



Professionals creëren
een respectvolle en
inspirerende leeromgeving

Stichting
Openbaar
BasisOnderwijs

Jaarverslag 2024

Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
A. Bestuursverslag	4
1. Het schoolbestuur	4
2. Verantwoording van het beleid	12
3. Verantwoording van de financiën	38
B. Jaarrekening	58
Overige gegevens	88

Voorwoord

2024 is voor Stichting OBO Duin- en Bollenstreek een jaar van transitie geweest, waarin de volgende onderwerpen de meeste aandacht kregen:

Onderwijs

Er is door ons allemaal hard gewerkt om de basis op orde te krijgen. Dit betekent dat schoolplannen en schoolgidsen *inspectieproof* zijn: is de kwaliteitscyclus ingericht, worden onderwijsresultaten gemonitord, wordt het goede gesprek hierover gevoerd en werken we samen vanuit de schoolambities. Verder hebben we veel tijd gestoken in de samenwerking met diverse partijen. Komend jaar werken we verder aan het stroomlijnen van processen, het versterken van basisvaardigheden en het vastleggen van beleid.

Personeel

De afdeling HR kende het afgelopen jaar diverse wisselingen en bestaat nu uit een stabiel team, dat een plan van aanpak heeft geschreven. Het verlagen van het verzuim heeft in 2024 prioriteit gehad. Daarnaast zijn PSA-processen uitgewerkt en geoptimaliseerd, is een beloningsbeleid opgesteld en hebben we nu een starterstraject voor nieuwe medewerkers en een exit-enquête voor vertrekkende medewerkers. Daarnaast hebben we geïnvesteerd in de samenwerking binnen de regio met hogescholen en met andere schoolbesturen - en maken we actief onderdeel uit van de Onderwijsregio Leiden- Duin & Bollenstreek.

Huisvesting en facilitair

De afdeling huisvesting en facilitair heeft hard gewerkt aan het opstellen van het scholenlandschap, dat is gepresenteerd aan alle gremia. Verder is een locatie van De Achtbaan verzelfstandigd, met als resultaat extra vierkante meters en extra bekostiging. In april 2024 is het nieuwe schoolgebouw IKC Katwijk formeel geopend. In de regio zijn twee nieuwbouwwijken voorzien: Nieuw Boekhorst (Voorhout) en Valkenhorst (Katwijk), voor Nieuw Boekhorst zijn alle voorbereidingen in gang. Tot slot is er aandacht geweest voor het verhelpen van constructiefouten, is een aantal scholen voorzien van ledverlichting en hebben we door de energie te monitoren de energielasten kunnen verlagen. Op het gebied van duurzaamheid kunnen we nog stappen zetten en ook het proces rondom groot onderhoud moet verder uitgewerkt worden.

Financiën

Na de overstap naar een ander administratiekantoor in 2023 is het jaar 2024 hard gewerkt om inzicht te krijgen in de financiële positie van de stichting en het optimaliseren van managementinformatie. In overleg met de auditcommissie en de financiële commissie van de gmr zijn we overgestapt naar integrale 4-maandsrapportages en zijn de meeste aanbevelingen uit de managementletter opgevolgd. Daarnaast ligt er een concept financieel beleidsplan dat we in 2025 verder uitwerken.

OBO sluit het boekjaar af met een positief resultaat van 989.000. Dit betekent dat de algemene reserve weer van voldoende niveau is om risico's op te kunnen vangen.

Bestuur en toezicht

Het afgelopen jaar zijn de statuten en de samenwerkingsovereenkomst met het GTO herijkt en heeft de Raad van Toezicht een intensief traject gehad rondom de benoeming van een nieuwe bestuurder. Heel 2024 werd de stichting geleid door een interim-bestuurder. Na een aantal rondes in het voor- en najaar heeft de Raad van Toezicht een nieuwe bestuurder benoemd, die op 1 januari 2025 is gestart.

De blik vooruit

Met al deze stappen heeft OBO een overgangsjaar achter de rug. In dit jaarverslag leggen we verantwoording af over onze keuzes en resultaten in 2024. We hebben met elkaar veel zaken op orde gekregen, zodat we 2025 kunnen gebruiken om de blik vooruit te richten.

Als nieuwe bestuurder heb ik in de eerste maanden van 2025 mogen constateren dat alle ingrediënten aanwezig zijn om als OBO vanuit een sterke positie naar buiten te treden en vol trots te laten zien waar we als organisatie voor staan: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting; de waarden van het openbaar onderwijs.

Marco Brinkhuis

Bestuurder Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek

A. Bestuursverslag

1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel schoolbestuur

Missie, visie en kernactiviteiten

OBO Duin- en Bollenstreek is een organisatie die staat voor kwalitatief hoogwaardig basisonderwijs. Vanuit de gezamenlijk gedragen kernwaarden creëren professionals een respectvolle en inspirerende leeromgeving, waarin we kinderen begeleiden in hun ontwikkeling naar volwassenheid.

Als stichting voor openbaar onderwijs werken wij vanuit de volgende kernwaarden:

Iedereen welkom

Onze scholen staan open voor alle kinderen. We maken geen onderscheid op grond van levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

Iedereen benoembaar

Onze scholen staan qua benoembaarheid open voor iedereen. Ook voor personeelsleden maken we geen onderscheid op grond van levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

Wederzijds respect

Op onze scholen staan we voor wederzijds respect voor de levensovertuiging van leerlingen, ouders en personeel.

Waarden en normen

Op onze scholen besteden we actief aandacht aan waarden en normen op het gebied van levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke diversiteit.

Van en voor de samenleving

Onze scholen zijn van en voor de samenleving. Dit betekent dat we ouders, leerlingen en personeelsleden actief betrekken bij besluitvorming.

Levensbeschouwing en godsdienst

Onze scholen bieden ruimte en gelegenheid voor levensbeschouwelijk vormingsonderwijs of godsdienstonderwijs.

Strategisch beleidsplan

In 2025 ontwikkelen we een nieuw, breed gedragen strategisch plan met input vanuit de hele organisatie. Het uitgangspunt is sterk openbaar onderwijs in de regio, waar we allemaal trots op zijn.

Toegankelijkheid en toelating

Algemene toegankelijkheid is een kernwaarde van het openbaar onderwijs. Onze scholen zijn open voor alle kinderen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid. Het toelatingsbeleid is op stichtingsniveau vastgesteld. Daarnaast heeft elke school een eigen schoolondersteuningsprofiel, waarin staat beschreven welke specifieke ondersteuningsvragen kunnen worden beantwoord. Wanneer een kind buiten de ondersteuningsmogelijkheden van de school valt, zoeken we in overleg met ouders en het samenwerkingsverband naar een passende onderwijsvoorziening.

[> Lees hier het toelatingsbeleid](#)

1.2 Organisatie

Contactgegevens

- Naam schoolbestuur: Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek
- Bestuursnummer: 41362
- Adres: Bonnikeplein 24, 2201 XA Noordwijk
- Telefoonnummer: 071-8200040
- E-mailadres: info@obodb.nl
- Website: www.obodb.nl

Bestuur

- Naam: Peter Velseboer
 - o Functie: interim-bestuurder (januari tot en met december)
 - o Nevenfuncties in 2024:
 - Coaching bestuurders & RvT in onderwijs en GGZ,
 - Lid Raad van Toezicht KinderRijk
- Marco Brinkhuis
 - o Functie: Bestuurder vanaf 1 januari 2025
 - o (Neven)functie in 2024:
 - Bestuurder Stichting OcTHO in Tholen
 - Bestuurslid Stichting Bredeschool Sint Annaland
 - Bestuurslid VVE Bredeschool Tholen
 - Bestuurslid SWV Kind op 1
 - Mede-eigenaar Luna-Educatie

Scholen

Onder het bevoegd gezag van OBO Duin- en Bollenstreek vallen in 2024 de onderstaande scholen:

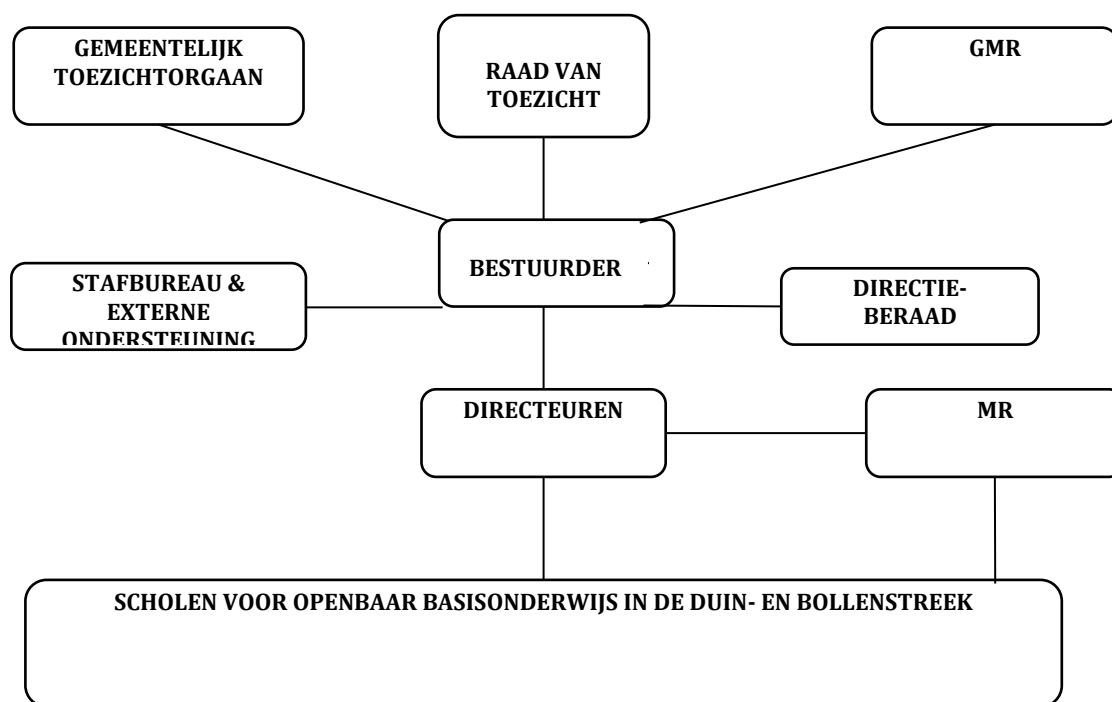
Naam School	Website
05YE Het Bolwerk	https://www.obshetbolwerk.nl
05ZF De Tweemaster	https://www.tweemasterlisse.nl
06CA De Dubbelburg	https://www.dubbelburg.nl
06CA (1) De Verrekijker	https://www.obsdeverrekijker.nl
09DT De Witte School	https://www.dewitteschool.nl
09ZQ Daltonschool Klaverweide	https://www.klaverweideschool.nl
18FG De Regenboog	https://www.deregenboogschool.nl
18HR Daltonschool Hillegom	https://www.daltonschoolhillegom.nl
20BW Daltonschool Katwijk	https://www.daltonschoolkatwijk.nl
22JR Wereldwijs	https://www.wereldwijsnoordwijk.nl
22LO De Achtbaan	https://www.obsdeachtbaan.nl
32DW De Achtbaan Cluster	https://www.obsdeachtbaan.nl

Juridische structuur

OBO Duin-en Bollenstreek is een stichting.

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van OBO Duin- en Bollenstreek ziet er als volgt uit:



De Raad van Toezicht

Dit jaar had de Raad van Toezicht zeven vergaderingen met de bestuurder. Het verslag van de Raad van Toezicht is te vinden in bijlage 1. De vergoeding voor de RvT leden bedraagt € 6.000 en voor de voorzitter van de RvT € 9.000.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De medezeggenschap is georganiseerd op basis van de Wet Medezeggenschap Scholen. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) komt ongeveer 8 keer per jaar bij elkaar, waarvan 6 keer met de bestuurder en 2 keer met de RvT. Het jaarverslag van de GMR is opgenomen in bijlage 2 van dit jaarverslag.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

De jaarstukken (begroting, jaarverslag, bestuursformatieplan, jaarplan) worden besproken met de Raad van Toezicht, de GMR en het directieberaad. Op schoolniveau vindt de dialoog plaats met de eigen MR en op de meeste scholen is een leerlingenraad aanwezig.

Organisatie of groep	Omschrijving vorm van dialoog of samenwerking en de ontwikkeling hierin
GTO (gemeentelijk toezicht orgaan)	Gemeenten die het voedingsgebied van onze stichting vormen. Het GTO ziet toe op de algemene toegankelijkheid, de financiële jaarstukken en op de begroting. In 2024 is er begonnen aan het vernieuwen van deze samenwerkingsvorm tot een regiegroep die voldoet aan de huidige wet- en regelgeving rondom toezicht.
Gemeenten Noordwijk, Katwijk, Hillegom, Lisse en Teylingen	Er vindt overleg plaats met de gemeenten in het kader van de gemeentelijke zorgplicht voor adequate onderwijshuisvesting en inhoudelijk over lokale onderwijsbeleid thema's.
Beheerstichting Nassaupark	Deze beheerstichting is verantwoordelijk voor het beheer van de Brede School Nassaupark in Lisse, waar onze basisschool De Tweemaster onderdeel van uitmaakt.
Beheerstichting Duyfrak	Deze beheerstichting is verantwoordelijk voor het beheer van de Brede School Duyfrak in Valkenburg waar de dependance van onze basisschool De Dubbelburg onderdeel van uitmaakt.
Aloysius Stichting	Met de Aloysius Stichting (speciaal onderwijs) wordt veel samengewerkt. Op sommige schoollocaties zijn een OBO-school en een Aloysius-school samen gevestigd. Bijvoorbeeld in het nieuwe IKC Katwijk dat dit jaar is opgeleverd, of in de Brede School Hillegom waar onze Daltonschool Hillegom gevestigd is.
VVE Boechorst	Deze VVE is verantwoordelijk voor het beheer van de Brede School Boechorst in Noordwijk, waar onze basisschool Klaverweide onderdeel van uitmaakt.
Diverse organisaties voor kinderopvang	Deze organisaties hebben ruimten binnen onze schoolgebouwen in medegebruik. In toenemende mate wordt samengewerkt aan doorgaande ontwikkelingslijnen en afstemming van pedagogische aanpak.

Regionale onderwijsstichtingen	Er wordt steeds meer samengewerkt met de onderwijsstichtingen in de regio. Bijvoorbeeld op het gebied van de Academie. In 2024 zijn de eerste stappen gezet om de samenwerking met Sophia Scholen hierin verder uit te breiden met PCBO en Prohles.
Voortgezet onderwijs	De scholen onderhouden contacten over de aansluiting tussen PO en VO met diverse scholen voor voortgezet onderwijs die veelal regionaal georganiseerd zijn.
Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Duin- en Bollenstreek	Dit samenwerkingsverband passend onderwijs bestaat uit 11 schoolbesturen, die gezamenlijk het bestuur van deze stichting vormen. Op dit moment zijn er geen belangrijke ontwikkelingen bij het SWV.
RAP, Onderwijsregio	OBO werkte in 2024 samen met verschillende regionale onderwijspartners in de RAP (regionale aanpak personeelstekort). In 2024 is deze samenwerking uitgebreid tot de Onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek.

Klachtenbehandeling

Voor klachten van leerlingen, ouders en medewerkers heeft elke school een interne vertrouwenspersoon. Een eventuele vervolgstap wordt opgepakt via de externe vertrouwenspersoon. OBO beschikt over een onafhankelijke externe vertrouwenspersoon op stichtingsniveau die voor zowel medewerkers als ouders beschikbaar is.

[> Lees hier de klachtenregeling](#)

Het aantal meldingen/klachten in het jaar 2024:

- Vanuit de externe vertrouwenspersoon:
 - Er zijn tien meldingen binnengekomen bij de externe vertrouwenspersoon inzake ongewenst gedrag;
 - Er zijn geen meldingen gedaan inzake integriteitskwesties.
- Er zijn drie klachten behandeld bij OBO in 2024:
 - Twee klachten waren lopende klachten uit 2023.
 - Eén is intern opgelost
 - De ander is afgehandeld nadat de klacht niet ontvankelijk is verklaard door de LKC (landelijke klachtencommissie)
 - Eén klacht is binnengekomen in 2024.

- Deze klacht is (naar tevredenheid) intern opgelost.

Governance

Op het gebied van governance zijn de volgende ontwikkelingen in 2024 van belang:

1. Bestuurswissel

In 2024 is gestart met een interim-bestuurder. Na een uitgebreide wervingscampagne is een nieuwe vaste bestuurder gevonden voor 2025. Vanaf november 2024 is de nieuwe bestuurder al in de organisatie ingewerkt.

2. Statuten herijken

In 2024 is er gestart met het herijken van de statuten om te voldoen aan de nieuwe wet- en regelgeving. In 2025 wordt dit afgerond.

3. GTO-samenwerking

Het herijken van de statuten kan niet los worden gezien van het aanpassen van de werking van het GTO (Gemeentelijk Toezichtsorgaan). Het GTO werkt als een tweede toezichtsorgaan, naast de RvT, om vanuit de gemeente toezicht te houden op het openbaar onderwijs. In de toekomst wordt er in een nieuwe samenwerking een regiegroep vanuit de gemeenten gecreëerd. Deze krijgt een informerende rol in plaats van een toezichthoudende rol. Ook deze nieuwe samenwerkingsvorm wordt afgerond in 2025.

4. Onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek

OBO werkte al regionaal samen met organisaties in het primair in de RAP (Regionale Aanpak Personeelstekort). In 2024 is de RAP samengevoegd met andere onderwijsactoren tot een integrale Onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek.

5. Herijken bestuursreglement en managementstatuut

In 2024 zijn het bestuursreglement en het managementstatuut herijkt onder begeleiding van Infinite.

Functiescheiding

Er is sprake van een 'two-tier'-model. OBO heeft de functies van bestuur en intern toezicht gescheiden. De stichting wordt bestuurd door de bestuurder en het intern toezicht wordt uitgeoefend door de Raad van Toezicht (RvT) en deels door het GTO (Gemeentelijk Toezichtsorgaan). In 2024 is een proces gestart om de statuten te herijken en daarmee het gemeentelijk toezicht te moderniseren volgens de huidige wet- en regelgeving, naar een informatieve rol in plaats van een toezichthoudende rol. In 2025 verwachten we dit proces af te ronden.

Code Goed Bestuur

OBO paste ook in 2024 de [Code Goed Bestuur voor het primair onderwijs](#) toe. In het herijken van het bestuursreglement en managementstatuut is opnieuw de Code Goed Bestuur verwerkt. Er is niet van de code afgeweken.

Visitatie

Er vond in 2024 geen bestuurlijke visitatie plaats door de Inspectie van het Onderwijs.

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs & Kwaliteit

De stichting OBO Duin- en Bollenstreek biedt directeurs en schoolteams ondersteuning in het uitvoeren van hun taken. Met dat doel is de bestuurlijke afdeling Onderwijs & Kwaliteit ingericht. Deze werkt op basis van de PDCA-cyclus in nauwe verbinding met de betrokken medewerkers op de scholen aan het verbeteren van processen en het verhogen van de onderwijskwaliteit. Medewerkers van O&K bezoeken daartoe met grote regelmaat de scholen. Zij bespreken onder andere de schoolzelfevaluatie, het jaarplan en de kwaliteit van de schooldocumenten. Ook zijn zij beschikbaar voor maatwerk per school en leveren ze schoolnabije ondersteuning en advies 'on the job'. In de kern werken ze daarbij nauw samen met de directie en de intern begeleider(s).

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Binnen OBO verstaan wij onder kwaliteitsbeleid: 'Voldoen aan de verwachtingen van de klant (leerlingen en ouders), de organisatie (collega's, management en bestuur) en de toezichthouders (Raad van Toezicht en Inspectie van het Onderwijs)'.

Onderwijskwaliteit is de professionele inzet die een school levert aan de ontwikkeling van een leerling. Dat gebeurt op drie terreinen: de persoonsvorming, de kwalificatie en de socialisatie. Hieronder liggen drie pijlers waarop elke school haar beleid baseert:

- de basiskwaliteit zoals de inspectie die formuleert aan de hand van haar kaders;
- de ambities die de school zelf stelt voor de resultaten op basis van de leerlingkenmerken;
- eisen en verwachtingen die vanuit overheden worden geformuleerd.

Dit schoolbeleid geven we vorm via het meerjarig schoolplan (uitgewerkt in een actueel jaarplan) en tussenevaluaties via onder meer de schoolzelfevaluatie, het jaarverslag en de schoolgids. We monitoren hoe dit beleid rendert aan de hand van resultaatoverzichten van geobjectiveerde toetsen of vragenlijsten.

Daarnaast hanteert elke school via het leerlingvolgsysteem gedetailleerde overzichten per leerling over de interventies die plaatsvinden in het kader van de kwaliteitszorg. Een deel van die resultaten (op leergebied en op het gebied van sociale veiligheid) monitoren we bovenschols, zodat dit aanleiding kan zijn voor nieuwe bestuurlijke beleidsvoornemens. Op scholen wordt de kwaliteitszorg gecoördineerd en uitgevoerd in samenwerking met intern begeleiders en directie. Via het bovenscholse IB-netwerk ondersteunt O&K de kwalitatieve ontwikkeling van de leerlingzorg op scholen.

Op basis van analyse en diagnose van de onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg formuleert O&K acties en beleidsvoornemens in het jaarplan, dat onderdeel is van het jaarplan van OBO. Daarin nemen we mee welke landelijke speerpunten aandacht vragen en op welke wijze we invulling geven aan het uitwerken van verbeter-initiatieven.

Op stichtingsniveau bereiken we afstemming over de te realiseren doelen door periodiek te overleggen met de bestuurder, het managementteam, andere pijlers binnen het bestuurskantoor en de onderwijscommissie van de Raad van Toezicht. Minimaal drie keer per jaar vinden inhoudelijke overleggen plaats met het Samenwerkingsverband Duin- en Bollenstreek. Ook worden onderwijsthema's integraal besproken met O&K's van collega-besturen in het Kwaliteitsnetwerk. Daaruit kunnen gezamenlijke acties voortvloeien zoals trainingen en beleidsadviezen. Relevante zaken die vragen om versnellend beleid of directe acties, worden besproken in het directiebestuur OBO. Daar vindt uitwerking in ontwikkelgroepen plaats, in nauwe samenwerking tussen schooldirecteuren en medewerkers van het bestuurskantoor.

Interne audits zijn onderdeel van het kwaliteitsbeleid. Gemiddeld staan er drie audits per schooljaar gepland. Deze zijn bedoeld om de ontwikkeling op de scholen te monitoren en ondersteunen. Daarnaast kunnen er interne of externe audits worden ingezet vanuit een bestuurlijke opdracht. Jaarlijks stelt het team O&K in overleg met de bestuurder en het interne auditteam een planning van te bezoeken scholen op. Verslagen van de audits delen we met de school (directie en team) en met het schoolbestuur.

Over de onderwijskwaliteit leggen de scholen, onder meer via O&K, verantwoording af aan de bestuurder. Het bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht, de GMR en de Inspectie van het Onderwijs.

Doelen en resultaten

In de overlappende jaarplannen 2023-2024 en 2024-2025 zijn de volgende doelen gesteld ten aanzien van de onderwijskwaliteit.

( = doel behaald,  = loopt nog,  = doel niet behaald)

Kwaliteitscyclus inrichten	Cyclisch volgen van de schoolontwikkeling, de onderwijsresultaten en het schoolfunctioneren via schoolbezoeken volgens de PDCA-cyclus.	
Monitoren onderwijsresultaten	Kritisch bespreken van de schoolzelfevaluatie.	
Werken vanuit schoolambities	Onderwijsresultaten voorspellen en evalueren aan de hand van ambities op grond van de kwaliteit van de leerlingpopulatie (en niet op	

	het landelijk gemiddelde).	
PLG's starten	Professionele leergemeenschappen starten voor onder meer startende medewerkers en studenten.	
Functionele samenwerking	Opzetten en onderhouden van samenwerking met/via auditteam, NT2-team, diagnostiekteam, VO, SWV, stagebureau, initiële opleidingen.	
Schooldocumenten	Inspectieproof maken van de schoolplannen 2023-2027 en van de schoolgidsen 2024-2025.	
Stroomlijnen van procedures en processen	Adviseren van gemeenschappelijke afspraken op het gebied van tevredenheidsonderzoeken en gesprekkencyclus.	
Versterken basisvaardigheden	Gemeenschappelijke kwaliteitskaders opstellen en hanteren op het gebied van burgerschap en digitale geletterdheid.	
Beleidsdocumenten of protocollen	Vastleggen van beleid of afspraken over 'schorsing en verwijdering', 'aanmelding en toelating', 'rouw en verdriet', 'klachtenprocedure', in samenwerking met andere pijlers.	
Ondersteuningsplan SWV	Uitwerken basisondersteuning per school aan de hand van SWV-kaders en sturing via het IB-netwerk. Daarnaast per school het SOP herschrijven volgens de normen van de basisondersteuning.	

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van de OBO-scholen staan vermeld op www.scholenopdekaart.nl. Alle scholen van OBO vallen onder het basistoezicht van de Inspectie van het Onderwijs en hebben een voldoende oordeel.

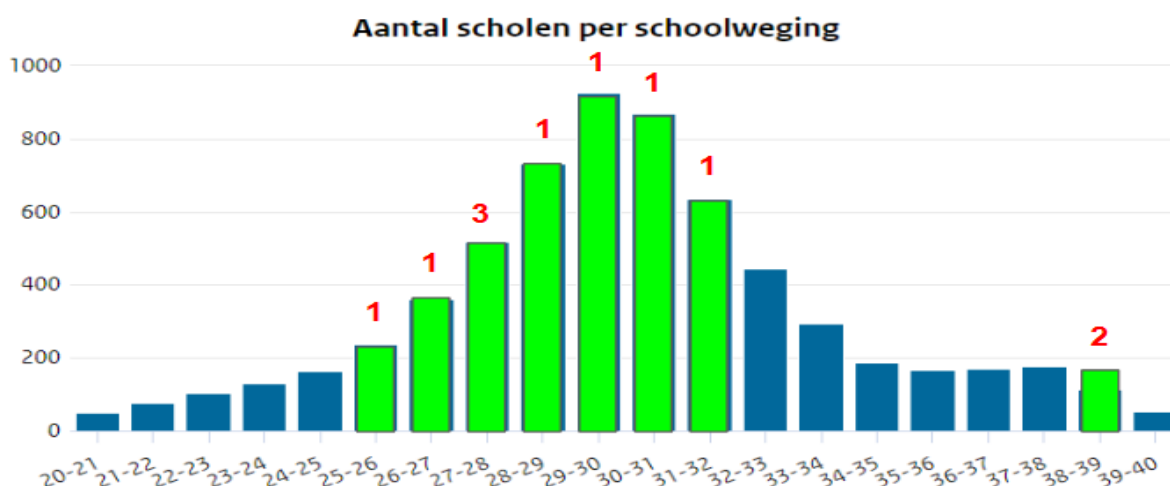
Er zijn twee scholen waar een plan van aanpak nodig is om een extra impuls te geven aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. De medewerkers van de afdeling O&K onderhouden daarover intensief contact met de directeurs van deze scholen.

Behalve naar de onderwijsresultaten is het bij het bepalen van de kwaliteit van onderwijs goed om te kijken naar zaken als schoolweging en spreidingsgetal.

Schoolweging

Het CBS berekent de schoolweging van een school op basis van het opleidingsniveau van de ouders, het gemiddelde opleidingsniveau van alle moeders op school, het land van herkomst van alle ouders, de verblijfsduur van de moeder in Nederland en het gegeven of ouders in de schuldsanering zitten. De Inspectie van het Onderwijs neemt als maat voor de leerlingpopulatie de gemiddelde schoolweging van drie schooljaren.

De actuele positie van de OBO-scholen in een grafiek van schoolwegingen ziet er als volgt uit:



De meeste scholen hebben een gemiddelde schoolweging (score van rond de 30), twee scholen hebben een duidelijk lagere weging en twee scholen hebben (op grote afstand) een zeer hoge weging.

Spreidingsgetal

Hoe homogener de leerlingenpopulatie is, des te minder differentiatie is er nodig. Dat levert een laag spreidingsgetal op. Omgekeerd: bij een hoog spreidingsgetal lopen de leer kwaliteiten van de leerlingen sterk uiteen en is een sterk gedifferentieerd onderwijsaanbod noodzakelijk. Landelijk ligt het spreidingsgetal tussen de waarden 3 en 9 waarbij 6 dus de mediaan is. De OBO -scholen zijn als volgt verdeeld over de spreidingswaarden:

3 - 4	4 - 5	5 - 6	6 - 7	7 - 8	8 - 9
	4,89	5,41	6,25	7,11	8,44
			6,33	7,64	
			6,37		
			6,43		
			6,53		

Referentieniveaus

Referentieniveaus beschrijven de taal- en rekenvaardigheden die leerlingen op verschillende overgangsmomenten in het Nederlands onderwijs moeten beheersen. Voor het basisonderwijs gelden de volgende referentieniveaus:

- **1F:** Het fundamentele niveau dat vrijwel alle leerlingen aan het einde van de basisschool moeten behalen. Dit niveau bereidt leerlingen voor op uitstroom naar vmbo-basis/kader.
- **1S:** Het streefniveau voor rekenen dat passend is voor een groot deel van de basisschoolleerlingen, tenzij 1F als realistischer wordt beoordeeld. Dit niveau bereidt leerlingen voor op vmbo-tl, havo en vwo.
- **2F:** Het streefniveau voor taal, met de ambitie dat een groot deel van de leerlingen dit niveau behaalt.

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt de leerresultaten van scholen door te kijken naar het percentage behaalde referentieniveaus voor lezen, taalverzorging en rekenen op de laatste drie doorstroom- en eindtoetsen. Daarbij gelden ondergrenzen, de zogenaamde 'signaleringswaarden'.

School	1F landelijk	1F sign.w	1F school	1S/2F landelijk	1S/2F sign.w	1S/2F school
School 1	96,7%	85%	97,7%	63,2%	51,8%	58,4%
School 2	96,6%	85%	95,2%	61,4%	50,1%	53,6%
School 3	95,7%	85%	92,9%	57,3%	45,5%	57,1
School 4	92,6%	85%	94,4%	44,6%	31,7%	32,2%
School 5	96,6%	85%	96,4%	61,4%	50,1%	64,2%
School 6	96,6%	85%	99,5%	63,9%	53,8%	82,5%
School 7	95,9%	85%	96,2%	57,8%	47,1%	59,3%
School 8	95,9%	85%	92,9%	57,8%	47,1%	51,5%
School 9	96,4%	85%	96,9%	60,7%	48,6%	47,9%
School 10	96,6%	85%	99%	61,4%	50,1%	74,8%
School 11	geen gegevens bekend i.v.m. bijzondere onderwijssetting		61,9%	geen gegevens bekend i.v.m. bijzondere onderwijssetting		21,4%

Deze getallen geven het meest recente driejaarsgemiddelde weer van de OBO-scholen. De resultaten van de doorstroomtoets 2024 zijn door de inspectie niet meegerekend vanwege te uiteenlopende (landelijke) uitslagen over een reeks

aan nieuwe toetsen. Voor dit verslag hebben we die resultaten wel meegeteld, om toch de meest actuele gegevens in kaart te kunnen brengen. Daarmee moet de tabel met de nodige nuance worden gelezen: de gemiddelde uitslagen vallen immers lager uit dan de inspectie in haar beoordeling meetelt. Ook zijn in de donkergrijze kolommen de percentages vertekend, omdat daarin de landelijk lage scores van 2024 niet zijn meegerekend.

Met name op het gebied van rekenen/wiskunde vallen nagenoeg alle scholen fors terug ten opzichte van resultaten bij andere metingen. De juistheid van de opgaven en daarmee de validiteit van de uitslagen staat landelijk ter discussie.

Sociale veiligheid

Alle OBO-scholen nemen jaarlijks een monitor sociale veiligheid af. Deze wordt in de onderbouw meestal ingevuld door de leerkracht(en). Vanaf groep 5 worden zowel de leerkrachten als de leerlingen zelf ondervraagd. De resultaten bespreken we teambreed en op groepsniveau. In de schoolzelfevaluatie is ook aandacht voor dit onderdeel. Eventuele verbeteracties worden op groepsniveau onmiddellijk ingezet of op schoolniveau opgenomen in het jaarplan. Ten aanzien van het personeel vindt daarnaast een risico-inventarisatie en -evaluatie plaats. Medewerkers van de pijlers HR en Huisvesting gaan daarover bilateraal gesprekken aan met de schoolleiding. Zij stellen een plan van aanpak op voor zowel het aanpakken van directe risico's als planmatige monitoring en ontwikkelingen in de komende vier jaar.

Omdat niet alle scholen hetzelfde onderzoeksinstrument hanteren, is het maken van een bestuurlijke benchmark (nog) niet mogelijk. Per school bespreekt O&K met de directie en intern begeleider(s) de resultaten van de sociale veiligheidsmeting. Adviezen voor noodzakelijke interventies of nieuw beleid worden gezamenlijk besproken. Waar nodig en mogelijk worden gemeenschappelijke bovenschoolse conclusies ingebracht in het MT-overleg om aanvullend bestuurlijk beleid te ontwikkelen.

Op stichtingsniveau gebruiken we de jaarlijkse rapportage van de externe vertrouwenspersoon voor de evaluatie (en bijstelling) van het bestuurlijk veiligheidsbeleid. Daarbij nemen we ook eventuele adviezen van de interne klachtencommissie mee.

Onderwijs aan nieuwkomers / NT2

OBS De Verrekijker is een openbare school voor kinderen van (uitgeprocedeerde) asielzoekers die in het asielzoekerscentrum Katwijk wonen. De leerlingen zijn afkomstig uit landen van over de hele wereld en nemen hun eigen taal, cultuur en religie mee. De Verrekijker heeft zich ontwikkeld tot een regionaal expertisecentrum dat expertise en ervaringen deelt met andere scholen en organisaties. De school beschikt over uitgebreide kennis en ervaring op het gebied van NT2-onderwijs, traumasensitief lesgeven en PBS (positive

behaviour support, een aanpak die zich richt op het versterken van gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag).

Om het NT2-onderwijs te versterken heeft De Verrekijker, in samenwerking met Sophia Scholen, het Adviesteam NT2 ontwikkeld. Dit team biedt informatie en presentaties aan schoolteams en adviseert over benodigde aanpassingen aan het onderwijs in scholen. Het uiteindelijke doel is dat scholen op termijn zelf in staat zijn adequaat aanbod te verzorgen voor deze doelgroep. Het Adviesteam NT2 is ontwikkeld vanuit de subsidie voor expertisedelers voor nieuwkomers. Met aanvullende betalingen van beide schoolbesturen kan het adviesteam in elk geval tot augustus 2025 haar werk doen in de regio Duin- en Bollenstreek.

Verder is de Taalklas Duin- en Bollenstreek een mooi voorbeeld van de goede samenwerking tussen schoolbesturen en gemeenten in onze regio. Deze taalklas begeleidt leerlingen van 6 t/m 12 jaar die vanuit een ander land naar Nederland komen en geen Nederlands spreken. Na een jaar stromen leerlingen vanuit deze voorziening uit naar de reguliere scholen.

Overige ontwikkelingen

Inspectiebezoek

De Inspectie van het Onderwijs heeft op 30 mei 2024 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op openbare school De Verrekijker, als onderdeel van een steekproef om te kunnen rapporteren over de kwaliteit van het onderwijs in Nederland. Het eindoordeel is dat de onderwijskwaliteit van De Verrekijker op alle standaarden 'voldoende' is. Wel zijn er enkele herstelopdrachten gegeven, op onderdelen van het onderwijsproces en de kwaliteitszorg. In juni 2025 voert de inspectie een gesprek met de school over de geconstateerde tekortkomingen aan de hand van een vooraf ingestuurde verantwoording.

Audits

Op twee OBO-scholen (Dalton Katwijk en WereldWijs) hebben in 2024 interne audits plaatsgevonden. Uitgangspunt voor de audits zijn de richtlijnen en normen van de inspectie zoals beschreven in het Onderzoekskader 2021 voor het PO (versie 1 augustus 2023). De audits richten zich op vier van de vijf kwaliteitsgebieden, met daarbinnen dertien standaarden. Het onderdeel 'financieel beheer' is niet meegenomen in het onderzoek. Beide scholen hebben - naast een teampresentatie - een verslag met conclusies en aanbevelingen ontvangen. Dat is ook gedeeld met O&K en met de bestuurder.

Op OBS Klaverweide is door de directie - vanuit de behoefte aan een diepere, geobjectiveerde reflectie - een uitgebreide externe audit aangevraagd. Deze was specifiek gericht op de daltonkwaliteit van het onderwijs op de school. Ook hier is een teampresentatie en een verslag geleverd; de conclusies en aanbevelingen zijn gedeeld met O&K en met de bestuurder. De audit leverde voor de school een voldoende resultaat op.

Kwaliteitsimpulsen via subsidies

De overheid stimuleert acties om de onderwijskwaliteit te verbeteren en stelt jaarlijks subsidies beschikbaar. Op het terrein van 'verbetering basisvaardigheden', 'verbinding primair onderwijs - voortgezet onderwijs' en 'brugfunctionaris' hebben meerdere OBO-scholen een aanvraag ingediend en een toekenning ontvangen. De subsidies hebben vaak een looptijd en bestedingsduur van twee of drie jaar. Soms vindt toekenning in tranches plaats, waarbij sommige scholen de subsidie een jaar eerder ontvangen dan andere. Vooraf moet via de aanvraag een plan worden ingediend. Na afloop moet de deelnemende school de uitgaven rechtstreeks of via het schoolbestuur verantwoorden. De afdeling O&K ondersteunt en adviseert de scholen bij de aanvraag, het opzetten van een projectplan en het opstellen van de eindverantwoording.

OBS De Verrekijker ontvangt vanuit de overheid een nieuwkomersbekostiging. Deze moet vier keer per jaar worden aangevraagd. Zonder deze extra gelden zou de school het aanbod aan haar zeer specifieke doelgroep niet kunnen realiseren.

Onderwijskwaliteit en het personeelstekort

Het oplopende tekort aan onderwijsprofessionals raakt ook in toenemende mate de schoolorganisaties binnen OBO. Vervanging wegens ziekte is uitsluitend nog mogelijk via interne oplossingen binnen een team. Ook zien we vaker onderwijsdagen uitvallen en is de inzet van (nog) niet volledig bevoegd personeel nodig. De noodzaak tot 'anders organiseren' doet zich nadrukkelijk voelen en vraagt om aanvullend bestuurlijk beleid. Het is onontkoombaar én waarneembaar dat als gevolg van het personeelstekort de druk op de onderwijskwaliteit significant toeneemt.

Toekomstige ontwikkelingen

Onderwijs

Onderwijs beweegt. Binnen OBO zijn er ontwikkelingen te verwachten op het gebied van het anders organiseren van het onderwijs op de scholen, op de taak- en rolverdeling tussen de directeuren en het bestuurskantoor en op de innovaties of accenten binnen de vakgebieden. Naast de aandacht voor burgerschapsvorming en sociale veiligheid pakt de digitale geletterdheid een steeds groter aandeel. Ook worstelen scholen nog veelvuldig met het praktisch vormgeven van inclusief onderwijs. En: niet elk kind heeft evenveel kans op een succesvolle loopbaan in het onderwijs. Dat heeft iets te maken met hun milieu en herkomst, maar ook met hoe scholen daarmee omgaan. Er is nieuwe aandacht voor de vraag wat scholen kunnen doen om die ongelijkheid tegen te gaan.

Onderzoek

Bij het vinden van adequate antwoorden op deze vragen speelt wetenschappelijk onderzoek een cruciale rol. Landelijke bevindingen verwerken we in schoolbestuurlijk beleid. In veel gevallen zijn subsidieplannen van scholen op het gebied van basisvaardigheden inhoudelijk vormgegeven op basis van de aangedragen kennis via (extern) onderzoek.

Kwaliteitszorg

We zien leerkrachten meer en meer zelf eigenaar worden van de kwaliteitszorg in hun klas, waar voorheen de intern begeleider een sleutelpositie had in de kwaliteitszorg op school. Leerkrachten regisseren samen met de intern begeleider en met de directeur de onderwijskundige ontwikkelingen van de leerlingen. Er is daardoor sprake van een toenemende verandering in de visie op leren, het professioneel handelen van de leerkracht en het organiseren van de kwaliteitszorg. De school als 'leergemeenschap' vraagt om een herpositionering van de intern begeleider. De belangrijkste ontwikkelingen concentreren zich op het (meer) stimuleren en coördineren van de onderwijskwaliteit. In het kader van de basis- en extra ondersteuning én het kwaliteitsbeleid op school zal de intern begeleider nadrukkelijker worden ingezet om de algehele onderwijskwaliteit te versterken. Meer in de rol van kwaliteitscoördinator dan die van intern begeleider.

2.2 Personeel & Professionalisering

Doelen en resultaten

'De basis op orde' was onze focus in 2024. Voor de HR-afdeling is het belangrijk dat er zicht is op alle medewerkers die binnen onze organisatie werkzaam zijn: onderwijzend personeel, ondersteunend personeel, zzp'ers, studenten en vrijwilligers. Deze medewerkers dienen op de juiste wijze zichtbaar te zijn in de HR-systemen.

Voor medewerkers is de leidinggevende het eerste aanspreekpunt. Bij HR kunnen zij terecht voor verdere expertise, bijvoorbeeld om als sparringpartners in gesprek te gaan over optimaal functioneren en met plezier werken. HR ontvangt veel vragen van directeuren en medewerkers over HR-gerelateerde zaken, waar veel overlap in zit. Daarom is er werk gemaakt van het laagdrempelig beschikbaar stellen van informatie aan medewerkers: via het intranet, nieuwsbrieven, een kennissessie rondom de nieuwe cao en frequente bezoeken aan de scholen.

Afgelopen jaar hebben we onderstaande doelen bereikt:

- PSA-processen zijn nader uitgewerkt en verder geoptimaliseerd. Deze zijn terug te vinden op het intranet.

- Het intranet is verder uitgebreid. Daarnaast informeert HR maandelijks medewerkers via de OBO-nieuwsbrief over relevante informatie of ontwikkelingen.
- Het verzuimcijfer is verlaagd.
- Werktijdfactoren worden nu afgerond op 1 decimaal achter de komma.
- Beloningsbeleid: er is een nieuw beleidsstuk opgesteld. Conform de cao is hierin ook beleid opgenomen voor onbevoegd personeel dat taken van een leerkracht overneemt.
- De samenwerking in de regio is vergroot in het uitwisselen van Academie-aanbod.
- Het Starterstraject voor startende leerkrachten is ingezet, waarbij we gebruikmaken van beeldcoaching (SVIB: school-video-interactiebegeleiding)
- De samenwerking met hogescholen is verbeterd.
- Preventieve en re-integratie-coaching is ingezet.
- Coaching van zij-instromers is ingezet.

Wegens diverse personele wisselingen binnen de HR-afdeling was het noodzakelijk om prioriteiten te stellen op basis van een plan van aanpak.

Personele wisselingen

De bezetting van de HR-afdeling is het afgelopen jaar sterk veranderd. Deze wisselingen hebben geleid tot veel overdracht en beperkte capaciteit.

In februari 2024 is de HR-manager uit dienst getreden, deze functie is tijdelijk waargenomen door de manager bedrijfsvoering. Per 25 maart is een nieuwe HR-manager gestart. Per 1 mei 2024 is een HR-adviseur uit dienst getreden, die zich volledig bezighield met verzuim. Een interim HR-adviseur heeft het bestuursformatieplan voor haar rekening genomen. Zij is per 1 augustus vast in dienst getreden bij OBO.

Het wervingsproces voor een HR-expert heeft enkele maanden gelopen. Het is meerdere malen opnieuw opgestart, maar diverse gesprekken hebben niet tot een match geleid. Daarom is besloten om de werkzaamheden binnen de huidige HR-afdeling zelf op te pakken en te kijken naar de mogelijkheden om taken verder uit te besteden aan het administratiekantoor Preadyz.

Op 1 augustus is de bovenschools schoolopleider met pensioen gegaan. In overleg met de directeurs is ervoor gekozen om de schoolopleider niet te vervangen. Haar werkzaamheden zijn geborgd in het inductiebeleid startende leerkrachten. Er is gekozen om geen nieuw zij-instroomtraject te starten en taken worden overgenomen door collega's binnen de afdeling HR. Verder wordt er een beroep gedaan op de diensten van het Vervangings- en Participatiefonds (VFPPF).

Sinds 1 augustus 2024 heeft HR een bezetting met vaste gezichten: een HR-manager, HR-adviseur, HR-medewerker en bovenschools coach. We hebben stappen gezet en prioriteiten gesteld om de basis verder op orde te krijgen.

HR wil benaderbaar zijn voor directeuren en personeelsleden binnen de stichting. Daarom is HR frequent (minimaal eens per 2 maanden) op de scholen aanwezig en benaderbaar voor personeelsleden. Dit wordt als positief ervaren. Iedere school heeft een vaste HR-adviseur.

Formatieproces

Voorafgaand aan het formatieproces voor het schooljaar 2024-2025 is voor alle directeuren de volgende informatie inzichtelijk gemaakt:

- tijdelijke/vaste aanstellingen
- pensioendata
- duurzame inzetbaarheid
- opname ouderschapsverlof
- zwangerschapsverlof

Ook zijn er gesprekken gevoerd met medewerkers met niet-afgeronde werktijdfactoren. Die informatie is als vertrekpunt gebruikt voor gesprekken met medewerkers en het opstellen van de formatie. Gedurende het proces hebben diverse gespreksrondes plaatsgevonden. De laatste gesprekken zijn gevoerd door de interim-bestuurder en manager bedrijfsvoering. Uiteindelijk zijn alle mutaties door HR verwerkt. Het formatieproces is geëvalueerd en de aandachtspunten worden meegenomen in het formatieproces voor het schooljaar 2025-2026.

Werving & selectie

De krapte op de arbeidsmarkt is ook binnen OBO merkbaar. Gedurende het schooljaar blijft er vraag naar bevoegd personeel door het tussentijdse vertrek van medewerkers, ziekteverzuim en verlof. De arbeidsmarkt is complex, mede doordat andere schoolbesturen in de regio met dezelfde problematiek te maken hebben.

OBO heeft actief gesprekken gevoerd met LIO-studenten om hen aan de stichting te binden, een meet & greet georganiseerd en ingezet op een uniforme wervingsuitstraling die de diversiteit aan onderwijsconcepten binnen de stichting weerspiegelt. Daarnaast zijn binnen de RAP Duin- en Bollenstreek afspraken gemaakt over de inschaling van sollicitanten om onderlinge concurrentie te beperken en is uitgesproken gezamenlijk te streven naar goed werkgeverschap voor vast personeel.

Bij aanvang van het schooljaar 2024-2025 zijn alle scholen gestart met een volledige bezetting. In sommige gevallen stond een niet-bevoegde leerkracht voor de groep of werd de functie ingevuld door een zzp'er.

Per 1 augustus zijn zestien nieuwe medewerkers gestart (waarvan vijf oud-LIO-studenten). Tussen 1 september en 31 december zijn nog zes nieuwe medewerkers in dienst getreden.

Gezien de druk op de HR-afdeling is ervoor gekozen om van 1 januari t/m 31 juli 2024 de werving en selectie te laten plaatsvinden door een interim-recruiter. Daarna zijn de werkzaamheden overgenomen door de HR-afdeling.

Diverse gesprekken hebben plaatsgevonden om een invalpool extern te beleggen. Gesprekken met Solvidi (leverancier van invalpool-software) zijn gestrand, aangezien de kosten niet opwegen tegen het aanbod. Er is gekozen om in te zetten op een interne vervangingspool binnen OBO. Bij de start van het schooljaar 2024-2025 was er 2 fte beschikbaar. De medewerkers zijn ingezet op langdurige vervangingen. Voortdurend hebben we wervingsacties ingezet om de pool verder uit te breiden en om ook in kortdurende vervanging te kunnen voorzien.

Verzuim

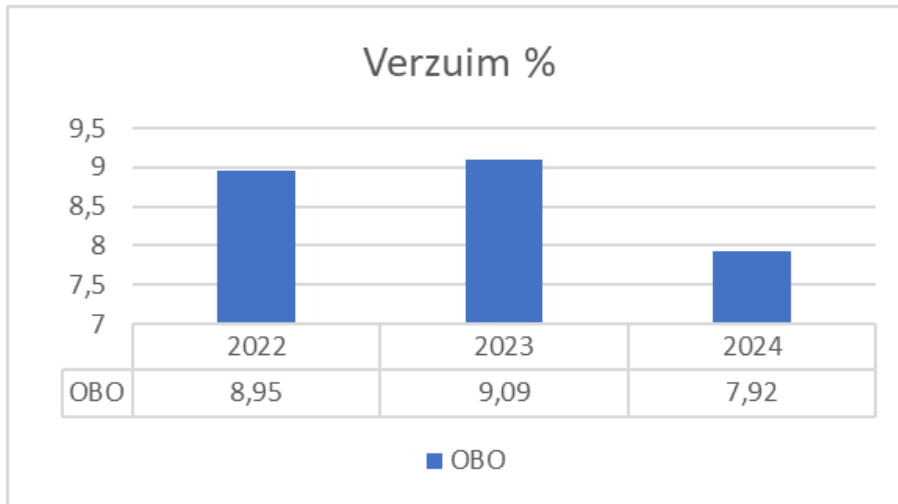
De afgelopen jaren heeft het verzuimcijfer binnen OBO hoog gelegen. In 2024 is ingezet op het verlagen van het verzuimcijfer. Voor directeuren is een tweedaagse verzuimtraining georganiseerd door Falke & Verbaan. Daarnaast hebben we ingezet op het verder investeren in de samenwerking tussen HR, de directeur, de arbo-arts en de bovenschools coach. Doel was om intensievere begeleiding te bieden aan medewerkers in het verzuim en om preventief coaching te bieden aan medewerkers bij wie een risico op uitval verwacht wordt.

Het Vervangings- en Participatiefonds is ingezet om een verzuimreductieplan op te stellen voor OBO. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met alle directeuren, HR, bovenschools coach en de arbo-arts.

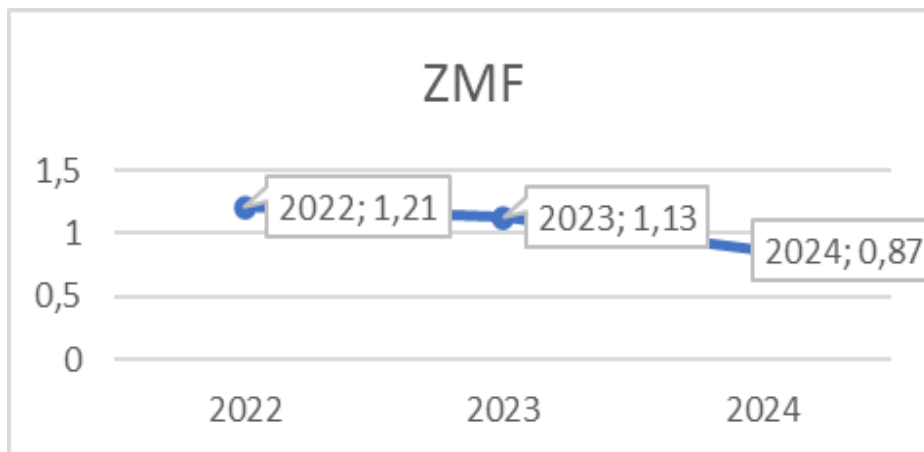
Voor diverse medewerkers is een WIA-aanvraag ingediend. Alle ingediende dossiers zijn succesvol beoordeeld.

Verzuimcijfers

Als gezegd heeft onze focus gelegen op het reduceren van verzuim. Dat heeft ertoe geleid dat het gemiddeld verzuimpercentage per verslagjaar met 1,17% is gedaald. (*bron: Visma 2025-02*)



Ook hebben we ingezet op het verhogen van de zogeheten 'verzuimdrempel'. Zo is meer aandacht uitgegaan naar de preventieve kant en is goed onderscheid aangebracht in de aard van de ziekmelding (scheiding van geoorloofd en niet-geoorloofd verzuim). Dit heeft ertoe geleid dat de ziekmeldingsfrequentie eveneens is gedaald (-0,26).



Bijeenkomst nieuwe medewerkers en exit-enquête

Sinds 2023 voert HR de arbeidsvoorwaardengesprekken met nieuwe medewerkers. In september 2024 is een bijeenkomst georganiseerd voor nieuwe medewerkers om kennis te maken met andere nieuwe collega's binnen OBO en daarnaast nader kennis te maken met OBO als werkgever. Iedere pijler van het bestuurskantoor heeft een korte presentatie gegeven. De persoonlijke benadering wordt door nieuwe medewerkers gewaardeerd. Medewerkers voelen zich gezien en gehoord en geven aan dat OBO zich hierin onderscheidt ten opzichte van andere schoolbesturen in de regio. In 2025 zullen verdere stappen gezet worden om het inductiebeleid voor nieuwe medewerkers verder uit te breiden binnen de organisatie.

Om diverse redenen verlaten medewerkers OBO gedurende het schooljaar. Als onderdeel van het proces uitdiensttreding is aan alle medewerkers die sinds 1 augustus 2024 de organisatie hebben verlaten, een exit-enquête toegestuurd. De enquête is eerst handmatig verstuurd en nu automatisch onderdeel van het uitdiensttredingsproces in Visma. De enquête geeft HR inzicht in de reden van ontslag, ervaringen van de medewerker gedurende het dienstverband bij OBO en eventuele aanbevelingen voor de organisatie. De uitkomsten worden gemonitord om hierop in te spelen bij het huidige personeelsbestand en de werving en selectie.

Begeleiding studenten

Op onze scholen krijgen studenten begeleiding vanuit diverse opleidingsniveaus en opleidingsinstituten. In 2024 is opnieuw een medewerker van OBO voor 0,2 fte gedetacheerd als bovenschools stagebegeleider bij Hogeschool Leiden. Zij begeleidt een deel van de studenten die binnen OBO stagelopen.

Ook hebben we ingezet op een sterkere samenwerking met opleidingsinstituten en het positioneren van OBO als betrouwbare partner in het opleiden van studenten. Voorheen onderhielden onze scholen afzonderlijk contact met de opleidingsinstituten, terwijl er op bovenschools niveau weinig afstemming was en er geen overzicht bestond van actieve studenten binnen de organisatie. Daarom is het bovenschoolse contact met zowel de stagecoördinatoren op de scholen als de opleidingsinstituten geïntensiveerd. We hebben diverse acties uitgezet om de begeleiding van studenten binnen OBO beter op elkaar af te stemmen.

‘Wie de jeugd heeft, heeft de toekomst’. Door te investeren in goede begeleiding van studenten hoopt OBO dat studenten ook terugkeren om uiteindelijk als medewerker bij OBO aan de slag te gaan. De eerste stappen hebben al positieve resultaten opgeleverd. Zo is het aantal hbo-studenten vanuit Hogeschool Leiden toegenomen, mede door een uitbreiding van het aantal stageplekken binnen OBO (van 31 pabo-studenten in semester 1 van 2023 naar 51 in 2024). Daarnaast is er een evenredige verdeling van studenten over de scholen, hebben we beter zicht op de aanwezigheid van studenten en hebben LIO-studenten diverse vacatures binnen de organisatie ingevuld. De samenwerking met Hogeschool Leiden en Nova College is geïntensiveerd en de eerste stappen zijn gezet in het structureel uitwisselen van kennis en ervaringen tussen de stagecoördinatoren van verschillende scholen.

OBO-Academie

De OBO-Academie biedt een breed scala aan opleidingen die zich richten op zowel professionele als persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Met een divers aanbod van cursussen en trainingen willen we onze medewerkers voorzien van de kennis en vaardigheden die nodig zijn om succesvol te zijn in hun vakgebied, terwijl we hen ook ondersteunen in hun aanpassingsvermogen

aan een veranderende wereld. Daarnaast biedt de OBO-Academie een breed aanbod aan activiteiten gericht op de vitaliteit van onze medewerkers. Het doel van de OBO-Academie is om een inspirerende en ondersteunende leeromgeving te bieden waarin onze medewerkers kunnen ontwikkelen, ontmoeten en ontspannen, zowel professioneel als persoonlijk.

Om dit doel te bereiken werkt de OBO-Academie samen met de Academie van Sophia Scholen. In 2024 is de samenwerking uitgebreid met PCBO en Prohles. Door gezamenlijk gebruik één platform kunnen we trainingen eenvoudig uitwisselen, ontmoeten medewerkers van verschillende besturen elkaar en dalen de kosten. Minder trainingen worden geannuleerd. In 2025 onderzoeken we verdere samenwerking, inclusief de ontwikkelingen binnen de Onderwijsregio.

Binnen OBO maakt een relatief groot percentage medewerkers gebruik van de Academie. Om de zichtbaarheid van de Academie verder te vergroten, hebben we afgelopen jaar meer activiteiten en aanmeldingen via de Academie gecoördineerd, hebben we medewerkerspeilingen uitgevoerd en nieuwsbrieven en jaarplanningen verstuurd. Bovendien hebben we gekeken naar goede initiatieven vanuit collega-besturen.

Starterstraject

In 2024 is het starterstraject voor de professionalisering en begeleiding van beginnende leerkrachten vernieuwd met instemming van de PGMR. Naast begeleiding op school ontvangen starters ook bovenschoolse ondersteuning. Deelname aan het verplichte inductieprogramma helpt uitval te beperken en vaardigheden te versterken. Het traject omvat coaching, themabijeenkomsten en begeleiding via interne coaches, SVIB (school-video-interactiebegeleiding) en het Vervangings- en Participatiefonds (VFPP). Er heeft geen besluitvorming door de medezeggenschapsraad plaatsgevonden met betrekking tot de besteding van de gelden voor professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders.

Bovendien hebben we dit jaar vanuit de Academie bijeenkomsten voor ondersteunend personeel georganiseerd, zoals onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, afgestemd op hun werk- en scholingsbehoefte. Deze vraag is nadrukkelijk vanuit het werkveld gekomen en daar is gehoor aangegeven.

Toekomstige ontwikkelingen

HR blijft werken aan de organisatiedoelen en volgt de cao-ontwikkelingen. Specifiek vragen de ontwikkelingen rondom het PDI-budget (professionalisering en duurzame inzetbaarheid) en de arbeidsmarkttoelage verdere aandacht.

OBO en HR nemen deel aan de nieuwe Onderwijsregio Leiden Duin- en Bollenstreek. De samenwerking staat nog in de kinderschoenen, waardoor de impact op OBO nog onduidelijk is.

De volgende interne doelstellingen zullen prioriteit krijgen:

- Opstellen van een breed gedragen verzuimreductieplan en vitaliteitsbeleid
- Samenstellen van een talentenpool voor intern begeleiders en (adjunct)directeuren
- Herijken van het functiehuis
- Verder uitwerken van het onboardingsproces van nieuwe medewerkers
- Registratie van gesprekkencyclus in het kader van functioneren en beoordelen
- Verder uitbreiden van de samenwerking met schoolbesturen in de regio op het gebied van de Academie en de begeleiding van studenten
- Strategisch personeelsbeleid
 - uitvoeren van een vlootschouw op iedere school
 - beoordelings- en gesprekkencyclus
 - nieuw generiek functiehuis
 - verzuim- en vitaliteitsbeleid
- Personeelstekort: inzetten op 'anders organiseren'
- Beleid voor de inzet van mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt
- Opstellen van stagebeleid
- Formatiebeleid: verder stroomlijnen van het formatieproces
- Visie op PDI (professionalisering en duurzame inzetbaarheid)

Uitkeringen na ontslag

In het verslagjaar bedroegen de uitkeringen na ontslag € 26.182,-. Dit zijn de door het Participatiefonds toegerekende werkloosheidskosten (ww-kosten). Voor elke ww-aanvraag wordt beoordeeld of de kosten in aanmerking komen voor een verlagingverzoek bij het Participatiefonds. In 2024 was dat bij enkele uitkeringen het geval.

OBO is zich bewust van de inspanningsverplichting om de kosten zo laag mogelijk te houden. Dit houdt in dat bij elk ww-besluit de ex-werknemer ofwel uitgenodigd wordt de openstaande vacatureruimte op te vullen, ofwel wordt doorverwezen naar collega-besturen met vacante ruimte voor de functiegroep van de ex-werknemer.

Strategisch personeelsbeleid

De kwaliteit van personeel is cruciaal voor de kwaliteit van onderwijs. Daarbij is een goede verbinding van het personeelsbeleid met de opgaven waar de school voor staat van grote meerwaarde. Om de kwaliteit van onze mensen optimaal te benutten, bieden we scholing aan die is afgestemd op de organisatieontwikkeling in onze scholen en de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. We dagen onze leerkrachten uit om zich te blijven professionaliseren. Daarbij houden we rekening met de eigen kwaliteiten, mogelijkheden en onmogelijkheden, en met de levensfase waarin de medewerker zich bevindt. Mobiliteit is voor ons een

uitgangspunt om de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen in de organisatie.

Personeelsbeleid en onderwijskundige visie

Alle OBO-scholen hebben hun eigen onderwijskundige visie. Door het gesprek aan te gaan met medewerkers proberen we de juiste persoon op de juiste plek te krijgen. Ook de teams zijn in ontwikkeling en werken blijvend aan professionalisering die past bij het onderwijsconcept van de school.

Implementatie, monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid

In de gesprekkencyclus kan mobiliteit of taakverandering een onderwerp van gesprek zijn en leiden tot andere taken of functies. Bij de overgang van tijdelijk naar vast worden alle directeurs gehoord die deze medewerker kennen voordat we tot een vaste benoeming komen. Een ander onderdeel van de gesprekkencyclus is het gesprek over professionalisering. Wensen van de medewerker of de noodzaak vanuit de organisatie zijn daarin bespreekbaar. Dit zijn altijd één-op-ééngesprekken. Bij de formatiebesprekingen kijken we of de teams passen bij de onderwijskundige opdracht waar de school voor staat. Zo nodig brengen we interventies aan die mobiliteit kunnen opleveren. Daarnaast voert de bestuurder periodiek een gesprek met de directeur waarbij personeel en personeelsbeleid op de agenda staan. Zo monitoren we wat goed is voor de leerkracht en goed is voor de organisatie.

Inrichting van de dialoog over strategisch personeelsbeleid

Elk jaar in januari verspreiden we een wensenformulier onder alle medewerkers. In dit formulier kunnen medewerkers aangeven of ze nog op de juiste plek in de organisatie zitten en of ze behoefte hebben aan mobiliteit of scholing. De input van deze formulieren nemen we mee in de gesprekken met de directeur en/of met HR. De directeur maakt samen met het team een schoolformatie die onderdeel is van het grotere bestuursformatieplan. Hierbij worden gesprekken gevoerd over de juiste bemensing in strategisch opzicht. Daarnaast maken de schoolteams jaarlijks met hun directeur een werkverdelingsplan waarin deze zaken ook aan bod komen.

Met de komst van een nieuwe bestuurder in 2025 zal eerst een missie, visie en koers worden bepaald. Aan de hand van deze stippen aan de horizon willen we een strategisch personeelsbeleidsplan ontwikkelen.

Banenafpraak

De banenafpraak (2013) is een afspraak tussen kabinet en sociale partners om meer werkplekken te creëren voor mensen met een beperking. Op dit moment wordt per verzoek gekeken naar de mogelijkheden om hier binnen OBO invulling aan te geven. Zodra de basis op orde is, stellen we hiervoor beleid op. OBO werkt al samen met dagbesteding De Goerie, die lunches verzorgt tijdens directieoverleggen en tuinonderhoud uitvoert op de Dubbelburg.

VOG

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag¹

Nieuwe VOG's ² in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	39	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ³	6	0	0

Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5.

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

Het uitgangspunt is dat iedereen die met onze kinderen werkt – zowel intern als extern personeel, stagiairs, vrijwilligers en begeleiders – bij aanvang van de werkzaamheden over een VOG beschikt. In het verslagjaar ontbrak een eenduidige aanpak en centrale organisatie voor het verkrijgen van de VOG's. Hierover is overleg gevoerd met alle directeurs, het bestuur en HR. In 2025 zetten we in op een registratieprocedure voor alle betrokkenen en hun VOG's, met uitzondering van medewerkers die al in het HR-systeem geregistreerd staan.

Werkdrukmiddelen

In 2024 heeft stichting OBO Duin- en Bollenstreek in totaal € 908K aan werkdrukmiddelen ontvangen. Iedere schooldirecteur heeft in overleg met het team besloten hoe deze middelen zijn ingezet en dit voorgelegd aan de MR van de school. Iedere MR is hiermee akkoord gegaan. De middelen zijn grotendeels ingezet voor de inzet van extra personeel en/of uren:

- inzet van onderwijsassistenten en leraarondersteuners
- inzet van vakdocenten
- ambulant maken van personeel ten behoeve van managementtaken
- inzet van conciërges
- uitbreiding van tijd voor intern begeleiders

¹ Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de Rjo.

² De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. De VOG van personen belast met tussenschoolse opvang is niet ouder dan 2 maanden.

³ Voor het primair onderwijs en het (V)SO zie artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a, artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, lid 6, lid 7 en lid 9, artikel 34a en artikel 45 van de WPO, artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a en artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, en lid 9, van de WEC: leerkrachten, personen die onderwijsondersteunende werkzaamheden verrichten, (adjunct-)directeurs en personen belast met de tussenschoolse opvang.

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

Doelen en resultaten

In de overlappende jaarplannen 2023-2024 en 2024-2025 zijn de volgende doelen gesteld ten aanzien van huisvesting. De focus lag op het verkrijgen van strategisch inzicht in het scholenlandschap.

( = doel behaald,  = loopt nog,  = doel niet behaald).

Scholenlandschap in kaart brengen	Het scholenlandschap is in kaart gebracht en aan alle gremia gepresenteerd. Hiermee voldoen we aan de behoefte om een helder overzicht te creëren waarin alle scholen in de regio naar voren komen als het gaat om onder andere de geografische ligging ten opzichte van elkaar, de gebouwkenmerken en de leerlingenprognoses. Dit helpt OBO om de juiste koers te varen in de toekomst (afgerond).	
Verzelfstandiging van De Achtbaan locatie Cluster	Dit proces is succesvol verlopen en heeft ertoe geleid dat deze locatie beschikt over extra vierkante meters en financiën om het onderwijs nog beter te kunnen organiseren (afgerond).	
Constructiefouten Gerard Doustraat (Tweemaster)	In het schoolgebouw Gerard Doustraat van de Tweemaster zijn constructiefouten gevonden. Er is een proces gaande om deze fouten te herstellen. Dit gaat door in 2025.	
Constructiefouten Brede school Boechorst (Klaverweide)	Ook in het schoolgebouw Brede School Boechorst waar De Klaverweide is gehuisvest, zijn constructiefouten gevonden. Er is een proces gaande om deze fouten te herstellen. Dit gaat door in 2025.	
Verduurzamen vastgoedportefeuille	Het verduurzamen van de schoolgebouwen blijft een proces dat doorgaat in 2025.	
Nieuwe school starten in Nieuw Boekhorst	In Nieuw Boekhorst (Voorhout) wordt een nieuwe woonwijk gebouwd. In de woonwijk zullen nieuwe scholen komen, waarvan OBO er één zal oprichten. Het proces van het starten van de school is in volle gang, dit gaat door in 2025.	
Herhuisvesting dislocatie 't Bolwerk	De school Het Bolwerk heeft twee locaties. De locatie Diligence zal vervallen en dat betekent dat er opnieuw gezocht moet worden naar een	

	huisvestingsmogelijkheid. Dit proces gaat door in 2025.	
Uitbreiding Daltonschool Hillegom	Daltonschool Hillegom kan de groei van leerlingenaantallen moeilijk aan. In 2024 is een begin gemaakt met het onderzoeken van uitbreidingsmogelijkheden voor de school. Dit loopt door in 2025.	■
KDV realiseren bij Wereldwijs	In 2024 is een start gemaakt met het realiseren van een kinderdagverblijf bij de school Wereldwijs. Dit proces loopt door in 2025.	■
Vervangende huisvesting De Verrekijker	De huisvesting van De Verrekijker voldoet al lange tijd niet aan de huisvestingseisen. Daarom zijn in 2024 gesprekken opgestart met onder andere de gemeente Katwijk over vervangende huisvesting. In 2025 loopt dit proces door.	■
Europese aanbesteding multifunctionals	Dit traject is afgelopen jaar succesvol doorlopen.	■
Afronding IKC Katwijk	Afgelopen jaar is succesvol het IKC Katwijk opgeleverd, waarin onze Daltonschool Katwijk gelegen is. De afronding van het project zal plaatsvinden in 2025.	■
Nieuwe school starten in Valkenhorst	In Valkenhorst (gemeente Katwijk) wordt een nieuwe woonwijk gebouwd met daarin nieuwe schoolvoorzieningen. OBO zal samen met andere onderwijspartners deze wijk van onderwijs voorzien. In 2024 zijn hierover verkennende gesprekken gevoerd.	■
Ontwikkeling bovenschools ICT	In 2024 hebben personele veranderingen plaatsgevonden in de bovenschoolse ICT. Dit is aanleiding geweest om opnieuw te onderzoeken wat een gewenste ICT-structuur is voor OBO. In 2025 zal hier antwoord op komen aan de hand van een vernieuwde visie.	■
Integrale huisvestingsplannen gemeenten	Vanuit de gemeente Katwijk is dit traject afgerond. Van de gemeenten Lisse, Teylingen en Noordwijk loopt het proces nog. De gemeente Hillegom moet nog een traject starten.	■
MJOP meerjarenbegroting en jaarplan	We werken aan het goed in beeld krijgen van toekomstige uitgaven en aandachtspunten voor onze gebouwen. In het nieuwe jaar gaan	■

	we hiermee verder, zodat we uiteindelijk tot een passende meerjarenbegroting kunnen komen. Dit gaat door in 2025.	
Inkoopbeleid	Inkoopbeleid is door financiën opgesteld, nu nog in conceptvorm. Dit beleid zal door huisvesting worden toegepast bij nieuwe inkoopprocedures.	

Toekomstige ontwikkelingen

OBO krijgt te maken met de volgende toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting:

- Nieuwbouw in Nieuw Boekhorst
- Nieuwbouw in Valkenhorst
- Herhuisvesting dislocatie van 't Bolwerk
- Uitbreiding voor de Daltonschool Hillegom
- Vervangende nieuwbouw voor De Verrekijker

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

In 2020 heeft OBO energiebesparende maatregelen laten opnemen in de meerjarenonderhoudsplanung. De afgelopen jaren is hier hard aan gewerkt en zijn alle maatregelen uitgevoerd, op de hoofdlocatie van 't Bolwerk na. Dit heeft ermee te maken dat het onzeker was of we dit gebouw in de toekomst nog in de portefeuille zouden houden. Inmiddels is het afgelopen jaar duidelijk geworden dat we dit gebouw blijven gebruiken en is er in het MJOP rekening mee gehouden om de energiebesparende maatregelen uit te voeren.

Daarnaast hebben we afgelopen jaar gebruikgemaakt van het Ontzorgingsprogramma Verduurzaming Maatschappelijk Vastgoed dat door het Rijk is aangeboden. Een aantal locaties zal in het nieuwe jaar geschouwd worden en hieruit volgen rapportages die mogelijk zullen leiden tot aanvragen voor een DUMAVA subsidie.

Focus op verduurzaming schoolgebouwen

Op het gebied van duurzaamheid hebben we de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet. Toch is er nog veel te doen op het gebied van duurzaamheid. De komende jaren zullen we ons hier als stichting verder in ontwikkelen.

Met het verduurzamen van de scholen is de volgende situatie bereikt:

- Op dit moment zijn drie van onze zestien schoolgebouwen voorzien van zonnepanelen.
- Alle gebouwen zijn voorzien van ledverlichting.

- Twee schoolgebouwen beschikken over een sedumdak. De beplanting zet CO₂ om in zuurstof en neemt fijnstof op uit de lucht. Dit is beter voor het klimaat en de gezondheid.
- Afgelopen jaar is ons eerste bijna energieneutrale gebouw (BENG) in gebruik genomen, namelijk IKC Katwijk. Met de mogelijkheid om in de toekomst de stap te maken naar energieneutraal gebouw (ENG). In 2050 moeten alle gebouwen energieneutraal zijn.
- Er zijn weinig groene schoolpleinen aanwezig binnen onze stichting. Er is aandacht geweest voor het aanvragen van subsidies om de schoolpleinen aan te passen. Dit zal in het nieuwe jaar verder opgepakt worden.
- Op minder dan de helft van de scholen wordt afval gescheiden.
- In elk klaslokaal is een CO₂ meter aanwezig, zodat installaties zo goed mogelijk ingeregeld kunnen worden.
- Binnen OBO vindt actieve energiemonitoring plaats. Op basis van deze data worden instellingen energiezuiniger ingeregeld.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het afgelopen jaar hebben we hard gewerkt om inzicht te krijgen in de financiële positie van de stichting en het optimaliseren van managementinformatie. Voor de afdeling financiën is het cruciaal dat de planning-en-controlcyclus goed verloopt; op dit moment kost dit nog veel tijd. We streven naar optimalisatie zodat de controller tijd heeft om ook andere zaken op te pakken. Afgelopen jaar zijn onderstaande doelen bereikt:

- Verbeteren managementrapportages: in overleg met de auditcommissie zijn we overgegaan naar integrale viermaandsrapportages en wordt feedback gevraagd om de rapportages naar een steeds hoger niveau te tillen.
- Verbeteren managementinformatie: er zijn diverse systemen die niet op elkaar aansluiten. Er wordt nu uitgegaan van de bronsystemen met cogix als managementinformatiesysteem.
- Opstellen financieel beleidsplan: er ligt een concept financieel beleidsplan, met de komst van een nieuwe bestuurder in 2025 krijgt dit een vervolg.
- Beschrijven P&C-cyclus: dit punt kwam uit de managementletter, hier hebben we een vervolg aan gegeven.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Het proces, de kaders en de toedeling van middelen worden toegelicht in de jaarlijkse kaderbrief. De bestuurder stelt deze kaderbrief voorafgaand aan het begrotingsproces vast, na overleg met de auditcommissie van de RvT en de financiële commissie van de GMR. De jaarplannen op schoolniveau zijn de basis van de schoolbegrotingen. De doelen in het jaarplan worden vertaald in

middelen die nodig zijn voor de begrotingsperiode, samen met de prognose van de leerlingaantallen, de te vormen groepen en de ontwikkeling van de school in meerjarig perspectief. Elke directeur is budgetbeheerder voor de eigen school en hiermee zelf verantwoordelijk om met de toegekende middelen voldoende middelen te begroten voor onderwijskundige ambities, ontwikkeling van medewerkers en kwaliteitszorg. Het uitgangspunt voor een schoolbegroting is niet het bereiken van een nulbegroting. De scholen maken deel uit van een groter geheel, namelijk stichting OBO Duin- en Bollenstreek. Voor het opstellen van de begroting wordt gebruikgemaakt van Anago, een begrotingstool, en zijn met alle directeuren gesprekken gevoerd. De meerjarenbegroting is besproken met de auditcommissie van de RvT en de financiële commissie van de GMR.

Toekomstige ontwikkelingen

De ambitie van de afdeling financiën is om een professioneel, transparant, betrouwbaar en toekomstbestendig financieel beleid te voeren waarbij er tijdig:

- gesignaleerd wordt wat de ontwikkelingen zijn, zodat interventies kunnen worden ingezet;
- geanticipeerd wordt op ontwikkelingen binnen de organisatie of de directe omgeving;
- geanticipeerd wordt op de ontwikkelingen binnen de branche en het vakgebied financiën.

OBO kende de afgelopen jaren negatieve financiële resultaten en stond aan het begin van 2024 voor behoorlijke uitdagingen na een begroot resultaat voor 2024 van € 1.076K negatief. De volgende maatregelen hebben ervoor gezorgd dat het resultaat van 2024 aanzienlijk verbeterd is:

- implementeren van normen en kaders voor formatie op de scholen bij het opstellen en uitvoeren van het bestuursformatieplan;
- verkrijgen van een extra brinnummer voor de Achtbaan;
- meer ontvangen nieuwkomersbekostiging;
- terugdringen van ziekteverzuim;
- controle op doelmatige inzet van middelen door directie, controller en bestuurder.

Helaas hebben schoolbesturen in toenemende mate te maken met externe ontwikkelingen die een fluctuerend en moeilijk te voorspellen verloop van financiën veroorzaken:

- OCW werkt met steeds meer losse subsidies met verschillende aanvraag-, bestedings- en verantwoordingscriteria;
- Het toekennen van middelen wordt vaak pas op een (te) laat moment definitief gemaakt, waardoor scholen veelal onvoldoende tijd hebben om de middelen te besteden voor de afloop van een begrotingsjaar;

- De verslaggevingsvoorschriften voor de verantwoording van de gestegen loonkosten en de bijbehorende compensatie via de bekostiging staan niet toe dat de lasten en baten niet in eenzelfde begrotingsjaar (mogen) worden verantwoord. Daardoor ontstaat een mismatch tussen de lasten en baten.

Investeringsbeleid

Investerings worden in de schoolbegroting opgenomen op basis van de vervanging van al aanwezige activa en de benodigde nieuwe investeringen. Het goedkeuren van deze begrote investeringen vindt plaats door middel van het goedkeuren van de begroting, omdat de investeringen hier een integraal onderdeel van uitmaken. Verder houden we op bovenschools niveau ook rekening met de benodigde (vervangings)investeringen.

Treasury

OBO handelt volgens de richtlijnen van de Regeling Beleggen, Lenen en Derivaten 2016 en de aanvulling daarop zoals opgenomen in de regeling van 19 december 2018. Het treasurystatuut wordt in 2025 geactualiseerd. In het verslagjaar hebben zich geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Er zijn geen leningen aangegaan en er hebben geen beleggingen plaatsgevonden. Ook is geen gebruik gemaakt van derivaten en/of speculatieve financiële instrumenten. OBO maakt gebruik van schatkistbankieren. Er zijn geen wijzigingen in het beleid ten opzichte van voorgaand jaar.

Allocatie van middelen

De toedeling van middelen over de scholen is gebaseerd op het allocatiemodel. Hierbij sluiten we zoveel mogelijk aan bij de bekostiging per school aan de batenkant en bij de werkelijke benodigde middelen en formatie aan de lastenkant. De interne verdeling van de beschikbare middelen is in 2024 heeft plaatsgevonden op basis van:

- het aantal leerlingen per locatie op 1 september 2023
- een realistisch huisvestingsbudget per locatie
- aanvullende bekostigingen
- een budget voor de lasten van het bestuursbureau
- een budget voor ziektevervanging, gemeenschappelijke activiteiten, een routebudget, stagevergoeding en onvoorzien

Onderwijsachterstandsmiddelen

OBO ontvangt vanaf schooljaar 2019-2020 een budget voor onderwijsachterstanden op basis van de CBS-indicator. De volledige opbrengsten komen ten bate van de scholen die daar recht op hebben. De scholen gebruiken deze middelen voor onder andere de inzet van extra onderwijsassistenten of NT2-begeleiding. Het gaat om vijf scholen binnen OBO voor een bedrag van € 763K voor het jaar 2024.

Planning-en-controlcyclus

Voorafgaand aan de begroting wordt de kaderbrief opgesteld en besproken in alle gremia. Met alle directeuren vinden begrotingsgesprekken plaats en de begroting wordt besproken met alle gremia. In 2024 is samen met de auditcommissie besloten om over te gaan naar integrale viermaandsrapportages. De viermaandsrapportages worden besproken met de auditcommissie, de financiële commissie van de GMR en de directeuren. Maandelijks worden het leerlingaantal, ziekteverzuim, personele bezetting en financiële resultaten per school/afdeling opgesteld en gedeeld met de bestuurder.

2.5 Continuïteitsparagraaf

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Intern risicobeheersingssysteem (B1)

In 2024 bestond het interne risicobeheersings- en controlesysteem voor het financiële deel uit de planning-en-control-instrumenten. De belangrijkste instrumenten zijn de meerjarenbegroting (voor wat betreft de planning) en de integrale managementrapportages (voor wat betreft control). In overleg met de auditcommissie is overgegaan op integrale viermaandsrapportages die worden besproken en gedeeld met alle gremia. Daarnaast wordt maandelijks gemonitord op de ontwikkeling leerlingaantallen, resultaten per school/afdeling, personele bezetting en ziekteverzuim. In 2023 heeft OBO onder begeleiding van de controlgroep in breed verband een risicoanalyse opgesteld. In de toekomst is het de bedoeling dat er opvolging wordt gegeven aan de aanbevelingen die in dit rapport staan en onderdeel worden van de gehele planning en controlcyclus. In 2027 is er budget begroot om het rapport te actualiseren.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

In de risicoanalyse van 2023 zijn onderstaande risico's als meest belangrijk gedefinieerd. Op basis van een risicosimulatie is bepaald dat een buffervermogen van € 2.009K toereikend is om het financiële risicoprofiel van OBO af te kunnen dekken (op basis van de huidige omgevingsfactoren en de gehanteerde begrotingsuitgangspunten, met een gewenste zekerheid van 90%).

Nr.	Omschrijving	Kans	Gevolg min	Gevolg max
1	Onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuatie in leerlingaantallen	50%	€ 50.000	€ 150.000
2	Onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuatie in leerlingaantallen - nieuwkomers	30%	€ -	€ 50.000
3	Financiële gevolgen van beëindiging arbeidsrelatie ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen (o.a. arbeidsconflicten)	90%	€ 50.000	€ 150.000
4	Instabiliteit in bekostiging	30%	€ 150.000	€ 300.000
5	Onvolledige indexatie van bekostiging	70%	€ 150.000	€ 300.000
6	Hoger dan begrote kosten voor ziektevervanging	50%	€ 300.000	€ 500.000
7	Arbeidsmarkt schaarste, hoger dan begrote lasten door het moeilijk kunnen vervullen van vacatureruimte	50%	€ 150.000	€ 300.000
8	Financiële gevolgen van kwetsbaarheid ICT beveiliging (cyberrisico's)	10%	€ 50.000	€ 150.000
9	Restrisico's	50%	€ 300.000	€ 500.000

Onder restrisico's vallen alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor individueel risicopercentage, maar die cumulatief wel een buffer rechtvaardigen. Het gaat hierbij om onvoorzienbare en onbeheersbare daling van baten of onvoorzienbare en onbeheersbare stijging van lasten. Onder de uitvoeringsrisico's in de bedrijfsvoering zijn als zodanig te noemen:

- verkeerde aannames in de begroting
- het niet tijdig anticiperen op wijzigingen in de inkomsten
- het weglekken van geld door fraude of fouten
- het niet of te laat bijsturen van begrotingsoverschrijdingen
- het niet tijdig realiseren van geplande bezuinigingsdoelstellingen
- het ontbreken van tijdige, volledige en betrouwbare stuurinformatie

Verder spelen op dit moment twee nieuwbouwprojecten waarvan de impact nog niet duidelijk is.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

Door personele wisselingen op strategische posten is er in 2024 een pas op de plaats gemaakt met de implementatie van het Normenkader IBP. De huidige situatie is op acceptabel niveau volgens de functionaris gegevensbescherming (FG) van de stichting. In 2025 dient een nieuwe strategiebepaling plaats te vinden om niet achterop te raken. Er zijn daarom geen noemenswaardige vernieuwingen te noemen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy.

Informatiebeveiliging

Er waren het afgelopen jaar geen grote verstoringen in netwerk- of hoofdapplicaties. Er is in 2024 één incident gemeld op het gebied van informatiebeveiliging; dit incident is geïdentificeerd als datalek. De FG is steeds betrokken bij afhandeling van het incident volgens de vastgestelde procedure uit 2023. Omdat er geen hoog risico was voor betrokkenen, hoefde het incident niet te worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Privacy

In 2024 is één privacy-incident gemeld; dit betrof een datalek dat volgens procedure is afgehandeld. Omdat er geen hoog risico was voor betrokkenen, hoefde het incident niet te worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

De jaarrapportage van de FG voegen we niet toe aan dit jaarverslag om te voorkomen dat er onnodig gevoelige informatie van de organisatie wordt gedeeld. Het bovenstaande is de kernboodschap van de bevindingen van de FG.

3. Verantwoording van de financiën

De ontwikkeling van de leerlingaantallen is van vele factoren afhankelijk, zoals demografische en maatschappelijke ontwikkelingen, onderwijskwaliteit, imago en positionering. Wanneer de leerlingaantallen zich anders ontwikkelen dan voorzien, moet hier tijdig op worden ingespeeld, zodat we het uitgavenpatroon kunnen aanpassen aan de gewijzigde bekostiging. Maandelijks monitoren we de leerlingaantallen en bij het opstellen van de vijfmaandsrapportages wordt verklaard waarom de prognose afwijkt van de werkelijke aantallen. Op basis van de marktaandelen nemen we passende maatregelen. Met de komst van een nieuwe bestuurder zal er geïnvesteerd worden in de strategische lijnen en het maken van plannen voor scholen die krimpen of klein zijn.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1-02-2024)

Brin	School	Realisatie 01-02- 2023	Realisatie 01-02- 2024	Begroot 01-02- 2024	Begroot 01-02- 2025	Begroot 01-02- 2026	Begroot 01-02- 2027
05YE	Bolwerk	238	235	236	250	253	252
05ZF	Tweemaster NP	362	352	356	360	368	379
06CA	De Dubbelburg	316	308	312	301	289	275
06CA (1)	De Verrekijker	136	138	140	138	138	138
09DT	De Witte School	361	337	339	340	342	336
09ZQ	Klaverweide	378	386	387	383	378	382
18FG	De Regenboog	347	356	355	376	383	392
18HR	Daltonschool Hillegom	191	179	183	200	207	211
20BW	Daltonschool Katwijk	71	76	74	80	87	84
22JR	Wereldwijs	94	85	87	79	78	75
22LO	De Achtbaan	646	313	310	295	292	282
32D W	De Achtbaan Cluster		299	302	312	313	291
	Totaal	3.140	3.064	3.081	3.114	3.128	3.097

Het afgelopen jaar kende OBO een daling van het leerlingaantal. Nu is er op stichtingsniveau sprake van stabilisatie rond de 3.100 leerlingen. Voor de kleine scholen wordt geprobeerd om groei te realiseren: we kijken naar het inzetten op profilering en positionering om de zichtbaarheid van de scholen te vergroten. Tot slot zijn er kansen om te groeien door het stichten van een nieuwe school in Nieuw Boekhorst en op langere termijn Valkenhorst.

Gemiddeld fte (teldatum 31-12-2024)

Aantal fte	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur/ management	15,7	13,7	14,7	14,6	14,6
Personeel primair proces/docerend personeel	173	168	157, 7	154,6	154,3
Ondersteunend personeel/overige medewerkers	48,9	44,9	40,1	40,4	40,3
Totaal	237,6	226,59	212, 5	209,6	209,2

Het aantal fte in 2024 is lager dan in 2023. De bovenstaande tabel is exclusief stagiairs (7,2 fte in 2023 en 6 fte in 2024). De daling in het totaal aantal fte kan worden verklaard door het besteden van de NPO middelen, die tot 1 augustus 2025 besteed kunnen worden. In 2024 was 11,2 fte aangesteld op NPO-gelden.

Bij het inzetten en begroten van formatie wordt gebruikgemaakt van richtlijnen voor directieformatie, onderwijzend personeel, interne begeleiding en overige ondersteuning. Onder bestuur/management vallen de directeuren/adjunctdirecteuren en de bestuurder. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting zal kritisch gekeken moeten worden naar het meerjarig perspectief.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

in Eur 1.000		Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2024	Meerjarenbegroting			+/- tov begroting	+/- tov 2023
					2025	2026	2027		
BATEN									
3.1	Rijksbijdragen	€ 24.098	€ 24.733	€ 23.522	€ 24.936	€ 24.889	€ 25.106	€ 1.211	€ 635
3.2	Overige overheidsbijdr. en subsidies	€ 481	€ 136	€ 105	€ 98	€ 88	€ 88	€ 31	-€ 345
3.5	Overige baten	€ 845	€ 718	€ 570	€ 686	€ 691	€ 691	€ 148	-€ 127
Totaal baten		€ 25.424	€ 25.587	€ 24.197	€ 25.720	€ 25.668	€ 25.885	€ 1.390	€ 163
LASTEN									
4.1	Personeelslasten	€ 22.514	€ 21.504	€ 21.346	€ 21.490	€ 20.894	€ 20.967	€ 158	-€ 1.010
4.2	Afschrijvingen	€ 433	€ 508	€ 498	€ 611	€ 620	€ 608	€ 10	€ 75
4.3	Huisvestingslasten	€ 1.994	€ 1.734	€ 1.953	€ 1.959	€ 1.919	€ 1.919	-€ 219	-€ 260
4.4	Overige lasten	€ 2.155	€ 2.149	€ 2.195	€ 2.755	€ 2.474	€ 2.220	-€ 46	-€ 6
Totaal lasten		€ 27.096	€ 25.895	€ 25.992	€ 26.815	€ 25.907	€ 25.714	-€ 97	-€ 1.201
SALDO BATEN/LASTEN									
5.	Financiële baten en lasten	-€ 317	-€ 194	-€ 277	-€ 147	-€ 147	-€ 147	€ 83	€ 123
TOTAAL RESULTAAT		-€ 1.355	-€ 114	-€ 1.518	-€ 948	-€ 92	€ 318	€ 1.404	€ 1.241
	Resultaat NPO	€ 109	-€ 1.103	-€ 966	-€ 819			-€ 137	
	Resultaat Basisvaardigheden			-€ 77					
TOTAAL RESULTAAT		-€ 1.464	€ 989	-€ 475	-€ 129	-€ 92	€ 318	€ 1.541	€ 1.241

Hier volgt een toelichting op de belangrijkste afwijkingen van de realisatie 2024 ten opzichte van de begroting 2024 en de realisatie van 2023:

- *Rijksbijdragen*

De Rijksbijdragen vallen veel hoger uit dan begroot. Dit is het gevolg van indexatie, extra middelen vanuit het samenwerkingsverband en een aantal subsidies. Zo hebben vier scholen in 2024 de subsidie basisvaardigheden toegekend gekregen, zijn er twee scholen met de subsidie brugfunctionaris en twee scholen met de lerarenbeurs. Bij het opmaken van de begroting 2024 waren deze subsidies en aanvullende middelen nog niet bekend.

Ook de bijzondere bekostiging nieuwkomers valt hoger uit dan begroot. Deze bekostiging wordt vier keer per jaar aangevraagd en laat zich lastig voorspellen. Deze bekostiging is geheel voor De Verrekijker.

In meerjarig perspectief blijven de baten redelijk stabiel, waarbij er in 2027 is uitgegaan van structurele bekostiging van de overheid.

- *Overige overheidsbijdragen*

De overige overheidsbijdragen zijn iets hoger dan begroot door toegekende NPO-middelen vanuit de gemeente Noordwijk, maar zijn lager dan de realisatie 2023. In 2023 zijn er door de opschoning van balansposten bedragen vrijgekomen.

- *Overige baten*

Er zijn overige baten ontvangen voor met name verhuur, detachering en ouderbijdragen. Deze baten komen in totaal hoger uit dan de begroting door de toekenning van subsidies vanuit het Jeugdeducatiefonds voor De Verrekijker en Daltonschool Katwijk. Daarnaast zijn er enkele andere incidentele subsidies waar geen rekening mee is gehouden in de begroting.

In meerjarig perspectief laten de overige baten een stabiel beeld zien.

- *Personeelslasten*

Het niveau van de personeelslasten is nagenoeg conform de begroting. Vanaf 1 oktober gold er een nieuwe cao met een salarisverhoging van 4,9%, waardoor de loonkosten stegen. Aan de andere kant is er een daling van het aantal fte in 2024 en waren de kosten voor ziektevervanging lager dan begroot. De kosten van externe inhuur waren hoger dan begroot en vergelijkbaar met 2023. Deze kosten moeten in samenhang worden gezien met lagere kosten voor de vaste formatie en ontvangen uitkeringen die hoger waren dan voorzien.

In meerjarig perspectief is te zien dat de formatie daalt; de vraag is in hoeverre dit realistisch is. Het komende begrotingsjaar zal er meer aandacht komen voor het meerjarig perspectief.

- *Afschrijvingen*

De realisatie van de afschrijvingen is redelijk in lijn met de begroting. In het meerjarenperspectief stijgen de afschrijvingslasten. Dit lijkt realistisch omdat meubilair en schoolpleinen niet zijn vervangen. Verder is het nog niet duidelijk welke impact het activeren en afschrijven van het groot onderhoud gaat hebben op de totale afschrijvingslasten. Om een beter meerjarenperspectief te krijgen zal er een meerjarenbegroting op stichtingsniveau opgesteld moeten worden.

- *Huisvestingslasten*

Bij de huisvestingslasten was in de begroting 2024 € 450K opgenomen voor de dotatie voorziening groot onderhoud. Door het activeren en afschrijven verschuiven deze lasten naar afschrijvingen, waarbij de afschrijvingslasten jaarlijks zullen oplopen. Verder zijn de onderhoudskosten hoger dan begroot, doordat een aantal schoolgebouwen is verouderd en hierdoor klachten ontstaan. De energielasten zijn fors lager door de positieve eindafrekeningen 2023 en 2024. Veel scholen zijn voorzien van ledverlichting. Energie-intermediar EE Care monitort het energieverbruik, met lagere energielasten tot gevolg. In verband met de afrekening van het nieuwbouwtraject IKC Katwijk heeft er een afboeking moeten plaatsvinden.

In de meerjarenbegroting zijn de huisvestingslasten stabiel begroot. Hierbij moet de kanttkening worden geplaatst dat in dit bedrag € 450K is begroot voor het meerjarenonderhoud en dat dit beeld kan veranderen zodra er duidelijkheid is over benodigde middelen voor ver-/nieuwbouw van locaties.

- *Overige lasten*

De overige lasten zijn de kosten voor andere licenties/software, leermiddelen, reproductie, contributies, culturele vorming, uitgaven van de ouderbijdrage, kosten voor de accountant, PR en communicatie en deskundig advies. De kosten zijn iets lager dan begroot en ongeveer op hetzelfde niveau als 2023.

Het meerjarig perspectief laat hogere bedragen zien in 2025 en 2026, omdat de subsidie basisvaardigheden is begroot op overige onderwijslasten. In 2027 daalt dit bedrag als gevolg van het wegvallen van de subsidies.

- *Financiële baten en lasten*

Door een daling van de rente en de omvang van de liquide middelen vallen de renteopbrengsten lager uit dan begroot en in 2023. In het meerjarenperspectief is gerekend met een lager bedrag.

Balans in meerjarig perspectief

<i>in Eur 1.000</i>	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Meerjarenbegroting		
			2025	2026	2027
ACTIVA					
Materiele vaste activa	€ 2.613	€ 3.326	€ 3.425	€ 3.267	€ 3.196
Financiële vaste activa	€ 11	€ 11	€ 11	€ 11	€ 11
Totaal vaste activa	€ 2.624	€ 3.337	€ 3.436	€ 3.278	€ 3.207
Vorderingen	€ 756	€ 1.186	€ 500	€ 300	€ 300
Liquide middelen	€ 6.727	€ 4.890	€ 4.249	€ 4.515	€ 4.905
Totaal vlottende activa	€ 7.483	€ 6.076	€ 4.749	€ 4.815	€ 5.205
Totaal activa	€ 10.107	€ 9.413	€ 8.185	€ 8.093	€ 8.412
PASSIVA					
Publieke reserve					
Algemene reserve	€ 1.984	€ 2.435	€ 2.125	€ 2.034	€ 2.353
Bestemmingsreserves	€ 1.919	€ 2.435	€ 1.065	€ 1.065	€ 1.065
Private reserve					
Ouderbijdragen	€ 78	€ 88	€ 78	€ 78	€ 78
Totaal eigen vermogen	€ 3.981	€ 4.958	€ 3.268	€ 3.177	€ 3.496
Voorzieningen	€ 2.613	€ 1.028	€ 1.416	€ 1.416	€ 1.416
Langlopende schulden					
Kortlopende schulden	€ 3.513	€ 3.427	€ 3.500	€ 3.500	€ 3.500
Totaal passiva	€ 10.107	€ 9.413	€ 8.184	€ 8.093	€ 8.412

De prognoses zijn ontleend aan de meerjarenbegroting 2025-2028 en niet meer aangepast aan de hand van de jaarrekening 2024.

- **Materiële vaste activa**

De realisatie van de investeringen zijn in 2024 lager dan begroot. De begrote investeringen in verbouwingen, meubilair en inventaris en apparatuur zijn niet allemaal uitgevoerd zoals begroot of zijn doorgeschoven naar 2025. Bij leermiddelen is te zien dat een nieuwe leermethode leidt tot extra licentiekosten in plaats van een investering. Daarnaast hebben investeringen plaatsgevonden in het verbeteren van het binnenklimaat; deze waren niet begroot. Er ontbreekt een meerjaren-investeringsbegroting op stichtingsniveau waar een beter beeld van het meerjarig perspectief kan worden geboden.

In 2024 is er voor het eerst groot onderhoud geactiveerd. Dit proces zal in 2025 met behulp van kenniscentrum Ruimte-OK verder worden uitgewerkt.

- **Vlottende activa**

De vlottende activa bestaan uit de post vorderingen en liquide middelen. De vorderingen zijn ten opzichte van 2023 toegenomen door de toegekende subsidies basisvaardigheden, brugfunctionaris en verbinding

PO-VO. Daarentegen zijn de liquide middelen afgenomen als gevolg van de besteding van de NPO-middelen.

- *Eigen vermogen*

Het eigen vermogen neemt toe met het positieve resultaat dat in 2024 is behaald. De bestemmingsreserve die voor NPO is gevormd neemt in 2024 af met € 1.103K. Door de stelselwijziging met betrekking tot het groot onderhoud is de voorziening groot onderhoud omgezet in een bestemmingsreserve huisvesting.

- *Voorzieningen*

De post voorzieningen bestaat uit vijf personele voorzieningen (voor jubilea, spaarverlof, langdurig zieken, professionalisering schoolleiders en duurzame inzetbaarheid) en de voorziening groot onderhoud. De voorziening groot onderhoud is in 2024 komen te vervallen en is verschoven naar het eigen vermogen. De personele voorzieningen zijn lager als gevolg van verbeterd inzicht bij de afdeling HRM.

- *Kortlopende schulden*

De kortlopende schulden zijn iets afgenomen, met name door een lager crediteurensaldo en een hoger saldo vooruitontvangen subsidies OCW.

Kasstroomoverzicht

	2024	2025	2026	2027
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	-€ 308.382	-€ 1.099.560	€ 102.837	€ 540.864
<i>Aanpassingen voor:</i>				
Afschrijvingen	€ 508.009	€ 610.748	€ 620.357	€ 561.831
Mutaties voorzieningen	-€ 493.373	€ 160.000	€ 160.000	€ 160.000
<i>Veranderingen in vlottende middelen</i>				
Vorderingen (-/-)	-€ 429.399			
Schulden	-€ 86.267			
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	-€ 809.412	-€ 328.812	€ 883.194	€ 1.262.695
Ontvangen interest	€ 205.950	€ 146.800	€ 146.800	€ 146.800
Betaalde interest (-/-)	-€ 11.659			
	€ 194.291	€ 146.800	€ 146.800	€ 146.800
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-€ 615.121	-€ 182.012	€ 1.029.994	€ 1.409.495
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringsactiviteiten in MVA (-/-)	-€ 1.270.089	-€ 1.322.475	-€ 462.300	-€ 536.619
Desinvesteringen in MVA	€ 48.892			
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-€ 1.221.197	-€ 1.322.475	-€ 462.300	-€ 536.619
Mutatie liquide middelen	-€ 1.836.318	-€ 1.504.487	€ 567.694	€ 872.876
Beginstand liquide middelen	€ 6.726.754	€ 4.890.436	€ 3.385.949	€ 3.953.643
Mutatie liquide middelen	-€ 1.836.318	-€ 1.504.487	€ 567.694	€ 872.876
Eindstand liquide middelen	€ 4.890.436	€ 3.385.949	€ 3.953.643	€ 4.826.519

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie	Realisatie	Meerjarenbegroting			Signaleringswaarde
	2023	2024	2025	2026	2027	
<i>Eigen vermogen + voorzieningen</i>	6.594	5.986	4.684	4.593	4.912	
<i>totale passiva</i>	10.107	9.413	8.184	8.093	8.412	
Solvabiliteit 2	0,65	0,64	0,57	0,57	0,58	Ondergrens <0,3
<i>Eigen vermogen</i>	3.981	4.958	3.268	3.177	3.496	
<i>Totale baten</i>	25.424	25.587	25.720	25.668	25.885	
Weerstandsvermogen	0,16	0,19	0,13	0,12	0,14	Ondergrens <0,05
<i>Vlottende activa</i>	7.483	6.076	4.749	4.815	5.205	
<i>Kortlopende schulden</i>	3.513	3.427	3.500	3.500	3.500	
Liquiditeit	2,13	1,77	1,36	1,38	1,49	0,75 bij totale baten > 12 miljoen
<i>Resultaat</i>	-1.355	-114	-129	-92	318	
<i>Totale baten</i>	25.424	25.587	25.720	25.668	25.885	
Rentabiliteit	-0,05	-0,00	-0,01	-0,00	0,01	Afhankelijk van de financiële positie

Toelichting op de financiële positie

Op basis van de balans en exploitatie is een aantal kengetallen berekend. De Inspectie van het Onderwijs hanteert signaleringsgrenzen voor het beoordelen van de financiële positie van onderwijsinstellingen. De kengetallen voor solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en weerstandsvermogen liggen binnen de signaleringsgrenzen.

Het eigen vermogen van OBO is relatief hoog door de wijze waarop met groot onderhoud wordt omgegaan. OBO heeft ervoor gekozen om groot onderhoud te activeren en af te schrijven, waardoor de voorziening groot onderhoud is vrijgevallen en er hiervoor een bestemmingsreserve huisvesting is gevormd. Dit naar aanleiding van het advies van de PO-Raad. Bij het herijken van de MJOP's bekijken we hoe hoog deze bestemmingsreserve daadwerkelijk moet zijn om toekomstige huisvestingslasten op te kunnen vangen.

Ondertekening door bestuur

Naam:

Functie:

Datum:

Ondertekening door toezichthouders

Datum vaststelling jaarverslag:

Bijlage 1: Concept Verslag Intern toezicht 2024

De Raad van Toezicht (RvT) van de Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek (Stichting OBODB) houdt onafhankelijk toezicht op de stichting en haar bestuurder met inachtneming van de branchecode Goed Bestuur van de PO-raad en de Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK. Er hebben geen afwijkingen van de genoemde codes plaatsgevonden.

Tot de taken van de RvT behoren onder andere:

- Naleving van de wet;
- Zorgdragen voor goed werkgeverschap richting de bestuurder;
- Overleg met de bestuurder over de algemene gang van zaken binnen de Stichting OBODB;
- Zorgdragen voor een goed functionerend intern toezicht;
- Het functioneren als adviseur en klankbord voor de bestuurder;
- Benoeming van accountant : voor het boekjaar 2024 heeft de raad van toezicht Aksos ,Accountants Leeuwarden benoemd:
- Goedkeuring van de begroting en de jaarrekening van de Stichting OBODB;
- Goedkeuring strategische beleidsplannen van de Stichting OBODB;
- Goedkeuring van een statutenwijziging van de Stichting OBODB;
- Overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Raad (GMR), de schoolleiders, de staf van het bestuursbureau en het Gemeenschappelijk Toezicht Openbaar Basisonderwijs;
- Invulling geven aan haar netwerkfunctie.

De RvT heeft een drietal vaste commissies: de Auditcommissie, de Werkgeverschap Commissie (Werco) en de Commissie Onderwijskwaliteit & HRM (cie. O/HRM). Daarnaast hebben diverse RvT leden een specifiek aandachtsgebied zoals; ICT & digitale geletterdheid, huisvesting en IKC-vorming.

De samenstelling van de RvT in 2024 wordt in in onderstaande tabel weergegeven:

Voorletters en achternaam	Functie, deelname commissies	Relevante nevenfuncties	Datum 1 ^e benoeming (zittingstermijn)	Datum aftreden of eventueel *herbenoeming
Dhr. O. Beuving	voorzitter (vz.), lid Werco, vz cie. O/HRM	geen	01-01-2019 (2)	31-12-2026
Dhr. C.Berendsen	vice-voorzitter, vz Werco	Voorzitter RvT Mendelcollege Haarlem Voorzitter RvT Haagsche School	01-02-2024) (1)	01-02-2028

		Vereeniging Voorzitter Rekenkamer Haarlem		
Mevr. W. Poot	lid, lid cie. O/HRM	Beleidsadviseur Hoger Onderwijs	01-01-2023 (1)	31-12-2026*
Dhr. R. van Dijk	lid, vz Auditcommissie	Hoofddocent Lerarenopleiding Economie en Bedrijfseconomie H.v.A.	01-02-2024 (1)	01-02-2028
Mevr. I. Tacken	lid, lid Auditcommissie	Adviseur en interimmanager	01-07-2023 (1)	30-06-2027
Dhr, T. Verplancke	vice voorzitter vz Werco lid Auditcommissie	geen	01-01-2016(1) 01-01-2020 (2)	01-02-2024
Dhr B Elenga	lid lid Auditcommissie	Bestuurder kinderopvang	01-01-2020(1)	01-02-2024

Leden van de RvT worden benoemd voor een termijn van vier jaar. Een herbenoeming voor een termijn van vier jaar behoort tot de mogelijkheden. Er zijn maximaal twee zittingstermijnen.

Voor een verantwoording van de beloning van de bestuurder en de RvT wordt verwezen naar Model F in de jaarrekening.

Naast de persoonlijke honorering heeft de RvT een budget voor professionalisering, verzekering, lidmaatschap van haar belangenvereniging, externe expertise en overige zaken. Dit budget bedraagt maximaal € 5.000 per jaar.

Rooster van aftreden - herbenoeming- benoemingen

Er zijn in 2024 twee nieuwe leden benoemd. Met ingang van 1 februari 2024 zijn de heren C. Berendsen en R. van Dijk, conform de geldende benoemingsprocedure, door het Gemeenschappelijk Toezicht Onderwijs (GTO) benoemd. Per 31 januari zijn T. Verplancke (statutair aftreden) en B. Elenga (na één termijn wegens privéredenen gestopt) afgetreden als leden van de raad van toezicht. Beiden hebben hun werkzaamheden in begin januari 2024 afgerond. Zie voor verdere informatie de bovenstaande tabel met de samenstelling van de RvT.

Werkzaamheden van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht beschikt over een visie op toezicht houden en heeft een intern toezichtkader ontwikkeld. Deze documenten staan op de website van de stichting. In 2025 worden beide documenten geactualiseerd.

De Raad van Toezicht van OBODB stelt elk schooljaar een jaarplan op met daarin:

- De interne verbeterpunten van de Raad van Toezicht
- Scholing van leden van de Raad van Toezicht
- De speerpunten van het toezicht voor komend schooljaar
- De uitgebreide jaaragenda van de Raad van Toezicht

Het jaarplan geeft de raad richting, focus en overzicht en wordt gebruikt bij haar jaarlijkse evaluatie. Het jaarplan is te vinden op de webpagina van de RvT.

De Raad van Toezicht had dit jaar zeven vergaderingen met de bestuurder. Het eerste deel van de vergadering vindt altijd plaats in afwezigheid van de bestuurder, waarbij de interne aangelegenheden van de RvT en de aankomende vergadering worden besproken. Na afloop van de vergadering met de bestuurder heeft de RvT een korte evaluatie.

Het overleg met de bestuurder kent een vaste structuur met de punten 'actuele ontwikkelingen' (op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting, stafbureau, scholen) en 'van buiten naar binnen', waarbij de leden van de raad onderwerpen van buiten naar binnen kunnen inbrengen vanuit hun netwerkfunctie, die mogelijk relevant voor de organisatie zijn.

De nadruk lag het afgelopen jaar op 'de basis in orde', wat blijkt uit het volgen van en sparren over de beleidsontwikkeling op de onderstaande gebieden.

- bedrijfsvoering en financiën;
- strategisch beleid/routeplan;
- onderwijskwaliteit in kaart brengen en kwaliteitsbeleid ontwikkelen;
- strategisch personeelsbeleid;
- huisvesting;
- digitalisering.

Dit jaar waren er personele wisselingen op het bestuurskantoor door ziekte en vertrek van medewerkers. Op het gebied van financiën zijn slagen gemaakt. Huisvesting heeft het scholenlandschap duidelijk in kaart gebracht. De afdeling onderwijskwaliteit heeft naast de kwaliteitszorg de scholen ondersteund bij realisering van schoolgidsen en schoolplannen. In de vergaderingen zijn de begroting 2025-2028 en het jaarverslag 2023 goedgekeurd.

Overige onderwerpen die aan bod zijn geweest:

- Ontwikkeling strategisch beleid is geparkeerd in verband met de aanstelling van de nieuwe bestuurder;

- Financieel beleidsplan;
- Aanpassing van statuten van de stichting in verband met de positie van GTO en keuze voor een bestuurder in plaats van directeur-bestuurder;
- Aanpassing het managementstatuut en aanverwante documenten en vernieuwen van de vervangingsregeling-bestuurder;
- Integriteit en werken aan een cultuur van openheid, veiligheid en vertrouwen met als uitgangspunten: allen komen aan bod, rolvastheid, constructief overleg en effectieve vergadercultuur;
- Invulling organisatie stafbureau en functiehuis stafbureau;
- Aandacht voor scholen met zorgen (onderwijskwaliteit, directie, personeelsdruk, etc.);
- Nieuwe huisvesting van bestuurskantoor, nieuwe school in Boechorst en nieuwe school in Valkenhorst;
- ICT & digitale geletterdheid: AVG, IBP, digitalisering van de organisatie;
- WBT en procesaanpak WBTR in relatie tot governance;
- Zelfevaluatie.

De RvT-leden hadden dit jaar een gezamenlijke scholingsdag gepland met betrekking tot de vragen:

- Wat voor raad willen we zijn?
- Hoe gaan we het doen?
- Wat vinden we belangrijk?
- Hoe kunnen we de missie en visie van de raad herijken en het intern toezichtskader aanpassen?

Helaas hebben we deze scholingsdag door omstandigheden moeten verplaatsen naar 2025. Verder houdt de RvT zich op de hoogte van wat er speelt door informatie vanuit onder andere de PO-raad, VOS/ABB, de Inspectie van het Onderwijs, de Onderwijsraad, het ministerie van OCW, het Samenwerkingsverband Duin- en Bollenstreek en de belangenvereniging VTOI-NVTK. Ook probeert de RvT actief informatie van buiten de stichting naar binnen te brengen vanuit het individuele gezichtspunt van de leden.

Auditcommissie

De auditcommissie heeft haar reguliere rol gespeeld in de planning-en-controlcyclus van de Stichting OBO Duin- en Bollenstreek door contacten met de controller, bestuurder en accountant. Namens de raad houdt de auditcommissie toezicht op de rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen en de bewaking van de financiële positie van de stichting. Daarbij heeft de auditcommissie vanuit haar rollen van controleur en meedenker bijgedragen aan:

- het realiseren en vaststellen van de jaarrekening 2023 en het daarbij behorende gesprek met de accountant;
- de totstandkoming van de meerjarenbegroting 2025-2029;

- de monitoring van de opvolging van de adviezen uit de managementletter;
- de doorontwikkeling van de managementrapportage;
- monitoren van actualiteit van de risicoanalyse;
- de nieuwe systematiek van verwerken van het groot onderhoud in de boekhouding en het daarmee gepaard gaande effect op de balans;

De ontwikkeling van beleidsrijk begroten en rapporteren moet verder vorm krijgen. De managementrapportages zijn in 2024 sterk verbeterd en geven een beter inzicht in zowel financiële als inhoudelijke onderwerpen. De rapportagecyclus is aangepast naar drie keer per jaar. Daarmee sluit de cyclus beter aan op het begrotingsproces.

Werkgeverschapscommissie (Werco)

In 2024 heeft de commissie met regelmaat overlegd met de interim-bestuurder over de gang van zaken bij de stichting. De focus lag hierbij op het op orde krijgen van de basis (waaronder het functioneren van het stafbureau), de financiële situatie en de externe zichtbaarheid van OBO. Op al deze punten is in 2024 aanzienlijke vooruitgang geboekt.

Een groot deel van tijd en aandacht ging dit jaar uit naar het zoeken van een nieuwe bestuurder. Begin dit jaar zijn we met behulp van een extern wervingsbureau gestart met de werving. De eerste ronde werving leverde helaas geen geschikte kandidaat op. Voor de zomer zijn we een tweede ronde gestart, met wederom een teleurstellend resultaat. In de derde ronde, die na de zomer startte, zijn we er gelukkig wel in geslaagd om in de persoon van Marco Brinkhuis een goede nieuwe bestuurder te vinden. We hebben een bestuurlijke opdracht opgesteld en met hem besproken. Op 1 december 2024 is Marco begonnen als nieuwe bestuurder en hebben we afscheid genomen van de interim-bestuurder.

Commissie Onderwijskwaliteit

De commissie Onderwijskwaliteit is in 2024 twee keer bij elkaar geweest, in april en in oktober. In de vergadering van april is stilgestaan bij de voortgang van de uitvoering van het jaarplan van de afdeling Onderwijskwaliteit. De afdeling heeft zich gericht op de schoolrapportage (de analyse en zelfevaluatie) en begeleidt de scholen bij het maken van een volgende verdiepende stap in de analyse en van de resultaten. De afdeling richt zich verder op de realisatie van de schoolplannen. Inzet is om de diversiteit in type schoolplan te verkleinen. De scholen worden door de afdeling begeleid bij de vervaardiging van het schoolplan. De afdeling heeft vanaf voorjaar 2024 interne audits in gang gezet op de scholen.

In de commissievergadering van oktober is het schoolplan opnieuw onderwerp van gesprek geweest. Ook is er gesproken over de schoolgids. De afdeling stuurt op het ontwikkelen van een kwaliteitscyclus tussen analyse, evaluatie en schoolplan.

De afdeling Onderwijskwaliteit is net als in 2024 qua bezetting niet stabiel. De leden van de RvT geven aan dat zij dat ook merken aan de continuïteit van de besprekingen en de manier waarop zij geïnformeerd worden door de afdeling. Het bemoeilijkt in de ogen van de RvT leden het op een goede manier kunnen vervullen van de toezichthoudende rol.

De commissie HR

De personele bezetting was dit jaar redelijk stabiel. Daar was toen inmiddels een manager HR gestart. De nieuwe manager heeft zijn plan van aanpak gedeeld met de leden van de raad van toezicht. Onderwerpen die aan de orde zijn geweest: de basis van gegevens op HR gebied in de organisatie op orde brengen. Er ontbreekt informatie waardoor er ook geen goede stuurinformatie is. Het eigenaarschap van het HR beleid, en nog meer de uitvoering ervan, is een tijd lang onduidelijk geweest in de organisatie. De samenwerking met de scholen en de directeuren heeft aandacht nodig.

De RvT-leden van de commissie vragen expliciete aandacht van de afdeling voor het ziekteverzuim, de relatie van schooldirecteuren met staffbureau, en de groeiende personeelstekorten op de scholen.

Stakeholders ontmoetingen

GTO overleg

Het Gemeenschappelijk Toezichtsorgaan Openbaar Onderwijs Duin- en Bollenstreek (bestaande uit de vijf onderwijswethouders van de gemeenten waar onze scholen zich bevinden) heeft o.a. taak de nieuwe leden van de raad van toezicht te benoemen en de begroting en jaarverslag goed te keuren. Er is drie maal overleg geweest met GTO.

In juni zijn de begroting en het jaarverslag goedgekeurd. Daarnaast is geconstateerd dat de huidige opzet van het GTO met wethouders wellicht juridisch onhoudbaar is. Tevens is gesproken over het realiseren van de vormgeving van de relatie van het GTO met de Stichting OBODB die voldoet aan de huidige wettelijke eisen op gebied van gemeentelijk toezicht op het openbaar onderwijs. De VOSS/ABB begeleidt dit proces en verzorgt de statuten die wel door alle deelnemende gemeenten goedgekeurd moeten worden

Directeuren

De raad heeft jaarlijks een gesprek met de het directeurenberaad. Hierbij is gesproken over de ontwikkeling van de organisatie en de stand van zaken betreffende het routeplan, de relatie en samenwerking van de directeuren met de medewerkers van het stafbureau, de onduidelijkheid wie wat doet, benoemen van medewerkers op het stafbureau. Daarnaast ging het over de samenwerking met de bestuurder en interim bestuurder en de samenwerking tussen directeuren en het stafbureau.

GMR

Met de GMR heeft de raad verschillende keren overleg gevoerd over: oa, het proces van routeplan (niet duidelijk hoe, wat, wanneer en wie wat doet), de medezeggenschap op scholen, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, advies over het profiel van nieuwe toezichthouders en benoemingen van nieuwe toezichthouders en bestuurder. Ook over het financieel beleid. Daarnaast is gesproken over leerkrachtentekort, inzet NPO gelden, de in de pers voortdurende aandacht voor achterblijvende leerprestaties en of dat op onze scholen herkend wordt, de mogelijke afschaffing van de ouderbijdrage en de realisering van inclusief onderwijs.

Medewerkers stafbureau

In mei heeft er een werklunch plaatsgevonden met de medewerkers van het stafbureau. Er werd gesproken over de individuele werkzaamheden van betrokkenen en de organisatieverandering van het stafbureau. Er is zeker vertrouwen in het proces maar nog geen duidelijkheid. Men wil de samenwerking binnen kantoor en tussen afdelingen verbeteren door structureel overleg.

Schoolbezoeken

In 2024 hebben de leden van de raad van toezicht vier scholen bezocht. Deze bezoeken passen bij de aanpak om als raad zichtbaar en aanspreekbaar te zijn. Daarnaast geeft het de leden van de raad ook een beeld van de scholen in de praktijk. Directeuren zijn vrij over hoe zij het bezoek invullen. Per ochtend zijn twee scholen bezocht. Het thema waar onder andere de interesse naar uitging was "inclusief onderwijs" op de scholen. De conclusie is dat de scholen het wel willen maar dat het in de praktijk lastig is om in een klas met vaak meer dan 25 leerlingen te realiseren. Het verzwaard ook zeker de werkdruk van de leerkrachten. Tijdens de bezoeken hebben we enthousiaste directeuren ontmoet, leerkrachten gezien die met plezier hun werk deden en leerlingen/leerlingenraden gesproken die enthousiast over hun school vertelden.

Verder houdt de RvT zich op de hoogte van wat er speelt door informatie vanuit o.a. de PO-raad, VOS/ABB, de onderwijsinspectie, de onderwijsraad, het ministerie van OCW, het Samenwerkingsverband Duin- en Bollenstreek en haar

belangenvereniging VTOI-NVTK. Ook probeert de RvT actief informatie van buiten de stichting naar binnen te brengen vanuit het individuele gezichtspunt van de leden.

Jaarrekening

Na kennisneming van het accountantsverslag en een toelichting van de auditcommissie heeft de Raad van Toezicht op 11 juni 2025 het jaarverslag, inclusief de jaarrekening over 2024 goedgekeurd. De jaarrekening is met zorg en toewijding samengesteld en geeft een goede weergave van de financiële positie van de stichting. De RvT heeft verder, op basis van haar werkzaamheden gedurende het jaar, geconcludeerd dat er in 2024 sprake was van een verbetering ten aanzien van het inzicht in de doelmatige besteding van middelen binnen de stichting. Het bestuur hanteert te allen tijde het uitgangspunt dat er met zorg omgegaan wordt met het aan de stichting toevertrouwde publieke geld. Uitgaven moeten proportioneel, onderbouwd en sober zijn met als uiteindelijk doel "goed onderwijs voor onze leerlingen".

Voor meer informatie en diverse documenten van de RvT, waaronder onze visie, jaarplan en reglement, kunt u kijken op onze webpagina die te bereiken is via de website van de Stichting OBODB (obodb.nl).

De RvT dankt iedereen binnen de Stichting voor de prettige samenwerking in kalenderjaar 2024.

Noordwijk, 23 juni 2025

Namens de Raad van Toezicht van de Stichting OBODB,

Ouko Beuving, voorzitter

Bijlage 2 Jaarverslag GMR

JAARVERSLAG 2024 GMR

Hieronder vindt u het jaarverslag 2024 van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van OBODB.

Het jaar 2024 stond vooral in het teken van het plan van aanpak van de interim-bestuurder, de onder druk staande financiële situatie van OBODB en de werving van een nieuwe bestuurder. De GMR heeft zitting gehad in de BAC (Benoemingsadviescommissie).

Samenstelling GMR

De GMR bestaat uit ouders en leerkrachten afkomstig van alle scholen binnen de stichting OBODB. Van elke school is er één afgevaardigde.

Vanwege het grote aantal leden waarvan de zittingstermijn in 2024 verliep is besloten de termijn met een jaar te verlengen. Er heeft één GMR lid van de personeelsgeleding eind van het jaar afscheid genomen, deze is begin 2025 vervangen door iemand voor de oudergeleding. In 2024 was dit de samenstelling:

Naam	School		Wisseljaar
Jacqueline Kraaijmes	Achtbaan	Personeel	2024
Dick van der Zwan	Bolwerk	Personeel	2027
Pieter v/d Wal	Dubbelburg	Ouder	2027
Elsa Hof	Regenboog	Personeel	2025
Chanien Schwaneberg	Wereldwijs	Personeel	2025
Marissa Brinkhof	Tweemaster	Personeel	2025
Femke Ysenbaert	Daltonschool Katwijk	Personeel	2027
Linda Helle (voorzitter)	Witte School	Ouder	2025
Jan Sjerps	Daltonschool Hillegom	Ouder	2026
Joska Warmenhoven	Verrekijker	Personeel	2027
Joost Kling	Klaverweide	Ouder	2026

In 2024 heeft de GMR een vicevoorzitter aangesteld en een extern ambtelijk secretaris.

Vergaderingen 2024

De GMR heeft in 2024 zeven keer met de bestuurder en twee keer met de Raad van Toezicht (RvT) op de volgende data vergaderd:

- 18 januari
- 26 februari
- 19 maart (Raad van Toezicht)
- 25 april
- 4 juni
- 16 september
- 21 oktober (Raad van Toezicht)
- 19 november

Alle vergaderingen in 2024 hebben fysiek op het bestuurskantoor plaatsgevonden.

Tevens is voor de GMR-leden op 13 februari een cursusavond georganiseerd over de rechten en plichten van de GMR.

Overzicht van hoofdonderwerpen vergaderingen met het bestuur

Belangrijkste onderwerpen van gesprek met de interim-bestuurder gedurende het jaar waren zijn plan van aanpak, het bestuursformatieplan en de begroting.

- Bestuursformatieplan

De GMR heeft schriftelijk en op de vergadering van 25 april verduidelijkings- en kritische vragen gesteld. Tevens heeft de GMR heeft aan de orde gebracht dat veel onrust is ontstaan door gebrek aan communicatie en informatie vanuit het bestuurskantoor. Op verzoek van de GMR heeft de bestuurder middels een presentatie op de vergadering van 4 juni een nadere toelichting op de bestuursformatie gegeven.

- Begroting

Het proces met betrekking tot advisering door de GMR op hoofdlijnen van de begroting is niet goed verlopen. Een aandachtspunt voor de bestuurder volgend jaar is ervoor te zorgen dat de GMR in staat wordt gesteld advies uit te brengen voorafgaand aan de besluitvorming. Daarnaast heeft de GMR, evenals de RvT, aangegeven de begroting niet beleidsrijk genoeg te vinden. De financiële commissie van de GMR heeft positief ten aanzien van de begroting geadviseerd.

Andere onderwerpen die besproken zijn waren het functiehuis, het vrijwilligersbeleid, de klachtenregeling en het beloningsbeleid, De GMR is geïnformeerd over het privacy rapport, financiën kleine scholen, bestuursreglement, jaarverslag vertrouwenspersoon, inclusie en O&K.

Presentaties zijn gegeven over de volgende onderwerpen:

- Bevindingen schoolbezoeken O&K door de beleidsadviseur onderwijskwaliteit.
- Inclusief onderwijs door de voorzitter OPR.
- Plan van aanpak HR door de HR manager.
- Scholenlandschap door medewerkers huisvesting.

De GMR heeft de vergaderingen met de bestuurder in zijn algemeenheid positief ervaren met voldoende ruimte voor de GMR om haar punten in te brengen, waarnaar door de bestuurder goed is geluisterd. In de structuur van de vergaderingen en informatievoorziening is in 2024 een goede stap vooruit gezet.

Hoofdonderwerpen vergaderingen met de RvT

Belangrijkste onderwerpen van gesprek met de Raad van Toezicht waren de onder druk staande financiën, het plan van aanpak van de interim-bestuurder en het profiel van de nieuw aan te stellen bestuurder, waarvoor de GMR aandachtspunten heeft meegegeven.

Instemming en advies GMR 2024

In 2024 is door de (P)GMR met de volgende punten ingestemd:

PGMR:

- Het functiehuis, met toevoeging van de functie van bestuurder.
- Het bestuursformatieplan 2024/2025.
- Het beloningsbeleid, met inachtneming van een aanpassing. De voorgestelde aanpassing van de PGMR wordt nog onderzocht.
- Het inductiebeleid startende leerkrachten.

GMR:

- Het vrijwilligersbeleid, met inachtneming van een aantal aanpassingen en uitzoekwerk.
- De klachtenregeling 2024.
- De herziene versie van het medezeggenschapsstatuut.
- De herziene versie van het GMR reglement.

De GMR heeft niet ingestemd met de notitie no show bedrijfsarts. De nieuwe HR-manager heeft deze notitie ingetrokken.

In 2024 heeft de GMR de volgende adviezen uitgebracht :

- De GMR adviseert positief aan de RvT ten aanzien van de functiebeschrijving bestuurder.
- De GMR adviseert positief ten aanzien van het managementstatuut.
- De financiële commissie van de GMR heeft een positief advies gegeven ten aanzien van de begroting.

B. Jaarrekening

Inhoudsopgave

	Pagina
Financiële kengetallen	59

Jaarrekening

Grondslagen	60
Model A: Balans per 31 december 2024	64
Model B: Staat van baten en lasten over 2024	65
Model C: Kasstroomoverzicht	66
Model VA: Vaste Activa	67
Model VV: Voorraden en vorderingen	69
Model EL: Effecten en Liquide middelen	70
Model EV: Eigen vermogen	71
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	72
Model KS: Kortlopende schulden	74
Model G: Verantwoording subsidies	75
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	76
Model AB: Opgave andere baten	77
Model LA: Opgave van de lasten	78
Model FB: Financiële baten en lasten	80
Model E: Overzicht verbonden partijen	81
WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector	82
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	85
Bestemming van het resultaat	86
Gebeurtenissen na balansdatum	87

Overige gegevens

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	88
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	89
Gegevens rechtspersoon	90

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kan een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

<u>Kengetallen</u>	2024	2023
<u>Solvabiliteit</u>	63,6%	70,1%
<i>Eigen vermogen + voorzieningen in percentage van het totale vermogen.</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar langetermijnverplichting te voldoen. 30% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 30% dan is de stichting in staat om aan haar langetermijnverplichtingen te voldoen.		
<u>Liquiditeit (Current ratio)</u>	1,77	1,73
<i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de stichting in staat is aan haar kortetermijnverplichtingen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de stichting in staat aan haar kortetermijnverplichtingen te voldoen.		
<u>Weerstandsvermogen</u>	19,4%	15,6%
<i>Verhouding tussen het totale eigen vermogen en de totale baten.</i> Een weerstandsvermogen tussen 10% en 40% wordt binnen de stichting als aanvaardbaar geacht. Het weerstandsvermogen zegt iets over de reservepositie van de stichting en over de mogelijkheden om financiële tegenvallers te kunnen opvangen.		
<u>Rentabiliteit</u>	-0,4%	-5,3%
<i>Verhouding exploitatieresultaat en de totale baten.</i> Dit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief exploitatieresultaat. Daarbij wordt uitgegaan van de gewone bedrijfsvoering. Het wordt berekend door het resultaat (het "exploitatiesaldo") te delen door de totale baten van de bedrijfsvoering.		
<u>Huisvestingsratio</u>	8,7%	9,4%
<i>Verhouding tussen de huisvestingslasten vermeerderd met afschrijvingen gebouwen en terreinen en de totale lasten</i> De huisvestingsratio geeft het aandeel van de totale huisvestingslasten in verhouding van de totale lasten weer. Als signaleringswaarde wordt een maximum van 10% gehanteerd.		
Aantal leerlingen per teldatum 1 februari	3.366	3.142
Aantal FTE (inclusief vervanging)	225,93	244,88
<u>Personeelskosten per FTE</u>	€ 89.122	€ 81.546
<u>Percentage personeelskosten t.o.v. de totale lasten</u>	83,0%	83,1%

A1 Grondslagen

1 Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord.

Grondslagen voor de jaarrekening

Bij de inrichting van de jaarrekening is de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, RJ-richtlijn 660 en Titel 9 Boek 2 BW gehanteerd. De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's. In de balans is het resultaatbestemmingsvoorstel reeds verwerkt. De waardering van activa en passiva vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de betreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Stelselwijziging

De Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek heeft tot en met 31 december 2023 een voorziening groot onderhoud. Per 1 januari 2024 wordt het groot onderhoud geactiveerd onder toepassing van RJ 212. De verwerking vindt plaats op retrospectieve wijze vanaf voorgaand boekjaar. Dit in afwijking van alinea 208 van hoofdstuk 140 stelselwijziging. Dit betekent dat de voorziening groot onderhoud per 31 december 2022 vrijvalt ten gunste van het eigen vermogen en het groot onderhoud per 1 januari 2024 prospectief wordt verwerkt als component van de materiële vaste activa.

Vergelijkende cijfers

De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Financiële instrumenten

De Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek heeft alleen primaire financiële instrumenten, voor de grondslagen wordt verwezen naar de behandeling per post.

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

Investerings in meubilair, ICT en leermiddelen worden op de balans gewaardeerd tegen de aanschafwaarde verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. De materiële vaste activa worden lineair afgeschreven vanaf de maand van aanschaf. Als ondergrens van de te activeren activa wordt € 500,- aangehouden. Investeringsubsidies die ontvangen zijn, worden in mindering gebracht op de investering. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Eigendom

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de stichting en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen. Eventuele bruikleenscholen zijn eveneens niet verwerkt.

De kosten van groot onderhoud aan de binnenkant alsmede het buitenschilderwerk van de schoolgebouwen worden ten laste gebracht van de bestemmingsreserve onderhoud.

Vorderingen en overlopende activa

Vorderingen en overlopende activa worden gewaardeerd op nominale waarde onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen voor oninbaarheid. 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

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Algemene reserve publiek

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten. Aan de reserve worden via de resultaatbestemming overschotten in een boekjaar toegevoegd en tekorten onttrokken.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek.

Bestemmingsreserve NPO

Als gevolg van het niet volledig tot besteding kunnen brengen van de beschikbare NPO-middelen is ultimo 2021 een bestemmingsreserve gevormd. De besteding hiervan vindt conform de opgestelde plannen plaats en wordt herkenbaar in de financiële administratie vastgelegd. Op basis van deze uitputting zal vanuit deze bestemmingsreserve onttrekkingen plaatsvinden. Het is onze verwachting er vanaf 2024 meer onttrekkingen zullen plaatsvinden, omdat de NPO subsidie per 1 augustus 2024 stopt. De middelen mogen nog tot 1 augustus 2025 besteed worden.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan en waarvan de omvang onzeker maar wel betrouwbaar te schatten is.

Voorziening ambtsjubileum

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van ambtsjubilea is een voorziening gevormd. De voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. Betaalde bedragen inzake jubileum worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening spaarverlof

De voorziening spaarverlof wordt opgenomen tegen de nominale waarde en dient ter dekking van opgebouwde rechten voor spaarverlof. De voorziening wordt jaarlijks berekend op basis van de opgebouwde rechten van de personen die sparen voor spaarverlof. De dotatie komt ten laste van de exploitatierekening. De onttrekkingen worden direct ten laste van de voorziening gebracht. De voorziening wordt niet contant gemaakt omdat de verwachting is dat deze binnen 1 jaar afloopt.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Medewerkers die de leeftijd van 57 jaar bereiken, kunnen hun duurzame inzetbaarheidsuren sparen conform art. 8A.7 CAO PO. De voorziening duurzame inzetbaarheid is berekend per balansdatum met het PO-Raadmodel. Er is gerekend met de nieuwe salarisschalen vanaf 1 januari 2024.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is opgenomen ter dekking van de toekomstige loonkosten van personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend, geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Deze voorziening is gevormd met ingang van boekjaar 2020 voor loonbetalingsverplichtingen aan medewerkers die een jaar of langer ziek zijn met als peildatum 31 december 2024.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen reële waarde.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Bij de bepaling van het exploitatiesaldo is uitgegaan van het baten en lastenstelsel. Dit betekent dat de opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Kosten hoeven nog geen uitgaven te zijn en opbrengsten nog geen inkomsten.

Rijksbijdragen

- de ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

- geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

- geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) 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 zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet zijn verstrekt door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder de gelden voor de tussenschoolse opvang) worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het jaar zijn gespreid.

Opbrengsten

Subsidies, niet zijnde investeringssubsidies, worden in het resultaat verantwoord zodra het waarschijnlijk is dat de desbetreffende subsidies zullen worden ontvangen en voor zover de hiermee samenhangende bestedingen zijn verricht.

Personele lasten

Onder de personele lasten zijn opgenomen de lonen en salarissen van het personeel in dienst van het bevoegd gezag verminderd met ontvangen uitkeringen van Vervangingsfonds en uitkeringsinstanties. Tevens zijn onder deze noemer opgenomen de overige personele lasten.

Pensioenen

De Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek heeft een pensioenregeling. Pensioenen voor het onderwijspersoneel zijn ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).

Per eind 2024 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 110,5%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies.

Rente

Renteopbrengsten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost.

4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de winst en -verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten.

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings, en -financieringsactiviteiten.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.

Model A: Balans per 31 december 2024

(na resultaatverdeling)

1 Activa	31 december 2024	31 december 2023
Vaste Activa		
1.1.2 Materiële vaste activa	3.326.554	2.613.366
1.1.3 Financiële vaste activa	<u>11.025</u>	<u>11.025</u>
<u>Totaal vaste activa</u>	<i>3.337.579</i>	<i>2.624.391</i>
Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen	1.185.560	756.161
1.2.4 Liquide middelen	<u>4.890.439</u>	<u>6.726.756</u>
<u>Totaal vlottende activa</u>	<i>6.075.999</i>	<i>7.482.918</i>
<u>Totaal activa</u>	<u>9.413.578</u>	<u>10.107.308</u>

2 Passiva	31 december 2024	31 december 2023
2.1 Eigen vermogen	4.958.553	3.981.093
2.2 Voorzieningen	1.028.250	2.613.174
2.4 Kortlopende schulden	3.426.774	3.513.041
<u>Totaal passiva</u>	<u>9.413.578</u>	<u>10.107.308</u>

Model B: Staat van baten en lasten over 2024

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	24.733.091	23.521.876	24.098.262
3.2 Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	135.896	104.650	480.547
3.5 Overige baten	<u>717.687</u>	<u>570.057</u>	<u>845.094</u>
Totaal baten	<u>25.586.675</u>	<u>24.196.583</u>	<u>25.423.904</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	21.504.352	21.596.013	22.513.812
4.2 Afschrijvingen	508.009	497.816	431.862
4.3 Huisvestingslasten	1.733.618	1.953.534	1.994.915
4.4 Overige lasten	<u>2.149.078</u>	<u>2.194.762</u>	<u>2.154.899</u>
Totaal lasten	<u>25.895.057</u>	<u>26.242.125</u>	<u>27.095.488</u>
Saldo baten en lasten	<u><u>-308.382</u></u>	<u><u>-2.045.541</u></u>	<u><u>-1.671.585</u></u>
6 Financiële baten en lasten	194.291	276.750	316.588
Resultaat	<u><u>-114.091</u></u>	<u><u>-1.768.791</u></u>	<u><u>-1.354.997</u></u>

Model C: Kasstroomoverzicht

	2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-308.382	-1.671.585
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	508.009	431.862
Mutaties voorzieningen	-493.373	150.887
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	-429.399	-315.198
Schulden	-86.267	-2.182.241
Effecten	-	-
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	-809.411	-3.586.275
Ontvangen interest	205.950	326.561
Betaalde interest (-/-)	-11.659	-9.973
	194.291	316.588
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:</u>	-615.120	-3.269.687
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	-1.270.089	-1.091.981
Desinvesteringen in MVA	48.892	2.543
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:</u>	-1.221.197	-1.089.438
<u>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>	-	-
Overige balansmutaties		
Mutatie liquide middelen	-1.836.317	-4.359.126
Beginstand liquide middelen	6.726.754	11.085.880
Mutatie liquide middelen	-1.836.317	-4.359.126
Eindstand liquide middelen	4.890.437	6.726.754

Model VA: Vaste Activa

1 Activa

1.1.2 Materiele vaste activa

	Cumulatieve aanschafwaarde e per 1 januari 2024	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 1 januari 2024	Boekwaarde per 1 januari 2024	Mutaties 2024			Cumulatieve aanschafwaarde per 31 december 2024	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31 december 2024	Boekv per dece 20
				Investerings	Des- investerings	Afschrijvingen			
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	249.194	52.456	196.738	501.927		19.531	751.121	71.987	6
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	3.838.016	1.731.818	2.106.198	545.551	-	417.637	4.383.567	2.149.455	2.2
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	794.614	533.076	261.538	27.697		70.842	822.311	603.918	2
MVA in uitvoering	48.892	-	48.892	194.914	-48.892	-	194.914	-	1
Materiële vaste activa	4.930.716	2.317.350	2.613.366	1.270.089	-48.892	508.009	6.151.913	2.825.359	3.3

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, inventaris en ICT middelen.

Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de €500,-.

Gehanteerde afschrijvingspercentages inventaris en andere vaste bedrijfsmiddelen per categorie:

	<u>termijn in jaren</u>	<u>percentage</u>
1.1.2.1 - gebouwen (verbouw)	10 tm 40	2,5% - 10%
1.1.2.3 - computerapparatuur	4 tm 10	10% -25%
- Inventaris en apparatuur	10 rm 18	5,5% - 10%
1.1.2.4 - onderwijsleerpakket	5 tm 9	11,1% - 20%

1.1.3 Financiële vaste activa

	Mutaties 2024			
	Boekwaarde per 1 januari 2024	Investerings en verstrekte leningen	Desinvesterin- gen en afgeloste leningen	Resultaat deelnemingen 31 december 2024
Financiële vaste activa	11.025	-	-	11.025

Model VV: Voorraden en vorderingen

1.2.2 Vorderingen

	31 december 2024	31 december 2023
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	433.932	262.318
1.2.2.2 Vorderingen op OCW	203.567	120.640
1.2.2.8 Overige overheden	122.380	7.938
1.2.2.10 Overige vorderingen	119.104	140.161
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	<u>306.576</u>	<u>225.104</u>
<u>Vorderingen</u>	<u>1.185.559</u>	<u>756.161</u>

Model EL: Effecten en Liquide middelen

1.2.4 Liquide middelen

	31 december 2024	31 december 2023
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	4.890.439	6.726.756
Liquide middelen	4.890.439	6.726.756

Model EV: Eigen vermogen

2.1 Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2024
2.1.1.1 Algemene reserve	1.983.956	451.627	-	2.435.583
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek	1.919.005	-576.028	1.091.551	2.434.528
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat	78.132	10.311	-	88.443
Eigen Vermogen	3.981.093	-114.091	1.091.551	4.958.553
Uitsplitsing				
21150 - Algemene reserve	1.983.956	451.627	-	2.435.583
<u>2.1.1.1 Algemene reserve</u>	1.983.956	451.627	-	2.435.583
21302-Bestemmingsreserve huisvesting	-	400.000	1.091.551	1.491.551
21305-Bestemmingsreserve De Achtbaan		127.000		127.000
21210-Bestemmingsreserve NPO	1.919.005	-1.103.028	-	815.977
<u>2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek</u>	1.919.005	-576.028	1.091.551	2.434.528
21300-Algemene reserve privaat	78.132	10.311	-	88.443
<u>2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat</u>	78.132	10.311	-	88.443

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden

2,2 Voorzieningen

	Stand per 1 januari 2024	Dotaties	Onttrekking en	Vrijval	Stelselwijziging	Stand per 31 december 2024	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1 t/m 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
2.2.1 Personele voorzieningen	1.521.623	160.000	72.390	580.983	-	1.028.250	615.110	353.503	59.637
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	1.091.551	-	-	-	-1.091.551	-0	-	-	-
<u>Voorzieningen</u>	2.613.174	160.000	72.390	580.983	-1.091.551	1.028.250	615.110	353.503	59.637

Uitsplitsing

<i>22100 - Voorziening jubilea</i>	114.508	15.000	36.571	7.049	-	85.888	5.427	20.824	59.637
<i>22101 - Voorziening spaarverlof</i>	10.328	-	-	-	-	10.328	10.328	-	-
<i>22102 - Voorziening langdurig zieken</i>	973.623	100.000	-	413.105	-	660.518	599.355	61.163	-
<i>22193 - Voorziening Professionalisering schoolleider</i>	67.197	45.000	35.819	3.118	-	73.260	-	73.260	-
<i>22193 - Voorziening Duurzame inzetbaarheid</i>	355.967	-	-	157.711	-	198.256	-	198.256	-
<u>2.2.1 Personele voorzieningen</u>	1.521.623	160.000	72.390	580.983	-	1.028.250	615.110	353.503	59.637
<i>22300 - Voorziening groot onderhoud</i>	1.091.551	-	-	-	-1.091.551	-	-	-	-
<u>2.2.3 Voorziening groot onderhoud</u>	1.091.551	-	-	-	-1.091.551	-	-	-	-

Model KS: Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden

	31 december 2024	31 december 2023
2.4.8 Crediteuren	580.377	836.743
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.007.086	959.216
2.4.10 Pensioenen	263.852	236.385
2.4.12 Overige kortlopende schulden	175.747	52.875
Schulden aan OCW	-	25.000
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW	537.344	242.491
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	215.066	414.611
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	647.300	745.720
<u>Kortlopende schulden</u>	<u>3.426.774</u>	<u>3.513.041</u>

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 2024 conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond		
		Kenmerk	datum	J/N/onderhanden
Zij-instroom		1160546-1	20-07-2021	onderhanden
Zij- instroom		1334081-2	20-04-2023	onderhanden
Zij- instroom		1333933-2	20-04-2023	onderhanden
Zij- instroom		1334092-2	20-04-2023	onderhanden
Zij- instroom		1335625-1	22-05-2023	onderhanden
Zij- instroom		1335641-1	22-05-2023	onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden		VBV23-PO-2619	03-04-2023	onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden		VBV23-PO-1911	30-03-2023	onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden		VBV24-PO-2281	18-06-2024	onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden		VBV24-PO-2113	18-06-2024	onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden		VBV24-PO-3664	18-06-2024	onderhanden
Verbetering Basisvaardigheden		VBV24-PO-0293	18-06-2024	onderhanden
Brugfunctionaris		BRF-242679	07-05-2024	onderhanden
Brugfunctionaris		BRF-243083	07-05-2024	onderhanden
Subsidie Lerarenbeurs		1414406-1	20-08-2024	onderhanden
Subsidie Lerarenbeurs		1415059-1	20-08-2024	onderhanden
Subsidie Verbinding PO-VO		VPOVO24322	03-06-2024	onderhanden
Subsidie Zij instroom		1444682-1	20-11-2024	onderhanden
Subsidie internationalisering funderend onderwijs		IFO24102	22-01-2024	ja

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2023	Totale subsidiabele kosten t/m 2023	Saldo per 1 januari 2024	Ontvangen in 2024	Subsidiabele kosten in 2024
	Kenmerk	datum	€	€	€	€	€	€
Totaal			0	0	0	0	0	

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	ja		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2023	Totale subsidiabele kosten t/m 2023	Saldo per 1 januari 2024	Ontvangen in 2024	Subsidiabele kosten in 2024
	Kenmerk	datum	€	€	€	€	€	€
Totaal			-	0	0	0	-	

Model OB: Opgave overheidsbijdragen

3.1 Rijksbijdragen

	Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	22.556.779	22.001.912	21.567.664
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	1.624.376	1.000.379	2.074.169
3.1.3.1 Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	551.937	519.585	456.429
<u>Rijksbijdragen</u>	24.733.091	23.521.876	24.098.262

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
3.2.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	135.896	104.650	480.547
<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	135.896	104.650	480.547

Model AB: Opgave andere baten

3.5 Overige baten

	Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
3.5.1 Opbrengst verhuur	115.698	109.019	127.161
3.5.2 Detachering	30.567	39.000	31.817
3.5.4 Schenkingen	100	-	4.694
3.5.5 Ouderbijdragen	412.821	383.638	453.847
3.5.10 Overige	158.502	38.400	227.575
<u>Overige baten</u>	717.687	570.057	845.094

4 Lasten

4.1 Personele lasten

	Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
4.1.1 Lonen en salarissen	20.135.372	19.734.015	19.968.960
4.1.2 Overige personele lasten	1.789.193	1.796.125	2.859.420
4.1.3 Af: Ontvangen vergoedingen	420.214	-65.873	314.568
<u>Personele lasten</u>	21.504.352	21.596.013	22.513.812
Uitsplitsing			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	15.389.325	15.050.081	15.417.644
4.1.1.2 Sociale lasten	2.224.988	2.198.164	2.182.917
4.1.1.3 Premies Participatiefonds (PO/VO)	238.408	-	328.519
4.1.1.5 Pensioenpremies	2.282.652	2.485.770	2.039.880
<u>Lonen en salarissen</u>	<u>20.135.372</u>	<u>19.734.015</u>	<u>19.968.960</u>
4.1.2.1 dotaties voorzieningen	160.000	160.000	703.706
4.1.2.1 vrijval voorzieningen	-438.983	-	-55.881
4.1.2.2 personeel niet in loondienst	1.486.738	836.200	1.484.571
4.1.2.3 overige	581.438	799.925	727.023
<u>Overige personele lasten</u>	<u>1.789.193</u>	<u>1.796.125</u>	<u>2.859.420</u>

4.2 Afschrijvingslasten

	Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
4.2.2 Afschrijvingen materiele vaste activa	508.009	497.816	431.862
<u>Afschrijvingslasten</u>	508.009	497.816	431.862

4.3 Huisvestingslasten

	Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
4.3.1 Huurlasten	83.298	80.880	106.367
4.3.3 Onderhoudslasten	324.423	164.000	185.715
4.3.4 Energie en water	263.721	449.004	427.368
4.3.5 Schoonmaakkosten	430.142	385.500	422.737
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	52.907	56.350	64.145
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	-	450.000	430.000
4.3.8 Overige huisvestingslasten	579.128	367.800	358.584
Huisvestingslasten	1.733.618	1.953.534	1.994.915

4.4 Overige lasten

	Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
4.4.1 Administratie en beheer	525.421	440.715	451.462
4.4.2 Inventaris en apparatuur	425.771	490.823	445.623
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	512.493	523.000	534.619
4.4.5 Overige	685.393	740.224	723.195
Overige lasten	2.149.078	2.194.762	2.154.899
Specificatie honorarium			
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	22.264	25.000	34.314
4.4.1.2 Andere controle opdracht	1.897		
4.4.1.3 Fiscale adviezen	920		
4.4.1.4 andere niet-controle dienst			
Accountantslasten	25.080	25.000	34.314

Model FB: Financiële baten en lasten

6 Financiële baten en lasten

	Werkelijk 2024	Begroting 2024	Werkelijk 2023
6.1.1 Rentebaten	205.950	280.000	326.561
6.2.1 Rentelasten (-/-)	11.659	3.250	9.973
<u>Financiële baten en lasten</u>	194.291	276.750	316.588

Model E: Overzicht verbonden partijen

Per 31 december 2024 zijn er financiële of organisatorische banden met de volgende rechtspersonen:

Stichting Brede school Nassaupark.

Deze beheerstichting is verantwoordelijk voor het beheer van de Brede School Nassaupark in Lisse waar onze basisschool De Tweemaster onderdeel van uitmaakt. Peter Velseboer is voorzitter van het bestuur van deze beheerstichting.

Code activiteiten: 4

Stichting Beheer Brede School Duyfrak

Deze beheerstichting is verantwoordelijk voor het beheer van de Brede School Duyfrak in Valkenburg waar de dependance van onze basisschool De Dubbelburg onderdeel van uitmaakt. Peter Velseboer is voorzitter van het bestuur van deze beheerstichting.

Code activiteiten: 4

Vereniging van Eigenaars "Brede school Boechorst te Noordwijk"

Deze VVE is verantwoordelijk voor het beheer van de Brede School Boechorst in Noordwijk waar Daltonschool Klaverweide onderdeel van uitmaakt. Peter Velseboer is lid van de VVE.

Code activiteiten: 4

Stichting Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Duin- en Bollenstreek 28-12

Samenwerkingsverband Duin- en Bollen PO te Noordwijk

Code activiteiten: 4

Toelichting code activiteiten:

1. contractonderwijs
2. contractonderzoek
3. onroerende zaken
4. overige

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector

4.1: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

Vermelding topfunctionarissen

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek. Het voor Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 166.000, het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse C. Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	8

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

2024

Bedragen x € 1	P. Velseboer	M.A.Schouten
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde dienstvervulling in 2024	1-11/31-12	1-1 / 30-4
Deeltijdfactor in fte	0,883	0,8
(fictieve) dienstbetrekking	nee	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	22.434	28.337
Beloning betaalbaar op termijn	-	5.665
Subtotaal	22.434	34.003
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.430	43.904
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan. *	-	-
Totale bezoldiging	22.434	34.003

Gegevens 2023	M.A.Schouten
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde dienstvervulling in 2023	1-1 / 31-12
Deeltijdfactor 2023 in fte	0,8
Dienstbetrekking	ja
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	88.772
Beloning betaalbaar op termijn	14.672
Subtotaal	103.443
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	127.200
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan. *	-
Totale bezoldiging 2023	103.443

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

Bedragen x € 1	P. Velseboer	
Functiegegevens	Bestuurder	
Kalenderjaar	2024	2023
Periode functievervulling in het kalenderjaar	1-1 / 31-10	1-11 / 31-12
Aantal kalendermaanden in het kalenderjaar	10	2
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	983	120
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	221	212
Maxima op basis van de normbedragen per maand	263.600	59.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	242.683	
Bezoldingen (alle bedragen exclusief btw)		
Bezoldiging in de betreffende periode	123.450	15.090
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	138.541	
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen		
Totale bezoldiging	138.541	

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024						
Bedragen x € 1	O Beuving	T. Verplancke	A.R. Elenga	W. Poot	I. Tacken	R. Van Dijk
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-1/31-12	1-1/1-2	1-1 / 1-2	1-1/31-12	1-1/31-12	1-2 / 31-12
Bezoldiging						
Bezoldiging	9.000	500	500	6.000	6.000	6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.900	1.383	1.383	16.600	16.600	15.194
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Bezoldiging	9.000	500	500	6.000	6.000	6.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan.	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt

Gegevens 2023						
Bedragen x € 1	O Beuving	T. Verplancke	A.R. Elenga	W. Poot	I. Tacken	C.H. Vonk
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1/31-12	1-1/31-12	1-1/31-12	1-1/31-12	1-1/31-12	1-1/31-12
Bezoldiging						
Bezoldiging	5.045	3.000	3.000	3.000	2.500	1.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.850	15.900	15.900	15.900	15.900	3.700

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Bedragen x € 1	M.A.Schouten
Functiegegevens	Bestuurder
Functie bij beëindigen dienstverband	Bestuurder
Omvang dienstverband	0,8
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2024

Uitkering wegens beëindiging van dienstverband	
Overeengekomen uitkering wegens beëindigen dienstverband	57014*
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	60.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	17.456
Waarvan betaald in 2024	17.456
Onverschuldig betaald en nog niet terugontvangen	nvt
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan.	nvt
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt

* De overeengekomen uitkering stijgt mee met de jaarlijkse RVU-drempelvrijstelling tot maximaal het toepasselijke maximum

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Het bestuur is meerdere langlopende verplichtingen aangegaan:

Huur

De stichting heeft een huurcontract met P.L. Veger met een looptijd tot en met 31-12-2026 voor Bonnikeplein 24-26 te Noordwijk. Het huurbedrag zoals opgenomen in het contract bedraagt € 4.090 per maand.

Energie

De stichting heeft een energieovereenkomst met Vattenfall met een looptijd tot en met 31-12-2026. Het maandbedrag voor Vattenfall is € 15.005.

Bestemming van het resultaat

Vanuit de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat.
Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2024

451.627 Wordt toegevoegd aan de algemene reserve
-1.103.028 Wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO
400.000 Wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve Huisvesting
10.311 Wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve privaat
127.000 Wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve De Achtbaan

-114.091 totaal resultaatverdeling

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Datum vaststelling jaarrekening:

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer 41362
Naam instelling Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek

Adres Bonnikeplein 24
Postcode 2201 XA
Plaats Noordwijk
Telefoon 071-8200040
E-mailadres info@obodb.nl
Website www.obodb.nl

Contactpersoon Erika Eikens
Telefoon 071-8200040
E-mailadres erika.eikens@obodb.nl