



Jaarverslag 2022

11 juli 2023

Bestuursverslag

Jaarrekening

Algemene toelichting	54
Balans per 31 december 2022 (na voorstel resultaatbestemming)	57
Staat van baten en lasten over 2022	58
Kasstroomoverzicht over 2022	59
Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2022	60
Overzicht verbonden partijen	65
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	65
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022	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 2022



Bestuursverslag behorende bij de jaarrekening 2022

Inhoudsopgave

Voorwoord	6
1. Het schoolbestuur	7
1.1 Profiel	7
1.2 Toegankelijkheid & toelating	8
1.3 Organisatie	9
1.3.2 Scholen	9
1.3.3 Organisatiestructuur	10
1.3.4 Raad van toezicht & college van bestuur	10
1.3.5 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap	10
1.4 Horizontale dialoog en verbonden partijen	11
1.4.1 Algemeen	11
1.4.2 Externe relaties & de politieke en maatschappelijke impact	12
1.4.3 Horizontale dialoog & verbonden partijen	12
1.5 Klachtenbehandeling	13
1.6 Juridische structuur	13
2. Verantwoording van het beleid	14
2.1 Onderwijs & kwaliteit	15
2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	15
2.1.2 Doelen en resultaten	19
2.1.3 Internationalisering	24
2.1.4 Inspectie	24
2.1.5 Visitatie	24
2.1.6 Passend onderwijs	24
2.1.7 Onderzoek	24
2.2 Personeel & professionalisering	25
2.2.1 Personeelsbeleid	25
2.2.2 Personeel en formatie	25
2.2.3 Uitgangspunten SIMON inzet middelen	25
2.2.4 Managementstructuur	26
2.2.5 Vervangingspool/Flexibele schil	26
2.2.6 Professionalisering	26
2.2.7 Kengetallen medewerkers van 2022 en 2023	27
2.2.8 Ziekteverzuim	28
2.2.9 Klachtenregeling	29
2.2.10 Uitkeringen na ontslag	30
2.2.11 Aanpak werkdruk	30
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	31

2.3.1	Beleid en staat van de gebouwen	31
2.3.2	Meerjarenonderhoudsplan	31
2.3.3	Voorziening onderhoud	31
2.3.4	Nieuwe locaties en ontwikkelingen m.b.t. IHP (Integraal Huisvestingsplan)	31
2.3.5	Duurzaamheid (2022)	32
2.4	Financieel beleid	33
2.5	Continuïteit	37
3.	Verantwoording van de financiën	39
4.	Intern toezicht & verslag raad van toezicht	51

Voorwoord

Samenvatting

Voor u ligt het jaarverslag 2022 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 2022. Daar waar nodig verwijzen wij naar achterliggende documenten. Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het bestuur. Voor dit verslag maakten wij gebruik van het format van de PO-raad. Het bevat op compacte wijze een verantwoording over het verslagjaar 2022.

Voor de verantwoording 2022 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 2022. 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 de 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 Soennah 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 te Amersfoort onder 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

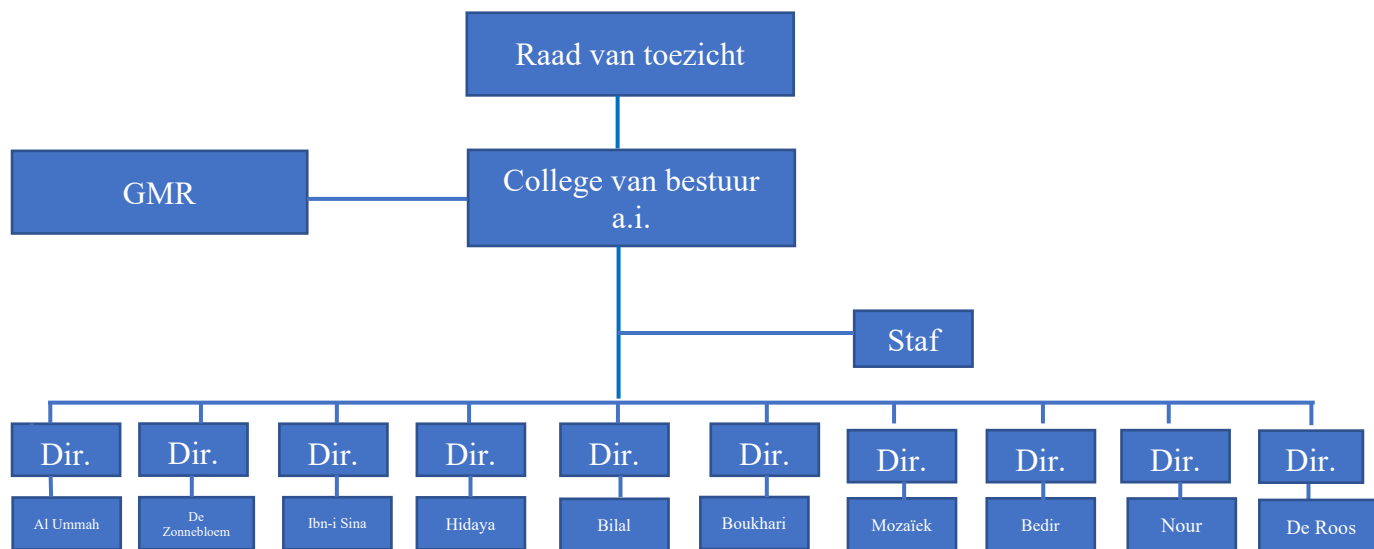
BRIN		18 - '19	19 - '20	20 - '21	21 - '22	22 - '23
23RT	Nour	200 (+20)	196 (-4)	228 (+32)	238 (+10)	255 (+17)
23UW	Bilal	250 (+17)	257 (+7)	311 (+54)	343 (+32)	383 (+40)
24EY	Al Ummah	255 (+43)	286 (+31)	294 (+8)	304 (+10)	309 (+5)
24FE	Ibn-i Sina	195 (+43)	229 (+34)	238 (+9)	250 (+12)	285 (+35)
24FK	Hidaya	222 (+19)	229 (+7)	235 (+6)	271 (+36)	312 (+41)
24TL	Bedir	94 (0)	90 (-4)	97 (+7)	103 (+6)	118 (+15)
24ZE	El Boukhari	176 (+7)	187 (+11)	189 (+2)	213 (+24)	236 (+23)
29UC	Mozaïek	140 (-18)	145 (+5)	156 (+11)	173 (+17)	222 (+49)
30JV	De Zonnebloem	194 (-23)	203 (+9)	192 (-11)	174 (-18)	153 (-21)
31VT	De Roos					69 (0)
		1726 (+108)	1822 (+96)	1940 (+118)	2069 (+129)	2342 (+273)

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 beschikkende 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 bestond in 2022 uit 5 leden. Er hebben in 2022 wijzigingen plaatsgevonden in de samenstelling van de RvT. De voorzitter dhr. K. El Addouti is per 31-12-2022 afgetreden. Daarnaast is ook mevr. C. Uyar afgetreden per 1 mei 2022. 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 en de jaarplannen.

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 M. Okuducu is m.i.v. 1 januari 2023 gestopt als bestuurder ad interim. Aangezien het wervingsproces voor een CvB in vaste dienst niet tot succes heeft geleid, heeft de RvT per 1 januari 2023 de heer G.Morren als bestuurder a.i. aangesteld.

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 school specifieke 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 school overstijgende aspecten behandeld, zoals bijvoorbeeld het bestuur formatieplan, de bestuur begroting 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 directeuren bij lokaal overleg aanwezig te zijn.

In de afgelopen jaren hebben 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. Door de verspreiding van onze scholen in meerdere regio's is het niet gelukt om goede aansluiting te vinden bij een of meerdere bestuurlijke samenwerkingsverbanden op dit gebied. De besturen stonden ook niet altijd open voor een samenwerking met een klein bestuur. De tijden veranderen en we merken dat de regio-aanpak, mede gestimuleerd door OCW, de nieuwe norm wordt. Samen met de stafleden is dit thema opgepakt. Vanuit bestuur zijn er in de afgelopen periode gesprekken gevoerd met verschillende bestuurlijke partners in verschillende regio's. Dit thema is tijdens meerdere directieberaad overleggen geagendeerd en besproken. Een ander thema in de samenwerking is het opleiden van toekomstige studenten. De afgelopen twee jaar is in bestuurlijk overleg tussen OCW en de vijf sectorraden (PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH en VSNU) gesproken over de toekomst van het Samen Opleiden en Professionaliseren. De partijen zien in de toekomst regionale netwerken voor zich, waarin intensieve samenwerking plaatsvindt tussen lerarenopleidingen, scholen en andere relevante partijen op het gebied van opleiden en professionaliseren van studenten en startende leraren. Hierdoor wordt de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van de opleiding verhoogd, ontstaat een doorlopende leerlijn voor leraren in de eerste jaren van hun carrière en wordt uitval van startende leraren tegengegaan. Het Samen Opleiden en Professionaliseren zal de norm worden. Het doel is om uiteindelijk 100% van de toekomstige leraren op te leiden binnen opleidingsscholen. Op dit moment is er een partnerschap aangevraagd met de hogeschool van Utrecht en de samenwerkende besturen in de provincie Utrecht-Amersfoort. Inmiddels zijn twee van onze scholen toegelaten tot het partnerschap. Met de hogeschool Fontys (Den Bosch) is er een verkennend gesprek gevoerd over een mogelijke samenwerking, er zijn afspraken gemaakt met de hogescholen Saxion en HAN om het partnerschap te verkennen. Tegelijkertijd wordt er gekeken of we als SIMON ook de samenwerking kunnen verstevigen met de besturen die bezig zijn met zowel het samen opleiden als arbeidsmarktvaartstukken 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 directeuren 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 - doordat zij bijvoorbeeld slachtoffer zijn van een aanslag - 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 een RI&E uitvoeren, zodat wij als SIMON een goed inzicht hebben in de veiligheid op onze scholen.

Daarnaast verdient het maatschappelijk ondernemen van onze directeuren 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 directeuren 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. We zullen als Simon komend schooljaar beleid ontwikkelen hoe onze directeuren hiermee om dienen te gaan. Tijdens een module voor alle directeuren willen we hen 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	Beknopte 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 heel nauw samengewerkt met de besturenorganisatie ISBO. Onder andere bij beeldvorming, samenwerking en kwaliteit van het islamitisch onderwijs. Het CvB heeft actief deelgenomen 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 2022 zijn er 5 klachten ingediend bij onze externe vertrouwenspersoon. Deze klachten zijn 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 2022 zijn daar geen afwijkingen in opgetreden.

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 (one-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.

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

2. Verantwoording van het beleid

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 drie maanden (3 x 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 agenda met een gesloten en een open gedeelte. 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.

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 SIMON-scholen en die is vervat in het Koranvers: "Zijn zij die weten gelijk aan hen die niet weten?"

Het gaat er ons om dat 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'. 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!

Toekomstige 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 op te voeden om van de bestaande systemen als Parnassus, WMK en AFAS gebruik te maken en zaken als de schoolrapportage e.d. niet meer op te slaan in Word en Excel. Dit vraagt ook de komende jaren aandacht om dit te borgen in de organisatie.

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-scholen is levensbeschouwelijke ontwikkeling ook een kwaliteit, die ook toetsbaar dient te zijn. Voor SIMON-scholen 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 de specialistennetwerk Taal, Rekenen en Gedrag.
- De kwaliteitsmanager heeft een conceptvoorstel gedaan ten aanzien van de schoolrapportage dat ook tijdens het IB-netwerk is ingebracht. Van scholen wordt verwacht dat zij vanaf 2023 de schoolrapportage invullen. De diepte-analyse 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 2022 zijn twee SIMON-scholen bezocht. De overige scholen ontvangen in het jaar 2023 een auditbezoek. In het kader hiervan is een aanvang gemaakt met het draaiboek "Audits".
- De kwaliteitscoördinator gaat periodiek in overleg met de intern begeleiders en doet verslag bij de kwaliteitsmanager en de bestuurder van deze schoolbezoeken.
- Er is een begin gemaakt met het kwaliteitshandboek geënt op de Gouden Cirkel. De verwachting is dat dit in het jaar 2023 afgerond wordt.
- Er is een Simon-brede toets-kalender ontwikkeld voor alle scholen.

Toekomstige kwaliteitsontwikkelingen:

- Het IB netwerk gaat in 2023-2024 een kwaliteitsslag maken en volgt hiervoor komend jaar 6 modules.
- De directeuren gaan een leiderschapsopleiding volgen van vier modules, welke ook geldig is voor de herregistratie.
- De administratief medewerkers worden geschoold in vier bijeenkomsten.
- Het specialisten netwerk gaat elkaar weer 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 2023-2024 geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

- Het inductiebeleid wordt in 2023-2024 geëvalueerd en waar nodig aangepast.
- De referentieniveaus van alle scholen worden in 2023-2024 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.

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. In het schooljaar 2019-2020 is de eindtoets in groep 8 niet afgenomen. Om deze reden is het schooljaar niet meegenomen in onderstaand overzicht.

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. Drie scholen scoren alleen in het schooljaar 2021/2022 onder het landelijk gemiddelde. Zes 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.

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 directeurs als onderwijskundig leider van onze scholen.

Brin	Schooljaar	Schoolweging	Signaleringswaarden		Landelijk gemiddelde		Schoolnormen		Behaalde referentieniveaus	
			1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
		Categorie								
		gem. 3 jaar			16/17 - 18/19	16/17 - 18/19			gem. 3 jaar	gem. 3 jaar
23RT	20 / 21	38-39	85%	32,1%	92,1%	47,1%	91,2%	45,8%	92,6%	37,7%
NOUR	21 / 22	38-39	85%	32,1%	92,1%	47,1%	91,2%	45,8%	97%	42,3%
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%	63,5%
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%
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%
24FK	20 / 21	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	93%	49,2%	97,2%	58,9%
HDAYA	21 / 22	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	93%	49,2%	96,1%	50%
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%
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%
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%	39,1%
30JV	20 / 21	38-39	85%	32,1%	92,1%	47,1%	96%	45,8%	91,8%	52,8%
ZNBLM	21 / 22	38-39	85%	32,1%	92,1%	47,1%	96%	45,8%	90,1%	46,9%
31VT	20 / 21	BAO	-	-	-	-				
ROOS	21 / 22	BAO	-	-	-	-				
	22 / 23	BAO	-	-	-	-				

● boven de schoolnorm ● boven de signaleringswaarde ● onder de signaleringswaarde

2.1.2 Doelen en resultaten

De volgende doelen zijn geformuleerd voor het verslagjaar 2022:

1. Elke school zet de pilot voort om te komen tot een professionele cultuur en merkbare vorm van eigenaarschap.
2. Alle scholen zetten de pilot rondom conceptdefinitie van 'brede identiteit' voort.
 - a. Alle directeurs omschrijven 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.
 - b. Burgerschap wordt doelmatig, planmatig en zichtbaar uitgevoerd.
 - c. Medewerkers profiteren van het derde jaar van het scholingsaanbod vanuit de academie. (Het aanbod staat open voor alle medewerkers)
 - d. 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'.
3. SIMON heeft een onderwijsaanbod dat aansluit op NT2, gebruik maakt van de 21e -eeuwse vaardigheden en mogelijkheden, VVE en andere vormen van leren.
 - NT2; pilot: alle scholen voeren het opgestelde NT2 beleid uit: indien de school nieuw beleid heeft, kan dit uitgetoetst worden in een pilot en indien men tevreden is over het bestaande beleid kan dit geïmplementeerd worden.
 - Beredeneerd aanbod 21-eeuwse vaardigheden: elke school heeft beleid t.a.v. een beredeneerd aanbod inzake 21e - eeuwse vaardigheden
 - Andere vormen van leren: elke school heeft een visie opgesteld t.a.v. andere vormen van leren (bijv. bewegend leren/thematisch leren/onderzoekend leren).
4. SIMON heeft beleid inzake 'werkgeluk', duurzaamheid en vitaliteit, de criteria 'binden & boeien' en een vinderstoelage, kaders voor kweekvijvermogelijkheden, zicht op en inzicht in talenten.
 - a. De organisatie vervolgt de pilot, evalueert en formaliseert het beleid.
 - b. Alle directeurs evalueren de pilot en er wordt definitief beleid geïmplementeerd.
 - c. Vervolg pilot.
5. Alle scholen van SIMON beschikken over beleid inzake kleutertoetsen, de duurzame ontwikkeling van de sociale vaardigheden van leerlingen, hebben zicht op de talenten van haar leerlingen en hanteren kind gerelateerde doelen als basis voor het onderwijs waarbij gebruik wordt gemaakt van ParnasSys.
 - Alle scholen hanteren conform wet- en regelgeving kind gerelateerde doelen als basis voor het onderwijs en verwerkt de kaders voor alle scholen en alle kinderen in ParnasSys.
 - Alle scholen hebben school eigenbeleid op het duurzaam ontwikkelen van de sociale vaardigheden van de kinderen.
6. Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.
 - Alle scholen hebben een up to date ICT-aanbod.
 - Alle scholen hebben een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.
7. Alle scholen hebben een school eigen visie op partnerschap en een gerichte dialoog met stakeholders
8. Alle scholen hebben gericht beleid ten aanzien van PR & imago, gericht op verbinding.

In de komende twee jaar zal er 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 SIMON-definitie van professionele cultuur geformuleerd. De scholen gebruiken deze definitie als onderlegger om op de eigen scholen, ook in het schooljaar 2022-2023, de pilot 'Professionele cultuur' voort te zetten. Elke school heeft in het verslagjaar eigen pilots ingericht rondom de conceptdefinitie van een professionele cultuur en daar op eigen wijze invulling gegeven. Daarnaast heeft elke school eigen pilots ingericht rondom de conceptdefinitie van eigenaarschap.

Tijdens de schoolbezoeken wordt de voortgang van de pilots met de betreffende schooldirecteuren besproken. Op de SIMON-personeelsdag is een externe deskundige uitgenodigd die een lezing heeft gehouden over professionele cultuur en eigenaarschap. Scholen hebben op basis daarvan hun studiedag ingevuld.

Het bestuur heeft in het verslagjaar een poster van 'Professionele cultuur' laten maken om de definitie van professionele cultuur beeldend te maken, zodat vanuit een gemeenschappelijke taal wordt gesproken. De afspraak is gemaakt dat de poster op de scholen zichtbaar is en met het team wordt besproken om hier een nadere invulling aan te geven. In de voorbereiding hiervan zijn stafleden en directeuren betrokken geraakt. Om de professionele cultuur verder vorm te geven is het belangrijk dat binnen de SIMON-scholen de medewerkers altijd in ontwikkeling blijven, zodat zij de leerlingen goed onderwijs kunnen bieden. SIMON hecht als lerende organisatie 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 geboden worden en kunnen de leerlingen worden wie ze zijn.

Eén van de manieren om de kwaliteit van het personeel te verbeteren, is het ontwikkelen van de medewerkers. De veranderende tijd doet een beroep op de professionaliteit, de creativiteit en op het innovatieve vermogen van alle medewerkers. Voortdurend wordt het aanbod aangepast aan wat nodig is om 'ieder kind de best mogelijke basis te kunnen bieden voor de toekomst'. Training, opleiding en inspiratie blijven noodzakelijk. Naast persoonlijke ontwikkeling wordt er ook in teamverband en in organisatieverband geïnvesteerd in de ontwikkeling van de medewerkers. Inspiratiebijeenkomsten en opleidingen werden vanuit verschillende beleidsgebieden georganiseerd. In 2021 is er gestart met een eigen SIMON Academie (SIMAC). Het aanbod is in het verslagjaar vanuit de academie op basis van behoeftepeilingen verder aangevuld. Naast online modules, zijn er studiedagen over onderwijskundige onderwerpen. Er zijn studiedagen voor schoolleiders, administraties, IB'ers en specialisten georganiseerd.

Opzet SIMON-definitie 'brede identiteit'

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. We streven ernaar onze leerlingen een sterk islamitisch bewustzijn mee te geven. We willen bereiken dat ze zich niet alleen moslim voelen, maar dat ze ook de islamitische waarden begrijpen en overtuigd en zelfstandig kunnen toepassen. We zijn erop gericht onze leerlingen te brengen tot kennis van de schepper Allah en hen te leren op welke wijze er sprake kan zijn van een persoonlijke geloofsrelatie met Allah vanuit de gehoorzaamheid aan Zijn Woord. SIMON heeft geïnvesteerd in de godsdienstmethode 'Worden wie je bent' om onze kinderen een sterk islamitisch bewustzijn mee te geven. Het boekje 'Worden wie je bent' (met daarin o.a. de parels van uitmuntendheid) en de map 'Identiteit A tot Z' vormen de basis van onze identiteit.

Alle scholen hebben de pilot rondom conceptdefinitie van 'brede identiteit' voortgezet. 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. De pilot identiteits-opleiding op twee scholen: is afgestemd op de behoefte van het personeel (met het doel om de visie 'Worden wie je bent', in de praktijk vorm te kunnen geven) is afgerond en geëvalueerd.

Daarnaast zijn twee scholen in 2022 gestart met het BLISS-traject en hebben het traject in 2022 afgerond. In 2023 starten weer twee scholen met het traject. (BLISS-trainer heeft extra formatie van 0,2 fte) Medewerkers kunnen ook op individuele basis het BLISS-traject volgen. 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 map 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' weten te actualiseren. In het schooljaar 2022-2023 is de 'brede identiteit' gekoppeld aan burgerschap. Op basis van de evaluaties en inventarisatie van de behoefte vanuit de scholen is voor een deel van BLISS geïntegreerd in de onboarding waarin nieuwe medewerkers de basiskennis en kunde over SIMON identiteit krijgen.

De scholen hebben in 2022 al hun burgerschapsonderwijs beschreven en zullen het schooljaar 2022-2023 de doelen met het opzetten van een curriculum en de bestaande methodes verdere invulling geven aan de identiteit en burgerschapsonderwijs. Daar waar nodig, zullen de scholen zowel door internen als externen worden begeleid.

NT2

Op sommige scholen was reeds sprake van NT2-beleid, op andere scholen is dit opgestart. 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. In de voorgaande periodes van de lockdown zijn de scholen overgestapt van regulier onderwijs naar afstandsonderwijs. Hierbij is aandacht besteed aan de professionalisering van het personeel en hebben de scholen veel aandacht gehad voor de leerresultaten en het welbevinden van de leerlingen. Het was een bijzondere periode en we zijn er trots op dat we de continuïteit van kwalitatief goed onderwijs hebben kunnen borgen. Hetzelfde geldt voor het beredeneerd aanbod inzake 21^e-eeuwse vaardigheden.

Andere vormen van leren: elke school heeft een visie opgesteld t.a.v. andere vormen van leren, bijvoorbeeld bewegend leren, thematisch leren, of onderzoekend leren.

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

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. We streven ernaar onze leerlingen een sterk islamitisch bewustzijn mee te geven. We willen bereiken dat ze zich niet alleen moslim voelen, maar dat ze ook de islamitische waarden begrijpen en overtuigd en zelfstandig kunnen toepassen. We zijn erop gericht onze leerlingen te brengen tot kennis van de schepper Allah en hen te leren op welke wijze er sprake kan zijn van een persoonlijke geloofsrelatie met Allah vanuit de gehoorzaamheid aan Zijn Woord.

Een deel van het professionaliseringsaanbod wordt op bovenschools niveau via de SIMON Academie aangeboden of gecoördineerd. Dit is het derde jaar van de SIMON Academie (SIMAC). Vanuit de SIMON Academie is een professionaliseringsaanbod opgezet met diverse thema's.

Dit liep door tot juni '22. Hiervoor hebben wij 96 inschrijvingen ontvangen (medewerkers konden zich voor meerdere activiteiten opgeven). 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.

SIMON heeft in het kader van de werkzaamheid en vitaliteit een onderzoek laten doen naar de oorzaken van schoolverzuim en n.a.v. dit onderzoek haar beleid aangepast. Er is een adviseur Arbeid & Organisatie in de arm genomen die ons begeleidt bij het ontwikkelen van beleid om het werkgeluk van onze medewerkers te stimuleren. Daarnaast wil SIMON ook beleid opstellen waarin rekening wordt gehouden met diverse levensfasen die een medewerker gedurende diens carrière doorloopt (levensfasebewust beleid). Als aanvulling daarop wordt er beleid ontwikkeld om de startende leerkrachten in hun beginfase van hun loopbaan beter te begeleiden. Er is een onboarding-programma opgezet 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.

-Het beloningsbeleid is aangepast en aangevuld om de aantrekkingskracht van de stichting te vergroten. Kaders voor kweekvijvermogelijkheden zijn opgenomen in het professionaliseringsbeleid. De kweekvijvertrajecten zijn voorzien van een duidelijke procedure. Vanuit het leerbehoefte onderzoek zijn potentiële kweekvijverkandidaten in beeld, zowel voor managementfuncties als schoolse functies. Momenteel hebben wij 3 kweekvijverkandidaten. De kweekvijvertrajecten lopen. SIMON heeft in het verslagjaar diverse beleidsdocument herzien waarbij rekening is gehouden met de uitkomsten van een eerder uitgevoerd onderzoek over het welbevinden van de medewerkers. Daarbij is er gekeken naar de elementen uit het onderzoek waaruit naar voren is gekomen welke factoren een rol spelen op het werkgeluk en de gebondenheid van de medewerkers aan de organisatie. Zodoende zijn er verbeteringen aangebracht in de secundaire arbeidsvoorwaarden welke een onderdeel uitmaken van ons beloningsbeleid.

De ambitie om een beleid te ontwikkelen waarin rekening wordt gehouden met de diverse levensfasen van onze medewerkers, waarmee wij in willen spelen op de behoeften van verschillende leeftijdscategorieën, om nu en in de toekomst een aantrekkelijke werkgever voor hen te zijn en te blijven, heeft geleid tot het vormen van een werkgroep die in het schooljaar 2022-2023 haar werkzaamheden verder gaat uitwerken. SIMON wenst met deze inzet het verzuim te beperken, maar ook om de balans voor medewerkers tussen werk- en privé te verbeteren. Zodat zij met veel plezier en in gezonde balans aan het werk blijven bij SIMON en ook privé aan hun verplichtingen kunnen voldoen. Na de meivakantie (2022) is de werkgevers portal 'Kom verder' (POC) gelanceerd, waarmee de medewerkers in een veilige omgeving meer inzicht kregen over hun welbevinden. 'Kom verder' is een online portal vol kennis, inspiratie en uitdagingen over gezond, gemotiveerd en competent werken. De inhoud van het portal werd gepersonaliseerd aangeboden op basis van iemands voorkeuren en interesses. Het project is geëvalueerd, maar heeft door de geringe deelname onvoldoende informatie opgeleverd om stichting brede conclusies te kunnen trekken.

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. In het verslagjaar is een nieuwe opzet ontwikkeld voor de gesprekkencyclus.

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 2022 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 ook ingezet op het creëren van een flexibele pool om aan de vervangingsbehoefte van de scholen tegemoet te komen.

SIMON heeft in het verslagjaar maximaal ingezet om mensen te binden aan de organisatie. In het kader van goed onderwijs en goed werkgeverschap streeft SIMON naar een op kwaliteit gericht functiedifferentiatiebeleid. De uitgangspunten voor dit functie-differentiatiebeleid zijn vastgelegd in de betreffende functieomschrijvingen van de FUWA PO en in het functiegebouw van SIMON (2022). Met het functiedifferentiatiebeleid wil SIMON invulling geven aan een actief loopbanbeleid in combinatie met een beloningsbeleid dat in 2022 en 2023 organisatie breed geïmplementeerd gaan worden.

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 2022-2023 werken directeuren dit plan uit en evalueren we met regelmaat de opbrengsten ervan.

Rond februari 2023 hoopt SIMON de beleidsstukken te hebben 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.

Beleid inzake kleutertoetsen

De scholen hebben 'Kleuter in beeld' en 'Leerling in beeld' aangeschaft om het te implementeren. Een school gaat ten aanzien van de kleuterobservatie een afwijkend instrument gebruiken, 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. Een periode van hybride onderwijs, thuiswerken en lockdown hebben ervoor gezorgd dat veel devices wisselend op school en thuis zijn ingezet.

Elke wisseling zorgde voor de nodige aanpassingen aan de devices (herinstallaties i.v.m. virussen o.a.) en veel praktische ondersteuning van scholen, leerlingen en medewerkers. Veel onderhoudswerkzaamheden zijn door Heutink ICT op de achtergrond uitgevoerd waardoor er weinig hinder is geweest voor de leerlingen en medewerkers. De devices die aan begin van de coronacrisis vanuit het MINOCW beschikbaar zijn gesteld zijn goed en intensief ingezet. Leerkrachten hebben diverse (online) scholingsmomenten gevolgd van o.a. de werking van Teams, educatieve software en de Google Omgeving. We hebben in 2022 gemerkt dat leerkrachten en scholen door de ervaringen van de vorige lockdowns voor het thuisonderwijs een stuk "soepeler" ICT konden inzetten als middel om het onderwijs te continueren.

Voor de organisatie (medewerkers, directies, staf) is ook het online werken en vergaderen meer een standaard geworden, een hele verandering t.a.v. de periode voor Corona.

Na de winterperiode zijn we als SIMON overgestapt naar 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 2022 een verdere transitie gemaakt van ondersteunend hulpmiddel naar een structureel middel om mee te werken en onderwijs mee te geven. In 2023 zal dit speerpunt verder op schoolniveau worden uitgewerkt.

Grip op de ICT-infrastructuur, zicht op financiën en het faciliteren van thuisonderwijs is goed gelukt. De organisatie van ICT zal in de nieuwe planperiode extra aandacht moeten krijgen. 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 zal meer tijd en aandacht besteedt 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- & communicatie-activiteiten. 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 2022 is de website van SIMON opnieuw vormgegeven. In het schooljaar 2022-2023 zullen de websites volgens het nieuwe huismerk en pakkende teksten worden ingericht.

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 op de onderdelen “uitvoering en kwaliteitscultuur” en “evaluatie, verantwoording en dialoog” een onvoldoende gekregen met als eindoordeel “onvoldoende”. Zowel basisschool El Boukhari als het bestuur van SIMON worden in het kalenderjaar 2023 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 verwachting is dat dit traject, vanaf het kalenderjaar 2023, zal aanvangen. De bestuurswisseling vindt januari 2023 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.demeierij-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.sinelimite.nl/
De Roos	31 VT		SWV Passend onderwijs Apeldoorn PO	https://www.swvapeldoornpo.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.

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 scholen 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. In 2022 heeft SIMON haar beleid gesprekkencyclus dat tweejaarlijkse cycli kende geëvalueerd en met de instemming van de GMR opnieuw vastgelegd, waarbij de regie bij de medewerkers ligt. De gesprekken worden met de leidinggevendenden 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.

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.

Per 1 augustus 2022 is de IBS de Roos in Apeldoorn als nieuwe school opgericht.

2.2.3 Uitgangspunten SIMON inzet middelen

SIMON onderschrijft het belang van het tot stand komen 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

Door het Clustermodel los te laten is er in 2021 meer focus gelegd op de invulling van 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 op nieuw 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 Directiebestuur zijn schoolleiders binnen het bestuur betrokken bij de beleidsvorming en mogen meebeslissen over de allocatie van de middelen.

2.2.5 Vervangingspool/Flexibele schil

Het eigen regiemodel waarvoor SIMON in 2017 heeft gekozen, heeft SIMON meer beleidsvrijheid gegeven, zonder zich beperkt te voelen m.b.t. de regels van het Vervangingsfonds. Ter vervanging van het ziekteverzuim heeft SIMON een voorziening ERD-budget in haar begroting opgenomen. Als verlengde van dit besluit heeft SIMON haar beleid hierop afgestemd en een vervangingsbeleid ontwikkeld. Dit beleid is in 2022 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 biedt. 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 het inhalen van Corona-achterstanden, 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. Hiermee heeft Simon een mogelijk gedwongen ontslag kunnen voorkomen. Daar waar boventalligheid ontstaat wordt opgevangen in de vervangingspool, waarmee de werkgelegenheid gegarandeerd blijft.

Vanwege de hoge kosten heeft SIMON eerder besloten geen payroll-contracten meer aan te bieden, of deze te minimaliseren. Alleen voor tijdelijke vervangingen van korte duur en moeilijk vervulbare vacatures waarvoor geen regulier personeel gevonden kan worden, is er gebruikgemaakt van commerciële bedrijven. Ook hierin wordt terughoudendheid betracht; 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.

2.2.6 Professionalisering

SIMON heeft in het professionaliseringsactiviteiten opgenomen die uiting geven aan het strategisch professionaliseren binnen de stichting. Als resultaat van een SIMON breed professionaliseringsbehoefte onderzoek, in lijn met onze strategische doelstellingen, hebben we een professionaliseringsaanbod gecreëerd voor alle scholen. De 'high potentials' zijn in beeld gebracht en na een ontwikkelingsassessment opgenomen in de kweekijver voor toekomstige schoolleiders. De kaders voor het inwerken van startende directeuren zijn opgesteld. Talentvolle medewerkers zijn ingezet voor het ondersteunen van de (leer)netwerken van SIMON. Het leren van- en met elkaar stimuleren we door eigen medewerkers – op basis van hun expertise – cursussen of inspiratiesessies te laten organiseren. De professionaliseringsactiviteiten richtten zich op het onboarden van nieuw personeel, basisleerkrachtvaardigheden, communicatie en leiderschap. Wij hebben een e-learning abonnement op stichtingsniveau afgesloten die toegankelijk is voor alle medewerkers. Ondersteunend aan het leren en professionaliseren hebben we een Learning managementsysteem ingezet waarbij we ook onze eigen trainingen kunnen ontwikkelen. Onze interne Sharepoint site is ingericht met workflows om Academie aanmeldingen efficiënt te laten verlopen. We hebben een kennissite opgericht waarin we voor verschillende netwerken onze interne kennisdeling verspreiden en deze kennis borgen. Een aantal SIMON scholen zijn het BLISS-leertraject gestart. Onze

contactpersonen sociale veiligheid zijn opgeleid voor hun taak. Deze groep is uitgegroeid tot een lerend netwerk met intervisie (o.b.v.) externe vertrouwenspersoon als terugkerend thema. De kwaliteitscyclus voor het Samen Opleiden is ingebed binnen de bestaande partnerscholen. De schoolopleiders volgen frequent bijeenkomsten van de Hogescholen. De aspirant scholen worden voorbereid op het inrichten van de opleidingsschool met het kwaliteitskader Samen Opleiden als richtlijn.

Functieboek SIMON

In 2021 zijn de laatste stappen gezet voor de ontwikkeling van een generiek functieboek voor SIMON scholen. 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.

2.2.7 Kengetallen medewerkers van 2022 en 2023

Aantal medewerkers op 1 februari 2022:

Het totaal aantal medewerkers dat binnen SIMON werkzaam is bedraagt 232. In fte's uitgedrukt is dit 168 fte.

Figuur: Kengetallen personeel

Fte					Verhouding		Betrekkingssomvang OP fte		In percentage	
Dir		OP	OOP	OP/OOP			<=0,5	>0,5	<=0,5	>0,5
10,8000		107,3195	64,7739	1,66			8,05	99,2825	8%	93%
Aantallen					Verhouding		Betrekkingssomvang OP		In percentage	
Dir		OP	OOP	OP/OOP			<=0,5	>0,5	<=0,5	>0,5
11		144	97	1,48			0	0	0%	0%
Aantallen				Totaal			Percentage			
LB		LC	LD		LB		LC		LD	
109		34	1	144	76%		24%		1%	
Aantallen				Totaal		Percentage		Starters&Zij-instroom		
Man		Vrouw		Man	Vrouw			Fte	Aantal	
36		216	252	14%	86%			3	4	
Aantallen					Fte					
<20		20-35	36-45	46-67	>67	<20	20-35	36-45	46-67	>67
0		117	76	58	1	0,0000	84,2000	52,7412	45,5522	0,4000

Man-vrouw ratio

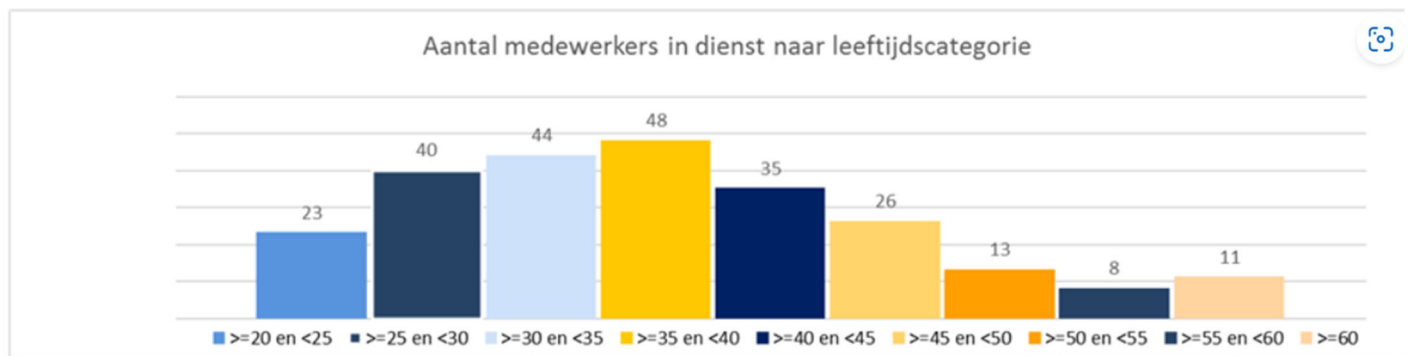
Volgens de trend van de laatste jaren laat het personeelsbestand van stichting SIMON evenals afgelopen jaar een sterke oververtegenwoordiging zien van vrouwen (86% vrouw). Gezien de studentenpopulatie op de Pabo's zal nauwelijks een evenwichtiger opbouw kunnen plaatsvinden.

Full- en parttimefuncties

27% (70) van de benoemingen is fulltime, 73% (182) parttime. Het streven is 50% fulltime en 50% parttime. Ten opzichte van het afgelopen jaar is het aandeel van de parttimers met 3% toegenomen (was 70%).

Leeftijdsopbouw

Ruim een derde 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.

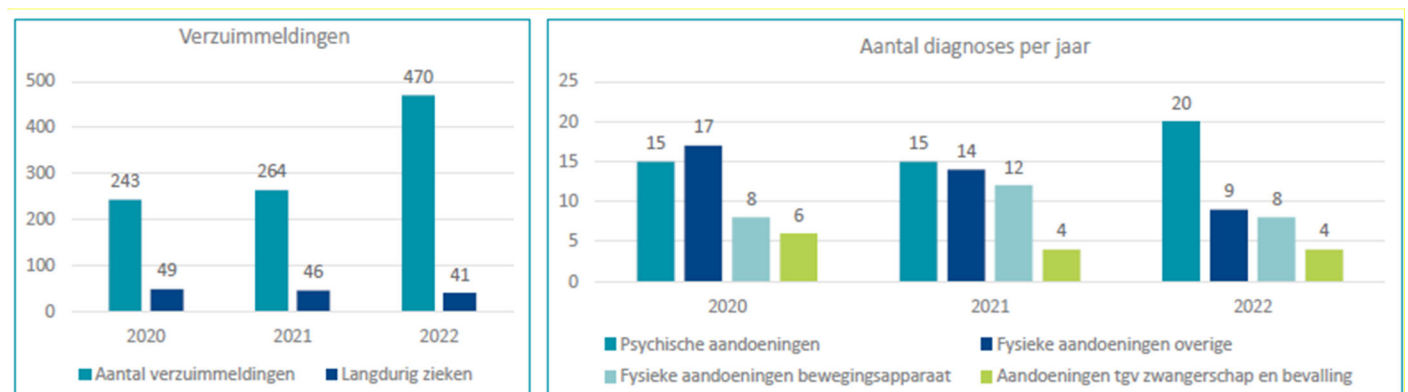
Binnen SIMON is van het totale personeel 70% moslim en 30% niet-moslim. Het streefgetal van een verhouding van 50/50 voor OP personeel is met 100 (69%) moslim leerkrachten en 44 (31%) niet-moslim leerkrachten niet in balans.

2.2.8 Ziekteverzuim

In 2022 waren er binnen de SIMON Scholen veel meer (kort) verzuimmeldingen dan in voorgaande jaren. In heel Nederland was het verzuim in 2022 erg hoog, met name door de pieken in het aantal verzuimmeldingen ten gevolge van corona en griep in kwartaal Q1 en Q4. Binnen SIMON Scholen was de piek in het verzuim het hoogst in Q1 2022. Positief is echter de daling van het aantal langdurig zieken in 2022, dat nam opnieuw af. In deze rapportage zijn verzuimoorzaken en aantallen aangegeven. Voor de verzuimcijfers wordt verwezen naar de cijfers van SIMON Scholen zelf.

Psychische klachten is opnieuw de meest gestelde diagnose onder langdurig zieken (49%). In vergelijking met 2021 is het aandeel psychische klachten gestegen (+5 langdurig zieken). Met name in de leeftijdscategorie t/m 35 steeg het aantal langdurig zieken ten gevolge van psychische klachten sterk. Er waren in 2022 wel minder langdurig zieken ten gevolge van fysieke aandoeningen (in totaal –9 langdurig zieken).

Figuur Verzuimpercentage 2022



N.b. Onbekende diagnoses zijn niet meegenomen in bovenstaande grafiek.

In 2022 heeft SIMON Scholen meegedaan aan de Proof of Concept van het medewerkersportaal 'Kom verder'. Daaruit kwam naar voren dat de betrokkenheid van de medewerkers van de SIMON Scholen hoog is en over het algemeen zijn de medewerkers behoorlijk tevreden over hun werk. De werksfeer is over het algemeen goed en de meeste medewerkers ervaren voldoende steun van hun leidinggevende. Er wordt echter een hoge werkdruk ervaren met als gevolg dat 35% van de deelnemers aan de pilot stressklachten ervaart en zelfs 45% ervaart burn-out symptomen, in meer of mindere mate.

In november 2022 heeft de bijeenkomst Kracht van verschil plaats gevonden, als eerste stap naar een levensfase bewust beleidsplan. In Q1 2023 wordt dit vervolgd.

In 2022 zijn er op diverse scholen op initiatief van de schooldirecteuren workshops gegeven door de arbodienst HumanCapitalCare waarin zaken als verzuim, werkdruk en stress bespreekbaar zijn gemaakt en schooldirecteuren en medewerkers waar nodig (nog) meer handvatten ontvingen om hier invloed op uit te oefenen. In 2023 zijn er ook diverse workshops gepland.

In het laatste kwartaal van 2022 zijn er interviews gehouden met de schooldirecteuren om te inventariseren wat de voornaamste uitdagingen op de scholen zijn als het gaat om de inzetbaarheid van de medewerkers en wat schooldirecteuren hierin (nog meer) van HumanCapitalCare en of SIMON Scholen verwachten of nodig hebben. Tevens is geïnventariseerd wat de grootste werkdrukveroorzakers zijn op de werkvloer en welke zaken werkdruk verlagend werken, om ook bestpractices met elkaar te kunnen delen. De praktische resultaten zijn samengevat en in januari 2023 gedeeld.

Verzuimpercentage in jaren %	2018	2019	2020	2021	2022
ZV%1 Totaal	6.24 %	8,54 % ↑	6.06 % ↓	7,06% ↑	7,45% ↑

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.

Het bestuur heeft externe vertrouwenspersonen benoemd. 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 een van de vertrouwenspersonen doorverwijzen. De vertrouwenspersonen brengen jaarlijks een rapport uit waarin ze een terugkoppeling geven over het aantal klachten en de strekking ervan in dat jaar. De vertrouwenspersonen brengen advies uit aan de bestuurder om de sociale veiligheid van het personeel te bevorderen.

Afgelopen jaar heeft Simon de samenwerking met de vorige externe vertrouwenspersonen per 1 mei 2022 beëindigd en een nieuwe samenwerking aangegaan met een andere. Zodoende hebben wij in 2022 te maken met twee jaarrapportages die wij van beide vertrouwenspersonen apart hebben gekregen. In de periode tot 1 mei 2022 meldden de vertrouwenspersonen dat in die periode 1 mei 2022 tot januari 2023 vijf meldingen zijn geweest waarbij in de meeste gevallen sprake zou zijn van een eenmalige melding. Een melding zou door een ouder en de rest door de medewerkers gedaan zijn.

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 scholen.

In de periode tot 1 mei 2022 meldden de toenmalige vertrouwenspersonen dat er in die genoemde periode tweemaal een beroep werd gedaan op de Vertrouwenspersoon. Beide meldingen hebben niet geleid tot het indienen van een formele klacht bij de klachtencommissie. Daarbij melden deze externe vertrouwenspersonen dat zij op basis van maar twee meldingen geen veralgemeende adviezen kunnen geven richting de organisatie. In alle gevallen zou er ondersteuning geboden zijn door opvang te bieden en informatie en advies te geven. Geen van de meldingen is geformaliseerd in een klacht en ingediend 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 voldoet. 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 2022 is opdracht gegeven het bestaande MJOP te actualiseren.

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 2022 met succes voortgezet. Na een goed verlopen aanbesteding is in het 2e kwartaal 2022 met de uitvoerende werkzaamheden gestart. De maatschappelijke ontwikkelingen die in 2022 speelde en o.a. leidde 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 staat nog steeds gepland voor aanvang van het schooljaar 2023-2024.

De **El Boukhari** school in Leerdam zal op termijn (planning 2024) de huidige huisvesting aan de Populierstraat 2 verlaten. De school zal dan verhuizen naar een bestaand schoolgebouw op de locatie Tienstraat 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. Daarom is eind 2022 een overleg met de gemeente opgestart om dit onderwerp te bespreken. De gemeente heeft daarop toegezegd de situatie nader te onderzoeken en, bij een negatieve uitkomst, samen te zoeken of, en zo ja 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 2020 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 (2022)

In 2022 hebben er geen investeringen in duurzaamheid plaatsgevonden in de bestaande gebouwen. Dat heeft in belangrijke mate te maken met het feit dat de locaties waar duurzaamheidsinvesteringen het meest wenselijk zijn, nog maar voor een beperkte tijd bij onze scholen in gebruik zullen zijn en waarvoor, vanuit die optiek, investeringen financieel niet meer verantwoord zijn. Echter door de sterke stijging van de energieprijzen kan dat standpunt mogelijk zijn achterhaald. Daarom zullen in 2023 eventuele mogelijkheden nader worden bezien. Eén van de bestaande gebouwen die in 2023 wel een “duurzaamheidsinjectie” krijgt is de locatie van basisschool Mozaïek in Oss. Vanuit de gemeente is deze locatie aangewezen als pilotproject 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 2020 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 onboardingsprogramma voor nieuwe directeuren.

Een onderdeel van de planning- & controlcyclus 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.

Twee 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. Middels managementgesprekken hebben wij een

risicoanalyse gemaakt per school, waarbij de risico's zijn benoemd. Op stichtingsniveau is een risicoanalyse opgesteld, waarbij de risico's zijn benoemd en maatregelen zijn aangegeven en gekapitaliseerd. Het eigen vermogen van SIMON is toereikend om de risico's op te kunnen vangen. SIMON heeft derhalve een voldoende weerstandsvermogen. De organisatie is 'in control'. Dit betekent dat risicomangement een continu doorlopend proces is, gericht op het ontdekken en beheersen van risico's en het tijdig nemen van maatregelen. Met ingang van 2022 is er een opdracht gegeven aan het accountantskantoor van Ree om een uitgebreide (financiële) risicoanalyse op te stellen voor SIMON. Deze risicoanalyse voldoet ook aan de vereisten van de Ministerie van Onderwijs.

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 meerjarenbalans 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

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 risicomangement van de school.

De ondergrens voor het weerstandsvermogen ligt voor onze sector op 5% en een range van 10 % tot 20 % kan als een voldoende omvang van het weerstandsvermogen worden gesteld. Vanuit de jaarrekening 2020 is het weerstandsvermogen van SIMON berekend op 22,1 %, deze is dus ruim voldoende.

Investeringsbeleid

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 2022 en voor de komende jaren:

Investerings	2022 (gerealiseerd)	2023	2024	2025
Gebouwen	€ 0	€ 153.341	€ 198.953	€ 98.485
Leermiddelen	€ 112.137	€ 62.000	€ 48.000	€ 44.500
ICT	€ 235.950	€ 125.500	€ 140.500	€ 161.500
Meubilair	€ 215.847	€ 312.000	€ 125.000	€ 0
Totaal	€ 563.934	€ 652.841	€ 512.543	€ 304.485

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 treasurystatuut. Hierin is het treasurybeleid uiteengezet en een beschrijving gegeven van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasuryfunctie.

In 2022 was er geen sprake van beleggingen, leningen en derivaten. Eenmaal per jaar bespreken de controller en de bestuurder hoe de overvloedige liquide middelen kunnen worden weggezet. Hiervoor krijgen wij vooraf informatie van de bank. In 2022 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 is er sprake van integrale verantwoordelijkheid op schoolniveau. Alle inkomsten en lasten worden op schoolniveau begroot en geboekt. Het uitgangspunt is dat alle middelen zoveel mogelijk worden ingezet voor het primaire proces. De allocatie van middelen vindt plaats op kalenderjaar (begroting) en op schooljaar (personele inzet). De bekostiging van OCW vormt de basis voor de allocatie. De middelen voor materiële instandhouding worden toegekend op basis van T-1, met peildatum 1 oktober van het voorgaande jaar. Middelen voor de personele inzet worden toegekend op basis van T=0, met peildatum 1 oktober van het schooljaar van inzet.

Binnen SIMON is er behalve een schoolbegroting ook een bovenschoolse en meerschoolse begroting. Voor deze kosten wordt een afdrachtspercentage bepaald per jaar. De overige middelen blijven op schoolniveau. Ten behoeve van solidariteit, algemeen belang, bedrijfseconomisch schaalvoordeel en risicobeheersing worden bepaalde kosten op bovenschools niveau gedragen en door middel van een afdracht per school gefinancierd. In de bovenschoolse begroting zijn de loonkosten van de stafmedewerkers opgenomen en in de meerschoolse begroting zijn de loonkosten duurzaamheid, loonkosten vervanging ziekte, loonkosten personeelsleden zwangerschap, nascholingsbudget, administratiekosten, verzekering, contributies en transitievergoedingen 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.

2.5 Continuïteit

Intern risicobeheersingssysteem

In 2019 is er een risicoanalyse opgesteld. Uit de risicoanalyse is naar voren gekomen dat SIMON voldoende buffer heeft om eventuele zich voordoende risico's financieel op te kunnen vangen. Door middel van een meerjarenbegroting en een jaarlijkse begroting worden de risico's per school en op stichtingsniveau in beeld gebracht. Daarnaast is er in 2022 opdracht gegeven aan de accountant om in 2023 een uitgebreide (financiële) risicoanalyse op te stellen.

Periodiek (4 x per jaar) worden rapportages opgesteld over het verloop van het resultaat gedurende het jaar ten opzichte van de begroting. De opgestelde rapportages worden besproken binnen het college van bestuur en de raad van toezicht.

Daarnaast wordt de informatie uit deze overzichten gebruikt om afwijkingen te signaleren en op een zo vroeg mogelijk tijdstip in te kunnen grijpen. Vanuit het bestuurskantoor en administratiekantoor Concent wordt toezicht gehouden op de realisatie van de begrotingen.

Belangrijkste risico's en onzekerheden:

1. Overschrijding formatiebudget

Het risico bestaat dat de kosten voor formatie hoger uitkomen dan is begroot, doordat er bijvoorbeeld meer maatwerk nodig is dan verwacht, (de samenstelling van) het aantal leerlingen lager is dan verwacht, een loonsverhoging niet volledig wordt vergoed door het rijk, dan wel op subsidies wordt gekort.

Bij een afname/toename van het aantal leerlingen op de scholen worden in alle lagen de formaties opnieuw beoordeeld ($t=0$) en waar nodig direct aangepast.

Landelijk is er sprake van een tekort aan leerkrachten, waardoor in principe bij een boventalligheid de personeelsleden in de eigen vervangingspool geplaatst en/of overgeplaatst kunnen worden naar een andere school binnen SIMON waar sprake is van een lerarentekort.

2. Toekomstige bekostiging

De bekostiging van het primaire onderwijs wordt in 2023 vereenvoudigd. De voornaamste aanpassing ten opzichte van de huidige methode is dat alle bekostiging op kalenderbasis zal worden vastgesteld en dat die dan uitgaat van een vast bedrag per school en per leerling. De verdeling tussen onderbouw en bovenbouw en ook de GGL zal komen te vervallen. Het totale bedrag dat beschikbaar is voor het primair onderwijs verandert niet door de nieuwe berekeningswijze. Bij besturen met een onevenredige verdeling tussen onderbouw en bovenbouw en bij besturen met een GGL die fors afwijkt van het landelijk gemiddelde, kan dit een negatief dan wel een positief effect hebben op de bekostiging. Hiervoor is een overgangsregeling beschikbaar. Het is inmiddels wel duidelijk geworden dat de overlopende post op de balans komt te vervallen. In de meeste gevallen zullen de wijzigingen marginaal zijn.

3. Onderhoud gebouwen

Soms zijn aanpassingen aan een gebouw wenselijk op basis van de (onderwijskundige) doelen die SIMON nastreeft, anders dan om bouwtechnische redenen. Deze aanpassingen zijn niet opgenomen in het bouwtechnisch georiënteerde MJOP. Eind 2022 zijn de MJOP's geactualiseerd. Hieruit blijkt dat er bij een paar scholen onderhoud gepleegd moet worden, waarvan de kosten niet makkelijk te bepalen zijn.

4. Passend onderwijs

De besturen van regulier en speciaal onderwijs zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het zoeken van een passende plek voor een leerling. Het risico bestaat dat het aantal verwijzingen te hoog is en/of dat er meer (school-/groeps-/individuele) arrangementen nodig zijn dan begroot, waardoor de kosten niet binnen het beschikbare budget blijven. Of waardoor er niet het maximale leerrendement uit alle leerlingen gehaald kan worden. Anticipatie van de scholen op de budgetten van de samenwerkingsverbanden is hierbij leidend.

5. Onderwijspersoneel

Ons onderwijsgevende personeel is essentieel voor goed kwalitatief onderwijs. Mede door druk op de arbeidsmarkt is het een probleem om kwalitatief goed personeel aan te werven en te kunnen voldoen aan de vervangingsvraag van de scholen. Wij als SIMON willen met goed werkgeverschap en met aandacht en begeleiding voor startende leerkrachten goed onderwijspersoneel boeien en binden aan onze organisatie.

Terugkijkend op het jaar 2022 blijkt dat de beschikbaarheid van personeel nog steeds een groot risico vormt. Door (landelijke) lerarentekort is er een grotere vraag ontstaan naar vervangers (extern personeel). Deze externe vervangers waren helaas niet altijd te vinden, waardoor lesuitval onontkoombaar was.

6. Risico naheffing personele afdrachten en uitkeringsposten

Het risico bestaat dat pensioenen en sociale lasten niet juist of volledig afgedragen worden, of dat een stijging in de premies niet begroot is (door stijging WGA) en/of niet volledig wordt vergoed door de overheid (stille bezuiniging). Tenslotte bestaat het risico dat uitkeringskosten (met terugwerkende kracht) op SIMON verhaald worden. Dit is mogelijk bij een WW-uitkering van tijdelijke contracten en wanneer niet aan alle voorwaarden van het participatiefonds voldaan wordt.

7. Ziekteverzuim en vervanging

Per 1 januari 2017 is SIMON eigen risicodragers (ERD) voor de vervanging. Daarnaast is de wet Werk en Zekerheid van toepassing op het bijzonder onderwijs. Er is gestart met een flexibele schil, zodat er geen langdurige verplichtingen ontstaan uit kortdurende vervangingen. Bij een stijgend ziekteverzuim bestaat het risico dat er meer vervanging nodig is dan begroot. Binnen SIMON is er continu aandacht voor het ziekteverzuimpercentage en verzuimproces.

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
	2022	2023	2024	2025	2026
	1 oktober 2021	1 februari 2022	1 februari 2023	1 februari 2024	1 februari 2025
Totaal aantal leerlingen	2.069	2.250	2.338	2.444	2.562

- Het is de verwachting dat het leerlingaantal de komende jaren zal stijgen. In augustus 2022 is er een nieuwe locatie geopend in Apeldoorn. Hier verwachten we de komende jaar een sterke groei van leerlingen.

Fte

Formatie	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Fte Directie	10,0647	10,4000	10,4000	10,4000	10,4000
Fte Onderwijzend Personeel	117,6448	121,4931	122,9695	124,9695	124,9514
Fte Onderwijs Ondersteunend Personeel	64,9323	66,3739	66,0739	65,5099	65,4460
Fte Participatiebanen	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Fte Totaal	192,6418	198,2670	199,4434	200,8794	200,7974

- Door de groei van de leerlingenaantallen 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
	2022	2023	2024	2025	2026
3. Baten					
3.1 Rijksbijdragen OCW	21.038.151	21.493.502	19.605.462	20.206.108	20.900.816
3.2 Overige overheidsbijdragen	370.580	316.953	302.453	302.453	302.453
3.5 Overige baten	63.803	13.500	13.500	11.500	11.500
Totale baten	21.472.534	21.823.955	19.921.414	20.520.061	21.214.769
4. Lasten					
4.1 Personele lasten	16.804.610	17.630.352	17.273.981	17.675.134	18.033.934
4.2 Afschrijvingen	401.196	444.785	499.225	495.478	471.017
4.3 Huisvestingskosten	739.285	806.700	800.700	806.700	807.700
4.4 Overige instellingslasten	1.529.041	1.382.400	1.316.538	1.327.777	1.340.015
Totale lasten	19.474.132	20.264.237	19.890.445	20.305.089	20.652.667
Saldo baten en lasten	1.998.402	1.559.718	30.969	214.972	562.102
5. Financiële baten en lasten	25.221	0	0	0	0
Resultaat	2.023.623	1.559.718	30.969	214.972	562.102
Resultaat totaal	2.023.623	1.559.718	30.969	214.972	562.102

Resultaat 2022

Het resultaat over 2022 is € 2.023.621 positief, € 1.633.118 hoger dan begroot.

Het publieke resultaat is € 2.028.660 positief, het private resultaat € 5.040 negatief.

De baten zijn € 2.420.865 hoger en de lasten € 787.747 hoger dan begroot.

In 2022 zijn er twee CAO-verhogingen geweest. De eerste betreft het dichten van de loonkloof met het voorgezet onderwijs, de tweede betreft een reguliere loonsverhoging van 4,75% en een eenmalige uitkering van € 500 per fte in juli.

Daar tegenover is de bekostiging van OCW ruim hoger, ook hoger dan de toename van de loonkosten.

Vanwege verschil tussen de toerekening van de baten voor Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de besteding daarvan ontstaat in 2022 een positief/negatief resultaat van € 1.567.337. 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
Externe inhuur	-€ 491.643
Leermiddelen	-€ 292.233
Overige personele lasten	-€ 200.360
ICT kosten (licenties, contracten etc)	-€ 91.912
Kantoorkosten	-€ 83.324
Huisvestingslasten	-€ 60.035
Baten EHvdK	-€ 31.939
Mutaties personele voorziening	-€ 23.726
Private lasten	-€ 14.171
Afschrijvingslasten	-€ 13.645
Baten POVO	€ 8.000
Subsidie Studieverlof	€ 8.860
Private baten	€ 9.132
Subsidie PBSSL	€ 10.210
Materiele groeibekostiging	€ 13.499
Subsidie SOOL	€ 20.000
Rente- en bankkosten	€ 25.220
Overige baten	€ 27.921
Subsidie Zij-instroom	€ 30.000
Zorgmiddelen	€ 30.854
Gemeentelijke baten	€ 49.143
Subsidie Nieuwkomers	€ 58.002
Materiele bekostiging	€ 68.435
Baten OAB	€ 138.503
Groeibekostiging	€ 236.761
Personeels- en arbeidsmarktbeleid	€ 398.291
Loonkosten intern lager	€ 487.868
Personele bekostiging	€ 522.073
Baten NPO (incl OAB)	€ 793.334
Totaal	€ 1.633.118

Rijksbijdragen OCW

De werkelijke rijksbijdragen betreffen de definitieve personele bekostiging over de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 (aug-dec). Deze zijn vooral hoger vanwege het beschikbaar stellen van loonruimte voor het dichten van de loonkloof met het VO en de reguliere loonsverhoging. Verder door de referentiesystematiek (indexatie bekostiging o.b.v. ontwikkelingen in de marktsector) en bedragen voor CO2-melders en professionalisering van basisvaardigheden. Zie ook de toelichting op mijn.poraad.nl

Vanwege de vereenvoudiging van de bekostiging per kalenderjaar 2023 moet de vordering op OCW die normaal gesproken ontstaat vanwege het betaalritme van de bekostiging per 31-12-2022 afgeboekt worden. OCW heeft van aug-dec daarom lagere beschikkingen afgegeven van 34,55% i.p.v. 41,67% van het schooljaarbedrag. Deze lagere beschikkingen zijn direct verwerkt, er is daarom geen afboeking van de vordering noodzakelijk.

De werkdrukmiddelen maken deel uit van de subsidie voor personeels- en arbeidsmarktbeleid. Deze zijn verhoogd van € 258,67 per leerling (begroot) naar respectievelijk € 262,86 en € 268,52 per leerling voor schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 (aug-dec).

De personele groeibekostiging bedraagt € 476.344. (€ 237.000 hoger dan begroot).
Materiële groeibekostiging € 13.500 (niet begroot)

De materiele bekostiging voor 2022 is beschikt op 20 januari 2022 en is in 2022 onveranderd gebleven.

Personele bekostiging schooljaar 2021-2022:

Ten opzichte van de definitief vastgestelde bedragen voor het schooljaar 2020-2021, komt de aanpassing van de bekostiging voor de leraren, het onderwijsondersteunend personeel, de schoolleiding en personeels- en arbeidsmarktbeleid op 0,727%. Het bedrag per leerling voor personeels- en arbeidsmarktbeleid is verhoogd doordat een deel van de prestatiebox-middelen aan de lumpsum is toegevoegd. Er is daarnaast ruim € 160 miljoen aan de lumpsum toegevoegd, door middel van een verhoging van het bedrag per leerling voor personeel en arbeidsmarktbeleid van

€ 110,10 per leerling. De middelen bestemd voor cultuureducatie blijven specifiek inzichtelijk en betreffen € 16,86 per leerling. Daarnaast is in schooljaar 2021-2022, net als in schooljaar 2020-2021, het bedrag per leerling voor personeel en arbeidsmarkt verhoogd in verband met het versneld inzetten van de werkdrukmiddelen. Het bedrag voor werkdruk in het basisonderwijs bedraagt

€ 258,67 per leerling. Dit bedrag is onderdeel van het bedrag per leerling voor personeels- en arbeidsmarktbeleid.

Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding startende schoolleiders

Per 1 augustus 2021 wordt een deel van de prestatiebox-middelen toegevoegd aan de middelen voor personeels- en arbeidsmarktbeleid. Circa de helft van de prestatiebox wordt toegevoegd aan de lumpsum en ongeveer de andere helft wordt verstrekt voor professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders. Hiermee is de prestatiebox in de reguliere regeling bekostiging vervallen. Het vrijgevallen budget wordt als volgt verdeeld:

- Het bedrag per leerling voor personeel en arbeidsmarkt wordt verhoogd met € 107,59 per leerling, waarvan € 16,48 per leerling is bestemd voor cultuureducatie;
- Voor de regeling professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders wordt verhoogd naar een bedrag van € 96,25 per leerling voor schooljaar 2021-2022 en € 98,84 per leerling voor schooljaar 2022-2023 (aug-dec).

De regeling professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders, zoals onder de tweede bullet vermeld, geldt voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Voor het schooljaar 2021-2022 is een bedrag toegekend ad € 186.516. Het betreft wel een structureel budget voor de sector po, maar de systematiek van toekenning na 2023 is nog niet duidelijk. Voor de inzet van deze middelen moet een bestedingsplan ter instemming worden voorgelegd aan P-MR, nadat hierover gesprek heeft plaatsgevonden met bestuur, schoolleider en teams. Er bestaat veel vrijheid m.b.t. de inzet van deze middelen.

NPO-gelden:

Per schooljaar 2021-2022 ontvangen scholen middelen voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO):

€ 701,16 per leerling en indien van toepassing € 251,16 per achterstandsscore voor schooljaar 2021-2022. Voor schooljaar 2022-2023 waren deze begroot op € 500 per leerling en € 175 per achterstandsscore.

Het bedrag o.b.v. de achterstandsscore is met € 463,78 ruim hoger dan begroot en kan verder afwijken door een hogere of lagere achterstandsscore per schooljaar 2022-2023.

In totaal zijn de baten voor NPO € 4.250.068 (€ 793.334 hoger dan begroot)

Arbeidsmarkttoelage:

- In 2022 is een bedrag ontvangen ad € 608.312. Dit bedrag komt vrij te vallen ten gunste van de exploitatie ter grootte van de daadwerkelijke uitgaven.
In totaal is er over het schooljaar 2021-2022 een bedrag toegekend ad € 1.060.839. Over het schooljaar 2022-2023 is een bedrag toegekend ad € 1.129.924. Dat maakt een totale toekenning ad € 2.190.763,04.

Extra hulp voor de klas:

- In 2022 heeft er een vrijval plaatsgevonden van de post EHvdK. De totale vrijval was € 26.393.

Geormerkte baten:

Vrijval POVO € 8.000 niet begroot

Niet-geormerkte baten:

De bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders is verhoogd van € 94,20 per leerling (begroot) naar respectievelijk € 96,25 en € 98,84 per leerling voor schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 (aug-dec).

De bekostiging voor onderwijsachterstanden is begroot o.b.v. de achterstandsscore voor schooljaar 2021-2022. Per schooljaar 2022-2023 is deze gewijzigd. In totaal is € 138.503 meer ontvangen.

Subsidie voor studieverlof € 17.610 (€ 8.860 hoger dan begroot)

De bekostiging asielzoekers/nieuwkomers is in totaal € 58.002 (niet begroot).

Overige subsidies: Subsidie Zijnstroom € 60.000 (€ 30.000 hoger dan begroot), subsidie SOOL € 20.000 (niet begroot),

Zorgbaten:

De baten van de zorgmiddelen zijn € 30.854 hoger dan begroot. Arrangementen licht hoger, lichte ondersteuning € 28.000 hoger. SWV Driegang: financiële impuls en SWV Passend onderwijs niet begroot.

Overige baten:

De overige baten bedragen in 2022 ruim € 63.000 en liggen daarmee € 23.000 onder begroting, maar wel licht boven het niveau van 2021 (€ 61.741). De hoogste baten betreffen vergoedingen voor cultuurvergoeding (Stichting Rozet, € 16.450), diverse huurbaten (€ 9.800) en vergoedingen Gezonde School (€ 8.940).

In 2022 zijn van diverse overheidsinstellingen voor ruim € 370.000 aan subsidies ontvangen. Dit is ruim € 108.000 hoger dan begroot en ruim € 110.000 meer dan in boekjaar 2021. De drie subsidies met de hoogste jaarbedragen zijn:

- Gemeente Arnhem / GOA (OAB) € 73.556
- Te vergoeden kosten G. van Vliet/bouw 24FK € 60.000
- Gemeente 's-Hertogenbosch / Schakelklas € 54.000

LASTEN:

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

- Personele lasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 227.860
- Afschrijvingslasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 13.645
- Huisvestinglasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 60.036
- Overige instellingslasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 481.643

De personele lasten liggen overall € 227.860, -- hoger dan de begroting. Deze overschrijding kunnen we als volgt onderverdelen:

- Loonkosten eigen personeel gesaldeerd met inkomsten Risicofonds en UWV: € 428.844 onderschrijding.
- Externe inhuur: overschrijding € 491.643.
- Dotatie voorziening jubileumgratificaties: € 23.726. Dit is nodig om de voorziening op peil te houden. De voorziening wordt afgestemd op het aanwezige personeel.
- Overige personele lasten: overschrijding € 141.335.

De onderschrijding op de loonkosten van het eigen personeel is het gevolg van mindere inzet op de eigen loonlijst. Dit zien we ook terug in onderstaand schema. Gezien het feit dat er toch sprake is van overschrijding op de personele lasten moeten we concluderen dat de bezetting veelal extern is opgevangen.

Ontwikkeling loonkosten en formatie	januari	februari	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december	totaal
Fte begroot	185,7957	186,1247	186,1247	186,8747	187,6747	187,6747	187,6166	194,0118	194,4247	194,4374	194,5554	194,5554	189,9892
Fte werkelijk	171,0534	175,3575	176,6311	177,0395	178,7148	179,9267	178,2988	176,3093	182,7204	184,0652	186,4739	185,8454	179,3697
Verschil	14,7423	10,7672	9,4936	9,8352	8,9599	7,748	9,3178	17,7025	11,7043	10,3722	8,0815	8,71	10,6195

Van het UWV is een bedrag ontvangen ad € 259.025. De kosten die daar vanuit de loonadministratie tegenover staan bedragen € 112.089.

De afdrachten vanuit de scholen voor ziektevervang over 2021 bedroegen € 401.503. Op totaalniveau bedroegen de kosten voor ziektevervang € 702.156. Daarvan is € 234.494 via de salarisadministratie gelopen en is de resterende € 467.662 ingezet via payroll-constructies. Concreet houdt dit in dat € 300.653 bekostigd is door de stichting en niet is verhaald op de scholen.

Externe inhuur:

De kosten voor de externe inhuur liggen € 491.643 hoger dan de begroting. De totale kosten ad € 2.311.477 kunnen we als volgt onderverdelen:

- Reguliere vervanging : € 1.703.331
- Ziektevervang : € 473.662
- Project NPO : € 134.484

De meest opvallende verschillen op totaalniveau:

- De kosten verband houdend met de beëindiging van dienstverbanden (transitievergoedingen, outplacement, etc.) waren begroot op € 75.000. Deze zijn uiteindelijk lager uitgevallen. Dit levert een positief verschil op ad € 63.765.
- De kosten voor de personeelsactiviteit waren begroot op € 61.000. De uitgave voor de personeel activiteiten is geboekt onder de WKR. Deze kosten bedragen totaal € 59.525.

- De kantinekosten liggen € 28.517 hoger dan de begroting.
- De scholingskosten waren begroot op totaal € 338.000. De werkelijke kosten bedragen € 428.275. Er is dus een overschrijding van de scholingskosten van € 90.275.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn totaal met € 401.197. De afwijking bedraagt € 13.645 hoger dan de begroting. Hieronder een overzicht op onderdelen:

	2022		2021
	werkelijk	begroting	werkelijk
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Gebouwen	8.903	9.037	8.903
4.2.2.4 Meubilair	81.112	73.742	70.213
4.2.2.5 Computers	211.824	203.834	186.801
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	110	110	110
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	99.248	100.828	97.409
Totaal Afschrijvingen	401.197	387.552	363.436

In bovenstaand plaatje zien we dat de afschrijvingskosten in lijn liggen met de begroting. De grootste afwijking bedragen de afschrijvingskosten van meubilair en computer. Samen hebben ze een overschrijding van totaal € 15.360. Dit komt mede door de oprichting van de nieuwe school in Apeldoorn. Een aantal uitgave vielen hoger uit dan begroot, waardoor er meer is geïnvesteerd. Dit heeft ertoe geleid dat er dus ook hogere afschrijvingskosten ontstaan eind 2022.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten liggen overall € 60.036 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 2022. Totaal kosten bedraagt € 214.709. Er was voor € 193.300 begroot. Er heeft een overschrijding plaatsgevonden van € 21.409. Dit komt mede door de school El-Boukhari. Er is namelijk een overschrijding van € 18.766. Dit komt omdat er in 2022 gebruik zou worden gemaakt van de schoonmaakster die weer zou re-integreren. Hierdoor was er weinig begroot. In de werkelijkheid is de schoonmaakster nooit teruggekomen. Waardoor er meer kosten zijn gemaakt voor schoonmaak door een externe partij.
- Huurkosten zijn € 54.903 hoger dan begroot. Dit komt deels door de nieuwe school “De Roos”. De huurkosten hiervan waren niet begroot in 2022. Deze bedraagt € 21.060. Daarnaast is er geen rekening gehouden met de onderverhuurkosten (30k) van dislocatie “de Tulp”.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten laten overall een forse overschrijding zien ad € 481.643. 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	20.500	24.677	-4.177	Kantoorartikelen, verzendkosten, abonnementen
Telefonie en Internet	25.000	25.227	-227	Niet begroot op meerschools
Dienstreizen	20.000	16.628	3.372	Niet begroot op meerschools
MR	13.000	6.244	6.756	
PR	25.500	56.266	-30.766	M.n. Notion promofilm
Management ondersteuning	2.500	33.445	-30.945	Partners: onderzoek € 28.000 op 0001.
Bestuur / RvT	17.500	14.625	2.875	
Administratie en accountant	234.550	258.247	-23.697	Hogere contributies € 8.000. Kosten Concent € 12.000 hoger en iets hogere kosten van Ree Accountants
Verzekeringen	5.500	12.746	-7.246	Hogere kosten AON: aansprakelijkheid/ongevallen collectief € 7.836. Garantie uitbreiding chromebooks bij de Zonnebloem niet begroot € 2.1
ICT	128.250	220.162	-91.912	Hogere kosten ICT licenties (APS en Topicus). Ook ICT overig en klein meubilair hoger.
Leermiddelen	460.000	754.993	-294.993	Overschrijding alle rubrieken. De Roos niet begroot.
Culturele vorming	29.100	26.342	2.759	
Private lasten	0	14.171	-14.171	Niet begroot: oa kosten Schoolreisje
Schoolactiviteiten	49.000	63.916	-14.916	Niet begroot De Roos: kosten opening school.
Materiele kosten leerlingzorg	12.000	1.354	10.646	SPOH: doorbelasting wijkelden (23RT)
Overige materiele kosten	5.000	0	5.000	Geen kosten
Overige instellingslasten	1.047.400	1.529.042	-481.641	

De leermiddelen zijn de meest in het oog springende overschrijding van € 294.993 negatief. In overige instellingslasten zijn de hogere kosten ook gemaakt door de nieuw opgerichte school “de Roos”. De kosten hiervan waren moeilijk in te schatten en zijn destijds niet opgenomen in de begroting 2022.

Werkdrukmiddelen

Over het kalenderjaar 2022 is er een bedrag ontvangen ad inzake werkdrukverlichting ter grootte van € 496.371.

In de administratie zijn onderstaande kosten met een totaalbedrag ad € 381.959 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	2022	2023	2024	2025	2026
1. Activa					
1.2 Materiële vaste activa	2.196.201	2.817.666	2.553.191	2.496.963	2.169.696
1.3 Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Vaste activa	2.196.201	2.817.666	2.553.191	2.496.963	2.169.696
1.5 Vorderingen	262.771	262.771	262.771	262.771	262.771
1.6 Effecten	0	0	0	0	0
1.7 Liquide middelen	8.777.165	9.634.077	9.802.568	10.047.284	10.919.369
Vlottende activa	9.039.936	9.896.848	10.065.339	10.310.055	11.182.140
Totale activa	11.236.137	12.714.514	12.618.530	12.807.017	13.351.836
Waarvan gebouwen en terreinen	98.666	99.514	90.112	80.710	71.308
2. Passiva					
Publiek vermogen	5.817.523	7.377.240	7.408.209	7.623.181	8.185.284
Privaat vermogen	2.287	2.287	2.287	2.287	2.287
2.1 Eigen vermogen	5.819.809	7.379.527	7.410.496	7.625.468	8.187.571
2.2 Voorzieningen	1.420.828	1.339.487	1.212.534	1.186.049	1.168.765
2.3 Langlopende schulden	0	0	0	0	0
2.4 Kortlopende schulden	3.995.500	3.995.500	3.995.500	3.995.500	3.995.500
Totale passiva	11.236.137	12.714.514	12.618.530	12.807.017	13.351.836
Waarvan voorziening gebouwonderhoud	1.214.277	1.132.936	1.005.983	979.498	962.214

Materiële vaste activa

De boekwaarde van de activa is gestegen met € 162.737 door hogere investeringen dan afschrijvingen. Hogere investeringen op ICT en meubilair door starten nieuwe school, de Roos. Verder hogere ICT investeringen: nieuwe laptops, touchscreens en chromebooks (geboekt op meerschools). Lagere investeringen dan afschrijvingen op gebouwen.

De afschrijvingen zijn € 13.645 hoger dan begroot.

Vorderingen

1.5.1 Debiteuren

De vordering van € 2.456 betreft drie debiteuren. Twee van de drie vorderingen zijn inmiddels voldaan. De verwachting is dat de resterende vordering van € 1.080 binnen een aantal weken is voldaan.

1.5.6 Overige overheden

Dit betreft vorderingen op gemeenten uit hoofde van diverse toegezegde subsidieregelingen. De bedragen zijn in beschikkingen toegezegd en zullen in 2023 ontvangen worden.

1.5.7 Overige vorderingen

Het bedrag van ruim € 79.000 betreft een veelvoud van vorderingen. De grootste vorderingen betreffen vorderingen op UWV vanwege transitievergoedingen (€ 34.964), huisvesting (€ 6.785, SLAK, afrekening DVEP nog te ontvangen voordat gefactureerd kan worden). Op dit moment staat er van genoemde € 79.000 nog een bedrag open van € 41.714. De verwachting is dat dit bedrag volledig voldaan wordt in 2023.

Overlopende activa

1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten

Dit betreffen kosten die in 2022 betaald zijn, maar die betrekking hebben op kosten voor het boekjaar 2023. Het betreffen voornamelijk kosten van de Rolf Groep, Cito en de CED-Groep.

Liquiditeit

Het saldo van de liquide middelen is per 31-12-2022 gestegen met € 4.414.809 ten opzichte van 2021. De positieve ontwikkeling van de liquiditeit is voor een groot deel toe te schrijven aan het positieve resultaat. Ook de toename van de kortlopende schulden heeft een positief effect op de liquiditeit. Toename van de vorderingen en de hogere investeringen dan afschrijvingen hebben een negatief effect op de liquiditeit.

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 2022.

	Saldo 31-12-2021	Resultaat Boekjaar	Toevoegingen Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2022
2.1.1 Algemene reserves publiek	3.139.162	461.323	4.313	0	3.604.798
2.1.2.2 Reserve eerste waardering	9.965	0	0	-4.313	5.652
2.1.2.9 Bestemmingsreserve NPO	639.735	1.567.337	0	0	2.207.072
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds (privaat)	7.327	-5.040	0	0	2.287
Totaal Eigen vermogen	3.796.189	2.023.620	4.313	-4.313	5.819.809

Het eigen vermogen is gemuteerd met het resultaat van 2022. 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).

Er is een bestemmingsreserve NPO gevormd, deze is in 2022 fors toegenomen door het positieve resultaat op NPO naar € 2.207.072

Voorzieningen

De stand van de voorziening gebouwonderhoud is gestegen met € 42.390 door lagere onttrekkingen dan de dotatie. Dotatie aan de voorziening is conform begroting. Onttrekking voorziening is ruim lager dan gepland.

In 2022 is € 7.565 onttrokken aan de voorziening jubilea.

Op basis van het personeelsbestand per 31-12-2022 is de benodigde voorziening opnieuw berekend, wat resulteert in een dotatie van € 18.379. 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 31-12-2022 opnieuw berekend op basis van het verwachte herstelproces van de actuele langdurig zieken. Dit resulteert in een dotatie van €5.347.

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

Kortlopende schulden

2.4.3. Crediteuren

De grootste crediteuren per 31-12-2022 zijn Maandag (€ 112.591), Onderwijs Connected (€ 19.996) en Heutink ICT (€ 18.399). Crediteuren worden tijdig betaald.

2.4.9.1 Personeel

Het grootste deel van het saldo van € 63.658 betreft loonkosten van ingehuurd personeel over de maand december 2022 waarvan de factuur in de maand januari 2023 ontvangen/betaald is. Daarnaast heeft de lief en leed pot van het Bestuurskantoor een saldo van ruim € 5.000.

2.4.9.2 Huisvesting

Het saldo van € 79.615 betreffen voornamelijk exploitatiekosten 2021 en 2022 van de school in Uden (ruim € 39.000), Enschede (bijna € 18.000), Oss (€ 11.100) en Apeldoorn (7.620). Daarnaast is € 2.096 opgenomen voor de nog te ontvangen factuur voor schoonmaakkosten van de school in Deventer.

2.4.9.8 Overig

Het saldo van € 33.640 betreft voornamelijk kosten over boekjaar 2022 van Van Ree en de afrekening 2022 van Concent.

Overlopende passiva

2.4.10.2 Vooruitontvangen gelden gemeente

Het saldo van € 1.261.952 betreft grotendeels het ontvangen voorschot van Gemeente Arnhem voor de nieuwbouw van de school minus de daarvan in 2022 betaalde termijnen. Van genoemd saldo is in 2023 inmiddels voor in totaal € 646.000 aan facturen aan bouwspecialist Hevo voldaan.

2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidies

De stijging van het saldo naar ruim € 217.000 vloeit voort uit ontvangen gelden vanuit Gemeente Apeldoorn (€ 94.990) en 's Hertogenbosch (€ 13.824).

Stand geoormerkte subsidies

De vooruit ontvangen subsidies van OCW bedragen € 443.453. Dit bedrag betreft grotendeels de subsidies Basisvaardigheden, POVO en SOOL (in totaal € 326.223) en het resterende saldo van de arbeidsmarkttoelage (€ 117.230)

Het besteedbare bedrag van de 1e inrichtingsgelden bedraagt: € 46.435 (stand ontvangen gelden € 217.108 minus boekwaarde investeringen 1e inrichting: € 170.673). Deze post loopt jaarlijks terug ter grootte van de afschrijvingslasten die behoren bij deze eerste inrichting.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Financiële kengetallen	2022	2023	2024	2025	2026	Signalering
Solvabiliteit 2: (eigen vermogen+voozieningen) / totaal vermogen	0,64	0,69	0,68	0,69	0,70	< 0,3
Liquiditeit (current ratio): voltende activa / kortlopende schulden	2,26	2,48	2,52	2,58	2,80	< 1,5
Ratio normatief publiek eigen vermogen	2,28	2,12	1,92	1,86	1,66	> 1,0
Rentabiliteit: resultaat / totale baten	9,4%	7,1%	0,2%	1,0%	2,6%	- 0%
Weerstandvermogen: eigen vermogen / totale baten	27,1%	33,8%	37,2%	37,2%	38,6%	- 5%
Weerstandvermogen PO: (eigen vermogen -/- vaste activa) / rijksbijdrage OCW	17%	21%	25%	25%	29%	< 5% - 20% >
Netto werkkapitaal: (vlottende activa - kortlopende schulden) / totale baten	23,5%	27,0%	30,5%	30,8%	33,9%	- 0%
Huisvestingsratio: (huisvestingslasten+afschrijving gebouwen) / totale lasten	3,8%	4,0%	4,0%	4,0%	3,9%	> 10%
<u>Signaleringswaarde voor bovenmatig publiek eigen vermogen</u>						
Aanschafwaarde gebouwen	139.019	139.019	139.019	139.019	139.019	
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	88.277	88.277	88.277	88.277	88.277	
Boekwaarde resterende materiële vaste activa	2.097.535	2.718.152	2.463.079	2.416.253	2.098.388	
Omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten	1.075.116	1.091.198	996.071	1.026.003	1.060.738	
Normatief publiek eigen vermogen	3.260.928	3.897.627	3.547.427	3.530.533	3.247.403	
Werkelijk publiek eigen vermogen	5.817.523	7.377.240	7.408.209	7.623.181	8.185.284	
Bovenmatige reserves	2.556.594	3.479.613	3.860.782	4.092.649	4.937.880	

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 iets afgenomen ten opzichte van 2021 maar nog steeds gezond en binnen de signaleringswaarde OCW, behalve kengetal betreft bovenmatig publiek eigen vermogen.

Door het positieve resultaat, en dan met name het positieve resultaat op NPO gelden zijn de bovenmatige reserves verder gestegen in 2022. De bovenmatige reserve van SIMON wordt de komende jaren afgebouwd. Dit is ook terug te zien in de financiële kengetallen. Deze neemt namelijk geleidelijk af naar 1,66 in 2026. De afbouw van deze bovenmatige reserves zullen ten goede komen van de onderwijskwaliteit.

Stichting SIMON zit ook ca. € 2.556.594 boven de signaleringswaarde voor bovenmatig publiek eigen vermogen van OCW en ca. € 2.910.302 boven de berekening van PO/VO. Per ultimo 2022 liggen beide berekeningen dicht bij elkaar, vanwege het vervallen van de vordering op OCW. Alleen de berekening van het benodigde vermogen voor de resterende materiële vaste activa is verschillend.

Eind 2022 vervalt de vordering op OCW vanwege de vereenvoudiging van de bekostiging met ingang van 2023. U bent hierover door DUO geïnformeerd. De afboeking van de vordering is al in de bovenstaande cijfers verwerkt.

4. Intern toezicht & verslag raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) is het orgaan dat toezicht houdt op het college van bestuur (CvB). Toezicht houden op het bestuur is het kader van waaruit de samenstelling van de raad en haar bevoegdheden zijn geregeld. De raad heeft drie taken: toezicht houden, het bestuur met raad terzijde staan en het vervullen van de werkgeversrol. De leden van de RvT richten zich bij de vervulling van hun taak naar het belang van SIMON en conformeren zich aan de Code Goed Bestuur.

Samenstelling raad van toezicht 2022

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

Naam	Functie	Expertisedomein	Rooster van aftreden	Nevenfunctie
Dhr. K. El Addouti	Voorzitter	Financiën, bestuur & management, PR & media, ouders en leerlingen	31-12-2022 (1 ^e termijn)	Jurist bij OCW en freelancer
Mevr. Z. Erdogan	Secretaris	Onderwijs & zorg, personeelszaken	1-11-2022 (1e termijn)	Personeels- en kwaliteitsmanager Stichting Islamitisch College
Dhr. Y. Küçük	Lid	Financiën	1-11-2024 (1 ^e termijn)	Eigenaar YK Finance & Control. Lid bestuur Jongerenvereniging Perspectiv. Lid bestuur Stichting Alkmaar Ilim ve Kultur vakfi.
Mevr. N. Evlek-Durmuş	Lid	Identiteit, professionalisering	1-11-2024 (1 ^e termijn)	Onderwijsadviseur Cinop, Den Bosch
Mevr. F. Karimi	Lid	Onderwijs & zorg, identiteit	1-8-2021 (1 ^e termijn)	Behandelaar Forensische GGZ, De Waag, Amersfoort/ Utrecht
Mevr. C. Uyar	Lid	Ouders & leerlingen, huisvesting & ICT	13-4-2022 (2 ^e termijn)	Politicus in Amsterdam. Fractievoorzitter en webmaster PvdA Amsterdam-Noord. Lid Denktank BovenIJ ziekenhuis.

Doelmatigheid (en financieel beleid)

De RvT ziet toe op de doelmatigheid van de bestede middelen van SIMON, zodat hiermee wordt voldaan aan de Wet op het primair onderwijs. In de vergaderingen bevaart de raad het bestuur op de doelmatigheid van inzet van middelen. De scholen van SIMON voldoen aan de inspectienormen voor kwaliteit. Tijdens de vergaderingen wordt zowel bij de begroting als bij de verantwoording stilgestaan bij de inzet van middelen om kwalitatief onderwijs te waarborgen. De RvT stelt regelmatig de vraag of de ontvangen financiële middelen terechtkomen daar waar het hoort. Uit de begrotingen en de verantwoordingen blijkt dat het CvB hier voldoende aandacht voor heeft. De RvT heeft, passend binnen haar rol, vastgesteld dat de verkregen middelen doelmatig en rechtmatig door SIMON zijn ingezet in 2022.

Verantwoording en naleving wettelijke taken en bevoegdheden

De RvT van SIMON legt in dit verslag verantwoording af voor de wijze waarop zij in 2022 invulling heeft gegeven aan haar taken, die wettelijk liggen op het gebied van werkgeverschap van het CvB, advies, toezicht, goedkeuringsbevoegdheden, reglementering van besturing en verantwoording.

In 2022 heeft de RvT verschillende stukken in behandeling genomen die door het CvB zijn aangeboden of op aanvraag van de RvT zijn aangeboden. In 2022 zijn in ieder geval de volgende onderwerpen behandeld:

- Het interim-CvB is geëvalueerd in 2020. Op basis van de bevindingen en conclusies is er een nieuw interim-CvB aangesteld.
- De planning & control cyclus is in 2022 conform SIMON beleid uitgevoerd. De begroting en verantwoording hiervan zijn tijdig opgesteld, goedgekeurd en gepubliceerd.
- Werving nieuw CvB.
- SIMON is lid geworden van de vereniging RTC Gelderland-Utrecht. Hierdoor bundelen de besturen de krachten, waarbij goed werkgeverschap het uitgangspunt is.
- De inzet van additionele (corona)middelen die beschikbaar zijn gesteld, zoals NPO, extra hulp voor de klas en Inhaal- en ondersteuningsprogramma's.
- Professionaliseringsbeleid m.b.t. professionele cultuur SIMON scholen.
- Start gemaakt met de nieuwe frauderisicoanalyse.
- Het nieuwe strategisch beleidsplan is afgerond.
- De nieuwe interim-bestuurder heeft de opdracht gekregen om voort te borduren op het bestaande plan van aanpak, waarin in ieder geval het volgende is opgenomen:
 - o Een SWOT-analyse van de organisatiestructuur en een voorstel voor het implementeren en borgen van een nieuwe koers met een nieuwe voorzitter CvB.
 - o Een inventarisatie binnen de organisatie van ambities, kansen en bedreigingen, die leidt tot een SMART stappenplan voor het borgen van de randvoorwaarden voor de start en de beoogde einddoelen van een integraal strategisch beleidsplan 2020-2024.
 - o Een SMART verbeterplan voor de leerrendementen ten behoeve van de onderwijskwaliteit.
 - o Een SMART verbeterplan voor het ziekteverzuim binnen de organisatie.
 - o Aandacht voor het creëren van een zelfvoorzienend vermogen aan talent binnen SIMON, het 'lean' krijgen van de organisatie door verantwoordelijkheden lager te beleggen, het oog hebben voor extra gelden en de doelgerichte bestemming ervan en advisering over het bestuursprofiel van de nieuwe bestuurder.
- De RvT heeft toezicht gehouden op het navolgen van het strategisch beleidsplan.
- Er zijn afspraken gemaakt voor overleg tussen de GMR en RvT: (een afvaardiging uit) de RvT sluit twee keer per jaar aan bij het overleg van de GMR met het oog op lopende ontwikkelingen en vraagstukken.
- Het beter in beeld brengen van de onderwijskwaliteit, en de monitoring en sturing hierop.
- Vergaderstukken en verslaglegging.
- Nieuwbouw en opening SIMON school in Apeldoorn.

De RvT komt jaarlijks minimaal 5 keer bij elkaar. Deze data worden voorafgaand aan het schooljaar ingepland en verlopen volgens een logische cyclus, waarbij in ieder geval rekening gehouden wordt met de goedkeuring van de begroting, onderwijsopbrengsten, organisatieontwikkeling, klachten en calamiteiten, ziekteverzuim enzovoort. De raad verricht de volgende wettelijke taken:

- 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.
- Overzicht samenstellen van betaalde en onbetaalde nevenfuncties van bestuurders en toezichthouders.
- Jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren van het toezichthoudend orgaan.

Code Goed Bestuur

De RvT van SIMON hanteert de Code Goed Bestuur van de PO-raad. In 2021 is hierop een afwijking geweest, omdat de omstandigheden niet anders toelieten. De huidige interim-bestuurder van het CvB is een voormalig lid van de RvT. Op het moment dat er afscheid genomen moest worden van het voormalige interim-CvB, waren er op korte termijn geen andere geschikte kandidaten voor deze interim-positie. Het vacant houden van de cruciale functie van CvB was geen optie. Deze situatie is in alle openheid besproken met de GMR en andere geledingen binnen SIMON. In overeenstemming heeft de RvT het besluit genomen om de huidige interim-CvB te benoemen.

Zelfontwikkeling RvT

De leden van de raad houden hun eigen kennis en vaardigheden op peil door zowel als raad in het geheel als op individuele basis opleidingsactiviteiten te volgen. In 2022 heeft de RvT verschillende opleidingen gevolgd. De raad heeft bij VTOI-NVTK de incompany training 'Toezichthouden op onderwijskwaliteit' ingekocht. Daarnaast hebben de individuele leden de opleidingen 'Relatie toezichthouder met stakeholder' en 'Startende toezichthouder in onderwijs' gevolgd. Ook deze opleidingen waren onder leiding van VTOI-NVTK.

Toelichting vergoedingsregeling

In 2022 zijn er geen afwijkingen geweest op de vergoedingsregeling. De vergoedingen overschrijden het maximale bedrag niet dat is vastgesteld op belastingvrije voet.

Evaluatie uitvoerend bestuur

Het uitvoerend bestuur wordt jaarlijks geëvalueerd. Dit schooljaar is met een bestuurder ad interim gewerkt, de heer M. Okuducu. Hierdoor is afgeweken van de gebruikelijke gesprekkencyclus. In december 2021 zijn concrete afspraken gemaakt over de verdere uitvoering van de functie gedurende zijn contracttijd. Vanuit de RvT wordt richting en sturing gegeven en worden doelen vastgesteld waaraan gewerkt wordt. De RvT is op zoek naar een CvB. Tot en met augustus 2022 is de heer Okuducu interim-CvB van SIMON.

Contactmomenten

In 2022 heeft de RvT slechts enkele contactmomenten gehad op de scholen van SIMON. Daarnaast hebben leden van de raad deelgenomen aan de activiteiten die bij de afsluiting en start van het schooljaar hebben plaatsgevonden.

Evaluatie RvT

De leden van de RvT hebben gedurende het jaar verschillende momenten van digitaal overleg ingelast om de RvT 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 RvT. De evaluatie krijgt een vervolg in 2022.

De RvT is trots op het bestuur en alle medewerkers van SIMON en op de manier waarop zij er weer voor gezorgd hebben dat het onderwijs telkens zo goed mogelijk doorgang vond. Op afstand, dan wel fysiek, met de nodige maatregelen, aanpassingen, beperkingen en beslommeringen die corona met zich meebrengt.

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.: 11 juli 2023

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 schooljaar. Deze toekenningen worden voor 5/12 toegerekend aan het boekjaar.

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 onderwijspand 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. Hierbij worden de bijdragen vanuit het Ministerie van OCW toegerekend op basis van 7/12e en 5/12e deel.

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 de kasstroom uit operationele activiteiten afgeleid uit het resultaat. Het resultaat waar het kasstroomoverzicht van uitgaat, wordt aangepast aan de volgende posten:

- mutaties in voorraden en operationele vorderingen en handelsdebiteuren en handelscrediteuren, voorzieningen en overlopende posten maar geen investeringscrediteuren;
- resultaatposten die geen kasstroom tot gevolg hebben in dezelfde periode;
- resultaatposten waarvan de ontvangsten en uitgaven niet classificeren als operationele activiteiten, maar als investerings- of financieringsactiviteiten.

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 2022 (na voorstel resultaatbestemming)

	31-12-2022	31-12-2021
A C T I V A		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	98.666	107.569
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.615.676	1.456.815
1.2.3 Leermiddelen	481.859	469.080
Totaal Materiële vaste activa	2.196.201	2.033.464
Totaal Vaste activa	2.196.201	2.033.464
Vlottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	2.456	2.660
1.5.2 Ministerie van OCW	0	774.782
1.5.6 Overige overheden	77.581	74.106
1.5.7 Overige vorderingen	79.139	33.698
1.5.8 Overlopende activa	103.595	66.327
Totaal Vorderingen	262.771	951.573
1.7 Liquide middelen	8.777.165	4.362.356
Totaal Vlottende activa	9.039.936	5.313.929
Totaal Activa	11.236.137	7.347.393
P A S S I V A		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserves publiek	3.604.798	3.139.162
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	2.212.724	649.700
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	2.287	7.327
Totaal Eigen vermogen	5.819.809	3.796.189
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Voorziening gebouwonderhoud	1.214.277	1.171.887
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	206.551	190.390
Totaal Voorzieningen	1.420.828	1.362.277
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	499.368	432.217
2.4.4 OCW	40.947	0
2.4.7 Belastingen en sociale premies	693.821	456.059
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	175.347	146.875
2.4.9 Overige kortlopende schulden	177.684	158.133
2.4.10 Overlopende passiva	2.408.333	995.643
Totaal Kortlopende schulden	3.995.500	2.188.927
Totaal Passiva	11.236.137	7.347.393

Staat van baten en lasten over 2022

	2022		2021
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	21.038.151	18.733.267	16.426.906
3.2 Overige overheidsbijdragen	370.580	261.437	260.446
3.5 Overige baten	63.803	86.750	61.741
Totaal Baten	21.472.534	19.081.454	16.749.093
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	16.804.610	16.576.749	13.697.012
4.2 Afschrijvingen	401.197	387.552	363.436
4.3 Huisvestingslasten	739.286	679.250	749.053
4.4 Overige instellingslasten	1.529.042	1.047.400	1.223.081
Totaal Lasten	19.474.135	18.690.951	16.032.582
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo Baten en Lasten	1.998.399	390.503	716.511
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	29.785	0	31
5.4 Financiële lasten	4.564	0	13.058
Saldo Financiële baten en lasten	25.221	0	-13.027
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	2.023.620	390.503	703.484
Resultaat	2.023.620	390.503	703.484

Kasstroomoverzicht over 2022

	2022	2021
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	1.998.399	716.511
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	401.197	363.436
- Mutaties voorzieningen	58.551	197.266
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	688.803	27.713
- Kortlopende schulden	1.806.572	419.609
	2.495.375	447.322
Ontvangen interest	29.785	31
Betaalde interest	-4.564	-13.058
	25.221	-13.027
Kasstroom uit operationale activiteiten	4.978.743	1.711.508
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-563.934	-553.834
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-563.934	-553.834
Mutatie liquide middelen	4.414.809	1.157.673
Beginstand liquide middelen	4.362.356	3.204.683
Mutatie liquide middelen	4.414.809	1.157.673
Eindstand liquide middelen	8.777.165	4.362.356

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2022

ACTIVA									
1.2 Materiële vaste activa									
Aanschaf-waarde	Afschrijvingen	Boekwaarde	Investeringen	Afschrijvingen	Aanschafwaarde	Afschrijvingen	Boekwaarde	Afschrijvings-percentage	
		31-12-2021	boekjaar	boekjaar	31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	-31.450	107.569	0	-8.903	139.019	-40.353	98.666	5%-10%	
1.2.2 Inventaris en apparatuur	-891.550	1.456.815	451.797	-292.936	2.800.162	-1.184.486	1.615.676	10%-20%	
1.2.3 Leermiddelen	-353.150	469.080	112.137	-99.358	934.367	-452.508	481.859	10%-12,5%	
Totaal Materiële vaste activa	-1.276.150	2.033.464	563.934	-401.197	3.873.548	-1.677.347	2.196.201		

De aanschafwaarde en afschrijvingskosten per 31-12- zijn gecorrigeerd met het saldo van de afgeschreven activa ad € 204.528

31-12- 2022									
31-12- 2021									
1.5 Vorderingen									
1.5.1 Debiteuren	2.456			2.660					
1.5.2 Ministerie van OCW	0			774.782					
1.5.6 Overige overheden	77.581			74.106					
1.5.7 Overige vorderingen									
1.5.7.1 Personeel	39.662			1.314					
1.5.7.2 Huisvesting	6.242			473					
1.5.7.6 Rente	27.480			0					
1.5.7.9 Overig	5.755			31.911					
Totaal Overige vorderingen	79.139			33.698					

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	103.595			66.327					
Totaal Vorderingen	262.771			951.573					
1.7 Liquide middelen									
1.7.1 Kas	138			749					
1.7.2 Bank	27.396			31.396					
1.7.3 Deposito's	8.749.631			4.330.211					
Totaal Liquide middelen	8.777.165			4.362.356					

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 onderwijstaak.	
<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 31-12-2020	Resultaat Boekjaar	Toevoegingen Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2021
3.068.624	66.226	4.312	0	3.139.162
14.277	0	0	-4.312	9.965
0	639.735	0	0	639.735
9.802	-2.475	0	0	7.327
3.092.703	703.486	4.312	-4.312	3.796.189

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

2.2 Voorzieningen		Saldo 31-12-2021	Dotaties Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2022	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.1.2	Gebouwonderhoud	1.171.887	72.000	-29.610	1.214.277	190.429	1.023.848
2.2.2.1	Langdurig ziekte	109.000	5.347	0	114.347	65.615	48.732
2.2.2.4	Jubileumuitkeringen	81.390	18.379	-7.565	92.204	9.734	82.470
Totaal Voorzieningen		1.362.277	95.726	-37.175	1.420.828	265.778	1.155.050

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 blijfkansen.

	31-12- 2022	31-12- 2021
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	499.368	432.217
2.4.4 OCW	40.947	0
2.4.7 Belastingen en sociale premies	693.821	456.059
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	175.347	146.875
De dekkinggraad van bedrijfstakpensioenfondsen ABP per 31-12-2022 is 110,9% (31-12-2021: 110,2 %). Bij een dekkinggraad van 104,2 % voldoet het fonds aan de minimumvereiste.		
2.4.9 Overige kortlopende schulden		
2.4.9.1 Personeel	63.658	81.682
2.4.9.2 Huisvesting	79.615	58.976
2.4.9.5 Vervangingsfonds	365	297
2.4.9.6 Participatiefonds	0	17
2.4.9.7 Rente- en bankkosten	406	5.605
2.4.9.8 Overig	33.640	11.556
Totaal Overige kortlopende schulden	177.684	158.133
2.4.10 Overlopende passiva		
2.4.10.1 Aanspraken vakantiegeld/Bindingstoelage	485.820	368.677
2.4.10.2 Vooruitontvangen gelden gemeente	1.261.952	258.523
2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidies	217.108	123.834
2.4.10.4 Vooruitontvangen subsidies OCW	443.453	244.609
Totaal Overlopende passiva	2.408.333	995.643
Totaal Kortlopende schulden	3.995.500	2.188.927
De onder overige schulden en overlopende passiva opgenomen verplichtingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.		

Model G: Geormerkte doelsubsidies OCW							
G.1 Subsidies zonder verrekeningsclausule		Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	Prestatie Afgerond	
Omschrijving							
Subsidie voor studie 23RT		1091019-01	28-08-2020	24.186	24.186	Ja	
Subsidie voor studie 23RT/125565/126045		1166037	27-06-2021	16.930	16.930	Ja	
Subsidie voor studie 23RT/132551		1278628	19-06-2022	9.900	9.900	Nee	
Subsidie voor studie 23RT/133084		1278628	19-06-2022	7.425	7.425	Nee	
Subsidie voor studie 30JV/132115		1278914	19-06-2022	1.237	1.237	Nee	
Subsidie Zij-instroom 23RT		1158884	15-03-2021	20.000	20.000	Nee	
Subsidie Zij-instroom 23UW		1122974	10-12-2020	20.000	20.000	Nee	
Subsidie Zij-instroom 24FK		1158892	30-03-2021	20.000	20.000	Nee	
Subsidie Zij-instroom 24FK		1212714	22-02-2022	20.000	20.000	Nee	
Subsidie Zij-instroom 24FK		1282047	20-10-2022	20.000	20.000	Nee	
Subsidie Zij-instroom 30JV		1253487	20-05-2022	20.000	20.000	Nee	
Subsidie DPOVO 23UW		DPOVO21206	27-07-2021	16.000	16.000	Nee	
Subsidie DPOVO 24ZE		DVOPO22163	28-07-2022	23.000	11.500	Nee	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden 24TL		VBV22-PO-1049	11-11-2022	136.681	136.681	Nee	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden 30JV		VBV22-PO-0561	11-11-2022	167.214	167.214	Nee	
G.2 Subsidies met verrekeningsclausule		Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2021	Saldo 31-12-2022
Omschrijving							
G.2.A. Geormerkte en aflopend op 31-12-2022							
N.v.t.							
G.2.B. Geormerkte en doorlopend na 31-12-2022							
N.v.t.							
Totaal Geormerkte							

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 23-02	24EY	Stichting Oldenzaal	4 *
Stichting PAS	24FE	Stichting Arnhem	4 *
Stichting SWV Nijmegen	24FK	Stichting Nijmegen	4 *
SWV 30-06	24TL	Vereniging St Oedenrode	4 *
SWV Driegang	24ZE	Stichting Gorinchem	4 *
SWV 30-06	29UC	Stichting Oss	4 *
SWV Sine Limite	30JV	Stichting Deventer	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 van 1 maart 2019 tot en met 28 februari 2022. Het contract is schriftelijk verlengd voor een periode van 3 jaar. De opzegtermijn bedraagt 6 maanden. De maandelijkse verplichting bedraagt € 1.538,38. *In januari 2019 is er een ICT Beheer en Hardware overeenkomst gesloten met Heutink ICT. Deze overeenkomst heeft een looptijd tot 31 augustus 2026. De overeenkomst kan tussentijds beëindigd worden met een opzegtermijn van zes maanden. De jaarlijkse beheerfkosten bedragen € 32.200,- inclusief BTW en bijkomende kosten. *In december 2020 is er een huurovereenkomst gesloten met Gemeente Arnhem voor de huur van onderwijsruimte. Het contract heeft een looptijd van één jaar en wordt telkens verlengd. De jaarlijkse verplichting bedraagt € 13.324,-. *Er zijn contracten met DVEP voor gas en elektriciteit bij alle scholen. Beide contracten hebben een looptijd van 2021-2025.

	2022		2021
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	12.931.732	11.692.673	11.240.330
3.1.2.1 Geoordeelde subsidies OCW	8.000	0	239.600
3.1.2.2 Niet-geoordeelde subsidies OCW	7.818.924	6.791.953	4.645.369
3.1.3.1 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	279.495	248.641	301.607
Totaal Rijksbijdragen OCW	21.038.151	18.733.267	16.426.906
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Baten gemeenten			
3.2.1.1 Personeel	340.683	247.488	239.660
3.2.1.2 Huisvesting	15.540	8.949	15.087
3.2.1.3 Overige materiële baten	8.699	0	0
3.2.1.4 Overig huisvesting	5.658	5.000	5.699
Totaal Overige overheidsbijdragen	370.580	261.437	260.446
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	9.808	14.750	19.675
3.5.5 Ouderbijdragen	8.735	0	5.308
3.5.6 Overige			
3.5.6.2.5 Overig	44.863	72.000	33.998
3.5.6.5.2 Afdeling/schoolcommissie	397	0	2.760
Totaal Overige baten	63.803	86.750	61.741

LASTEN

4.1 Personele lasten

4.1.1.1 Lonen en salarissen	9.755.496	10.439.704	7.754.594
4.1.1.2a Sociale lasten	1.902.414	1.961.705	1.419.815
4.1.1.2b Premies Participatiefonds	124.786	128.675	232.146
4.1.1.2c Premies Vervangingsfonds	3.856	3.976	3.217
4.1.1.3 Vakantierechten/Bindingstoelage	485.820	120.793	368.677
4.1.1.4 Pensioenen	1.487.583	1.533.945	1.260.059
4.1.2.1 Mutaties personele voorzieningen	23.726	0	116.379
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	2.311.477	1.819.834	1.836.213
4.1.2.3 Overige personele lasten	968.477	768.117	854.591
4.1.3 Uitkeringen	-259.025	-200.000	-148.679
Totaal Personele lasten	16.804.610	16.576.749	13.697.012

Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2022 is: 179,37 FTE; in 2021 was dit aantal: 163,07 FTE.

4.2 Afschrijvingen

4.2.2.1 Gebouwen	8.903	9.037	8.903
4.2.2.4 Meubilair	81.112	73.742	70.213
4.2.2.5 Computers	211.824	203.834	186.801
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	110	110	110
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	99.248	100.828	97.409
Totaal Afschrijvingen	401.197	387.552	363.436

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1 Huur / verbruikerslasten	249.703	194.800	223.466
4.3.3.1 Onderhoudskosten gebouw	68.113	62.150	90.788
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	72.000	72.000	119.000
4.3.3.3 Diverse gebouwkosten	1.811	1.000	5.396
4.3.4 Energie en water	109.804	131.650	111.828
4.3.5 Schoonmaakkosten	214.709	193.300	176.683
4.3.6 Heffingen	23.146	24.350	21.892
Totaal huisvestingslasten	739.286	679.250	749.053

4.4 Overige instellingslasten

4.4.1.4 Organisatiekosten

4.4.1.4.1 Kantoorkosten	6.727	5.150	3.672
4.4.1.4.3 Verzendkosten	2.241	3.100	2.554
4.4.1.4.4 Communicatiekosten	25.227	25.000	21.177
4.4.1.4.5 Documentatie	15.710	12.250	16.047
4.4.1.4.6 Dienstreizen	16.628	20.000	6.750
4.4.1.4.7 MR	6.244	13.000	4.594
Totaal organisatiekosten	72.777	78.500	54.794

4.4.1.5 Externe kosten

4.4.1.5.1 Administratie en accountant	362.584	280.050	316.516
4.4.1.5.5 Verzekeringen	12.746	5.500	5.451
Totaal Externe kosten	375.330	285.550	321.967

In de post onder 4.4.1.5.1 Administratie en accountant is € 15.584 opgenomen voor honoraria van de accountant, te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):

- onderzoek jaarrekening 2022	13.000	0
- onderzoek jaarrekening 2021	2.584	12.926
- andere controle opdrachten	0	2.953
- fiscale adviezen	0	0
- andere niet-controledienst	0	0
Totaal accountantslasten	15.584	15.879

4.4 Overige kosten

4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	220.162	128.250	179.330
4.4.2.2 Leermiddelen	754.993	460.000	559.222
4.4.4.4 Externe activiteiten	26.342	29.100	16.386
4.4.4.8 Afdeling/schoolcommissie	14.171	0	10.544
4.4.4.9 Diverse organisatiekosten	65.267	66.000	80.838
Totaal Overige kosten	1.080.935	683.350	846.320
Totaal Overige instellingslasten	1.529.042	1.047.400	1.223.081

5.1 Financiële baten

5.1.1 Rentebaten	29.785	0	31
Totaal Financiële baten	29.785	0	31

5.4 Financiële lasten

5.4.1 Rentelasten	4.564	0	13.058
Totaal Financiële lasten	4.564	0	13.058
Saldo Financiële baten en lasten	25.221	0	-13.027

WNT-verantwoording 2022 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 2022 berekend conform het WNT-maximum voor het onderwijs. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse C, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 154.000. 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.

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen	2
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	7

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2022	
Bedragen x € 1	M. Okuducu
Functiegegevens	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000
Dienstbetrekking?	Nee
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 153.977
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0
Subtotaal	€ 153.977
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 154.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0
Bezoldiging	€ 154.000
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.

Gegevens 2021	
Bedragen x € 1	M. Okuducu
Functiegegevens	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/07 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,4999
Dienstbetrekking?	Nee
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 74.488
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 0
Subtotaal	€ 74.488
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 74.490
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0
Bezoldiging	€ 74.490

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder	
Gegevens 2022	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
K. El Addouti	Voorzitter
Z. Erdogan	Lid
Y. Küçük	Lid
F. Karimi	Lid
N. Evlek-Durmus	Lid
C. Uyar	Lid

Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die de cijfers beïnvloeden.

Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

G. Morren	Voorzitter C.v.B. a.i.
F. Karimi	Voorzitter R.v.T.
Y. Küçük	Lid R.v.T.
E. Akcan	Lid R.v.T.
M. Sahin	Lid R.v.T.
Z. Erdogan	Lid R.v.T.
N. Evlek-Durmus	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	461.323
Toevoeging algemene reserve publiek	4.313
Onttrekking reserve eerste waardering	-4.313
Toevoeging bestemmingsreserve NPO	1.567.337
Mutatie reserve schoolfonds (privaat)	-5.040
Totaal	<u>2.023.620</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

23RT

Nour
Churchillaan 82
5224 BW 'S-HERTOGENBOSCH

23UW

Bilal
Fahrenheitstraat 50
3817 WE AMERSFOORT

24EY

Al Ummah
Javastraat 6
7512 ZJ ENSCHEDE

24FE

Ibn-I Sina
Agnietenstraat 227
6822 JP ARNHEM

24FK

Hidaya
Heiweg 99
6533 PA NIJMEGEN

24TL

Bedir
Klarinetstraat 4
5402 BE UDEN

24ZE

El Boukhari
Populierstraat 2
4142 EB LEERDAM

29UC

Mozaiek
Oude Litherweg 18
5346 RT OSS

30JV

De Zonnebloem
Andriessenplein 22
7425 GX DEVENTER

31VT

De Roos
Gijsbrechtgaarde 110
7329 CA APELDOORN