



Jaarverslag 2021

27 juni 2022

Bestuursverslag

Jaarrekening

Algemene toelichting	54
Balans per 31 december 2021 (na voorstel resultaatbestemming)	57
Staat van baten en lasten over 2021	58
Kasstroomoverzicht over 2021	59
Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2021	60
Overzicht verbonden partijen	65
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	65
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2021	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

JAARVERSLAG 2021



Bestuursverslag behorende bij de jaarrekening 2021

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel	5
1.2 Toegankelijkheid & toelating	6
1.3 Organisatie	7
1.3.1 Contactgegevens	7
1.3.2 Scholen	7
1.3.3 Organisatiestructuur	8
1.3.4 Raad van toezicht & college van bestuur	9
1.3.5 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap	9
1.4 Verbonden partijen	10
1.4.1 Algemeen	10
1.4.2 Externe relaties & de politieke en maatschappelijke impact	10
1.4.3 Horizontale dialoog & verbonden partijen	11
1.5 Klachtenbehandeling	12
1.6 Juridische structuur	12
2. Verantwoording van het beleid	13
2.1 Onderwijs & kwaliteit	14
2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	14
2.1.2 Doelen en resultaten	17
2.1.3 Internationalisering	19
2.1.4 Inspectie	20
2.1.5 Visitatie	20
2.1.6 Passend onderwijs	20
2.1.7 Onderzoek	23
2.2.1 Personeelsbeleid	23
2.2.2 Personeel en formatie	23
2.2.3 Uitgangspunten SIMON inzet middelen	23
2.2.4 Managementstructuur	24
2.2.5 Vervangingspool/Flexibele schil	24
2.2.6 Professionalisering	24
2.2.7 Kengetallen medewerkers van 2021 en 2022	25
2.2.8 Ziekteverzuim	26
2.2.9 Klachtenregeling	27
2.2.10 Uitkeringen na ontslag	27
2.2.11 Aanpak werkdruk	27
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	28

2.3.1	Beleid en staat van de gebouwen	28
2.3.2	Meerjarenonderhoudsplan	28
2.3.3	Voorziening onderhoud	28
2.3.4	Nieuwe locaties en ontwikkelingen m.b.t. IHP (Integraal Huisvestingsplan)	28
2.3.5	Duurzaamheid (2021)	29
2.4	Financieel beleid	30
2.5	Continuïteit	34
3.	Verantwoording van de financiën	38
3.1	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	38
3.2	Staat van baten en lasten en balans	39
3.3	Financiële positie	50
4.	Intern toezicht & verslag raad van toezicht	51

Voorwoord

Samenvatting

Voor u ligt het jaarverslag 2021 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 2021. 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 2021.

Voor de verantwoording 2021 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 2021. Het bestuursnummer van het bevoegd gezag is 31076.

SIMON is opgericht op 21 maart 2003 en heeft 9 scholen voor primair onderwijs in de gemeenten Enschede, Arnhem, Nijmegen, Amersfoort, Deventer, Den Bosch, Leerdam, Uden en Oss. 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 Koraan 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/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 bevoegdheid 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

1.3.1 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
Mehmet Okuducu	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

Aantal leerlingen op de scholen

Brn		'18-'19	'19-'20	'20-'21	'21-'22
23RT	NOUR	200 (+20)	196 (-4)	228 (+32)	238 (+10)
23UW	BILAL	250 (+17)	257 (+7)	311 (+54)	343 (+32)
24EY	UMMAH	255 (+43)	286 (+31)	294 (+8)	304 (+10)
24FE	ISINA	195 (+43)	229 (+34)	238 (+9)	250 (+12)
24FK	HDAYA	222 (+19)	229 (+7)	235 (+6)	271 (+36)
24TL	BEDIR	94 (0)	90 (-4)	97 (+7)	103 (+6)
24ZE	BOUKH	176 (+7)	187 (+11)	189 (+2)	213 (+24)
29UC	MOZAI	140 (-18)	145 (+5)	156 (+11)	173 (+17)
30JV	ZNBLM	194 (-23)	203 (+9)	192 (-11)	174 (-18)
		1726 (+108)	1822 (+96)	1940 (+118)	2069 (+129)

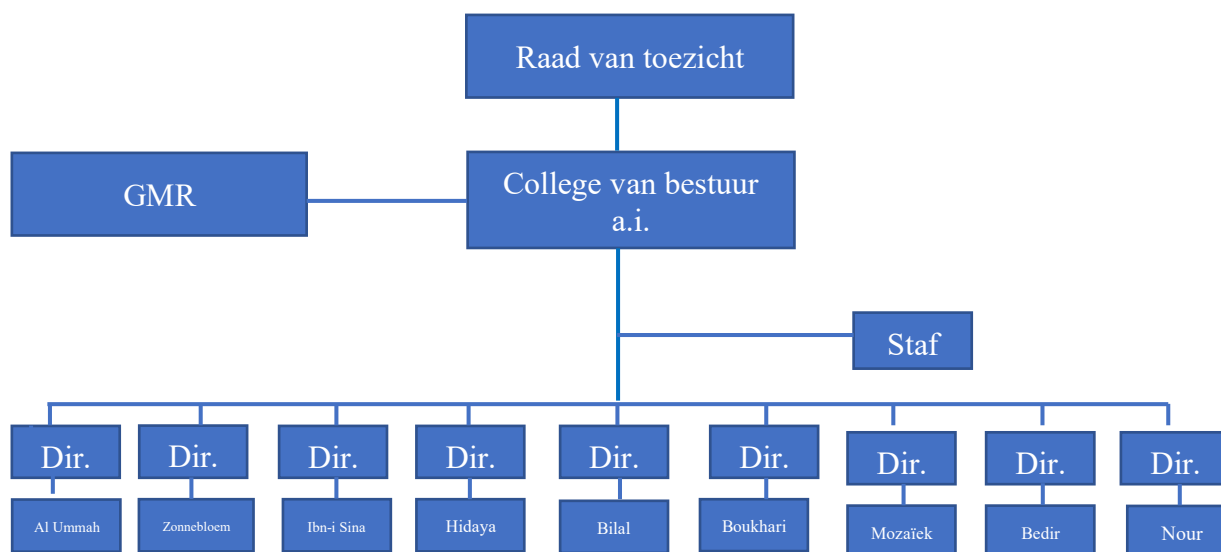
Gegevens afkomstig van ParnasSys Ultimview

Het leerlingenaantal op de scholen groeit. Deze tendens zet zich voort, gelet op de prognoses die gebaseerd zijn op de kengetallen van de gemeenten. Het is (ook) ons doel om te groeien. Daarom hebben de scholen een beleid voor PR & Marketing en een helder, modern profiel. Jaarlijks wordt nagedacht over de vraag hoe we ons leerlingenaantal (door) kunnen laten groeien.

Het leerlingenaantal 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. We maken wel een kanttekening bij de matrix. Het bestuur heeft ervoor gekozen om in het schooljaar 2020-2021 De Tulp in stand te houden door de leerlingen in te schrijven op Al Ummah te Enschede. Gemeente Enschede heeft huisvesting geregeld voor de kinderen uit Hengelo die hun schoolloopbaan voortzetten op de locatie Al Ummah/De Tulp. Een groot deel van de kinderen uit Hengelo zijn overgegaan naar de nieuwe locatie in Enschede. Het blijft lastig om voor Al Ummah een goede prognose op te maken, omdat we nog over te weinig gegevens beschikken m.b.t. belangstelling van ouders uit Hengelo voor de locatie van Al Ummah/De Tulp.

1.3.3 Organisatiestructuur

Het organogram van onze organisatie ziet er als volgt uit:



De organisatiestructuur die tot 1 augustus 2020 gold, bestempeld als 'clustermodel', is na twee jaar en na een uitgebreide evaluatie en onderzoek afgeschaft. 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 bestaat uit 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. Vanaf augustus 2020 is het clustermodel afgeschaft en zijn de directeuren integraal verantwoordelijk geworden voor hun scholen. 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 augustus 2020 gestart als bestuurder ad interim, in principe voor de duur van één schooljaar (2020-2021). Aangezien de tweede wervingsronde geen kandidaten heeft opgeleverd, heeft de RvT ervoor gekozen om de opdracht van de interim-bestuurder met een jaar te verlengen.

1.3.5 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

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

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

1.4 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 haar 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 zijn de besturen in den lande met elkaar allerlei samenwerkingsverbanden/partnerschappen aangegaan om de arbeidsmarktproblematiek rondom personeelstekorten aan te pakken en samen aankomende leerkrachten op te leiden. Uit die samenwerkingsverbanden zijn 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 het bestuur zijn er in de afgelopen periode gesprekken gevoerd met verschillende bestuurlijke partners in verschillende regio's. Dit thema is tijdens meerdere directieberaden 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 regio Utrecht-Amersfoort. Inmiddels zijn twee van onze scholen toegelaten tot het partnerschap. Met Fontys Hogescholen Den Bosch is er een verkennend gesprek gevoerd over een mogelijke samenwerking en er zijn afspraken gemaakt met de hogescholen Saxion en HAN om een 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 arbeidsmarktvaagstukken rondom de personeelstekorten in het onderwijs. Na intensieve gesprekken tussen SIMON en de coördinatie van het RTC Gelderland Utrecht (FLORENT) is SIMON per 1 augustus 2021 lid geworden van het RTC Gelderland Utrecht.

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 jaar 2020 werd een integrale veiligheidsscan uitgevoerd, die zowel gebouwelijke kenmerken als omgevingsfactoren betrof. In het verslagjaar is het veiligheidsprotocol van de stichting door een extern bedrijf opnieuw beschreven. Alle directeuren hebben, na een voorlichting tijdens het directieberaad, de map veiligheidsprotocol ontvangen om met het team te delen. Het beoogde veiligheidskeurmerk dat na het aanpakken van eventuele verbeterpunten verspreid kan worden, dient de stakeholders het gevoel te geven dat hun (gevoel van) veiligheid voor ons van groot belang is.

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 2021 is er één formele klacht ingediend bij de Landelijke Geschillencommissie. Deze klacht is door de commissie volledig ongegrond verklaard.

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 2021 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 Voor ons schoolbestuur is de functionele scheiding (one-tier) van toepassing.

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. 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)

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 ontwikkelingen.

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 werkt 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!

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 interne audits, het WMK-PO-kwaliteitsinstrument met de QuickScans en de vragenlijsten, ook ons cyclisch geïmplementeerde systeem voor Leerlingenzorg. Alle relevante KPI's staan verwoord in de bestuursmonitor en staan bij elke vergadering van de raad van toezicht geagendeerd.

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.

(Toekomstige) ontwikkelingen m.b.t. onze kwaliteitszorg

- Onder begeleiding van een externe IB'er is op alle scholen de administratieve inrichting binnen ParnasSys geregeld. Daarnaast hebben alle scholen hun schoolnorm voor 1f, 1s/2f vastgesteld en vanaf groep 6 het uitstroomniveau van leerlingen bepaald. Deze normen zijn ingevoerd in ParnasSys en in Mijn Schoolplan. Door deze ontwikkeling hebben zowel de scholen als het bestuur goed inzicht in de voortgang, de resultaten en de doelen van de scholen.
- In het verslagjaar is een staflid Kwaliteitszorg Manager aangesteld die de kwaliteitszorg voor het bestuur monitort en actief participeert in de bijeenkomsten van het directiebestuur en het netwerk van de IB'ers, om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van een kwaliteitscultuur op alle SIMON scholen.
- Door het hanteren van een 'Early Warningsysteem', waarbij de bestuurder jaarlijks een schoolbezoek aflegt en ieder kwartaal een voortgangsgesprek heeft met de schooldirecteuren, ontstaat er een goed beeld m.b.t. de onderwijskwaliteit. De onderwijskwaliteit en de kwaliteitscultuur zijn vaste onderdelen geweest van de schoolbezoeken door de bestuurder.
- Het systeem van interne audits is al goed om per school, maar toch met relatief 'vreemde ogen' de (onderwijs)kwaliteit te meten. Bij deze audits zijn eigen medewerkers betrokken, maar zij worden steeds door collega's van een andere school uitgevoerd (die daar ook een opleiding voor hebben gehad). Daarnaast worden bij de interne audits externen betrokken. Een volgende stap in deze ontwikkeling zou zijn om met een collega-bestuur elkaars audits te verzorgen en/of deze audits te laten doen door een andere stakeholder.

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.

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

Horizontaal door de 4e en 8e maandrapportages naar de raad van toezicht. Horizontaal via scholen op de kaart en verantwoording naar de onderwijsinspectie.

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.

Alle scholen halen de landelijke norm, of scoren ver daarboven voor wat betreft het 1F-niveau. Bij het 1S/2F niveau haalt een school het landelijk gemiddelde niet, maar scoort wel boven de signaleringswaarde. Andere scholen scoren boven het landelijk gemiddelde. Scholen hebben in het verslagjaar eigen ambitieuze schoolnormen vastgesteld, op basis van de te verwachten streefdoelen voor Begrijpend Lezen en Rekenen/Wiskunde vanaf B6, binnen WMK.

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

Brin	Schooljaar	Schoolweging	Signaleringswaarden		Landelijk gemiddelde		Schoolnormen		Behaalde referentieniveaus	
			1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
		gem. 3 jaar			16/17 - 18/19	16/17 - 18/19			gem. 3 jaar	gem. 3 jaar
23RT	19 / 20	39-40	85%	30,3%	91,2%	45,8%	91,2%	45,8%	91,3%	38,9%
NOUR	20 / 21	38-39	85%	32,1%	92,1%	47,1%	91,2%	45,8%	92,6%	37,7%
23UW	19 / 20	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	99%	75%	98,5%	76,3%
BILAL	20 / 21	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	99%	75%	99%	68,1%
24EY	19 / 20	37-38	85%	33,9%	93,3%	49,2%	93%	55%	97%	58,5%
UMMAH	20 / 21	37-38	85%	33,9%	93,3%	49,2%	93%	55%	97%	53,7%
24FE	19 / 20	35-36	85%	37,5%	94%	51,4%	95%	55%	100%	75,8%
ISINA	20 / 21	35-36	85%	37,5%	94%	51,4%	95%	55%	100%	70%
24FK	19 / 20	37-38	85%	33,9%	93,3%	49,2%	93,3%	49,2%	97,4%	58,8%
HDAYA	20 / 21	36-37	85%	35,7%	93%	49,5%	93%	49,2%	97,2%	58,9%
24TL	19 / 20	38-39	85%	32,1%	92,1%	47,1%	96%	55%	98,6%	68,1%
BEDIR	20 / 21	38-39	85%	32,1%	92,1%	47,1%	96%	55%	94,9%	61,6%
24ZE	19 / 20	37-38	85%	33,9%	93,3%	49,2%	95%	51,6%	100%	67,7%
BOUKH	20 / 21	37-38	85%	33,9%	93,3%	49,2%	95%	51,6%	100%	61,5%
29UC	19 / 20	39-40	85%	30,3%	91,2%	45,8%	92%	45,8%	92,3%	44,4%
MOZAI	20 / 21	38-39	85%	32,1%	92,1%	47,1%	92%	41%	94,2%	46,8%
30JV	19 / 20	39-40	85%	30,3%	91,2%	45,8%	96%	45,8%	96%	55,6%
ZNBLM	20 / 21	38-39	85%	32,1%	92,1%	47,1%	96%	45,8%	91,8%	52,8%

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

2.1.2 Doelen en resultaten

De volgende doelen zijn geformuleerd voor het verslagjaar 2021:

1. SIMON heeft in samenspraak met directies en stafmedewerkers de 'professionele cultuur' gedefinieerd. De scholen gebruiken deze definitie als onderlegger om op de eigen scholen in het verslagjaar een pilot 'Professionele cultuur' op te starten. Dit geldt ook voor 'eigenaarschap'.
2. SIMON heeft in samenspraak met directie, stafmedewerkers en godsdienstleerkrachten de 'brede identiteit' gedefinieerd. In het verslagjaar zetten alle scholen een pilot op om schooleigen invulling te ontwikkelen. Dit kan - binnen SIMON-kaders - schoolspecifiek zijn.
3. SIMON heeft een onderwijsaanbod dat aansluit op NT2, de 21^e-eeuwse vaardigheden, VVE en andere vormen van leren.
4. SIMON heeft beleid inzake werkgeluk, duurzaamheid en vitaliteit, de criteria 'binden & boeien', de kaders voor kweekvijvermogelijkheden en zicht op talenten van haar medewerkers.
5. Alle scholen van SIMON hebben gericht beleid ten aanzien van PR & Imago, met focus op verbinding.
6. Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.
7. Alle scholen van SIMON hebben een schooleigen visie op partnerschap en een gerichte dialoog met stakeholders.

1. 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 in het schooljaar 2021-2022 een pilot 'Professionele cultuur' op te starten. Elke school richt eigen pilots in rondom de conceptdefinitie van een professionele cultuur. Daarnaast richt elke school eigen pilots in rondom de conceptdefinitie van eigenaarschap. Scholen hebben op eigen wijze invulling gegeven aan de pilots. Tijdens de schoolbezoeken wordt de voortgang van de pilots met de betreffende schooldirecteuren besproken.

Ontwikkeling eigenaarschap

De bepaling van de SIMON-definitie wordt leidraad voor de uitwerking van het eigenaarschap op schoolniveau en wordt leidend voor de pilots. Nadat op stichtingsniveau de definitie is bepaald, kan hieraan op schoolniveau een eigen invulling worden gegeven.

Ook bij dit onderdeel, wat overigens onlosmakelijk is verbonden met professionele cultuur, wordt op scholen op eigen wijze invulling gegeven aan de pilots. Tijdens de schoolbezoeken wordt de voortgang van de pilots met de betreffende schooldirecteuren besproken.

2. Opzet SIMON-definitie 'brede identiteit'

Alle directeuren, godsdienstleerkrachten en stafmedewerkers bepalen een definitie voor een 'brede identiteit'. Er zijn in diverse geleidingen dialoogsessies geweest. In het verslagjaar zetten alle scholen een pilot op om schooleigen invulling te ontwikkelen. Dit kan - binnen SIMON-kaders - schoolspecifiek zijn. De definitie van 'brede identiteit' is geformuleerd en gedeeld.

In afstemming met de directeuren is er een werkgroep geformeerd om de definitie van de brede identiteit te concretiseren en in verbinding te brengen met burgerschap. Drie directeuren en een coördinator identiteitszaken & burgerschap hebben zitting in deze werkgroep. De werkgroep komt regelmatig bij elkaar en koppelt haar werkzaamheden terug tijdens de directieberaden. De werkgroep zal haar werkzaamheden ook voortzetten in het schooljaar 2021-2022.

Verder is er vanuit de SIMON Academie (SIMAC) gestart met het aanbieden van een intern leertraject (BLISS) door eigen medewerkers. In januari 2021 zijn we gestart met twee pilotscholen. Uit de eerste evaluaties komt naar voren dat het traject goed aansluit bij de behoefte van de deelnemers. Wegens belangstelling voor en invulling van de brede identiteit, hebben drie scholen zich aangemeld voor deelname in het schooljaar 2021-2022. De nieuwe medewerkers krijgen in het onboardingsprogramma onderdelen van identiteitsontwikkeling aangeboden. De rest van de scholen geven op eigen wijze invulling aan de definitie van 'brede identiteit'. Medewerkers kunnen ook op individuele basis het BLISS-traject volgen. De werkgroep identiteit is twee keer bij elkaar geweest onder begeleiding van een externe deskundige op het gebied van burgerschap. De input vanuit de teams en de nieuwe burgerschapsdoelen wordt verder verwerkt in de map identiteit A tot Z.

3. NT2 (toekomstige ontwikkelingen onderwijs)

1. NT2 pilot: alle scholen voeren het opgestelde NT2-beleid uit. Dat wil zeggen: indien de school een nieuw beleid heeft, kan dit uitgetoetst worden in een pilot. Indien men tevreden is over het bestaande beleid kan dit geëffectueerd worden.

2. Beredeneerd aanbod 21^e-eeuwse vaardigheden: elke school heeft beleid t.a.v. een beredeneerd aanbod inzake 21^e-eeuwse vaardigheden.

3. 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.

Aan het begin van 2021 zijn de gesprekken binnen DB en met de kwaliteitszorgcoördinatoren gestart om tot een beleid te komen.

Deze punten van NT2-beleid zijn in het verslagjaar op schoolniveau opgepakt. In de periode 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.

4. 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. 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.

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

SIMON heeft een beleid ontwikkeld met kaders, waarbij 'kweekvijvermogelijkheden' worden aangeboden, parallel aan het professionaliseringsaanbod van de SIMON Academie. SIMON heeft in de afgelopen jaren een actief beleid gevoerd op het opleiden voor directiefuncties. Dit jaar zijn de kaders verder vastgesteld. De kweekvijver wordt uitgebreid met andere functies. Daarnaast is er een professionaliseringsbeleid en plan opgesteld. Dit plan wordt in 2021-2022 verder samen met de scholen uitgevoerd. Professionaliseringsactiviteiten worden naar behoefte/noodzaak van de scholen verder vorm gegeven. In het verslagjaar is het professionaliseringsbeleid inclusief het kweekvijverkader afgerond.

De visie op en kaders voor talentontwikkeling zijn vastgesteld in een professionaliseringsbeleid. Zij worden geïntegreerd in het loopbaanmodel en de gesprekkencyclus. Het functiedifferentiatiebeleid, waarbij meer ruimte is voor doorgroeimogelijkheden en talentontwikkeling, is ook afgerond. In het verslagjaar is er een start gemaakt met de inventarisatie van een systeem om het talent van onze medewerkers bovenschools inzichtelijk te krijgen. Vanuit de SIMON Academie is een professionaliseringsaanbod opgezet met diverse thema's. Dit loopt door tot juni 2022. De SIMON Academie streeft naar duurzaamheid en ziet een training of cursus niet los van het 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 onderzoek laten doen naar de oorzaken van schoolverzuim en n.a.v. dit onderzoek haar beleid aangepast. Er is intensief samengewerkt met HCC, het arbobeleid is geüpdatet, diverse middelen zijn ingezet om het personeel aandacht te geven en begeleiding na corona is aangeboden. Ook is er verzuimtraining verzorgd voor de directies en is er een taskforce samengesteld om de behoefte onder het personeel te peilen m.b.t. duurzame inzetbaarheid. Dit thema stond ook centraal tijdens de SIMON personeelsdag. 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 zijn of haar carrière doorloopt (levensfasebewust beleid). Als aanvulling daarop wordt er beleid ontwikkeld om de startende leerkrachten in de beginfase van hun loopbaan beter te begeleiden. Er is een onboardingsprogramma opgezet om de startende personeelsleden beter te begeleiden.

Verder zijn we met onze arbodienst in gesprek om op vrijwillige basis een werknemersportaal in gebruik te nemen, waarmee we meer zicht krijgen op het welbevinden van onze medewerkers. Het beloningsbeleid is aangepast en aangevuld om de aantrekkingskracht van de stichting te vergroten.

In relatie tot het vervangingsbeleid van SIMON is in het schooljaar 2021 een invalpool opgezet in regio Noord. In Midden- en Zuid-Nederland heeft SIMON deelgenomen aan een externe invalpool (IPPON). Dit heeft niet geleid tot een oplossing voor onze invalproblematiek. Door de geografische ligging van de SIMON scholen is het lastig gebleken om een oplossing voor alle scholen te bedenken. SIMON heeft gezocht naar lokale oplossingen voor dit probleem. In het Oosten is er een samenwerking ontstaan met ObT, in het midden van het land is er samenwerking gezocht met FLORENT.

5. Beleid inzake kleutertoetsen

Alle scholen van SIMON beschikken over een beleid inzake kleutertoetsen en de duurzame ontwikkeling van de sociale vaardigheden van leerlingen. Zij hebben zicht op de talenten van hun leerlingen en hanteren kind-gerelateerde doelen als basis voor het onderwijs, waarbij gebruik wordt gemaakt van ParnasSys.

De scholen hebben het nieuwe observatie-instrument 'Kleuter in beeld' aangeschaft om het te implementeren. Eén school gaat een afwijkend instrument gebruiken, omdat dit nadrukkelijk wordt voorgeschreven vanuit het samenwerkingsverband waarbinnen deze school werkt. Verder is er vanuit de academie 'Schooldiagnose ondersteuning & begeleiding' uitgezet. De leerbehoefte bij IB'ers is onderzocht en diverse facultatieve leerinterventies en scholingen zijn ingezet.

Een werkgroep is in februari 2021 gestart, bestaande uit directeuren, IB'ers en leerkrachten. Deze werkgroep heeft de opdracht gekregen om met voorstellen te komen rondom uitgangspunten om een SIMON visie te formuleren rondom het toetsen van kleuters en aanbevelingen te doen voor de keuze van instrumenten om de voortgang van kleuters te monitoren. De werkgroep heeft een advies uitgebracht om het goedgekeurde instrument door de Cotan, Kleuter in beeld Taal/Motoriek en rekenen, te gebruiken. Alle SIMON scholen gaan dit instrument in het schooljaar 2021-2022 implementeren. Uitzonderingen zijn mogelijk als de lokale samenwerkingsverbanden werken met andere instrumenten.

6. Alle scholen hebben een up to date ICT-aanbod

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.

Door corona en de uitdagingen van het afstandsonderwijs heeft het bestuur in overleg met de directeuren besloten om laptops voor alle leerkrachten van SIMON scholen ter beschikking te stellen. De leerkrachten kregen in de loop van januari en februari 2021 de beschikking over een device om onderwijs op afstand te kunnen verzorgen.

Daarnaast zijn door subsidiemogelijkheden vanuit de overheid, met een geringe bijdrage van het bestuur, 660 devices voor leerlingen aangeschaft.

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

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.

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

Al onze scholen voldoen aan het basisarrangement van de inspectie. In het verslagjaar is er geen inspectiebezoek geweest.

2.1.5 Visitatie

Tijdens het verslagjaar heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

2.1.6 Passend onderwijs

Elke school is lid van een Samenwerkingsverband Passend Onderwijs in de eigen regio. SIMON participeert in 9 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 laag, waardoor de (financiële) risico's in relatie tot te verdelen gelden binnen de samenwerkingsverbanden op korte termijn beperkt blijven.

Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

School	Brinnummer	Nummer samenwerkingsverband		
Nour	23 RT	PO3005 's Hertogenbosch e.o.	SWV De Meijerij	https://www.demeijerij-po.nl/
Bilal	23 UW	PO2602 Amersfoort e.o.	SWV De Eem Leusden	https://www.swvdeem.nl/voor-scholen/
Al Ummah	24 EY	PO2303 Enschede e.o.	Steunpunt Passend Onderwijs Enschede	https://www.spoescholen.nl/
Ibn-i Sina	24 FE	PO2506 Arnhem e.o.	SWV Passend Wijs Arnhem	https://www.swv-passendwijs.nl/
Hidaya	24 FK	PO2507 Nijmegen e.o.	SV Stroomland Nijmegen	https://www.stroomland.nl/
Bedir	24 TL	PO3006 Oss e.o.	SWV 30.06 Oss	https://www.swvpo3006.nl/
El Boukhari	24 ZE	PO2816 Gorinchem e.o.	SWV Driegang Gorinchem	https://www.driegang.nl/
Mozaïek	29 UC	PO3006 Oss e.o.	SWV 30.06 Oss	https://www.swvpo3006.nl/
De Zonnebloem	30 JV	PO2303 Deventer	Sine Limite Deventer	https://www.sinelimiten.nl/
De Tulp	31AH	PO2302 Twente	Passend Onderwijs 23-02	https://www.swv2302.nl/

Per school zijn de middelen als volgt ingezet:

Nour:

Inzet eigen personeel: op Nour is de afspraak gemaakt dat de leerkracht de instructies geeft. Omdat er meerdere leerlingen zijn met een IHP en/of OPP, vraagt dit veel verschillende momenten van instructie in de klas. De onderwijsassistent die betaald wordt vanuit de lichte leermiddelen is bedoeld om de grote groep te begeleiden bij het zelfstandig werken of om een begeleide inoefening te doen. De leerkracht kan dan in deze periodes werken aan de IHP en/of OPP.

Aanschaf materiaal handelend werken:

Ondersteuning groep 6: groepsinterventie.

Ondersteunend materiaal voor werkgroepen taak- werkhouding, vreedzame school, rekenen en taal.

Aanvulling ondersteuningsniveau 3 en 4.

IQ-onderzoek: voor leerlingen die uitvallen binnen de basisondersteuning en waarbij het niet duidelijk is welke onderwijsbehoeftes zij hebben.

Bilal:

Basisschool Bilal werkt in ontwikkelteams die kwaliteitskaarten hebben ontwikkeld op didactisch handelen. Het team laat zich trainen op het handelen met behulp van de EDI-fasen als ondersteunend instructiemodel. Zij doen dit in samenwerking met een trainer van de CED-Group.

Om passend onderwijs te realiseren zijn de volgende kwaliteitslagen gemaakt:

- Ondersteuning visie op pedagogisch klimaat en handelen in de school;
- Inzet leerlingen zorg;
- Coaching leerkracht handelen;
- Inzet OOP op leerling ontwikkeling
- Aanschaf leesmethode en leesinterventies
- Aanpak zorgstructuur

Al-Ummah/de Tulp:

Het passend onderwijs aanbod heeft als volgt plaatsgevonden:

- Tijdelijke plaatsing in een speciale taal- of rekengroep: samenwerking met schakelklassen
- Ondersteuning bij diverse problematiek zoals autisme spectrum stoornissen, ADHD/ADD, gehoor- en spraakproblematiek etc. in de vorm van arrangementen: Kentalis voor kinderen met TOS en/of dyslexie

Ibn-i Sina:

In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) is beschreven op welke manier zorg op basisschool Ibn-i Sina wordt uitgevoerd. Daarin is beschreven:

- het niveau van de basisondersteuning,
- welke extra ondersteuning de school kan bieden,
- hoe deze ondersteuning is georganiseerd en
- wat de ambities zijn.

De school moet minimaal de basisondersteuning die in het samenwerkingsverband is afgesproken realiseren. De basisondersteuning is vastgelegd in het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband PassendWijs 2019-2023 en geeft aan wat de school met de haar daartoe beschikbare middelen zelf moet kunnen organiseren. Extra ondersteuning is alle ondersteuning die gegeven wordt maar die niet binnen de basisondersteuning valt.

Ibn-i Sina is verbonden met het Samenwerkingsverband PassendWijs van Arnhem. Aan het begin van het jaar wordt de uitvoering van de zorg afgestemd met de schoolcontactpersoon van PassendWijs.

De middelen die de school rechtstreeks ontvangt van het samenwerkingsverband 25.05 is besteed aan:

- uitvoering basisondersteuning
- uren intern begeleiding
- uren specialisten (intern) taal/ rekenen en gedrag
- uitvoering extra ondersteuning
- zorgteambesprekingen. Hieraan nemen deel; de schoolcontactpersoon van PassendWijs, de jeugdarts van de GGD, de wijkcoach. Mocht het nodig zijn sluiten andere externen op verzoek aan.
- consultaties met de schoolcontactpersoon (orthopedagoog) van PassendWijs
- onderzoeken en observaties door de schoolcontactpersoon van PassendWijs
- arrangementen door het ondersteuningsteam van PassendWijs (dit schooljaar o.a. inzet expert hoogbegaafdheid, gedrag) en Kentalis
- professionalisering
- deelname interne begeleiders aan IB-netwerk PassendWijs
- deelname interne begeleiders aan IB-netwerk Simon scholen
- scholing team Ibn-i Sina NT2-onderwijs

Hidaya:

Het passend onderwijs aanbod heeft als volgt plaatsgevonden:

- Didactische ondersteuning voor groep 3 t/m 8;
- Ondersteuning bij diverse problematiek zoals sociaal emotionele ontwikkeling;

Bedir:

De inzet van de middelen voor passend onderwijs wordt ieder jaar besproken in het Managementteam. Een gedeelte van de middelen wordt besteed aan uren intern begeleiding op de school, maar er blijft ook ruimte om met de zorgvraag die lopende het schooljaar ontstaat mee te bewegen. De school heeft in het verslagjaar gekozen voor interne inzet van onderwijsassistenten en het betrekken van een externe partij Leerkraft&Co, voor extra ondersteuning.

Verantwoording resultaten 2021

- Bedir heeft BOUW! als preventief interventieprogramma bij dyslexie geïmplementeerd.
 - Bedir werkt samen met de Bibliotheek om het leesplezier bij de leerlingen te vergroten.
- Er is geïnvesteerd in het intensiveren van contacten tussen ondersteuningsspecialisten met als doel duurzaam te profiteren van kennis en expertise.

El Boukhari:

De school heeft in het verslagjaar geen gebruik gemaakt van de arrangementen van de samenwerkingsverband.

Mozaik:

In het verslagjaar stonden 8 speerpunten uit het ondersteuningsplan centraal: Basisondersteuning, Dyslexie, Meer- en hoogbegaafdheid, Specialistische voorzieningen, Onderinstroom, Overstappers, Verbinding tussen passend onderwijs en jeugdhulp & Organisatieontwikkeling.

De inzet van de middelen voor passend onderwijs wordt ieder jaar besproken in het Managementteam. Een gedeelte van de middelen wordt besteed aan uren intern begeleiding op de school, maar er blijft ook ruimte om met de zorgvraag die lopende het schooljaar ontstaat mee te bewegen. Wij hebben dit schooljaar gekozen voor interne inzet van onderwijsassistenten en betrekken een externe partij Zienderogen en Leerkraft&Co voor extra ondersteuning.

Verantwoording resultaten 2021

- De school heeft actief gewerkt met Perspectief op School, zodat er meer data wordt verkregen voor inzicht, om (bij) te sturen en het gesprek te voeren met elkaar.
- Mozaik heeft BOUW! als preventief interventieprogramma bij dyslexie geïmplementeerd.
- Mozaik heeft een plusklas ingericht waarmee de basisondersteuning en verrijkingsaanbod rondom meer- en hoogbegaafdheid kan worden versterkt. Er zijn meerdere iinterviewsessies, webinars voor leerkrachten en de opleiding tot talentbegeleider georganiseerd.
- Er is geïnvesteerd in het intensiveren van contacten tussen ondersteuningsspecialisten met als doel duurzaam te profiteren van kennis en expertise.
 - Er is meer zicht op de route en het proces dat onderinstromende kinderen doorlopen. De ondersteuningsspecialisten worden ingeschakeld voor consultatie en advies.
- De school heeft met partners uit jeugdhulpregio (Noordoost Brabant) gesproken over een verdieping van de samenwerking bij problematiek in de thuissituatie.

De Zonnebloem:

Het passend onderwijs aanbod heeft als volgt plaatsgevonden:

- Inzet specialisten taal & gedrag, door middel van extern inhuur;
- Ondersteuning bij diverse problematiek zoals autisme spectrum stoornissen, ADHD/ADD, gehoor- en spraakproblematiek etc. in de vorm van arrangementen;
- Uitbreiding taken interne begeleiding voor didactische ondersteuning.

2.1.7 Onderzoek

Binnen SIMON is er geen sprake van toekomstige ontwikkelingen op het gebied van (diverse) onderzoeken.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. SIMON heeft een tweejaarlijkse gesprekkencyclus, waarbij de regie bij de medewerkers ligt. De gesprekken worden met de leidinggevendenden gevoerd. De verslaglegging vindt volgens een SIMON-breed vastgesteld format plaats. Het beoordelingsinstrument WMK wordt ingezet om te beoordelen of een medewerker start-, basis- of vakbekwaam is. 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 schoolspecifieke schoolplannen. Hierin zijn de kaders van het te voeren personeelsbeleid benoemd.

Per 1 augustus 2020 heeft De Tulp de stichtingsnorm niet gehaald en is gefuseerd met een van onze eigen scholen: Al Ummah in Enschede. Daarmee is het voortbestaan van deze school garant gesteld. Vanaf begin schooljaar 2021-2022 is locatie De Tulp ook fysiek verhuisd naar haar nieuwe locatie in Enschede. Zoals verwacht werd, brengt het merendeel van de ouders hun kinderen dagelijks naar de locatie in Enschede. Hierdoor konden alle personeelsleden behouden blijven voor de organisatie. Verder hebben er geen ontwikkelingen plaatsgevonden met een grote personele betekenis.

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.

2.2.5 Vervangingspool/Flexibele schil

Het eigen regiemodel waarvoor SIMON 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 2021 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, verwacht SIMON dat een groot deel van deze extra personeelsleden boventallig zullen raken. Deze boventalligheid wil SIMON opvangen door hen onder te brengen in de vervangingspool, waarmee de werkgelegenheid gegarandeerd kan worden.

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 professionaliseringsbeleid kaders en doelen geformuleerd die richting geven aan het strategisch professionaliseren binnen SIMON. Activiteiten rondom het begeleiden en inwerken van nieuwe collega's, loopbaanontwikkeling, de SIMON kweekvijver en het inzetten van de SIMON Academie hebben meer vorm gekregen. Er is ook een visie op leren geformuleerd waarin SIMON richting geeft aan het realiseren van een krachtige leeromgeving stichtingsbreed, met aandacht voor talenten, eigenaarschap en het leren van en met elkaar. SIMON heeft zich in 2021 aan meerdere partnerschappen verbonden om het opleiden in de school (samen opleiden) met een aantal hogescholen in te bedden. Op de SIMON scholen worden leerkrachten in opleiding begeleid door leerkrachten of interne begeleiders (praktijkopleiders). Deze begeleiders zijn opgeleid om kwalitatief goede begeleiding en coaching te kunnen geven. Zo is de school een werkplek waarbij ervaringsleren en gezamenlijke kennisontwikkeling centraal staat.

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. Met de instemming van de GMR zullen de ondersteunende functies (OOP) omgezet worden naar de nieuwe functies in het functieboek.

COVID-19

In 2020 en 2021 werden we concreet geconfronteerd met de gevolgen van de COVID-pandemie. Dit betekende dat we ons moesten buigen over unieke vraagstukken zoals: hoe gaan we om met de medewerkers in de risicogroep? Wat kunnen we doen om medewerkers een veilige werkplek te geven? Wat betekent de uitbraak van dit virus voor zwangere collega's? Hoe ondersteunen we leidinggevendenden bij het voeren van het juiste gesprek met angstige medewerkers? Hoe zorgen we voor voldoende capaciteit voor ondersteuning vanuit de Arbodienst? Ondanks alle uitdagingen hebben we de ondersteuning kunnen leveren die nodig was. De medewerkers hebben via HCC de mogelijkheid gehad om op vrijwillige basis een coach te benaderen. Op schoolniveau zijn er extra gesprekken gevoerd over het welbevinden van collega's en om het onderwijs op afstand mogelijk te maken zijn alle medewerkers voorzien van laptops.

2.2.7 Kengetallen medewerkers van 2021 en 2022

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 OP/OOP				Betrekkingsomvang OP fte		In percentage			
Dir		OP		OOP	OP/OOP				<=0,5	>0,5	<=0,5	>0,5		
9,8000		106,2923		52,5874	2,02				7,7	98,4065	7%	93%		
Aantallen					Verhouding OP/OOP				Betrekkingsomvang OP		In percentage			
Dir		OP		OOP	OP/OOP				<=0,5	>0,5	<=0,5	>0,5		
10		142		80	1,78				0	0	0%	0%		
Aantallen				Totaal		Percentage								
L10		L11		L12		L10		L11		L12				
109		32		1		142		77%		23%		1%		
Aantallen				Totaal		Percentage					Starters&Zij-instroom			
Man		Vrouw				Man		Vrouw					Fte	Aantal
35		197		232		15%		85%					6	10
Aantallen						Fte								
<20		20-35		36-45		46-67		>67		<20	20-35	36-45	46-67	>67
0		107		67		57		1		0,0000	78,1750	44,3297	45,7750	0,4000

Man-vrouw ratio

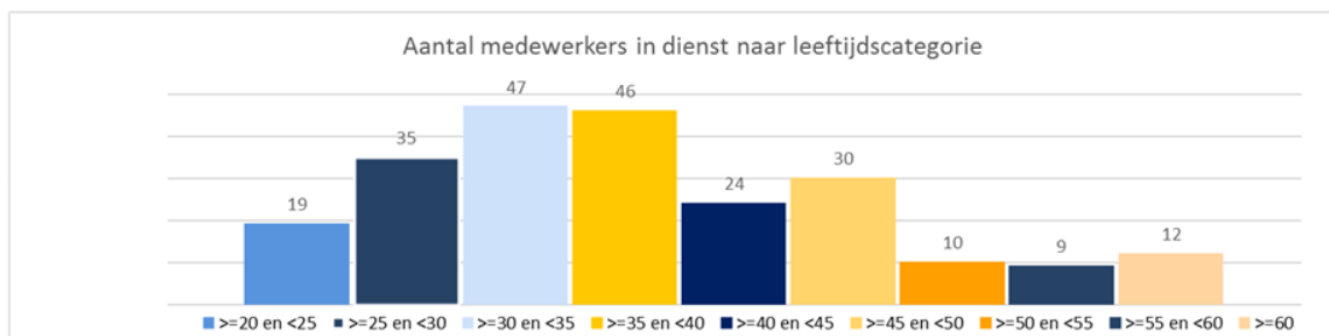
Volgens de trend van de laatste jaren laat het personeelsbestand van stichting SIMON een sterke oververtegenwoordiging zien van vrouwen (85% vrouw). Gezien de studentenpopulatie op de Pabo's zal nauwelijks een evenwichtiger opbouw kunnen plaatsvinden.

Full- en parttimefuncties

30% van de benoemingen is fulltime, 70% parttime. Het streven is 50% fulltime en 50% parttime. Ten opzichte van het afgelopen jaar is het aandeel van de parttimers gelijk gebleven.

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 2022, inclusief kort-tijdelijke dienstverbanden, ziet er als volgt uit:



Zoals bovenstaand overzicht laat zien, zijn er 12 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 94 (66%) moslim leerkrachten en 48 (34%) niet-moslim leerkrachten niet in balans.

2.2.8 Ziekteverzuim

SIMON heeft in de afgelopen jaren een aantal preventieve acties in gang gezet om het ziekteverzuim te laten dalen. Dit is mede te danken aan het gerichte verzuimbeleid. Zo hebben alle directeuren een training gevolgd m.b.t. verzuimmanagement en het voeren van verzuimgesprekken. Vanwege diverse wisselingen in de directiefuncties wordt deze training herhaald.

Figuur Verzuimpercentage 2021

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

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. Tot 2020 is het gemiddelde SIMON-ziekteverzuim gedaald tot 6,06 (dit is zonder vangnet en zwangerschapsgelateerde ziekten). Uit de cijfers van het CBS blijkt dat werknemers in het onderwijs bijna anderhalf keer zo vaak verzuimden als het landelijk gemiddelde van alle bedrijfstakken. Het beleid van SIMON is gericht op preventie en de ambitie is uitgesproken het verzuim onder de 5% te houden.

Eind december 2021 kende SIMON een ziekteverzuimpercentage van 7,06 %. Dit is mede veroorzaakt door de coronaperikelen waar alle scholen last van hebben. Bij SIMON gaat het voornamelijk om langdurig verzuim waarbij sprake is van verzuim dat langer duurt dan een jaar (5,29%). Het afgelopen jaar zien wij op een aantal scholen dat er weer sprake is van een stijgend ziekteverzuimcijfer.

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. Wel moeten wij een onderscheid maken tussen kort verzuim (tot 42 dagen) en langdurig verzuim (langer dan 42 dagen). De organisatiescan die in 2020 is uitgevoerd door onze arbodienst heeft een drietal aandachtspunten opgeleverd:

1. Verzuim en duurzame inzetbaarheid worden structureel op de agenda gezet. Deze onderwerpen krijgen prioriteit.
2. Creëren van een gezamenlijke dialoog over inzetbaarheid: hart vs. hard.
3. Verbeteren van het verzuimproces.

Er zijn verschillende interventies en acties uitgevoerd om het verzuim aan te pakken: de directeuren hebben meerdere trainingen Verzuimmanagement gevolgd, er is gekozen voor een dedicated bedrijfsarts, er is een taskforce opgericht om met voorstellen te komen m.b.t. duurzame inzetbaarheid en meerdere overleggen zijn gevoerd met de arbodienst om processen binnen SIMON en HCC goed op elkaar af te laten stemmen. Ook in 2021 is deze aanpak doorgezet. De directies hebben bij hun verzuimaanpak extra ondersteuning gekregen van een externe verzuimconsulent.

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 twee externe vertrouwenspersonen benoemd. Er is in 2021 een start gemaakt met het actualiseren van de klachtenregeling in 2022. Op alle scholen zijn Contactpersonen Sociale Veiligheid opgeleid met het doel om een betere uitvoering te kunnen geven aan de klachtenregeling. Deze contactpersonen kunnen bij klachten de klager naar 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.

In het jaarbericht van 2021 rapporteren de vertrouwenspersonen dat er vanuit de SIMON organisatie geen integriteitskwesaties bij de vertrouwenspersonen zijn gemeld. Daarbij maken de vertrouwenspersonen er ook melding van dat er vanuit de SIMON organisatie vijfmaal een beroep werd gedaan op de vertrouwenspersoon dat te maken had met grensoverschrijdend gedrag. Er is ondersteuning geboden 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 waren er evenals het jaar ervoor 7 eigen wachtgelders die een uitkering genoten. De rechten die hieruit zijn ontstaan, zijn overgedragen aan het Participatiefonds. 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.

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 directeuren, in overleg met de P&O'er. De directeuren 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 prettige omstandigheid dat veel van haar scholen beschikken over huisvesting die aan de voorwaarden waarnaar wordt gestreefd voldoet of binnen afzienbare tijd zal voldoen. Zo zijn de scholen Nour, Bedir, Bilal en De Zonnebloem gehuisvest in gebouwen die niet ouder zijn dan 10 jaar, staat voor Ibn-I-Sina, Hidaya en Al Ummah nieuwbouw gepland en zal El Boukhari, naar verwachting in 2023, verhuizen naar een nieuwe locatie.

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. De laatste actualisatie heeft plaatsgevonden in mei 2019. In 2022 zal er opnieuw een bijstelling plaatsvinden.

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 volgens het opgestelde meerjarenonderhoudsplan (M.O.P.) en indien nodig, qua omvang, daaraan aangepast.

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

De ontwikkelingen voor realisatie van de nieuwe huisvesting t.b.v. **Ibn-I-Sina** zijn in 2021 met succes voortgezet en hebben geleid tot de totstandkoming van het definitief ontwerp. Eind 2021 heeft de aanbesteding van de werkzaamheden plaatsgevonden en in het eerste kwartaal van 2022 worden daarvan de resultaten verwacht. Na beoordeling hiervan en zal er een definitieve keuze worden gemaakt voor de aannemer die de werkzaamheden zal gaan uitvoeren. De ingebruikname van het nieuwe schoolgebouw staat nog steeds gepland in, of bij aanvang van, het schooljaar 2023-2024.

Basisschool **De Zonnebloem** is eind december 2020 verhuisd naar de nieuwe huisvesting aan het Andriessenplein in Deventer. Het jaar 2021 is het eerste kalenderjaar dat de leerlingen ook daadwerkelijk fysiek in het gebouw onderwijs hebben gevolgd. De ervaringen met het gebouw zijn positief.

De **El Boukhari** school in Leerdam zal op termijn de huidige huisvesting aan de Populierstraat 2 verlaten. De school krijgt dan de beschikking over een bestaand schoolgebouw op de locatie Tienstraat 11 in Leerdam. Het is echter wachten totdat de huidige gebruiker, die uitzicht heeft op een nieuw schoolgebouw in een nieuwe woonwijk, het gebouw zal verlaten en de nieuwe huisvesting zal betrekken. De voorlopige verwachting is dat het nieuwe schoolgebouw in de zomer van 2024 gereed zal zijn. De verhuizing van El Boukhari zal dan ook in 2024 kunnen plaatsvinden.

Met de gemeente Nijmegen wordt al lange tijd overleg gevoerd over de toekomstige huisvesting t.b.v. **Hidaya**. Inmiddels is duidelijk dat de optie nieuwbouw de meest wenselijke is en dat de gemeente bereid is om aan deze optie invulling te geven, onder de voorwaarde dat het SIMON bestuur akkoord gaat met een volledige doordecentralisatie van de huisvesting. In december 2020 is zowel het college van bestuur als de raad van toezicht daarmee in principe akkoord gegaan. Een definitief besluit zal pas kunnen worden genomen zodra alle voorwaarden en risico's helder in beeld zijn gebracht en daarmee vervolgens kan worden ingestemd. In 2021 is het een en ander verder uitgewerkt. Zo zijn er concepten opgesteld voor de verschillende overeenkomsten (doordecentralisatie, maatwerk, kavelpaspoort) waarin de voorwaarden en afspraken zijn vastgelegd. Daarover vindt nog steeds nadere afstemming plaats. Dat is ook nodig omdat bij doordecentralisatie voor het bestuur een geheel nieuwe situatie t.a.v. de huisvesting ontstaat, die bij geen enkele andere SIMON school van toepassing is. Waar normaliter de verantwoordelijkheid voor de huisvesting bij de gemeente ligt, komt die na doordecentralisatie volledig voor rekening van het schoolbestuur.

Ook 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.

In augustus 2020 is basisschool **De Tulp** in Hengelo gefuseerd met Al Ummah. Reden hiervoor was dat De Tulp de stichtingsnorm per 1 oktober 2019 niet gehaald heeft. Gedurende het schooljaar 2020-2021 waren de leerlingen van De Tulp nog gehuisvest op de locatie Korenbloemstraat 3 in Hengelo. Vanaf 1 augustus 2021 zijn de leerlingen daadwerkelijk in Enschede gehuisvest. Door de gemeente is ruimte beschikbaar gesteld in het schoolgebouw van de Paus Joannesschool aan de Floraparkstraat 155 in Enschede. Het is de bedoeling dat in de toekomst ook de leerlingen van deze locatie worden gehuisvest in het nieuwe dan wel gerenoveerde schoolgebouw van Al Ummah.

2.3.5 Duurzaamheid (2021)

Wij als SIMON willen verantwoordelijkheid dragen voor maatschappelijke problemen zoals luchtvervuiling, klimaatverandering of arbeidsomstandigheden. SIMON streeft ernaar een bijdrage te leveren aan het reduceren van deze problemen. We houden rekening met de maatschappelijke effecten van onze activiteiten.

Bij het (meerjaren) onderhoud van de schoolgebouwen wordt rekening gehouden met milieuaspecten als belasting voor de omgeving (milieuvriendelijke toepassingen), duurzaamheid (langdurige oplossingen toepassen), afvalscheiding, zuinig omgaan met materialen.

De scholen worden gestimuleerd om zuinig met energie om te gaan. Op sommige scholen is geïnvesteerd in energiezuinige verlichting en zijn er slimme meters geplaatst. Scholen worden voorzien van zonnepanelen indien dit toereikend is.

Verder is er in oktober 2020 onderzoek gedaan naar de ventilatie in de schoolgebouwen. De resultaten gaven aan dat een aantal gebouwen niet voldoet aan de adviezen van het RIVM en dat daarom ingrijpende investeringen wenselijk zijn. Deze investeringen betreffen Al Ummah, Hidayah, El Boukhari, Ibn-I-Sina en Mozaïek. Behoudens Mozaïek zullen de gebouwen van de andere genoemde scholen nog maar tijdelijk bij de betreffende scholen in gebruik zijn. Op alle scholen zijn de lokalen inmiddels voorzien van CO2 meters. Dit schept de mogelijkheid de luchtkwaliteit te kunnen monitoren en op de gewenste momenten de lokalen extra te ventileren.

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 controlcyclus (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. De omvang van de benoeming van de controller is uitgebreid t.b.v. SIMON.

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 medewerker financiën 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 medewerker financiën en de bestuurder.

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 risicomanagement een continu doorlopend proces is, gericht op het ontdekken en beheersen van risico's en het tijdig nemen van maatregelen.

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 risicomanagement 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.

Het bestuur wil het ICT-gebruik nadrukkelijk bevorderen totdat:

- Er beter geanticipeerd kan worden op de individuele leerbehoeften van kinderen
- Er verschillende leerstrategieën gebruikt kunnen worden
- Een samenwerking met andere kinderen in of buiten de school mogelijk wordt.

Treasuryverslag

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 2021 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 2021 is dit beleid opnieuw beoordeeld en uitgevoerd. Hierbij wordt ook advies ingewonnen bij de raad van toezicht. Alle data zijn ondergebracht bij de banken. SIMON is in 2021 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 opgemaakt. 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 is 60% 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.

Prestatiebox

Om de ambities met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs uit het bestuursakkoord te verwezenlijken, heeft het ministerie ook in 2021 (tot augustus) extra financiële middelen beschikbaar gesteld in de vorm van de prestatiebox. Er is geld beschikbaar gesteld voor onder andere de verdere professionalisering van de schoolleiders en leraren, voor opbrengstgericht werken en voor het versterken van de kwaliteit van cultuureducatie.

De 9 scholen binnen SIMON hebben in 2021 € 243.443,- ontvangen uit hoofde van de regeling prestatiebox. De middelen voor cultuur zijn onder andere ingezet voor het aanschaffen van materiaal en het bezoeken van voorstellingen en musea. De middelen voor taal en rekenen zijn door de scholen aangewend om de benodigde investeringen te kunnen doen in lesmethodes, aanschaf van verbruiksmaterialen en de benodigde licentiekosten om zo de opbrengsten van het reken- en taalonderwijs verder te verbeteren. Er zijn trainingen afgenomen, bijvoorbeeld in het kader van opbrengstgericht werken. En er zijn begeleidingstrajecten bekostigd ten behoeve van niet voldoende functionerende leerkrachten. Hiermee zijn de middelen ruimschoots besteed.

2.5 Continuïteit

Intern risicobeheersingssysteem

Om de twee jaar laat het CvB een risicoanalyse opstellen dan wel actualiseren. Bij het opstellen/actualiseren van deze analyse worden vertegenwoordigers van de verschillende geledingen (RvT, stafbureau, directies en de GMR) betrokken. De uitkomsten van de analyse (waaronder mogelijk te nemen beheersingsmaatregelen en/of beleidsontwikkelingen) leveren ook input voor het jaarverslag (continuïteitsparagraaf) dat jaarlijks voor 1 juli naar het ministerie van OCW gezonden wordt met de verklaring van de externe accountant.

In 2021 is de risicoanalyse geactualiseerd. Uit de risicoanalyse is naar voren gekomen dat SIMON voldoendebuffer 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.

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. Ibn-i Sina en Hidaya krijgen komende jaren een nieuwbouw. Ook hier bestaat de mogelijkheid dat er uitgaven gaan plaatsvinden die niet bekostigd worden. Actualisatie van de MJOP's is hierbij leidend.

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 onderwijsgevend 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 2021 blijkt dat de beschikbaarheid van personeel nog steeds een groot risico vormt. Door coronagevallen bij leerkrachten en de daarbij behorende quarantaineregels 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.

8. Corona

Tenslotte merken we dat de impact van corona op het onderwijs de resultaten en de financiën nog steeds onzeker maken. Deze onzekerheid is er voor de korte termijn, maar ook voor de lange termijn. De financiële gevolgen hiervan zijn momenteel moeilijk in te schatten.

Hieronder zijn de risico's financieel toegelicht:

Risico	Kapitaal behoefte
<u>1. overschrijding formatiebudget</u> Het risico bestaat dat de kosten voor formatie hoger uitkomen dan begroot, doordat er bijv. 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 gekort wordt	Impact hoog EUR 650.000
<u>Toekomstige bekostiging</u> 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.	Impact laag EUR 150.000

<u>3. onderhoud gebouwen</u> 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. Ibn-i Sina en Hidaya krijgen komende jaren een nieuwbouw. Ook hier bestaat de mogelijkheid dat er uitgaven gaan plaatsvinden die niet bekostigd worden. Actualisatie van de MJOP's is hierbij leidend.	Impact midden EUR 250.000
<u>4. Passend onderwijs</u> 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 (dan wel niet het maximale leerrendement uit alle leerlingen gehaald kan worden).	Impact midden EUR 100.000
<u>5. Onderwijspersoneel</u> Ons onderwijsgevende personeel is essentieel voor goed kwalitatief onderwijs. Mede door druk op de arbeidsmarkt is het een probleem om kwalitatief goed personeel te werven en te kunnen voldoen aan de vervangingsvraag van de scholen.	Impact midden EUR 250.000
<u>6. Risico naheffing personele afdrachten en uitkeringsposten</u> Het risico bestaat dat pensioenen en sociale lasten niet juist/volledig afgedragen worden, dan wel een stijging in de premies niet begroot is (a.g.v. stijging WGA) en/of niet volledig wordt vergoed door de overheid (stille bezuiniging).	Impact midden EUR 150.000
<u>7. Ziekteverzuim en vervanging</u> Per 1 januari 2017 is SIMON eigen risicodragers voor de vervanging. De Wet Werk en Zekerheid is daarnaast 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 meer vervanging nodig is dan begroot.	Impact hoog EUR 250.000
<u>8. Restrisico's</u> Risico dat risico's niet worden herkend in de risicoanalyse. Standaardpercentage 1% van de totale baten.	EUR 100.000
Totaal	EUR 1.650.000

Het vermogen van SIMON is toereikend om de risico's op te kunnen vangen.

Weerstandsvermogen	2020	2021	2022	2023
Benodigd weerstandscapaciteit	1.650.000	1.650.000	1.650.000	1.650.000
Beschikbare weerstandscapaciteit	2.695.000	2.752.000	2.779.000	2.800.000
Overschot / Tekort	1.045.000	1.102.000	1.129.000	1.150.000
Weerstandsvermogen	1,63	1,67	1,68	1,70

Indien het weerstandsvermogen lager is dan 1, zijn er 2 mogelijkheden:

- Beschikbare weerstandscapaciteit aanvullen;
- Benodigd weerstandscapaciteit terugbrengen door de risico's te minimaliseren.

Bovenstaande tabel laat zien dat SIMON indien nodig aan de risico's uit de risicoanalyse kan voldoen. De reserve bovennorm geeft aan dat SIMON nog ruimte heeft om te investeren.

Interne risicobeheersing en controlesystemen

Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zijn verantwoordelijk voor de interne risicobeheersing- en controlesystemen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van verschillende instrumenten:

- Bij de beleidsvorming en evaluatie maken we zoveel mogelijk gebruik van de zogeheten Plan, Do, Check & Act-cyclus. Zo maken we voor het kalenderjaar een meerjarenbegroting. We zorgen er vervolgens voor dat we driemaandelijks een voortgangsrapportage krijgen, met daarbij een forecast voor het desbetreffende boekjaar zodat we realisatie en begroting kunnen vergelijken. Na het jaar maken we de jaarrekening en bestuursverslag op.
- Ons treasurybeleid en de voor treasury geldende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd in een treasurywet.
- De accountant controleert de rechtmatigheid van onze bestedingen en stelt een verklaring op bij de jaarrekening.
- We hebben alle relevante financiële kaderafspraken vastgelegd in samenspraak met de administratiekantoor Convent.

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
	2021	2022	2023	2024	2025
	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 oktober 2022	1 oktober 2023	1 oktober 2024
Totaal aantal leerlingen	1.980	2.071	2.150	2.212	2.277

- Het is de verwachting dat het leerlingaantal de komende jaren zal stijgen. In augustus 2022 zal er een nieuwe locatie worden geopend in Apeldoorn. Daar is in de begroting nog geen rekening mee gehouden.

Fte

Formatie	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Fte Directie	10,41	11,09	10,90	10,90	10,90
Fte Onderwijzend Personeel	116,01	126,98	116,51	117,01	117,95
Fte Onderwijs Ondersteunend Personeel	51,42	54,78	47,44	46,90	46,47
Fte Participatiebanen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fte Totaal	177,84	192,85	174,86	174,81	175,32

- Door de groei van de leerlingenaantallen en de beschikbare NPO-gelden stijgt het aantal fte op stichtingsniveau. Doordat 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. Als gevolg van de nieuwe middelen zal het aantal fte de komende jaren verder (moeten) groeien. Het blijft een uitdaging om personeel te vinden.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Exploitatie	2021	2022	2023	2024	2025
3. Baten					
3.1 Rijksbijdragen OCW	16.426.906	18.733.272	17.591.787	16.252.636	16.725.221
3.2 Overige overheidsbijdragen	260.446	261.437	259.354	256.437	256.437
3.5 Overige baten	61.741	86.750	86.750	86.750	26.750
Totaal baten	16.749.093	19.081.459	17.937.890	16.595.823	17.008.408
4. Lasten					
4.1 Personele lasten	13.697.012	16.576.747	15.541.061	14.357.834	14.612.459
4.2 Afschrijvingen	363.436	387.552	413.147	422.280	406.712
4.3 Huisvestingskosten	749.053	679.250	673.250	640.050	640.050
4.4 Overige instellingslasten	1.223.079	1.047.400	1.041.400	1.043.400	1.035.900
Totaal lasten	16.032.580	18.690.949	17.668.858	16.463.564	16.695.121
Saldo baten en lasten	716.513	390.510	269.033	132.259	313.287
5. Financiële baten en lasten					
5.1.1 Financiële baten	31	0	0	0	0
5.4.1 Financiële lasten	13.058	0	0	0	0
Saldo financiële baten en lasten	-13.027	0	0	0	0
Resultaat	703.486	390.510	269.033	132.259	313.287

Resultaat 2021

Het resultaat over 2021 bedraagt € 703.486 positief. Dat is € 1.125.512 positiever dan begroot. De baten liggen overall € 2.508.098 hoger dan begroot. De lasten laten een negatieve afwijking zien ad € 1.382.586.

De afwijking wordt in grote mate beïnvloed door het niet bestede deel van de NPO-gelden ad € 855.842. Deze zijn weliswaar bestempeld als bestemmingsbedrag, echter deze baten lopen wel door de exploitatie. Verder hebben we nog te maken met de aanpassing van de bekostiging van de fusieschool Al-Ummah /De Tulp. De aanpassing van deze bekostiging heeft nog eens € 247.000 opgeleverd. Al met al kunnen we concluderen dat een groot deel van de afwijking op het resultaat wordt veroorzaakt door externe factoren die ten tijde van het opstellen van de begroting niet waren voorzien.

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

Omschrijving:	Bedrag:
Externe inhuur	-1.063.113
Afwijking kosten jaarlijks leerpakket	-184.120
Dotatie voorziening langdurig zieken	-109.000
Afwijking kantoorkosten	-77.445
Afwijking huisvestingslasten	-67.282
Jaarlijkse kosten ICT	-53.164
Afschrijvingslasten hoger	-37.060
Kopieerkosten	-29.903
Overige personele lasten hoger	-18.244
Rente en bankkosten	-13.058
Afwijking meubilair / huishoudelijke apparatuur	-10.216
Mutatie voorziening jubileum	-7.379
Afwijking private exploitatie	-2.474
Overige baten materieel	10.653
Verhuurbaten	15.175
Subsidie zij-instroom	17.167
Overige baten personeel	23.376
Overige materiele kosten	23.910
Zorgmiddelen hoger	47.730
Afwijking gemeentelijke baten	52.587
Baten extra handen voor de klas	170.247
Loonkosten eigen personeel lager dan begroot	274.029
Afwijking bekostiging DUO	810.941
Baten Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	1.352.155
Totaal:	1.125.512

Rijksbijdragen OCW

De materiele bekostiging voor 2021 is beschikt op 20 januari 2021 en is in 2021 onveranderd gebleven.

Personele bekostiging schooljaar 2020-2021:

De opgenomen prijsaanpassingen ten opzichte van de definitief vastgestelde bedragen voor het schooljaar 2019-2020 betreffen de verwerking van de kabinetsbijdrage voor de loonbijstelling voor 2020 en 2021, de verwerking van wijzigingen in de transitievergoeding uit de Wet Arbeidsmarkt in Balans, de verwerking van de ramingsbijstelling binnen (het instrument) bekostiging en de verwerking van de afspraken uit het convenant (Kamerstukken II 2019/20, 31 293, nr. 488) over de werkdrukmiddelen en individuele scholingsrechten. Het kabinet haalt eenmalig € 97 miljoen naar voren om te investeren in de verlaging van werkdruk in het primair onderwijs. Een speciaal deel hiervan is gereserveerd voor intensivering van de werkdrukmiddelen in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Daarnaast is er voor twee jaar in totaal € 21,2 miljoen vrijgemaakt voor individuele scholingsrechten, zoals dit ook binnen de sector vo is geregeld.

Ten opzichte van de definitief vastgestelde bedragen voor het schooljaar 2019-2020, komt de aanpassing van de bekostigingsbedragen voor de leraren, het onderwijsondersteunend personeel en de schoolleiding op 3,156%. De aanpassing van alle bedragen personeels- en arbeidsmarktbeleid bedraagt 3,156%. Het bedrag per leerling voor personeels- en arbeidsmarktbeleid is daarnaast verhoogd in verband met het versneld inzetten van de werkdrukmiddelen. Het bedrag per leerling in het basisonderwijs stijgt naar € 254,49 per leerling. Dit bedrag is onderdeel van het bedrag per leerling voor personeels- en arbeidsmarktbeleid.

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 werkdrukkiddelen. 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 een bedrag van € 92,06 per leerling in de regeling opgenomen.

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:

- Het toegekende bedrag voor het schooljaar 2021-2022 bedraagt gezamenlijk (2 beschikkingen) € 2.721.007. De bekostiging wordt conform lumpsum verantwoord. Dat houdt in dat 5/12^e deel van het bedrag is toegekend aan het kalenderjaar 2021 (€ 1.133.753). Het niet bestede deel ad
 - € 639.735 is als bestemmingsreserve opgenomen.

Arbeidsmarkttoelage:

- Over de periode augustus t/m december is een bedrag ontvangen ad € 434.509. Dit bedrag komt vrij te vallen ten gunste van de exploitatie ter grootte van de daadwerkelijke uitgaven. Medio juni 2022 zal gekeken worden hoe deze subsidie optimaal kan worden ingezet.

Extra hulp voor de klas:

- Deze subsidie wordt van meerdere penvoerders ontvangen. In totaal gaat het om een subsidiebedrag van ruim € 225.000. Het grootste deel van deze gelden is reeds besteed. Circa € 50.000 staat nog op de balans alsnog te besteden dan wel nog te ontvangen.

Omschrijving:	Budget:	Exploitatie:	Verschil:
Personele bekostiging regulier	6.802.844	7.469.047	666.203
Personele bekostiging groei	369.046	288.011	-81.035
Geoomerkte baten personeel	229.550	239.600	10.050
Personeel & Arbeidsmarktbeleid	1.685.757	1.811.752	125.995
Bijz bek professionalisering en begeleiding	373.261	321.158	-52.103
Bekostiging Onderwijsachterstandenbeleid	2.672.095	2.701.052	28.957
Subsidie voor studieverlof	16.037	26.806	10.769
Bekostiging asielzoekers en vreemdelingen	7.459	5.952	-1.507
Baten Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	0	1.352.155	1.352.155
Niet-geoomerkte baten personeel	50.833	238.247	187.414
Materiele instandhouding regulier	1.567.908	1.644.789	76.881
Materiele instandhouding groei	0	26.732	26.732
Totaal:	13.774.790	16.125.300	2.350.510

Allereerst moet worden uitgelegd hoe het kan dat er zulke grote afwijkingen zitten op de reguliere bekostiging en op de groeibekostiging. Daarvoor grijp ik terug op de toelichting die ook al in de najaar rapportage naar voren is gekomen.

- In de begroting was ervan uitgegaan dat de samenvoeging van Al-Ummah en De Tulp was afgekeurd. Dit was ook de kennis die toen beschikbaar was door de afkeuringsbrief van het ministerie. Achteraf is dit hersteld door het Ministerie. Concreet houdt het in dat er over de periode januari t/m juli 2021 ten opzichte van de begroting € 540.628 extra wordt ontvangen (na indexatie). Het effect op de begroting van 2021 (januari t/m juli) is dat er 540K bij komt en dat er 293K terug moet. Een plus van 247K. Verder liggen de reguliere baten door de eerdergenoemde indexatie over de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 hoger dan begroot. Hier staat wel tegenover dat hier de loonsverhoging met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 ad 2,25% bekostigd moet worden.
- De geoomerkte baten personeel bestaan grotendeels uit de subsidie IOP die medio 2020 is ontvangen, maar in 2021 zijn uitgegeven. Deze waren begroot. De afwijking van € 10.000 wordt veroorzaakt door de ontvangst van 2x een subsidie SOOL (opleiding onderwijsassistent tot leraar).
- Doordat de prestatiebox is komen te vervallen en een deel daarvan aan de lumpsum (P&A) is toegevoegd, zien we dat de lumpsumvergoeding hoger gaat uitvallen en het onderdeel Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding lager. Het bedrag dat begroot stond op laatstgenoemde post betrof de prestatiebox. Per saldo is er sprake van toename. De prestatiebox voor schooljaar 2020-2021 bedroeg € 203,68 per leerling. Per 1 augustus 2021 bestaat deze regeling niet meer.
- De bekostiging inzake onderwijsachterstandenbeleid is eveneens geïndexeerd.
- De baten inzake het Nationaal Programma Onderwijs waren uiteraard niet begroot, omdat de regeling destijds nog niet bestond. De baten zijn conform lumpsum verwerkt in de jaarrekening. Dit betreft 5/12^e van het reguliere NPO en daarnaast het deel van de Arbeidsmarkttoelage dat reeds is besteed.
- De niet-geoomerkte baten personeel ad € 238.247 bestaan grotendeels uit de baten verband houden met de subsidie Extra hulp voor de Klas. Daarnaast is er voor € 60.000 ontvangen inzake de subsidie zij-instromer.
- De afwijking op de materiele instandhouding houdt hoofdzakelijk verband met de situatie rondom Al-Ummah/De Tulp.
- De groeibekostiging inzake MI houdt verband met Bilal en Hidaya.

Zorgbaten:

De zorgbaten zijn over het jaar 2021 € 47.730 hoger uitgevallen dan begroot.

Overige baten:

De post overige baten personeel ad € 23.376 was niet begroot. Het gaat hier o.a. om diverse baten van de MBO-raad inzake vergoeding Gezonde School. Daarnaast vinden we hier ook vergoedingen van Stichting SPOH inzake de subsidie voor Coördinatie VVE en subsidie voor IB.

De verhuurbaten liggen € 15.175 hoger dan begroot. Het grootste deel van de baten € 18.100 is toe te schrijven aan Bilal (verhuur SKA). Verder is er nog sprake van een bescheiden bate bij Hidayat € 1.575. Hier betreft het de huur door Stichting Russisch Nijmegen.

De post overige baten materieel ad € 10.622 was niet begroot. Hier gaat het om baten van RVO (stroomproductie) ad € 6.493 ten gunste van Bilal, daarnaast hebben we nog te maken met een bate van de MBO-raad inzake de Gezonde School ad € 3.730 en is er nog sprake van een kleine vergoeding van de Stichting SPOH ten gunste van Nour.

De gemeentelijke baten bedroegen overall € 260.446. Ten opzichte van de begroting is er sprake van een positieve afwijking ad € 52.587. Van de gemeentelijke bate kunnen we € 15.087 toe schrijven aan een vrijval inzake 1^e inrichting. Dit is een bedrag dat al geruime tijd geleden ontvangen is en ter grootte van de afschrijvingslasten over de 1^e inrichting vrijvalt.

LASTEN:

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

- Personele lasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 814.706
- Afschrijvingslasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 37.060
- Huisvestinglasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 67.283
- Overige instellingslasten: negatieve afwijking t.o.v. de begroting bedraagt € 341.481

De personele lasten liggen overall € 814.706, -- hoger dan de begroting. Deze overschrijding kunnen we als volgt onderverdelen:

- Loonkosten eigen personeel gesaldeerd met inkomsten Risicofonds en UWV: € 274.029 onderschrijding.
- Externe inhuur: overschrijding € 1.063.113.
- Dotatie voorziening jubileumgratificaties: € 7.379. Dit is nodig om de voorziening op peil te houden. De voorziening wordt afgestemd op het aanwezige personeel.
- Overige personele lasten: overschrijding € 18.243.

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
Finbegroot	165,6422	165,1796	171,7841	170,6329	170,4196	170,4196	170,2712	171,7617	171,8907	171,8907	171,8735	171,8206	170,5440
Finwerkelijk	158,3623	160,0408	161,0219	160,2682	158,6070	158,8157	158,3314	162,2324	168,9684	171,1570	169,1368	169,6449	161,0675
Verschil	7,2799	5,0388	10,7320	10,3647	11,8126	11,6039	11,9398	9,5293	2,9223	0,5337	2,7367	2,1757	7,4765

Van het UWV is een bedrag ontvangen ad € 150.971. De kosten die daar vanuit de loonadministratie tegenover staan bedragen € 81.168.

De afdrachten vanuit de scholen voor ziektevervang over 2021 bedroegen € 380.959. Op totaalniveau bedroegen de kosten voor ziektevervang € 862.546. Daarvan is € 282.498 via de salarisadministratie gelopen en is de resterende € 580.048 ingezet via payroll-constructies. Concreet houdt dit in dat € 481.587 bekostigd is door de stichting en niet is verhaald op de scholen.

Externe inhuur:

De kosten voor de externe inhuur liggen € 1.063.113 hoger dan de begroting. De totale kosten ad € 1.836.213 kunnen we als volgt onderverdelen:

Onderverdeling:	Bedrag:
Ziektevervang	580.049
Project Inhaalprogramma	68.435
Project Extra Handen voor de Klas	10.663
Reguliere inzet	1.177.067
Totaal:	1.836.213

De meest opvallende verschillen op totaalniveau:

- De kosten verband houdend met de beëindiging van dienstverbanden (transitievergoedingen, outplacement, etc.) waren begroot op € 150.000. Deze zijn uiteindelijk lager uitgevallen. Dit levert een positief verschil op ad € 122.419. Dit is met name terug te zien bij meerschools.
- De kosten voor de personeelsactiviteit waren begroot op € 59.000. Hier staan in 2021 nauwelijks kosten tegenover. Het budget is deels (teambuilding) ter grootte van een bedrag ad € 11.350 teruggeboekt naar de scholen.
- De kosten inzake werving en selectie waren begroot op € 66.249 en hadden met name betrekking op de werving van een nieuwe bestuurder en RVT-leden. Deze kosten zijn uiteindelijk lager uitgevallen, € 26.261. Het effect hiervan is zichtbaar op de bovenschoolse exploitatie.
- Wat betreft lief en leed zien we een afwijking van € 11.795 in positieve zin.
- Wat betreft het onderdeel coaching zien we eveneens een positieve afwijking ad € 11.790 evenals op het onderdeel overig € 11.759.
- Ook voor de kosten voor jubileum en afscheid (feestjes) liggen de kosten lager, € 8.742.
- De kantinekosten liggen € 11.017 hoger dan de begroting.
- Onder het onderdeel ontwikkeling en invoering vinden we een kostenpost ad € 18.293. Het gaat hier met name om de kosten van SIMON academy. Deze kosten waren op dit onderdeel niet begroot.
- Kosten voor ondersteunend personeel (vrijwilligers) liggen € 20.706 hoger dan de begroting.
- De kosten met betrekking op de arbozorg liggen € 50.707 hoger dan de begroting. Naast het reguliere contract vinden we hier ook de kosten van een aantal re-integratie trajecten, de kosten van een spoor 2 traject en de kosten van sneltesten.
- Nieuw in het grootboek is de post werkkosten in de vrije ruimte. Er staat op deze post voor 78K aan kosten. Deze bestaan onder andere uit verrekeningen via het salaris (23K), cadeaukaarten (€ 6.300), keuzebonnen (€ 13.600), kosten van de personeelsdag etc.
- De kosten inzake leerlingzorg liggen € 94.498 hoger dan begroot. Deze grote afwijking is bijna 1 op 1 toe te schrijven aan Al-Ummah. Het betreffen hier kosten van het schoolbestuur Consent. De overschrijding bij deze school bedraagt ruim € 90.000. Ook bij Nour komen we een overschrijding tegen groter dan 10K. Hier gaat het om de besteding van de Corona-gelden.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten liggen met € 363.436 hoger dan de begroting. De afwijking bedraagt € 37.060. Hieronder een overzicht op onderdelen:

	2021	
	werkelijk	begroting
4.2 Afschrijvingen		
4.2.2.1 Gebouwen	8.912	12.535
4.2.2.4 Meubilair	70.204	64.923
4.2.2.5 Computers	186.801	148.957
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	110	110
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	97.409	99.850
Totaal Afschrijvingen	363.436	326.376

In bovenstaand plaatje zien we dat de afwijking met name zit op het onderdeel computers. De oorzaak ligt in twee redenen. In de eerste plaats zijn de investeringen die in 2021 zijn gedaan grotendeels vroeg in het jaar gedaan. Voor het jaar van aanschaf wordt in de begroting altijd gerekend met 50% van de afschrijvingslast. Concreet houdt dat in dat aanschaffingen vóór 1 juli een negatief effect hebben op de afschrijvingslasten en aanschaffingen daarna een positief effect. Gezien het feit dat de afschrijvingstermijn op ICT het kortst is, heeft dit ook meteen het grootste effect. Een tweede reden van de afwijking op ICT is gelegen in het feit dat zich eind 2020 nog een aantal grote investeringen hebben voorgedaan. Deze vallen tussen wal en schip als het gaat om begroting en realisatie. Late investeringen die gedaan worden na het opstellen van de begroting komen pas naar voren in de volgende begroting.

Wat betreft de hogere afschrijvingslasten op het onderdeel meubilair. Deze houden verband met de hogere investeringen op dit onderdeel, zoals aan het begin van de rapportage is beschreven.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten liggen overall € 67.283 hoger dan de begroting.

Hieronder de zaken die in het oog springen:

- Het meest opvallende is toch wel de onderschrijding op meerschouls. In de begroting is rekening gehouden met € 20.000 aan incidentele kosten die meerschouls worden gedragen. De realisatie betreft de korting die is bewerkstelligd door OIG inzake het schoonmaakcontract.
- Bilal, Al-Ummah, Ibn-i Sina, Hidayah en De Zonnebloem schieten er bovengroot met een overschrijding groter dan 10K.
- Wat betreft de Bilal zit deze overschrijding in het gasverbruik. Dit onderdeel laat een afwijking zien ad € 13.015. Vanaf april is het maandelijkse voorschotbedrag fors hoger. Daarnaast is er eind 2021 nog sprake van een hoge afrekennota. Tot maart 2021 was er sprake van een veel te laag voorschotbedrag. Dit is medio 2021 hersteld.
- Wat betreft Al-Ummah zit de afwijking met name op de kosten van het kleine onderhoud. Op deze post is er sprake van een afwijking ad € 18.393. Dit betreffen veelal kosten die verband houden met de verhuizing van De Tulp.
- Bij Ibn-i Sina zit de afwijking met name op de huurlasten. Het betreft hier huur die aan de gemeente wordt betaald. Deze huurlast ad € 12.679 was niet begroot.

- Bij Hidayat zit de afwijking met name op het klein onderhoud. We komen hier kosten tegen voor o.a. het vervangen van de inbraakinstallatie en kosten voor het transport van de inventaris.
- Ondanks het feit dat er bij De Zonnebloem dit jaar niet is gedoteerd aan de huisvestingsvoorziening (wat een meevaller heeft opgeleverd van 18K) is er hier toch sprake van een overschrijding. We zien dat de overschrijding zich met name centreert op twee onderdelen. Allereerst de schoonmaakkosten (23K) en de huurlasten (16K). Deze laatste post was niet begroot. Het gaat hier om kosten die betaald worden aan de Vijfhoek. Wat betreft de schoonmaakkosten zien we een verdubbeling van de contractkosten. Dit heeft te maken met de wisseling van het pand. Daarnaast zien we ook kosten voor schoonmaakartikelen (8K).

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten laten overall een forse overschrijding zien ad € 341.481. 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:

Onderdeel:	Budget:	Realisatie:	Verschil:	Omschrijving:
(G)MR	13.300	4.594	8.706	kosten cursussen, contributie, versnaperingen, vergoedingen
Administratie en accountant	171.000	156.899	14.101	kosten Concori en van Ree
Contributies	48.550	71.202	-22.652	APG, ISBO, OIG, PO-raad, LBOO, SPOH, etc
Bestuur / RvT	10.000	31.341	-21.341	Vacatiegelden RvT, B&T, Academy (cursussen), VTOI
Managementondersteuning	0	26.375	-26.375	Topkars
Public relations	11.000	30.799	-19.799	Promotiefilms, Nationale Media, etc
Kantoorkosten	48.100	48.901	-801	abonnementen, portkosten, verzekeringen, telefonie, etc
Culturele vorming	28.000	36.386	-11.614	Cultuureducatie met kwaliteits, diverse programma's
Schoolactiviteiten	42.000	71.671	-29.671	o.a. afscheidsfilms, uitjes, theater, Mad Science, etc
Materiele kosten leerlingzorg	3.500	9.077	-5.577	Merne
Reiskosten dienstreizen	21.000	6.750	14.250	Minder reisbewegingen door ws. Corona tijdvak
Jaarlijkse kosten leermiddelen	308.200	492.320	-184.120	Overschrijding op alle onderdelen (zie hieronder)
Kopieerkosten	17.000	66.903	-29.903	ca. 20 K door meer gebruik
Mobiel air en huishoudelijke app.	12.500	22.716	-10.216	Veel IKEA en losse bureau's/bureaustoelen onder investeringsgrens
Jaarlijkse ICT-kosten	103.450	156.614	-53.164	Met name MOO, Office 365, Cloudwise en Societe
Overige materiele kosten	24.000	90	23.910	huurwajls kosten
Private kosten	0	30.544	-30.544	Huur en Tulp
Totaal:	881.600	1.228.081	-341.481	

De leermiddelen zijn de meest in het oog springende overschrijding van € 184.120 negatief.

Werkdrukmiddelen

Over het kalenderjaar 2021 is er een bedrag ontvangen ad inzake werkdrukverlichting ter grootte van € 469.821:

- Januari t/m Juli 2021: $1.728 \times € 254,49 \times 7/12^e = € 256.526$
- Augustus t/m December 2021: $1.979 \times € 258,67 \times 5/12^e = € 213.295$

In de administratie zijn onderstaande kosten met een totaalbedrag ad € 378.743 ten laste van deze gelden geboekt.

Balans:

Wat betreft de meerjarenbalans zien we dat de stand van de activa redelijk stabiel blijft. De vordering op DUO ad 775K is eruit gehaald per balansdatum 2022. 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	2021	2022	2023	2024	2025
1. Activa					
1.2 Materiële vaste activa	2.033.463	2.183.411	2.269.765	2.160.985	1.960.272
Vaste activa	2.033.463	2.183.411	2.269.765	2.160.985	1.960.272
1.5 Vorderingen	951.573	176.573	176.573	176.573	176.573
1.7 Liquide middelen	4.362.356	4.499.822	4.601.160	4.715.246	5.202.760
Vlottende activa	5.313.929	4.676.395	4.777.733	4.891.819	5.379.333
Totale activa	7.347.392	6.859.806	7.047.498	7.052.804	7.339.606
2. Passiva					
Publiek vermogen	3.788.862	3.404.372	3.673.405	3.805.664	4.118.951
Privaat vermogen	7.327	7.327	7.327	7.327	7.327
2.1 Eigen vermogen	3.796.189	3.411.699	3.680.732	3.812.991	4.126.278
2.2 Voorzieningen	1.362.277	1.299.181	1.177.840	1.050.887	1.024.402
2.4 Kortlopende schulden	2.188.926	2.188.926	2.188.926	2.188.926	2.188.926
Totale passiva	7.347.392	6.859.806	7.047.498	7.052.804	7.339.606
Waarvan voorziening gebouwonderhoud	1.171.887	1.068.791	987.450	860.497	834.012

Balans

Materiële vaste activa

De boekwaarde van de activa bedraagt per balansdatum € 2.033.463. Ten opzichte van balansdatum 2020 is er sprake van een toename ad € 190.401. Op totaalniveau is er voor een bedrag ad € 553.837 geïnvesteerd. De totale afschrijvingslast over 2021 bedroeg € 363.436.

Vorderingen

1.5.1. Het debiteurensaldo bedraagt € 2.660. Het gaat hier om een vordering op stichting SKA.

1.5.2. Dit betreft de vordering op het ministerie per balansdatum. Doordat het ministerie een betalingsritme hanteert waarin in de eerste 5 maanden een lager bedrag en in de laatste 7 maanden van het schooljaar een hoger bedrag wordt uitgekeerd, is er sprake van een vordering per balansdatum. Per balansdatum 2022 komt deze vordering te vervallen in verband met de aanpassing van de bekostigingssystematiek. In de kengetallen onderaan deze rapportage is daar al rekening mee gehouden.

1.5.6. De vorderingen inzake 'overige overheden' ad € 74.106 bestaat uit een aantal vorderingen op de gemeente. Het gaat hier om 24FK, 24FE en 24EY.

1.5.7.1 De vordering inzake personeel ad € 1.314 bestaat uit een kleine vordering op het samenwerkingsverband ad € 1.235 en een vordering van € 79 op het personeel (verrekening).

1.5.7.2. De vordering inzake huisvesting ad € 473 betreffen kosten die nog doorbelast moeten worden naar SLAK Ateliers.

1.5.7.9. De vordering inzake 'Overig' ad € 31.911 betreft hoofdzakelijk nog te ontvangen subsidie in het kader van de regeling Extra hulp voor de Klas (vordering 24ZE € 24.310 en vordering 24FE € 5.640).

1.5.8.1. De post vooruitbetaalde bedragen ad € 66.327 betreffen nota's betaald in 2021 met betrekking op 2022. Het gaat hier o.a. om nota's van APS, Gemeente, Rolf, Snappet, Sharp en de CED-groep.

Liquiditeit

Het saldo van de liquide middelen bedraagt per 31-12-2021 € 4.362.356. Ten opzichte van de balansdatum 2020 is er sprake van een toename ad € 1.157.673. In de begroting was gerekend met een afname ad € 874.444. Voor deze afwijking is een aantal redenen aan te voeren. In de eerste plaats uiteraard het veel positievere resultaat. De afwijking bedraagt maar liefst € 1.234.512. Dit komt mede door de herstelactie m.b.t. de bekostiging van Al-Ummah/De Tulp. Daarnaast is zowel de bekostiging over 2020-2021 alsook 2021-2022 aangepast. Vanuit die ontvangen bekostiging moet een deel van de loonsverhoging worden betaald. Van de ontvangen subsidie inzake NPO is nog 640K niet besteed (De NPO-T, arbeidsmarkttoelage buiten beschouwing gelaten). Deze is opgenomen als bestemmingsreserve. Dit bedrag moet nog toegewezen worden. Ook het feit dat er ruim minder is geïnvesteerd dan begroot (229K), heeft dit een positieve uitwerking op de stand van de liquide middelen. Als laatste het vooruit ontvangen budget van de gemeente Arnhem. Daarvan resteert nog 225K om te besteden. 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 2021.

2.1 Eigen vermogen	Saldo 31-12-2020	Resultaat Boekjaar	Toevoegingen Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2021
2.1.1 Algemene reserves publiek	3.068.624	175.226	4.312	0	3.248.162
2.1.2 Reserve eerste waardering	14.277	0	0	-4.312	9.965
2.1.2.9 Bestemmingsreserve NPO	0	639.735	0	0	639.735
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds (privaat)	9.802	-2.475	0	0	7.327
Totaal Eigen vermogen	3.092.703	812.486	4.312	-4.312	3.905.189

De rijksexploitatie heeft het jaar afgesloten met een positief resultaat ad € 814.961. Dit resultaat is verdeeld tussen een 'regulier resultaat' ad € 175.226 positief en een bedrag ad € 639.735 als zijnde nog niet bestede NPO-gelden. Deze laatste post is ondergebracht in een bestemmingsreserve.

De schoolfondsexploitatie heeft het jaar afgesloten met een negatief resultaat ad € 2.475. De stand van de schoolfondsreserve per balansdatum bedraagt € 7.327. Het gaat hier om saldi van De Tulp en van Nour. In 2022 zullen deze gelden uit de cijfers verdwijnen doordat ze onder worden gebracht in een stichting die niet onder bestuur van SIMON valt.

De stand van de reserve eerste waardering correspondeert met de waarde van de zogeheten nulmeting.

Voorzieningen

De stand van de voorzieningen bedroeg per balansdatum € 1.362.277. De onderhoudsvoorziening bedroeg per balansdatum € 1.171.887. Dit is toereikend voor de in de MOP's geplande onderhoudskosten. De voorziening jubileumuitkeringen wordt jaarlijks bijgesteld op basis van het personeel met een vast dienstverband en de 'blijfkans'. Daarnaast is er in 2021 een bedrag van € 109.000 aan voorziening langdurige ziekte opgenomen.

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

Kortlopende schulden

2.4.3 Het crediteurensaldo bedroeg per balansdatum € 432.217. Per balansdatum 2020 bedroeg het saldo € 313.284. De stand blijft een momentopname. Een aantal grotere posten (boven 5K) zijn van Het Zorgbureau, de Gemeente Oss, Maandag (109K), Gemeente 's Hertogenbosch, Heutink ICT, DVEP, Leerkracht & Co, Stichting Consent, Baan Onderwijsmanagement, De Lesfabriek, A. Visser Schoolveiligheid, Sharp en Onderwijs Connected.

2.4.7. De post belastingen en sociale premies ad € 456.059 betreft de te betalen loonheffing over de maand december.

2.4.8. De post schulden terzake van pensioenen ad € 146.875 betreffen de premies over december die betaald moeten worden aan APG en Loyalis.

2.4.9.1 De schuld inzake personeel ad € 81.682 bestaat uit meerdere onderdelen. Hier gaat het om kosten ad € 68.110 die voortvloeien uit een VSO die in 2021 overeen is gekomen. Daarnaast hebben we nog met een aantal nota's van doen m.b.t. personele diensten die in 2022 zijn betaald (€ 4.780). Verder hebben we hier nog van doen met het nettosalaris over de afwikkelmaand 2021 ad € 3.760 en het saldo van de personeelspost ad € 5.032. Laatstgenoemde post is als het ware een schuld aan het personeel.

2.4.9.2. De schuld inzake huisvesting ad € 58.976 houden met name verband met huisvestingskosten over 2021 (Mozaïek, Bedir en Nour) die nog moeten worden betaald.

2.4.9.5 en 2.4.9.6 Dit betreffen de premies aan het VF en het PF over de maand december. Wij zijn weliswaar eigenrisicodragers voor het VF, dit houdt echter niet in dat wij helemaal vrijgesteld zijn van premiebetaling. Er wordt nog een kleine solidariteitspremie gevraagd. De premie voor het PF is wel gewoon regulier. Wat betreft het PF de kanttekening dat zij vanwege hun gunstige financiële situatie hebben besloten om geen premie te heffen over de maanden november en december. Ter vergelijking in een reguliere maand wordt er ca € 23.500 aan premie geheven. We hebben het hier dus over een meevaller van ca. € 47.000.

2.4.9.7 Dit betreft met name de negatieve rente van de periode voor het schatkistbankieren.

2.4.9.8 De schuld op de post overig ad € 11.555 bestaat hoofdzakelijk uit de restantschuld aan Van Ree voor de accountantscontrole. Daarnaast vinden we hier nog een paar kleinere posten (bijv. dienstreizen betaald in 2022 die betrekking hebben op 2021).

Overlopende passiva

2.4.10.1. Dit betreffen de opgebouwde rechten inzake de vakantie-uitkering over de periode juni t/m december 2021. De fluctuatie in de stand van deze post houdt verband met de samenstelling van het personeel over deze periode.

2.4.10.2. De vooruit ontvangen gelden van de gemeente bedragen € 258.523. Het gaat hier in hoofdzaak om het vooruit ontvangen bedrag van de Gemeente Arnhem.

2.4.10.3. De vooruit ontvangen investeringssubsidies bedragen € 123.834. Deze post loopt jaarlijks terug ter grootte van de afschrijvingslasten die behoren bij deze eerste inrichting.

2.4.10.4. De vooruit ontvangen subsidies van OCW ad € 244.609. Bestaat uit nog niet bestede gelden in het kader van de subsidie Extra Handen voor de Klas en het nog niet uitbetaalde deel van de Arbeidsmarkttoelage.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

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. We zien in onderstaande tabel dat er sprake is van bovenmatige reserves. Dit wordt met name veroorzaakt door het goede resultaat over 2021 (mede veroorzaakt door de ontvangst van de NPO-gelden en dan met name het nog niet bestede deel.) De bovenmatige reserve van SIMON wordt de komende jaren afgebouwd. De afbouw van deze bovenmatige reserves zullen ten goede komen van de onderwijskwaliteit.

In de kengetallen is rekening gehouden met het wegvallen van de vordering op OCW (775K) per balansdatum 2022. Deze is in onderstaand plaatje gecorrigeerd op het vermogen.

Financiële kengetallen	2021	2022	2023	2024	2025	Signalering
Solvabiliteit 2: (eigen vermogen + voorzieningen) / totaal vermogen	0,70	0,68	0,69	0,69	0,70	< 0,3
Liquiditeit (current ratio): vlottende activa / kortlopende schulden	2,43	2,14	2,18	2,23	2,46	< 1,5
Ratio normatief publiek eigen vermogen	1,33	1,09	1,16	1,27	1,46	> 1,0
Rentabiliteit: resultaat / totale baten	4,2%	2,8%	1,5%	0,8%	1,8%	< 0%
Weerstandvermogen: eigen vermogen / totale baten	22,7%	17,9%	20,5%	23,0%	24,3%	< 5%
Weerstandvermogen PO: (eigen vermogen - A vaste activa) / totale baten	11%	7%	8%	10%	13%	< 5% - 20%
Hetto werkkapitaal: (vlottende activa - kortlopende schulden)	18,7%	13,0%	14,4%	16,3%	18,8%	< 0%
Hulvestingsratio: (hulvestingslasten + afschrijving gebouwen)	4,9%	3,9%	4,1%	4,2%	4,2%	> 10%
<u>Signaleringswaarde voor bovenmatig publiek eigen vermogen</u>						
Aanschafwaarde gebouwen	142.105	142.105	142.105	142.105	142.105	
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	90.237	90.237	90.237	90.237	90.237	
Boekwaarde resterende materiële vaste activa	1.916.992	2.075.977	2.171.368	2.071.625	1.879.949	
Omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten	837.456	954.073	896.895	829.791	850.420	
Normatief publiek eigen vermogen	2.844.685	3.130.287	3.158.499	3.991.652	2.820.606	
Werkelijk publiek eigen vermogen	3.788.862	3.404.372	3.673.405	3.605.664	4.118.951	
Bovenmatige reserves	944.177	284.085	514.906	614.011	1.298.344	

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 2021

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	1-11-2022 (1 ^e termijn)	Jurist bij OCW en freelancer
Mevr. Z. Erdogan	Secretaris	Onderwijs & zorg, personeelszaken	1-11-2022 (1 ^e 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.

In 2021 bestond de RvT het hele jaar uit 6 personen: een voorzitter en vijf leden. Wegens het bereiken van de statutaire zittingstermijn heeft de heer Bellari per 1 januari 2021 de RvT verlaten en zijn functie als voorzitter overgedragen aan de heer El Addouti. Momenteel staat er een vacature open voor een lid RvT. In 2022 zijn vier leden aftredend, waarvan 3 leden voor een tweede termijn herbenoembaar zijn.

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 be vraagt 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 2021.

Verantwoording en naleving wettelijke taken en bevoegdheden

De RvT van SIMON legt in dit verslag verantwoording af voor de wijze waarop zij in 2021 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 2021 heeft de RvT verschillende stukken in behandeling genomen die door het CvB zijn aangeboden of op aanvraag van de RvT zijn aangeboden. In 2021 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 2021 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 2021 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 2021 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 2021 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. Schoolbezoeken heeft de RvT als gevolg van COVID-19 niet gedaan.

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.

Het jaar 2021 wordt wederom weer gekenmerkt door de impact van COVID-19. 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 beslommingen 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.: 27 juni 2022

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 waardeverminderingsverliezen.

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 2021 (na voorstel resultaatbestemming)

	31-12-2021	31-12-2020
ACTIVA		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	107.568	116.471
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.456.815	1.276.757
1.2.3 Leermiddelen	469.079	449.834
Totaal Materiële vaste activa	2.033.462	1.843.062
Totaal Vaste activa	2.033.462	1.843.062
Flottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	2.660	0
1.5.2 Ministerie van OCW	774.782	825.816
1.5.6 Overige overheden	74.106	40.349
1.5.7 Overige vorderingen	33.698	29.377
1.5.8 Overlopende activa	66.327	83.743
Totaal Vorderingen	951.573	979.285
1.7 Liquide middelen	4.362.356	3.204.683
Totaal Flottende activa	5.313.929	4.183.968
Totaal Activa	7.347.391	6.027.030
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserves publiek	3.139.162	3.068.624
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	649.700	14.277
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	7.327	9.802
Totaal Eigen vermogen	3.796.189	3.092.703
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Voorziening gebouwonderhoud	1.171.887	1.089.450
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	190.390	75.561
Totaal Voorzieningen	1.362.277	1.165.011
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	432.217	313.284
2.4.7 Belastingen en sociale premies	456.059	431.486
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	146.875	121.930
2.4.9 Overige kortlopende schulden	158.131	199.398
2.4.10 Overlopende passiva	995.643	703.218
Totaal Kortlopende schulden	2.188.925	1.769.316
Totaal Passiva	7.347.391	6.027.030

Staat van baten en lasten over 2021

	2021		2020
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	16.426.906	14.028.667	13.726.378
3.2 Overige overheidsbijdragen	260.446	207.859	239.991
3.5 Overige baten	61.741	4.500	48.197
Totaal Baten	16.749.093	14.241.026	14.014.566
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	13.697.012	12.773.306	12.411.640
4.2 Afschrijvingen	363.436	326.376	314.133
4.3 Huisvestingslasten	749.053	681.770	782.424
4.4 Overige instellingslasten	1.223.079	881.600	1.031.136
Totaal Lasten	16.032.580	14.663.052	14.539.333
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo Baten en Lasten	716.513	-422.026	-524.767
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	31	0	1.585
5.4 Financiële lasten	13.058	0	2.974
Saldo Financiële baten en lasten	-13.027	0	-1.389
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	703.486	-422.026	-526.156
Resultaat	703.486	-422.026	-526.156

Kasstroomoverzicht over 2021

	2021	2020
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	716.513	-524.766
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	363.436	314.133
- Mutaties voorzieningen	197.266	101.109
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	27.713	-119.472
- Kortlopende schulden	419.609	465.775
	447.322	346.303
Ontvangen interest	31	1.585
Betaalde interest	-13.058	-2.974
	-13.027	-1.389
Kasstroom uit operationale activiteiten	1.711.510	235.390
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-553.837	-535.910
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-553.837	-535.910
Mutatie liquide middelen	1.157.673	-300.521
Beginstand liquide middelen	3.204.683	3.505.204
Mutatie liquide middelen	1.157.673	-300.521
Eindstand liquide middelen	4.362.356	3.204.683

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2021

ACTIVA

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde	Afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2020	Investeringen boekjaar	Afschrijvingen boekjaar	Aanschafwaarde 31-12-2021	Afschrijvingen 31-12-2021	Boekwaarde 31-12-2021	Afschrijvings- percentage
1.2.1 Gebouwen en terreinen	139.019	-22.548	116.471	0	-8.903	139.019	-31.451	107.568	5%-10%
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.048.527	-771.770	1.276.757	437.073	-257.015	2.485.600	-1.028.785	1.456.815	10%-20%
1.2.3 Leermiddelen	772.759	-322.925	449.834	116.764	-97.519	889.523	-420.444	469.079	10%-12,5%
Totaal Materiële vaste activa	2.960.305	-1.117.243	1.843.062	553.837	-363.437	3.514.142	-1.480.680	2.033.462	

31-12- 2021

31-12- 2020

1.5 Vorderingen

1.5.1 Debiteuren	2.660	0
1.5.2 Ministerie van OCW	774.782	825.816
1.5.6 Overige overheden	74.106	40.349

1.5.7 Overige vorderingen

1.5.7.1 Personeel	1.314	19.297
1.5.7.2 Huisvesting	473	0
1.5.7.6 Rente	0	1.559
1.5.7.9 Overig	31.911	8.521
Totaal Overige vorderingen	33.698	29.377

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	66.327	83.743
Totaal Vorderingen	951.573	979.285

1.7 Liquide middelen

1.7.1 Kas	749	693
1.7.2 Bank	31.396	3.203.990
1.7.3 Deposito's	4.330.211	0
Totaal Liquide middelen	4.362.356	3.204.683

PASSIVA

2.1 Eigen vermogen

	Saldo 31-12-2020	Resultaat Boekjaar	Toevoegingen Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2021
2.1.1 Algemene reserves publiek	3.068.624	66.226	4.312	0	3.139.162
2.1.2.2 Reserve eerste waardering	14.277	0	0	-4.312	9.965
2.1.2.3 Bestemmingsreserve eenmalige uitkering	0	0	0	0	0
2.1.2.4 Bestemmingsreserve huisvesting	0	0	0	0	0
2.1.2.9 Bestemmingsreserve NPO	0	639.735	0	0	639.735
2.1.3.1 Bestemmingsreserve privaat	0	0	0	0	0
2.1.3.3 Bestemmingsreserve schoolfonds (privaat)	9.802	-2.475	0	0	7.327
2.1.3.4 Bestemmingsreserve overig	0	0	0	0	0
Totaal Eigen vermogen	3.092.703	703.486	4.312	-4.312	3.796.189

Algemene reserve publiek

Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt op basis van de reguliere onderwijstaak.

Reserve eerste waardering

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.

Bestemmingsreserve NPO

Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen voor het Nationaal Programma Onderwijs.

Bestemmingsreserve schoolfonds

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 .

2.2 Voorzieningen

	Saldo 31-12-2020	Dotaties Boekjaar	Onttrekkingen Boekjaar	Saldo 31-12-2021	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.1.2 Gebouwonderhoud	1.089.450	119.000	-36.563	1.171.887	268.304	903.583
2.2.2.1 Langdurig ziekte	0	109.000	0	109.000	102.625	6.375
2.2.2.4 Jubileumuitkeringen	75.561	7.379	-1.550	81.390	4.842	76.548
Totaal Voorzieningen	1.165.011	235.379	-38.113	1.362.277	375.771	986.506

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, Hidaya, 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 geboortjaar, 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.

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2021

	31-12- 2021	31-12- 2020
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	432.217	313.284
2.4.7 Belastingen en sociale premies	456.059	431.486
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	146.875	121.930
De dekkingsgraad van bedrijfstakpensioenfonds ABP per 31-12-2021 is 110,2% (31-12-2020: 93,2 %). Bij een dekkingsgraad van 104,2 % voldoet het fonds aan de minimumvereiste.		
2.4.9 Overige kortlopende schulden		
2.4.9.1 Personeel	81.682	101.348
2.4.9.2 Huisvesting	58.976	60.933
2.4.9.5 Vervangingsfonds	297	792
2.4.9.6 Participatiefonds	17	24.404
2.4.9.7 Rente- en bankkosten	5.605	332
2.4.9.8 Overig	11.554	11.589
Totaal Overige kortlopende schulden	<u>158.131</u>	<u>199.398</u>

	31-12- 2021	31-12- 2020
2.4.10 Overlopende passiva		
2.4.10.1 Aanspraken vakantiegeld	368.677	320.698
2.4.10.2 Vooruitontvangen gelden gemeente	258.523	14.000
2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidies	123.834	138.920
2.4.10.4 Vooruitontvangen subsidies OCW	244.609	229.600
Totaal Overlopende passiva	<u>995.643</u>	<u>703.218</u>
Totaal Kortlopende schulden	<u>2.188.925</u>	<u>1.769.316</u>

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

Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2021

Model G: Geoordeelde doelsubsidies OCW

G.1 Subsidies zonder verrekeningsclausule	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	Prestatie Afgerond
	Subsidie voor studie 23RT	1091019-01	28-08-2020	24.186	24.186	Nee
	Subsidie voor studie 23RT	1094144-01	01-10-2020	-12.093	-12.093	Ja
	Subsidie voor studie 29UC	1091226-01	28-08-2020	21.767	21.767	Ja
	Subsidie voor studie 23RT	1166037-01	27-06-2021	16.930	16.930	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 DPOVO	DPOVO21206	27-07-2021	16.000	8.000	Nee
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 (IOP2)	IOP2-31076-PO	16-10-2020	337.500	337.500	Ja

G.2 Subsidies met verrekeningsclausule	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Saldo 31-12-2020	Lasten Boekjaar	Saldo 31-12-2021
G.2.A. Geoordeeld en aflopend op 31-12-2021	N.v.t.							
G.2.B. Geoordeeld en doorlopend na 31-12-2021	N.v.t.							
Totaal Geoordeeld								

2.4.10.3 Vooruitontvangen investeringssubsidie

	Saldo 31-12-2020	Subsidie 2021	Lasten 2021	Vrijval 2021	Saldo 31-12-2021
Investingssubsidies	138.920	33.115	-15.540	-6.482	150.013
	138.920	33.115	-15.540	-6.482	150.013

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. Aansluitend kan de overeenkomst verlengd worden met 1-3 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 beheerkosten 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,=.

	2021		2020
	werkelijk	begroting	werkelijk
B A T E N			
3.1 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	11.240.330	10.425.555	10.348.399
3.1.2.1 Geoomerkte subsidies OCW	239.600	229.550	117.900
3.1.2.2 Niet-geoomerkte subsidies OCW	4.645.369	3.119.685	2.952.648
3.1.3.1 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	301.607	253.877	307.431
Totaal Rijksbijdragen OCW	16.426.906	14.028.667	13.726.378
3.2 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1 Baten gemeenten			
3.2.1.1 Personeel	239.660	187.859	212.217
3.2.1.2 Huisvesting	15.087	0	22.022
3.2.1.3 Overige materiële baten	0	15.000	0
3.2.1.4 Overig huisvesting	5.699	5.000	5.752
Totaal Overige overheidsbijdragen	260.446	207.859	239.991
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur onroerende zaken	19.675	4.500	9.447
3.5.5 Ouderbijdragen	5.308	0	6.273
3.5.6 Overige			
3.5.6.2.5 Overig	33.998	0	30.120
3.5.6.5.2 Afdeling/schoolcommissie	2.760	0	2.357
Totaal Overige baten	61.741	4.500	48.197

	2021		2020
	werkelijk	begroting	werkelijk
LASTEN			
4.1 Personele lasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	7.754.594	7.989.836	7.341.055
4.1.1.2 Sociale lasten	1.419.815	1.462.886	1.323.214
4.1.1.3a Vakantierechten	368.677	379.861	320.698
4.1.1.3b Premies Participatiefonds	232.146	239.188	282.843
4.1.1.3c Premies Vervangingsfonds	3.217	3.315	8.701
4.1.1.4 Pensioenen	1.260.059	1.298.284	1.062.326
4.1.2.1 Mutaties personele voorzieningen	116.379	0	11.747
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.836.213	773.100	1.586.230
4.1.2.3 Overige personele lasten	854.591	836.348	757.859
4.1.3 Uitkeringen	-148.679	-209.512	-283.033
Totaal Personele lasten	13.697.012	12.773.306	12.411.640
Het gemiddelde aantal werkzame werknemers in 2021 is: 163,07 FTE; in 2020 was dit aantal: 155,34 FTE.			
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Gebouwen	8.903	12.535	8.903
4.2.2.4 Meubilair	70.213	64.923	63.253
4.2.2.5 Computers	186.801	148.957	151.800
4.2.2.7 Audio-visueel materiaal	110	110	110
4.2.2.9 Onderwijsleermethoden	97.409	99.850	90.067
Totaal Afschrijvingen	363.436	326.376	314.133
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur / verbruikerslasten	223.466	189.500	241.843
4.3.3.1 Onderhoudskosten gebouw	90.788	67.900	90.870
4.3.3.2 Mutatie voorziening gebouwonderhoud	119.000	137.000	132.000
4.3.3.3 Diverse gebouwkosten	5.396	500	5.599
4.3.4 Energie en water	111.828	106.000	107.905
4.3.5 Schoonmaakkosten	176.683	159.000	183.536
4.3.6 Heffingen	21.892	21.870	20.671
Totaal huisvestingslasten	749.053	681.770	782.424

	2021		2020
	werkelijk	begroting	werkelijk
4.4 Overige instellingslasten			
<u>4.4.1.4 Organisatiekosten</u>			
4.4.1.4.1 Kantoorkosten	3.672	5.150	4.912
4.4.1.4.3 Verzendkosten	2.554	3.450	2.554
4.4.1.4.4 Communicatiekosten	21.177	21.500	31.583
4.4.1.4.5 Documentatie	16.047	12.500	10.988
4.4.1.4.6 Dienstreizen	6.750	21.000	12.139
4.4.1.4.7 MR	4.594	13.300	7.181
Totaal organisatiekosten	54.794	76.900	69.357
<u>4.4.1.5 Externe kosten</u>			
4.4.1.5.1 Administratie en accountant	316.516	240.550	307.616
4.4.1.5.5 Verzekeringen	5.451	5.500	4.712
Totaal Externe kosten	321.967	246.050	312.328
<u>In de post onder 4.4.1.5.1 Administratie en accountant is € 15.879 opgenomen voor honoraria van de accountant, te specificeren als volgt (cf artikel 2:382a BW):</u>			
- onderzoek jaarrekening	12.926		12.168
- andere controle opdrachten	2.953		1.111
- fiscale adviezen	0		0
- andere niet-controledienst	0		0
Totaal accountantslasten	15.879		13.279
<u>4.4 Overige kosten</u>			
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	179.330	115.950	129.589
4.4.2.2 Leermiddelen	559.222	345.200	473.353
4.4.4.4 Externe activiteiten	16.386	28.000	16.345
4.4.4.8 Afdeling/schoolcommissie	10.544	0	6.513
4.4.4.9 Diverse organisatiekosten	80.836	69.500	23.651
Totaal Overige kosten	846.318	558.650	649.451
Totaal Overige instellingslasten	1.223.079	881.600	1.031.136
5.1 Financiële baten			
5.1.1 Rentebaten	31	0	1.585
Totaal Financiële baten	31	0	1.585
5.4 Financiële lasten			
5.4.1 Rentelasten	13.058	0	2.974
Totaal Financiële lasten	13.058	0	2.974
Saldo Financiële baten en lasten	-13.027	0	-1.389

WNT-verantwoording 2021 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 2021 berekend conform het WNT-maximum voor het onderwijs. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse C, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 149.000. 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 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
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 2020	
Bedragen x € 1	M. Okuducu
Functiegegevens	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	n.v.t.
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	n.v.t.
Dienstbetrekking?	n.v.t.
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	n.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	n.v.t.
Subtotaal	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	n.v.t.
Bezoldiging	n.v.t.

WNT-verantwoording 2021 Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland
1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12
Gegevens 2021

Bedragen x € 1

M. Okuducu

Functiegegevens
Interim bestuurder

Kalenderjaar	2021	2020
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang-einde)	01/01 - 30/06	01/07 - 31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	6	6
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	1016	872
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 199	€ 193
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 126.000	€ 160.800
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 6 t/m 12 (J. van Zuidam) respectievelijk 1 t/m 12 (M. Okuducu)	€ 370.480	
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)		
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?	Ja	Ja
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 118.463	€ 101.920
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 220.383	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	
Bezoldiging	€ 220.383	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen
Gegevens 2021

Bedragen x € 1

K. El Addouti

Z. Erdogan

Y. Küçük

C. Uyar

Functiegegevens
Voorzitter/lid
Voorzitter/lid
Voorzitter/lid
Voorzitter/lid

Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 1.800	€ 1.800	€ 1.800	€ 1.800
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 22.350	€ 14.900	€ 14.900	€ 14.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Bezoldiging	€ 1.800	€ 1.800	€ 1.800	€ 1.800
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

WNT-verantwoording 2021 Stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland**Gegevens 2021**

Bedragen x € 1	F. Karimi	N. Evlek-Durmus
Functiegegevens	Voorzitter/lid	Voorzitter/lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	€ 1.800	€ 1.800
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 14.900	€ 14.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0
Bezoldiging	€ 1.800	€ 1.800
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Overzicht Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Overzicht Nationaal Programma Onderwijs (NPO)										
BRIN / SchOOL	Baten	PR_NPOA	PR_NPOB	PR_NPOC	PR_NPOD	PR_NPOE	PR_NPOF	PR_NPOG	Totale kosten	Saldo
23RT/Nour	143.492			2.135		76.585			78.720	64.771
23UW/Bilal	153.269					13.622	1.273		14.895	138.374
24EY/Al Ummah	196.203	28.523	21.583	8.529		10.550	20.565	13.089	102.838	93.365
24FE/Ibn-i Sina	128.899					869		4.661	5.529	123.370
24FK/Hidaya	124.835			3.837	1.139	57.308			62.284	62.551
24TL/El Boukhari	66.087		13.632			101.109			19.514	46.573
24ZE/Bedir	99.811		1.185	3.628		36.073	628	1.700	43.212	56.598
29UC/Mozaiek	102.441		39.165	21.240	138	5.053		1.346	66.943	35.498
30JV/de Zonnebloem	118.717		21.823			76.656	1.209	394	100.083	18.635
	1.133.753	28.523	97.388	39.369	1.276	282.597	23.675	21.190	494.017	639.735
A: Meer onderwijs, B: Effectieve inzet van onderwijs, C: Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling, D: Ontwikkeling van de executieve functies, E: Inzet van personeel en ondersteuning, F: Faciliteiten en randvoorwaarden en G: Overig										

Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die de cijfers beïnvloeden.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

M. Okuducu Voorzitter C.v.B. a.i.

K. El Addouti Voorzitter R.v.T.

Z. Erdogan Lid R.v.T.

Y. Küçük Lid R.v.T.

N. Evlek-Durmus Lid R.v.T.

C. Uyar Lid R.v.T.

F. Karimi 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	66.226
Toevoeging algemene reserve publiek	4.312
Onttrekking reserve eerste waardering	-4.312
Toevoeging bestemmingsreserve NPO	639.735
Mutatie reserve schoolfonds (privaat)	-2.475
Totaal	<u>703.486</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. M. Okuducu
Telefoon	033 4337336
E-mail	m.okuducu@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
Stichting

29UC

Mozaiek
Oude Litherweg 18
5346 RT OSS

30JV

De Zonnebloem
Andriessenplein 22
7425 GX DEVENTER