kosten ICT licenties. Ook ICT overig en klein meubilair hoger.
Leermiddelen	€ 577.650	€ 1.124.743	€ -547.093	Niet alleen materialen, maar ook loonkosten (o.a. bewegingsonderwijs).
Culturele vorming	€ 52.600	€ 32.630	€ 19.970	
Afdeling schoolcommissie	€ -	€ 11.451	€ -11.451	Niet begroot
Schoolactiviteiten	€ 66.000	€ 225.854	€ -159.854	o.a. € 92.486 schoolontbijt, € 31.500 Doorstroom PO-VO en € 10.500 pleincoaches
Materiele kosten leerlingzorg	€ 6.000	€ 6.007	€ -7	
Overige materiele kosten	€ 40.500	€ 7.489	€ 33.011	
Overige instellingslasten	€ 1.382.400	€ 2.114.963	€ -732.563	

De leermiddelen zijn de meest in het oog springende overschrijding van € 547.479 negatief. Dit komt mede ook mede door de kosten beweging/expressie. Bewegingsonderwijs is hieronder geboekt en was niet begroot.

Werkdrukmiddelen

Over het kalenderjaar 2023 is er een bedrag ontvangen ad inzake werkdrukverlichting ter grootte van € 591.272.

In de administratie zijn onderstaande kosten met een totaalbedrag ad € 440.946 ten laste van deze gelden geboekt.

Balans:

Wat betreft de meerjarenbalans zien we dat de stand van de activa redelijk stabiel blijft. De liquide middelen zullen naar verwachting de komende jaren doorstijgen. Dit geldt ook voor het vermogen dat als gevolg van de positieve resultaten zal gaan stijgen.

Balans	2023	2024	2025	2026	2027
1. Activa					
1.2 Materiële vaste activa	2.770.817	2.878.028	2.727.977	2.555.160	2.248.853
1.3 Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Vaste activa	2.770.817	2.878.028	2.727.977	2.555.160	2.248.853
1.5 Vorderingen	808.258	808.258	808.258	808.258	808.258
1.6 Effecten	0	0	0	0	0
1.7 Liquide middelen	8.470.928	7.833.797	7.833.797	7.833.797	7.833.797
Vlottende activa	9.279.186	8.642.055	8.642.055	8.642.055	8.642.055
Totale activa	12.050.003	11.520.083	11.370.032	11.197.215	10.890.908
Waarvan gebouwen en terreinen	137.369	101.747	85.619	69.491	55.048
2. Passiva					
Publiek vermogen	6.356.790	5.523.455	5.807.008	5.582.648	5.819.510
Privaat vermogen	3.388	3.388	3.388	3.388	3.388
2.1 Eigen vermogen	6.360.178	5.526.843	5.810.396	5.586.036	5.822.898
2.2 Voorzieningen	1.517.961	1.337.564	1.311.079	1.293.795	1.214.503
2.3 Langlopende schulden	0	0	0	0	0
2.4 Kortlopende schulden	4.171.864	4.655.675	4.248.557	4.317.384	3.853.507
Totale passiva	12.050.003	11.520.083	11.370.032	11.197.215	10.890.908
Waarvan voorziening gebouwonderhoud	-1.258.291	-1.258.291	-1.258.291	-1.258.291	-1.258.291

Materiële vaste activa

De boekwaarde van de activa is gestegen met € 574.615 door hogere investeringen dan afschrijvingen op alle onderdelen, maar voornamelijk meubilair.

De afschrijvingen zijn € 1.665 lager dan begroot.

Vorderingen

1.5.1 Debiteuren

De vordering van € 6.682 betreft twee debiteuren. Beide vorderingen zijn inmiddels voldaan.

1.5.2 Ministerie van OCW:

De vordering van € 213.763 betreft twee beschikkingen van groeibekostiging over 2023 welke begin 2024 zijn beschikt.

1.5.6 Overige overheden

Dit betreffen vorderingen op gemeenten uit hoofde van diverse toegezegde subsidieregelingen en verbouwingskosten (lbn-i Sina, Arnhem uit hoofde van nieuwbouw). De bedragen zijn in beschikkingen toegezegd en zullen in 2024 ontvangen worden.

1.5.7 Overige vorderingen

1.5.7.1 Personeel: de vordering van € 51.835 betreft voornamelijk vorderingen op UWV (€ 18.457, uit hoofde van vergoedingen te late beslissingen en transitievergoeding) en vorderingen op samenwerkingsverbanden.

1.5.7.2 Huisvesting: het bedrag van € 34.392 betreft vorderingen op SLAK vanwege nog te verrekenen energiekosten 2023 bij 24FK (€ 5.345), een te ontvangen vergoeding voor een klimeiland (€ 7.625) en € 12.535 op Van Ee Speeltoestellen. Het grootste deel van het bedrag is inmiddels voldaan. Van het restant is de verwachting dat deze terugbetaald wordt.

1.5.7.6 Rente: de rentevordering van € 86.453 betreft de rente over het vierde kwartaal 2023 van de Schatkistbankieren-faciliteit. Deze rente is begin januari 2024 ontvangen.

1.5.7.9 Overig: het bedrag van € 19.134 betreft grotendeels een vordering op Heutink in verband met dubbel gefactureerde en betaalde Chromebooks. Dit bedrag is inmiddels volledig verrekend met twee openstaande debet facturen.

Overlopende activa

1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten

Dit betreffen kosten die in 2023 betaald zijn, maar die betrekking hebben op kosten voor het boekjaar 2024. Het betreffen voornamelijk vooruitbetaalde kosten van de Rolf Groep, Cito en de CED-Groep.

Liquiditeit

Het saldo van de liquide middelen is per 31-12-2023 gedaald met € 306.237 ten opzichte van 2022. Het positieve resultaat en de positieve mutatie van de voorzieningen zorgen voor een toename van de liquide middelen, maar dat wordt teniet gedaan door de ruim hogere investeringen dan afschrijvingen en de toename van de vorderingen.

Voor een gedetailleerd overzicht van het verloop van de liquide middelen verwijzen wij naar het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is gemuteerd met het resultaat van 2023.

	Saldo 31-12-2022	Resultaat Boekjaar	Toevoegingen Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2023
2.1.1 Algemene reserves publiek	3.604.799	-377.499	4.770	0	3.232.070
2.1.2.2 Reserve eerste waardering	5.653	0	0	-4.770	883
2.1.2.9 Bestemmingsreserve NPO	2.207.072	916.765	0	0	3.123.837
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds (privaat)	2.287	1.101	0	0	3.388
Totaal Eigen vermogen	5.819.811	540.367	4.770	-4.770	6.360.178

Het eigen vermogen is gemuteerd met het resultaat van 2023. Daarnaast heeft een verschuiving plaatsgevonden van de reserve 1e waardering naar de algemene reserve (ter grootte van de afschrijvingen van de activa uit de 0-meting). Het eigen vermogen bestaat voor de helft uit de bestemmingsreserve voor NPO.

Voorzieningen

De voorziening gebouwonderhoud is per 31-12-2023 nog niet vastgesteld o.b.v. de componentenmethode. De stand van de voorziening gebouwonderhoud is gedaald met € 11.041 door hogere onttrekkingen dan de dotatie. Dotatie aan de voorziening is conform begroting.

In 2023 is € 16.981 onttrokken aan de voorziening jubilea.

Op basis van het personeelsbestand per 31-12-2023 is de benodigde voorziening opnieuw berekend, wat resulteert in een dotatie van € 23.210. De mutatie wordt ook beïnvloedt door de nieuwe CAO.

Er is geen voorziening voor gespaarde duurzame inzetbaarheid. Er zijn geen afspraken vastgelegd met individuele medewerkers m.b.t. het sparen van duurzame inzetbaarheid.

De voorziening voor langdurig zieken is per 31-12-2023 opnieuw berekend op basis van het verwachte herstelproces van de actuele langdurig zieken. Dit resulteert in een dotatie van € 46.890.

In verband met de modernisering van het Participatiefonds moet vanaf 2022 een voorziening worden gevormd voor werkloosheidsuitkeringen. Dit is voor jan – dec 2023 niet van toepassing.

Kortlopende schulden

2.4.3. Crediteuren

Per 31 december 2023 stond er voor een bedrag van ruim € 427.000 uit bij crediteuren.

2.4.9.1 Personeel

Het grootste deel van het saldo van € 113.356 betreft loonkosten van ingehuurd personeel over de maand december 2023, waarvan de factuur in de maand januari 2024 ontvangen/betaald is. Daarnaast heeft de lief en leed pot van het bestuurskantoor een saldo van ruim € 2.000.

2.4.9.2 Huisvesting

De ten opzichte van 2022 forse positie van € 345.124 wordt grotendeels veroorzaakt door twee facturen van Hevo voor de nieuwbouw van Ibn-i Sina. De totale omvang van deze facturen is bijna € 192.000. Het restant betreft grotendeels geraamde exploitatiekosten 2023 voor de scholen in Uden (€ 38.000), Apeldoorn (€ 24.000), Oss (€ 11.000) en Enschede (€ 9.000). Daarnaast kosten over december 2023 van schoonmaak (€ 7.000, Apeldoorn) en huur (€ 3.000, 's-Hertogenbosch).

2.4.9.8 Overig

Het saldo van € 51.361 betreft grotendeels facturen van de Da Vinci Academie (€ 22.000), Administratiekantoor (8.730), Accountant (€ 6.000) en Het gezonde tien uurtje (€ 5.000).

Overlopende passiva

2.4.10.2 Vooruit ontvangen gelden gemeente

Vooruit ontvangen gelden gemeente: ten opzichte van 2022 is een forse daling van € 1.200.000 naar € 39.783 zichtbaar. Het hoge bedrag in 2022 was het gevolg van een toen ontvangen voorschot van Gemeente Arnhem voor de nieuwbouw van Ibn-i Sina. Per balans ultimo 2023 is er juist sprake van een vordering op deze gemeente. Het saldo van € 39.783 betreft voornamelijk vooruit ontvangen baten van Gemeente 's-Hertogenbosch voor schooljaar 2023-2024.

2.4.10.3 Vooruit ontvangen investeringssubsidies

Ten opzichte van 2022 is de schuld met bijna € 4.000 gedaald. In 2023 is een bijdrage van bijna € 14.000 ontvangen van Gemeente Vijfheerenlanden voor El Boukhari. In 2023 is voor ruim € 17.000 aan afschrijvingslast geboekt. Het in 2024 nog besteedbare bedrag van de 1e inrichtingsgelden bedraagt € 19.122.

Stand geoormerkte subsidies

Het bedrag van € 1.370.772 betreft grotendeels de subsidies School en Omgeving, Basisvaardigheden, POVO en SOOL.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Financiële kengetallen	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Signalering
Solvabiliteit 2: (eigen vermogen+voorzieningen) / totaal vermogen	0,64	0,65	0,65	0,66	0,65	0,66	< 0,30
Weerstandsvermogen: eigen vermogen / totale baten	0,27	0,26	0,26	0,27	0,27	0,27	< 0,05
Liquiditeit (current ratio): vlottende activa / kortlopende schulden	2,26	2,22	2,03	2,13	2,11	2,23	< 0,75
Rentabiliteit: resultaat / totale baten	0,09	0,02	-0,01	0,01	-0,01	0,01	< 0,00
Reservepositie: normatief- / werkelijk publiek eigen vermogen	1,78	1,60	1,39	1,49	1,50	1,66	> 1,00
Weerstandsvermogen PO: (eigen vermogen +/- vaste activa) / rijksbijdrage OCW	17%	15%	12%	14%	14%	16%	< 5% - 20% >
Netto werkkapitaal: (vlottende activa - kortlopende schulden) / totale baten	23,5%	20,9%	17,9%	19,5%	19,3%	20,7%	< 0%
Huisvestingsratio: (huisvestingslasten+afschrijving gebouwen) / totale lasten	3,8%	4,4%	3,9%	4,0%	4,0%	3,9%	> 10%
Signaleringswaarde voor bovenmatig publiek eigen vermogen							
Aanschafwaarde gebouwen	139.019	187.516	187.516	187.516	187.516	187.516	
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	88.277	119.073	119.073	119.073	119.073	119.073	
Boekwaarde resterende materiële vaste activa	2.097.536	2.633.448	3.098.028	2.964.105	2.807.415	2.515.551	
Omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten	1.075.116	1.219.915	1.153.151	1.162.719	1.152.432	1.187.141	
Normatief publiek eigen vermogen	3.260.929	3.972.436	4.370.251	4.245.896	4.078.920	3.821.765	
Werkelijk publiek eigen vermogen	5.817.524	6.356.790	6.060.435	6.343.987	6.119.627	6.356.489	
Bovenmatige reserves	2.556.595	2.384.354	1.690.183	2.098.091	2.040.707	2.534.724	

De financiële positie van Stichting SIMON is zeer gezond.

Alle ratio's voldoen aan de inspectienorm en vallen binnen de signaleringsgrenzen van het Ministerie van Onderwijs. Geen enkel kengetal valt buiten de signaleringsgrenzen, met uitzondering van het vermogen. Kengetallen zijn vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van 2022. Zowel het eigen vermogen en voorzieningen als het totaalvermogen zijn toegenomen. En voor het weerstandsvermogen zijn ook de totale baten hoger.

Door het positieve resultaat, en dan met name het positieve resultaat op NPO-gelden zijn de bovenmatige reserves verder gestegen in 2023. De bovenmatige reserve van SIMON wordt de komende jaren afgebouwd. De afbouw van deze bovenmatige reserves zullen ten goede komen van de onderwijskwaliteit.

Stichting SIMON zit ook ca. € 2.3 mln. boven de signaleringswaarde voor bovenmatig publiek eigen vermogen van OCW. Daarbij bestaat het eigen vermogen voor de helft uit een bestemmingsreserve NPO. Na besteding hiervan, zal er geen sprake meer zijn van bovenmatig eigen vermogen.

4. Intern toezicht & verslag raad van toezicht

De raad van toezicht van SIMON bestaat uit maximaal zeven leden. De leden worden benoemd op voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en op basis van een sollicitatieprocedure. De leden van de raad worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar en kunnen eenmaal herbenoemd worden. De raad kiest uit zijn midden een voorzitter en een vicevoorzitter. In 2023 is de voormalige voorzitter mevr. F. Karimi afgetreden en heeft de raad haar nieuwe voorzitter gekozen, de heer Y. Küçük.

De raad van toezicht heeft als kerntaak: het integraal toezicht houden op het beleid en strategie van het college van bestuur en op de uitvoering van dit beleid binnen SIMON. De raad van toezicht en het college van bestuur zijn verantwoordelijk voor de governance structuur van SIMON, evenals voor de naleving van de Code Goed Bestuur (PO-Raad, 2010) die door hen zijn onderschreven. De governance codes en -structuur zijn het uitgangspunt voor het doen en laten van de raad van toezicht en het college van bestuur en vormen het beoordelingskader. De raad van toezicht laat zich waar nodig adviseren door de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI-NVTK). De leden van de raad richten zich bij de vervulling van hun taak naar het belang van SIMON.

4.1 Samenstelling raad van toezicht 2023

In de tabel hieronder staat het overzicht van de leden van de raad met hun functie, expertisedomein, rooster van aftreden en hun nevenfuncties.

Naam	Functie	Expertisedomein	Rooster van aftreden	Hoofdfunctie	Nevenfunctie
Dhr. Y. Küçük	Voorzitter	Financiën	1-11-2024 (1 ^e termijn)	Eigenaar YK Finance & Control	Lid bestuur Jongerenvereniging Perspectiv. Lid bestuur Stichting Alkmaar Ilim ve Kultur vakfi.
Mevr. Z. Erdogan	Secretaris	Onderwijs & zorg, personeelszaken	1-11-2026 (2e termijn)	Personeels- en kwaliteitsmanager Stichting Islamitisch College	
Dhr. M. Şahin MSc RA	Lid	Financiën	01-01-2027 (1e termijn)	Registeraccountant bij Havik Financiële Diensten B.V.	Extern docent/ examiner Vrije Universiteit Amsterdam
Mevr. N. Durmuş	Lid	Identiteit, professionalisering	1-11-2024 (1 ^e termijn)	Eigenaar NDE Onderwijsadvies	
Mevr. E. Akcan	Lid	Onderwijs & zorg, identiteit	01-01-2027 (1e termijn)	Eigenaar Akcan Interim & Projecten	Algemeen bestuurslid SCOOP (Sociale coöperatie)
Mevr. F. Karimi	Voorzitter (afgetreden)	Onderwijs & zorg, identiteit	01-08-2025 (2e termijn) afgetreden: 26-10-2023	Behandelaar Forensische GGZ, De Waag, Amersfoort/ Utrecht	

4.2 Vergaderingen

In 2023 heeft de raad een drukke agenda gehad. Behalve de zes reguliere overlegmomenten heeft de raad vele online en fysieke vergaderingen georganiseerd om urgente zaken te bespreken. De portefeuillehouders van de verschillende commissies hebben het bestuur en/of personeelsleden van de organisatie afzonderlijk gesproken. De onderwijscommissie heeft met de bestuurder ingezoomd op de onderwijskwaliteiten. De remuneratiecommissie heeft beoordelingsgesprekken gevoerd met de interim bestuurder. De auditcommissie geeft meerdere gesprekken met de controller gehad. Daarnaast hebben er in 2023 schoolbezoeken plaatsgevonden en heeft de raad deelgenomen aan GMR overleggen. Zoals ieder jaar is de raad uitgenodigd voor de jaarafsluiting en jaarstart van SIMON. Een delegatie van de raad heeft deelgenomen aan deze evenementen.

In 2023 heeft de raad tijdens haar vergaderingen verschillende stukken in behandeling genomen die door het College van Bestuur (hierna: CvB) zijn aangeboden of op aanvraag van de raad zijn ingebracht. De agenda's van de vergaderingen zijn opgebouwd volgens een logische cyclus waarbij in ieder geval de volgende onderwerpen behandeld zijn:

- Goedkeuren van het strategisch meerjarenplan, de begroting, jaarrekening en het bestuursverslag.
- Toezicht houden op de naleving van wettelijke verplichtingen.
- Omgang met de Code Goed Bestuur en de afwijkingen daarvan.
- Toezicht houden op rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen.
- Aanwijzen van een accountant die verslag uitbrengt aan het toezichthoudend orgaan.
- Aangeven op welke wijze het proces rondom de jaarlijkse accountantscontrole is verlopen.
- Optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur (benoeming, ontslag, schorsing, vaststelling beloning).
- Evaluatie van het functioneren van het uitvoerend bestuur.

Andere onderwerpen die aan bod zijn gekomen zijn onder andere:

- De planning & control cyclus is conform SIMON beleid uitgevoerd. De begroting en verantwoording zijn tijdig opgesteld, goedgekeurd en gepubliceerd.
- Werving nieuw CvB. Er is een zorgvuldige procedure opgesteld om in maart 2024 een nieuw CvB aan te stellen. Het nieuwe bestuur is benoemd en start per 1 mei 2024.
- SIMON is partner geworden van de samenwerking met hogeschool HAN. Hierdoor bundelen de besturen de krachten, waarbij het opleiden van kwalitatief personeel het uitgangspunt is.
- Professionaliseringsbeleid m.b.t. professionele cultuur SIMON scholen.
- De raad heeft toezicht gehouden op het navolgen van het strategisch beleidsplan. Tevens is het eerste concept van het nieuwe strategisch beleidsplan besproken.
- De realisatie van de herstelopdrachten vanuit het inspectiebezoek 2022.
- Inspectiebezoeken die gedurende het jaar hebben plaatsgevonden.
- Oprichting van een nieuwe school in Soest (De Parel).
- De nieuwbouw van een SIMON school in Arnhem (Ibn-i Sina).
- Het herzien en aanscherpen van het handboek RvT.

4.3 Onderwijskwaliteit

De raad van toezicht heeft als belangrijke taak toe te zien op de kwaliteit van onderwijs. Dit doet de raad aan de hand van informatie die het bestuur verstrekt in de vorm van kwartaalrapportages en inspectierapporten. Daarnaast is de raad een periodieke gesprekkencyclus gestart tussen de onderwijscommissie, de bestuurder en kwaliteitsmedewerker(s) waarbij onderwijsthema's gedetailleerd zijn besproken. Onderwerpen die aan bod kwamen waren o.a. de audits op de scholen en bijbehorende resultaten, kleine en grote scholen (leerlingaantallen) en vormgeven van het onderwerp burgerschap op de scholen. Het bestuur ligt zijn handelen toe tijdens deze gesprekken en de raad vraagt hierop door, beoordeelt en geeft desgevraagd advies aan het CvB. De raad is blij om te zien dat er veel aandacht is voor de kwaliteit van onderwijs binnen SIMON en dat daar op adequate wijze op wordt

gestuurd. De raad zal in de komende jaren meer thema's die binnen onderwijskwaliteit vallen aan de orde willen brengen tijdens deze gesprekkencyclusen. De raad zal deze thema's samen met het bestuur en de kwaliteitsmedewerker vaststellen en agenderen.

4.4 Rechtmatige en doelmatige bestemming en aanwending van middelen

De raad ziet toe op de doelmatigheid van de bestede middelen van SIMON. In de vergaderingen bevaart de raad het bestuur op de doelmatigheid van inzet van middelen. Tijdens de vergaderingen wordt zowel bij de begroting als bij de verantwoording stilgestaan bij de inzet van middelen om kwalitatief onderwijs te waarborgen. De raad stelt regelmatig de vraag of de ontvangen financiële middelen terecht komen daar waar het hoort. Daarnaast voert de auditcommissie, voorafgaand aan de raad van toezicht vergaderingen, overleg met de bestuurder en controller. De auditcommissie richt zich (in ieder geval) op:

- Het voorbereiden van de besluitvorming voor de raad en het adviseren van de RvT/het bestuur op het gebied van financiën in de ruimste zin van het woord;
- De review van de kwartaal- en jaarrapportages, de (meerjaren)begroting en andere publieke informatie rond de financiële bedrijfsvoering;
- De werking en de voortgang van de interne risicobeheersing- en controlesystemen;
- Het toezien op de naleving van de door de accountant genoemde aandachtspunten uit de controle met betrekking tot wet- en regelgeving, zoals verwoord in een managementletter of accountantsverslag.

Verder zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Bovenmatige reserves en afbouw hiervan (ook in relatie tot het bovenmatig eigen vermogen), waaronder de NPO-middelen bestemd voor het herstellen van leerachterstanden als gevolg van Corona;
- De resultaten van de risicoanalyse die door de accountant is uitgevoerd;
- Diverse impulsen (oprichting nieuwe school, opleidingsschool, ZZP'ers).

De auditcommissie heeft overleg gehad over het accountants- en jaarverslag 2022 met de controller, bestuurder en accountant. De definitieve stukken zijn ingebracht tijdens de vergadering van de raad en daarin goedgekeurd. In het vierde kwartaal stond de (meerjaren)begroting op de agenda. Deze is goedgekeurd tijdens de vergadering van de raad.

De RvT heeft, passend binnen haar rol, vastgesteld dat de verkregen middelen doelmatig en rechtmatig door SIMON zijn ingezet in 2023.

4.5 Zelfontwikkeling RvT

De leden van de raad houden hun eigen kennis en vaardigheden op peil door opleidingsactiviteiten te volgen. Dit doen de leden van de raad afzonderlijk of de raad volgt als geheel opleidingstrajecten. In 2023 heeft de nieuwe voorzitter van de raad verschillende modules bij VTOI-NVTK gevolgd. De raad heeft een heidag georganiseerd welke begeleid is door een externe organisatie (Scolix) om het eigen functioneren bij te stellen en aan te scherpen. We hebben meer inzicht gekregen in onze tekortkomingen als raad en we hebben een plan opgesteld om hier met elkaar aan te werken. Dit heeft ook zijn uitwerking gekregen in het handboek van de raad. Deze is zal nog verder uitgewerkt worden in 2024.

De leden van de raad hebben gedurende het jaar verschillende momenten van digitaal overleg ingelast om het handelen van de raad te evalueren, met 3 uitgangspunten als doel: zelfreflectie, lering trekken uit ervaringen en het formuleren van verbeterpunten. Onderlinge samenwerking, interne processen en reflectie op het eigen functioneren kregen hierbij grote aandacht. Op basis hiervan zijn ter verbetering een aantal besluiten genomen binnen de raad. De evaluatie krijgt een vervolg in 2024.

4.6 Vergoedingsregeling

De leden van de raad ontvangen een bezoldiging die ruim binnen de adviesregeling valt van de VTOI/NVTK alsmede binnen de maxima die de WNT voorschrijft.

Wij bedanken alle medewerkers en leerlingen voor hun bijdrage aan de behaalde prestaties in 2023.

Activiteiten

Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland is het bevoegd gezag van 9 scholen; de activiteiten bestaan uit het verzorgen van primair onderwijs op Islamitische grondslag in Nederland.

Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland staat geregistreerd onder KvK-nummer 41189552 en is gevestigd op De Mulderij 4, 3831 NV LEUSDEN.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

GRONDSLAGEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (Rjo), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De jaarrekening is opgemaakt in Euro's d.d.: 9 juli 2024

Oordelen en schattingen

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de groep zich diverse oordelen en schattingen. De belangrijkste oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen zijn toegelicht bij de posten waar deze van toepassing zijn.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Voorzover niet anders is vermeld in deze toelichting worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa in eigen gebruik worden gewaardeerd tegen de kostprijs (verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs) verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingverliezen.

Alle jaarlijkse onderhoudskosten worden direct in de winst- en verliesrekening verwerkt.

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

De afschrijving is lineair en gebaseerd op de verwachte gebruiksduur, rekening houdend met de restwaarde. Indien de verwachting omtrent de afschrijvingsmethode, gebruiksduur en/of restwaarde in de loop van de tijd wijzigingen ondergaat, worden zij als een schattingswijziging verantwoord.

Buiten gebruik gestelde materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de kostprijs dan wel de lagere opbrengstwaarde. Indien de verwachte opbrengstwaarde belangrijk hoger is dan de boekwaarde en besloten is tot verkoop, wordt overgegaan tot een incidentele herwaardering die verwerkt wordt in een herwaarderingsreserve. Bij de realisatie van de waardestijging wordt de herwaardering als een afzonderlijke post in de winst-en-verliesrekening verwerkt.

Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen en terreinen	5%-10%
Inventaris en apparatuur	10%-20%
Leermiddelen	10%-12,5%

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid van de vorderingen. Het Ministerie van OCW heeft de subsidie toegekend per kalenderjaar.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, vrij ter beschikking.

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd voor verplichtingen waarvan het waarschijnlijk is dat zij zullen moeten worden afgewikkeld en waarvan de omvang redelijkerwijs is te schatten. De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubileumuitkeringen. De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortjaar, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van het personeel. en is gewaardeerd tegen contante waarde met een rekenrente van 1% (voorheen 4%), waarbij rekening is gehouden met blijfkansen.

Overgangsregeling onderhoudsvoorziening

In afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451, van de richtlijnen is het voor onderwijsinstellingen Bezoldiging voor de werkzaamheden als topfunctionaris bij SIMON

basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijs pand gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat. Deze methode werd reeds in voorgaande jaren toegepast.

Er is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op een enig moment negatief wordt.

Pensioen

De stichting heeft ten behoeve van haar medewerkers een pensioenregeling afgesloten die kwalificeert als een toegezegde bijdrageregeling.

De stichting loopt geen risico met betrekking tot toekomstige actuariële verliezen en heeft enkel de verplichting de overeengekomen bijdragen aan het pensioenfonds te betalen. Deze bijdragen worden rechtstreeks in de winst- en verliesrekening verwerkt. De nog te betalen en terug te ontvangen bijdragen worden opgenomen onder de kortlopende schulden, respectievelijk vorderingen.

Kortlopende schulden

Schulden worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs tenzij anders vermeldt.

Financiële instrumenten

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële Bezoldiging voor de werkzaamheden als topfunctionaris bij SIMON

De primaire financiële instrumenten anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van de groep of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en het prijsrisico bestaande uit het rente- en marktrisico.

Het beleid van de groep om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Renterisico

De stichting heeft geen langlopende vorderingen dan wel leningen. Derhalve is er in beperkte mate sprake van renterisico's.

Het marktrisico voor de onderwijsinstelling is minimaal. Wel ziet zij zich geconfronteerd met van toepassing zijnde reguliere bedrijfsuitoefening en periodiek constructief overleg met toezichthoudende instanties.

Kredietrisico

De overige vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren betreffen vorderingen op subsidieverstrekkers en vorderingen op overige debiteuren. Het kredietrisico in deze vorderingen is beperkt.

Liquiditeitsrisico

Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er per ultimo boekjaar geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen. Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichting te kunnen voldoen.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de waarde in het economisch verkeer.

Grondslag voor bepaling van het resultaat

De jaarrekening wordt opgesteld op basis van historische kosten.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben.

Lasten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden verwerkt in het verslagjaar.

Financiële en buitengewone baten en lasten worden afzonderlijk in de staat van baten en lasten verantwoord.

Grondslagen bij opstellen kasstroomoverzicht

Toepassing indirecte methode

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij het gebruik van de indirecte 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.

Begrip geldmiddelen

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen.

Rubricering van ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Balans per 31 december 2023 (na voorstel resultaatbestemming)

	31-12-2023	31-12-2022
A C T I V A		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	137.369	98.666
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.118.595	1.615.676
1.2.3 Leermiddelen	514.853	481.860
Totaal Materiële vaste activa	2.770.817	2.196.202
Totaal Vaste activa	2.770.817	2.196.202
Vlottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	6.682	2.456
1.5.2 Ministerie van OCW	213.763	0
1.5.6 Overige overheden	268.128	77.581
1.5.7 Overige vorderingen	191.814	79.139
1.5.8 Overlopende activa	127.871	103.595
Totaal Vorderingen	808.258	262.771
1.7 Liquide middelen	8.470.928	8.777.165
Totaal Vlottende activa	9.279.186	9.039.936
Totaal Activa	12.050.003	11.236.138
P A S S I V A		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserves publiek	3.192.070	3.604.799
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	3.124.720	2.212.725
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	3.388	2.287
Totaal Eigen vermogen	6.320.178	5.819.811
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Voorziening gebouwonderhoud	1.258.291	1.214.277
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	259.670	206.551
Totaal Voorzieningen	1.517.961	1.420.828
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	427.009	499.368
2.4.4 OCW	40.000	40.947
2.4.7 Belastingen en sociale premies	827.394	693.821
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	212.157	175.347
2.4.9 Overige kortlopende schulden	532.344	177.683
2.4.10 Overlopende passiva	2.172.960	2.408.333
Totaal Kortlopende schulden	4.211.864	3.995.499
Totaal Passiva	12.050.003	11.236.138

Staat van baten en lasten over 2023

	2023		2022
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	23.747.343	21.493.501	21.038.151
3.2 Overige overheidsbijdragen	233.139	316.953	370.580
3.5 Overige baten	99.016	13.500	63.803
Totaal Baten	24.079.498	21.823.954	21.472.534
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	20.239.104	17.630.352	16.804.610
4.2 Afschrijvingen	440.125	444.785	401.197
4.3 Huisvestingslasten	1.058.120	806.700	739.286
4.4 Overige instellingslasten	2.114.966	1.382.400	1.529.044
Totaal Lasten	23.852.315	20.264.237	19.474.137
Saldo Baten en Lasten	227.183	1.559.717	1.998.397
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	278.799	0	29.785
5.4 Financiële lasten	5.615	0	4.564
Saldo Financiële baten en lasten	273.184	0	25.221
Totaal resultaat	500.367	1.559.717	2.023.618

Kasstroomoverzicht over 2023

	2023	2022
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	227.183	1.998.397
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	440.125	401.197
- Mutaties voorzieningen	97.133	58.551
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	-545.486	688.807
- Kortlopende schulden	216.365	1.806.572
	-329.121	2.495.379
Ontvangen interest	278.799	29.785
Betaalde interest en bankkosten	-5.615	-4.564
	273.184	25.221
Kasstroom uit operationale activiteiten	708.504	4.978.745
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-1.014.741	-563.934
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.014.741	-563.934
Mutatie liquide middelen	-306.237	4.414.810
Beginstand liquide middelen	8.777.165	4.362.355
Mutatie liquide middelen	-306.237	4.414.810
Eindstand liquide middelen	8.470.928	8.777.165

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2023

A C T I V A									
1.2 Materiële vaste activa									
	Aanschaf- waarde	Afschrijvingen 31-12-2022	Boekwaarde 31-12-2022	Investerings boekjaar	Afschrijvingen boekjaar	Aanschafwaarde 31-12-2023	Afschrijvingen 31-12-2023	Boekwaarde 31-12-2023	Afschrijvings- percentage
1.2.1 Gebouwen en terreinen	139.019	-40.353	98.666	48.497	-9.794	187.516	-50.147	137.369	5%-10%
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.617.610	-1.001.934	1.615.676	826.710	-323.791	3.444.320	-1.325.725	2.118.595	10%-20%
1.2.3 Leermiddelen	871.178	-389.318	481.860	139.534	-106.541	1.010.712	-495.859	514.853	10%-12,5%
Totaal Materiële vaste activa	3.627.807	-1.431.605	2.196.202	1.014.741	-440.126	4.642.548	-1.871.731	2.770.817	

De aanschafwaarde en afschrijvingskosten per 31-12-2022 zijn gecorrigeerd met het saldo van de afgeschreven activa ad € 245.741

31-12- 2023									
31-12- 2022									
1.5 Vorderingen									
1.5.1 Debiteuren	6.682				2.456				
1.5.2 Ministerie van OCW	213.763				0				
1.5.6 Overige overheden	268.128				77.581				
1.5.7 Overige vorderingen									
1.5.7.1 Personeel	51.835				39.662				
1.5.7.2 Huisvesting	34.392				6.242				
1.5.7.6 Rente	86.453				27.480				
1.5.7.9 Overig	19.134				5.755				
Totaal Overige vorderingen	191.814				79.139				

De onder de overige vorderingen opgenomen vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.5.8 Overlopende activa									
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	127.871				103.595				
Totaal Vorderingen	808.258				262.771				
1.7 Liquide middelen									
1.7.1 Kas	406				138				
1.7.2 Bank	27.798				27.396				
1.7.3 Deposito's	8.442.724				8.749.631				
Totaal Liquide middelen	8.470.928				8.777.165				

P A S S I V A	
2.1 Eigen vermogen	
2.1.1 Algemene reserves publiek	
2.1.2.2 Reserve eerste waardering	
2.1.2.9 Bestemmingsreserve NPO	
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds (privaat)	
Totaal Eigen vermogen	
2.1.1 Algemene reserves publiek	
2.1.2.2 Reserve eerste waardering	
2.1.2.9 Bestemmingsreserve NPO	
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds (privaat)	
Totaal Eigen vermogen	
<i>Algemene reserve publiek</i>	
Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt op basis van de reguliere onderwijsstaak.	
<i>Reserve eerste waardering</i>	
In verband met het activeren van bezittingen met ingang van boekjaar 2005 heeft een nulmeting plaatsgevonden. Op basis van deze nulmeting is deze reserve gevormd. De afschrijvingscomponent wordt naar rato onttrokken aan deze reserve en valt jaarlijks vrij ten gunste van de algemene reserve.	
<i>Bestemmingsreserve NPO</i>	
Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen voor het Nationaal Programma Onderwijs.	
<i>Bestemmingsreserve schoolfonds</i>	
Dit betreft het vermogen dat gevormd is uit het resultaat van de ouderbijdragen minus de kosten ten laste van de ouderbijdragen. Het resultaat wordt jaarlijks gemuteerd op het schoolfonds .	

Saldo 31-12-2021	Resultaat Boekjaar	Toevoegingen Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2022
3.139.162	461.323	4.313	0	3.604.798
9.965	0	0	-4.313	5.652
639.735	1.567.337	0	0	2.207.072
7.327	-5.040	0	0	2.287
3.796.189	2.023.620	4.313	-4.313	5.819.809

Saldo 31-12-2022	Resultaat Boekjaar	Toevoegingen Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2023
3.604.799	-417.499	4.770	0	3.192.070
5.653	0	0	-4.770	883
2.207.072	916.765	0	0	3.123.837
2.287	1.101	0	0	3.388
5.819.811	500.367	4.770	-4.770	6.320.178

2.2 Voorzieningen	
2.2.1.2 Gebouwonderhoud	
2.2.2.1 Langdurig ziekte	
2.2.2.4 Jubileumuitkeringen	
Totaal Voorzieningen	
Voorziening Onderhoud	
De Voorziening Gebouwonderhoud betreft een egalisatievoorziening gebaseerd op een meerjaren onderhoudsplan voor binnen- en buitenonderhoud.	
Alle jaarlijkse onderhoudskosten worden direct in de winst- en verliesrekening verwerkt.	
In de Voorziening Gebouwonderhoud zitten de volgende scholen opgenomen: Al Ummah, Bilal, El Boukhari, Hidayah, Ibn-I Sina en Mozaiek.	
Voorziening Langdurig ziekte	
De voorziening Langdurig ziekte is bestemd voor personeel, waarvan de verwachting is dat deze (deels) arbeidsongeschikt blijven. Tot het moment dat deze personen een uitkering ontvangen wordt de loondoorbetaling opgenomen in een voorziening.	
Voorziening Jubileumuitkeringen	
De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortejaar, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van al het personeel. Deze voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde met een rekenrente van 1%, waarbij rekening is gehouden met blijfkanssen.	

Saldo 31-12-2022	Dotaties Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2023	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
1.214.277	72.000	-27.986	1.258.291	198.953	1.059.338
114.347	46.890	0	161.237	122.898	38.339
92.204	23.210	-16.981	98.433	3.091	95.342
1.420.828	142.100	-44.967	1.517.961	324.942	1.193.019

	31-12- 2023	31-12- 2022
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	427.009	499.368
2.4.4 OCW	40.000	40.947
2.4.7 Belastingen en sociale premies	827.394	693.821
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	212.157	175.347
De dekingsgraad van bedrijfstakpensioenfondsen ABP per 31-12-2023 is 110,5% (31-12-2022: 110,9%). Bij een dekingsgraad van 104,2% voldoet het fonds aan de minimumvereiste.		
2.4.9 Overige kortlopende schulden		
2.4.9.1 Personeel	113.356	63.658
2.4.9.2 Huisvesting	345.124	79.615
2.4.9.5 Vervangingsfonds	0	365
2.4.9.6 Participatiefonds	22.019	0
2.4.9.7 Rente- en bankkosten	484	406
2.4.9.8 Overig	51.361	33.639
Totaal Overige kortlopende schulden	532.344	177.683
		
	<u> </u>	<u> </u>
	<u> </u>	<u> </u>

	31-12- 2023	31-12- 2022
2.4.10 Overlopende passiva		
2.4.10.1 Aanspraken vakantiegeld/Bindingstoelage	549.135	485.820
2.4.10.2 Vooruitontvangen gelden gemeente	39.783	1.261.952
2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidies	213.270	217.108
2.4.10.4 Vooruitontvangen subsidies OCW	1.370.772	443.453
Totaal Overlopende passiva	2.172.960	2.408.333
		
	<u> </u>	<u> </u>
	<u> </u>	<u> </u>
	<u> </u>	<u> </u>

De onder overige schulden en overlopende passiva opgenomen verplichtingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Model G: Geoormerkte doelsubsidies OCW						
G.1 Subsidies zonder verrekeningsclausule		Toewijzing kenmerk		Toewijzing datum	Prestatie Afgerond	
Omschrijving						
Subsidie voor studie 23RT/132551		1278628		19-06-2022	Ja	
Subsidie voor studie 23RT/133084		1278628		19-06-2022	Ja	
Subsidie voor studie 30JV/132115		1278914		19-06-2022	Ja	
Subsidie voor studie 23RT		1350177		1-7-2023*	Onderhanden	
Subsidie voor studie 29UC		1350386		1-7-2023*	Onderhanden	
Subsidie voor studie 30JV		1350766		20-06-2023	Onderhanden	
Subsidie Zij-instroom 23RT		1158884		15-03-2021	Onderhanden	
Subsidie Zij-instroom 23UW		1122974		10-12-2020	Onderhanden	
Subsidie Zij-instroom 24FK		1158892		30-03-2021	Onderhanden	
Subsidie Zij-instroom 24FK		1212714		22-02-2022	Onderhanden	
Subsidie Zij-instroom 24FK		1282047		20-10-2022	Onderhanden	
Subsidie Zij-instroom 30JV		1253487		20-05-2022	Onderhanden	
Subsidie Zij-instroom 23RT		1350841		13-07-2023	Onderhanden	
Subsidie Zij-instroom 23RT (2 personen)		1373730		09-10-2023	Onderhanden	
Subsidie Zij-instroom 30JV		1348048		1-7-2023*	Onderhanden	
Subsidie DPOVO 23UW		DPOVO21206		27-07-2021	Onderhanden	
Subsidie SOOL 2020-2023 24ZE		1024007		19-11-2020	Nee	
Subsidie SOOL 2020-2023 24FE		1025107		28-10-2020	Nee	
Subsidie SOOL 2022-2025 24FK		SOOL22312		10-11-2022	Onderhanden	
Subsidie SOOL 2022-2025 24FK		SOOL22574		11-11-2022	Onderhanden	
Subsidie SOOL 2023-2026 23RT		SOOL23030		13-04-2023	Onderhanden	
Subsidie SOOL 2023-2026 23RT		SOOL23035		13-04-2023	Onderhanden	
Subsidie SOOL 2023-2026 24ZE		SOOL23400		15-12-2023	Onderhanden	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden 2022-2024 24TL		VBV22-PO-1049		11-11-2022	Onderhanden	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden 2022-2024 30JV		VBV22-PO-0561		11-11-2022	Onderhanden	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden 2023-2025 24ZE		VBV23-PO-0029		31-05-2023	Onderhanden	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden 2023-2025 23UW		VBV23-PO-3065		31-05-2023	Onderhanden	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden 2023-2025 23RT		VBV23-PO-2715		31-05-2023	Onderhanden	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden 2023-2025 29UC		VBV23-PO-2898		31-05-2023	Onderhanden	
Subsidie School en Omgeving 2023-2025 23RT		RSO-23043		21-12-2023	Onderhanden	
G.2 Subsidies met verrekeningsclausule		Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2022
Omschrijving						Saldo 31-12-2023
G.2.A. Geoormerkt en aflopend op 31-12-2023						
N.v.t.						
G.2.B. Geoormerkt en doorlopend na 31-12-2023						
N.v.t.						

2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidie					
	Saldo 31-12-2022	Subsidie 2023	Lasten 2023	Vrijval 2023	Saldo 31-12-2023
Investeringssubsidies	217.108	13.762	-17.600	0	213.270
	217.108	13.762	-17.600	0	213.270

Overzicht verbonden partijen				
Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code Activiteiten	
SWV De Meijerij	23RT	Stichting Den Bosch	4	*
SWV PO De Eem	23UW	Stichting Amersfoort	4	*
SWV Twente Oost (23-02)	24EY	Stichting Hengelo	4	*
Stichting PAS	24FE	Stichting Arnhem	4	*
Stichting SWV Nijmegen	24FK	Stichting Nijmegen	4	*
SWV 30-06	24TL/29UC	Vereniging Heesch	4	*
SWV Driegang	24ZE	Stichting Gorinchem	4	*
SWV Sine Limite	30JV	Stichting Deventer	4	*
SWV Apeldoorn PO	31VT	Stichting Apeldoorn	4	*
* Code activiteiten: 1. contractonderwijs 2. contractonderzoek 3. onroerende zaken 4. overige				

Niet uit de balans blijvende verplichtingen	
* Er is een contract afgesloten met Bloemendal Vastgoed B.V. voor de huur van het bestuurskantoor. Het contract loopt tot en met 28 februari 2025. De maandelijkse verplichting bedraagt € 1.757,69.	
* In november 2023 is een overeenkomst gesloten voor het beheer van de ICT-omgeving met Heutink ICT. De overeenkomst heeft een looptijd tot 31 december 2027. De jaarlijkse kosten inclusief BTW bedragen € 43.753,60.	
* Er zijn contracten met DVEP voor gas en elektriciteit bij alle scholen. Beide contracten hebben een looptijd van 2021-2025. Het contract is inmiddels overgegaan naar Engie.	

	2023		2022
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	15.558.405	14.577.331	12.931.732
3.1.2.1 Geoormerkte subsidies OCW	329.320	273.671	8.000
3.1.2.2 Niet-geoormerkte subsidies OCW	7.412.568	6.400.776	7.818.924
3.1.3.1 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	447.050	241.723	279.495
Totaal Rijksbijdragen OCW	23.747.343	21.493.501	21.038.151
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Baten gemeenten			
3.2.1.1 Personeel	210.223	290.267	340.683
3.2.1.2 Huisvesting	17.600	21.686	15.540
3.2.1.3 Overige materiële baten	0	0	8.699
3.2.1.4 Overig huisvesting	5.316	5.000	5.658
Totaal Overige overheidsbijdragen	233.139	316.953	370.580
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	3.288	3.500	9.808
3.5.2 Detachering	1.972	0	0
3.5.5 Ouderbijdragen	10.810	0	8.735
3.5.6 Overige			
3.5.6.2.5 Overig	81.204	10.000	44.863
3.5.6.5.2 Afdeling/schoolcommissie	1.742	0	397
Totaal Overige baten	99.016	13.500	63.803

LASTEN

4.1 Personele lasten

4.1.1.1 Lonen en salarissen	11.443.625	10.592.876	9.884.138
4.1.1.2a Sociale lasten	2.040.688	1.890.744	1.773.772
4.1.1.2b Premies Participatiefonds	237.245	219.639	124.786
4.1.1.2c Premies Vervangingsfonds	0	0	3.856
4.1.1.3 Vakantierechten/Bindingstoelage	549.135	508.383	485.820
4.1.1.4 Pensioenen	1.712.638	1.585.540	1.487.583
4.1.2.1 Mutaties personele voorzieningen	70.100	0	23.726
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	3.607.417	1.978.420	2.311.477
4.1.2.3 Overige personele lasten	1.068.338	1.058.917	968.477
4.1.3 Uitkeringen	-490.082	-204.167	-259.025
Totaal Personele lasten	20.239.104	17.630.352	16.804.610

Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2023 is: 190,96 FTE; in 2022 was dit aantal: 179,37 FTE.

4.2 Afschrijvingen

4.2.2.1 Gebouwen	9.794	9.152	8.903
4.2.2.4 Meubilair	103.179	96.721	81.112
4.2.2.5 Computers	220.613	230.705	211.824
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	110	110	110
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	106.429	108.096	99.248
Totaal Afschrijvingen	440.125	444.785	401.197

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1 Huur / verbruikerslasten	376.241	288.000	249.703
4.3.3.1 Onderhoudskosten gebouw	129.287	70.000	68.113
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	72.000	72.000	72.000
4.3.3.3 Diverse gebouwkosten	5.030	7.000	1.811
4.3.4 Energie en water	161.990	157.800	109.804
4.3.5 Schoonmaakkosten	287.518	192.550	214.709
4.3.6 Heffingen	26.054	19.350	23.146
Totaal huisvestingslasten	1.058.120	806.700	739.286

4.4 Overige instellingslasten

4.4.1.4 Organisatiekosten

4.4.1.4.1 Kantoorkosten	11.509	7.450	6.727
4.4.1.4.3 Verzendkosten	1.667	3.500	2.241
4.4.1.4.4 Communicatiekosten	28.841	24.250	25.227
4.4.1.4.5 Documentatie	13.030	15.250	15.710
4.4.1.4.6 Dienstreizen	32.446	18.000	16.628
4.4.1.4.7 MR	5.944	13.400	6.244
Totaal organisatiekosten	93.437	81.850	72.777

4.4.1.5 Externe kosten

4.4.1.5.1 Administratie en accountant	345.875	354.000	362.584
4.4.1.5.5 Verzekeringen	19.200	12.000	12.746
Totaal Externe kosten	365.075	366.000	375.330

In de post onder 4.4.1.5.1 Administratie en accountant is € 28.905 opgenomen voor honoraria van de accountant.

te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):

- onderzoek jaarrekening 2023	15.000		0
- onderzoek jaarrekening 2022	2.357		13.000
- andere controle opdrachten	11.548		2.584
- fiscale adviezen	0		0
- andere niet-controledienst	0		0
Totaal accountantslasten	28.905		15.584

4.4 Overige kosten

4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	248.279	191.800	220.162
4.4.2.2 Leermiddelen	1.124.743	577.650	754.993
4.4.4.4 Externe activiteiten	32.630	52.600	26.342
4.4.4.8 Afdeling/schoolcommissie	11.451	0	14.171
4.4.4.9 Diverse organisatiekosten	239.351	112.500	65.269
Totaal Overige kosten	1.656.454	934.550	1.080.937
Totaal Overige instellingslasten	2.114.966	1.382.400	1.529.044

5.1 Financiële baten

5.1.1 Rentebaten	278.799	0	29.785
Totaal Financiële baten	278.799	0	29.785

5.4 Financiële lasten

5.4.1 Rentelasten	5.615	0	4.564
Totaal Financiële lasten	5.615	0	4.564
Saldo Financiële baten en lasten	273.184	0	25.221

WNT-verantwoording 2023 Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland

De WNT is van toepassing op Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland

Het bezoldigingsmaximum is in 2023 berekend conform het WNT-maximum voor het onderwijs. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse C, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 159.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband.

Het WNT-maximum bedraagt voor leden van het toezichthoudend orgaan 15% voor voorzitters en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum naar rato van de duur van het dienstverband.

De klassenindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld.

Totale baten t-2	4
Aantal leerlingen t-2	2
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	7

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Gegevens 2023

Bedragen x € 1

G. Morren

Functiegegevens Directeur

Kalenderjaar 2023

Periode functievervulling in het kalenderjaar 01/01 – 31/12

Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar 12

Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar 1976

Individueel toepasselijke

bezoldigingsmaximum

Maximum uurtarief in het kalenderjaar € 212

Maxima op basis van de normbedragen per maand € 311.400

Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12 € 311.400

Bezoldiging (alle bedragen

exclusief btw)

Bezoldiging in de betreffende periode € 199.648

Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12 € 0

-/- Onverschuldigd betaald en

nog niet terugontvangen bedrag n.v.t.

Bezoldiging € 199.648

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan

n.v.t.

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling

n.v.t.

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder	
Gegevens 2023	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
Y. Küçük	Voorzitter
N. Evlek-Durmus	Lid
M. Sahin	Lid
E. Akcan-Yildiz	Lid
F. Karimi (per 27-10-2023 afgetreden)	Lid
Z. Erdogan (per 30-09-2023 afgetreden)	Lid

Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die de cijfers beïnvloeden.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

G. Morren	Voorzitter C.v.B. a.i.
Y. Küçük	Voorzitter R.v.T.
N. Evlek-Durmus	Lid R.v.T.
E. Akcan	Lid R.v.T.
M. Sahin	Lid R.v.T.

Datum:

(Voorstel) bestemming van het resultaat

In de statuten is geen regeling opgenomen rondom de bestemming van het resultaat.

Voorstel bestemming van het resultaat	
Mutatie algemene reserve publiek	-417.499
Toevoeging algemene reserve publiek	4.770
Onttrekking reserve eerste waardering	-4.770
Toevoeging bestemmingsreserve NPO	916.765
Mutatie reserve schoolfonds (privaat)	1.101
Totaal	<u>500.367</u>

Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland

Bestuursnummer	31076
KvK-nummer	41189552
Postadres	Postbus 11 3830 AA LEUSDEN
Bezoekadres	De Mulderij 4 3831 NV LEUSDEN
Telefoon	033 4337336 / 033 4337338
E-mail	info@simonscholen.nl
Kvk nr.	411 895 52
Statutaire zetel	Leusden
Rechtsvorm	Stichting
Contactpersoon	Dhr. G. Morren
Telefoon	033 4337336
E-mail	g.morren@simonscholen.nl

Scholen

<u>23RT</u>	Nour Churchillaan 82 5224 BW 'S-HERTOGENBOSCH
<u>23UW</u>	Bilal Fahrenheitstraat 50 3817 WE AMERSFOORT
<u>24EY</u>	Al Ummah Javastraat 6 7512 ZJ ENSCHEDE
<u>24FE</u>	Ibn-I Sina Kinderkamp 5A 6825 JA ARNHEM
<u>24FK</u>	Hidaya Heiweg 99 6533 PA NIJMEGEN
<u>24TL</u>	Bedir Klarinetstraat 4 5402 BE UDEN
<u>24ZE</u>	El Boukhari Populierstraat 2 4142 EB LEERDAM
<u>29UC</u>	Mozaiek Oude Litherweg 18 5346 RT OSS
<u>30JV</u>	De Zonnebloem Andriessenplein 22 7425 GX DEVENTER
<u>31VT</u>	De Roos Gijsbrechtgaarde 110 7329 CA APELDOORN

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland te Leusden 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 voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 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 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2023;
2. de staat van baten en lasten over 2023; 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 2023 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland 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 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 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 2023 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 2023.

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 2023. 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 2023, 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, 11 juli 2024

Van Ree Accountants

R. van der Weerd RA MSc