(FINANCIEEL) JAARVERSLAG

2023

Stichting Islamitische School Amsterdam te Amsterdam

Digitaal ondertekend met Hix door
drs. L.M.W. van der Vliet RA
op 24-07-2024 16:41
vanaf IP x.x.x.52

VAN REE ACCOUNTANTS

GROENENDIJK onderwijsadministratie

INHOUDSOPGAVE

A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

A1 Bestuursverslag inclusief verslag intern toezicht 1
A2 Kengetallen 83

B JAARREKENING

B1 Grondslagen 84
B2 Balans per 31 december 2023 89
B3 Staat van baten en lasten 2023 91
B4 Kasstroomoverzicht 2023 92
B5 Toelichting behorende tot de balans 93
B6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten 100
B7 Overzicht verbonden partijen 109
B8 Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen 110
B9 Gebeurtenissen na balansdatum 112
B10 Formulier goedkeuring/vaststelling 113

C OVERIGE GEGEVENS

C1 Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat 114
C2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant 115

Bestuursverslag 2023

Stichting ISA

Amsterdam, juli 2024

SUMATRAPLANTSOEN 15, 1095 HW AMSTERDAM

Inhoudsopgave

1. Voorwoord **7**

2. Inleiding **8**

3. Organisatie **9**

3.1 Algemeen *9*

3.2 Doelgroep (belanghebbenden en belangstellenden) *9*

3.3 Werkwijze *10*

3.4 Informatie *10*

3.5 Missie, visie en doelstellingen *10*

3.5.1 De missie van de Stichting 10

3.5.2 De visie van de Stichting Het bestuur heeft de missie vertaald in een visie die uit het volgende bestaat: 11

3.6 Het meerjarenbeleid *11*

3.7 (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad (GMR) *12*

3.9 Organogram *12*

3.9.1 Code Goed Bestuur 12

3.10 Namen, functies en taken van bestuursleden/directeur-bestuurder/school directeuren/stafbureau *15*

3.11 Strategisch partnerschap *17*

3.12 Ouderbetrokkenheid *18*

3.13 Namen van de leden van het directieteam *19*

3.14 Beleidsnota's en overleggen *19*

3.15 Overzicht van de scholen *21*

4. Onderwijs **23**

4.1 Belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van het onderwijs *23*

Sturen op onderwijskwaliteit 23

Passend onderwijs: individuele groei in eigen tempo 23

Standaardaanbod beter laten aansluiten op de populatie 24

21e eeuwse vaardigheden aangrijpen om te investeren in voorsprong 24

Day a week school 25

Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) 25

Cultuureducatie 25

Internationalisering 25

Samenwerking met voortgezet onderwijs versterken 26

Burgerschapsvorming en veiligheid 26

4.2 Onderwijskundige visie *27*

4.2.1 Onze uitgangspunten 28

4.2.2 Onze waarden 29

4.2.3 Onze onderwijsvisie 29

4.3 Beschrijving van onderwijskundige ontwikkelingen *29*

4.4 ***Kwaliteitszorg en maatschappelijke verantwoording*** *29*

4.4.1 Verantwoordelijkheid van het bestuur 29

4.4.2 Kwaliteitsmonitoring 29

4.5 Onderzoek naar deugdelijkheid zelfevaluatie *30*

4.6 Passend onderwijs *31*

Extra ondersteuning 31

Financiële middelen Passend Onderwijs Stichting ISA schooljaar 2023-2024 32

4.7 WMK: Schoolverbeterplan *32*

4.8 Onderwijsactiviteiten *34*

4.9 Leerlingen *35*

4.9.1 Ontwikkeling aantal leerlingen 35

Toelatingsbeleid 36

4.9.2 Onderwijsresultaten 36

4.9.2 Uitstroom van groep 8 leerlingen naar VO 38

5. Personeel **41**

5.1 Gegevens en activiteiten **41**

Gesprekscyclus 42

Startende leerkrachten 42

Zij-instromers 42

Ambities om te zorgen voor een grotere aantrekkingskracht als werkgever 42

ISA-academie / E-wise 43

De cafetariaregeling (keuzes en flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden) 43

5.2 Ziekteverzuim 2023 ..... *44*

Ziekteverzuim: gezond personeel 44

Verzuimpercentage 2023 44

Verzuim- en vervangingsbeleid 45

Effect WWZ 45

Interne mobiliteit 46

5.3 Personeelssterkte op peildatum 2023 ..... *46*

5.4 OP/OOP verhouding *57*

5.5 Personeel en formatie *58*

5.6 Functiecategorieën *58*

5.7 Deskundigheidsbevordering algemeen *58*

5.8 Lerarentekort *59*

5.9 (Eigen) wachtgelders *59*

5.10 Instroomtoetsing/Participatiefonds *60*

5.11 Klachtenprocedure *60*

6. Huisvesting **61**

6.1 Algemeen *61*

6.2 Onderhoud *61*

Dagelijks onderhoud 61

Preventief onderhoud 61

Planmatig onderhoud 61

6.3 Energie 62

6.4 Nieuwbouw/renovatie 62

Ver(nieuw)bouw IBS Al Maes 62

IBS Al Yaqoet 63

IBS Al Jawhara 63

6.5 ICT 63

6.6 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid 64

6.7 Hulpteam Optimaal Ventileren 64

7. Verslag raad van beheer/intern toezicht 2023 66

7.1 Verslag toezichthoudend orgaan 66

7.2 Namen, functies en taken van bestuursleden/directeur-bestuurder in 2023 66

7.3 Honorering AB leden in 2023 *Honorering van AB bestuursleden is in 2023 als volgt: 66*

8. Financieel beleid 68

Doelen en resultaten 68

Opstellen meerjarenbegroting 68

Toekomstige ontwikkelingen 68

Investeringsbeleid 69

Allocatie van middelen 69

Onderwijsachterstandenmiddelen 69

9. Continuïteitsparagraaf 70

Intern risicobeheersingssysteem 70

Belangrijkste risico's en onzekerheden 70

10. Verantwoording van de financiën 72

Verantwoording NPO 72

10.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 74

10.3 Staat van baten en lasten en balans *75*

Staat van baten en lasten 75

Balans in meerjarig perspectief 76

10.4 Financiële positie *78*

Kengetallen 78

Toelichting op de financiële positie 79

1. Voorwoord

IN DE NAAM VAN ALLAH DE ERBARMER, DE MEEST BARMHARTIGE

De lof is aan Allaah. Wij prijzen Allaah en vragen Zijn hulp en vergiffenis. Wij zoeken onze toevlucht bij Allaah voor al het kwade dat van de shaytān (satan) en van onze nafs (ego) komt. Als Allaah iemand op het rechte pad leidt, is niemand in staat hem te misleiden. Als Allaah iemand misleidt, is niemand in staat hem op het rechte pad te krijgen. Wij getuigen dat er geen godheid is dan Allaah en wij getuigen ook dat Muhammed ﷺ (Allaahs vrede en zegeningen zij met hem) Zijn dienaar en Zijn Boodschapper is.

2. Inleiding

Het aantal leerlingen daalde in 2023 van 1193 naar 1119 leerlingen. Over 2023 werd een negatief resultaat behaald van € 1.200.534. Begroot voor 2023 was een negatief resultaat € 239.972 Het gerealiseerde resultaat over 2023 is daarmee € 1.440.506 dan begroot.

Stichting ISA 2023 in het kort:

- Bestuurscrisis en onderzoek naar bestuurlijk handelen, financiën en kwaliteit van het onderwijs door inspectie van onderwijs;
- Doorstroom naar VWO/HAVO 58%;
- Resultaat boekjaar: negatief resultaat van € 1.200.534
- Het ziekte verzuim in 2023 is 19,16 % het is ruim 12,6 % hoger dan in 2022 (6,56 %). De meldfrequentie bleef vrijwel gelijk als in 2023;
- Er is sprake van een daling van 74 leerlingen per 1 februari 2024 t.o.v. 1 februari 2023.

Op 1 juni 2024 is een interim bestuur aangesteld nadat de Rechtbank het toenmalige bestuur geschorst heeft. Het ministerie van OCW en de Minister hebben 8 aanwijzingen gegeven in het afgelopen jaar. Die komen samengevat neer op:

1. Zorg voor goed, deskundig bestuur en een transparante governance;
2. Draag zorg voor goed onderwijs aan de leerlingen;
3. Waarborg continuïteit van het onderwijs.

De aanwijzingen van het Ministerie, de constateringen van de Inspectie en de eigen constateringen van het interim bestuur sluiten goed op elkaar aan.

Ondanks de grote onduidelijkheden binnen de stichting, het niet ter beschikking hebben van het archief van het geschorste bestuur, en de vele problemen waarmee het interim-bestuur zich geconfronteerd zag, heeft het interim-bestuur naar beste eer, geweten en vermogen zich ingezet om zo snel mogelijk een controle van de jaarrekening 2023 en een bestuursverslag 2023 mogelijk te maken. Het interim bestuur is zich van bewust dat als gevolg van de bestuurlijke crisis niet alle informatie over het jaar 2023 even accuraat of volledig is.

3. Organisatie

3.1 Algemeen

De Stichting is met een jaarlijkse omzet van rond de negen miljoen euro het grootste Amsterdamse bestuur voor Islamitisch basisonderwijs. IBS Al Maes, Al Jawhara en Al Yaqoet vallen onder het bestuur, met 156 personeelsleden, die gezamenlijk zorgdragen voor het onderwijs aan (resp. 494, 290 en 335) leerlingen (telling 1 februari 2024).

De Stichting werkt sinds 2011 met raad van beheermodel, waarbij de directeur-bestuurder de dagelijkse leiding heeft van de organisatie. De Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs en de geüpdatete versie van november 2020 vormen samen de basis van de organisatiestructuur en werkwijze. Er is een scheiding aangebracht tussen de functies van bestuur en intern toezicht en deze functies zijn opgenomen in de statuten en het managementstatuut. De directeur-bestuurder en de toezichthouders hebben een aantal afspraken gemaakt over de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd (op het niveau van de schooldirectie).

De Stichting bestaat uit:

- Toezichthoudend bestuur (4 personen; na december 2023 is de voorzitter uitgetreden en twee bestuurslid toegetreden);
- Het dagelijks bestuur/de directeur-bestuurder (DB): bestuurt daadwerkelijk de scholen;
- De directeuren van de scholen: verantwoordelijk op hun eigen school;
- De stafmedewerkers (beleidsmedewerker en hoofd P&O): verantwoordelijk voor hun taken op het bestuur bureau en verantwoording schuldig aan het degelijks bestuur en
- De schoolteams. (Zie bijlage 1: organogram)

Tot 1 september 2022 werd de stichting geleid door Latifa Oakki als ad interim directeur-bestuurder, waarna Hans Vermeulen als directeur-bestuurder van 1 oktober 2022 tot 1 juli 2023 de stichting leidde. De heer Mohamed Bouimj is daarna benoemd, echter zijn benoeming werd door de door de rechter en ministerie afgekeurd na juridische touwtrekkerij met de GMR. Tenslotte heeft het bestuur vanaf november 2023 Ilias Aafer (algemeen bestuurslid) via een ZZP constructie benoemd tot ad interim directeur. Tussen door heeft het bestuur geprobeerd andere kandidaten tot directeur-bestuurder te benoemen echter het ministerie heeft die kandidaten afgewezen. Sinds juni 2024 zijn de heer Joost van Loon en mevrouw Naima Zefzafi door de rechtbank benoemd als interim dagelijks bestuur.

De Stichting legt verantwoording af aan de overheid over de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Deze verantwoording vindt hoofdzakelijk plaats in het jaarverslag (verticale verantwoording). Daarnaast legt de stichting ook verantwoording af over het functioneren van de scholen aan ouders, leerlingen, personeel en aan de gemeente (horizontale verantwoording). Het betreft een integraal verslag waarin het beleid en doelen ten aanzien van o.a. bestuur, onderwijs, personeel, bedrijfsvoering, huisvesting en financiën worden geïntegreerd.

3.2 Doelgroep (belanghebbenden en belangstellenden)

De Stichting publiceert de publieksvriendelijke versie van het jaarverslag na verschijning op www.as-siddieq.nl en www.scholenopdekaart.nl, zodat onderstaande belangstellenden het jaarverslag digitaal kunnen raadplegen.

3.3 Werkwijze

- Vanwege de bestuurlijke problematiek en het schorsen van de toenmalige bestuurders en benoemen van interim bestuursleden door de rechtbank eind mei 2024, is de Stichting niet in staat gebleken om tijdig het bestuursverslag en de jaarrekening op te leveren. Dit is gemeld aan de Inspectie van het Onderwijs. Juli: voorlopige bestuursverslag geschreven en goedgekeurd door de huidige directeur-bestuurder (ad interim).

- Juli: opgestuurd naar het administratiekantoor.

3.4 Informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met bestuurskantoor Stichting Islamitische School Amsterdam, drs. I. Bayrak, beleidsmedewerker, i.bayrak@as-siddieq.nl.

3.5 Missie, visie en doelstellingen

3.5.1 De missie van de Stichting

De Stichting is stevig verankerd in Amsterdam West, Oost en Noord. Bijna 1200 leerlingen gaan naar drie scholen in vijf schoolgebouwen. De dynamiek en diversiteit van Amsterdam willen wij laten doorklinken in onze missie. Niemand weet hoe de toekomst eruit gaat zien en voor welke beroepen wij onze leerlingen dienen op te leiden. Alles verandert heel snel. Dat maakt het lastig om leerlingen voor te bereiden op die toekomst. Daarom laten wij de toekomst voorbereiden op de leerlingen. Wij willen ermee zeggen dat wij met ons onderwijs voorbereid willen zijn op de toekomst. Kinderen zijn immers onze toekomst!

Onze missie is om onze leerlingen kwalitatief hoogstaand onderwijs te bieden in een islamitische sfeer, waarbij waarden en normen vanuit de Qur'aan en de Sunnah, volgens de Ahl-us Sunnah wa -l Jamā'a, bepalend zijn voor ons onderwijskundig en pedagogisch handelen en onze omgang met elkaar. Het geheel in wisselwerking met de waarden en normen waarop de ons omringende samenleving is gebaseerd.

Wij willen een toekomst voor onze leerlingen waarin mensen een verbondenheid met elkaar voelen en samen in staat zijn kleine en grote uitdagingen aan te gaan. Wij zien het als onze missie daar een positieve bijdrage aan de maatschappij te leveren. Wij zullen alert zijn op nieuwe inzichten, nieuwe technologieën en eigentijdse mogelijkheden voor onze leerlingen die daaraan bijdragen. Met ons onderwijs willen wij onze leerlingen voorbereiden op en in staat te stellen tot volwaardig functioneren en participeren in de Nederlandse samenleving, met de nadruk zulks te doen vanuit de eigen islamitische en culturele achtergrond.

Onze pedagogische filosofie is gebaseerd op het idee dat er een positief verband bestaat tussen het vergroten van de onderwijskansen van de leerlingen en het bevorderen van hun eigen islamitische identiteit. Er wordt gestreefd naar een sociaal-cultureel en pedagogische sfeer op de scholen waarin de kloof tussen school en thuismilieu wordt verkleind. Er is ons alles aan gelegen dat iedere leerling bij ons zo goed mogelijk tot zijn recht komt en daarbij de aandacht krijgt die hij/zij nodig heeft. Leerlingen hebben er recht op dat de lat voor hen en voor de professionals hoog ligt. Zij hebben eigen mogelijkheden en dus recht op passend en uitdagend onderwijs en zijn samen met de leerkrachten (mede)verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. In dit proces vormt intensieve participatie van de ouders een essentieel onderdeel van het hele onderwijsgebeuren.

3.5.2 De visie van de Stichting

Het bestuur heeft de missie vertaald in een visie die uit het volgende bestaat:

Onze leerlingen komen later als volwassenen voor uitdagingen te staan die waarschijnlijk complexer zijn dan vandaag. Een dynamische, complexe maatschappij vraagt om onderwijs dat hierop inspeelt en continu aansluit wat leerlingen nodig hebben en wat hen aanspreekt en motiveert.

Om gericht bezig te zijn met deze brede ontwikkeling van de leerlingen is een stevig fundament nodig; de basiskwaliteit moet op orde zijn. Dit betreft het onderwijsklimaat, de kwaliteit van de lessen, goed personeelsbeleid, voldoen aan wettelijk vereisten, een financiële gezonde positie en goede huisvesting.

Het onderwijs op onze scholen moet ervoor zorgen dat onze leerlingen later grote uitdagingen aan kunnen gaan. Het gaat dan over het tegengaan van de groeiende kloof tussen arm en rijk, autochtoon en autochtoon, moslim en niet-moslim, over een verder globaliserende wereld, maar zeker ook over een duurzaam gebruik van de aarde**.**

Onze scholen zullen naast solide onderwijs en identiteit vooral een klimaat creëren waarin de sterke kanten en interesses (brede ontwikkeling) van leerlingen, opgemerkt en benut worden. Wij willen investeren in de toekomst van onze leerlingen. Het kan gaan om een talent of door wat een leerling goed kan, maar ook vanwege een bijzondere interesse of passie voor een onderwerp.

Onze scholen vervullen ook een maatschappelijke opdracht. Wij maken actief werk van de pluriformiteit die onze samenleving kenmerkt, dragen bij aan de emancipatie en integratie en stimuleren het democratisch burgerschap. Onze leerlingen hebben zeer diverse achtergronden en in het islamitisch onderwijs leren kinderen van- en met elkaar, door het actief verkennen van hun culturele en sociaaleconomische achtergronden. Het brengt al deze verschillen bij elkaar en leert leerlingen op basis van gelijkwaardigheid met elkaar in discussie te treden.

Aanvullend, de stichting probeert bij het realiseren van haar doelstellingen, het bieden van goed Islamitisch onderwijs, in te spelen op de maatschappelijke, sociale en demografische ontwikkelingen in de stadsdelen waar zij scholen heeft. Daarbij heeft zij voor ogen dat zij binnen de grenzen van haar mogelijkheden, en in samenwerking met derden, zoveel mogelijk kinderen goed Islamitisch onderwijs wil bieden.

Om onze visie te kunnen uitdragen is vooral goed personeel nodig. Professionals die zich op met interesse, passie of talent hebben toegelegd en op dat terrein een verschil kunnen maken. Maar ook professionals die voortdurend met en van elkaar leren vanzelfsprekend vinden.

3.6 Het meerjarenbeleid

Het meerjarenbeleid is gericht op het realiseren van doelstellingen die onze leerlingen goed toerusten voor een succesvolle schoolloopbaan in het voortgezet onderwijs en goed burgerschap in deze complexe maatschappij.
Wij doen dit door:

- De kwaliteit van ons onderwijs voortdurend te verbeteren door te investeren in ons personeel en in innovatie van het onderwijs.
- De leertijd van onze leerlingen te verlengen door brede school activiteiten, vakantieschool en meer mogelijkheden voor hoogbegaafde leerlingen aan te bieden. Mede hierdoor krijgen al onze leerlingen de kans al hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.

- Samenwerking met ouders te stimuleren om te komen tot educatief partnerschap.

3.7 (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad (GMR)
Stichting ISA-scholen hebben allen een Medezeggenschapsraad (MR) en op bestuursniveau functioneert een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bestaat uit 6 stemgerechtigde leden: 3 ouders en 3 personeelslid. Op alle drie de scholen is de MR actief.

In 2023 was er niet of nauwelijks samenwerking tussen GMR onderling en GMR en het bestuur (zowel algemeen als dagelijks bestuur). Ze waren continu met elkaar in een juridische strijd verwikkeld waardoor er geen constructieve samenwerking is geweest. Er is om instemming aan GMR gevraagd voor benoeming ad interim directeur-bestuurder en nieuwe leden van het algemeen bestuur.

De leden van de oudergeleding krijgen alleen onkostenvergoeding. Afhankelijk van de agenda is directeur-bestuurder te gast.

Inspectie van onderwijs schrijft in haar rapport 'Herstelonderzoek bestuurlijk handelen Stichting Islamitische School Amsterdam' o.a. het volgende over GMR: "Het bestuur heeft er niet voor zorggedragen dat er een voltallige GMR is geformeerd die alle scholen vertegenwoordigt." (rapport augustus 2022 p. 68) Inmiddels is er sinds september 2022 wel een voltallige GMR en is de herstelopdracht uitgevoerd.

Zowel MR als GMR hebben behoefte aan ondersteuning bij het maken van een jaarplanning en het stellen van de juiste vragen bij beleidsdocumenten. Daarom hebben de (G)MR-leden cursussen gevolgd bij de vakbond en andere instanties voor het bespreken van de formatie, de begroting en andere thema's.

3.9 Organogram

3.9.1 Code Goed Bestuur
De (geüpdatete) **Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs** vormt de basis van de organisatiestructuur en werkwijze van de Stichting. Goed besturen en goed toezicht houden kent een aantal inhoudelijke beginselen, zoals transparantie, integriteit, toezicht, zorgvuldigheid, loyaliteit en collectiviteit. Het is daarom vaak ook meer een kwestie van cultuur en consequent rolgedrag dan van strenge regeltjes. Er is een scheiding aangebracht tussen de functies van directeur-bestuurder/dagelijks bestuur (DB) en intern toezicht/algemeen bestuur (AB) en die zijn opgenomen in de statuten en het managementstatuut. DB en AB hebben een set afspraken gemaakt over de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de verschillende organen. Daarbij worden in beginsel de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd.

Om volledig te voldoen aan Code Goed Bestuur werkt het bestuur volgens '**Toolkit Bestuur en Intern Toezicht'.** In de Toolkit zijn de bestuursinstrumenten gebundeld en vastgelegd die het DB en het AB gebruiken. In de documenten in de Toolkit zijn afspraken vastgelegd over de wijze waarop de (uitvoerende) DB en de interne toezichthouders hun taken uitvoeren. De verschillende documenten zijn te gebruiken als uitgangspunt, leidraad of handvat.

Naast het **intern toezichtkader** (ITK) hanteert het intern toezichthoudend orgaan het **bestuurlijk toetsingskader** (BTK) waarin richtinggevende uitspraken vastgelegd zijn over het beleid van de organisatie voor de komende vier jaar. Het ITK bevat set van uitspraken over de mate van professioneel handelen in de organisatie (proces), die door

de intern toezichthouders opgesteld wordt. En het BTK bevat richtinggevende uitspraken over de verschillende inhoudelijke beleidsdomeinen (inhoud), die door directeur-bestuurder opgesteld wordt.

Het BTK fungeert voor het dagelijks bestuur en het management als kader voor het beleid. Voor het management is duidelijk waaraan beleidsvoorstellen moeten voldoen; voor de directeur-bestuurder is duidelijk waarop hij let bij de beoordeling van beleidsvoorstellen van het management. Verder maken de normen en indicatoren helder waaraan bereikte resultaten worden afgemeten.

De interne toezichthouders gebruiken het BTK als informatie om mede het in uitvoering genomen beleid in de organisatie te kunnen volgen en te beoordelen. Aan de hand van het BTK kunnen de bestuur rapportages beoordeeld worden door de interne toezichthouders.

De Stichting gebruikt een planning- en control cyclus, waarin beleidsvoornemens als de begroting en BTK en ITK worden bewaakt m.b.v. managementinformatie. Hiervoor verschijnen kwartaalrapportages. De toezichthouders buigen zich over o.a. het strategisch beleidsplan 2020-2024, de begroting 2023, de meerjarenbegroting 2023-2027, de kwartaalrapportages 2023, de positie van directeur-bestuurder, de jaarrekening 2022, onderwijs inspectierapport en minister van onderwijs rapport.

De meerjarenbegroting heeft een horizon van 4 jaar en is een uiting en vertaling van het voorgenomen beleid. Onderdeel van de meerjarenbegroting is een investeringsbegroting en een liquiditeitsbegroting die dezelfde tijdshorizon hebben.

Het meerjaren bestuursformatieplan maakt onderdeel uit van de meerjarenbegroting. In dit plan worden de bezetting en het beleid ten aanzien van personeel voor de komende periode weergegeven. Vanuit de meerjarenbegroting en het meerjaren bestuursformatieplan worden de jaarbegroting en het bestuursformatieplan opgesteld. Deze bevatten meer detail, zowel financieel als beleidsmatig opzicht, omdat het een periode van één jaar betreft. Daarnaast dient de begroting als instrument om te meten en te sturen op de voorgenomen doelen.

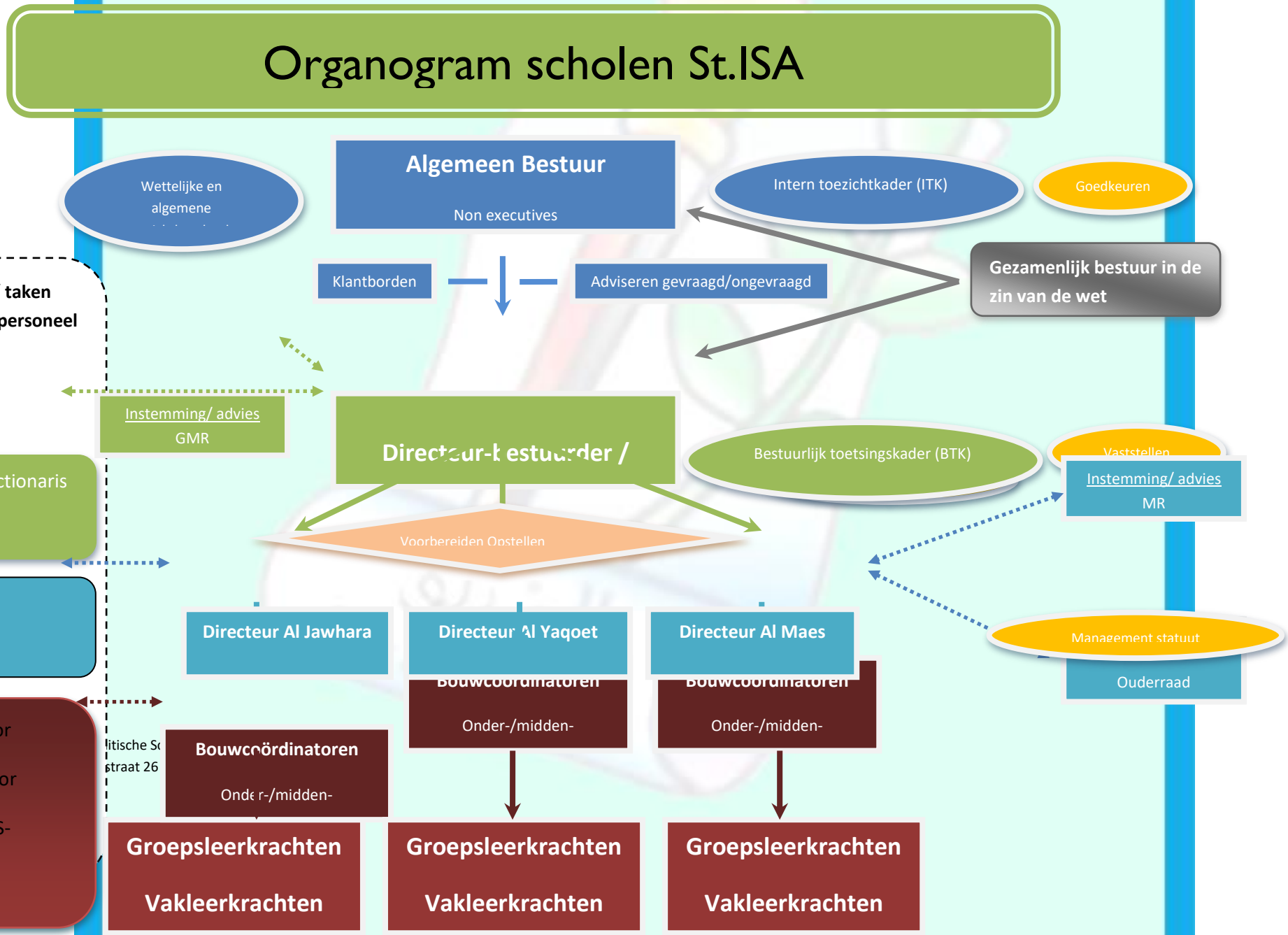
Per kwartaal worden er managementrapportages opgesteld die een combinatie zijn van rapportage over de kwalitatieve aspecten als ook de financiële onderdelen. De rapportages dienen als sturing maar ook als interne verantwoording.

Als laatste is er de jaarrekening en het jaarverslag waarin op stichtingsniveau verantwoording wordt gegeven over het gevoerde beleid en de resultaten daarvan. Basis voor al deze documenten vormen de schoolbegrotingen.

Afwijkingen Code Bestuur

Door de Inspectie van het Onderwijs zijn afwijkingen geconstateerd in de governance van de stichting (zie Specifiek onderzoek bestuur, dd.15 december 2023). Een voormalig AB-lid heeft de functie van directeur-bestuurder vervuld. Dit zijn afwijkingen van de PO Code Goed Bestuur.

Tabel 1: Organogram stichting ISA



3.10 Namen, functies en taken van bestuursleden/directeur-bestuurder/school directeuren/stafbureau
De scholen worden bestuurd door de Stichting ISA; het bestuur bestaat uit een algemeen bestuur en een dagelijks. De stichting had in 2023 als postadres: Agatha Dekenstraat 26 hs, 1053 AP Amsterdam.

De algemene bestuursleden (AB) hebben de volgende functie en taken:

Samy Deghedy (tot 25-06-2023 voorzitter en daarna tot 14-12-2023 als secretaris-penningmeester
Portefeuillehouder Identiteit/ Financiën

Elhoucine El Hilali (bestuurslid een paar maanden voorzitter) Portefeuillehouder Onderwijs

Amrou Awad, El Zarow (bestuurslid sinds 04-08-2023)

Said Awad (bestuurslid sinds 21-01-2024)

Farid El Moussaui (voorzitter sinds 21-01-2024)

Ilias Aafar (in 2023 eerst als bestuurslid daarna als voorzitter en bestuurslid en vanaf november 2023 tot 01-06-2024 ad interim directeur bestuurder)
Portefeuillehouder financiën

Nadat het dagelijks- en algemeen bestuur door de rechter geschorst is, bestaat het interim algemeen bestuur sinds 1 juni 2024 uit:

Arnold Jonk (voorzitter)

Mohamed Sini (secretaris/penningmeester)

De komende periode zal het interim-bestuur zich richten op het brengen van rust op de scholen, het herstel van het contact met alle geledingen in de scholen en goede communicatie met ouders en het personeel. Ook zal het interim-bestuur in kaart brengen wat de beste manier is om het onderwijs aan deze leerlingen in de toekomst te waarborgen. Daarbij onderschrijven de interim-bestuurders de grondslag van de scholen.

Na de definitieve uitspraak van de rechtbank over het ontslag van de bestuurders in de civiele procedure zal het ministerie besluiten over het verdere verloop van het sanctietraject en de aanwijzing.

Dagelijks bestuur:

Vanaf juni 2022 is **L. Oakki** ad interim directeur-bestuurder langdurig ziek. In de zomer 2022 zijn de taken van het DB tijdelijk waargenomen door O. Abdelmalek. H. Vermeulen is sinds medio september 2022 aangetreden als ad interim directeur (tot 1 juli 2023). De bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn in de statuten en het ITK/BTK geregeld. De schooldirecteuren fungeren voor de directeur-bestuurder als klankbord.

Het is onbekend of het voltallig AB en DB periodiek overleggen hebben gevoerd waardoor de informatie voorzien door het DB naar directie en staf niet optimaal is verlopen. Na 1 juli 2023 is M. Bouimj als ad interim bestuurder benoemd. Zowel de rechter als het ministerie heeft zijn benoeming afgekeurd waardoor het bestuur een van de AB

leden, I. Aafar, tot ad interim directeur-bestuurder heeft benoemd, [betaald als ZZP-er (november 2023 t/m mei 2024)]. M. Bouimj (tot 14-12-2023 directeur bestuurder bij KvK) was op papier directeur-bestuurder maar in praktijk was hij een full-time bestuursadviseur.

Na de rechtelijke uitspraak van 31 mei 2024 zijn **Joost van Loon en Naima Zefzafi** benoemd tot interim dagelijks bestuur.

Het is onbekend over welke onderwerpen in 2023 het DB verantwoording heeft afgelegd aan en overleg heeft gehad met het AB. Normaliter kwam het AB gemiddeld eens in de maand bijeen door de bestuurscrisis is het niet bekend hoe vaak het voltallig bestuur bij elkaar zijn gekomen.

Het DB vergadert formeel maandelijks met directeuren en stafleden. en neemt periodiek beslissingen in de vergadering. Tijdens de directeurschap van Hans Vermeulen is regelmatig bijeenkomsten geweest met de directeuren en AB daarna is er in ieder geval nauwelijks bijeenkomsten geweest met schooldirecteuren. Of het DB eens per maand aanwezig is geweest bij de algemene bestuursvergaderingen is eveneens onbekend. Idem voor de vergaderingen van het AB. Het DB is statutair bevoegd namens het bestuur op te treden en te tekenen.

Schooldirecteuren:

Elke school heeft een eigen directeur (en adjunct-directeur). De directies maken een dagdeel per week vrij voor afstemming, scholing, visitatie, zelfevaluatie, audit en werkgroepen. Soms gezamenlijk, soms in kleine groepen. De directies zijn als groep maandelijks bijeen geweest met directeur-bestuurder. Tijdens het afstemmingsoverleg worden onderwerpen ingebracht vanuit de directeuren en soms ook vanuit DB.

De volgende onderwerpen zijn aan de orde geweest:

- Visitaties/interne audits;
- Opbrengsten van de leerlingen;
- Profilering van de scholen/stichting;
- Inzetbaarheid;
- Startende leraar;
- Verlof;
- VLOA;
- Jaarverslag;
- Begroting;
- Huisvesting (schoonmaak, kopieermachines);
- Dossieropbouw;
- Ziekteverzuim;
- ARBO-beleid;
- Passend onderwijs;
- Lerarentekort.
- Arbeidsmarkt toelage voor het onderwijzend personeel;

- Amsterdamse lerarentoelage i.v.m. lerarentekort;
- NPO-gelden;
- Subsidie Verbetering basisvaardigheden;
- Kwaliteit;
- Beloningsbeleid;
- Personeelsbeleid.

De directeuren nemen ook regelmatig deel aan overleg op lokaal of stedelijk niveau. Zij vertegenwoordigen in dat geval de stichting en koppelen terug in het afstemmingsoverleg of via de mail. Zo wonen zij bijeenkomsten bij die over de thema's gaan als passend onderwijs, kansengelijkheid, VLOA, VVE, internationalisering, overgang PO-VO, wetenschap- en techniekonderwijs, kunst- en cultuureducatie en het gemeentelijk toelatingsbeleid. Alleen een directeur is op peildatum 31-12-2023 geregistreerd in het register. De nieuwe directeur van Al Yaqoet is niet geregistreerd maar doet wel de tweejarige opleiding tot schooldirecteur.

De directeur van Al Maes, L. Oakki, is sinds juni 2022 langdurig ziek. Zij is tot 31 oktober 2023 vervangen door H. el Ghannouti (directeur van Al Jawhara) en daarna is J. Khafagy (vanaf oktober 2023) benoemd tot de nieuwe directeur van Al Maes en M. Kissi tot adjunct directeur (vanaf februari 2023).

Stafbureau:

De directeur-bestuurder geeft leiding aan het stafbureau waar deskundigheid op het gebied van onderwijs, financiën, personeelszaken en huisvesting werkzaam zijn. De medewerkers van het stafbureau verzorgen de (management- en administratieve) ondersteuning en dienstverlening voor het bestuur, directeur-bestuurder, de schooldirecteuren en de scholen. Het stafbureau neemt werk uit handen van de schooldirecteuren zodat zij zich op hun kerntaak, het onderwijs, kunnen richten. Het stafbureau richt zich op het realiseren van de in BTK en ITK geformuleerde missie en doelstellingen.

Het stafbureau was tot de sluiting op 1 maart 2024 gevestigd aan Agatha Dekenstraat 26 hs, 1053 AP Amsterdam. De personele- en financiële administratie is uitbesteed aan administratiekantoor Groenendijk in Beverwijk.

3.11 Strategisch partnerschap

De Stichting werkt samen met andere scholen, schoolbesturen, lokale overheden en andere partners in Amsterdam. Het gaat dan om het gezamenlijk vormgeven van lokaal onderwijsbeleid en het afstemmen van bestuurlijke zaken. Zo participeert de Stichting in:

- Het overleg met de gemeente over huisvesting, VLOA (Verordening op het lokaal onderwijsbeleid Amsterdam), het toelatingsbeleid en regulier kwartaaloverleg.
- Het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO). In dit overlegorgaan participeren alle PO-besturen in Amsterdam.
- Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam-Diemen (passend onderwijs).

In het stedelijk overleg wordt de agenda bepaald door de stedelijke afspraken over onderwerpen als het stedelijk toelatingsbeleid, de kernprocedure, de VLOA-middelen, huisvestingsbeleid en kwaliteitsbeleid.

Wij volgen met belangstelling de politieke ontwikkelingen rondom de financiering van voor- en vroegschoolse educatie, nieuwe bekostigingsstelsel en de vaststelling van het scholengewicht. Dit zijn zaken die van invloed zijn op de mogelijkheden om goed onderwijs te kunnen blijven geven. Gemeente Amsterdam is de scholen tegemoetgekomen door Kansenaanpak: zij heeft de gewichtenregeling aangepast. Hierdoor hebben alle onze scholen een financiële impuls gekregen. Tevens is er op bestuurlijk niveau in overleg met de gemeente gesproken over een nieuwe VLOA-financiering, waarbij er structureel meer middelen beschikbaar gesteld worden aan de scholen met veel zogenaamde gewichtenleerlingen.

3.12 Ouderbetrokkenheid

Voor ons is ouderbetrokkenheid van groot belang. Onderzoek toont aan dat de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs aan hun eigen kind van invloed is op de onderwijsresultaten. Ouders zijn daarmee een onmisbare schakel in de relatie tussen school en leerling. Ouders en school hebben elkaar gedurende de hele schoolcarrière (van voorschool tot en met voortgezet onderwijs) nodig:
- Als partners in de opvoeding en educatie (samenwerking op kindgericht niveau);

- Als klankbord, in de (gemeenschappelijke) medezeggenschap op school (samenwerking op formeel niveau);
- Als vrijwilliger in ouderraad (samenwerking op praktisch niveau) of ‘gewoon’ als gesprekspartner.

Op onze scholen vonden in 2024 de volgende activiteiten plaats voor en met ouders:

- Nederlandse taallessen voor de ouders georganiseerd met opvang van kleine kinderen;
- Klassenouders (die samen vaak een klankbordgroep vormen voor de directie);
- Oudercontactfunctionarissen die themabijeenkomsten organiseren voor ouders over de opvoeding van kinderen;
- Wekelijkse inloop in groep 3 om de les van de leerkracht bij te wonen;
- Ouderbijeenkomsten SKC over huiswerkbegeleiding, Taal is Leuk, weekendstudentenproject;
- Ouderbijeenkomsten m.b.t. verzuim o.l.v. de leerplichtambtenaar;
- Ouderbijeenkomsten n.a.v. thema’s (Slaap je vit, Huiselijk geweld, lezingen door godsdienstleerkracht);
- Cursus ‘Versterken ouderbetrokkenheid’;
- Scholen hebben betrokken ouders in de MR en GMR;
- Gesprekken (al dan niet samen met de leerlingen) over de vorderingen;
- Organisatie van ouderbijeenkomsten, workshops (o.a. mediawijsheid) en cursussen;
- Organisatie van ouders activiteiten voor de leerlingen (feesten en vieringen, maar ook talentontwikkeling);
- Gesprekken met ouders tijdens de schoolbezoeken van het dagelijks en algemeen bestuur.

Ondanks alle inspanningen constateren wij toch dat er soms incidenten voorkomen, waarbij de spanning tussen de ouders en de school (lees het algemeen bestuur) oploopt. De oorzaak van deze spanning is dan vaak te vinden in de bestuurscrisis, een sfeer van wantrouwen tussen de ouders en het AB en verschillen in verwachtingen. Ouders, maar ook de leraren en directeuren, voelen zich soms machteloos tegenover het AB. Het blijkt lastig om grenzen aan te geven en toch een goede relatie met sommige ouders te behouden. Het blijft daarom van belang hier actief aandacht aan te besteden op al onze scholen.

3.13 Namen van de leden van het directieteam
Het directieteam wordt gevormd door het DB en de afzonderlijke schooldirecteuren (zie organogram hierboven).

Directeuren:

IBS Al Maes:	**J.Khafagy (directeur)** **M.Kissi (adjunct- directeur)**
IBS Al Jawhara:	**H. El Ghannouti (directeur)**
IBS Al Yaqoet:	**F.Degoun (directeur)**
Totale formatie:	3.8 fte

Medewerkers stafbureau:

Beleidsmedewerker:	**drs. I.Bayrak**,
Hoofd P&O:	**drs**. **M.Zarouali,**
Totale formatie:	2.0 fte

3.14 Beleidsnota's en overleggen

De volgende beleidsnotities zijn door het directieteam en interim directeur-bestuurder in 2023 opgeleverd:

- Begroting 2023 en meerjarenbegroting 2023-2027;
- Bestuursformatieplan en meerjarenbegroting (2023-2027);
- Jaarverslag 2021;
- Jaarrekening 2022;
- Jaarbijlage schoolgids 2022-2023;
- Huisvesting zaken IBS Al Maes, Al Jawhara en Al Yaqoet;
- Toezicht bestuurlijk handelen door inspecteur van onderwijs;
- Aanpassing Veiligheidsbeleid;
- Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG);
- Werkdrukplan;
- Financiële kwartaal managementrapportages;
- Vakantierooster schooljaar 2023-2024;
- Diverse directieaanstellingen;
- NPO plan;
- Verbetering Basisvaardigheden plan;
- Functieboek;

- Beloningsbeleid.

Onderwerpen die tijdens directeur-bestuurder/directieteam besproken zijn:

- Inventarisatie inhoudelijke/strategische vraagstukken;
- Stand van zaken op de verschillende locaties;
- Planning en controle cyclus;
- Overleg met gemeente/stadsdelen;
- Overleg met ouders;
- Overleg met personeel;
- Overleg met inspectie;
- Stafbureau;
- Positie van directeur-bestuurder;

- Huisvesting nieuwbouw/vernieuwbouw onderzoek voor IBS Al Maes schoolgebouwen;
- Meerjaren onderhoudsplan voor IBS Al Maes, Al Yaqoet en Al; Jawhara schoolgebouwen;
- Schoolgids en schoolplan van de drie scholen;
- Strategisch beleidsplan 2020-2024;
- Werkdrukregeling;
- ARBO-beleidsplan;
- Verzuim;
- Communicatie directie-personeel;
- Werken met Kwaliteitskaarten (WMK) van Kees Bos;
- Financiën (jaarbegroting en meerjarenbegroting);
- De Vreedzame School;
- Onderwijskundige zaken;
- Zorgplan;
- Aanvulling bestuursformatieplan, meerjarenbegroting (2023-2025);
- Formatieplan 2023-2024;
- Financieel jaarverslag 2023;
- Bestuursformatieplan 2023-2026;
- Tussentijdse evaluatie van schooljaar 2023-2024;
- Kwaliteitscyclus;
- Gesprekscyclus;
- Lerarentekort;
- Duurzame inzetbaarheid;
- Samenwerkingsovereenkomst Day a Weekschool;
- Vakantieregeling 2023-2024;
- NPO beleid.
- Scholing teams en directies
- Ziekteverzuim/vervanging;
- MR/GMR; doel; realiseren van medezeggenschapsraad;
- Strategisch beleidsplan herzien;
- Schoolplannen en jaarplannen herzien en maken;
- Jaarverslagen per school maken;
- Amsterdamse lerarentoeslag;

- Toelage directies n.a.v. BBO;
- E-learning; laagdrempelig maken van professionalisering;
- Meer- en hoogbegaafdheid per school;
- Inzet Schoolbegeleidingsdiensten; streven om één dienst in te zetten voor zowel de onderzoeken als de arrangementen;
- Implementatie rekenmethodes op alle scholen;
- Invalpool op stichtingsniveau realiseren;
- Nieuwe functiewaardering voor oop-er;
- Beleid maken voor differentiatiebeloning;
- Noodplan lerarentekort & werkdrukgelden; inzet Wetenschap & Techniek en al het ander vakonderwijs;
- Nieuwe Wet Burgerschapsonderwijs;
- Inspectie van Onderwijsrapport over bestuurlijke handelen en onderwijskwaliteit;
- Minister van Onderwijsrapport over bestuurlijke handelen.

3.15 Overzicht van de scholen
Onder het bestuur van stichting ISA ressorteren de volgende scholen:

IBS Al Maes (23HR)

Jan van Riebeekstraat 11-13 (groep 4-8) Tel.: 020 – 618 08 38
1057 ZW Amsterdam
Dependance: Cornelis Dirkszstraat 6-8 (groep 1-3 en peuterspeelzaal van AKROS)
1056 TR Amsterdam Tel.: 020 - 616 89 23
Aantal leerlingen per 1 februari 2024: 494 leerlingen

IBS Al Yaqoet (30UE)

Wildrijkstraat 2 (groep 1-8 en peterspeelzaal van Combiwel) Tel.: 020 - 637 13 76
1024 CL Amsterdam
Aantal leerlingen per 1 februari 2024: 290 leerlingen

IBS Al Jawhara (30UF)

Sumatraplantsoen 15 (groep 1-5 en peuterspeelzaal van Partou) Tel.: 020 - 692 79 83
1095 HW Amsterdam
Dependance: Ambonplein 59 (groep 6-8 en peuterspeelzaal van Partou) 1094 PW Amsterdam
Aantal leerlingen per 1 februari 2023: 335 leerlingen

Stafbureau (vanaf 1 juli 2024):

Sumatraplantsoen 15
1095 HW Amsterdam

4. Onderwijs

4.1 Belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van het onderwijs
In dit hoofdstuk passeren de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van het onderwijs de revue en onze ambities.

Sturen op onderwijskwaliteit
Het schoolbestuur heeft de volle verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit, dat de scholen aan wettelijke minimum basiskwaliteit moeten voldoen, staat buiten kijf. Maar onze lat ligt hoger en wij nemen zelf de touwtjes in handen om onze ambities waar te maken. Dat begint met duidelijke afspraken op de scholen over wat goed is en wat niet. Wij zorgen ervoor dat wij goed zicht hebben op die kwaliteit, gaan in gesprek over wat wij zien en werken samen met de scholen aan wat beter moet. Een continu proces waarbij wij elkaar de komende jaren op weg helpen. Daarbij realiseren wij ons dat niet alles wat onze leerlingen doen in cijfers is uit drukken maar dat merkbare resultaten minstens net zo waardevol zijn.

Daarom spreken wij het volgende af:

- Wij werken volgens een eigen kwaliteitsnorm in een vaste kwaliteitscyclus met zo min mogelijk administratieve lasten;
- Wij zorgen dat het onderwijs voldoet aan de wettelijke deugdelijkheidseisen;
- Wij maken zichtbaar hoe het stuurt op onderwijskwaliteit;
- Wij zorgen met onze scholen voor een betekenisvol onderwijsaanbod voor kind en maatschappij.

Goed onderwijs laten wij ons niet voorschrijven, dat organiseren wij zelf en met elkaar zodat onze leerlingen goed toegerust aan hun toekomst kunnen beginnen.

Wij doen de jaarlijkse intern audit, een zelfevaluatie naar onze kwaliteitszorg. Tussendoor willen wij een werkwijze waarbij directeuren en intern begeleiders critical friends voor elkaar zijn. De kennis over interne kwaliteitsanalyse bij medewerkers die opgeleid zijn tot auditor komt dan goed van pas.

Passend onderwijs: individuele groei in eigen tempo
Stichting ISA heeft eigen voorzieningen voor leerlingen die extra ondersteuning behoeven. Passend onderwijs betekent voor ons dat er zoveel mogelijk binnen de school of dichtbij de school ondersteuning geboden wordt aan leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte. Elk kind dient het onderwijs te krijgen dat past bij zijn of haar mogelijkheden en kwaliteiten. Wij hebben de afgelopen jaren veel gedaan voor het uitvoeren van de Wet op Passend Onderwijs. Bij het vormgeven van passend onderwijs op onze scholen en bij het snel, efficiënt en verantwoord inzetten van de middelen voor extra ondersteuning, hebben wij zorgvuldig inkoop gedaan. Inmiddels hebben wij goed in beeld waar onze scholen staan op dat gebied. Wij weten wat goed gaat en wat beter kan. Er is de afgelopen jaren hard gewerkt aan belangrijke onderdelen zoals planmatig werken, verstevigen van de basisondersteuning en het creëren van vormen voor extra ondersteuning. Voor de toekomst willen wij een heldere structuur voor samenwerking tussen de scholen en het efficiënt inzetten van expertise.

De allocatie van middelen binnen het bestuur is als volgt; het gehele budget van basis- en extraondersteuning gaat naar de scholen. Zij besteden deze middelen met name aan formatie van intern begeleiders, professionalisering IB-

ers, lichte interventies, individuele- en groepsarrangementen, en onderzoek. Er zijn bovenschools geen middelen gereserveerd voor specifieke doelen. Dat betekent dat de middelen van het Ministerie van OCW voor Passend Onderwijs in zijn geheel naar de scholen gaan.

Standaardaanbod beter laten aansluiten op de populatie
Kenmerkend aan onze scholen is de diversiteit van de leerling populatie. Verschillende bevolkingsgroepen hebben hier hun plaats gevonden en gaan naar onze scholen. Maar die diversiteit komt ook met boeiende uitdagingen. De verschillen in de manier waarop kinderen opgroeien is groot. Dat vraagt om maatwerk van onze scholen. Bij de methoden voor rekenen, taal en wereldoriëntatie, die momenteel op de markt zijn, is de landelijke middenmoot als didactisch vertrekpunt gekozen. Wanneer de populatie van een school sterker of zwakker is dan de landelijke middenmoot ontstaat er een mismatch. Onze scholen brengen in beeld hoe de middenmoot zich verhoudt tot de landelijke middenmoot. Op basis van die analyse heeft elke school interventies in het aanbod gepleegd. Zo wordt beter ingespeeld op de mogelijkheden van de leerlingen en dus ook op hun talenten.

Wij onderzoeken jaarlijks, in het kader van kansengelijkheid, in hoeverre het basisschool advies aansluit bij de score van de CITO-doorstroomtoets (Al Maes en Al Jawhara) en IEP-doorstroomtoets (Al Yaqoet). Niet om scholen op af te rekenen, maar om de professionele dialoog over te voeren en te komen tot interventies die leiden tot het doel: ieder kind een basisschooladvies wat past bij de leerling. Dat kan soms ook betekenen dat de score op de doorstoomtoets hoger is. Wij zien data dan ook niet absoluut. Voorgaande schooljaren hebben wij samen met directeuren en intern begeleiders gekeken naar hoe wij het onderzoek betrouwbaarder kunnen maken. In 2023-24 hebben wij dan ook meer data verzameld. De hoofdconclusies van het onderzoek zijn:

- Leerlingen met laagopgeleide ouders halen een hogere score op de doorstroomtoets dan in januari wordt verwacht.
- Het ontbreken van hulp bij school vanuit huis lijkt extra zwaar mee te wegen in het advies voor leerlingen met laagopgeleide ouder(s).
- 23% van de leerlingen met een hogere doorstroomtoestscore heeft een aangepast advies gekregen.
- Er bestaan grote verschillen tussen scholen in het aandeel bijgestelde adviezen.

Op basis van deze gegevens willen wij dit schooljaar weer naar doorstroomtoets kijken of sommige leerlingen alsnog hogere advies kunnen krijgen.

21e eeuwse vaardigheden aangrijpen om te investeren in voorsprong
Toekomstgericht onderwijs gaat over de 21e eeuwse vaardigheden en lesactiviteiten die gericht zijn op onderzoekend, ontwerpend en ontdekkend leren. Toekomstgericht onderwijs draait ook om de interactie tussen leraar en leerlingen. In zijn algemeenheid geldt dat leraren de vaardigheden aan het verwerven zijn om leerlingen aan te spreken op hun kritisch, creatief en probleemoplossend denkvermogen. Meer eigenaarschap bij leerlingen en minder ‘leraar gestuurd’ onderwijs.

In veel gevallen bieden scholen al onderwijsactiviteiten aan waarin die vaardigheden aan bod komen, maar het moet steviger verankerd worden in het curriculum. Digitale geletterdheid is ook een 21e eeuwse vaardigheid (computational thinking, ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden en mediawijsheid). In ons toekomstbeeld zien wij dat scholen heel zichtbaar en doelgericht werken aan deze vaardigheden. Aandacht voor de 21e eeuwse

vaardigheden vraagt dat bepaalde voorwaarden op orde zijn. Dan gaat het om de kwaliteit van de hardware, het gebruik van educatieve software en de ICT-vaardigheden van leerkrachten.

Day a week school
Om ook de meer begaafde leerlingen passend onderwijs te bieden, participeren wij in het samenwerkingsproject de 'Day a Week School' (DWS). Eén dag per week wordt voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen onderwijs verzorgd. Onder leiding van een excellente leerkracht komen 4 leerlingen van IBS Al Jawhara, 2 leerlingen van IBS Al Maes en 3 leerlingen van IBS Al Yaqoet een dag in de week samen om met een speciaal ingericht lesprogramma op een andere, creatieve wijze met leren om te gaan en vooral ook van elkaar te leren. In het najaar worden alle leerlingen van groep vijf gescreend om te bepalen of zij voor dit arrangement in aanmerking komen. Door de screening is er meer alertheid op hoogbegaafdheid en wordt er ook meer ingezet op de hoogbegaafd-leerlijn, ook voor kinderen die niet naar de DWS gaan.

Voor- en vroegschoolse educatie (VVE)
De scholen van de Stichting participeren in de Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE) en hebben een inpandige opvang voor de voorschool. Alle scholen beschikten in 2023-2024 over een extra budget om een VVE-coördinator te faciliteren. De werkzaamheden van de coördinatoren zijn gericht op het realiseren van de doelstellingen uit het Beleidsplan peutergroep/VVE 2022-2024 (Ontwikkelkansen voor alle Amsterdamse peuters), dat vastgesteld is door de gemeente Amsterdam. Het betreft de kwaliteit van het aanbod, het verhogen van deelname aan de voorschool, de ouderbetrokkenheid, versterken samenwerking voorschool/basisschool. Er vinden netwerkbijeenkomsten plaats voor deze coördinatoren op het niveau van de gemeente Amsterdam en het niveau van de Stichting.

De VVE-locaties werken met een jaarwerkplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld. In het jaarwerkplan staan afspraken over doelen en leerlijnen, doorgaande lijn en ouderbetrokkenheid. De VVE-coördinatoren participeren in verschillende netwerken om de kwaliteit van de voor- en vroegschool te verbeteren. Tijdens deze netwerkbijeenkomsten wordt kennis gedeeld over de ontwikkeling van het jonge kind, zoals vroeg signalering, spelend leren en taalontwikkeling.

Cultuureducatie
Kunst- en cultuureducatie is belangrijk in het aanbod aan onze leerlingen. Het biedt de mogelijkheid om tot een verbreding en verdieping van het onderwijs te komen en aandacht te geven aan de 21^{e} eeuwse vaardigheden. De scholen van de Stichting hebben inmiddels een vorm gevonden waarbij voldaan wordt aan de afspraken die gemaakt zijn in het stedelijk convenant: minimaal een uur muziek-, kunst- en cultuureducatie.

Daarnaast bestaat op de scholen een aanbod in de naschoolse activiteiten. De scholen stellen in overleg met de projectcoördinatie een programma samen van naschoolse activiteiten en verlengde schooldag activiteiten, dat aansluit bij het door hen gekozen ambitiemodel.

De scholen hebben gecertificeerde coördinator kunst- en cultuuronderwijs. Deze coördinatoren zorgen ervoor dat het beleidsplan van de school opgesteld wordt, waarin de doelen van stichting Mocca opgenomen zijn.

Internationalisering
In een wereld die steeds meer globaliseert is het belangrijk om onze leerlingen toe te rusten met kennis en vaardigheden die nodig zijn om je in een wereld die zo divers is te kunnen handhaven.

Alle drie de scholen hebben Engels in hun curriculum: groep 1 t/m 8 krijgen tussen 15 (onderbouw) tot 60 minuten (midden- en bovenbouw) Engels per week. Maar internationalisering gaat natuurlijk niet alleen over het leren van een tweede taal. Veel van onze leerlingen spreken al een tweede taal. Onze scholen hebben een populatie met roots in andere werelden en culturen. Het delen van kennis hierover en het samenwerken en samenleven zijn even belangrijke aspecten van internationalisering en in deze zin nauw verwant met burgerschap.

Samenwerking met voortgezet onderwijs versterken
Als basis- en voortgezet onderwijs in elkaars verlengde liggen, kan er doelgerichter en efficiënter onderwijs verzorgd worden en kunnen wij beter invloed uitoefenen op de toekomst. Een betere afstemming leidt tot goed doordachte doorgaande leerlijnen. Het biedt ook meer mogelijkheden om samen goed te kijken naar wat leerlingen nodig hebben. In het komend schooljaar wordt het keuzemoment voor groep 8 leerlingen vervroegd (CITO en IEP doorstroomtoets afname wordt i.p.v. in april in februari) waardoor de VO keuze voor sommige leerlingen wordt uitgesteld en dat is beter voor hen.

Burgerschapsvorming en veiligheid
Op 1 augustus 2021 heeft er een aanscherping plaatsgevonden op de wettelijke burgerschapsopdracht. Met deze wet wordt van scholen verwacht om doelgericht en samenhangend te werken aan een curriculum voor burgerschap. In de praktijk betekent dit dat sommige scholen hun burgerschapsonderwijs naar de eisen van deze wet moeten herzien.

Samen met de scholen hebben wij de aanpak afgesproken; het afnemen van de QuickScan Burgerschap als nulmeting afnemen om inzichtelijk te krijgen hoe ons huidige burgerschapsonderwijs is. Daaropvolgend heeft het team ook een bijeenkomst gehad waarin gezamenlijk is gereflecteerd en geëvalueerd op ons huidige aanbod. Het was een zeer inspirerende teambijeenkomst waarin we tot mooie inzichten zijn gekomen.

Aandacht voor burgerschapsvorming en veiligheid volgt logisch uit onze visie. Dat is volgens ons meer dan alleen gesprekken en opdrachten over een bepaald thema. Onze scholen moeten steeds meer de verbinding maken met de wereld om hen heen. Bedrijven en organisaties in de buurt, ouders, grootouders en buurtbewoners. Allemaal worden ze ingezet om leerlingen betekenisvolle lesactiviteiten over burgerschap en de wereld te bieden. Een veilig klimaat vraagt in eerste instantie een positieve grondhouding en pedagogisch tact van elk team. Zij zijn het voorbeeld voor ouders en leerlingen en zij creëren een gebalanceerde en prettig sfeer. Naast een goede methodiek voor sociale veiligheid en protocollen, zullen schoolteams zich op het pedagogische vlak voortdurend moeten scholen.

Wij zijn momenteel trots op hoe wij onze identiteit uitdragen en hoe de islaamlessen worden vormgegeven. Wij zouden graag aan onze leerlingen willen meegeven dat goed gedrag zwaar weegt. Hoe gaan wij met elkaar om? Schoolbreed wordt de methode ‘De Vreedzame School’ ingezet. Wij zouden graag burgerschapsvorming meer willen integreren in het lesaanbod. Ook vinden wij het belangrijk dat de input van onze leerlingen wordt vergroot en achten we het nodig dat de leerlingen hun kennis vergroten over de medemens. De komende tijd gaan de werkgroepen burgerschap hiermee aan de slag. Hiernaast zal de huidige methode DVS worden vernieuwd en zullen er begeleidingstrajecten op scholen plaatsvinden voor de implementatie van deze aangescherpte wet.

4.2 Onderwijskundige visie

Het beeld dat wij voor ogen hebben is dat de scholen van de Stichting een plek moet zijn waar leerlingen graag vertoeven en waar naast de cognitieve, sociaal emotionele, lichamelijke en geestelijke ontwikkeling van het kind, de beleving van het Islamitisch geloof, gestimuleerd wordt.

Met betrekking tot de cognitieve ontwikkeling willen wij met name aandacht besteden aan beleid m.b.t de basisvaardigheden (taal en rekenen/wiskunde). Wij streven er verder naar dat de doelen binnen het onderwijs duidelijk zijn en dat de doorgaande lijn binnen de leerjaren wordt verbeterd.

Met betrekking tot de sociaal emotionele ontwikkeling willen de scholen een vreedzame school zijn. De pedagogische visie is gebaseerd op drie kernpunten: rust; reinheid en regelmaat. Doordat er binnen de groep een rustig klimaat heerst ontstaat er een veilige leersituatie. Regelmaat zorgt ervoor dat leerlingen duidelijk weten waar zij aan toe zijn en stap voor stap kunnen werken aan hun leerdoelen.

Wij streven ernaar, mede in het kader van de zorgverbreding, om meer aandacht te besteden aan de zwakke presteerders. De zorgverbreding betekent binnen de scholen, dat er aandacht komt voor differentiatie binnen de methodes, zodat de individuele capaciteiten van de leerling benut kunnen worden. De bedoeling is om de zorg zoveel mogelijk binnen de klas te organiseren.

Naast een breed, gestructureerd en rijk onderwijsaanbod wordt geïnvesteerd in de basisbehoeften van de leerlingen: **relatie, competentie en autonomie**. Door in te spelen op deze drie behoeften worden voorwaarden gecreëerd voor een veilig leerklimaat hetgeen de intrinsieke motivatie van de leerlingen bevordert.

Met adaptief onderwijs en met een positieve pedagogische relatie tussen leerlingen en leerkracht als uitgangspunt is een optimale interactie mogelijk tussen leerkracht en leerlingen en leerlingen onderling.

Een voorwaarde om het bovenstaande te kunnen realiseren, is dat de school ook voor de leerkrachten en andere teamleden een veilige plek moet zijn. Hieraan wordt invulling gegeven vanuit De Vreedzame School gedachte.

In ons nieuwe Strategisch Beleidsplan **‘Een waarachtige start voor een schitterende toekomst’** worden de koers en de doelstellingen van onze stichting voor de jaren 2020-2024 beschreven. Daarnaast vinden wij het belangrijk om te streven naar een open vorm van communicatie, op basis van gelijkwaardigheid. Het model wat wij hanteren is gebaseerd op de theorie van de lerende organisatie.

Wij noemen de vijf disciplines van de lerende organisatie:

1.Gemeenschappelijke visie: een lerende organisatie heeft een sterke gemeenschappelijke visie. De visie schetst een toekomst waarin de medewerkers zich herkennen en stimuleert de medewerkers om hier gezamenlijk invulling aan te geven. Medewerkers handelen dan vanuit een sterke intrinsieke motivatie in plaats vanuit volgzaamheid.

2.Persoonlijke meesterschap: hierbij doelen wij op de zelfkritische en zelf reflecterende medewerkers. Medewerkers die zich bewust zijn van zijn incompetentie en onwetendheid. En zich er juist daarom altijd van bewust zijn dat zij zichzelf verder moeten ontwikkelen. Persoonlijk meesterschap staat aan de basis van de lerende

organisatie. Immers de grenzen van de lerende organisatie worden bepaald door het leervermogen van de individuele medewerkers.

3.Teamleren: om als organisatie te leren is het noodzakelijk dat het leren niet alleen in individueel verband maar ook in teamverband plaatsvindt. Alleen door met elkaar in dialoog te gaan over de vaak verborgen basisveronderstellingen (van elkaar en die van de organisatie) is het mogelijk om vooroordelen te herkennen en los te laten. En zal de organisatie echt gaan leren.

4.Mentale modellen: de organisatie en medewerkers moeten zich ervan bewust zijn dat zij met een gekleurde bril naar 'de werkelijkheid' kijken. In een lerende organisatie wordt continu onderzoek gedaan naar de verborgen basisveronderstellingen (denkbeelden) die aan het handelen van de medewerker en de organisatie ten grondslag liggen. Om vervolgens deze te bediscussiëren en indien nodig bij te stellen.

5.Systeemdenken: de vijfde voorwaarde voor een lerende organisatie is het denken in systemen. Medewerkers moeten beseffen dat een organisatie en haar omgeving een complex geheel is van factoren die elkaar beïnvloeden en van elkaar afhankelijk zijn. En dat daarmee de organisatie continu in beweging is. De essentie van leren systeemdenken is het ontdekken van onderlinge relaties tussen deze factoren om vervolgens van dit inzicht gebruikt te maken en het systeem te beïnvloeden.

De kern hiervan is dat de organisatie continue lerend en in ontwikkeling is, waarbij er veel minder van bovenaf wordt bepaald, waardoor verantwoordelijkheden en beslissingen lager in organisatie terecht komen. De inspraak wordt hierdoor bevorderd, er ontstaat een betere samenwerking en het draagvlak voor ontwikkelingen binnen de school wordt vergroot. Wij vinden het belangrijk dat het personeel zich binnen de organisatie zo veel als mogelijk kan ontwikkelen.

4.2.1 Onze uitgangspunten

- Wij handelen vanuit een islamitisch denk- en werkkader;
- Wij gaan ervan uit dat onderwijs en opvoeding onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. Op onze scholen is de **Islaam** en vervolgens het concept **De Vreedzame School** de referentiekaders om hier invulling aan te geven;
- Wij gaan ervan uit dat kinderen een natuurlijke aanleg (fitrah) hebben om te leren. De verschillende ontwikkelingsstadia worden benut om het kind adequaat te begeleiden;
- Wij gaan ervan uit dat de wij alleen onze doelen kunnen behalen als het systeem als geheel in beweging is. In dit kader levert eenieder binnen de lerende organisatie, vanuit zijn/haar eigen rol, een actieve en passende bijdrage aan de ontwikkeling van de school in het algemeen en in het bijzonder aan die van de leerlingen;
- Wij gaan ervan uit dat wij alleen onze doelen kunnen behalen als wij van en met elkaar leren. Samen leren en samenwerken zijn daarom belangrijke aspecten binnen onze school. Dit beperkt zich niet alleen tot alle geledingen binnen de organisatie, maar geldt ook voor partijen daarbuiten (wijkniveau, lokaal niveau, landelijk niveau). Ons motto is: ***samen leren, samen onderwijzen.***

4.2.2 Onze waarden

Om onze missie succesvol te kunnen vervullen vinden wij de volgende waarden van essentieel belang:

Respect
Veiligheid
Openstaan voor elkaar
Zorgzaamheid en liefde
Verantwoordelijkheid
(Zelf)reflectie

Deze basiswaarden zijn in ons schoolplan uitgewerkt.

4.2.3 Onze onderwijsvisie

Samen leren samen onderwijzen.

4.3 Beschrijving van onderwijskundige ontwikkelingen

Het onderwijs is ingebed in de maatschappelijk context van de scholen. Lokaal wordt dit vormgegeven in de samenwerking en communicatie met ouders en schoolnabije instellingen (bv. Decentraal Lokaal Onderwijsoverleg), regionaal door samenwerking (v.b. Samenwerkingsverbanden, Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam), en landelijk in deelname aan netwerken van de besturen- en schoolleidersorganisaties en de PO-raad.

Het bestuur doet mee aan de verschillende overlegvormen en heeft goede betrekkingen met lokale- en landelijke overheden, de inspectie, het directieteam, het personeel en de ouders. De scholen timmeren hard op weg naar kwalitatief goed onderwijs.

4.4 **Kwaliteitszorg en maatschappelijke verantwoording**

Het interim bestuur dat 1 juni 2024 is aangesteld door de Rechtbank heeft geconstateerd dat er geen duidelijk beleid noch naleving is geweest op zorg voor kwaliteit van onderwijs. Voor het komende halfjaar worden extra verkregen geldmiddelen ingezet om kwaliteitszorg te herstellen en verbeteren en om bijbehorende systematiek in te voeren.

4.4.1 Verantwoordelijkheid van het bestuur

De overheid wil dat schoolbesturen meer verantwoordelijkheid krijgen voor de kwaliteit van de eigen scholen. Er moet meer vrijheid zijn om beleid te ontwikkelen en middelen te besteden. Daar staat tegenover dat besturen goed zicht op de kwaliteit dienen te hebben en zich gedetailleerder moeten verantwoorden over de kwaliteit van de scholen.

4.4.2 Kwaliteitsmonitoring

De scholen van de stichting hebben eenduidig systeem om de kwaliteit van het onderwijs in beeld te brengen en op peil te houden. De instrumenten maken het mogelijk om de mogelijkheden van de populatie te vertalen in realistische ambities om dit vervolgens af te zetten tegen de gerealiseerde onderwijsresultaten. Die analyse geeft aanleiding om successen verder uit te bouwen en interventies in te zetten bij tegenvallende resultaten.

Voor het in kaart brengen van de kwaliteit op schoolniveau, hanteren scholen het instrument ‘Werken Met Kwaliteitskaarten Primair Onderwijs’ (WMK-PO). Dit zijn vragenlijsten en kijkwijzers. Dit instrument heeft het bestuur in staat gesteld om via de scholen, de ouders, medewerkers en de leerlingen te bevragen op specifieke kwaliteitsonderdelen. Dit model maakt het mogelijk om op verschillende domeinen van het primaire proces in beeld te brengen hoe het is gesteld met de kwaliteit van de school en het model maakt het mogelijk om gericht aan doorontwikkeling te werken.

Het bestuur kon zicht op de kwaliteit van het onderwijs houden met behulp van een aantal instrumenten:

- Bovenschoolse module van ParnasSys (webbased systeem voor leerling administratie)
- Bovenschoolse module kwaliteitskaarten primair onderwijs (enquêtes)
- Managementgesprekken
- Schoolplannen van de scholen voor 2019-2023
- Jaarplannen van de scholen voor 2022-2023 en 2023-2024
- Jaarverslagen van de scholen van 2022-2023 en 2023-2024

Met de aanschaf van ParnasSys hebben zowel bestuur als schooldirecties een instrument in handen waarmee de onderwijsopbrengsten kunnen worden gevolgd.

Het bestuur beschikt over een bovenschoolse module waarmee regelmatig de kwaliteit van de scholen op de verschillende vakgebieden in kaart wordt gebracht.

4.5 Onderzoek naar deugdelijkheid zelfevaluatie

Vanuit onze visie op de lerende organisatie werken wij met een eigen kwaliteitsaudit op basis van een gedeelde visie op kwaliteit. Deze visie is in werksessies met leerkrachten, intern begeleiders en directeuren ontstaan. Op basis van deze visie monitoren de scholen hun kwaliteit. Het ene jaar door een bezoek aan de school (kwaliteitsaudit), het andere jaar door het delen en bespreken van de uitkomsten van een zelfevaluatie. Zo wordt de kwaliteit van het onderwijs van ons allemaal; niet alleen van de directeur voor zijn of haar school en niet alleen van de directeur-bestuurder als het gaat om alle scholen. Kwaliteit wordt binnen onze stichting steeds breder gedragen. De scholen worden steeds professioneler bij het opzetten van de zelfevaluatie.

De uitgangspunten bij de kwaliteit audit zijn:

- Aansluiten bij de zelfevaluatie KPO/ZE aanpak;
- Samen optrekken, samen leren;
- Auditoren dienen te voldoen aan startniveau;
- Het principe is: bij elkaar auditeren (ook nog even met externe ogen);
- Stimuleren van ontwikkeling.

Wij hopen met behulp van de interne kwaliteitsmonitor de kwaliteit op onze scholen systematisch te kunnen beoordelen. Het systeem van kwaliteitszorg met een centrale positie voor de zelfevaluatie willen wij in de loop van 2024 verder uitwerken.

4.6 Passend onderwijs

De scholen hebben de basisondersteuning zoals beschreven door het Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen op orde. Veel aandacht voor het opstellen van het **SOP** (schoolondersteuningsprofiel) heeft daartoe bijgedragen. De scholen hebben in 2022 gericht gewerkt aan leerlijnen voor plus leerlingen, dyslexie, dyscalculatie, sociale veiligheid en gedrag. Zoals afgesproken is het SOP op de website geplaatst

Het bestuur heeft ervoor gekozen om alle middelen vanuit het samenwerkingsverband direct beschikbaar te stellen aan de scholen voor basisondersteuning en extra ondersteuning. De scholen hoeven het niet aan te vragen. Hiermee zijn de leerlingen het meest gebaat bij een school die snel de juiste begeleiding kan verzorgen zonder tijdrovende aanvraagprocedures. Het bestuur vindt dat de scholen zelf goed in staat zijn om deze middelen zinvol en verantwoord te besteden.

De IB-ers van elke school hebben de kenmerken en onderwijsbehoefte van de leerlingen in beeld gebracht en hebben ambities en een beredenerend aanbod daarop afgestemd. Daarbij is bijzondere aandacht voor de groep leerlingen die verrijking en uitdaging nodig hebben.

Er is veel geïnvesteerd in de basisondersteuning. Dan gaat het om: werken volgens de ondersteuningsroute, het vergroten met expertise binnen de schoolteams, oplossingsgerichte gespreksvoering, begeleiden van startende intern begeleiders, handelingsgericht werken. Dat komt er op neer dat scholen met ouders en externen gezamenlijk een doel stellen en systematisch zoeken naar de begeleiding van een leerling die werkt in de richting van dit doel. Scholen zijn hier actief mee bezig geweest. Het werken met de ondersteuningsroute is in 2022 weer verbeterd. De procedure en stappen worden steeds beter gevolgd waardoor adequater ondersteuning wordt geboden en het overleg met ouders soepeler verloopt.

Extra ondersteuning

Voor leerlingen die niet voldoende hebben aan de begeleiding door de groepsleerkracht zijn arrangementen (organisatievormen waarmee extra ondersteuning aan leerlingen wordt gegeven voor extra ondersteuning) geregeld. Deze arrangementen richten zich op gedrag- en werkhouding, sociaal-emotionele ontwikkeling, rekenen en taalhulp, verrijking en motorische remedial teaching (zie tabel 2 hieronder). Deze zijn i.s.m. experts (gespecialiseerde medewerkers van speciaal onderwijs en andere onderwijs bureaus) uitgevoerd. Zij hebben een deel van de begeleiding van de groepsleerkracht overgenomen. Bij elk arrangement is duidelijk wat het doel, looptijd, werkwijze, aanbod etc. is. De scholen willen expertise wel intern ontwikkelen, maar zo lang dit niet mogelijk is, zal externe expertise inhuur nodig blijven.

Als na evaluatie van verschillende aanpakken blijkt dat de school niet kan bieden wat de leerling nodig heeft, volgt een aanvraag van een toelaatbaarheidsverklaring. Daarvoor moet een groeidocument (leerling dossier) aangeleverd worden. Na consultatie van het samenwerkingsverband blijkt dat het groeidocument in veel gevallen nog niet compleet wordt aangeleverd. Met gerichte ondersteuning is in 2022 gewerkt aan het compleet aanleveren van het groeidocument. Ook in 2022 zal dit aspect op de agenda moeten blijven.

Soms blijkt het verkrijgen van een toelaatbaarheidsverklaring dermate lastig dat de kinderen ‘noodgedwongen’ op de scholen blijven. Dit is ook het geval als ouders niet willen meewerken aan een verwijzing.

Financiële middelen Passend Onderwijs Stichting ISA schooljaar 2023-2024

In onderstaande tabel wordt inzichtelijk gemaakt hoeveel leerlingen dit schooljaar gebruik maken van extra ondersteuningsmogelijkheden met behulp van LGF-gelden, een individueel arrangement of een groepsarrangement op de drie scholen.

Verantwoording middelen SWV

Baten: 2022-2023:€ 407.750
Basisondersteuning: € 163.100
Extra ondersteuning: € 244.650

Aantal arrangementen: 56

Lasten:
interim IB: € 74.386;
arrangementen: € 94.558;
onderzoek/opleiding: € 33.712
RT/NT/taalondersteuning: € 306.759

Totaal lasten: € 509.414
Resultaat: - € 101.664

Tabel 2: Verantwoording van passend onderwijssubsidies

4.7 WMK: Schoolverbeterplan

De stichting hanteert een kwaliteitskader dat afgeleid is van het KBA-kader. Het systeem om de kwaliteit in beeld te brengen bestaat uit:

- klassenbezoeken
- gesprekscyclus
- vragenlijsten voor personeel, ouders en kinderen
- analyse van de resultaten
- documentenanalyse
- jaarlijkse managementgesprekken
- jaarlijks audit door interne auditoren
- WMKP

In het schooljaar 2017-2018 is het managementteam en team geschoold op het gebied van kwaliteitsbewaking op verschillende beleidsterreinen. Er is een meerjarig plan opgesteld waarin een gelijkmatige verdeling is gemaakt van de te evalueren gebieden.

Planning Schoolplanperiode 2018-2023

	2019-2020 (mei 2020)	**2020-2021 (mei 2021)**	**2021-2022 (mei 2022)**	**2022-2023 (mei 2023)**
Quick Scan	Opbrengsten Ped. Handelen (HGW) Kwaliteitszorg Rekenen en wiskunde Contacten met ouders Actieve rol leerlingen	Opbrengsten Didactisch handelen (OGW) Interne communicatie IPB HGW (groep en school) Identiteit Schoolleiding	Opbrengsten Pedagogisch handelen (HGW) OPG RW Burgerschap ICT Beroepshouding Aanbod	Opbrengsten Didactisch handelen (OGW) Schoolklimaat Taalleesonderwijs Afstemming
Diagnose	Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten
Vragenlijsten		Veiligheid: ouders, leerlingen en leerkrachten		Veiligheid: ouders, leerlingen en leerkrachten

Vragenlijsten	Tevredenheid: ouders, leerlingen en leerkrachten			
Kwaliteits-kaarten				

Tabel 3: Elk schooljaar wordt met het team quick scan uitgevoerd om de boven beschreven kaarten te evalueren.

4.8 Onderwijsactiviteiten

De werkzaamheden, die verricht zijn in 2023, zijn de volgende geweest:

1. Implementatie gesprekscyclus, waaronder het persoonlijk ontwikkelplan (POP) in de drie scholen;
2. Opstellen van meerjarenbegroting en jaarbegroting 2023;
3. Bevorderen van het sociaal leren: samen leren, samen onderwijzen (leraren hebben de opdracht collegiale consultaties onderling te regelen);
4. Invulling van de studiedagen: de invulling loopt parallel met het activiteitenplan;
5. Day a Weekschool;
6. Passend onderwijs;
7. SOP (Schoolontwikkelingsprofiel);
8. WMK PO;
9. Taakbeleid;
10. Coaching van de directeuren;
11. Interne begeleiding:

a. Volgen Kernprocedure;

b. Invoering handelingsgericht/opbrengstgericht werken (Groeps- en individuele handelingsplannen (leren) opstellen en de uitvoering daarvan begeleiden;

c. Opzetten van zorgstructuur;

d. Analyseren en volgen toets resultaten en hier consequenties aan verbinden;

e. Aansturing van het systeem van het afnemen van diagnostische toetsen/voeren diagnostische gesprekken;

f. Op gang brengen van de inrichting van het zorgnetwerk

g. Ontwikkelproces bij leerkrachten op gang brengen en begeleiden

h. Alle drie de scholen hebben een schoolontwikkelingsplan en een activiteitenplan die aan het einde van het schooljaar worden geëvalueerd.

i. Invulling geven aan passend onderwijs.

12. Voor de uitstroompercentages van groep 8 leerlingen naar het V.O. en SBO wordt eveneens verwezen naar het hoofdstuk 3.6 ‘Leerlingen’.

13. Studiedagen:

a. Audit bezoeken scholen;
Begrijpend lezen;

b. De interne communicatie;

c. Leren reflecteren;

d. Het evalueren van het activiteitenplan 2022-2023;

e. De Vreedzame School:

1. Activiteiten in het kader van module diversiteit/openheid naar de samenleving

2. Activiteiten in het kader van de andere blokken

14. Workshops:

a. Toetsen analyseren en goede handelingsplannen maken volgens het SMART principe;

b. Werken met Rekenrijk en zorgleerlingen

15. Ouderactiviteiten:
a. Oudercursussen aan overblijfmoeders
b. Taalcursus aan ouders

16. (G)MR-activiteiten:
a. (G)MR-cursus

4.9 Leerlingen

4.9.1 Ontwikkeling aantal leerlingen

Op 1 februari telling 2023 is het aantal leerlingen licht gedaald. We hopen dat er groei zal zijn in loop van dit schooljaar. Door personeelstekort is aanmeldingsstop ingesteld op de drie scholen. Op stichtingsniveau is een lichte daling van 8 leerlingen. In tegenstelling tot de stedelijke prognose zitten de scholen nog steeds in een stijgende lijn.

Leerlingaantallen	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-02-2022	1-2-2023*	1-2-2024*
Onderbouw 4 t/m 7 jaar	607 55,90%	601 54,60%	612 53,20%	608 53,30%	610 54,60%	650 55,80%	700 58,04%		
Bovenbouw vanaf 8 jaar	479 44,10%	478 3,50%	539 46,80%	531 46,70%	508 45,40%	515 44,21%	501 41,96 %		
Totaal St.ISA	1086	1100	1151	1139	1118	1165	1201	1193	1119

Tabel4:Aantal leerlingen onder- en bovenbouw 2016-23
*: in verband met het nieuwe bekostigingsstelsel wordt er geen onderscheid gemaakt tussen onder- en bovenbouwleerlingen

Toelatingsbeleid
De wijze waarop vierjarige kinderen worden geplaatst op de Amsterdamse basisscholen is vastgelegd in het stedelijk toelatingsbeleid. Dit stedelijk beleid is in 2014, op een aantal Amsterdam-Zuid scholen na, door schoolbesturen geaccordeerd. In 2023 bleek op alle drie de scholen sprake te zijn van over aanmelding, waardoor er een plaatsingsstop is ingesteld.

4.9.2 Onderwijsresultaten
Referentieniveaus

Om te kunnen beoordelen in welke mate de prestaties van de leerlingen in groep 8 aansluiten bij hetgeen van ze verwacht mag worden, maken wij gebruik van zogenaamde referentieniveaus in combinatie met de schoolweging (maat voor de leerling populatie). De referentieniveaus beschrijven wat een leerling op een bepaald moment in zijn schoolloopbaan moet beheersen op het gebied van taal en rekenen. Voor het primair onderwijs zijn twee niveaus vastgesteld voor lezen, taalverzorging en rekenen.

- Niveau 1F: fundamenteel niveau, de basis die zoveel mogelijk leerlingen moeten beheersen.

- Niveau 1S/2F: hoger streefniveau, voor leerlingen die meer aankunnen.

De schoolweging wordt berekend door het CBS en is gebaseerd op een aantal kenmerken van de ouders, zoals opleidingsniveau, land van herkomst en verblijfsduur in Nederland. Hoe lager de schoolweging hoe hoger de te verwachten resultaten van de leerlingen. De schoolweging van Stichting ISA-scholen hebben een relatief lage

schoolweging, gemiddeld 35,91 (op een schaal van 20-40):
Al Maes: 35,25; Al Jawhara: 34,48; Al Yaqoet: 36,4

Referentieniveaus over drie schooljaren:

Al Maes	2022	Landl.	2023	Landl.	2024	Landl.
Lezen: <1F	0	0	0	0	0	0,6
1F	98	98	97	97	100	99,4
2F	80	73	68	74	79	77,3
Taalverzorging: <1F					3	4,8
1F	100	97	98	97	97	95,2
2F	89	62	69	63	57	56,4
Rekenen: <1F					5	7,9
1F	100	92	98	92	95	92,1
1S	71	44	60	46	57	52,6

Al Jawhara	2022	Landl.	2023	Landl.	2024	Landl.
Lezen:<1F					3	0,6
1F	100	98	100	97	97	99,4
2F	69	73	56	74	64	77,3
Taalverzorging: <1F					6	4,8
1F	94	97	98	97	94	95,2
2F	63	62	51	63	42	56,4
Rekenen: <1F					14	7,9
1F	97	92	90	92	86	92,1
1S	53	44	39	46	50	52,6

Al Yaqoet	2022	Landl.	2023	Landl.	2024	Landl.
Lezen: <1F					0	2
1F	93	98	100	97	100	98
2F	69	73	54	74	75	73
Taalverzorging: <1F					7	5
1F	100	97	100	97	93	95
2F	66	62	42	63	43	50
Rekenen:<1F					7	11
1F	86	92	96	92	93	89
1S	38	44	35	46	39	39

Tabel 5: Referentieniveaus per school van 2022 t/m 2024
(Rood: onder landelijk niveau; groen: op of boven landelijk niveau)

In de tabellen van hierboven zijn de referentieniveaus per school te zien over de afgelopen 3 schooljaar.

De referentieniveaus worden gebaseerd op de resultaten van de eindtoets. Er is weergegeven hoeveel procent van de leerlingen de afgelopen 3 schooljaren het niveau <1F, 1F, 2F en 1S hebben behaald voor de vakgebieden lezen, taalverzorging en rekenen. Afhankelijk van de schoolweging geldt er een signaleringswaarde waaraan de school moet voldoen van de inspectie van onderwijs. Signaleringswaarde voor onze scholen is: 1S/2F: 37,5% en 1F: 85%.

Alle scholen behalen de signaleringswaarde behorende bij de schoolweging. Al Maes zit op alle drie de vakgebieden boven het landelijke gemiddelde. Al Jawhara zit op alle vakgebieden onder het landelijke gemiddelde en Al Yaqoet zit op lezen en rekenen boven het landelijke gemiddelde en taalverzorging onder. Deze resultaten zijn passend bij wat wij van onze leerlingen verwachten. Het streven van de scholen is om geen enkel kind zonder 1F niveau de basisschool te doen laten verlaten. Er zijn toch een aantal leerlingen die onder F1 niveau hebben gescoord.

4.9.2 Uitstroom van groep 8 leerlingen naar VO

Tabel advies VO 2021-2024 St.ISA en landelijk in percentage

Schooladvies landelijk 2023-2024 Leerling in beeld - doorstroomtoets (in %)	Definitieve schooladvies school 2021-2022 (in %)	Definitieve schooladvies school 2022-2023 (in %)	Definitieve schooladvies school 2023-2024 (in %)

pro	1,49	0	0	0
vmbo-b	5,87	3,25	5,60	1,64
vmbo-b + vmbo-k	4,88	4,07	6,40	7,38
vmbo-k	8,76	8,13	12,0	4,92
vmbo-k + vmbo-gt	6,6	0	0	0,82
vmbo-gt	14,77	15,45	20,0	17,21
vmbo-gt + havo	11,51	13,82	16,8	19,67
havo	14,94	17,07	12,8	15,57
havo + vwo	12,73	13,82	15,2	15,57
vwo	18,45	22,76	16,0	17,21

	Al Yaqoet: aantal ll	Al Jawhara: aantal ll	Al Maes: aantal ll
vmbo-b		1	1
vmbo-b + vmbo-k	2	6	1
vmbo-k		1	5
vmbo-k + vmbo-gt		1	
vmbo-gt	5	7	9
vmbo-gt + havo	4	8	12
havo	9	4	6
havo + vwo	5	7	7

vwo	3	1	17

Scholen baseren hun basisschooladvies op toetsresultaten, gemaakt werk en observaties van gedrag en werkhouding in de leerjaren 6 t/m 8. Bestuurlijk worden afspraken gemaakt over welke toetsen die op alle scholen worden afgenomen. Die afspraken staan in de toets kalender. Jaarlijks namen alle scholen deel aan een doorstroomtoets, die in februari wordt afgenomen.

De scholen formuleren het VO-advies voor haar groep 8 leerlingen in februari op basis van de ontwikkeling van de leerlingen. Ze hebben extra aandacht voor een goed geformuleerd en onderbouwd advies, dat naar de gehele ontwikkeling van de leerlingen kijkt en niet alleen naar de cognitieve- en basisvaardigheden. Ze zijn alert op de mogelijkheid van onbewuste ‘onderadvisering’ en gebruiken de aanbevelingen uit het onderzoek van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (mei 2019) om ‘onderadvisering’ te voorkomen.

Bovenstaande tabel toont een overzicht van de schooladviezen die de leerlingen hebben gekregen. Aan het eind van het schooljaar 2023-2024 stromen 122 groep 8 leerlingen van onze scholen door naar verschillende onderwijssoorten. 62% van IBS Al Maes leerlingen stromen door naar HAVO/VWO, 68% op IBS Al Yaqoet en 44% op IBS Al Jawhara. Op bestuursniveau zijn 58% van de groep 8 leerlingen naar HAVO/VWO doorgestroomd en landelijk is dit 52%. Het valt op dat Al Maes en Al Yaqoet boven het landelijke gemiddelde scoort en Al Jawhara eronder.

Dit schooljaar zijn geen leerlingen doorverwezen naar LWOO of praktijk onderwijs. Ten opzichte van de voorgaande jaren is het percentage VBMO-TL-HAVO en VWO advies het hoogst. Normaliter valt bij ongeveer 15% van de leerlingen na de doorstroomtoets de VO advies hoger uit. Dit schooljaar is het 23 % van de VO adviezen hoger uitgevallen door goede doorstroomtoets resultaten. Doorstroom naar het VO is op stichtingsniveau boven het landelijke gemiddelde.

5. Personeel

5.1 Gegevens en activiteiten
In dit hoofdstuk worden de gegevens en activiteiten omtrent het personeelsbeleid 2022 weergegeven.

Bij ons handelen maken wij gebruik van:
- passie;
- hoge verwachtingen;
- wat gaat wel goed-principe;
- autonomie en
- flexibiliteit.

Deze basiswaarden bevatten waarden die richting geven aan ons handelen en de keuzes die wij maken.

Passie
Gaan voor je werk. Passie voor goed onderwijs aan alle kinderen, waar ze ook vandaan komen.
Het werkt aanstekelijk en kinderen voelen dat haarfijn aan. Het is een dynamiek die stuwt en kracht geeft.
Het betekent wel dat wij zuinig op elkaar moeten zijn. Met elkaar kunnen wij ervoor zorgen dat passie niet omslaat in ongezond hard werken en dat wij plezier in ons vak houden.

Hoge verwachtingen
Wij hebben de overtuiging dat onze verwachtingen van invloed zijn op de kwaliteit van het onderwijs en de wijze waarop leerlingen en professionals zich ontwikkelen. Hoge verwachtingen dagen uit om ons te blijven ontwikkelen. Het leidt tot grotere inzet en motivatie. Het is een subtiele balans, want de verwachtingen moeten wel aansluiten bij de mogelijkheden van het individu. Het vraagt van ons dat wij kind en professional echt goed ‘zien’ en dat wij ze willen begrijpen. Waar staan ze, wat is de volgende stap en wat hebben ze daarvoor nodig? Die vragen drijven ons.

Wat gaat wel goed-principe
Wij kijken vooral naar wat wél goed gaat. Die successen delen wij. Maar het is onze overtuiging dat wij niet alleen leren van succes. Juist fouten en pogingen die niet werken, brengen ons een stap verder. Mensen durven alleen fouten te maken als ze ervaren dat die ruimte en veiligheid er is. Zo willen wij met elkaar omgaan.

Autonomie
Wij hechten aan autonomie voor scholen en voor individuele teamleden. Dat is een principiële keuze. Autonomie geeft mensen ruimte om in het werk iets van zichzelf te leggen. Dit is nodig omdat elke schoolpopulatie en elke klas iets anders nodig heeft. Dat geldt zeker voor Stichting ISA waar de diversiteit groot is. Met voldoende autonomie kunnen scholen goed op die verschillen inspelen. Autonomie is wel begrensd. Naast de wettelijke en stedelijke kaders, hanteren wij ook gezamenlijke kaders voor kwaliteitsnormen, kwaliteitszorg, veiligheid, bedrijfsvoering, huisvesting en personeelsbeleid. Wij kiezen voor een constructieve vorm van autonomie. Dat betekent glashelder zijn over vrijheidsgraden en vanuit eigenheid en solidariteit samenwerken aan die onderwijsinhoud.

Flexibiliteit
Wij vinden het belangrijk dat in onze organisatie op een flexibele manier wordt omgesprongen met de expertise die

wij zelf in huis hebben. Wij willen die kennis en ervaring optimaal benutten en personeelsleden de ruimte geven zich ook buiten de eigen school te ontwikkelen. Het moet bij ons gangbaar zijn dat experts uit een schoolteam ook ingezet worden voor collegae van andere scholen van ons bestuur. Wij hechten aan een goede organisatievorm om dit mogelijk te maken.

Terugblik

Voordat wij op basis van onze visie ambities voor de toekomst bepalen, maken wij de balans op. Waar staan wij? Wat hebben wij al bereikt? Waar mogen wij trots op zijn?

Professionele cultuur

De afgelopen jaren hebben wij hard gewerkt aan het versterken van een professionele cultuur binnen de stichting. In drie jaar tijd hebben wij daarvoor al belangrijke stappen gezet. Dit is gebeurd door gerichte aandacht, scholenbezoeken van het bestuur, inhoudelijke gesprekken en school overstijgende samenwerkingsinitiatieven. Door alle lagen van de organisatie wordt die verandering gevoeld. De organisatie zit in de lift.

Verstevigen basis

Op een groot aantal terreinen hebben wij de nadruk gelegd op het verstevigen van de basis. De manier waarop wij sturen op onderwijskwaliteit is verbeterd en wij hebben personeelsleden die opgeleid zijn tot auditor.

Gesprekscyclus

Wij stimuleren en faciliteren een lerende houding en lerend gedrag van medewerkers. Dit vraagt om een passende *mindset* bij leidinggevenden. Zo zullen de gesprekken tussen directies en hun medewerkers ook veranderen. Van een meer traditionele gesprekkencyclus met functionerings- en beoordelingsgesprekken naar gesprekken waarbij medewerkers steeds meer zelf de verantwoordelijk nemen voor hun eigen ontwikkeling en directies meer de ondersteunende rol nemen (én sturend daar waar nodig). In 2019 heeft een ontwikkelteam, bestaande uit een aantal directeuren en stafmedewerkers, deze verandering uitgewerkt. Er is een digitale gesprekkencyclus ingekocht die hierop aangepast wordt.

Startende leerkrachten

Er is veel gedaan om de verbinding tussen beleidskeuzes, financiën en de inzet van personeel te versterken. Startende leerkrachten vormen voor ons ook een goede basis voor de toekomst. De afgelopen jaren hebben wij veel geïnvesteerd in de samenwerking met de PABO's en de begeleiding van starters. Kortom: wij hebben gebouwd aan onze basis, dat werpt z'n vruchten af en nu is het tijd voor de volgende stap.

Zij-instromers

In 2023 zijn geen zij-instromer aangesteld bij de Stichting. Twee zij-instromers hebben hun PABO diploma behaald. Het opstarten en volbrengen van dit proces verloopt moeizaam en het kost tijd, energie en doorzettingsvermogen van de zij-instromers zelf, maar ook van de organisatie. Als het lukt om deze zij-instromers op te leiden tot een goede leerkracht komt er andere deskundigheid en cultuur in de schoolorganisatie.

Ambities om te zorgen voor een grotere aantrekkingskracht als werkgever

De Stichting wordt al als werkgever gewaardeerd, maar wij willen meer. Het lerarentekort stelt ons nu al voor lastige situaties. Er zijn veel wisselingen met name door de bestuurscrisis die onzekerheid met zich heeft meegebracht. Er

zijn moeilijk invallers te vinden. Het is de verwachting dat er zwaardere tijden voor ons liggen. Het wordt tijd voor een masterplan anticiperen op het lerarentekort. De kern van dit plan is het vergroten van onze aantrekkingskracht op goede leerkrachten. Dat masterplan zal bestaan uit de volgende onderdelen:
1. Investeren in een structuur waarin leerkrachten kunnen groeien en carrièreperspectief hebben (lerende netwerken, mobiliteit, panels, kweekvijvers, ect). Daarbij gaat het ook om maatwerk. Iedereen heeft andere wensen ten aanzien van carrière en ontwikkeling.
2. Goede leiders aan het roer (eigen mensen opleiden, schoolleiders en intern begeleiders bijscholen en betere begeleiding van startende schoolleiders en intern begeleiders).
3. Oog voor continuïteit in schoolteams. Mobiliteit is verfrissend, maar continuïteit is ook belangrijk. Er zal goed gestuurd moeten worden op de balans tussen continuïteit en mobiliteit.
4. Goede begeleiding van startende leerkrachten en leerkrachten met hulpvragen.
5. Screenen van goede stagiaires door middel van opleiden in de school.
6. Wegnemen van belemmeringen op het gebied van huisvesting voor leerkrachten.
7. Samenwerking binnen de scholen op het gebied van P&O versterken.

ISA-academie / E-wise
Professionalisering van leerkrachten is één van de meest effectieve interventies voor de aanpak van leerachterstanden. Door nascholing slim in te zetten en te koppelen aan de doelen in het jaarplan en het School Programma werkt het hele team op een praktijkgerichte manier samen aan duurzaam nóg beter onderwijs en de aanpak van leerachterstanden. Inmiddels doen alle scholen mee aan een e-learning-programma. (Al Maes en al Yaqoet: E-wise en Al Jawhara: E-wizard). Hiernaast is er ook een ISA-academie opgericht, waarbij schooldirecteuren de mogelijkheid krijgen om zich verder te ontwikkelen. ISA-academie wordt tevens gebruikt als een bovenschools systeem om de samenwerking tussen de drie scholen te stimuleren. Zo kunnen interne begeleiders en directeuren van de drie scholen samen optrekken in nascholing en verdere professionalisering. Dit laatste behoeft nog ontwikkeling. Nu de directievergaderingen op stichtingsniveau structureel en goed verlopen, is het tijd om diezelfde ruimte ook aan de interne begeleiders en overig personeel te bieden.

De cafetariaregeling (keuzes en flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden)
Sinds 10 jaar is de ‘cafetariaregeling’ in gebruik genomen. Deze cafetariaregeling sluit aan bij de ambitie om met flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden beter aan te kunnen sluiten bij de persoonlijke behoeften van medewerkers (op dat moment in hun loopbaan), zodat zij behouden kunnen worden voor de organisatie.

In het strategisch beleidsplan heeft stichting ISA als concrete ambitie geformuleerd om beleid te ontwikkelen om te kunnen differentiëren in secundaire arbeidsvoorwaarden.

Door medewerkers werd steeds vaker benoemd dat zij het zouden waarderen als hun werkgever in een breder aanbod van secundaire arbeidsvoorwaarden zou kunnen voorzien, zodat de medewerkers een keuze kunnen maken in wat zij op dat moment nodig hebben. Daarbij werd met name een tegemoetkoming in de woon-werk reiskosten, parkeervergunningskosten, fietsregeling en vakbondscontributie. Met deze nieuwe cafetariaregeling wordt (een gedeelte van) de betaalde kosten van hierboven met de eindejaarsuitkering van de medewerker verrekend.

5.2 Ziekteverzuim 2023

In verband met wetswijzigingen hebben wij ons beleid t.a.v. Agressie, Geweld, Discriminatie en Seksuele Intimidatie (AGS&SI) herschreven en na instemming van de GMR vastgesteld. Dit beleid geldt voor alle medewerkers. Daarnaast hebben wij in het najaar van 2023 de vierjaarlijkse wettelijk verplichte Risico-Inventarisaties en Evaluaties (RI&E) laten uitvoeren en medewerkers tevredenheidsonderzoek op scholen afgenomen.

Ziekteverzuim: gezond personeel

Een belangrijke factor is de gezondheid van onze personeelsleden. Dat zegt iets over hoe het met de organisatie gaat. Door de bestuurscrisis is het ziekteverzuim dit jaar veel hoger dan in 2022 en vijfmaal het landelijke gemiddelde. Door de langdurige ziekte van het stafpersoneel, directeur van Al Maes en nieuwe directeur op Al Yaqoet is er geen adequate sturing van schooldirecteuren en de afdeling P&O waardoor het hoge ziekteverzuim is aangehouden.

Met behulp van de gesprekkencyclus werden de arbeidsomstandigheden en ontwikkelbehoeftes beter bespreekbaar gemaakt. Dit had bijvoorbeeld geleid tot aanpassingen van het takenpakket, tot scholing of tot passende begeleiding. De medewerker werd ook meer op de eigen verantwoordelijkheid aangesproken, om met de schooldirecteur afspraken te maken over goede werkomstandigheden en als het nodig was, ook over de manier waarop aan herstel zou moeten worden gewerkt. Echter door uitval van P&O medewerker en directeuren zijn de scholen niet er aan toegekomen.

Verzuimpercentage 2023

Wij hebben de laatste jaar ingezet om het ziekteverzuim terug te dringen levert resultaat op. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage over het jaar 2023 was 7,62% , 2021 9,76% en 2022 11,67%. Dit is het meer dan het dubbele van het landelijke gemiddelde van 4,8%. Op Al Maes is het verzuimpercentage het hoogst vanwege onzekerheid bij collegae vanwege de bestuurscrisis .

Naam school	Percentage verzuim 2020	Percentage verzuim 2021	Percentage verzuim 2022	Percentage verzuim 2023
Al Maes	1,67%*	3,83%*	14,23%	31,43%
Al Yaqoet	7,36%	10,73%	12,06%	14,9%
Al Jawhara	13,83%	14,71%	8,71%	17,29%
Bovenschools	0	0	6,56%	19,16%
landelijk	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%

Tabel 6: Verzuimpercentage in 2020 t/m 2023

Het ziekteverzuim kan onderscheiden worden in drie categorieën. Om te voorkomen dat de stijgende trend zich in 2023 voortzet, worden er zowel op school- als bovenschools niveau allerlei inspanningen verricht.

1. De meest zorgelijke categorie verzuimers zijn de collegae op Al Maes en stafmedewerkers. Zij bezoeken regelmatig de bedrijfsarts en worden veelvuldig besproken met de verzuimconsulent van de Arbodienst en met de directieleden. Daarnaast worden zij regelmatig uitgenodigd voor verzuim- en re-integratiegesprekken met de directeur-bestuurder en de schooldirecteuren en de personeelsfunctionaris en interim personeelsfunctionaris. De bedoeling is dat ondanks hun arbeidsgeschiktheid deze werknemer continu geactiveerd worden om inspanningen te verrichten die bijdragen aan hun werkhervatting.
2. De arbeidsdeskundige kijkt naar de mogelijkheden voor de zieke werknemer om te re-integreren door bijvoorbeeld aanpassingen te doen op de werkplek of te zoeken naar ander werk binnen of buiten de organisatie. Dit jaar hebben wij geen tweede categorie medewerkers bij wie het functioneren aan de orde is. In 2023 zijn er 3 tweedespoortrajecten opgestart.
3. De derde categorie zijn frequent verzuimers. Werknemers die zich meerdere malen per jaar ziekmelden, kunnen uitgenodigd worden voor een frequent verzuimgesprek.

Verzuim- en vervangingsbeleid
De kosten voor vervanging bij verzuim (door ziekte, zwangerschap, en bijvoorbeeld ouderschapsverlof) zijn voor onze eigen rekening. Wij hebben hiervoor voorziening ingericht. Scholen dragen hiervoor jaarlijks een deel van hun personele lumpsum af en kunnen vervolgens de loonkosten voor vervanging ‘declareren’ en vergoed krijgen vanuit deze voorziening.

Stichting ISA is eigen risicodrager voor de ziektevervanging. Om de vervanging van ziekte financieel te kunnen dragen wordt de vervanging van ziekte financieel te kunnen dragen wordt jaarlijks een budget vastgesteld op basis van het actuele ziekteverzuimpercentage. Dit budget wordt apart beheerd en geëxploiteerd. We nemen jaarlijks in de begroting een stelpost op voor vervanging. En er is in de jaarrekening een verplichte voorziening voor langdurig zieken gevormd van 4,5%.

Effect WWZ
De Stichting heeft tot op heden heel veel problemen gehad met invalleerkrachten. De ziektevervanging wordt zoveel als mogelijk intern geregeld anders worden ZZP-ers en uitzendkrachten ingezet. .

Beleid inzake uitkeringen na ontslag

Ons beleid is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen door intensief met medewerkers in gesprek te blijven en te investeren in de ontwikkeling van de medewerkers. In geval van ontslag volgen wij de eisen van het Participatiefonds (PF). Het PF toetst dit ontslag op grond van de zogenaamde ‘Instroomtoets’. Indien uit deze toets blijkt dat de werkgever zich voldoende heeft ingespannen en dat het ontslag onvermijdbaar was, dan worden de uitkeringskosten voortvloeiende uit het ontslag ten laste van het PF gebracht.

Ook bij het voorkomen van kosten als gevolg van wachtgeld (werkloosheidsuitkering) voeren wij een actief beleid. Medewerkers met een tijdelijke aanstelling worden bemiddeld naar vacatures binnen de organisatie en zo nodig buiten de organisatie. Wanneer medewerkers een vaste aanstelling hebben, dan wordt voor ontslag altijd eerst een herplaatsingsonderzoek ingesteld. Wanneer dat geen optie blijkt te zijn, wordt met de medewerker in kwestie ontheffing overeengekomen voor herplaatsing.

Indien een werknemer ontslagen wordt en de instroomtoets van het Participatiefonds niet positief wordt afgerond of er een negatieve beschikking wordt afgegeven, verhaalt het Participatiefonds de uitkeringen op het bevoegd

gezag. Voor ex-werknemers, waarvoor de instroomtoets niet met positieve beschikking wordt afgerond, wordt voor de nog komende periode een voorziening gevormd.

Alle personeelsleden die in 2023 op grond van het functioneren ontslagen zijn, hebben op een na allen werk gevonden. Er zijn geen vergoedingsverzoeken ingediend in 2023 omdat de ontslaggronden niet aanmerking komen voor verlaging naar 10%. Bij deze collega dient het bestuur 50% van de uitkering te betalen (gaat in vanaf 2024). Er is nog een collega die in 2022 was ontslagen voor die dient het bestuur in 2023 50% van de uitkering te vergoeden.

In 2023 was er sprake bij twee collegae die door een gedeeltelijke uitval door ziekte, en re-integratie in het kader van het 2e spoorbeleid is beland. De school nauw samengewerkt met arbodienst, ARBO arts, casemanager en arbeidsdeskundigen om de werknemers hierin optimaal te begeleiden.

In 2023 is er per persoon gekeken of het tijdelijke contract beëindigd, verlengd dan wel omgezet naar vast dienstverband afhankelijk van hun functioneren. Wij blijven onverminderd streng op het functioneren. Wanneer er geen verbetering plaatsvindt, worden personeelsleden ondersteund bij het vinden van ander werk. In de meeste gevallen lukt het ze om inderdaad ander werk te vinden. Zo blijft de daadwerkelijke instroom in WW-uitkeringen laag. In 2023 hebben 15 (Al Maes), 15 (Al Yaqoet) en 7 (al Jawhara) personeelsleden op eigen verzoek ontslag genomen en twee personen met wederzijdse goedvinden (met ontslag vergoeding).

Interne mobiliteit
Er wordt aan zittende medewerkers nog steeds aangeboden om hen te ondersteunen bij interne mobiliteit. Hiervan wordt slechts door een enkeling gebruik gemaakt. Over het algemeen is men tevreden met de school waar men werkt. Bij vertrek gaat het vaak om woon-werkafstand en/of verhuizing.

Een knelpunt bij de interne mobiliteit is vaak dat de gevraagde omvang van een vacature niet passend is voor de medewerker of dat de leeftijdsgroep niet correspondeert. In 2023 is een collega intern gemobiliseerd.

5.3 Personeelssterkte op peildatum 2023
Eind 2023 heeft de Stichting 154 medewerkers in dienst. Hieronder wordt per school het aantal FTE's en het aantal personeelsleden weergegeven. Vanwege tekort aan personeel worden diverse vacatures ingevuld via uitzendbureaus staan vele vacatures open. Een aandachtspunt is altijd een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeel. Er zit een dipje in de categorie 40-50 jaar. Dat is een landelijke trend en heeft te maken met het lerarentekort. Dit is wel de groep ervaren leerkrachten die ambitieus is en door willen groeien. Er is voldoende aanwas in de jongere leeftijdscategorieën. De categorie 60+ neemt toe. Dit is te verklaren door het opschuiven van de pensioenleeftijd. Hieronder zijn de personeelsgegevens in FTE's en aantallen over de periode januari t/m december 2023 van RAET overgenomen.

Personele bezetting per kalenderjaar 2023:

30883 Stichting Islamitische School Amsterdam

Totaal aantal Fulltime medewerkers:	44
Totaal aantal Parttime medewerkers:	110

23HR al Maes (de Diamant)

Totaal aantal Fulltime medewerkers:	20
Totaal aantal Parttime medewerkers:	47

Personeelssterkte per arbeidsrelatie

Type aanstelling		**Totaal**	**Fulltime**	**Parttime**
Vaste aanstelling	Aantal Personen	53	18	35
	Bezetting (wtf)	39,7345	17,3775	22,3570
Tijdelijke uitbreiding	Aantal Personen	4	2	2
	Bezetting (wtf)	0,8895	0,6315	0,2580
Tijdelijke aanstelling	Aantal Personen	14	2	12
	Bezetting (wtf)	9,3680	2,000	7,3680

Personeelssterkte per deeltijdcategorie

		Deeltijd (WTF) cohort

	Totaal	0 - 0.2	0.2 - 0.4	0.4 - 0.6	0.6 - 0.8	0.8 - 1.0	>= 1.0
Aantal Personen	67	0	2	17	20	8	20
Bezetting (wtf)	49,9920		0,737	8,3	14,21	6,736	20,009

Personeelssterkte per functiegroep

Functiegroep		Totaal	Fulltime	Parttime
Leraar LB (VO)/ LC (PO)	Aantal Personen	14	6	8
	Bezetting (wtf)	11,0795		
Lerarenondersteuner	Aantal Personen	16	5	11
	Bezetting (wtf)	11,641		
Onderwijsassistent	Aantal Personen	4	0	4
	Bezetting (wtf)	2,842		
ICT	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (wtf)	0,4210		
Overig OOP met lesgebonden /behandeltaken	Aantal Personen	4	2	2

(waaronder een IB-er)				
	Bezetting (wtf)	3,43		
Leraar LB	Aantal Personen	23	4	19
	Bezetting (wtf)	15,947		
Directeur	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	1,0000		
Administratief personeel	Aantal Personen	1		1
	Bezetting (wtf)	0,842		
Overig OOP uitvoerend	Aantal Personen	2	2	0
	Bezetting (wtf)	2,0000		
Adjunct-directeur A12	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (wtf)	0,7895		

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Man	Aantal Personen	9	6	3

	Bezetting (wtf)	7,7205		
Vrouw	Aantal Personen	58	14	44
	Bezetting (wtf)	42,2715		

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>=65
Aantal Personen	67	0	5	7	19	16	7	3	1	4	3	2
Bezetting (wtf)	49,992		3,684	5,7895	13,6410	11,7640	4,368	2,6315	0,842	3,0615	2,842	1,3685

30UE al Yaqoet (de Robijn)

Totaal aantal Fulltime medewerkers:	9
Totaal aantal Parttime medewerkers:	31

Personeelssterkte per arbeidsrelatie

Type aanstelling		Totaal	Fulltime	Parttime
Vaste aanstelling	Aantal Personen	22	4	18
	Bezetting (wtf)	14,221	4,0000	10,221
Tijdelijke aanstelling	Aantal Personen	18	5	13
	Bezetting (wtf)	13,5205	5,0000	8,5205
Tijdelijke uitbreiding	Aantal Personen	5	0	5

	Bezetting (wtf)	0,6790	0	0,6790

Personeelssterkte per deeltijdcategorie

	Totaal	Deeltijd (WTF) cohort					
		0 - 0.2	0.2 - 0.4	0.4 - 0.6	0.6 - 0.8	0.8 - 1.0	>= 1.0
Aantal Personen	40	1	1	10	13	6	9
Bezetting (wtf)	28,4205	0,1580	0,2105	4,8420	9,1550	5,0550	9,0000

Personeelssterkte per functiegroep

Functiegroep		Totaal	Fulltime	Parttime
Leraar LB	Aantal Personen	8	1	7
	Bezetting (wtf)	5,3685		
Leraar LB (VO)/ LC (PO)	Aantal Personen	9	4	5
	Bezetting (wtf)	7,4210		
ICT	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (wtf)	0,2105		
Intern begeleider	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	1,0000		
Onderwijsassistent	Aantal Personen	10	0	10
	Bezetting (wtf)	6,0995		
Overig OOP uitvoerend	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	1,0000		

directeur D12	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (wtf)	0,8000		
Lerarenondersteuner	Aantal Personen	6	1	5
	Bezetting (wtf)	4,4685		
Overig OOP met lesgebonden /behandeltaken	Aantal Personen	2	1	1
	Bezetting (wtf)	1,4210		
Administratief personeel	Aantal personen	1		1
	Bezetting (wtf)	0,6315		

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	35	6	29
	Bezetting (wtf)	24,5785		
Man	Aantal Personen	5	3	2
	Bezetting (wtf)	3,8420		

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort							
		20/24	**25/29**	**30/34**	**35/39**	**40/44**	**45/49**	**50/54**	**55/59**	**60/64 en>64**
Aantal Personen	40	1	3	3	6	9	4	3	4	4

Bezetting (wtf)	28,4205	0,6315	1,6315	1,6840	3,6840	5,9450	3,0525	1,9525	3,7895	3,6315

30UF al Jawhara (de Parel)

Totaal aantal Fulltime medewerkers:	13
Totaal aantal Parttime medewerkers:	31

Personeelssterkte per arbeidsrelatie

Type aanstelling		**Totaal**	**Fulltime**	**Parttime**
Vaste aanstelling	Aantal Personen	35	11	24
	Bezetting (wtf)	24,7890	11,0000	13,7890
Tijdelijke aanstelling	Aantal Personen	8	2	6
	Bezetting (wtf)	5,2100	2,0000	3,3200
Addendum	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (wtf)	0,5790		0,5790

Personeelssterkte per deeltijdcategorie

	Totaal	**Deeltijd (WTF) cohort**					
		0 - 0.2	**0.2 - 0.4**	**0.4 - 0.6**	**0.6 - 0.8**	**0.8 - 1.0**	**>= 1.0**
Aantal Personen	44	0	4	14	10	3	13
Bezetting (wtf)	30,5780		1,4740	7,1050	6,4730	2,5260	13,0000

Personeelssterkte per functiegroep

Functiegroep	**Totaal**	**Fulltime**	**Parttime**

Leraar LB	Aantal Personen	15	4	11
	Bezetting (wtf)	9,8945		
Leraar LB (VO)/ LC (PO)	Aantal Personen	5	1	5
	Bezetting (wtf)	3,4735		
Adjunct-directeur	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	1,0000	0	0
Lerarenondersteuner	Aantal Personen	10	1	9
	Bezetting (wtf)	6,000		
Directeur	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	1,0000		
Overig OOP met lesgebonden /behandeltaken	Aantal Personen	2	1	1
	Bezetting (wtf)	1,6315		
Onderwijsassistent	Aantal Personen	8	4	4
	Bezetting (wtf)	6,2100		
Overig OOP uitvoerend	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	1,0000		
ICT	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (wtf)	0,3685		

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	38	9	29
	Bezetting (wtf)	25,6305		
Man	Aantal Personen	6	4	2
	Bezetting (wtf)	4,9475		

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort								
	Totaal	**20/24**	**25/29**	**30/34**	**35/39**	**40/44**	45/49	**55/59**	**60/64**	**>= 65**
Aantal Personen	44	1	7	8	12	6	4	2	2	2
Bezetting (wtf)	30,5780	0,5260	4,5790	6,0525	6,6840	4,0000	3,6315	1,4210	1,8420	1,8420

Instroom

		2023
Gemiddelde bezetting	23HR al Maes (de Diamant)	52,6507
	30883-1 Personele Kosten Bovenschools	2,7
	30UE al Yaqoet (de Robijn)	27,5681
	30UF al Jawhara (de Parel)	31,2334
	30883 Stichting Islamitische School Amsterdam	114,1522
	23HR al Maes (de Diamant)	1,2429

Instroom gemiddelde bezetting	30883-1 Personele Kosten Bovenschools	0,0
	30UE al Yaqoet (de Robijn)	1,9907
	30UF al Jawhara (de Parel)	0,7235
	30883 Stichting Islamitische School Amsterdam	3,9632
Instroom percentage	23HR al Maes (de Diamant)	2,36
	30883-1 Personele Kosten Bovenschools	0,0
	30UE al Yaqoet (de Robijn)	7,22
	30UF al Jawhara (de Parel)	2,32
	30883 Stichting Islamitische School Amsterdam	2,975
Instroom aantal medewerkers	23HR al Maes (de Diamant)	16
	30883-1 Personele Kosten Bovenschools	0
	30UE al Yaqoet (de Robijn)	18
	30UF al Jawhara (de Parel)	11
	30883 Stichting Islamitische School Amsterdam	45

Uitstroom

		2023
Gemiddelde bezetting	23HR al Maes (de Diamant)	52,6507
	30883-1 Personele Kosten Bovenschools	2,7
	30UE al Yaqoet (de Robijn)	27,5681
	30UF al Jawhara (de Parel)	31,2334
	30883 Stichting Islamitische School Amsterdam	114,1522

Uitstroom gemiddelde bezetting	23HR al Maes (de Diamant)	1,4489
	30883-1 Personele Kosten Bovenschools	0,0
	30UE al Yaqoet (de Robijn)	1,1241
	30UF al Jawhara (de Parel)	0,4967
	30883 Stichting Islamitische School Amsterdam	3,0697
Uitstroom percentage	23HR al Maes (de Diamant)	2,75
	30883-1 Personele Kosten Bovenschools	0,0
	30UE al Yaqoet (de Robijn)	4,08
	30UF al Jawhara (de Parel)	1,59
	30883 Stichting Islamitische School Amsterdam	2,105
Uitstroom aantal medewerkers	23HR al Maes (de Diamant)	18
	30883-1 Personele Kosten Bovenschools	0
	30UE al Yaqoet (de Robijn)	18
	30UF al Jawhara (de Parel)	8
	30883 Stichting Islamitische School Amsterdam	44

Tabel 8: In- en uitstroom personele bezetting 2023

Naast instroom en doorstroom hebben wij dit schooljaar ook met uitstroom van personeel te maken gehad. In de meeste gevallen ging het om personeel dat vrijwillig de school heeft verlaten of van wie gepromoveerd is tot groepsleerkracht.

5.4 OP/OOP verhouding

Eind 2023 had de Stichting 114 fte /155 medewerkers in dienst, onderverdeeld in 131 vrouwen en 24 mannen. Duidelijk is dat ons personeelsbestand conform de landelijke trend voor de ruime meerderheid uit vrouwen bestaat.

In lijn met ons bestuursformatieplan zien wij dat de verjonging van ons personeelsbestand zich in 2023 verder heeft doorgezet:
- Een verdere toename van het aantal medewerkers in de leeftijdsgroep 25 tot 44-jarigen tegenover een afname van de groep 55 tot 65-en 65+ jarigen. Dit wijst erop dat we de uitstroom van gepensioneerden hebben weten op te vangen met jongere medewerkers.
Wij houden er rekening mee dat de uitstroom van de groep 55 tot 65en 65+ jarigen aankomende jaren verder zal doorzetten.

Het grootste deel, nl. 53,18 FTE, van ons personeelsbestand bestaat uit LB en LC leerkrachten. Zij worden bijgestaan door 7,06 FTE OOP-ers met behandeltaken, 3,59 FTE directie en 48,17 FTE overige OOP-ers. OOP-ers bestaan uit OOP-ers met onderwijsondersteunende taken (IB-ers, lerarenondersteuners, onderwijsassistenten gymleerkrachten, godsdienstleerkrachten) en OOP zonder onderwijsondersteunende taken (organisatieassistenten, administratieve medewerkers hoofd P&O en beleidsmedewerker). Een overzicht van aantallen medewerkers staat hieronder. In 2023 is het aantal personeel aan fte's 2% hoger dan eind 2022 (112 FTE).

5.5 Personeel en formatie

In het *Bestuursformatieplan* is het personeelsbeleid op bovenschools- en schoolniveau beschreven en een mogelijke uitstroom van personeel dat met prepensioen(FPU) kan gaan in beeld gebracht. Bij een gelijkblijvend aantal leerlingen in de komende jaren betekent dit dat vacatures ingevuld moeten worden. In het *Bestuursformatieplan* wordt beschreven welke functies in de scholen opgenomen kunnen worden.

5.6 Functiecategorieën
Binnen de Stichting kennen de volgende functiecategorieën:

- directie, dagelijks bestuurslid/directeur-bestuurder, directeur, adjunct directeur;
- onderwijsgevend personeel (leraren LB en LC, assistent IB-ers, vakleerkrachten (godsdienstleerkrachten, gymleerkrachten).
- onderwijsondersteunend personeel (leraarondersteuners, ICT-coördinator, organisatie assistent, onderwijsassistenten, administratief medewerker, conciërge, lokaal assistent, hoofd P&O en beleidsmedewerker.)

Het schoolbestuur heeft ervoor gekozen om alle bij het bestuur voorkomende functies te laten beschrijven en te waarderen volgens FUWA PO. Hiermee heeft het schoolbestuur voldaan aan artikel 5.4, zevende lid van de CAO PO. Deze bepaling zegt dat indien tot functiewaardering in het primaire proces wordt overgegaan, alle binnen de schoolorganisatie voorkomende lerarenfuncties en functies met onderwijsondersteunende taken worden beschreven en gewaardeerd met FUWA PO.

5.7 Deskundigheidsbevordering algemeen
Voor de nascholing is door onze scholen gebruik gemaakt van de diensten van o.a. de

Schoolbegeleidingsdienst ABC, EDUNIEK, Inschool Academie en Karen & van Kooten, BMC, Zien in de klas, LOGO 3000 etc.

5.8 Lerarentekort

Ondanks de daling van algemene werkgelegenheid binnen het onderwijs, neemt het tekort aan leraren de komende jaren naar verwachting toe. Het voorspelde tekort ontstaan doordat een grote groep oudere leraren met pensioen zal gaan en het aantal afgestudeerden aan de pabo onvoldoende is om in de vraag naar leraren te voorzien. In de afgelopen 10 jaar is het aantal pabo-gediplomeerden bijna gehalveerd, en de komende jaren neemt dit naar verwachting verder af. De vervangingsvraag die ontstaat door het vertrek van leraren is de komende jaren relatief groot. Het verwachte tekort aan leerkrachten en directieleden (in fte) loopt op tot aan 12.050 in 2027. Deze tekorten verschillen per regio. In sommige regio's is nog weinig van het tekort te merken, maar in Amsterdam zijn er al grote problemen om vacatures ingevuld te krijgen. Stichting ISA had in 2022 en daarna een onevenredig grote uitdaging ervaren en het was en is een serieus probleem dat veel tijd energie en aandacht vraagt. De belangrijkste oorzaken in het algemeen zijn de dalende instroom op de opleidingen (minder studenten), het ontstaan van vacatures in de regio's, een (te) hoog natuurlijk verloop en gebrek aan betaalbare woonruimte in Amsterdam.

Voor ons geldt dat er relatief veel personeelsleden zijn met een lange reistijd naar het werk, die dichterbij een baan konden vinden. Daarnaast is er ook het negatieve imago van het Islamitisch onderwijs in het algemeen en de bestuurscrisis in het bijzonder bij nieuwe potentiële medewerkers. Het tekort aan bevoegde leraren heeft veel negatieve gevolgen binnen de schoolorganisatie.

Directeuren besteden hun tijd en energie steeds meer aan het regelen van vervanging. Zij moeten als buffer dienen om wrijving door het opdelen van klassen, verontruste ouders dan wel onrust in de groepen en extra druk op collega's op te vangen. De druk bij niet verzuimende collega's wordt groter. Begeleiding en ondersteuning van nieuwe (startende) leerkrachten schiet er vaak bij in.

Wij verwachten dat het lerarentekort wel een rol gaat spelen voor ons bestuur voor de huidige planningsperiode. Wij anticiperen hierop door ruimte te bieden aan zij-instromers. Momenteel begeleidt onze stichting een zij-instromer. Er waren in 2023 negen leraarondersteuners/onderwijsassistenten die PABO opleiding volgde. Daarvan zijn slechts 1 afgestudeerd tot bevoegde groepsleerkracht, 4 zetten hun studie voort en 4 hebben ontslaggenomen om voor een ander bestuur te werken. Daarnaast volgen wij de ontwikkelingen op landelijk niveau en spelen hierop in. Vacatures worden constant uitgezet en wij hebben goede contacten met allerlei detacheringsbureaus.

5.9 (Eigen) wachtgelders

Eigen wachtgelders oud- medewerkers met een WW-uitkering die zijn ontslagen uit een dienstverband dat langer dan een jaar aaneengesloten heeft geduurd en waar de ontslagreden geen belemmering vormt voor een nieuwe aanstelling. Een eigen wachtgelder krijgt op grond van de regelgeving in het onderwijs vacatures bij voorrang aangeboden. Doelstelling is te beperken dat mensen onnodig lang een beroep op de sociale werkloosheidsvoorzieningen (moeten) doen. Op de peildatum 31 december 2023 hebben wij een eigen wachtgelder.

5.10 Instroomtoetsing/Participatiefonds

Het Participatiefonds beheert namens het primair onderwijs in Nederland de wachtgeldkosten. Om in aanmerking te komen voor uitbetaling van dit fonds vindt een zgn. instroomtoets plaats. In 2023 zijn er geen instroomtoetsingen geweest.

5.11 Klachtenprocedure

Stichting ISA heeft een klachtenregeling ingericht. De regeling is bestemd voor ouders en medewerkers. De klachtenregeling is te vinden op de website van de Stichting. Iedere klacht wordt deskundig en neutraal beoordeeld. Daartoe zijn er contactpersonen op de scholen.

Wij hechten veel waarde aan het in gesprek en in gesprek blijven met de ouders en personeel voor het oplossen van klachten. Ter ondersteuning hiervan werken wij met een klachtenregeling, waarin is opgenomen hoe de klachten deskundig en onafhankelijk beoordeelden afgehandeld kunnen worden. Wij streven ernaar om zoveel mogelijk de klachten intern op te lossen en te voorkomen dat de klachten escaleren tot een niveau waarbij de klachtenregeling in werk moet treden. De directies van de scholen spelen bij de oplossing van problemen vaak een bemiddelende rol. Ook in 2023 was de klachtenprocedure ongewijzigd van toepassing. Voor formele klachten en de behandeling/afhandeling daarvan is het bestuur aangesloten bij de landelijke klachtencommissie ‘Onderwijsgeschillen’. In 2023 zijn geen klachten bij Onderwijsgeschillen gekomen.

6. Huisvesting

6.1 Algemeen

Islamitisch onderwijs mag zich al gedurende een aantal jaren in toenemende belangstelling verheugen van ouders, die dit voor hun kinderen wensen. Dit is ook het geval voor de scholen van stichting ISA. De scholen lopen hier echter tegen twee problemen aan, n.l. het lerarentekort en de huisvesting. Ten gevolge van het lerarentekort laten wij slechts beperkt leerlingen toe ter voorkoming van kwaliteitsverlies. Dit probleem zal niet op korte termijn zijn opgelost, alhoewel wij samen met de gemeente en de andere Amsterdamse schoolbesturen alles in het werk stellen om dit tekort en de gevolgen hiervan te beperken. Met betrekking tot de huisvesting is er ook een tekort aan ruimte op onze scholen om voldoende leerlingen toe te laten. Ten gevolge van deze problemen is het verloop van het leerlingaantal minder positief, dan het aanbod zou doen verwachten.

6.2 Onderhoud

Gezonde, prettige en veilige schoolgebouwen zijn voor ons van groot belang voor het geven van goed onderwijs. Een prettige werkomgeving draagt in hoge mate bij aan het welbevinden van alle leerlingen, medewerkers, ouders en bezoekers. Stichting ISA hecht aan adequaat onderhoud van de schoolgebouwen. Het onderhoud wordt verdeeld in drie soorten: dagelijks onderhoud, preventief onderhoud en planmatig onderhoud.

Dagelijks onderhoud

Dit onderhoud gaat over maatregelen die niet duurder zijn dan € 500. Elke school bepaalt het noodzakelijke budget op basis van de grootte van de school.

Preventief onderhoud

Het preventief onderhoud is onderhoud dat school overstijgend is (vanaf € 500). Voorbeelden hiervan zijn reparatie van cv's, brandinstallaties en veiligheidsinstallaties. Maar ook de onderhoudscontracten inzake brandveiligheid, beveiliging en installaties vallen onder dit budget.

Planmatig onderhoud

Het planmatig onderhoud is schooloverstijgend en betreft onderhoud dat op basis van het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) wordt uitgevoerd in een bepaald boekjaar. Per 31 december 2023 is, conform de richtlijnen van de jaarverslaggeving, een voorziening onderhoud gevormd om dit onderhoud uit te kunnen voeren.

Al Jawhara zit ruim in haar jasje (soms met relatief veel leegstand, hetgeen hogere exploitatiekosten met zich meebrengt), terwijl Al Maes en Al Yaqoet zijn krap gehuisvest. Beide zijn een onderdeel van zorg. Wij bekijken jaarlijks welke stappen gezet moeten worden om deze zorg op kortere of langere termijn op te lossen. Door middel van een MJOP worden de gebouwen goed onderhouden. Onlangs is het MJOP voor het buiten- (en binnen)onderhoud geupdated voor alle 5 de schoolgebouwen, waarin is aangegeven welke onderhoudswerkzaamheden in de komende jaren aan de orde zijn, welke kosten daarmee zijn gemoeid en in welke maand(en) deze zullen plaatsvinden.

Het schoolplein van Al Yaqoet was een volledig betegelde buitenruimte en kampte het met structurele wateroverlast. Al sinds de oplevering van de nieuwbouw is het de wens van de school en de ouders om het kale grijze schoolplein groener, aangenamer en op verschillende manieren bruikbaar te maken.

Natuurlessen en de naschoolse activiteiten rondom natuur zijn razend populair bij de leerlingen van Al Yaqoet. De school vind het belangrijk dat kinderen leren over de natuur en natuureducatie heeft een vaste plek in het naschoolse aanbod op school. Door het toevoegen van groene elementen, zoals speelgroen en natuureducatie een plek te geven op het plein zal de kwaliteit van de buitenruimte enorm verbeteren. Het duurzame en groene schoolplein werd voor 90% door de gemeente bekostigd.

6.3 Energie

De energielasten zijn enorm gestegen, het verbruik van gas en elektra zijn redelijk gelijk gebleven, maar de bijkomende kosten naast het gebruik zijn gestegen. Dit beïnvloedt het beeld op de totale kosten van energie.

Wij blijven investeren in onze gebouwen, o.a. door bouwkundige aanpassingen, waardoor het energieverbruik zal verminderen. Eén van de toegestane energiemaatregelen is het vervangen van bestaande zeer oude type Tl-armaturen met een gemiddelde van 48 watt per TL door moderne zuinige led-armaturen. Wij hebben dit op C.Dirkszstraat en op J. van Riebeekstraat vervangen. In 2024 is beoogd om op Sumatraplantsoen energiemaatregelen te treffen.

6.4 Nieuwbouw/renovatie

Ver(nieuw)bouw IBS Al Maes

Met betrekking tot de huisvesting zijn de twee schoolgebouwen van Al Maes in Amsterdam West nu maximaal bezet. Al geruime tijd zijn wij in overleg met de gemeente om dit probleem op te lossen. Uitbreiding is gelet op de binnenstedelijke situering van de gebouwen uitgesloten, mede omdat het gebouw Jan van Riebeekstraat als gemeentelijke monument is bestempeld. In beide gebouwen is bovendien in de loop der jaren voortdurend gezocht naar efficiëntere besteding van de beschikbare ruimte, ten gevolge waarvan de gebouwen tot de laatste meters is benut en daardoor weinig overzichtelijk meer is. De alternatieven zijn echter slechts beperkt. Mogelijkheid is ingebruikneming van een derde gebouw, een gebouw voor voortgezet onderwijs aan de Reinaert de Vosstraat. Dit gebouw is door de directie en het bestuur afgewezen vanwege ongeschiktheid voor het basisonderwijs.

De beide schoolgebouwen van IBS Al Maes zijn op voorstel van het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) voorgedragen om in het kader van de Regeling Vervangende Huisvesting hiervoor in aanmerking te komen en te worden opgenomen in het Onderwijs Huisvestingsprogramma 2020.

Voor de gemeente Amsterdam dient een haalbaarheidsonderzoek te worden uitgevoerd om de daadwerkelijke opgave en kosten in beeld te brengen met in achtneming van de ambities en huidige kwaliteit van de schoolgebouwen. Het bestuur heeft VALTOS Architecten Bureau opdracht gegeven om een haalbaarheidsonderzoek te geschreven op basis waarvan de verbouw of vernieuwbouw is gefinancierd door de gemeente. Jan van Riebeekstraat is monumentaal met een status als gemeentelijk monument.

Naast het haalbaarheidsonderzoek wil het bestuur het gehele ontwerp, inclusief inrichting, verzorgd wordt en daarbij de directievoering over de bouw en het toezicht daarop gedaan wordt door een extern bouwkundig bureau.

De tijdelijke huisvesting is momenteel van het voormalig schoolgebouw van De Roos aan Al Maes toegekend. De school heeft in 2023 het haalbaarheidsonderzoek laten uitvoeren echter nog niet naar de gemeente gestuurd. Vanwege daling van het leerlingaantal (van 551 naar 489) en de bestuurscrisis is het project tijdelijk stopgezet.

IBS Al Yaqoet
Het nieuwe schoolgebouw aan de Wildrijkstraat is ontstaan deels door een geheel verbouwd bestaand schoolgebouw en een uitbreiding. De school heeft in 2018 haar nieuwe accommodatie aan de Wildrijkstraat uiteindelijk geheel in gebruik genomen en beschikt nu over 13 groepslokalen.

Voor het huidige leerlingaantal is het gebouw reeds te klein, hetgeen tot uitdrukking komt door gebruik van stafruimten, etc. t.b.v. het onderwijs. De school is aan uitbreiding toe, te meer omdat ook hier sprake is van beperkte toelating en er een wachtlijst is. Het bestuur heeft een aanvraag ingediend voor realisatie van nog eens drie lokalen. Dat is dan ook meteen het maximum, dat in dit gebouw kan worden gerealiseerd. Verdere uitbreiding is qua ruimte niet meer mogelijk. De school telt dan 16 groepslokalen. Binnen de gemeente Amsterdam wordt gestreefd naar een maximum van 17 lokalen als de “ideale” schoolgrootte, die de school dan nagenoeg zal hebben bereikt. Mede ook om die reden dient de school qua omvang dan als “voltooid” te worden beschouwd. Weliswaar heeft de school qua leerlingaantal (1 februari 2021 telling 285 leerlingen) nog geen recht op een uitbreiding van drie lokalen en , maar wanneer blijkt dat de leerling prognose 2020-2036 dat de school bij een normatief volledige bezetting van de genoemde 16 lokalen niet verder zal uitbreiden, is de gemeente bereid hiertoe de middelen beschikbaar te stellen. De gemeente heeft in 2021 aangegeven dat de uitbreiding niet kan i.v.m. de daling van het aantal leerlingen. We verwachten dat het leerling aantal begin schooljaar 2024-2025 zo danig zal stijgen dat we de aanvraag weer willen doen.

IBS Al Jawhara
De school beschikt over twee gebouwen, het hoofdgebouw aan het Sumatraplantsoen en als dependance een schoolgebouw aan het Ambonplein. In beide gebouwen tezamen zijn er 21 groepslokalen beschikbaar. De school mag qua leerlingaantal formeel 17 groepen formeren en heeft dus nog voldoende ruimte tot uitbreiding. Gelet op het aantal leerlingen, dat nu geweigerd moet worden, maar t.z.t., wanneer het lerarentekort is opgelost, zal kunnen worden toegelaten, zal de school ongetwijfeld weer groeien en op termijn wordt dan ook verwacht, dat de beschikbare accommodaties tezamen qua omvang te weinig ruimte zullen kunnen bieden.

6.5 ICT
Alle scholen hebben ICT ondersteuning van De Rolf Groep. Alle PC lopen op Windows 10 pro. Langlopende contracten met netwerkfirma’s worden nu niet afgesloten, mede ook vanwege de zeer snelle en vele veranderingen in de ICT-wereld en de daaraan gekoppelde vraag aan ICT-hulpmiddelen en nieuwe netwerkcapaciteiten. Jaarlijks wordt gekeken wat er nieuw is op de ICT-markt en of wij dit willen invoeren.

Alle scholen zijn aangesloten op glasvezelkabel, het B.O.A (Breedband Onderwijsnetwerk Amsterdam). Aangezien alternatieve aanbieders minder snelle kwaliteit leveren is besloten om lid te blijven van

B.O.A. heeft in 2020 de snelheid van data nog meer verhoogd door o.a. nieuwe apparatuur te plaatsen op alle scholen. Helaas hebben wij nog steeds te maken met zware storingen in onze internetverbinding. B.O.A. werkt aan een verbeterplan, zodat dit type storingen niet meer voorkomen.

Het draadloos netwerk, dat op alle scholen is geplaatst, werkt uitstekend en voldoet daarmee aan de vraag. In totaal zijn er ruim 100 accespoints verdeeld over 5 schoolgebouwen.

Sinds juni 2022 werken de scholen volledig in de Cloud in Office365 voor personeel en leerlingen. De leerlingenapparaten worden beheerd in Gsuite van Google. De overgang betekent een nieuwe fase waarin IT steeds toegankelijker wordt en het samenwerken vergemakkelijkt. Een bijkomend voordeel is dat de scholen de glasvezel verbinding van BOA volledig benutten met als gevolg een sneller interne netwerk. De servers van alle scholen worden gewist en alle data is omgezet in de cloud. Elke medewerker heeft een persoonlijke inlog en kan op elk device ter wereld inloggen in zijn cloudomgeving. Deze verandering was natuurlijk even wennen.

6.6 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

Voor zover het interim bestuur heeft kunnen constateren is er geen beleid geweest op het gebied van duurzaamheid. Verduurzaming, c.q. renovatie en doelmatig onderhoud van schoolgebouwen heeft geen aandacht gehad.

Twee van de schoolgebouwen van stichting ISA dateren uit jaren 20 en 30 (C.Dirkszstraat en Jan van Riebeekstraat), een gebouw uit de jaren 90 (Sumatraplantsoen), een gebouw uit de jaren 80 (in 2017 gerestaureerd (Ambonplein) en een nieuw bouw (Wildrijkstraat). Het gerestaureerde en nieuw aangebouwd schoolgebouw en het gebouw uit de jaren 90 is een energiezuinig of energieneutraal gebouw.

De twee oudste schoolgebouwen daarentegen zijn noch energiezuinig noch volledig geïsoleerd. In alle gebouwen wordt gas gebruikt. Behalve in de oudste twee gebouwen is goed binnenklimaat (‘klasse B’ van het Programma van Eisen - Frisse Scholen) gerealiseerd. Omdat er plannen zijn om deze beide gebouwen te vernieuwbouwen/restaureren zijn de plannen voor goed binnenklimaat samengevoegd met de verbouwingen. In vijf gebouwen zijn LED verlichting geplaatst.

Het bestuur heeft nog geen plannen om andere duurzame projecten (gasloze schoolgebouwen, zonnepanelen, drielaagsglas) te ontwikkelen.

6.7 Hulpteam Optimaal Ventileren

Goed ventileren op scholen is belangrijk en draagt bij aan een gezond en prettig binnenmilieu. Om scholen te ondersteunen heeft het Ministerie van OCW, in samenspraak met de PO-Raad, VO-raad en VNG, een pakket aan maatregelen georganiseerd om de ventilatie op scholen te optimaliseren. Onderdeel hiervan is het Hulpteam Optimaal Ventileren. Op 28 maart heeft het hulpteam op IBS Al Maes een onderzoek uitgevoerd.

Uit het rapport is gebleken dat het algehele beeld is dat de school nu geen duidelijk inzicht heeft in de daadwerkelijke luchtkwaliteit. Met een CO2 meter in de klas zou de leerkracht beter een inschatting kunnen maken wanneer het voldoende is dat de ramen op een kierstand gezet worden of dat het echt nodig is dat extra ramen geopend moeten worden. Inzicht in temperatuur en CO2 geven ook een indicatief beeld van de daadwerkelijke kwaliteit van het binnenklimaat. De over een langere periode gemonitorde waardes zouden op strategisch niveau ingezet kunnen worden om in het gesprek met de gemeente urgentie te kweken voor de renovatie/nieuwbouw.

Samenvattend kan gesteld worden dat de gebruiker met de aanwezige middelen het probleem niet volledig zelf kan oplossen. De specifieke situatie vraagt om maatwerkadvies. Focus moet liggen op het bespoedigen van een grondige aanpak. Wij adviseren bij het op te stellen haalbaarheidsonderzoek voor de renovatie/vernieuwbouw ook de uitdagingen voor de beheersing van het binnenklimaat mee te nemen. De school ligt in het binnenstedelijke gebied

van Amsterdam. De gevolgen van het hitte eilandeffect zorgen voor een extra uitdaging. Probeer samen met de gemeente de gezamenlijke ambities te formuleren, waarbij naar oplossingen gezocht moet worden die het onderwijs dat de school geeft toekomstbestending faciliteren. Voor meer informatie zie; Rapport Optimaal Ventileren op Scholen.

7. Verslag raad van beheer/intern toezicht 2023

7.1 Verslag toezichthoudend orgaan

Door de bestuurswissel per 1 juni 2024 is het voor het huidige bestuur niet mogelijk op adequate wijze verslag te doen van de wijze waarop in het verslagjaar 2023 is opgetreden door het toezichthoudend orgaan.

De verslaglegging hieromtrent biedt onvoldoende aanknopingspunten voor het huidige algemeen bestuur om hier een goede beschrijving van te geven.

Het aangestelde bestuur heeft mede als taak meegekregen om weer tot een goede taakverdeling tussen Dagelijks en toezichthoudend bestuur te komen, zodat er adequaat verslag gedaan kan worden van de wettelijke taken.

7.2 Namen, functies en taken van bestuursleden/directeur-bestuurder in 2023

De scholen worden bestuurd door de Stichting ISA; het bestuur bestaat uit een algemeen bestuur en een dagelijks. De stichting had in 2023 als postadres: Agatha Dekenstraat 26 hs, 1053 AP Amsterdam.

De algemene bestuursleden (AB) hebben de volgende functie en taken:

Samy Deghedy (tot 25-06-2023 voorzitter en daarna tot 14-12-2023 als secretaris-penningmeester), Portefeuillehouder Identiteit/ Financiën

- Nevenfuctie: PhD onderzoeker in koranwetenschappen

Elhoucine El Hilali (bestuurslid een paar maanden voorzitter), Portefeuillehouder Onderwijs

- Nevenfunctie: Wiskundedocent VO school

Said Awad (bestuurslid sinds 21-01-2024)

- Nevenfunctie: document Hogeschool van Amsterdam

Amrou Awad El Zarow (bestuurslid sinds 04-08-2023)

Ilias Aafar (in 2023 eerst als bestuurslid daarna als voorzitter en bestuurslid en vanaf november 2023 tot 01-06-2024 ad interim directeur bestuurder), Portefeuillehouder financiën

- Nevenfunctie: Treasury, Cash Manager en Finance control

Dagelijks bestuur
M. Bouimj (directeur-bestuurder vanaf juli 2023)

- Nevenfunctie: Landelijk Coördinator islamitisch vormingsonderwijs Landelijk Coördinator islamitisch vormingsonderwijs, IVO-SPIOR

7.3 Honorering AB leden in 2023

Honorering van AB bestuursleden is in 2023 als volgt:

S. Al Deghedy: € 10.779 en onkosten vergoeding (reis- en parkeerkosten) van € 1293 en geleverde diensten 3ivm overdracht in oktober november en december: € 3049. Totaal: € 15.121

E. el Hilali: € 11.717 en onkostenvergoeding (reis- en parkeerkosten): € 965. Totaal: € 12.682

I. Aafer: € 14.060 en onkosten vergoeding (reis- en parkeerkosten) van € 1351 en geleverde diensten als interim directeur bestuurder (november en december) € 7.009. Totaal: € 22.420

A.A. el Zarow: € 4687

8. Financieel beleid

Doelen en resultaten
De volgende doelen heeft het bestuur gesteld ten aanzien van het financieel beleid. Waarbij groen = doel is gehaald, blauw = proces loopt nog en rood = doel wordt of is niet gehaald.:

Doelen	**Status**
1. De solvabiliteit is minimaal 50%.	
2. De liquiditeit is minimaal 2,0 en maximaal 4,0.	
3. Het weerstandsvermogen (exclusief vaste activa) mag niet dalen onder 5% (ten behoeve van risicoafdekking).	
4. De rentabiliteit ligt tussen de 0 en 8%, met dien verstande dat een negatieve rentabiliteit is toegestaan zolang de kapitalisatiefactor van de stichting boven de maximale signaleringsgrens ligt.	
5. Er vindt sturing plaats op de verhouding tussen personeel en materieel 80% personeel en 20% materieel	

Voorgaande is in hoofdstuk 3 verder toegelicht.

Opstellen meerjarenbegroting
De meerjarenbegroting heeft een horizon van 5 jaar en is een uiting en vertaling van het voorgenomen beleid. Onderdeel van de meerjarenbegroting is een investeringsbegroting en een liquiditeitsbegroting die dezelfde tijdshorizon hebben.

Het meerjaren bestuursformatieplan maakt onderdeel uit van de meerjarenbegroting. In dit plan worden de bezetting en het beleid ten aanzien van personeel voor de komende periode weergegeven. Vanuit de meerjarenbegroting en het meerjaren bestuursformatieplan worden de jaarbegroting en het bestuursformatieplan opgesteld.

Daarnaast dient de begroting als instrument om te meten en te sturen op de voorgenomen doelen. Per kwartaal worden er (financiële)managementrapportages opgesteld die een combinatie zijn van rapportage over de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten. De rapportages dienen als sturing maar ook als interne verantwoording. In hoofdstuk 3 is dit verder uiteengezet.

Toekomstige ontwikkelingen
Zoals uiteengezet in de vorige paragraaf verwacht het bestuur grootonderhoud met een significante impact op de financiële huishouding. Voor overige ontwikkelingen met een significante impact op de financiën verwijzen wij naar paragraaf 2.5 ‘continuïteitsparagraaf’, hoofdstuk 3 ‘verantwoording van de financiën’, paragraaf B8 ‘niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen’ en paragraaf B9 ‘Gebeurtenissen na balansdatum’ van het jaarverslag.

Investeringsbeleid
Noodzaak tot investeringen worden geïnitieerd vanuit de scholen of vanuit bestuur. Indien dit zich voordoet dan dient er een investeringsplan opgesteld te worden, waarin de behoefte is uiteengezet alsmede de financiële gevolgen zijn uiteengezet. Vooralsnog zijn de voorgenoemde investeringen in de gebouwen (met name ook in klimaatsystemen/ airco in de lokalen) en digitale middelen, de grootste investeringen waar de SISA mee te maken heeft. Indien het plan akkoord wordt bevonden door het bestuur dan volgt de investering in overeenstemming met de gegeven mandaten van de SISA.

Treasury
De SISA beschikt over een Treasurystatuut. In het kader van dit statuut betreft treasury met name het beheer van het vermogen c.q. van de reserves en voorzieningen van de SISA. In dit treasurystatuut wordt het beleid ten aanzien van het vermogensbeheer geformuleerd en worden de bevoegdheden en verantwoordelijkheden en de organisatie van de treasuryfunctie vastgelegd. In het statuut zijn afspraken gemaakt over onderwerpen als beheersing van rentekosten en -risico's, financierings- en beleggingsvraagstukken vastgelegd. Dit treasurystatuut is van toepassing op de publieke en private middelen van de SISA. Gegeven de identiteit van de SISA wordt rente zoveel als mogelijk vermeden. De SISA heeft dan ook geen derivaten, beleggingen en leningen afgesloten.

Allocatie van middelen
De allocatie van middelen binnen het bestuur is als volgt; het gehele budget van basis- en extra-ondersteuning gaat naar de scholen. Zij besteden deze middelen met name aan formatie van intern begeleiders, professionalisering, lichte interventies, individuele- en groepsarrangementen, en onderzoek. Er zijn bovenschools geen middelen gereserveerd voor specifieke doelen.

Onderwijsachterstandenmiddelen
De Rijksbekostiging voor onderwijsachterstanden is door het Rijk doorgevoerde aanpassing in de verdeling een onzekere factor geworden. Er ligt nu een groter deel bij de gemeente Amsterdam die op zijn beurt het geld weer onderverdeeld onder de noemer "kansenaanpak". De huidige gemeenteraad is besturen zoals de SISA goed gezind en vult hierbij het gat wat is ontstaan door het Rijk aan. Deze middelen worden verdeeld zoals in de vorige paragraaf vermeld is en de belangrijkste maatregelen die hiermee worden gefinancierd zijn; inzet van onderwijsassistenten, extra taalondersteuning, stimuleren van de ouderbetrokkenheid en na- en buitenschoolse programma's.

9. Continuïteitsparagraaf

Intern risicobeheersingssysteem
Naast het intern toezichtkader (ITK) hanteert het toezichthoudend orgaan het bestuurlijk toetsingskader (BTK) waarin richtlijnen zijn vastgelegd over het beleid van de organisatie voor de komende vier jaar. Het ITK bevat set van richtlijnen over de mate van professioneel handelen in de organisatie (proces), die door de toezichthouders opgesteld wordt. En het BTK bevat de verschillende inhoudelijke beleidsdomeinen (inhoud), die door directeur-bestuurder opgesteld wordt.

Het BTK fungeert voor het dagelijks bestuur en het management als kader voor het beleid. Voor het management is duidelijk waaraan beleidsvoorstellen moeten voldoen. Voor de directeur-bestuurder is duidelijk waarop hij let bij de beoordeling van beleidsvoorstellen van het management. Verder maken de normen en indicatoren helder waaraan bereikte resultaten worden afgemeten.

De toezichthouders gebruiken het BTK als informatie om mede het in uitvoering genomen beleid in de organisatie te kunnen volgen en te beoordelen. Aan de hand van het BTK kunnen de bestuur rapportages beoordeeld worden door de toezichthouders.

Belangrijkste risico's en onzekerheden
Het belangrijkste risico is dat de SISA de leerlingen en leraren niet (stabiel) kan behouden als gevolg van negatieve publiciteit van de bestuurlijk hinder in 2022, 2023 en eerste maanden 2024. Een gevolg zou kunnen zijn dat leerlingen maar ook docenten overstappen naar een andere school. Er zijn meerdere alternatieven in de regio Amsterdam met een gelijksoortige identiteit. Momenteel zijn hier concreet nog geen signalen voor, omdat de wachtlijsten van onze scholen nog vol lopen en er in de directe omgeving (stadsdelen) geen directe concurrentie aanwezig is van gelijksoortige basisscholen.

Met de uitvoering van de diverse herstelopdrachten wil de SISA passende maatregelen treffen om dit risico het hoofd te bieden en weer in een stabiele situatie terechtkomen. Het is belangrijk dat de organisatie vanuit rust kan werken met de focus op het leveren van kwaliteit in het belang van de kinderen die door ouders aan onze zorg zijn toevertrouwd.

Een ander belangrijk risico is het mogelijk instorten van de zorgpiramide bij een noodgedwongen stop (als gevolg van tekorten) op inhuur externe op de scholen. Alhoewel het lerarentekort een breed gedragen risico is en de inzet van externe vooralsnog mogelijk en noodzakelijk blijft. Wordt ook aan dit risico gewerkt door te investeren in eigen personeel, interne kwaliteiten en kaders.

Teneinde de risico's zoveel mogelijk te beperken hanteert de school een planning & control cyclus waarbij de directie de ontwikkeling van de financiële prestaties bewaakt en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. De basis voor de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de begroting die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan het bestuur wordt voorgelegd.

Voor het opvangen van de risico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van een standaardrisicoprofiel.

10. Verantwoording van de financiën

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur de financiële staat van de SISA. 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.

Bij het opstellen van de cijfers in dit hoofdstuk zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:

- FTE's uit de personeelsbegroting 2024-2024, afgerond op hele aantallen.
- Leerlingaantallen gebruikt in de meerjarenbegroting 2024-2028.
- Baten en lasten conform goedgekeurde getekende meerjarenbegroting 2024-2028.
- Lasten NPO zijn voor het laatst in 2024 en verder niet begroot, daarom in 2024 de bestemmingsreserve laten vrijvallen in de algemene reserve.
- Voor MVA zijn afschrijvingskosten doorgetrokken in de begroting 2024-2028. De investerings- en desinvesteringsbedragen zijn puur economisch gezien wat het vervangingsjaar moet zijn. Daarbovenop is een jaarlijkse indexatie van 2% van toepassing.
- Onderhoudsvoorziening, dotatie volgens begroting en onttrekkingen volgens het nieuwe geïndexeerde meerjaren onderhoudsplan.

Verantwoording NPO

Dit schooljaar heeft in het teken gestaan van de uitvoering van het Nationaal Programma Onderwijs (vergoeding NPO, bijzondere bekostiging leerlingen met een risico onderwijsachterstand en subsidie arbeidsmarkttoelage). Voor deze aanvullende en bijzondere bekostiging heeft het bestuur voor het kalenderjaar 2023 € 1.504.862 van het ministerie ontvangen.

Het NPO is een meerjarenplan, passend bij onze leerlingen en de lokale situatie. Het doel is om met behulp van effectieve interventies verdere groei te stimuleren en belemmerende hiaten in de cognitieve en sociale ontwikkeling weg te werken. Bij de vaststelling van de actiepunten voor de komende jaren is een schoolscan uitgevoerd. De leraren hebben een belangrijke stem gehad. Zij kennen immers hun leerlingen, weten of en waar precies de groei stagneerde, en zij moeten de maatregelen (deels) uitvoeren. De interne begeleiders hebben ook een belangrijke rol gehad bij de totstandkoming van het NPO.

Elke school heeft – dat gebeurt door de teams in afstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad – plannen gemaakt en uitgevoerd om de werkdruk te verminderen. De stem is hierbij nadrukkelijk aan de medewerkers van de school daarbij zijn ouders betroken geweest. Elke school heeft hierbij gekeken naar de eigen unieke situatie en vanuit een schoolscan zijn de plannen uitgewerkt.

De interventies die vanuit de NPO gelden zijn gefinancierd, hebben vooral betrekking op teamscholing, remedial teaching en coaching en begeleiding van het lerarenteam. In 2023 is 74% van de NPO middelen aan externen uitgegeven, 24% aan eigenpersoneel en 0,5 % aan scholing en 0% materiaal. Gedurende het schooljaar is afstemming

gepleegd tijdens de directie-overleggen over de stand van zaken rondom de interventies en is waar nodig aanpassingen gedaan.

Bestemmingsreserve NPO	**2023**
Stand 1-1-2023	**€ 638.060,31**
Inkomsten	
Arbeidsmarkttoelage	€ 585.437,06
Vergoeding NPO	€ 339.791,64
Bijz. ll risico ond.achterst.	€ 579.633,79
Totaal	*€ 1.504.862,49*
Uitgaven	
Arbeidsmarkttoelage	€ -499.192,77
Salariskosten OP	€ -35.924,86
Salariskosten OOP	€ -44.903,67
Kosten NPO opleidingen	€ -8.241,70
Kosten NPO externe inhuur	€ -1.113.228,52
Kosten NPO materiaal	€ -
Totaal	*€ -1.701.491,52*
Mutatie bestemmingsreserve	**€ -196.629,03**
Stand bestemmingsreserve 31-12-2023	**€ 441.431,28**

Tabel 9: inkomsten en uitgaven NPO gelden

10.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingaantallen per BRIN T-1	2023	2024	2025	2026	2027	2028
23HR - Al Maes	555	549	556	562	567	572
30UF - Al Jawhara	359	358	362	368	373	378
30UE - Al Yaqoet	287	286	293	299	304	309
30883 - Totaal bevoegd gezag	**1.201**	**1.193**	**1.211**	**1.229**	**1.244**	**1.259**

De belangrijkste factor in de ontwikkeling van het aantal leerlingen is de concurrentie van andere Islamitische scholen in de buurt. Dit kan mogelijk leiden tot minder aanmeldingen en een terugloop van het aantal leerlingen. Wel blijft de belangstelling van ouders voor Islamitisch onderwijs erg groot, ook voor zij-instromers. Wij zien daarom een stabiele aanzetting van de leerlingaantallen voor de komende jaren.

Personele bezetting in FTE	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Directie (DIR)	5,67	5,17	4,59	4,59	4,59	4,59
Onderwijzend Personeel (OP)	55,54	53,33	49,12	44,87	44,87	44,87
Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	52,62	43,32	35,46	31,72	31,72	31,72
Totaal	**113,83**	**101,82**	**89,18**	**81,18**	**81,18**	**81,18**

De belangrijkste factoren in de ontwikkeling van het aantal FTE de komende jaren is het lerarentekort en het gemis van beschikbare invallers. Bevoegd personeel vinden is behoorlijk lastig, waardoor investeringen in nog studerend personeel nodig zijn (Pabo-studenten, zij-instroom, etc.). De intrinsieke motivatie passend bij de identiteit van onze SISA maakt dat wij ook hierin stabiliteit verwachten te behouden. Bij het opstellen van de personeelsbegroting is rekening gehouden met overtolligheid, wat is doorgerekend in de bezetting komende jaren.

10.3 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

Verschillen realisatie vs begroting huidig jaar en huidig jaar t.o.v. vorig jaar (€)

	Realisatie 2023	Begroting 2023	verschil R2023 vs B2023	Realisatie 2023	Realisatie 2022	verschil R2023 vs R2022
Baten	**12.240.994**	**12.007.730**	233.264	**12.240.994**	**12.146.426**	94.568
Rijksbijdragen	11.127.554	10.851.179	*276.375*	11.127.554	11.100.787	*26.767*
Overige overheidsbijdragen en subsidies	942.783	1.103.551	*-160.768*	942.783	930.675	*12.108*
Overige baten	170.658	53.000	*117.658*	170.658	114.965	*55.693*
Lasten	**13.581.764**	**12.247.202**	1.334.562	**13.581.764**	**12.749.702**	832.062
Personeelslasten	10.945.384	10.122.005	*823.379*	10.945.384	10.388.511	*556.873*
Afschrijvingen	214.186	195.600	*18.586*	214.186	220.110	*-5.924*
Huisvestingslasten	974.659	782.797	*191.862*	974.659	868.282	*106.377*
Overige lasten	1.447.535	1.146.800	*300.735*	1.447.535	1.272.798	*174.737*
Saldo baten en lasten	**-1.340.770**	**-239.472**	-1.101.298	**-1.340.770**	**-603.276**	-737.494
Saldo financiële bedrijfsvoering	140.236	-500	*140.736*	140.236	11.721	*128.515*
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	*0*	0	0	*0*
Totaal resultaat	**-1.200.534**	**-239.972**	-960.562	**-1.200.534**	**-591.555**	-608.979

Realisatie 2023 en raming van baten en lasten 2024 t/m 2028 (€)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Baten	**12.240.995**	**8.976.912**	**11.733.418**	**11.105.706**	**11.201.045**	**11.296.383**
Rijksbijdragen	11.127.554	8.010.583	10.777.089	10.154.377	10.249.716	10.345.054
Overige overheidsbijdragen en subsidies	942.783	913.329	913.329	913.329	913.329	913.329
Overige baten	170.658	53.000	43.000	38.000	38.000	38.000
Lasten	**13.581.765**	**12.225.263**	**11.507.101**	**10.959.319**	**11.053.281**	**11.128.866**
Personeelslasten	10.945.384	9.974.976	9.256.814	8.709.032	8.802.994	8.878.579
Afschrijvingen	214.186	207.920	207.920	207.920	207.920	207.920
Huisvestingslasten	974.659	959.167	959.167	959.167	959.167	959.167
Overige lasten	1.447.535	1.083.200	1.083.200	1.083.200	1.083.200	1.083.200
Saldo baten en lasten	**-1.340.770**	**-3.248.351**	**226.317**	**146.387**	**147.764**	**167.517**
Saldo financiële bedrijfsvoering	140.236	-500	-500	-500	-500	-500
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0
Totaal resultaat	**-1.200.534**	**-3.248.851**	**225.817**	**145.887**	**147.264**	**167.017**

Analyse resultaat verslagjaar t.o.v. begrote resultaat verslagjaar

Het belangrijkste verschil tussen het resultaat in het verslagjaar (-/- 1.200.534) en het resultaat in de begroting (-/- 239.972) is te verklaren door de getroffen voorziening zieke personeelsleden (-/- 330.492) waarvan wordt verwacht dat de medewerkers ziek (6) uit dienst gaan oftewel niet meer op de werkvloer verschijnen. Merk op dat dit een verschuiving is in de tijd van de salariskosten welke naar voren worden gehaald. Verder is er voor de onderhoudsvoorziening meer voorzien (-/- 398.936) dan begroot, in lijn met het meest recente onderhoudsplan. Tot slot heeft er in oktober 2023 een inhouding (opschorting PO) plaatsgevonden (-/- 399.745). De inhouding is nader toegelicht in paragraaf B9 ‘Gebeurtenissen na balansdatum’ van het jaarverslag, wat tevens een verklaring is voor het begroot resultaat in 2024.

Baten

De Rijksbijdragen zijn hoger (11.1 mio) dan begroot (10.9 mio). Dit komt met name door alle corona-gerelateerde subsidies zoals die vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (o.a. ook die voor leerlingen met een risico op onderwijsachterstanden en de arbeidsmarkttoelage), de subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma's (extra tijdvak) en de subsidie extra hulp voor de klas die niet vooraf waren begroot. Daarnaast heeft het bijstellen van de bekostiging (definitieve regeling 2020-2021/GPL), het ontvangen van groeibekostiging en ontvangen gelden convenant G5 (5 grootste steden in Nederland) voor het terugdringen van het lerarentekort hieraan bijgedragen. De gemeente subsidies geven een ander beeld, de gemeentelijke baten zijn lager (9 ton) dan begroot (1.1 mio). Dit zit hem met name in de onderwijsvoorzieningen-subsidie, daarnaast zijn er een aantal subsidies (waaronder een aantal pilot-subsidies) ontvangen die niet vooraf waren begroot.

Lasten

De personeelslasten zijn in lijn met de extra ontvangen bekostiging ook hoger (10.9 mio) dan begroot (10.1 mio). In de lonen en salarissen zien we op een aantal posten een overschrijding ten opzichte van de begroting, zoals verwacht in de corona-subsidies (Nationaal Programma Onderwijs (NPO), inhaal en ondersteuningsprogramma's en extra hulp voor de klas) maar ook in de algemene loonkosten. Dit heeft te maken met een aantal zaken, de indexatie van de salarissen, de ophoging van de bruto salarissen door de NPO-arbeidsmarkttoelage, ophoging van de salarissen van leraren vanuit het convenant G5 lerarentekort en hogere pensioengrondslag. In de overige personele lasten is ook meer uitgegeven dan begroot. Dit zijn met name kosten voor externen ten laste van (corona)subsidies geweest, ook zijn er meer vrijwilligersvergoedingen uitbetaald, Arbo-kosten geweest, kosten gemaakt voor zij-instromers en is er een significante dotatie aan de langdurig zieken voorziening gedaan. De uitkeringen is een post die niet te begroten is. Dit zijn allemaal ZW- en WAZO-uitkeringen vanuit het UWV geweest.

In de overige lasten valt ook een overbesteding ten opzichte van de begroting te bespeuren. Deze is met name ontstaan door de hogere uitgaven voor juridische kosten als gevolg van hetgeen in het voorwoord is uiteengezet. Ook heeft een toename van de besteding op gemeentesubsidies hieraan bijgedragen.

Balans

Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (€)

Activa	2023	2022	verschil	Passiva	2023	2022	verschil
Materiële vaste activa	1.211.996	1.281.594	*-69.598*	Eigen vermogen	920.458	2.120.992	*-1.200.534*
Financiële vaste activa	16.441	10.526	*5.915*	Voorzieningen	1.958.815	1.626.479	*332.336*
Vorderingen	641.011	219.245	*421.766*	Langlopende schulden	60.843	68.199	*-7.356*
Liquide middelen	3.708.082	4.233.571	*-525.489*	Kortlopende schulden	2.637.413	1.929.265	*708.148*
Totaal	**5.577.530**	**5.744.937**	**-167.407**	**Totaal**	**5.577.530**	**5.744.937**	**-167.407**

Balans 2023 en prognose balans 2024 t/m 2028 (€)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Vaste Activa	**1.228.437**	**1.277.084**	**1.749.401**	**1.744.249**	**1.673.566**	**1.726.721**
Materiële vaste activa	1.211.996	1.263.643	1.738.960	1.736.808	1.669.125	1.725.280
Gebouwen en terreinen	0	0	0	0	0	0
Overige materiële vaste activa	1.211.996	1.263.643	1.738.960	1.736.808	1.669.125	1.725.280
Financiële vaste activa	16.441	13.441	10.441	7.441	4.441	1.441
Vlottende Activa	**4.349.093**	**-176.815**	**-989.708**	**-1.034.766**	**-1.331.103**	**-1.344.976**
Vorderingen	641.011	200.000	195.000	190.000	185.000	180.000
Liquide Middelen	3.708.082	-376.815	-1.184.708	-1.224.766	-1.516.103	-1.524.976
Totaal Activa	**5.577.530**	**1.100.270**	**759.693**	**709.483**	**342.462**	**381.745**
Eigen Vermogen	**920.458**	**-2.328.393**	**-2.102.576**	**-1.956.689**	**-1.809.425**	**-1.642.408**
Algemene Reserve	471.990	-2.335.431	-2.109.614	-1.963.727	-1.816.463	-1.649.446
Bestemmingsreserve publiek	441.431	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve privaat	7.038	7.038	7.038	7.038	7.038	7.038
Voorzieningen	**1.958.815**	**2.175.176**	**1.641.139**	**1.477.398**	**995.470**	**900.092**
Langlopende schulden	**60.843**	**53.487**	**46.130**	**38.774**	**31.417**	**24.061**
Kortlopende schulden	**2.637.413**	**1.200.000**	**1.175.000**	**1.150.000**	**1.125.000**	**1.100.000**
Totaal Passiva	**5.577.530**	**1.100.270**	**759.693**	**709.483**	**342.462**	**381.745**

De mutaties in balansposten ten opzichte van het voorgaand jaar is stabiel. Daar waar vaste activa toe zijn aan vervanging is rekening gehouden met nieuwe investeringen (voornamelijk in 2025 en 2026), rekening houdend met de technische en economische levensduur.

Zoals in paragraaf 2.3 uiteengezet verwachten wij 3 locaties van groot onderhoud te moeten voorzien. Aan het onderhoudsplan wordt op het moment gewerkt, in de voorziening is hier wel al rekening mee gehouden. Dit zal een meerjaren traject worden. Verder is nog noemenswaardig te vermelden dat de NPO gelden aangehouden worden in de bestemmingsreserve tot en met 2024. Indien deze dan nog niet volledig benut zijn verwachten wij het restant vrij te laten vallen in de algemene reserve. Dat maakt dat we vanaf 2024 vooralsnog geen bestemmingsreserve voorzien.

Tot slot valt op dat de liquiditeit alsmede het eigen vermogen vanaf 2024 significant afneemt. De verklaring en toelichting hierop is opgenomen in paragraaf ‘Gebeurtenissen na balansdatum’ van het jaarverslag.

10.4 Financiële positie

Kengetallen

Kengetallen	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Liquiditeit	1,65	-0,15	-0,84	-0,90	-1,18	-1,22
Solvabiliteit 1	16,50	-211,62	-276,77	-275,79	-528,36	-430,24
Solvabiliteit 2	51,62	-13,93	-60,74	-67,55	-237,68	-194,45
Rentabiliteit	-9,81	-36,19	1,92	1,31	1,31	1,48
Weerstandsvermogen (excl. MVA)	-2,62	-44,84	-35,65	-36,37	-33,94	-32,55
Weerstandsvermogen (incl. MVA)	7,43	-25,94	-17,92	-17,62	-16,15	-14,54
% personele lasten	80,59	81,59	80,44	79,47	79,64	79,78
% materiële lasten	19,41	18,41	19,56	20,53	20,36	20,22
Aantal leerlingen per OP	21,63	22,37	24,65	27,39	27,72	28,06
Aantal leerlingen per OOP	22,82	27,54	34,15	38,75	39,22	39,69

Normatief eigen vermogen (€)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Totaal eigen vermogen	920.458	-2.328.393	-2.102.576	-1.956.689	-1.809.425	-1.642.408
Privaat eigen vermogen	7.038	7.038	7.038	7.038	7.038	7.038
Feitelijk eigen vermogen	913.420	-2.335.431	-2.109.614	-1.963.727	-1.816.463	-1.649.446
Normatief eigen vermogen	1.824.046	1.806.464	2.335.138	2.323.115	2.257.012	2.314.718
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Ratio eigen vermogen	**0,50**	**-1,29**	**-0,90**	**-0,85**	**-0,80**	**-0,71**

Signaleringswaarden onderwijsinspectie

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Signaleringswaarde liquiditeit	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Signaleringswaarde solvabiliteit 2	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00
Signaleringswaarde ratio eigen vermogen	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Signaleringswaarde liquide middelen	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000

Materiële vaste activa (€)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Gebouwen en terreinen						
Cumulatieve aanschafwaarde 01/01	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve afschrijvingen 01/01	0	0	0	0	0	0
Investeringen +/+	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingskosten -/-	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve aanschafwaarde 31/12	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve afschrijvingen 31/12	0	0	0	0	0	0
Boekwaarde gebouwen en terreinen	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Overige materiële vaste activa						
Cumulatieve aanschafwaarde 01/01	2.889.265	2.823.083	2.862.244	3.048.647	3.076.108	3.096.402
Cumulatieve afschrijvingen 01/01	-1.607.671	-1.611.086	-1.598.600	-1.309.688	-1.339.300	-1.427.277
Investeringen +/+	146.444	259.567	683.236	205.769	140.237	264.075
Desinvesteringen -/-	-212.626	-220.406	-496.833	-178.308	-119.943	-216.443
Afschrijvingskosten -/-	-214.186	-207.920	-207.920	-207.920	-207.920	-207.920
Afschrijvingen desinvesteringen +/+	210.771	220.406	496.833	178.308	119.943	216.443
Cumulatieve aanschafwaarde 31/12	2.823.083	2.862.244	3.048.647	3.076.108	3.096.402	3.144.034
Cumulatieve afschrijvingen 31/12	-1.611.086	-1.598.600	-1.309.688	-1.339.300	-1.427.277	-1.418.754
Boekwaarde overige materiële vaste activa	**1.211.996**	**1.263.643**	**1.738.960**	**1.736.808**	**1.669.125**	**1.725.280**

Voorzieningen (€)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Personeelsvoorzieningen						
Stand 01/01	519.945	447.331	264.756	111.428	111.428	111.428
Dotatie +/+	-15.304	0	0	0	0	0
Onttrekking -/-	-57.310	-182.575	-153.328	0	0	0
Stand 31/12	447.331	264.756	111.428	111.428	111.428	111.428
Overige voorzieningen						
Stand 01/01	1.106.534	1.511.484	1.910.420	1.529.711	1.365.970	884.042
Dotatie +/+	398.936	398.936	398.936	398.936	398.936	398.936
Onttrekking -/-	6.014	0	-779.646	-562.676	-880.864	-494.314
Stand 31/12	1.511.484	1.910.420	1.529.711	1.365.970	884.042	788.664
Totaal voorzieningen	**1.958.815**	**2.175.176**	**1.641.139**	**1.477.398**	**995.470**	**900.092**

Kasstroomoverzicht (€)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Saldo baten en lasten	-1.340.770	-3.248.351	226.317	146.387	147.764	167.517
Aanpassingen voor:						
Afschrijvingen	214.186	207.920	207.920	207.920	207.920	207.920
Mutaties voorzieningen	332.336	216.361	-534.038	-163.740	-481.928	-95.378
Veranderingen in vlottende middelen:						
Vorderingen	-421.766	441.011	5.000	5.000	5.000	5.000
Kortlopende schulden	708.147	-1.437.413	-25.000	-25.000	-25.000	-25.000
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	**-507.867**	**-3.820.472**	**-119.801**	**170.567**	**-146.244**	**260.059**
Ontvangen -/- betaalde interest	140.236	-500	-500	-500	-500	-500
Kasstroom uit operationele activiteiten	**-367.631**	**-3.820.972**	**-120.301**	**170.067**	**-146.744**	**259.559**
Investeringen in materiële vaste activa	-144.589	-259.567	-683.236	-205.769	-140.237	-264.075
Investeringen in financiële vaste activa	-5.914	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	**-150.503**	**-256.567**	**-680.236**	**-202.769**	**-137.237**	**-261.075**
Mutatie langlopende schulden	-7.356	-7.356	-7.356	-7.356	-7.356	-7.356
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	**-7.356**	**-7.356**	**-7.356**	**-7.356**	**-7.356**	**-7.356**
Mutatie liquide middelen	**-525.489**	**-4.084.896**	**-807.893**	**-40.058**	**-291.337**	**-8.873**
Beginstand liquide middelen	4.233.571	3.708.082	-376.815	-1.184.708	-1.224.766	-1.516.103
Mutatie liquide middelen	**-525.489**	**-4.084.896**	**-807.893**	**-40.058**	**-291.337**	**-8.873**
Eindstand liquide middelen	**3.708.082**	**-376.815**	**-1.184.708**	**-1.224.766**	**-1.516.103**	**-1.524.976**

Toelichting op de financiële positie

Uit bovenstaande kengetallen blijkt voor 2023 de solvabiliteits- en liquiditeitsratio's zich ruim boven de signaleringswaarde van de inspectie van het onderwijs en zijn deze bovengemiddeld goed voor een schoolbestuur met deze omvang. Verder is het verloop van het normatief eigen vermogen voor de stichting te zien. Op dit moment (2023) is er geen sprake van bovenmatig eigen vermogen. Vanaf 2024 valt op dat de liquiditeit alsmede het eigen vermogen significant afneemt. De verklaring en toelichting hierop is opgenomen in paragraaf 'Gebeurtenissen na balansdatum' van het jaarverslag.

Inspectieonderzoek

In 2022 heeft de onderwijsinspectie een bestuurlijk herstelonderzoek uitgevoerd bij SISA. De rapportage van de inspectie werd definitief uitgebracht op 17 augustus 2022. Hierop heeft in 2023 een vervolgonderzoek plaatsgevonden, waarover op 15 december 2023 definitief is gerapporteerd.

Dit onderzoek leidde tot een aantal bevindingen van de inspectie, waarbij SISA volgens haar heeft gehandeld tegen de voorwaarden van de rijksbekostiging, zoals vastgelegd in de Wet op het primair onderwijs/het Besluit bekostiging WPO. De inspectie heeft dit de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs gemeld.

Bekostigingssancties

De minister van OC&W heeft per 31 augustus 2023 een bekostigingsbesluit genomen, omdat de SISA niet volledig heeft voldaan aan het aanwijzingsbesluit van 4 november 2022. Dit besluit is per 1 november 2023 gewijzigd, zodat per januari 2024 aan de aanwijzingsonderdelen moet zijn voldaan. De SISA heeft bezwaar geschreven tegen dit besluit, waarop de minister van OC&W bij besluit van 23 januari 2024 bezwaar van de SISA ongegrond heeft verklaard en de bekostigingsmaatregel heeft gehandhaafd. Tegen dit besluit heeft de SISA beroep ingesteld en de voorzieningenrechter verzocht om een voorlopige voorziening te treffen. De voorlopige voorziening is uiteindelijk door de voorzieningenrechter afgewezen. Voor een nadere uiteenzetting en de uitspraken van de voorzieningenrechter, refereer naar:
1. Raad van State uitspraak d.d. 11 april 2024 met ECLI:NL:RVS:2024:1523
2. Raad van State uitspraak d.d. 27 mei 2024 met ECLI:NL:RVS:2024:2246
3. Raad van State uitspraak d.d. 31 mei 2024 met ECLI:NL:RVS:2024:2268

Als gevolg van voorgenoemde heeft de minister van OC&W:
1. Over de periode 15 september t/m 31 oktober 2023 voor 35% ingehouden op de bekostiging;
2. Over de maanden januari en februari 2024 voor 60% per maand ingehouden op de bekostiging; en
3. Over de maanden maart, april en mei 2024 voor 80% per maand ingehouden op de bekostiging.

Punt 1 betreft een inhouding van totaal € 399.745, welke in 2023 heeft plaatsgevonden en punt 2 en 3 betreft een inhouding van totaal € 2.698.162, welke over voorgenoemde maanden in 2024 heeft plaatsgevonden.

Naast voorgenoemde zaak heeft het Openbaar Ministerie (het OM), een zaak aangespannen tegen het bestuur van de SISA. Als gevolg van een (destijds) dreigend faillissement van de SISA in juni 2024 heeft de Rechtbank Amsterdam in de zaak van het OM tegen het bestuur op 31 mei 2024 bepaald dat de leden van het algemeen bestuur van de SISA per 1 juni 2024 zijn geschorst. In navolging hierop zijn interim directeur-bestuurders alsook interim algemeen bestuurders aangesteld met instemming van de minister van OC&W.

De minister van OC&W heeft vervolgens bij besluit van 5 juni 2024 de opschorting van de bekostiging met 80% te schorsen voor de periode dat de ‘vorige’ bestuursleden geschorst zijn. Dat betekent dat de SISA vanaf juni 2024 weer de volledige (100%) maandelijkse bekostiging ontvangt.

In juli 2024 heeft OCW een extra bekostiging ter grootte van € 512.360 toegezegd op basis van artikel 120 WPO. Deze gelden worden benut voor inzet tijdelijke functionarissen opdat de stichting weer op een reguliere basis kan gaan functioneren en kan voldoen aan de eisen die gesteld worden door het ministerie van OCW en de Onderwijsinspectie.

Toelichting op resultaat 2023 en vooruitblik

Het negatieve resultaat in 2023 van € 1.200.534 -/- wordt veroorzaakt door lagere Rijksbijdragen als gevolg van bekostigingssancties (circa 400k€); hogere personele lasten als gevolg van veel meer externe – en duurdere – inhuur en kosten ziekteverzuim; en door hogere overige lasten (extra kosten juridische ondersteuning , hogere bezoldiging AB leden en reservering groot onderhoud).

Voor 2024 wordt een nog groter negatief resultaat van € 3.248.851 -/- voorzien. Dit grote negatieve resultaat is grotendeels toe te schrijven aan de opgelegde bekostigingssancties (2,7 M€). Daarnaast zijn de personele kosten hoog omdat er nog veel extern ingehuurde medewerkers zijn.

Met de schorsing van het toenmalige bestuur en de benoeming van het nieuwe interim bestuur op 1 juni 2024 zijn de bekostigingssancties opgeschorst door OCW opgeschort en ontvangt de stichting weer de reguliere lumpsum bekostiging. Daardoor kan SISA volgens haar liquiditeitsprognose tot en met het einde van het kalenderjaar 2024 aan haar verplichtingen voldoen.

Op 15 juli 2024 heeft de staatssecretaris besloten tot toekenning van aanvullende bekostiging bij bijzondere omstandigheden ter grootte € 512.360. Deze aanvullende bekostiging wordt in het tweede halfjaar van 2024 in twee gelijke delen uitgekeerd; en benut voor inzet tijdelijke functionarissen en ondersteuning. Het tweede deel wordt na positieve evaluatie van de eerste effecten hiervan.

In het tweede deel van 2024 zal het interim bestuur zich inzetten op drie hoofdonderwerpen:

1. Zorgdragen voor een goed, deskundig bestuur en een transparante governance;
2. Zorgdragen voor goed Islamitisch onderwijs aan de leerlingen;
3. Waarborgen van de continuïteit van het onderwijs.

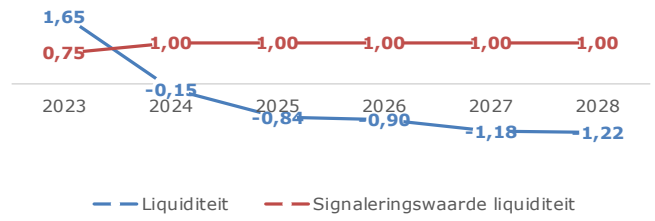
Ook zal het interim bestuur zich inzetten om duidelijke voortgang te boeken op de 5 herstelopdrachten van Inspectie van het onderwijs:

1. Zorg voor een degelijk systeem voor onderwijskwaliteit en dat het onderwijs op de scholen van voldoende kwaliteit is;
2. Governance: duidelijke en functionele scheiding tussen toezicht (‘RvT’, ‘AB') op de stichting en de eindverantwoordelijk voor de stichting ('DB', ‘CvB');
3. Zorg voor herstel van het functioneren van de medezeggenschap en de GMR in het bijzonder;
4. Draag voor zorg een helder en verantwoord financieel beheer;
5. Ontwikkel een plan van aanpak voor deze zaken.

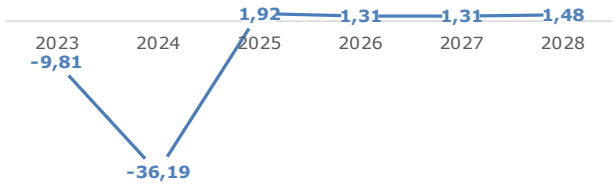
We verwachten daardoor dat in het komende halfjaar de zaken op orde weer voldoende komen zodat de stichting weer op een meer reguliere wijze kan functioneren.

GRAFISCHE WEERGAVE

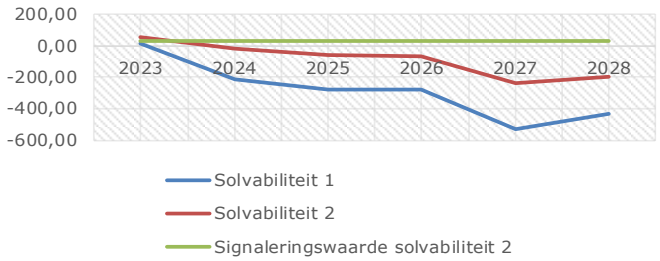
LIQUIDITEIT



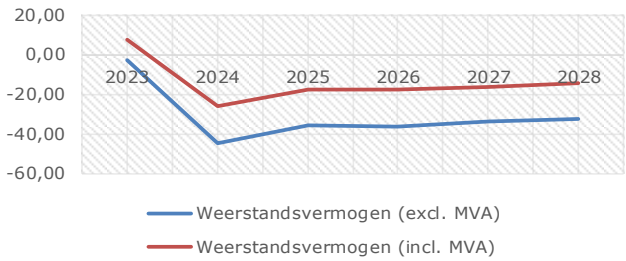
RENTABILITEIT



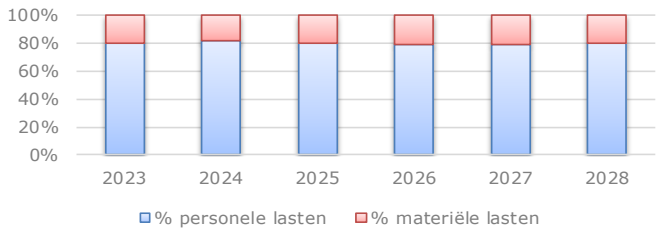
SOLVABILITEIT 1 & 2



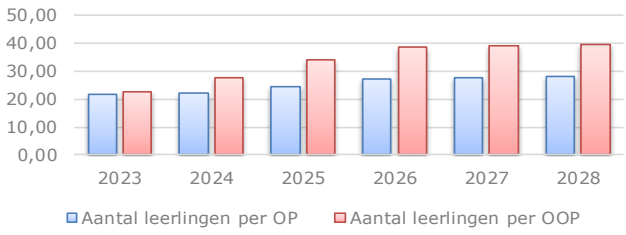
WEERSTANDSVERMOGEN



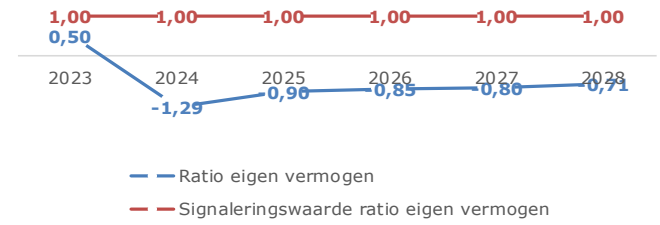
PERCENTAGE LASTEN PERSONEEL VS MATERIEEL



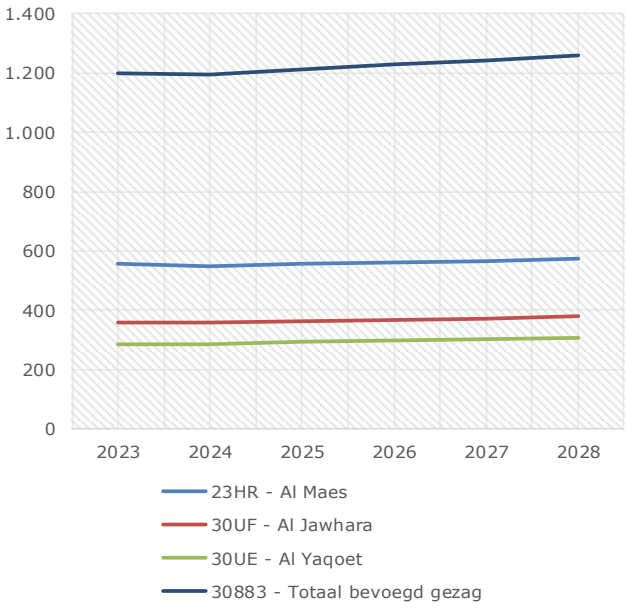
AANTAL LEERLINGEN PER FUNCTIECATEGORIE



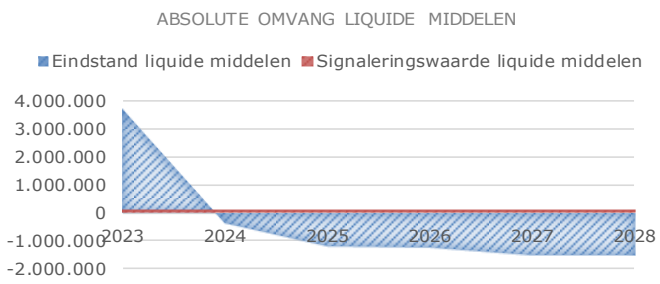
RATIO EIGEN VERMOGEN



LEERLINGAANTALLEN



ABSOLUTE OMVANG LIQUIDE MIDDELEN



KENGETALLEN

	2023	2022
Liquiditeit *(Vlottende activa / kortlopende schulden)*	1,65	2,31
Solvabiliteit 1 *(Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%)*	16,50	36,92
Solvabiliteit 2 *(Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%)*	51,62	65,23
Rentabiliteit *(Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%)*	-9,69	-4,86
Weerstandsvermogen excl. MVA *(Eigen vermogen - materiële vaste activa) / rijksbijdragen * 100%)*	-2,62	7,56
Weerstandsvermogen incl. MVA *(Eigen vermogen / totale baten * 100%)*	7,43	17,44
Huisvestingsratio *(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen / totale lasten * 100 %)*	7,18	6,81
Personele lasten / totale lasten (in %)	80,59	81,48
Personele lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	80,57	81,46
Materiële lasten / totale lasten (in %)	19,41	18,52
Materiële lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	19,43	18,54

Liquiditeit
Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit
De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit
In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen.
Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen
Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio
Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestingslasten t.o.v. de totale lasten.

B1 GRONDSLAGEN

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

De activiteiten van de vereniging bestaan uit het geven van primair onderwijs. De vereniging is gevestigd te Amsterdam en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 41207433.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa
De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.
Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 500 aangehouden. Afhankelijk van de soort aanschaf geldt deze ondergrens voor de prijs per stuk (inclusief b.t.w., b.v. TV) of de prijs van de "verzamelnaam" (b.v. (taal)methode).

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op aanschafwaarde, verminderd met lineair berekende afschrijvingen, gebaseerd op de verwachte economische levensduur (rekening houdend met de Rijksbekostiging voor materiële instandhouding). In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Het economisch eigendom van de schoolgebouwen berust bij de gemeente. Indien een gebouw door een school blijvend wordt verlaten, wordt het gebouw "om niet" aan de gemeente overgedragen.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Activagroep	**Afschrijvingstermijn**
Technische zaken	Diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.
Meubilair	Alle meubilair, met uitzondering van het speellokaal en gordijnen, 20 jaar; inrichting speellokaal 30 jaar; gordijnen 10 jaar.
ICT	Computers, servers en printers 5 jaar; smartboards 10 jaar; netwerkbekabeling 20 jaar.
Onderwijsleerpakket	Methoden, apparatuur (zoals koelkast, tv, projectoren) 9 jaar.
Vervoermiddelen	5 jaar met een 10% restwaarde.

Financiële vaste activa
De onder financiële vaste activa opgenomen bedragen betreffen vorderingen met een looptijd langer dan 1 jaar. Deze vordering wordt initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens wordt deze gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Bijzondere waardeverminderingen worden in mindering gebracht op de geamortiseerde kostprijs en direct verantwoord in de staat van baten en lasten.

Vorderingen
De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.
De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.
Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa.
De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen
De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.
Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen
Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) ontvangen onderwijsinstellingen extra bekostiging. Deze regeling eindigt voor zover nu bekend op 31 juli 2025. Het bestuur heeft besloten om voor de bedragen die per 31 december van het jaar nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve genaamd "bestemmingsreserve NPO" te vormen.

De "Reserve schoolfonds" zijn met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrokken aan de reserve.

Het Jeugdeducatiefonds helpt de ontwikkelingskansen te vergroten van kinderen die opgroeien vanuit een achterstand. De stichting geeft dit geld voornamelijk uit aan schoolmaaltijden. De "Reserve Jeugdeducatiefonds" betreffen nog niet bestede middelen die zijn ontvangen vanuit het fonds.

Voorzieningen
De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in minderling zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea. Deze wordt opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:
Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 2,5%. Voor instellingen met een aantal FTE van 50 of meer wordt gerekend met € 1.000 per FTE. Gelet op de omvang van de organisatie (meer dan 50 FTE) wordt de voorziening bepaald op € 1.000 per FTE.

Voorziening langdurig zieken:
De instelling is eigen risicodrager voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste 2 jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor de instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen voor de nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de overige personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor deze medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

Voorziening groot onderhoud:
De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 30 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht. Voor de voorziening groot onderhoud wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen
Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kasstroomoverzicht
In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

RESULTAATBEPALING

Algemeen
De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

(Rijks)bijdragen
Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OCW, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden als terug te betalen subsidie zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en subsidies
Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Overige baten
Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen
Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

Pensioenen
De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2023 is 110,5%.
Per ultimo 2022 was deze 110,9%.

Afschrijvingen
Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Huisvestingslasten
Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten
De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten
Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

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 instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het marktrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, kasstroomrisico en renterisico.

Marktrisico
De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil.
De instelling loopt geen prijsrisico's.
De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico
De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico
Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. De instelling maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

De instelling loopt geen kasstroomrisico en geen renterisico.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden
Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

B2 BALANS PER 31 december 2023
(na resultaat bestemming)

		31 december 2023		31 december 2022	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1				
Technische zaken		316.084		321.053	
Vervoermiddelen		340		2.393	
Meubilair		370.979		376.822	
ICT		215.394		250.074	
OLP en apparatuur		309.199		331.251	
			1.211.996		1.281.594
Financiële vaste activa	2				
Vorderingen op overige partijen		16.441		10.526	
			16.441		10.526
Vlottende activa					
Vorderingen	3				
Overige vorderingen en overlopende activa		641.011		219.245	
			641.011		219.245
Liquide middelen	4		3.708.082		4.233.571
			5.577.530		5.744.937

B2 BALANS PER 31 december 2023
(na resultaat bestemming)

		31 december 2023		31 december 2022	
		€	€	€	€
PASSIVA					
Eigen vermogen	5				
Algemene reserve		471.990		1.482.933	
Bestemmingsreserves		448.470		638.060	
			920.458		2.120.992
Voorzieningen	6				
Personeelsvoorzieningen		447.331		519.945	
Overige voorzieningen		1.511.484		1.106.534	
			1.958.815		1.626.479
Langlopende schulden	7				
Vooruitontvangen investeringssubsidies		60.843		68.199	
			60.843		68.199
Kortlopende schulden	8				
Crediteuren		233.403		232.116	
Belastingen en premies sociale verzekeringen		438.440		394.033	
Schulden terzake van pensioenen		119.246		106.839	
Overige kortlopende schulden en overlopende p...		1.846.324		1.196.278	
			2.637.413		1.929.266
			5.577.530		5.744.937

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2023

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
Baten			
(Rijks)bijdragen	11.127.554	10.851.179	11.100.787
Overige overheidsbijdragen en subsidies	942.783	1.103.551	930.675
Overige baten	170.658	53.000	114.965
	12.240.994	12.007.730	12.146.426
Lasten			
Personele lasten	10.945.384	10.122.005	10.388.511
Afschrijvingen	214.186	195.600	220.110
Huisvestingslasten	974.659	782.797	868.282
Overige lasten	1.447.535	1.146.800	1.272.798
	13.581.764	12.247.202	12.749.702
Saldo baten lasten	-1.340.770	-239.472	-603.276
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	143.629	0	14.894
Financiële lasten	3.392	500	3.173
Financiële baten en lasten	140.236	-500	11.721
Resultaat	-1.200.534	-239.972	-591.555

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2023

	2023		2022	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		-1.340.770		-603.276
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	214.186		220.110	
- Mutaties voorzieningen	332.336		756.629	
		546.522		976.739
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	-421.766		326.836	
- Kortlopende schulden	708.147		518.257	
		286.381		845.093
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-507.867		1.218.556
- Ontvangen interest	143.629		14.894	
- Betaalde interest	-3.392		-3.173	
		140.236		11.721
Kasstroom uit operationele activiteiten		-367.630		1.230.277
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	-146.444		-166.807	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1.855		0	
Overige investeringen in financiële vaste activa	-5.914		-10.526	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-150.503		-177.334
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden	-7.356		-7.356	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-7.356		-7.356
Mutatie liquide middelen		-525.490		1.045.587
Beginstand liquide middelen	4.233.571		3.187.984	
Mutatie liquide middelen	-525.490		1.045.587	
Eindstand liquide middelen		3.708.082		4.233.571

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
1 Materiële vaste activa		
Technische zaken	316.084	321.053
Vervoermiddelen	340	2.393
Meubilair	370.979	376.822
ICT	215.394	250.074
OLP en apparatuur	309.199	331.251
	1.211.996	1.281.594

	Tech-nische zaken	Vervoer-middelen	Meubilair	ICT	OLP en appara-tuur	Totaal
	€	€	€	€	€	€
Boekwaarde 31-12-2022						
Aanschafwaarde	465.441	19.648	880.232	744.998	778.945	2.889.265
Cumulatieve afschrijving	-144.388	-17.255	-503.410	-494.924	-447.694	-1.607.671
Boekwaarde 31-12-2022	321.053	2.393	376.822	250.074	331.252	1.281.594
Mutaties						
Investeringen	18.150	0	22.812	49.537	55.945	146.444
Desinvesteringen	0	-18.549	0	-83.525	-110.552	-212.626
Afschrijvingen	-23.120	-198	-28.655	-84.217	-77.997	-214.186
Afschrijvingen desinvesteringen	0	16.694	0	83.525	110.552	210.771
Mutaties Boekwaarde	-4.970	-2.053	-5.843	-34.680	-22.053	-69.598
Boekwaarde 31-12-2023						
Aanschafwaarde	483.591	1.099	903.044	711.010	724.338	2.823.082
Cumulatieve afschrijving	-167.508	-759	-532.065	-495.616	-415.139	-1.611.086
Boekwaarde 31-12-2023	316.084	340	370.979	215.394	309.199	1.211.996

Afschrijvingspercentages

	Vanaf	t/m
Technische zaken	3,33 %	10,00 %
Vervoermiddelen	20,00 %	20,00 %
Meubilair	3,33 %	10,00 %
ICT hardware	5,00 %	33,33 %
OLP en apparatuur	10,00 %	20,00 %

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€

2 Financiële vaste activa

Vorderingen op overige partijen	16.441	10.526
	16.441	10.526

	Boekwaarde 1-1-2023	Investeringen 2023	Desinvesteringen 2023	Boekwaarde 31-12-23
	€	€	€	€
Vordering As Siddieq Vervoer Stichting	10.526	5.914	0	16.441
	10.526	5.914	0	16.441

VLOTTENDE ACTIVA

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€

3 Vorderingen

Overige vorderingen en overlopende activa	641.011	219.245
	641.011	219.245

Overige vorderingen en overlopende activa

Gemeente: huisvesting	23.417	16.630
Vordering Stichting El Tawheed	3.093	3.093
Vordering Stichting Al Islah	1.052	1.052
Vordering As Siddieq Vervoer Stichting	3.000	5.263
Overige vorderingen en overlopende activa	610.449	193.207
	641.011	219.245

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€

4 Liquide middelen

Kasmiddelen	0	4.915
Banktegoeden	3.708.082	4.228.657
	3.708.082	4.233.571

Kasmiddelen

Kassen	0	4.915
	0	4.915

Banktegoeden

Betaalrekeningen bestuur	0	21.926
Schatkistbankieren	3.671.501	4.179.435
Betaalrekeningen scholen	36.581	27.295
	3.708.082	4.228.657

PASSIVA

5 Eigen vermogen

	Saldo 31-12-2022	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2023
Algemene reserve	1.482.933	-1.010.943	0	471.990
Bestemmingreserves publiek (A)				
Bestemmingsreserve NPO	638.060	-196.629	0	441.431
	638.060	-196.629	0	441.431
Bestemmingsreserves privaat (B)				
Reserve schoolfonds	0	736	0	736
Reserve Jeugdeducatiefonds	0	6.303	0	6.303
	0	7.038	0	7.038
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	638.060	-189.591	0	448.470
Eigen vermogen	2.120.992	-1.200.534	0	920.458
Totaal vermogen	2.120.992	-1.200.534	0	920.458

			2023
			€
Resultaat algemene reserve			-1.010.943
Resultaat Bestemmingsreserve NPO	-196.629		
Resultaat bestemmingsreserve publiek (A)		-196.629	
Resultaat reserve schoolfonds	736		
Resultaat reserve Jeugdeducatiefonds	6.303		
Resultaat bestemmingsreserve privaat (B)		7.038	
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)			-189.591
Resultaat Eigen vermogen			**-1.200.534**

	Saldo 31-12-2022	Dotaties	Onttrek-kingen	Vrijval	Saldo 31-12-2023
6 Voorzieningen					
Personeel:					
Jubilea	98.282	13.146	0	0	111.428
Langdurig zieken	421.663	330.492	-57.310	-358.943	335.903
	519.945	343.638	-57.310	-358.943	447.331
Overig:					
Onderhoud	1.106.534	398.936	6.014	0	1.511.484
	1.106.534	398.936	6.014	0	1.511.484
Voorzieningen	1.626.479	742.574	-51.295	-358.943	1.958.815

Verloop voorzieningen

	Saldo 31-12-2023	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1 - 5 jaar	Langlopend > 5 jaar
Personeel:				
Jubilea	111.428	0	41.285	70.143
Langdurig zieken	335.903	182.575	153.328	0
	447.331	182.575	194.613	70.143
Overig:				
Onderhoud	1.511.484	0	1.511.484	0
	1.511.484	0	1.511.484	0
Voorzieningen	1.958.815	182.575	1.706.097	70.143

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€

7 Langlopende schulden

Vooruitontvangen investeringssubsidies	60.843	68.199
	60.843	68.199

Verloop langlopende schulden

	Boekwaarde 31-12-2022	Ontvangen subsidies	Vrijval 2023	Boekwaarde 31-12-2023	Looptijd 1 - 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€
Inv.subs.gemeente	68.199	0	-7.356	60.843	29.426	31.417
	68.199	0	-7.356	60.843	29.426	31.417

Het deel met een looptijd van < 1 jaar wordt gepresenteerd onder de overlopende passiva.

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
8 Kortlopende schulden		
Crediteuren	233.403	232.116
Belastingen en premies sociale verzekeringen	438.440	394.033
Schulden terzake van pensioenen	119.246	106.839
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	1.846.324	1.196.278
	2.637.413	1.929.266
Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing	426.032	393.800
Premie vervangingsfonds / participatiefonds	12.408	233
	438.440	394.033
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva		
OCW: Uitv. convenanten lerarentekort G5	101.115	211.409
OCW: Lerarenbeurs	17.068	18.059
OCW: Verbetering van basisvaardigheden	537.520	0
Gemeente: Vooruitontvangen investeringssubsidies	7.356	7.356
Gemeente: Huisvesting	337.914	0
Gemeente: Onderwijsvoorz. VloA	281.433	525.079
Gemeente: Overige subsidies	31.371	21.174
Nog te betalen vakantiegeld	293.663	265.492
Nog te betalen bindingstoelage	13.004	11.740
Overige kortlopende schulden	225.882	135.969
	1.846.324	1.196.278

Model G: Verantwoording subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	**datum**	
Subsidie Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL20038	26-2-2020	Ja
Subsidie Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL20039	26-2-2020	Nee
Subsidie Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL20041	19-11-2020	Nee
Subsidie Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL20042	19-11-2020	Ja
Subsidie Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL210226	17-11-2021	Ja
Subsidie Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL210234	17-11-2021	Nee
Studieverlof	137340	20-7-2022	Ja
Verbetering basisvaardigheden voor prioriteitsscholen	VBV23-PO-0595	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden voor prioriteitsscholen	VBV23-PO-0598	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden voor prioriteitsscholen	VBV23P-PO-0014	31-5-2023	Onderhanden
Studieverlof	144006	17-7-2023	Onderhanden
Subsidie Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL23161	27-7-2023	Onderhanden
Subsidie Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL23162	27-7-2023	Onderhanden
Subsidie Onderwijsassistenten Opleiding tot Leraar	SOOL23164	27-7-2023	Onderhanden

G2. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	**datum**							
			€	€	€	€	€	€	
		totaal	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**	

G2.B. Subsidides die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	**datum**							
			€	€	€	€	€	€	€
		totaal	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2023

Baten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
(Rijks)bijdragen			
Vergoeding Personeel	0	0	6.129.598
Vereenvoudigde bekostiging	9.093.500	8.959.200	0
Sanctie PO	-399.745	0	0
Vergoeding Materiële Instandhouding	0	0	909.753
Vergoeding PAB	0	0	980.095
Vergoeding Werkdrukvermindering	0	0	301.529
Niet-geoormerkte subsidies	29.037	37.902	74.456
Subsidie Professionalisering en begeleiding	120.136	0	111.708
Subsidie Nationaal Programma Onderwijs	1.504.862	1.288.677	2.044.281
Subsidie Verbetering van Basisvaardigheden	62.980	0	0
Subsidie convenant G5	273.376	144.900	141.592
Subsidie extra hulp voor de klas	1.532	0	0
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	441.875	420.500	407.775
	11.127.554	10.851.179	11.100.787
Overige overheidsbijdragen en subsidies			
Gemeente: vrijval investeringssubsidies	7.356	7.356	7.356
Gemeente: subsidie onderwijsvoorz. VloA	849.881	1.057.492	853.733
Gemeente: subsidie basisvoorz. A'dam Oost	18.363	22.000	20.366
Gemeente: ouderbijdrage	23.650	0	20.688
Gemeente: tegemoetkoming reiskosten	20.480	16.703	14.462
Gemeente: subsidie zij-instromers	10.552	0	14.069
Gemeente: ondersteuning directeuren	12.500	0	0
	942.783	1.103.551	930.675
Overige baten			
Verhuur onroerende zaken	70.341	53.000	97.976
Baten schoolfonds	1.388	0	0
Baten Jeugdeducatiefonds	41.281	0	0
Ouderbijdragen	37.421	0	0
Overige baten personeel	12.000	0	8.185
Overige baten	2.331	0	5.054
Verkoop activa	1.895	0	0
Baten cluster 1 & 2	4.000	0	3.750
	170.658	53.000	114.965

Lasten

Personele lasten			
Lonen en salarissen	6.925.094	8.291.405	6.678.681
Sociale lasten	1.042.481	0	995.333
Premies Participatiefonds	142.584	0	86.698
Premies Vervangingsfonds	0	0	2.833
Pensioenlasten	1.023.398	0	1.010.224
Overige personele lasten	2.227.064	1.830.600	2.028.145
Uitkeringen (-/-)	-415.236	0	-413.403
	10.945.384	10.122.005	10.388.511

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
Lonen en salarissen			
Salariskosten toezichthouders	0	15.000	3.973
Salariskosten directie	487.646	323.292	278.928
Salariskosten OP	4.060.050	4.210.404	4.270.699
Salariskosten OOP	2.965.218	2.304.123	2.244.720
Salariskosten vervanging eigen rekening	10.355	60.000	0
Salariskosten ID gemeente	14.994	0	0
Salariskosten NPO OP	35.925	67.515	183.995
Salariskosten NPO OOP	44.904	0	226.442
Salariskosten subs. proff. en beg. starters en schooll.	25.494	0	0
Salariskosten PAB	0	0	485
Salariskosten seniorenregeling	29.173	19.125	27.277
Salariskosten ouderschapsverlof	59.661	100.000	80.002
Salariskosten zw gerelateerde vervanging	6.667	0	4.846
Salariskosten subs. inhaal- en ondersteuningsprog.	0	0	2.098
Salariskosten subs. ond. ass. tot leraar	0	0	7.974
Salariskosten subs. zomerschool	0	0	12.416
Salariskosten subs. zij-instroom	-286	0	0
Salariskosten subs. onderwijsvoorz. VloA	1.376.809	1.176.846	1.408.109
Salariskosten subs. Amsterdamse Teambeurs	5.657	0	13.679
Werkkostenregeling via PSA	11.289	15.100	8.126
Correctie sociale lasten	-1.042.481	0	-995.333
Correctie premies Pf	-142.584	0	-86.698
Correctie premies Vf	0	0	-2.833
Correctie pensioenen	-1.023.398	0	-1.010.224
	6.925.094	8.291.405	6.678.681
Sociale lasten			
Sociale lasten	1.042.481	0	995.333
	1.042.481	0	995.333
Premies Participatiefonds			
Premies Participatiefonds	142.584	0	86.698
	142.584	0	86.698
Premies Vervangingsfonds			
Premies Vervangingsfonds	0	0	2.833
	0	0	2.833
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	1.023.398	0	1.010.224
	1.023.398	0	1.010.224

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
Overige personele lasten			
Personeel en activiteiten	0	6.000	0
Nascholing	17.152	71.000	13.660
Nascholing NPO	8.242	338.000	25.138
Kosten zij-instromers	8.615	0	14.704
Kosten Arbo	147.098	36.000	60.910
Dotatie voorziening jubilea	13.146	0	6.017
Dotatie voorziening langdurig zieken	330.492	0	420.579
Vrijval voorziening langdurig zieken	-358.943	0	0
Verrekening uitkeringskosten	12.212	50.000	0
Personele kosten directie	105.819	175.000	85.444
Personele kosten contractbasis	209.235	540.000	118.146
Personele kosten extra ondersteuning	456.653	238.900	335.304
Kosten externen NPO	1.113.229	263.800	836.993
Kosten externen VBV	57.980	0	0
Overige personeelskosten	16.525	24.000	9.499
Vrijwilligersvergoeding	63.648	43.000	66.241
Werkkostenregeling via FA	25.962	44.900	35.509
	2.227.064	1.830.600	2.028.145
Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen UWV	-415.236	0	-413.403
	-415.236	0	-413.403

Personeelsbezetting

	2023	2022
	Aantal FTE's	Aantal FTE's
DIR	5,67	4,91
OP	55,54	63,29
OOP	52,62	49,40
	113,83	117,60

WNT-verantwoording 2023 Stichting Islamitische School Amsterdam

De WNT is van toepassing op Stichting Islamitische School Amsterdam. Het voor Stichting Islamitische School Amsterdam toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023 € 148.000. Dit bedrag correspondeert met WNT klasse B en het betreft een totaal van 6 complexiteitspunten, 4 voor de baten, 1 voor leerlingaantal en 1 voor het aantal onderwijssoorten t-2.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige

Gegevens 2023		
bedragen x € 1	**M. Bouimj**	1 **L. Oakki**
Functiegegevens	Directeur-bestuurder	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-07 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	41.242	83.119
Beloningen betaalbaar op termijn	7.236	19.262
Subtotaal	*48.477*	*102.382*
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	74.608	148.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	48.477	102.382
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.

Gegevens 2022	
bedragen x € 1	**L. Oakki**
Functiegegevens	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	106.529
Beloningen betaalbaar op termijn	17.585
Subtotaal	*124.114*
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	143.000
Bezoldiging	124.114

1 Functionaris wordt aangemerkt als topfunctionaris tot uiterlijk 29-5-2026 in verband met eerdere functie als directeur-bestuurder.

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

Gegevens 2023 **bedragen x € 1**	**H. Vermeulen**		**I. Aafer**
Functiegegevens	Directeur-bestuurder		Waarnemend DB
Kalenderjaar	**2023**	**2022**	**2023**
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	01-01 t/m 30-06	15-09 t/m 31-12	09-11 t/m 31-12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	6	4	2
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	554	374	83
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum			
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 212	€ 206	€ 212
Maxima op basis van de normbedragen per maand	148.600	114.400	59.000
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	194.492		17.543
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)			
Bezoldiging in de betreffende periode	76.175	51.425	5.793
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	127.600		5.793
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging	**127.600**		**5.793**
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.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2023				
bedragen x € 1	**S. Aldeghedy**	**E. el Hilali**	**I. Aafer**	**A.A. el Zarow**
Functiegegevens	1	2	3	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01 t/m 14-09	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	04-08 t/m 31-12
Bezoldiging				
Bezoldiging	10.779	11.717	14.060	4.687
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	13.056	15.570	18.591	6.042
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	**10.779**	**11.717**	**14.060**	**4.687**
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.	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.

Gegevens 2022			
bedragen x € 1	**S. Aldeghedy**	**E. el Hilali**	**I. Aafer**
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	2.500	5.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.450	14.300	14.300

1 01-01 t/m 12-05 voorzitter van 13-05 t/m 14-09 lid

2 01-01 t/m 12-05 lid, van 13-05 t/m 24-06 voorzitter en van 25-06 t/m 31-12 lid

3 01-01 t/m 24-06 lid van 25-06 t/m 31-12 voorzitter

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
Afschrijvingen			
Technische zaken	23.120	22.000	22.187
Vervoermiddelen	198	0	3.766
Meubilair	28.655	28.100	27.342
ICT	84.217	74.200	93.115
OLP en apparatuur	77.997	71.300	73.700
	214.186	195.600	220.110
Huisvestingslasten			
Huur huisvesting/terrein	19.728	17.000	18.468
Dotatie onderhoudsvoorziening	398.936	202.627	378.997
Onderhoud gebouw/installaties	43.084	107.770	51.578
Energie en water	295.148	276.400	227.665
Schoonmaakkosten	173.753	150.500	140.765
Heffingen	24.235	23.000	31.011
Bewaking en beveiliging	8.541	5.500	5.706
Overige huisvestingslasten	11.235	0	14.093
	974.659	782.797	868.282
Overige lasten			
Administratie- en beheerslasten			
Administratie en beheer	126.187	79.000	85.694
Reis- en verblijfkosten	951	3.400	591
Accountantskosten	24.203	20.000	18.842
Juridische kosten	78.750	0	45.024
Telefoonkosten	15.331	16.000	13.020
Overige administratie- en beheer	79.427	129.500	97.676
Kosten vergoeding toezichthouders	82.486	15.000	14.525
	407.334	262.900	275.371
Inventaris en apparatuur			
Onderhoud vervanging meubilair	1.959	1.650	3.345
	1.959	1.650	3.345
Overige lasten			
Representatiekosten	25	2.000	227
Contributies	13.304	27.500	19.338
Afdracht GOVAK gelden	6.698	5.400	7.388
Excursies / werkweek / sport	3.035	20.000	29.826
Buitenschoolse activiteiten	3.929	9.300	3.939
Schoolkrant	0	300	0
Medezeggenschap	4.326	5.000	4.160
Verzekeringen	3.691	4.500	2.175
Advertentiekosten	292	800	478
Portikosten / drukwerk	49	3.000	176
Kantinekosten	30.268	5.500	22.968
Culturele vorming	796	10.500	13.876
Schooltest / onderzoek / begeleiding	421	6.000	9.909
Gemeente: onderwijsvoorz. VloA	526.730	275.000	520.544
Gemeente: overige subsidies	0	0	17.200
Lasten OCW subsidies	0	0	8.426

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
Lasten schoolfonds	61.724	0	0
Lasten Jeugdeducatiefonds	34.979	0	0
Autokosten	4.327	0	8.004
Feesten en jubilea	867	37.000	21.314
Overige uitgaven	8.686	16.900	7.974
	704.144	428.700	697.921
Leermiddelen (PO)			
Onderwijsleerpakket	196.692	243.650	226.183
Onderwijsleerpakket NPO	0	63.600	1.775
Onderwijsleerpakket VBV	5.000	0	0
Informatietechnologie	84.417	82.500	23.123
Kopieerkosten	47.989	63.800	45.080
	334.097	453.550	296.161
Totaal Overige lasten	1.447.535	1.146.800	1.272.798
Financiële baten en lasten			
Financiële baten			
Rentebaten	143.629	0	14.894
	143.629	0	14.894
Financiële lasten			
Overige financiële lasten	3.392	500	3.173
	3.392	500	3.173
Totaal financiële baten en lasten	140.236	-500	11.721

Specificatie honorarium	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Onderzoek jaarrekening	18.029	15.000	14.750
Andere controleopdrachten	6.174	5.000	4.093
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
Totaal accountantslasten	24.203	20.000	18.842

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die zijn uitgevoerd door Van Ree Accountants en Adviseurs B.V. zoals bedoeld in art. 1, lid1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting. Bovenstaande onafhankelijke accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel. Derhalve is er een reservering opgenomen voor de controle van de jaarrekening 2023.

B7 Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm 2023	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2023	Resultaat jaar 2023	Art.2:403 BW	Deelname	Consolidatie
				EUR	EUR	Ja/Nee	%	Ja/Nee
SWV Passend Onderwijs Amsterdam Diemen	Stichting	Amsterdam	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	n.v.t.	Nee

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

B8 Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen

Duurzame inzetbaarheid

In 2023 is overleg gevoerd over de uren die voor duurzame inzetbaarheid gespaard kunnen worden (art. 8A.8 cao). De medewerkers die hiervoor in aanmerking komen hebben de uren in 2023 volledig opgenomen. Er is in 2023 niet gespaard en er hoeft derhalve ook geen voorziening gevormd te worden.

Inspectieonderzoek

In 2022 heeft de onderwijsinspectie een bestuurlijk herstelonderzoek uitgevoerd bij SISA. De rapportage van de inspectie werd definitief uitgebracht op 17 augustus 2022. Hierop heeft in 2023 een vervolgonderzoek plaatsgevonden, waarover op 15 december 2023 definitief is gerapporteerd.

Dit onderzoek leidde tot een aantal bevindingen van de inspectie, waarbij SISA volgens haar heeft gehandeld tegen de voorwaarden van de rijksbekostiging, zoals vastgelegd in de Wet op het primair onderwijs/het Besluit bekostiging WPO. De inspectie heeft dit de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs gemeld.

Bekostigingssancties

De minister van OC&W heeft per 31 augustus 2023 een bekostigingsbesluit genomen, omdat SISA niet volledig heeft voldaan aan het aanwijzingsbesluit van 4 november 2022. Dit besluit is per 1 november 2023 gewijzigd, zodat per januari 2024 aan de aanwijzingsonderdelen moet zijn voldaan. SISA heeft bezwaar geschreven tegen dit besluit, waarop de minister van OC&W bij besluit van 23 januari 2024 bezwaar van SISA ongegrond heeft verklaard en de bekostigingsmaatregel heeft gehandhaafd. Tegen dit besluit heeft SISA beroep ingesteld en de voorzieningenrechter verzocht om een voorlopige voorziening te treffen. De voorlopige voorziening is uiteindelijk door de voorzieningenrechter afgewezen. Voor een nadere uiteenzetting en de uitspraken van de voorzieningenrechter, refereer naar:

1. Raad van State uitspraak d.d. 11 april 2024 met ECLI:NL:RVS:2024:1523

2. Raad van State uitspraak d.d. 27 mei 2024 met ECLI:NL:RVS:2024:2246

3. Raad van State uitspraak d.d. 31 mei 2024 met ECLI:NL:RVS:2024:2268

Als gevolg van voorgenoemde heeft de minister van OC&W:

1. Over de periode 15 september t/m 31 oktober 2023 voor 35% ingehouden op de bekostiging;

2. Over de maanden januari en februari 2024 voor 60% per maand ingehouden op de bekostiging; en

3. Over de maanden maart, april en mei 2024 voor 80% per maand ingehouden op de bekostiging.

Punt 1 betreft een inhouding van totaal € 399.745, welke in 2023 heeft plaatsgevonden en punt 2 en 3 betreft een inhouding van totaal € 2.698.162, welke over voorgenoemde maanden in 2024 heeft plaatsgevonden.

Naast voorgenoemde zaak heeft het Openbaar Ministerie (het OM), een zaak aangespannen tegen het bestuur van SISA. Als gevolg van een (destijds) dreigend faillissement van SISA in juni 2024 heeft de Rechtbank Amsterdam in de zaak van het OM tegen het bestuur op 31 mei 2024 bepaald dat de leden van het algemeen bestuur van SISA per 1 juni 2024 zijn geschorst. In navolging hierop

zijn interim directeur-bestuurders alsook interim algemeen bestuurders aangesteld met instemming van de minister van OC&W.

De minister van OC&W heeft vervolgens bij besluit van 5 juni 2024 de opschorting van de bekostiging met 80% te schorsen voor de periode dat de 'vorige' bestuursleden geschorst zijn. Dat betekent dat SISA vanaf juni 2024 weer de volledige (100%) maandelijkse bekostiging ontvangt.

In juli 2024 heeft OCW een extra bekostiging ter grootte van € 512.360 toegezegd op basis van artikel 120 WPO. Deze gelden worden benut voor inzet tijdelijke functionarissen opdat de stichting weer op een reguliere basis kan gaan functioneren en kan voldoen aan de eisen die gesteld worden door het ministerie van OCW en de Onderwijsinspectie.

B9 Gebeurtenissen na balansdatum

Na afloop van het boekjaar hebben zich gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers en de continuïteit van de Stichting.

De minister van OC&W heeft per 31 augustus 2023 een bekostigingsbesluit genomen, omdat SISA niet volledig heeft voldaan aan het aanwijzingsbesluit van 4 november 2022. Dit besluit is per 1 november 2023 gewijzigd, opdat per januari 2024 aan de aanwijzingsonderdelen moet zijn voldaan. SISA heeft bezwaar gemaakt tegen dit besluit, waarop de minister van OC&W bij besluit van 23 januari 2024 bezwaar van de SISA ongegrond heeft verklaard en de bekostigingsmaatregel heeft gehandhaafd. Tegen dit besluit heeft is door het toenmalige bestuur van SISA beroep ingesteld en is de voorzieningenrechter verzocht om een voorlopige voorziening te treffen. De voorlopige voorziening is uiteindelijk door de voorzieningenrechter afgewezen.

Als gevolg van bovengenoemde zaken is voor een totaal bedrag van € 3.097.907 aan bekostiging niet uitgekeerd aan SISA in de periode van september 2023 voor 35% ingehouden tot en met mei 2024.

Naast voorgenoemde zaak heeft het Openbaar Ministerie (het OM), een zaak aangespannen tegen het bestuur van de SISA. De Rechtbank Amsterdam in de zaak van het OM tegen het bestuur op 31 mei 2024 bepaald dat de leden van het bestuur van SISA per 1 juni 2024 zijn geschorst. Vervolgens is per 1 juni 2024 een interim-bestuur benoemd, bestaande uit 2 AB-leden en 2 DB-leden. Deze leden zijn aangesteld met instemming van de minister van OC&W.

De minister van OC&W heeft vervolgens bij besluit van 5 juni 2024 besloten tot opschorting van de bekostigingssanctie. Dat betekent dat de SISA vanaf juni 2024 weer de volledige (100%) maandelijkse bekostiging ontvangt, tot in ieder geval tot de Rechtbank Amsterdam definitief uitspraak doet in de ontslagprocedure tegen de vorige - inmiddels geschorste - bestuursleden van de SISA.

Verder geeft de minister van OC&W aan dat de eerder opgeschorte bedragen in de periode 15 september t/m oktober 2023 en in de periode van de maanden april en mei 2024 vooralsnog niet worden uitgekeerd. SISA zal deze opgeschorte bedragen alsnog ontvangen indien het (interim) bestuur volledig voldoet aan de aanwijzing van 4 november 2022.

Tot slot is aangegeven dat de inhoudingen van de bedragen in de periode januari t/m maart 2024 niet zullen worden teruggestort.

Van het aangestelde interim-bestuur wordt verwacht dat zij zorgen voor een goed en deskundig bestuur en een transparante governance; zorgdragen voor goed onderwijs aan de leerlingen; en de continuïteit van het onderwijs waarborgen. Ten tijde van het opstellen en vaststellen van dit jaarverslag, met inachtneming van een 100% bekostiging vanaf juni 2024, kan SISA volgens haar liquiditeitsprognose tot en met het einde van het kalenderjaar 2024 aan haar verplichtingen voldoen.

B10 Formulier goedkeuring/vaststelling

Opgesteld door het bestuur te Amsterdam op 23 juli 2024.

.....
Joost van Loon
(directeur-bestuurder)

.....
Naima Zefzali
(directeur-bestuurder)

Vastgesteld op 23 juli 2024 door de toezichthoudend deel van het bestuur.

.....
Arnold Jonk
(voorzitter)

.....
Mohammed Sini
(lid)

C1 Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat

De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van het resultaat.
Er is dus geen statutaire regeling resultaatbestemming.

C2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Controleverklaring invoegen blad 1

Controleverklaring invoegen blad 2

Controleverklaring invoegen blad 3

Controleverklaring invoegen blad 4