Bestuursverslag 2025



DUIN- EN BOLLENSTREEK

Proces		
Wie	**Rol**	**Datum**
Stafbureau	Advies	26 mei 2026
Directeuren	Advies	4 jun 2026
GMR	Advies	10 jun 2026
RVT	Goedkeuring	15 jun 2026
Bestuurder	Vaststelling	16 jun 2026
Versie 3		28-5-2026

Inhoudsopgave

Inleiding 6
1. De schoolorganisatie 7
1.1 Profiel schoolbestuur 7
Missie 7
Kernwaarden 7
Onze visie 8
Motto 8
Strategisch koersplan 8
1.2 Organisatie 9
Contactgegevens 9
Bestuur 9
Scholen 10
Juridische structuur 10
Organisatiestructuur 10
Besturingsfilosofie 11
De raad van toezicht 11
De (gemeenschappelijke) medezeggenschap 11
Horizontale dialoog en verbonden partijen 11
1.3 Governance 12
Functiescheiding 12
Governancecode Funderend Onderwijs 12
Code Goed Bestuur 12
Visitatie 12
2. Verantwoording van het beleid 13
2.1 Onderwijs & Kwaliteit 13
Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg 13
Doelen en resultaten 14
Onderwijsresultaten 15
Schoolweging 15
Spreidingsgetal 15
Referentieniveaus 16
Sociale veiligheid 18
Klachtenbehandeling 18
Onderwijs aan nieuwkomers / NT2 19
Overige ontwikkelingen 19
Toekomstige ontwikkelingen 20
2.2. Personeel & Professionalisering 22
Doelen en resultaten 22
Onderzoek eigenrisicodragerschap WGA (Compagnysync) 22

Procesoptimalisatie 22
Personele bezetting 23
Formatieproces 23
Van werving & selectie tot onboarding 23
Persoonlijk en Dichtbij 24
Begeleiding studenten 24
Verzuim 25
OBO Academie 27
Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders 27
Toekomstige ontwikkelingen 28
Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis 28
De implementatie, monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid 31
De inrichting van de dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en schoolleiders 32
Banenafspraak 33
VOG 33
Werkdrukmiddelen 34
Toekomstige ontwikkelingen 34
2.3. Huisvesting & Facilitaire zaken 36
Doelen en resultaten 36
Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen 37
Focus op verduurzaming schoolgebouwen 37
2.4. Financieel beleid 38
Doelen en resultaten 38
Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting 38
Toekomstige ontwikkelingen 38
Investeringsbeleid 39
Treasury 39
Planning- en controlcyclus 40
Continuïteitsparagraaf 40
Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1) 40
Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2) 40
Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3) 41
3. Verantwoording van de financiën 42
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 42
Staat van baten en lasten en balans 43
Financiële positie 48
Bijlage 1 50
Jaarverslag raad van toezicht 50
Rooster van aftreden - herbenoeming- benoemingen 50
Werkzaamheden van de raad van toezicht 51

Overige onderwerpen die aan bod zijn geweest: 52
Scholing/professionalisering 53
Zelfevaluatie 53
De auditcommissie 54
Werkgeverschapscommissie (werco) 54
Commissie Onderwijskwaliteit en HRM 55
Stakeholdersontmoetingen 55
Jaarrekening 56
Bijlage 2 57
Jaarverslag GMR 57
Samenstelling GMR 57
Vergaderingen 2025 57
Overzicht van hoofdonderwerpen vergaderingen met het bestuur 58
Hoofdonderwerpen vergaderingen met de RvT 58
Instemming en advies GMR 2025 58
Afkortingenlijst 60

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2025 van Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek (OBODB). In dit verslag nemen we u mee in de keuzes die we met elkaar hebben gemaakt in 2025.

2025 is een jaar van transitie geweest. We hebben dit jaar gebruikt om met elkaar een koers te bepalen en welke strategische doelen we de komende vier jaar stellen. We hebben dit uitgewerkt in ons strategisch koersplan. Vervolgens hebben we de doelen specifiek uitgewerkt in onze uitvoeringsagenda. Deze uitvoeringsagenda gebruiken we om onze jaarplannen uit te werken en de voortgang te monitoren.
Om deze nieuwe koers te benadrukken, hebben we een nieuw logo laten ontwerpen, dat goed past bij wat we willen uitstralen. De letters OBO staan voor Openbaar Basis Onderwijs, maar ook voor ons motto Ontdek, Bloei en Ontwikkel. We gunnen elk kind en zeker ook elke medewerker dat ze zich blijven ontwikkelen in een snel veranderende wereld. In 2026-2027 zullen de scholen, aansluitend op het strategisch koersplan, een nieuw schoolplan gaan schrijven.

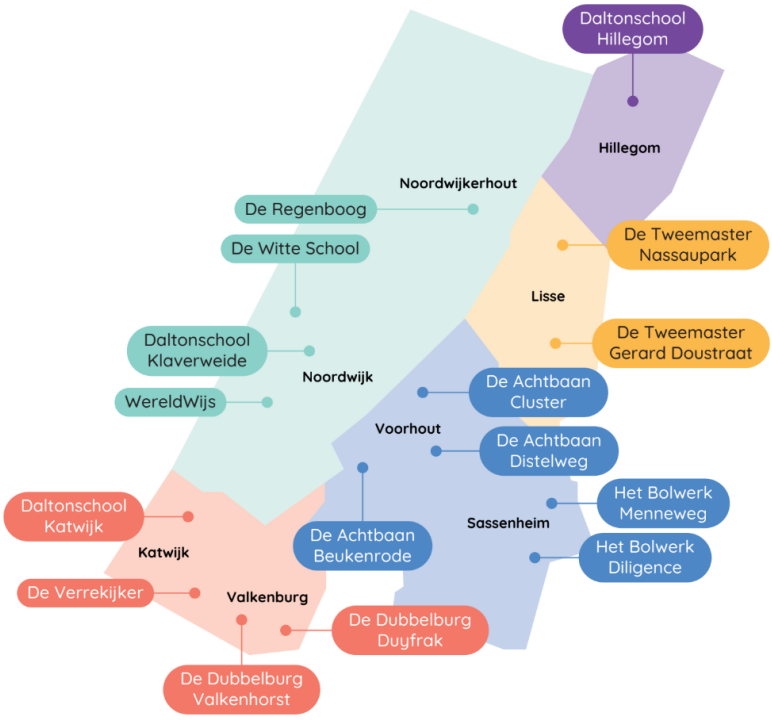
Financieel is 2025 ook een transitiejaar. Veel subsidies, zoals npo en basisvaardigheden, lopen af. We gaan steeds meer richting het 'oude normaal'. Dit betekent dat we keuzes moeten maken in onze organisatie. Zowel op bestuursniveau als op schoolniveau heeft dit gevolgen. In de afgelopen jaren is het stafbureau uitgebreid met meerdere functionarissen. In 2025 hebben we een controlscan laten opstellen, waarmee we de risico's in kaart hebben gebracht. Door verloop hebben we de formatie van het stafbureau in 2025 teruggebracht. Hiermee hebben we een bezetting op alle pijlers met expertise die nodig is op de diverse terreinen. Conform de besturingsfilosofie ligt de verantwoordelijkheid voor gevoerd beleid op schoolniveau bij de schooldirecteur en kan hij/zij expertise inroepen op diverse terreinen om de keuzes verantwoord te maken. Hiermee sluiten we aan bij de landelijke afspraken rondom de functie van directeuren in het primair onderwijs.

We wensen jullie veel leesplezier en nodigen eenieder van harte uit om contact op te nemen als er vragen of opmerkingen zijn.

Met vriendelijke groet,

Marco Brinkhuis
bestuurder OBODB

1. De schoolorganisatie



OBO Duin- en Bollenstreek verzorgt onderwijs in de gemeenten Hillegom, Lisse, Teylingen (Voorhout en Sassenheim), Noordwijk en Katwijk (Katwijk en Valkenburg). Twaalf basisscholen met 16 vestigingen geven les aan ruim 3000 leerlingen. Ruim 300 medewerkers zetten zich daar dagelijks voor in.

1.1 Profiel schoolbestuur

Missie

OBODB staat voor goed, inclusief en toekomstgericht onderwijs. Iedereen die bij ons onderwijs betrokken is, moet zich welkom, veilig en gezien voelen. We helpen kinderen de wereld én zichzelf te ontdekken, zodat zij uitgroeien tot zelfstandige, verantwoordelijke en kritisch denkende mensen.
In samenwerking met ouders, kinderopvang en regionale partners bouwen we aan een omgeving waarin vertrouwen, ontwikkeling en innovatie centraal staan.
Onze scholen hebben elk hun eigen identiteit, maar delen dezelfde opdracht: bijdragen aan de vorming van flexibele, sociaal vaardige en respectvolle wereldburgers.

Kernwaarden

Onze drie kernwaarden vormen het kompas voor hoe wij binnen OBODB werken, leren en samenwerken – met elkaar, met ouders en met partners in de regio. Onze eigen kernwaarden zijn:

Vertrouwen

We geloven in de kracht van ieder mens. Vanuit vertrouwen bieden we eerlijke kansen met ruimte voor autonomie, groei en trots binnen een open cultuur.

Betrokkenheid

We voelen ons verbonden met onze leerlingen, collega's, scholen en onze regio. Met zorg, interesse en verantwoordelijkheid werken we met plezier en toewijding aan onderwijs dat ertoe doet.

Samen

We verbinden mensen, kennis en talenten, zodat iedereen kan leren en groeien. Door samenwerking komen we tot bloei; samen staan we sterker en bereiken we meer.
Onze kernwaarden zijn gebaseerd op de kernwaarden van het openbaar onderwijs: vrijheid, gelijkwaardigheid en ontmoeting. Hoe wij deze waarden van het openbaar onderwijs binnen OBODB in de praktijk brengen, staat uitgewerkt in de bijlage.

Onze visie

Wij geloven in onderwijs waarin sterke relaties en inspiratie centraal staan met ruimte voor verschil. Leerlingen zijn nieuwsgierige individuen. Wij stimuleren hun eigenaarschap en brede ontwikkeling. Zo kunnen zij vanuit ontdekking tot bloei komen en zich ontwikkelen tot betrokken en zelfbewuste burgers.
OBODB vormt een lerende gemeenschap van openbare scholen die elkaar versterken. Onze scholen hebben elk hun eigen karakter, maar delen kennis, expertise en verantwoordelijkheid. In een snel veranderende wereld bieden we samen het beste onderwijs.
Zo bereiden wij kinderen voor op een betekenisvolle rol in een digitale, duurzame en diverse samenleving. Dit doen we in nauwe samenwerking met ouders, kinderopvang en maatschappelijke partners.
Wij staan open voor iedereen en werken aan onderwijs dat bijdraagt aan een democratische, duurzame en veerkrachtige samenleving, waarin mensen elkaar blijven ontmoeten, verstaan en versterken.

Motto

Ontdek, bloei en ontwikkel

Strategisch koersplan

In ons strategisch koersplan 2026-2029 hebben we dit uitgebreid verwoord. Jaarlijks wordt er vervolgens een jaarplan gehaald uit onze uitvoeringsagenda 26-29, die het handvat is om onze koers te bepalen.
Uitleg over het strategisch koersplan is te vinden op de website van OBODB. Daar is het strategisch koersplan ook te downloaden.

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 (link). 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, wordt vanuit de wettelijke zorgplicht in overleg met ouders en het samenwerkingsverband gezocht naar een passende onderwijsvoorziening.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

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

Bestuur

Marco Brinkhuis

Functie:	bestuurder
Nevenfuncties betaald:	docent Habeo+; schoolleidersopleiding
Nevenfuncties onbetaald:	bestuurder Brede School Duyfrak
	bestuurder Brede School Nassaupark
	bestuurder Brede School Boechorst

Scholen

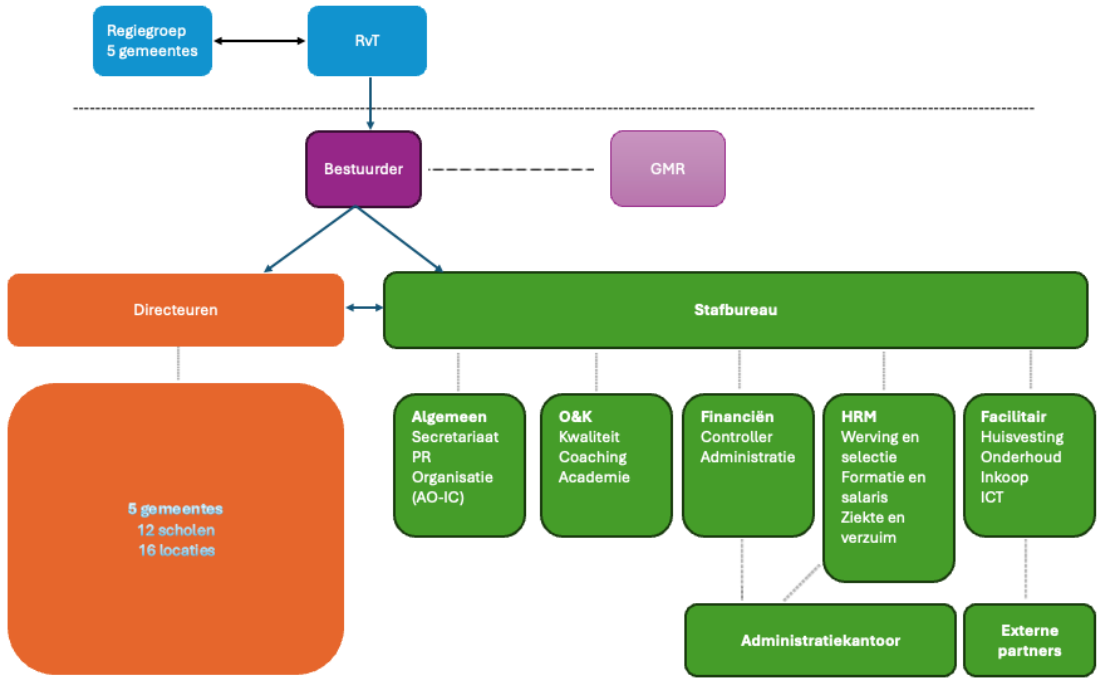
Onder het bevoegd gezag van OBODB vallen in 2025 de onderstaande scholen:

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

OBODB is een stichting. De statuten van de stichting kunt u hier downloaden.

Organisatiestructuur



Besturingsfilosofie

De medewerkers van OBODB zijn professionals die vol passie en betrokkenheid hun rol vervullen. Uitgangspunt daarbij is dat we vanuit vertrouwen, autonomie en

verantwoordelijkheid ons werk doen binnen de kaders die er liggen. Dit zorgt ervoor dat mensen met plezier hun werk kunnen en willen doen.

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 per jaar.

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 met de bestuurder en 2 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 driehoeksberaad (bestaande uit directeuren en stafmedewerkers). 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 OBODB-school en een Aloysiusschool 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	OBODB werkte in 2024 samen met verschillende regionale onderwijspartners in de Rap (regionale aanpak personeelstekort). In 2024 is deze samenwerking uitgebouwd tot de Onderwijsregio Leiden, Duin- en Bollenstreek.

1.3 Governance

Per 1 januari 2025 is Marco Brinkhuis gestart als nieuwe bestuurder van OBODB. Naast zijn werk bij OBODB, werkt hij 8-10 dagen per jaar als docent onderwijsorganisatie bij Habeo+.

In 2025 zijn de nieuwe statuten vastgelegd bij de notaris nadat er intern overeenstemming was en de gemeenteraden van de vijf gemeenten hadden ingestemd. De nieuwe statuten zijn hier te downloaden.

Functiescheiding

Er is sprake van een two tier model. OBODB 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 de regiegroep (waarin vijf wethouders van de vijf gemeenten zitting hebben).

Governancecode Funderend Onderwijs

De Governancecode Funderend Onderwijs beschrijft de gedeelde principes ten aanzien van good governance en normen die daaruit voortvloeien. Deze principes zijn: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. Daarnaast zijn een aantal lidmaatschapsvoorwaarden vastgelegd voor de PO-Raad, VO-raad en VTOI-NVTK.

Code Goed Bestuur

OBODB paste ook in 2025 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 Goed Bestuur afgeweken.

Visitatie

Er vond in 2025 geen bestuurlijke visitatie plaats door de Inspectie van het Onderwijs. Wel zijn er twee gesprekken geweest met de Inspectie van het Onderwijs over het intern zicht op de kwaliteit.
Tevens is er meermaals met de Inspectie van het Onderwijs gesproken over specifieke situaties. Allereerst om de Inspectie van het Onderwijs op de hoogte te houden en de tweede reden is om hen te vragen om advies.

2. Verantwoording van het beleid

Bij OBODB wordt het onderwijs op de scholen ondersteund door een stafbureau met de expertises:

- Onderwijs en Kwaliteit
- Financiën
- Personeel/HRM
- Huisvesting, facilitair en ICT.

2.1 Onderwijs & Kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

De stichting OBODB biedt directeuren 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).

Binnen OBODB 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 rendeert 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 bovenschools, 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 bovenschoolse 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 OBODB. 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 versneld beleid of directe acties, worden besproken in het driehoeksberaad. Daar vindt uitwerking in ontwikkelgroepen plaats, in nauwe samenwerking tussen schooldirecteuren en medewerkers van het stafbureau.
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 het jaar 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 gesprekken volgens de PDCA-cyclus.	▮
Monitoren onderwijsresultaten	Kritisch bespreken van de schoolzelfevaluaties.	▮
Werken vanuit schoolambities	Onderwijsresultaten prognosticeren en evalueren aan de hand van ambities op grond van de kwaliteit van de leerlingpopulatie i.p.v. op het landelijk gemiddelde.	▮
Functionele samenwerking	Opzetten en onderhouden van samenwerking met/via auditteam, NT2-team, diagnostiekteam, VO, SWV, gemeente, jeugdhulp, kinderopvang enz.	▮
Stroomlijnen van procedures en processen	Adviseren van gemeenschappelijke afspraken op het gebied van tevredenheidsonderzoeken, gesprekkencyclus.	▮
Versterken basisvaardigheden	Adviseren en bewaken gemeenschappelijke kwaliteitskaders t.a.v. burgerschap, digitale geletterdheid.	▮
Beleidsdocumenten of protocollen	Vastleggen van beleid of afspraken t.a.v. schorsing en verwijdering, aanmelding en toelating, rouw en verdriet, ‘klachtenprocedure i.s.m. andere pijlers.	▮
Ondersteuningsplan SWV	Uitwerking basis- en extra ondersteuning per school a.d.h.v. SWV-kaders en sturing via IB-netwerk. Dit volgt in het schoolondersteuningsprofiel (SOP), wat onderdeel is van de schoolgids.	▮
Ondersteuningspiramide HGW	Uitwerking van de ondersteuningspiramide HGW voor beschrijving op niveau OBODB	▮

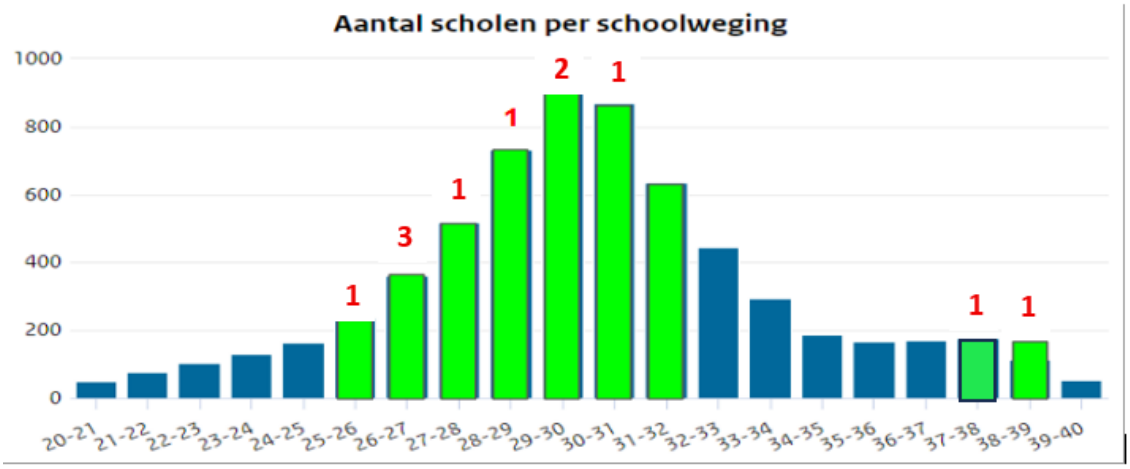
Onderwijsresultaten

De output van het onderwijs wordt niet alleen bepaald door de geboden onderwijskwaliteit per school, maar ook door o.a. de schoolweging en het 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 neemt als maat voor de leerlingpopulatie de gemiddelde schoolweging van 3 schooljaren.

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



Dit betekent dat het grootste deel van onze scholen rond of iets onder het landelijke gemiddelde zit. En 2 scholen met een zeer hoge weging.

Spreidingsgetal

Hoe homogener de leerlingenpopulatie is, des te minder hoeft er te worden gedifferentieerd. Dat levert een laag spreidingsgetal op. Omgekeerd: bij een hoog spreidingsgetal lopen de leerkwaliteiten 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 het gemiddelde is. De OBODB-scholen zijn als volgt verdeeld over de spreidingswaarden:

3 - 4	4 - 5	5 - 6	6 - 7	7 - 8	8 - 9
		5,3	6,1	7	
		5,3	6,4	7	
			6,6	7,5	
			6,6		
			6,6		

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:

1 **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.
2 **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.
3 **2F:** Het streefniveau voor taal, met de ambitie dat een groot deel van de leerlingen dit niveau behaalt.

De inspectie 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		1S/2F landelijk	1S/2F sign.w	1S/2F school
School 1	96,7%	85%	96,7%	63,2%	51,8%	49%
School 2	95,9%	85%	94,1%	57,8%	47,1%	50,8%
School 3	96,7%	85%	98%	63,2%	51,8%	67,8
School 4	96,6%	85%	98,9%	61,4%	50,1%	72,5%
School 5	96,6%	85%	99,3%	63,9%	53,8%	79,3%
School 6	95,9%	85%	96,1%	57,8%	47,1%	60,3%
School 7	95,7%	85%	95,2%	57,3%	45,5%	59,9%
School 8	92,1%	85%	88,4%	45,3%	32%	27,5%
School 9	96,4%	85%	97,8%	60,7%	48,6%	45,6%
School 10	96,7%	85%	97,4%	63,2%	51,8%	58,8%
School 11	geen gegevens bekend i.v.m. bijzondere onderwijssetting		%	geen gegevens bekend i.v.m. bijzondere onderwijssetting		%

Bovenstaande getallen geven het meest recente 3-jaars gemiddelde weer van de OBODB-scholen.
De opbrengsten laten zien dat het bestuur over het algemeen sterke resultaten behaalt op de fundamentele referentieniveaus (1F). Bij lezen behalen alle scholen het fundamentele niveau en liggen de resultaten boven het landelijk gemiddelde. Ook bij taalverzorging wordt dit niveau op vrijwel alle scholen door het merendeel van de leerlingen bereikt. Bij rekenen behalen de meeste scholen eveneens het fundamentele niveau, al zijn er enkele scholen waar de resultaten onder het landelijk gemiddelde liggen.
Bij de streefniveaus (1S/2F) is er meer variatie zichtbaar tussen scholen. Voor lezen liggen de resultaten overwegend rond of boven het landelijk gemiddelde. Bij rekenen (1S) en taalverzorging (2F) blijven meerdere scholen achter bij het landelijke gemiddelde. Dit wijst erop dat de basisvaardigheden op orde zijn, maar dat het realiseren van hogere referentieniveaus nog niet op alle scholen in gelijke mate lukt. Binnen het bestuur zijn daarnaast verschillen tussen scholen zichtbaar, met zowel scholen die duidelijk boven het landelijk gemiddelde presteren als scholen waar de resultaten lager liggen. Het bestuur zet daarom in op verdere versterking van het rekenonderwijs en de hogere taalniveaus, onder andere door gesprekken met betreffende scholen over gerichte kwaliteitsontwikkeling en het benutten van expertise van scholen die sterk presteren.
De onderwijsresultaten van de OBODB-scholen staan vermeld op www.scholenopdekaart.nl. Alle scholen van OBODB vallen onder het basistoezicht van de Inspectie en hebben een voldoende oordeel.

Er zijn drie 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 directeuren van deze scholen.

Sociale veiligheid

Alle OBODB-scholen nemen jaarlijks een monitor sociale veiligheid af. De monitor in de onderbouw wordt ingevuld door de leerkracht(en). Vanaf groep 5 worden zowel de leerkrachten als de leerlingen zelf ondervraagd. De resultaten worden teambreed en op groepsniveau besproken. In de schoolzelfevaluatie wordt aandacht besteed aan dit onderdeel. Eventuele verbeteracties worden op groepsniveau onmiddellijk ingezet of op schoolniveau opgenomen in het jaarplan. Ten aanzien van het personeel vindt tevens een risico-inventarisatie & -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 voor planmatige monitoring en ontwikkelingen in de komende vier jaar. In 2026 zal de RI&E opnieuw in zijn geheel worden afgenomen.

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 ten aanzien van noodzakelijke interventies of nieuw beleid worden gezamenlijk besproken.

Op stichtingsniveau is er een tevredenheidsonderzoek uitgezet onder begeleiding van B&T. Hierin is aandacht voor zowel het welzijn als de professionele ontwikkeling. Per school hebben we de uitslagen besproken. Tevens zijn de uitslagen gebruikt voor de input van het schrijven van een nieuw strategisch koersplan.

Klachtenbehandeling

Als het gaat om klachtenbehandeling van leerlingen, ouders en medewerkers heeft elke school een interne vertrouwenspersoon. Een eventuele vervolgstap wordt opgepakt via de externe vertrouwenspersoon voor begeleiding van vertrouwensvraagstukken. OBODB beschikt over een onafhankelijke externe vertrouwenspersoon op stichtingsniveau die voor zowel medewerkers als ouders beschikbaar is.
De klachtenregeling is te vinden via deze link.

Het aantal meldingen/klachten in het jaar 2025:

- Vanuit de externe vertrouwenspersoon:
  - Er zijn 13 meldingen binnengekomen bij de externe vertrouwenspersoon inzake ongewenst gedrag en/of een onveilige sfeer. Geen van deze klachten is terechtgekomen bij de interne klachtencommissie.
  - Er zijn geen meldingen gedaan inzake integriteitskwesties;

- Er zijn drie klachten behandeld bij OBODB in 2025.
  - De klachten zijn eerst intern behandeld (twee door de interne klachtencommissie en een door de bestuurder). Alle klachten zijn vervolgens in behandeling genomen door de LKC (landelijke klachtencommissie). Eén klacht is gegrond verklaard door de LKC. Er zijn vervolgens intern andere afspraken gemaakt. Eén klacht is niet gegrond verklaard door de LKC. Procedures zijn intern niet aangepast. Eén klacht zal pas in 2026 worden behandeld door de LKC.

Onderwijs aan nieuwkomers / NT2

Obs De Verrekijker is een openbare school voor kinderen van (uitgeprocedeerde) asielzoekers die woonachtig zijn in het asielzoekerscentrum (azc) Katwijk. 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 haar expertise en ervaring deelt met andere scholen en organisaties. De school beschikt over uitgebreide kennis en ervaring op het gebied van NT2-onderwijs, PBS (positive behaviour support, een aanpak die zich richt op het versterken van gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag) en traumasensitief lesgeven.

Ter versterking van de NT2-kwaliteit op scholen is (in samenwerking met de stichting Sophia Scholen) vanuit obs De Verrekijker het adviesteam NT2 ontstaan vanuit de subsidie voor expertisedelers voor nieuwkomers. Met aanvullende betalingen van beide schoolbesturen kan het adviesteam tot augustus 2025 haar werk doen in de regio Duin- en Bollenstreek: het bieden van informatie en presentaties aan schoolteams en het adviseren over benodigde aanpassingen aan het onderwijs in scholen. Het uiteindelijke doel is dat het adviesteam haar kennis dusdanig overdraagt naar scholen dat op termijn alle betrokken leerkrachten in staat zijn een adequaat aanbod te verzorgen naar kinderen die hiervoor in aanmerking komen.

Verder is de taalklas Duin- en Bollenstreek een mooi voorbeeld van de goede samenwerking tussen schoolbesturen en gemeenten in onze regio. Hier worden kinderen van 6-12 jaar begeleid 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.

Internationalisering

Op dit moment is er (nog) geen bestuurlijk beleid op het gebied van internationalisering. De uitvoeringsagenda 26-30 biedt al voldoende uitdagingen om de komende jaren mee aan de slag te gaan. Het kan wel zo zijn dat er op schoolniveau ruimte is om dit thema op te pakken. Dit zal dan worden meegenomen in de plancyclus op schoolniveau.

Overige ontwikkelingen

Inspectiebezoek

De inspectie heeft op 24 maart 2025 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op obs De Achtbaan-Cluster. De aanleiding voor dit onderzoek is dat De Achtbaan een nieuwe school is die per 1 augustus 2024 gestart is. De Inspectie voert conform het Advieskader nieuwe scholen in het eerste jaar na de start van de bekostiging een kwaliteitsonderzoek uit.
De Inspectie beoordeelde de onderwijskwaliteit van De Achtbaan als onvoldoende. De standaard Zicht op ontwikkeling en begeleiding is onvoldoende. Daarnaast gaven zij de school herstelopdrachten voor de standaard Basisvaardigheden en de standaard Visie, ambities en doelen. Ook zijn er enkele herstelopdrachten op onderdelen van het onderwijsproces en de kwaliteitszorg gegeven. In de periode tussen maart tot mei 2026 verwacht de inspectie een bezoek te doen m.b.t. herstelopdrachten.

Audits

Op twee OBODB-scholen hebben in 2025 audits plaatsgevonden, namelijk op Daltonschool De Tweemaster (intern) en Het Bolwerk (extern). 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 verslag met conclusies en aanbevelingen is gedeeld met de directeuren en bestuurder. Op beide scholen is de audit gebruikt voor het opstellen van een verbeterplan, wat is verwoord in het jaarplan.

Op Daltonschool Katwijk heeft op 13 november 2025 een Daltonvisitatie plaatsgevonden. Door het positieve resultaat mogen zij zich officieel een Daltonschool noemen en kan de "i.o." (in oprichting) verwijderd worden achter de naam.

Kwaliteitsimpulsen via subsidies

De overheid stimuleert verbeteracties ten aanzien van de onderwijskwaliteit en stelt jaarlijks subsidies beschikbaar. Op het terrein van 'verbetering basisvaardigheden', 'verbinding primair onderwijs - voortgezet onderwijs' en 'brugfunctionaris' hebben meerdere OBODB-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; sommige scholen ontvangen de subsidie een jaar eerder 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, bij het opzetten van een projectplan en bij het opstellen van de eindverantwoording.

Obs De Verrekijker ontvangt vanuit de overheid een aanzienlijke nieuwkomersbekostiging. Deze moet vier keer per jaar worden aangevraagd. Zonder deze extra gelden zou de school haar 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 OBODB. Ook moet bij het dichtregelen van de schoolorganisatie soms noodgedwongen de inzet van nog niet volledig bevoegd personeel worden overwogen. De noodzaak tot 'anders organiseren' doet zich nadrukkelijk voelen en zal tot additioneel bestuurlijk beleid gaan leiden.

Toekomstige ontwikkelingen

Onderwijs

Onderwijs 'beweegt'. Binnen OBODB 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. Tevens 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 van 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 worden verwerkt in schoolbestuurlijk beleid. In veel gevallen zijn subsidieplannen van scholen op het gebied van basisvaardigheden e.d. inhoudelijk vormgegeven op basis van de aangedragen kennis via (extern) onderzoek.

Schoolplan

In het schooljaar 2026-2027 zullen alle scholen, aansluitend op het strategisch koersplan, uitgaande van het OBODB-format, een nieuw schoolplan gaan opstellen. In dit schoolplan beschrijven de scholen de schoolspecifieke keuzes die men maakt binnen de kaders van het strategisch koersplan. Hierin wordt meteen ook opgenomen hoe men zaken als het nieuwe curriculum, burgerschap en digitale geletterdheid vorm gaat geven op de eigen scholen. Uiteraard gaan we er daarbij vanuit dat scholen gebruik maken van evidenced based aanpak.

Kwaliteitszorg

Waar voorheen de intern begeleider een sleutelpositie had ten aanzien van de kwaliteitszorg in de school, zien we dat meer en meer leerkrachten zelf de eigenaar worden van de kwaliteitszorg in hun klas. Zij 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 focussen 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 als kwaliteitscoördinator dan als intern begeleider in de zin van zorgcoördinator.

2.2. Personeel & Professionalisering

Doelen en resultaten

Het afgelopen jaar lag de nadruk op verdere procesoptimalisatie, stabiliteit in verzuimbeheersing en strategische koersbepaling. Met het nieuwe koersplan als leidraad is de basis verstevigd, terwijl werving, verzuim en professionalisering doorliepen. HR blijft een laagdrempelig aanspreekpunt voor directeuren en medewerkers.

In het jaar 2025 zijn de volgende doelen gesteld ten aanzien van de onderwijskwaliteit (= doel behaald, = loopt nog, = doel niet behaald)

Procesoptimalisatie	Processen tussen administratiekantoor en systemen verbeteren en optimaliseren	
Onderzoek ERD	Onderzoek naar eigenrisicodragerschap WGA	
Verlaging ziekteverzuim	Het ziekteverzuimcijfer is lager dan het voorgaande jaar en kent een dalende trend	
Betere totstandkoming school- en bestuursformatie(plan)	Het proces van het afgelopen bfp is geëvalueerd. Het heeft geleid tot inhoudelijk betere afspraken, planning en strategische besluiten rondom in de inrichting van de begroting	
Tevredenheidsonderzoek waaronder MTO	Begin 2025 heeft in navolging op de Quickscan PSA van eind 2024 een tevredenheidsmeting plaatsgevonden die in samenwerking met B&T is uitgevoerd. De resultaten zijn met de directeuren besproken die dat op hun beurt hebben gedaan met de eigen schoolteams.	

Daarnaast is het volgende bereikt gedaan of is het noemenswaardig te vermelden:

Onderzoek eigenrisicodragerschap WGA (Compagnysync)

In 2025 is een aantal medewerkers ingestroomd in de WIA, wat leidt tot een stijging van onze gedifferentieerde WGA-premie. Vanwege deze toenemende lastendruk onderzoeken we of het financieel gunstig(er) is om eigenrisicodrager te worden voor de WGA. In dat scenario treden we uit het publieke bestel van het UWV en dragen we zelf de verantwoordelijkheid voor de schadelasten en re-integratie, vaak ondersteund door een private verzekeraar. In samenwerking met een externe partner is dit onderzoek naar de kansen en risico's van het eigenrisicodragerschap gestart; de resultaten hiervan worden medio 2026 verwacht.

Procesoptimalisatie

In het afgelopen jaar is de volledige keten van de personeels- en salarisadministratie verbeterd. De kern van deze verbetering ligt in de samenwerking tussen het administratiekantoor, de interne workflows in Visma en een betere aansluiting op systemen zoals Anago. Door parameters in de verschillende systemen uniform af te

stemmen is een betrouwbare en betere journalisering het uitgangspunt. Daarnaast heeft de intensivering van de structurele overlegstructuur met het administratiekantoor gezorgd voor kortere lijnen teneinde een hogere kwaliteit van de dienstverlening en gebruikerservaring van onze organisatie te bereiken.
Omdat procesoptimalisatie geen eenmalige exercitie is maar een continu proces, blijven we ook in 2026 actief werken aan het verder verfijnen van deze workflows en systeemkoppelingen om de administratieve lastendruk verder te verlagen en de (data)kwaliteit te bewaken.

Personele bezetting

Na een periode van veel personeelswisselingen – wat zijn weerslag had op de beschikbare capaciteit en leidde tot wisselende werkwijzen – was 2025 voor de HR-afdeling een jaar van stabiliteit. Dankzij een vaste bezetting was er weer ruimte om belangrijke stappen te zetten en de basisprocessen verder op orde te krijgen. Diverse werkprocessen die in 2024 al in gang waren gezet, hebben in 2025 een verdere professionaliserings- en verbeterslag doorgemaakt. Er kon meer planmatig gewerkt worden in plaats van ad hoc.
De afdeling heeft een laagdrempelige houding. Zowel schooldirecteuren als overige personeelsleden weten HR gemakkelijk te vinden voor vragen of ondersteuning. Deze toegankelijke en persoonlijke benadering wordt binnen de gehele organisatie als positief ervaren.

Formatieproces

Het formatieproces wordt jaarlijks geëvalueerd en aangescherpt om de stabiliteit en voorspelbaarheid binnen de organisatie te vergroten. Op basis van de evaluatiepunten uit het schooljaar 2024-2025 is het proces voor 2025-2026 aanzienlijk efficiënter ingericht. Een belangrijke verbetering hierbij was het vooraf inzichtelijk maken van cruciale personele data voor directeuren, zoals contractvormen, pensioendata, duurzame inzetbaarheid en gepland verlof (ouderschaps- en zwangerschapsverlof). Dit bood een stevig fundament voor de formatiegesprekken en de uiteindelijke mutatieverwerking door HR.

De inzichten door de totstandkoming van het bestuursformatieplan hebben geleid tot een strategische koerswijziging in de begrotingssystematiek. Om de financiële druk op schoolniveau te verlagen en de rust in het formatieproces te bewaken, is besloten om langdurige vervangingslasten en voorzieningen (o.a. voor verlof en duurzame inzetbaarheid) niet langer op schoolniveau, maar bovenschools te begroten en te boeken. Dit resulteert in meer duidelijkheid voor de directeuren en een stabielere begroting voor de gehele organisatie.

Van werving & selectie tot onboarding

De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt vraagt om een creatieve en strategische benadering van personeelswerving. Gedurende het schooljaar 2024-2025 bleef de druk op de bezetting merkbaar door tussentijds vertrek, verlof en het opvangen van (langdurig) verzuim. Hoewel de regionale concurrentie groot is en de voorkeur van sollicitanten vaak bij de middenbouw ligt, is OBODB erin geslaagd om het schooljaar 2025-2026 met een volledige bezetting op alle scholen te starten. Hierbij is wel de kanttekening geplaatst dat we deels afhankelijk bleven van de inzet van zzp’ers en niet-bevoegde krachten voor de groep.

Persoonlijk en Dichtbij

In het afgelopen jaar hebben we de 'warme' en persoonlijke benadering van OBODB ingezet als ons onderscheidend vermogen. In totaal mochten we 36 nieuwe collega's verwelkomen, waaronder twee voormalige LIO-studenten die na een proactief traject aan onze stichting zijn gebonden.
Door actief contact te onderhouden met gepensioneerde oud-medewerkers konden kritieke gaten tijdens griepgolven incidenteel worden opgevangen. Er zijn twee goed bezochte startbijeenkomsten georganiseerd (maart en september). Deze momenten vormden het startpunt van de employee journey, waarbij nieuwe medewerkers kennismaakten met de organisatiecultuur en de verschillende ondersteunende pijlers van het bestuurskantoor.
In lijn met het nieuwe Strategische Koersplan en onze visie op strategische personeelsplanning (SPP) tillen we onze aanpak in 2026 naar een hoger plan. We zien de 'warme landing' en werkplezier van nieuwe collega's als een essentieel onderdeel van OBODB bij het behouden van goed personeel: wie zich goed ingewerkt en gesteund voelt, is vitaler en duurzamer inzetbaar.

Begeleiding studenten

Op onze scholen bieden wij begeleiding aan studenten van diverse opleidingsniveaus en opleidingsinstituten. Het merendeel van onze studenten is afkomstig van de Hogeschool Leiden, MBO Rijnland en het Nova College.

Opleiding	Semester 2 (24/25)	Semester 1 (25/26)
Pabo	48	47
MBO	25	20
Sport & Bewegen	4	8
Overig *(o.a. Pedagogiek, ADPEP)*	2	5

Ontwikkeling partnerschap 'Samen Opleiden' (Oplis 2.0)

Ook in 2025 is flink geïnvesteerd in het intensiveren van de samenwerking met onze opleidingsinstituten. Om in de toekomst studenten van Hogeschool Leiden te mogen blijven begeleiden, heeft OBODB diverse stappen gezet om toe te treden tot het partnerschap Samen Opleiden.
In juli 2025 is ons bestuur officieel toegetreden tot Oplis 2.0. Vanaf de tweede helft van 2025 participeren we in de bijbehorende overleggen en zijn de eerste stappen gezet om te voldoen aan het kwaliteitskader Samen Opleiden. Dit traject is verder uitgewerkt in de jaarplanning van 2026 met als doel om vanaf het schooljaar 2026-2027 als volwaardig partner te functioneren.
Daarnaast is in 2025 opnieuw een medewerker van OBODB voor 0,2 fte gedetacheerd als bovenschools stagebegeleider bij Hogeschool Leiden. Vanaf de tweede helft van 2026 zal deze detachering vervallen en stappen we over op schoolopleiders conform de afspraken met Oplis 2.0.

Professionalisering van de interne begeleiding

Om de begeleiding van studenten te uniformeren en de positie van OBODB bij opleidingsinstituten te verstevigen, zijn in 2024 diverse stagetaken bovenschools belegd. Dit doet de rol van de stagecoördinatoren op de scholen veranderen. Dankzij nieuwe werkafspraken zijn de lijnen tussen het stafbureau, de opleidingsinstituten, de OBODB-scholen en de studenten aanzienlijk korter geworden. Tevens zijn er twee mentorbijeenkomsten georganiseerd om het personeel op de werkvloer verder te scholen.
Voor de begeleiding van mbo-studenten is het een wettelijke eis dat er op de scholen medewerkers aanwezig zijn die bevoegd zijn om examenopdrachten af te tekenen. In 2025 is gestart met de scholing van medewerkers hiervoor. Dit loopt door in 2026, zodat alle scholen bij de start van schooljaar 2026-2027 aan deze verplichting voldoen.

Resultaten: Investeren in toekomstige collega's

Door te investeren in de stagebegeleiding hoopt OBODB studenten aan zich te binden, zodat zij na hun afstuderen bij ons komen werken. Dit helpt ons om het lerarentekort te beperken. Deze aanpak werpt inmiddels zijn vruchten af:

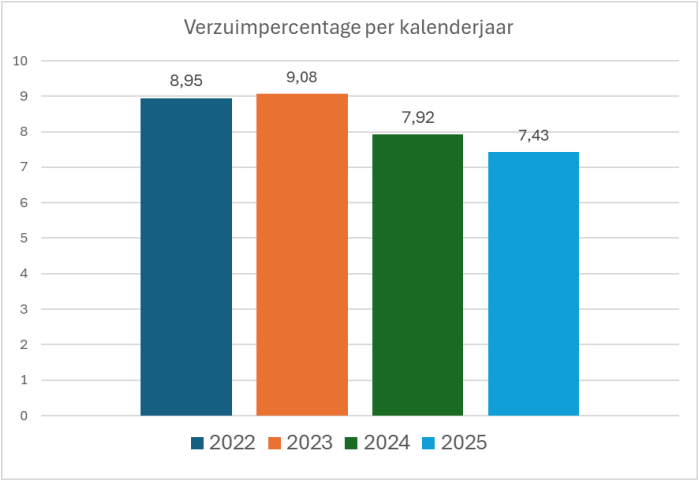
- Alle studenten binnen de stichting zijn goed in beeld.
- Het aantal lio-studenten (leraren in opleiding) is toegenomen mede doordat we studenten vroegtijdig benaderen en enthousiasmeren voor een afstudeer- en werkplek.
- Het onboardingtraject voor studenten is geoptimaliseerd en minder tijdsintensief. Zo wordt er altijd voorafgaand aan de stage voldaan aan de VOG-verplichting.
- Studenten spreken positief over hun stage-ervaringen, wat een positieve invloed heeft op het imago.
- Er ligt een concreet jaarplan klaar om aan het kwaliteitskader van Oplis 2.0 te voldoen.

De toetreding tot Oplis 2.0 en de gewijzigde uitbetaling van stagevergoedingen vanuit de cao zorgen ervoor dat de bovengenoemde ontwikkelingen in 2026 in een stroomversnelling raken. Dit heeft op diverse vlakken invloed op onze organisatie. Tegelijkertijd vraagt dit om flexibiliteit, aangezien zowel Oplis 2.0 als de Onderwijsregio zich in een transitiefase bevinden.

Verzuim

De dalende lijn in de verzuimcijfers, die in 2024 is ingezet, heeft zich in 2025 gecontinueerd.

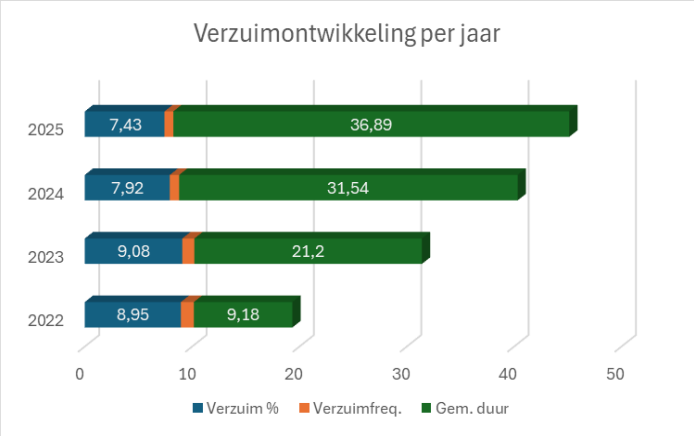
Ten opzichte van 2023 is het verzuimpercentage met 1,65%-punt afgenomen tot 7,43% over het volledige jaar 2025. Het landelijke cijfer bedroeg volgens het VfPf in 2024 7,2%



Ook de verzuimfrequentie laat een positieve ontwikkeling zien; deze daalde sinds 2023 met 0,31 naar een score van 0,82 in 2025.

	2022	2023	2024	2025
Verzuim %	8,95	9,08	7,92	7,43
Verzuimfreq.	1,21	1,13	0,87	0,82
Gem. duur	9,18	21,2	31,54	36,89

Het algemene beeld laat een daling in verzuimomvang zien.
Medewerkers melden zich minder vaak ziek, maar zijn wel langer ziek gemeld. Dit is grotendeels te verklaren door het vroegtijdig en adequaat oplossen van kortdurend verzuim en het scheiden van oorzaken die leiden tot een langdurige ziekmelding. Het toont het resultaat van de ingezette koers: het onderscheiden van 'grijs' en 'wit' verzuim.



In het verslagjaar lag de nadruk op het vaststellen van onze strategische koers en de bijbehorende projecten. Een essentieel onderdeel hiervan is de introductie van een vernieuwd verzuim- en arbobeleid. Dit beleid is specifiek afgestemd op onze organisatie en vormt het fundament voor onze ambitie: het verzuim de komende jaren fors verder verlagen naar het ambitieniveau uit het koersplan. In het kalenderjaar 2026 zal het nieuwe beleid ontwikkeld en uitgerold worden.

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 - ontspannen, zowel professioneel als persoonlijk.

Het opleidingsaanbod is tot stand gekomen na een behoeftepeiling onder het personeel, gesprekken met directeuren en in overleg met O&K. Voor het aanbod van 2026 zullen de doelstellingen vanuit het nieuwe koersplan ook meegenomen worden.
Door de intensieve samenwerking met Sophia Scholen kan er een breder opleidingsaanbod aangeboden worden en neemt het aantal geannuleerde trainingen af. De voorkeur van medewerkers gaat uit naar klassikale trainingen. In 2025 is er een nieuwe Daltonopleiding gestart en heeft bijscholing plaatsgevonden voor vertrouwenspersonen. Daarnaast is ook de personeelsdag in oktober georganiseerd via het platform van de OBO-Academie. Het thema van de personeelsdag was talentontwikkeling. Naast een centrale opening door Luc Dewulf hebben medewerkers gedurende de dag een workshop gevolgd op het gebied van vitaliteit en vakinhoudelijke ontwikkeling. Uit de evaluatie blijkt dat de personeelsdag positief ontvangen is door de medewerkers.

Ondanks dat veel medewerkers de weg naar de Academie weten te vinden, blijft de hoge werkdruk in het onderwijs de grootste drempel voor verdere scholing. We signaleren tevens verschillen in scholingsbehoefte en -frequentie tussen de diverse scholen. Het vergt dan ook continue inspanning om het aanbod onder de aandacht te houden. Dit doen we via (doelgerichte) nieuwsbrieven en door directeuren in te zetten als ambassadeurs om hun teams te blijven motiveren.
Vooruitkijkend naar 2026 zal het opleidingsaanbod verder worden aangescherpt; de doelstellingen uit het nieuwe koersplan zullen hierin als leidraad worden meegenomen.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In 2025 is de bijzondere bekostiging voor starters en schoolleiders ingezet in lijn met het door de GMR in 2024 goedgekeurde starterstraject. Omdat de personeelsgeleding formeel heeft ingestemd met dit integrale traject, vallen alle onderliggende bestedingen en activiteiten onder dit akkoord.

De middelen zijn aangewend voor een stevige basis via coaching, themabijeenkomsten en begeleiding door interne coaches en SVIB, ondersteund door het VfPf. Daarnaast is geïnvesteerd in de professionalisering van (aspirant) schoolleiders via intervisie met de bovenschools coach. Op verzoek van het werkveld zijn tevens twee sessies specifiek voor het ondersteunend personeel gefaciliteerd. Door deze werkwijze is de inhoudelijke koers van het personeelsbeleid leidend geweest voor de besteding, met volledige betrokkenheid en instemming van de medezeggenschap op het overkoepelende beleid.

Toekomstige ontwikkelingen

In 2026 zal de focus komen te liggen op de jaardoelen die gekoppeld zijn aan het strategische koersplan 2026-2029.

Op de volgende interne doelstellingen zal de focus komen te liggen:

1. Opzetten van strategische personeelsplanning inclusief data-inzameling en scenariomodellen om formatiebehoeften in kaart te brengen.
2. Formuleren van een visie op 'anders organiseren' en het gericht werven om 100% formatie-invulling te bereiken
3. Opzetten van een multidisciplinair verzuimteam en training over preventie om verzuim onder de 5% te houden.
4. Analyse en ontwerp van de nieuwe inrichting van het stafbureau en actualiseren van functiebeschrijvingen.
5. Uitvoeren van een organisatiebrede nulmeting over werkgeverschap met minstens 75% respons.
6. Implementeren van een gestandaardiseerd inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.
7. Start van de implementatie van een digitaal systeem voor gesprekscycli en talentontwikkeling.
8. Voldoen aan het kwaliteitskader ‘Samen Opleiden’ van Oplis 2.0 voor de begeleiding van Pabo-studenten.
9. Alle scholen voldoen aan examinering verplichting voor mbo-studenten
10. Minimaal 75% van de medewerkers volgt jaarlijks een relevante (bij)scholing of ontwikkelactiviteit die tenminste in de Academie of personeelsdossier is geregistreerd
11. Samenwerking met schoolbesturen en partners in regio voor uitwisseling van het scholingsaanbod.
12. Programma-aanbod voor de startende leerkrachten uitvoeren conform uitgezet 3-jarig starterstraject gericht op training en coaching.
13. Opzetten van een netwerk van diverse specialisten binnen OBODB voor het delen van kennis en specialisme (IB, HB, Dalton, gym, vertrouwenspersonen, ondersteuners, rekenen, taal/lezen).
14. Coaching en begeleiding van medewerkers.

OBODB blijft participeren in het HR-netwerk van de Onderwijsregio Duin- en Bollenstreek.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

In het verslagjaar hebben zich geen noemenswaardige zaken voorgedaan met een grote personele betekenis.

Uitkeringen na ontslag

In het verslagjaar bedroegen de uitkeringen na ontslag € 21.217,-
Dit zijn de door het Participatiefonds toegerekende werkloosheidskosten (WW-kosten). Voor elke WW-aanvraag wordt beoordeeld of de kosten in aanmerking kunnen komen voor een verlagingsverzoek bij het Participatiefonds. In 2025 zijn er geen nieuwe werkloosheidsuitkeringen ontstaan. De kosten betroffen alleen de doorlopende

uitkeringsrechten van de jaren ervoor. Dit betekent dat OBODB zich bewust is van de inspanningsverplichting die zij heeft om de kosten zo laag mogelijk te houden. Dit houdt in dat bij elk WW-besluit de ex-werknemer uitgenodigd wordt om de immers altijd openstaande vacatureruimte op te vullen of worden zij doorverwezen naar collega-besturen met vacante ruimte voor de functiegroep van de ex-werknemer.

Strategisch personeelsbeleid

Het is al meermaals vermeld dat 2025 voornamelijk in het teken stond van het gezamenlijk ontwikkelen van een duidelijke koers, doelen en werkzaamheden. Dat maakt dat de doelen die er ook in 2025 waren expliciet gemaakt zijn. Hierom is het onderdeel dat relevant is voor dit onderwerp wel al vermeld omdat het antwoord geeft op de specifieke vragen voor dit verslag.

Ten aanzien van het personeel en de professionalisering is in 2025 voor de koersperiode 2026–2029 een reeks ambitieuze doelen gesteld, waarbij werkgeluk, vakmanschap en een volledige bezetting centraal staan.

Doelen ten aanzien van het personeel

De organisatie streeft naar een mensgerichte organisatie met de volgende kwantitatieve en kwalitatieve streefwaarden:

- Volledige formatie: het realiseren van een 100% bezettingsgraad van de goedgekeurde formatieplaatsen door middel van strategische personeelsplanning (SPP) en gericht werven.
- Lager ziekteverzuim: het verzuimpercentage structureel op of onder de 5% houden, ondersteund door een multidisciplinair verzuimteam.
- Werkgeluk en inclusiviteit: een medewerkerstevredenheidsscore van minimaal een 7 op de thema's werkdruk en inclusiviteit.
- Effectieve gesprekkencyclus: een realisatiegraad van 95% voor de jaarlijkse gesprekscyclus, waarbij minimaal 85% van de medewerkers deze cyclus als ondersteunend ervaart.
- Instroom van talent: het oprichten van een eigen opleidingsschool waarbij wordt gestreefd naar een doorstroom van 70% van de studenten naar een vaste functie binnen de organisatie.

Doelen ten aanzien van professionalisering

In de visie van het bestuur is een lerende organisatie essentieel voor onderwijskwaliteit. De doelen hiervoor zijn:

- Hoge deelname aan scholing: minimaal 85% van de medewerkers volgt jaarlijks een relevante (bij)scholing of ontwikkelactiviteit via de OBO Academie of andere wegen.
- Ondersteuning in groei: ten minste 80% van de medewerkers moet zich daadwerkelijk ondersteund voelen in hun professionele groei.
- Lerende cultuur: het organisatiebreed borgen van professionele leergemeenschappen (PLG's) en netwerkstructuren (zoals voor IB'ers en directeuren) om kennisdeling vanzelfsprekend te maken.
- Leiderschapsontwikkeling: het versterken van de financiële regie en het inspirerend leiderschap van directeuren door specifieke trainingen.

Personeelsbeleid afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staan

Het personeelsbeleid van OBODB is integraal verbonden met de onderwijskundige visie door de overtuiging dat werkgeluk en vakmanschap van medewerkers de basis vormen voor goed onderwijs. De afstemming komt op de volgende manieren tot uiting:

1. Rijnlandse besturingsfilosofie als fundament
De organisatie kiest voor een Rijnlandse besturingsfilosofie, waarin de kernwaarden vertrouwen, betrokkenheid en samen centraal staan.

Deze visie vertaalt zich direct naar het personeelsbeleid:

- Vakmanschap: er wordt geïnvesteerd in professionele ontwikkeling zodat medewerkers in staat zijn om, vanuit hun expertise, verantwoorde keuzes te maken in het belang van het kind.
- Autonomie en vertrouwen: professionals krijgen de ruimte om af te wijken van de standaard als de onderwijsbehoefte van een leerling daarom vraagt. Fouten worden hierbij gezien als leer- en verbeterkansen binnen de kwaliteitscyclus.
- Verbinding: medewerkers werken samen als een lerende gemeenschap waarin kennis actief wordt gedeeld tussen scholen en het stafbureau.

2. Professionalisering gericht op onderwijskwaliteit
Het personeelsbeleid ondersteunt de onderwijskundige opgaven door een sterke focus op voortdurende ontwikkeling:

- OBO Academie: dit platform biedt een breed aanbod voor scholing en talentontwikkeling dat is gekoppeld aan de strategische doelen van de organisatie.
- Professionele leergemeenschappen (PLG's): teams werken in PLG's aan specifieke onderwijskundige thema's (zoals het jonge kind, taal of rekenen), waardoor de professionele groei direct bijdraagt aan de versterking van de basiskwaliteit op de scholen.
- Ondersteuningsteam: er is coaching en video-interactiebegeleiding (SVIB) beschikbaar die nauw aansluit bij de behoeften op de werkvloer, zodat leerkrachten ondersteund worden in hun pedagogisch-didactisch handelen.

3. Reactie op maatschappelijke opgaven
Om uitdagingen zoals het lerarentekort en groeiende maatschappelijke verwachtingen aan te pakken, zet het bestuur in op:

- Anders organiseren: er wordt een visie geformuleerd op het anders inrichten van het onderwijs en de formatie om de onderwijskwaliteit te waarborgen ondanks de krapte op de arbeidsmarkt.
- Strategische personeelsplanning (SPP): door middel van data-analyse en scenariomodellen wordt de formatiebehoefte afgezet tegen de specifieke populatie en context van de scholen.
- Solidair allocatiemodel: financiële middelen worden 'ongelijk verdeeld voor gelijke kansen'. Dit stelt scholen in staat om personele keuzes te maken die passen bij hun specifieke onderwijsopgave en leerlingenpopulatie.

4. Werkgeluk als motor voor kwaliteit
Het motto 'Ontdek, bloei en ontwikkel' geldt voor zowel leerlingen als medewerkers. Door te sturen op de zeven bronnen van arbeidsvreugde en te investeren in werkgeluk, wil OBODB een 'woest aantrekkelijke werkgever' zijn. De gedachte hierachter is dat bevlogen medewerkers direct bijdragen aan de missie om kinderen te helpen de wereld en zichzelf te ontdekken.

De implementatie, monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid

Het personeelsbeleid voor de periode 2026–2029 wordt vormgegeven via een gestructureerde cyclus van implementatie, monitoring en evaluatie, waarbij de Rijnlandse besturingsfilosofie (vertrouwen, vakmanschap en verbinding) als leidraad dient.

Implementatie

De uitvoering van het personeelsbeleid vindt plaats op verschillende niveaus:

- Strategische werkgroepen: de koers wordt vertaald naar de praktijk door werkgroepen (zoals HR en de Academie) waarin expertise en praktijkervaring van medewerkers uit de hele organisatie worden samengebracht.
- Digitalisering: er wordt gestart met de implementatie van een digitaal talentmanagementsysteem voor het ondersteunen van de gesprekkencyclus en talentontwikkeling.
- OBO Academie: dit platform dient als centraal middel voor de implementatie van professionalisering, inwerkprogramma's (onboarding) en kennisdeling.
- Specifieke instrumenten: de basis van het HR-beleid wordt in 2026 gelegd door het opzetten van strategische personeelsplanning (SPP), scenariomodellen voor formatiebehoeften en het inrichten van een multidisciplinair verzuimteam.

Monitoring

Het bestuur volgt de voortgang nauwgezet aan de hand van concrete prestatie-indicatoren en datastromen:

- Realtime personeelsdata: een hoofddoel is het optimaliseren van HR-processen zodat personeelsdata up-to-date en realtime beschikbaar is voor rapportages.
- Ziekteverzuim en vitaliteit: verzuimdata wordt doorlopend gemonitord en geanalyseerd met directe terugkoppeling naar leidinggevenden om het verzuim onder de 5% te houden.
- Gesprekkencyclus: het bestuur monitort de uitvoering van de functionerings- en beoordelingsgesprekken, waarbij het streefcijfer een realisatiegraad van 95% is.
- Nulmetingen: in 2026 worden diverse nulmetingen uitgevoerd, waaronder een organisatiebrede meting over werkplezier en werkgeverschap (streefrespons >75%), die als ijkpunt dienen voor de rest van de koersperiode.

Evaluatie

Evaluatie vindt plaats om het beleid bij te sturen en de effectiviteit te vergroten:

- Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO): jaarlijks wordt via het MTO de tevredenheid gemeten met specifieke aandacht voor werkdruk, inclusiviteit en samenwerking. De resultaten leiden tot concrete actieplannen.
- Effectmeting professionalisering: de opbrengsten van scholing en de activiteiten van de OBO Academie worden periodiek geëvalueerd om vast te stellen of medewerkers zich daadwerkelijk ondersteund voelen in hun groei (streefwaarde 80%).

- SPP-evaluatie: jaarlijks vindt een review plaats van de strategische personeelsplanning en de behaalde resultaten op het gebied van werving en formatie-invulling.
- Kwalitatieve reflectie: naast cijfers worden er kwalitatieve evaluaties georganiseerd, zoals reflectiegesprekken met ketenpartners en focusgroepen met medewerkers over werkplezier.
- Onboarding: het nieuwe inwerkprogramma wordt geëvalueerd op basis van een tevredenheidsscore van minimaal een 7,5 onder nieuwe medewerkers

De inrichting van de dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en schoolleiders

Onze organisatie heeft de dialoog over het strategisch personeelsbeleid verankerd in de organisatiestructuur en de Rijnlandse besturingsfilosofie, waarbij besluitvorming plaatsvindt in dialoog met de mensen die het raakt.

De dialoog wordt op de volgende wijze ingericht:

1. Strategische werkgroepen en themateams
De uitvoering van de strategische koers, inclusief het personeelsbeleid, gebeurt via strategische werkgroepen.

- In deze groepen wordt expertise en praktijkervaring samengebracht om de verbinding tussen scholen, stafbureau en bestuur te borgen.
- Medewerkers (waaronder leraren) kunnen actief deelnemen aan themateams op basis van hun affiniteit of specialisatie, bijvoorbeeld op het gebied van inclusie of kwaliteitszorg.

2. Structurele netwerkoverleggen
Er zijn vaste overlegvormen ingericht waarin schoolleiders, leraren (in specialistische rollen) en staf met het bestuur in gesprek gaan:

- Directieberaad: voor de dialoog met alle schooldirecteuren over onder andere de bestuursrapportages en opbrengsten.
- IB-netwerk: Waarin intern begeleiders en specialisten meepraten over de onderwijskundige kant van het personeelsbeleid, zoals de inzet van professionele leergemeenschappen (PLG's).
- Driehoeksberaad: een structureel overleg tussen directie, staf en bestuurder om de samenhang tussen beleid en praktijk te bewaken.

3. Focusgroepen en workshops
Specifiek voor de ontwikkeling van het werkgeverschap en het vergroten van werkgeluk organiseert het bestuur actieve sessies:

- Er worden focusgroepen, interviews en workshops gehouden met medewerkers en leidinggevenden om input te verzamelen voor visievorming en actieplannen.
- Formele vertegenwoordigingen zoals de directeuren en de PGMR zijn nauw betrokken bij feedbacksessies over werkplezier en goed werkgeverschap.

4. Systematische kwaliteitsdialoog (PDCA)
De dialoog is ook onderdeel van de jaarlijkse cyclus:

- Opbrengstendialogen: jaarlijkse gesprekken binnen het IB-netwerk en directieberaad over de resultaten en de benodigde professionalisering.
- Integrale gesprekkencyclus: er wordt gewerkt aan een cyclus die zowel op schoolniveau (tussen directie, leerkracht en leerling) als op bestuursniveau (tussen directie en bestuurder) de dialoog over ontwikkeling stimuleert.

- MTO en evaluatie: via het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en kwalitatieve reflectiegesprekken met ketenpartners wordt getoetst of de professionele cultuur en samenwerking aan de verwachtingen voldoen

Banenafspraak

De banenafspraak (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 OBODB invulling aan te geven. Beleid wordt opgesteld zodra de basis op orde is. OBODB werkt al samen met Dagbesteding de Goerie, die lunches verzorgt tijdens directieoverleggen, tuinonderhoud uitvoert op de Dubbelburg en de kerstpakketten voor ons gerealiseerd heeft.

De banenafspraak is een terugkerend onderwerp in de Onderwijsregio; de schoolbesturen onderzoeken hoe en of collectief gezamenlijk invulling gegeven kan worden aan de banenafspraak per schoolbestuur en voor de onderwijsregio in het geheel.

VOG

Verantwoording over de aanwezigheid van de verklaring omtrent het gedrag[1]

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.

Nieuwe VOG's[2] in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	66	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting[3]	24	<5	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.

Gelet op de strategische koers zal medio 2026 nieuw beleid rondom VOG's ontwikkeld en uitgerold worden. Vooralsnog is het advies van de PO-Raad om een nieuwe VOG aan te vragen voor de afgegeven documenten in de periode 17 juli - 17 oktober niet opgevolgd. Dit is voor medio 2026 gepland.

[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-)directeuren en personen belast met de tussenschoolse opvang.

Werkdrukmiddelen

In 2025 ontving OBODB in totaal € 1.028.646 aan werkdrukmiddelen. Elke schooldirecteur heeft in overleg met het team besloten over de inzet van deze middelen met voorlegging aan en instemming van de medezeggenschapsraad (MR) per school. De besteding is doorgaans vastgelegd in het werkverdelingsplan, opgesteld door directie, medewerkers en personeelsgeleding MR. De middelen zijn grotendeels ingezet voor extra personele capaciteit in en rond de klas, wat inmiddels deels is omgezet in vaste aanstellingen binnen de reguliere formatie.

Verdeling van de inzet:

- Onderwijsassistenten en leraarondersteuners voor directe klasondersteuning.
- Vakdocenten om specialisatie en ontlasting van basisleerkrachten te vergroten.
- Ambulante inzet van personeel voor management- en coördinerende taken.
- Conciërges voor logistieke en administratieve ontlasting.
- Extra uren voor intern begeleiders ter versterking van leerlingbegeleiding.

Deze aanpak verlaagt de werkdruk effectief, vergroot onderwijstijd en werkplezier, zoals blijkt uit teamgesprekken en werkdrukmetingen. Jaarlijkse evaluatie met teams en MR zorgt voor bijsturing waar nodig.

Toekomstige ontwikkelingen

De organisatie voorziet een toekomst in een dynamische context met diverse uitdagingen die directe impact hebben op de organisatie en het personeelsbeleid.

- Arbeidsmarkt: een aanhoudend lerarentekort dwingt de organisatie om scherpe keuzes te maken in werving en behoud.
- Maatschappelijke druk: er is sprake van groeiende maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van het onderwijs en een snel veranderende wereld (digitalisering, duurzaamheid).
- Onzekerheid: politieke en financiële onzekerheid vragen om een wendbare organisatie.
- Veiligheid: een toenemende focus op digitale en sociale (on)veiligheid.
- Integrale zorg: de doorontwikkeling van scholen naar integrale kindcentra (IKC) en ontmoetingsplaatsen waarbij onderwijs, opvang en ontwikkeling samenkomen.

Aanpassing van het personeelsbeleid
Deze ontwikkelingen leiden tot een fundamentele herziening van het gevoerde beleid, waarbij het bestuur de noodzaak voelt om zaken anders te organiseren. Dit vertaalt zich in:

- Strategische HR-koers: de transitie naar een ‘woest aantrekkelijke werkgever’ waarbij werkgeluk (gemeten via de zeven bronnen van arbeidsvreugde) de leidraad is voor succes, in plaats van enkel harde cijfers.
- Anders organiseren: het formuleren van een visie op het anders inrichten van werkprocessen en formatie om de onderwijskwaliteit ondanks tekorten te waarborgen.
- Opleidingsschool: Het oprichten van een eigen professionele opleidingsschool om zelf de instroom van studenten en zij-instromers te bevorderen (met een doel van 70% doorstroom).
- Leiderschapsontwikkeling: Het versterken van de organisatiekracht door directeuren te trainen in inspirerend leiderschap en financiële regie.

De organisatie hanteert een gestructureerde aanpak om de risico's die gepaard gaan met deze ontwikkelingen te beheersen:

- Jaarlijkse Risicomatrix: er vindt een jaarlijkse actualisatie plaats van de risicomatrix en de bijbehorende beheersmaatregelen. Hierover wordt gerapporteerd in integrale managementrapportages.
- Strategische Personeelsplanning (SPP): om het risico op personeelstekorten te beheersen, wordt gebruikgemaakt van scenariomodellen en een GAP-analyse (analyse waaruit 'gat' van functie(omvang) blijkt) om formatiebehoeften tijdig in kaart te brengen.
- Financiële risicobeheersing: in het financieel beleidsplan is een specifieke risicoparagraaf opgenomen en er vindt 100% opvolging plaats van accountantsbevindingen binnen één jaar.
- IBP-normenkader: voor de risico's op het gebied van digitale veiligheid en privacy werkt de organisatie toe naar volwassenheidsniveau 3 van het IBP-normenkader in 2029.
- Verzuimpreventie: een multidisciplinair verzuimteam en proactieve trainingen moeten het risico op uitval beperken en het verzuim onder de 5% houden.

2.3. Huisvesting & Facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Zoals voor alle pijlers geldt, is ook de pijler huisvesting en facilitaire zaken tegen het licht gehouden. De pijler had de laatste jaren een steeds grotere rol in de uitvoering van zaken op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken. Daardoor raakten de scholen steeds meer de eigen regie kwijt. Dit bleek steeds inefficiënter te werken. Met het vertrek van een van de twee medewerkers is besloten om deze pijler om te vormen naar een regieorganisatie. De nadruk hierbij ligt op de grote lijnen en de uitvoering ligt meer bij de scholen. Voor specifieke projecten zijn vervolgens specialisten ingehuurd, die als projectleider aan het werk gaan.

Op het gebied van huisvesting hebben we de volgende doelen bereikt:

- Afronden oplevering IKC Katwijk en het afsluiten van het bouwheerschap
- Constructiefouten Tweemaster (GD); op kosten van de gemeente zijn de constructiefouten hersteld.
- IHP traject in Lisse afgerond; De Tweemaster blijft met twee locaties in Lisse
- Uitbreiding Daltonschool Hillegom: dit is onderdeel gemaakt van het traject IHP HIllegom. Afronding is 2026.
- KDV bij Wereldwijs; om de school een boost te geven, wordt er een lokaal omgebouwd tot een volwaardig KDV, dat door KOK Kinderopvang wordt uitgebaat.
- Meer grip op uitvoering MJOP: het MJOP ligt, in het kader van Slim Onderhoud, bij Versluis. In samenspraak met Versluis hebben we in 2025 beter zicht gekregen op alle uitgaven en keuzes die zijn gemaakt in de uitvoering. Alle facturen, die voor de uitvoering van het MJOP zijn betaald, zijn in het bezit van OBODB.

Voor 2026 zal de pijler zich richten op de nieuwbouwprojecten. Een andere grote klus ligt er in 2026 om een duurzaam meerjaren onderhoudsplan op te laten stellen. Hiervoor zal door OBODB bij meerdere partijen een offerte worden opgevraagd en in 2026 worden gegund. Dit kan daarna worden toegevoegd aan de meerjarenbegroting 2027-2030.

Voor 2026 willen we een (externe) projectleider aanstellen, die zich specifiek richt op de volgende projecten:

Verrekijker:	de nieuwbouw van de Verrekijker. Locatie en tijdstip nog niet bekend.
Bolwerk:	verhuizing zomer 2026 van de locatie Diligence naar de locatie Antoniuslaan
Nieuw Boekhorst:	starten nieuwe, vierde, locatie van de Achtbaan in Voorhout. Oplevering najaar 2027
Katwijk:	starten nieuwe school in nieuwbouwwijk Valkenhorst. Oplevering 2028 of later.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

In 2020 heeft OBODB energiebesparende maatregelen laten opnemen in de meerjarenonderhoudsplanning. De afgelopen jaren is hier hard aan gewerkt en zijn

nagenoeg bijna alle maatregelen uitgevoerd op de hoofdlocatie van Het Bolwerk na. Het was namelijk onzeker of we dit gebouw in de toekomst nog in portefeuille zouden houden. Inmiddels is in 2025 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 in 2025 jaar ook nog gebruikgemaakt van het Ontzorging Programma 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 zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet. Toch is er nog veel te doen op het gebied van duurzaamheid. De komende jaren zullen we dit als stichting verder ontwikkelen.
Met het verduurzamen van de scholen is de volgende situatie bereikt:

- Op dit moment zijn 3 van onze 16 gebouwen voorzien van zonnepanelen.
    - Bijna 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.
    - In 2025 is ons eerste bijna energieneutraal gebouw (BENG) in gebruik genomen, namelijk IKC Katwijk. Hierbij bestaat 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 2026 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 OBODB vindt actieve energiemonitoring plaats. Op basis van deze data worden instellingen energiezuiniger ingeregeld.

2.4. Financieel beleid

Doelen en resultaten

In de afgelopen verslagperiode is, in lijn met de ingezette koers van vorig jaar, verder gebouwd aan de kwaliteit en betrouwbaarheid van de managementinformatie. Hoewel de planning- en controlecyclus inmiddels aanzienlijk is versterkt, blijft het verder stroomlijnen van deze processen een belangrijk aandachtspunt om de benodigde tijdsinvestering te reduceren.

De volgende mijlpalen zijn het afgelopen jaar gerealiseerd:

- Versterking van de rapportagecyclus: de managementrapportages zijn geprofessionaliseerd. Er wordt nu driemaal per jaar een integrale viermaandsrapportage opgeleverd, wat zorgt voor een consistent inzicht in de realisatie van de organisatiedoelstellingen.
- Uniformering van informatievoorziening: de bronsystemen zijn steviger verankerd als uitgangspunt voor alle sturingsinformatie. Door de inzet van Anago (voorheen Cogix) beschikt de organisatie over één eenduidige bron voor managementinformatie, wat de datavaliditeit en de snelheid van rapporteren ten goede komt.

Voor 2026 ligt de focus op het verder automatiseren van deze informatievoorziening, zodat de focus kan verschuiven van dataverzameling naar strategische analyse en advisering.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Het proces, de kaders en de toedeling van middelen worden toegelicht in de jaarlijkse kaderbrief die, voorafgaand aan het begrotingsproces na overleg met de auditcommissie van de RvT en de financiële commissie van de GMR, wordt vastgesteld door de bestuurder. De jaarplannen op schoolniveau zijn de basis van de schoolbegrotingen. De doelen in het jaarplan, samen met de prognose van de leerlingaantallen, de te vormen groepen en de ontwikkeling van de school in meerjarig perspectief, worden vertaald in middelen die nodig zijn voor de begrotingsperiode. Elke directeur is budgetbeheerder voor de eigen school en hiermee zelf verantwoordelijk om met de toegekende middelen voldoende 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 OBODB. 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 ondernomen
- geanticipeerd wordt op ontwikkelingen binnen de organisatie of de directe omgeving
- geanticipeerd wordt op de ontwikkelingen binnen de branche en het vakgebied financiën.

Schoolbesturen hebben in toenemende mate te maken met externe ontwikkelingen die de financiële planning onvoorspelbaar maken.

- Het ministerie van OCW werkt steeds vaker met losse, tijdelijke subsidies in plaats van vaste budgetten.
- De bekostiging is direct gekoppeld aan het aantal ingeschreven leerlingen. Demografische krimp of juist plotselinge instroom maakt de langetermijninkomsten onzeker.
- Cao-wijzigingen en incidentele loonbijstellingen beïnvloeden de begroting op korte termijn.
- De vergoeding voor materiële instandhouding loopt niet in de pas met de werkelijke stijging van bouwkosten en energieprijzen, waardoor besturen vaker moeten bijpassen uit hun onderwijsbudget.

Investeringsbeleid

Investeringen maken een vast onderdeel uit van de schoolbegroting, waarbij zowel wordt gekeken naar het vervangen van huidig materieel als naar de aanschaf van nieuwe bedrijfsmiddelen. Omdat deze posten integraal zijn opgenomen in de financiële planning, betekent de formele goedkeuring van de begroting automatisch ook een akkoord op de voorgenomen investeringen. Daarnaast vindt er op bovenschools niveau een afstemming plaats om de benodigde (vervangings)investeringen te waarborgen.

In onderstaande tabel staat een overzicht van de in 2025 gerealiseerde investeringen en de toekomstige investeringen zoals opgenomen in de meerjarenbegroting.

	Realisatie	Meerjarenbegroting		
	2025	2026	2027	2028
x €1.000				
Gebouwen en terreinen	722	1.062	140	361
Leermiddelen	59	98	30	14
ICT	195	347	589	406
Meubilair	97	299	207	31
Inventaris en apparatuur	26	24	6	5
Machines en installaties	56	145	56	356
Overig	93	102		60
Totaal	**1.248**	**2.077**	**1.028**	**1.233**

Er is in 2025 in totaal 148k meer geïnvesteerd ten opzichte van de begroting. Dit zit voornamelijk in investeringen in gebouwen en terreinen vanuit het MJOP welke niet als investering zijn begroot voor 2025. Het gaat hierbij om investeringen in schilderwerk, daken en vloeren. Daarnaast zijn er investeringen onder de post 'overige' gerealiseerd welke niet begroot zijn. Dit betreffen investeringen in keukens en sanitair.

Treasury

OBODB 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 is in februari 2026 geactualiseerd. In het verslagjaar hebben er geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Er zijn geen leningen aangegaan en er hebben geen beleggingen plaatsgevonden. Tevens is er geen gebruikgemaakt van derivaten en/of speculatieve financiële instrumenten. OBODB maakt gebruik van schatkistbankieren. Er zijn geen wijzigingen in het beleid ten opzichte van vorig jaar.

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. De 4-maandsrapportages worden besproken met de auditcommissie, de financiële commissie van de GMR en de directeuren. Maandelijks worden het leerlingaantal, ziekteverzuim, personele bezetting en de financiële resultaten per school/afdeling opgesteld en gedeeld met de bestuurder.

Continuïteitsparagraaf

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

De managementrapportage beslaat een periode van vier maanden en bevat ontwikkelingen, kengetallen en cijfers van alle domeinen. De managementrapportages worden besproken en gedeeld met alle gremia. Tevens wordt maandelijks gemonitord op de ontwikkeling van leerlingaantallen, resultaten per school, personele bezetting en ziekteverzuim.

Vanaf 2026 worden iedere twee maanden door de controller en de schooldirecteur de financiën van de school besproken en aanpassingen gedaan waar nodig om te komen tot een realistische prognose. Ondersteunend hierin is de rapportagetool Anago.

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 op basis van de huidige omgevingsfactoren en de gehanteerde begrotingsuitgangspunten, met een gewenste zekerheid van 90%, een buffervermogen van € 2009K toereikend is om het financiële risicoprofiel af te kunnen dekken. Actualisatie van de risicoanalyse staat gepland voor 2027.

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
10	Uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering (vaste voet)	100%	€ 500.000	€ 750.000

Onder restrisico's vallen alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor een individueel risicopercentage, maar cumulatief wel een buffer rechtvaardigen. Het gaat hierbij om een 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:

1 Verkeerde aannames in de begroting
2 Het niet tijdig anticiperen op wijzigingen in de inkomsten
3 Het weglekken van geld door fraude of fouten
4 Het niet/te laat bijsturen van begrotingsoverschrijdingen
5 Het niet tijdig realiseren van geplande bezuinigingsdoelstellingen
6 Het ontbreken van tijdige, volledige en betrouwbare stuurinformatie.

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

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

De veilige omgang met onze data en de privacy van leerlingen en medewerkers is een voortdurend aandachtspunt. Onze ambitie is om volledig te werken conform het landelijke Normenkader IBP, maar de voortgang hierop is het afgelopen jaar achtergebleven bij onze eigen doelstellingen. Door personele wisselingen en een beperkte beschikbare capaciteit lag de focus noodgedwongen op de dagelijkse continuïteit. Hierdoor was er helaas onvoldoende ruimte voor de verdere implementatie en doorontwikkeling van het normenkader IBP. De huidige situatie is op acceptabel niveau volgens de functionaris gegevensbescherming (FG).

Wel is er een regiegroep IBP opgericht. In deze werkgroep zijn een directeur, een adjunct-directeur, de functionaris gegevensbescherming (FG) en de beleidsmedewerker ICT & IBP vertegenwoordigd. Er vindt structureel overleg plaats om de voortgang te bewaken en de juiste prioriteiten te stellen. De regiegroep heeft het afgelopen jaar gewerkt aan diverse beleidsdocumenten en protocollen. Door de eerder genoemde redenen zijn deze documenten echter blijven liggen en formeel nog niet goedgekeurd. De basis voor een solide IBP-beleid is hiermee weliswaar gelegd, maar de definitieve vaststelling en implementatie ervan verschuift naar 2026.

In 2025 zijn er twee incidenten gemeld op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Beide meldingen zijn zorgvuldig afgehandeld binnen het IBP-team, waarbij ook de (FG) nauw betrokken is geweest. Na analyse van de risico's is vastgesteld dat de impact van deze incidenten beperkt was; een melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) was daarom in beide gevallen niet noodzakelijk. Hoewel twee meldingen op jaarbasis een laag aantal is, zijn we ons ervan bewust dat dit mogelijk niet het volledige beeld weergeeft. Het is aannemelijk dat niet elk incident wordt herkend of gemeld. Aan de andere kant zien we in de dagelijkse praktijk geen signalen dat er op onzorgvuldige wijze met persoonsgegevens wordt omgegaan.

In 2026 zal de bezetting wat stabieler worden en ligt de prioriteit op een nieuwe strategiebepaling om niet achterop te raken. We zetten in op het verder versterken van onze informatiebeveiliging, zodat we aantoonbaar blijven voldoen aan de geldende richtlijnen. Er zijn daarom op dit moment geen noemenswaardige vernieuwingen te noemen op het gebied van Informatiebeveiliging en Privacy.

3. Verantwoording van de financiën

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1 februari)

		Realisatie			Prognose		
Brin	**School**	**1-2-2024**	**1-2-2025**	**1-2-2026**	**1-2-2027**	**1-2-2028**	**1-2-2029**
05YE	Bolwerk	235	251	247	240	235	235
05ZF	Tweemaster	352	361	347	365	372	381
06CA	De Dubbelburg	308	294	287	278	258	240
06CA (1)	De Verrekijker	138	126	114	125	125	125
09DT	De Witte School	337	339	354	350	350	350
09ZQ	Klaverweide	386	381	366	380	384	376
18FG	De Regenboog	356	374	379	365	370	370
18HR	Daltonschool Hillegom	179	197	202	206	208	214
20BW	Daltonschool Katwijk	76	79	91	79	83	85
22JR	Wereldwijs	85	79	73	71	67	62
22LO	De Achtbaan	313	293	284	296	270	260
32DW	De Achtbaan Cluster	299	313	306	280	260	250
	Totaal	**3064**	**3087**	**3050**	**3035**	**2982**	**2948**

De afgelopen jaren zien we een vrij stabiel leerlingenaantal van rond de 3.000 leerlingen. De prognose van het aantal leerlingen voor de komende jaren zoals ook opgenomen in de begroting laat een lichte daling zien. Voor de kleine scholen wordt geprobeerd om groei te realiseren en zal er verder gekeken worden naar 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 Valkenburg.

FTE (peildatum 31 december)

Aantal FTE	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur/management*	13,7	14,96	15,32	15,21	15,21
Personeel primair proces/docerend personeel	168	171,77	158,25	153,11	148,46
Ondersteunend personeel/overige medewerkers*	44,9	50,05	39,48	37,46	35,5
Totaal	226,6	236,78	213,05	205,78	199,17

*) Bestuur/management: In deze categorie vallen de bestuurder, directeuren en adjunct-directeuren
*) Ondersteunend Personeel (OOP)/overige medewerkers : In deze categorie vallen alle medewerkers met een andere functie als leerkracht, e.g. onderwijsassistent, conciërge, controller. Dit betekent dat ook in deze categorie de medewerkers van het stafbureau zijn opgenomen

De stijging in 2025 ten opzichte van 2024 wordt veroorzaakt door meer inzet vanuit de subsidies npo en verbetering basisvaardigheden. In de meerjarenbegroting zien we vanaf 2026 een daling van het totaal aantal fte. Dit wordt veroorzaakt doordat de subsidie

verbetering basisvaardigheid afloopt (deels in 2026 en deels in 2027), er geen formatieve inzet meer is vanuit npo-middelen, maar ook door een daling van het aantal leerlingen vanaf 2026 wat de formatieve inzet voor 2027 beïnvloed.

Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

in €1.000	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Realisatie 2025-begroting 2025	Realisatie 2025-realisatie 2024
Baten								
Rijksbijdragen	24.733	25.948	24.936	26.988	26.266	25.627	1.012	1.215
Overige overheidsbijdragen en subsidies	136	120	98	88	6	6	22	-16
Overige baten	718	914	686	606	591	591	228	196
TOTAAL BATEN	**25.587**	**26.982**	**25.720**	**27.682**	**26.863**	**26.224**	**1.262**	**1.395**
Lasten								
Personeelslasten	21.504	22.486	21.495	22.765	22.259	21.763	991	982
Afschrijvingen	508	580	611	636	715	716	-31	72
Huisvestingslasten	1.734	1.533	1.959	1.721	1.642	1.643	-426	-201
Overige lasten	2.149	2.690	2.755	2.673	2.378	2.284	-65	541
TOTAAL LASTEN	**25.895**	**27.289**	**26.820**	**27.795**	**26.994**	**26.406**	**469**	**1.394**
SALDO								
Saldo financiële baten en lasten	-194	-95	-147	-77	-77	-77	52	99
TOTAAL RESULTAAT	**-114**	**-212**	**-953**	**-36**	**-54**	**-105**	**741**	**-98**

In het jaar 2025 is er een negatief resultaat gerealiseerd van -/-215k. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door het inzetten van npo-middelen welke voorgaande jaren zijn ontvangen.

Hieronder volgt een toelichting op de belangrijkste afwijkingen van de realisatie 2025 ten opzichte van de begroting 2025 en de realisatie 2024.

Rijksbijdragen

De indexatie van de rijksbijdragen is hoger dan in de begroting verwacht, wat zorgt voor meer rijksbijdragen. Een andere oorzaak van de hogere rijksbijdragen ten opzichte van de begroting ligt in hogere bekostiging voor opvang nieuwkomers, groeibekostiging en passend onderwijs. Daarnaast is er meer inzet geweest dan begroot vanuit de subsidies po-vo, school en omgeving, brugfunctionaris en basisvaardigheden wat ook invloed heeft op de hogere rijksbijdragen ten opzichte van de begroting.

Ook ten opzichte van vorig jaar is de rijksbijdrage hoger in 2025. Naast de indexatie wordt dit veroorzaakt door de groeibekostiging, subsidie brugfunctionaris, subsidie basisvaardigheden en de lerarenbeurs.

Overige baten

De overige baten zijn hoger ten opzichte van de begroting en ten opzichte van vorig jaar. Beide worden verklaard doordat de ontvangen middelen vanuit de onderwijsregio voor de regeling professionalisering en begeleiding van startende schoolleiders in 2025 onder de overige baten is verantwoord, terwijl deze in de begroting en in 2024 onder de

rijksbijdragen zijn opgenomen. Het deel van deze regeling welke in 2025 van het rijk is ontvangen staat verantwoord onder de rijksbijdragen.

Personele lasten

In de begroting 2025 is rekening gehouden met bestedingen vanuit de subsidie basisvaardigheden onder de overige lasten. De realisatie laat echter zien dat deze subsidie voor een substantieel deel is ingezet in personeel. Dit veroorzaakt, naast de hogere cao-verhoging, hogere kosten voor ziektevervanging en meer inhuur personeel, hogere personeelslasten ten opzichte van de begroting 2025. De hogere personeelslasten in 2025 ten opzichte van 2024 hebben grotendeels dezelfde oorzaken, inzet vanuit subsidie basisvaardigheden, cao-verhoging, ziektevervanging en meer inhuur personeel.

Huisvestingslasten

In de begroting 2025 is onder de huisvestingslasten nog rekening gehouden met een dotatie aan de voorziening onderhoud. In 2024 heeft een stelselwijziging plaatsgevonden waardoor er geen voorziening onderhoud meer aanwezig is en dus ook geen dotatie meer wordt gerealiseerd. Dit zorgt in de vergelijking met de begroting voor minder huisvestingslasten dan begroot.
De lagere huisvestingslasten ten opzichte van vorig jaar worden veroorzaakt doordat in 2024 een afrekening heeft plaatsgevonden voor het nieuwbouwtraject IKC Katwijk.

Overige lasten

De hogere overige lasten ten opzichte van 2024 kunnen verklaard worden doordat er in 2025 overige lasten zijn gerealiseerd vanuit subsidies basisvaardigheden en po-vo, maar ook is er meer expertise ingehuurd ten behoeve van strategisch recruitment, begeleidingskosten en het opstellen van de controlscan.

Balans in meerjarig perspectief

in Eur 1.000	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Meerjarenbegroting 2026	2027	2028
ACTIVA					
Materiele vaste activa	€ 3.326	€ 3.883	€ 4.981	€ 5.294	€ 5.811
Financiele vaste activa	€ 11	€ 11	€ 11	€ 11	€ 11
Totaal vast activa	**€ 3.337**	**€ 3.894**	**€ 4.992**	**€ 5.305**	**€ 5.822**
Vorderingen	€ 1.186	€ 848	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100
Liquide middelen	€ 4.890	€ 4.556	€ 1.856	€ 1.191	€ 1.094
Totaal vlottende activa	**€ 6.076**	**€ 5.404**	**€ 2.956**	**€ 2.291**	**€ 2.194**
Totaal activa	**€ 9.413**	**€ 9.298**	**€ 7.948**	**€ 7.595**	**€ 8.015**
PASSIVA					
Publieke reserve					
Algemene reserve	€ 2.435	€ 2.618	€ 2.382	€ 2.879	€ 3.324
Bestemmingsreserves	€ 2.435	€ 2.043	€ 1.823	€ 1.823	€ 1.823
Private reserve					
Ouderbijdragen	€ 88	€ 85	€ 88	€ 88	€ 88
Totaal eigen vermogen	**€ 4.958**	**€ 4.746**	**€ 4.293**	**€ 4.790**	**€ 5.235**
Voorzieningen	€ 1.028	€ 1.189	€ 855	€ 805	€ 780
Langlopende schulden					
Kortlopende schulden	€ 3.427	€ 3.363	€ 2.800	€ 2.000	€ 2.000
Totaal passiva	**€ 9.413**	**€ 9.298**	**€ 7.948**	**€ 7.595**	**€ 8.015**

Materiële vaste activa

De stijging van de materiële vaste activa in 2025 komt voort uit investeringen die niet waren opgenomen in de begroting. Het betreft hier voornamelijk investeringen vanuit het meerjarenonderhoudsplan zoals schilderwerk, daken en vloeren. De verwachting is dat de materiële vaste activa de komende jaren verder toenemen als gevolg van het activeren van groot onderhoud.

Vlottende activa

De afname van de vlottende activa is tweeledig; enerzijds zijn de vorderingen afgenomen, anderzijds zijn ook de liquide middelen afgenomen. De afname van de vorderingen is het gevolg van de in 2024 opgenomen vordering betreffende toegekende subsidies basisvaardigheden, brugfunctionaris en verbinding po-vo. De liquide middelen zijn afgenomen door investeringen vanuit het MJOP, maar ook door het inzetten van de diverse subsidies. De verwachting in de meerjarenbegroting is dat de vlottende activa nog meer afnemen door het besteden van subsidies en het realiseren van investeringen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is afgenomen als gevolg van het negatieve exploitatieresultaat. Binnen het eigen vermogen zijn er drie bestemmingsreserves, te weten npo, huisvesting en een bestemmingsreserve de Achtbaan ten behoeve van komende investeringen. De bestemmingsreserve npo is in 2024 tot stand gekomen vanuit de resterende npo-middelen. In 2025 konden de scholen hier nog gebruik van maken, vanaf 2026 zijn deze middelen bestemd voor bovenschoolse bestedingen betreffende onderwijs en kwaliteit. De bestemmingsreserve huisvesting is ontstaan vanuit de stelselwijziging met betrekking tot het groot onderhoud. De bestemmingsreserve de Achtbaan is ook ontstaan in het jaar 2024 en dient voor investeringen die in 2025 deels zijn gerealiseerd. De afschrijvingslasten van deze investeringen worden jaarlijks uit deze bestemmingsreserve onttrokken.

Voorzieningen

De voorzieningen zijn alle personele voorzieningen. De dotatie aan de voorziening jubilea zorgt voornamelijk voor de stijging ten opzichte van 2024. In de meerjarenbegroting is een daling opgenomen van de voorzieningen; ieder jaar wordt opnieuw een inschatting gemaakt voor de hoogte van de diverse voorzieningen en dit zal in de meerjarenbegroting worden aangepast waar nodig.

Kortlopende schulden

De afname van de kortlopende schulden wordt verklaard door de subsidies swv en npo-gelden gemeente die in 2025 zijn besteed. Deze subsidies stonden in 2024 opgenomen onder de kortlopende schulden als ‘nog te besteden subsidie’. De verwachting is dat de kortlopende schulden de komende jaren verder afnemen als gevolg van het inzetten van de subsidies verbetering basisvaardigheden, brugfunctionaris, po-vo en school en omgeving.

Kasstroomoverzicht

Kasstroom	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Saldo Baten en Lasten	-308	-307	-113	-131	-182
Aanpassing voor:					
Afschrijving	508	580	636	715	716
Mutaties voorzieningen	-493	161	-334	-50	-25
Veranderingen in vlottende middelen					
Vorderingen	-429	338	-252	0	0
Schulden	-86	-64	-563	-800	0
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	-808	708	-626	-266	509
Ontvangen interest	206	105	80	80	80
Betaalde interest	-12	-10	-3	-3	-3
Totaat kasstroom uit operationele activiteiten	194	95	77	77	77
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investeringen in MVA (-/-)	-1.270	-1.293	-2.077	-1.028	-1.233
Desinvesteringen in MVA	49	156			
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.221	-1.137	-2.077	-1.028	-1.233
Mutatie liquide middelen	-1.835	-334	-2.626	-1.217	-647
Beginstand liquide middelen	6.726	4.891	4.557	1.931	715
Eindstand liquide middelen	4.891	4.557	1.931	715	68

In bovenstaand kasstroomoverzicht is te zien dat de liquide middelen in 2025 ten opzichte van 2024 minimaal zijn afgenomen. In het meerjarenperspectief, conform de vastgestelde begroting, zien we de liquide middelen substantieel afnemen. In deze meerjarenbegroting is nog niet het investeringsplafond, zoals afgesproken na vaststelling van de begroting, opgenomen. Voor de komende meerjarenbegroting zal kritisch gekeken worden waar mogelijkheden liggen om de liquiditeit te waarborgen.

Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Meerjarenbegroting 2026	2027	2028	Signaliseringswaarde
Solvabiliteit 2	0,64	0,64	0,65	0,74	0,75	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermoge	0,19	0,18	0,15	0,18	0,20	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit	1,77	1,61	1,06	1,15	1,10	Ondergrens: 0,5 (bij totale baten boven €25mln)
Rentabiliteit	-0,44	-0,78	-0,13	-0,20	-0,40	Gemiddeld 0 over periode van 3 jaren
Normatief publiek						
Publiek eigen vermogen		4.661				
Signaleringswaarde eigen vermogen		4.746				
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen		0				

Toelichting op de financiële positie

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.

Met uitzondering van het kengetal rentabiliteit is de verwachting dat we de komende jaren binnen de signaleringswaarde van de Inspectie blijven. De negatieve rentabiliteit heeft te maken met de begrote negatieve resultaten. Met het actualiseren van de meerjarenbegroting zal hier opnieuw naar gekeken worden en waar mogelijk bijgesteld.

Solvabiliteit
De solvabiliteit laat zien dat we op lange termijn in staat zijn aan onze financiële verplichtingen te voldoen.

Weerstandsvermogen
Het weerstandsvermogen blijft stabiel en ruim boven de signaleringswaarde van 0,05.

Liquiditeit
De liquiditeit geeft weer dat we de komende jaren voldoende liquide middelen hebben om aan onze kortlopende verplichtingen te kunnen voldoen.

Rentabiliteit
De rentabiliteit geeft de verhouding aan tussen het resultaat en de totale baten in een jaar. Als gevolg van het negatieve exploitatieresultaat in 2024 en 2025 en ook in de meerjarenbegroting 2026-2028 zien we een negatieve rentabiliteit. Voor 2025 is dit te verklaren door een onttrekking vanuit de bestemmingsreserves waar in dit jaar geen baten tegenover staan. Met het opstellen van de nieuwe meerjarenbegroting zal kritisch worden gekeken naar de rentabiliteit en streven we naar een 0 over een periode van 3 jaar.

Normatief eigen vermogen

De Inspectie van het Onderwijs ontwikkelde een rekenmethode om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Hiermee is voor elke onderwijsinstelling een eigen 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen' ontstaan. Voor 2025 zien we dat er geen sprake is van bovenmatig eigen vermogen. In de meerjarenbegroting 2026-2028 is dit kengetal niet berekend en laten we hier dan ook niet zien. Met het opstellen van de volgende meerjarenbegroting zullen we ook dit kengetal voor de komende jaren berekenen.

Ondertekening door het bestuur

Naam: Marco Brinkhuis

Functie: bestuurder

Datum: 16 juni 2026

—----------

Bijlage 1

Jaarverslag raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) van de Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek (OBODB) houdt onafhankelijk toezicht op de stichting en haar bestuurder met inachtneming van de governance Funderend Onderwijs 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 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 OBODB
- Goedkeuring strategische beleidsplannen van OBODB
- Goedkeuring van een statutenwijziging van OBODB
- Overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Raad (GMR), de schoolleiders, het stafbureau en het Gemeenschappelijk Toezicht Openbaar Basisonderwijs
- Invulling geven aan haar netwerkfunctie

De RvT heeft een drietal vaste commissies: de auditcommissie, de werkgeverschapscommissie (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.

Rooster van aftreden - herbenoeming- benoemingen

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.

Per 31-12-2026 treedt O. Beuving na twee zittingstermijnen af. Ook W. Poot treedt per die datum af maar een herbenoeming voor haar is mogelijk.

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 euro per jaar.

De samenstelling van de RvT in 2025 wordt in in onderstaande tabel weergegeven:

Voorletters en achternaam	Functie, deelname commissies	Relevante nevenfuncties	Datum 1e benoeming (zittingstermijn)	Datum aftreden of eventueel *herbenoeming
Dhr. O. Beuving	voorzitter, 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 Vereeniging • Voorzitter Rekenkamer Haarlem	01-02-2024) (1)	01-02-2028
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 Bedrijfs-economie 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

Werkzaamheden van de raad van toezicht

De raad van toezicht beschikt over een visie op toezichthouden en heeft een intern toezichtkader ontwikkeld. Deze documenten staan op de website van de stichting.
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 waarbij altijd aan de punten ‘actuele ontwikkelingen’ (op 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 verantwoording over de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen is de kern van de financiële verslaglegging . Inzake de rechtmatige verwerving (grondslag, volledigheid en proces) voeren de controller, bestuurder en auditcommissie de controle.
Ten aanzien van de rechtmatige besteding kan gesteld worden dat uitgaven alleen gedaan mogen worden als er door de bestuurder een goedgekeurd budget voor is. Bij de besteding worden de specifieke Europese aanbestedingsregels gevolgd bij grote aankopen of grote bestedingen. Elke uitgave wordt vooraf gecontroleerd en geaccordeerd door een hiërarchisch bevoegd persoon. In het kader van de doelmatige besteding draait het om de vraag: zijn de middelen met een zo groot mogelijk effect en tegen zo laag mogelijke kosten ingezet? Er worden altijd meerdere offertes gevraagd, prestaties getoetst en geëvalueerd.
De beschrijving van dit proces vindt plaats binnen de planning & controlcyclus:

1. De begroting: vooraf wordt vastgelegd wat de doelen zijn en hoeveel geld daarvoor nodig is (kaderstelling)
2. Interne beheersing: gedurende het jaar zorgen controles (bijv. door de controller) dat de regels worden nageleefd
3. Het jaarverslag: hierin leggen we verantwoording af
4. De accountantscontrole: een externe accountant toetst de rechtmatigheid en geeft een verklaring af over de getrouwheid van de cijfers.

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:

- realiseren van bestuursfilosofie
- de overgang van onderwijskundig schoolleider naar integraal schoolleider
- de ontwikkeling van nieuw strategisch beleid
- bedrijfsvoering en financiën
- onderwijskwaliteit in kaart brengen en kwaliteitsbeleid ontwikkelen
- strategisch personeelsbeleid
- huisvesting
- digitalisering

Dit jaar waren er personele wisselingen op het stafbureau 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 2026-2029 en het jaarverslag 2024 goedgekeurd.

Overige onderwerpen die aan bod zijn geweest:

- Ontwikkeling strategisch beleid door de nieuwe bestuurder
- Begeleiding van de nieuwe bestuurder
- Financieel beleidsplan
- Na de aanpassing van de statuten van de Stichting i.v. m. positie van GTO is de nieuwe regiegroep (bestaande uit de wethouders van de deelnemende gemeenten, de bestuurder en de voorzitter van de raad van toezicht geformeerd en is de te volgen werkwijze afgesproken
- Integriteit en werken aan een cultuur van openheid, veiligheid en vertrouwen met als uitgangspunten: Allen komen aan bod. Rolvastheid. Constructief overleg. Effectieve vergadercultuur
- Invulling organisatie stafbureau

- Aandacht voor scholen met zorgen (onderwijskwaliteit, directie, personeelsdruk, etc.)
- Nieuwe huisvesting van Bestuurskantoor, nieuwe school in Boekhorst en nieuwe school in Valkenhorst
- ICT & digitale geletterdheid: AVG, IBP, digitalisering van de organisatie
- Zelfevaluatie

Scholing/professionalisering

De RvT-leden hadden dit jaar in juni een gezamenlijke scholingsdag onder begeleiding van B&T 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?
Er zijn dit jaar geen individuele cursussen door de RvT-leden gevolgd.

Zelfevaluatie

Uit de zelfevaluatie en de trainingssessie met B&T kwamen de volgende interne aspecten naar voren die we dit jaar realiseren:

- Tijdens de vergaderingen het BOB model(Beeldvorming, Oordeelsvorming en Besluitvorming) duidelijk toepassen.
- Meer waarderende vragen stellen.
- Maand juni niet overvol plannen
- Actielijst bewaken en evalueren
- Toetsingskader met bestuurder bespreken in een vergadering
- In de jaarplanning van de op te nemen thema's : financiën, onderwijskwaliteit, HRM, huisvesting, ICT en organisatie en daarbij specifiek aangeven wat de raad wil weten.
- Schoolbezoeken zodanig inrichten dat er naast contact met leerlingenraad ook contact met ouders en medewerkers mogelijk is. Niet vanuit een controlerende opzet maar om in dialoog te treden met deze stakeholders.
- Scholingsplan raad van toezicht opstellen

Gelet op huidige en toekomstige trends, inspectierapporten 2025,wettelijke eisen aan het interne toezicht, heeft de raad van toezicht zich in het bijzonder gericht in 2025 op de volgende speerpunten:

- Verbetering van de kwaliteit van het onderwijs,innovatie en interne en externe samenwerking;
- Professionalisering van medewerkers, leidinggevenden, leden MR en GMR,en bestuur;
- Bevorderen van interne dialoog;
- Daadkracht en implementatiekracht;
- Organisatie en relatie stafbureau:
- De (financiële) continuïteit van de organisatie en huisvesting

Daarnaast spelen de volgende onderwerpen een belangrijke rol

- Ontwikkeling strategisch beleid / herijking koersdocument;
- Aanpassing van bestuursreglement/managementstatuut en aanverwante documenten en de vervangingsregeling bestuurder vernieuwen;

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.

De auditcommissie

De auditcommissie heeft haar reguliere rol gespeeld in de planning en controlcyclus van de Stichting OBODB 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 2025 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 boekhoudingen het daarmee gepaard gaande effect op de balans

De ontwikkeling van beleidsrijk begroten en rapporteren moet verder vorm krijgen.De managementrapportages geven in 2025 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.Het strekt tot de aanbeveling om gezien de wisselende en als ad hoc aan te merken subsidiëring vanuit de overheid te letten op het weerstandsvermogen van de stichting, dat in 2025 voldoet aan de daarvoor gestelde omvang uit de uitgevoerde risicoanalyse. Voorts is er ook een slag te maken door middelen te reserveren zodoende dat deze geïnvesteerd kunnen worden in het strategische scholenlandschap. En het eventueel starten van nieuwe openbare onderwijs scholen in groeikernen. Dit naast het investeren in de verduurzaming van schoolgebouwen. Een duidelijke visie op dit strategische scholenlandschap en de financiële implicaties wordt nog ontwikkeld.

Werkgeverschapscommissie (werco)

2025 heeft voor de werco in het teken gestaan van de start van Marco Brinkhuis als nieuwe bestuurder. We hebben de bestuurlijke opdracht besproken en vastgesteld.
Aan de hand van deze opdracht monitoren we via de reguliere vergaderingen van de raad van toezicht de voortgang.
Belangrijke zaken zijn hierbij de ontwikkeling van een nieuw koersplan (inmiddels vastgesteld), de ontwikkeling van het directieteam en het stafbureau. Een andere prioriteit was de externe profilering en ontwikkelingen op het gebied van huisvesting.

In december hebben we in het evaluatiegesprek vastgesteld dat er veel te doen is, de voortgang op de diverse dossiers goed is en de samenwerking tussen raad van toezicht en bestuurder zich prettig en constructief-kritisch ontwikkeld, met voldoende aandacht voor de diverse rollen die de raad van toezicht heeft.

De raad van toezicht maakt transparante en goed onderbouwde afspraken over de eigen honorering. Deze afspraken worden vastgelegd en periodiek geëvalueerd, zodat zij passen bij de verantwoordelijkheden, tijdsbesteding en complexiteit van de organisatie. De raad van toezicht volgt hierbij de adviesregeling van VTO3. Verder verwijzen wij naar hetgeen over de WNT vermeld is in de jaarrekening onder het hoofdstuk Wet Normering Topinkomens.

Commissie Onderwijskwaliteit en HRM

Door de omstandigheden van de bezetting bij zowel de afdeling O&K als bij de afdeling HRM is er in het jaar 2025 voor beide afdelingen één vergadering geweest met de commissieleden van de RvT.
In juni spraken de commissieleden van de RvT met een medewerker van de afdeling. Door vertrek van een van de afdelingsleden is er een breuk in de rapportages van de afdeling richting scholen geweest. De commissieleden hebben de indruk dat de schooldirecteuren niet altijd weten welke taken de afdeling O&K heeft en welke informatie beschikbaar is. Voor de RvT-vergadering van 16 juni is een managementrapportage opgesteld. De algemene constatering is dat er versterking moet komen op de afdeling om rapportages te kunnen opstellen en de scholen te ondersteunen in het realiseren van voldoende onderwijskwaliteit. Ook is versterking van het auditteam gewenst. Onverwachte uitkomsten van externe audits moeten daarmee tot het verleden gaan behoren.
Met de afdeling HR heeft eveneens één vergadering plaatsgevonden. Onderwerpen die aan de orde zijn gekomen zijn: ziekteverzuimpercentage; zichtbaarheid van de afdeling op de scholen zelf; wisseling van bedrijfsarts; de stand van zaken ten aanzien van het vervangingsfonds; RI&E; en het niet op orde zijn van de data in de HR-bestanden (erfenis vanuit het verleden) waardoor de foutgevoeligheid groot is. De afdeling wil in de loop van de tweede helft van 2025 hierin verbeteringen aanbrengen.

Stakeholdersontmoetingen

Regiegroep overleg
De regiegroep openbaar onderwijs Duin- en Bollenstreek is, na de statutenwijziging OBODB, de opvolger van het GTO. De regiegroep bestaat uit de wethouders van de vijf betrokken gemeenten, de voorzitter van de raad van toezicht en de bestuurder van OBODB. De Regiegroep voldoet nu aan de huidige wettelijke eisen op gebied van gemeentelijk toezicht op openbaar onderwijs. Er zijn afspraken gemaakt over de werkwijze en bevoegdheden. Het is een overlegorgaan waarbij de bestuurder de deelnemende gemeenten informeert en rapporteert over de stand van zaken in het openbaar onderwijs, de begroting en het jaarverslag. De regiegroep kan vragen stellen aan bestuurder.
Er is in juni en december overleg geweest met de regiegroep.

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 strategisch beleid, de relatie en samenwerking van de directeuren met de medewerkers van het stafbureau, de onduidelijkheid wie wat doet,het benoemen van medewerkers op het stafbureau.

GMR
Met de GMR heeft de raad in juni en december overleg gevoerd over onder andere: de bestuurswisseling, het proces van het strategisch beleid, financiële aspecten (met name verschillen in de begroting en in de verschillende systemen waardoor het voor directeuren nog niet inzichtelijk is), onderwijskwaliteit, situatie kleine scholen, hoge ziekteverzuim en aanpak daarvan. Suggesties vanuit de GMR waren exitgesprekken door een onafhankelijk persoon en aanstellen van een PR-medewerker.
Bij het tweede overleg ging het, omdat de GMR veel nieuwe leden had, over taken en rollen van de raad van toezicht en rollen en taken van de GMR, informatie over de verschillende commissies van de RvT, verschillen en overeenkomsten, verwachtingen van elkaar. Daarnaast is gesproken over inclusief onderwijs; de voors en tegens. Gesproken

over de wens van raad van toezicht om bij schoolbezoeken ook ouders en medewerkers te betrekken. Niet vanuit controlerende taak maar om met deze stakeholders in gesprek te kunnen gaan

Medewerkers stafbureau
In september heeft er een werklunch plaatsgevonden met de medewerkers van het stafbureau. Er werd gesproken in kleine groepjes over de individuele werkzaamheden van betrokkenen en de organisatieverandering van het stafbureau. Er is zeker vertrouwen in het proces maar nog geen duidelijkheid.

Schoolbezoeken
In 2025 hebben de leden van de raad van toezicht acht 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 erg lastig is om in een klas met vaak meer dan 25 leerlingen te realiseren. Het verzwaart ook zeker de werkdruk van de leerkrachten.

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 15 juni 2026 het jaarverslag inclusief de jaarrekening over 2025 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 2025 sprake was van een verbeterslag 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 2025.

Noordwijk, 15 juni 2026
Namens de raad van toezicht van OBODB,

Ouko Beuving, voorzitter

Bijlage 2

Jaarverslag GMR

Het jaar 2025 stond vooral in het teken van het plan van aanpak en strategisch beleidsplan van de nieuwe bestuurder, die per 1 januari 2025 is aangetreden.

Samenstelling GMR

De GMR bestaat uit ouders en personeel afkomstig van alle scholen binnen OBODB. 7 GMR-leden zijn, met als voornaamste reden het verlopen van de zittingstermijn, in 2025 vervangen door nieuwe leden. Het voorzitterschap is overgenomen door P. van der Wal. Eind 2025 was dit de samenstelling:

Naam	**School**		**Wisseljaar**
Ouissal El Kachati	Achtbaan	ouder	2028
Pieter v/d Wal	Dubbelburg	ouder, voorzitter	2027
Anneke van Ruiten	Regenboog	ouder	2029
Karin Homan	Wereldwijs	personeel	2029
Jan Sjerps	Daltonschool Hillegom	ouder	2026
Jeanette Heikens	Verrekijker	personeel	2027
Adeline Wolterink	De Witte school	personeel	2029
Kay Nieuwenhuijsen	Bolwerk	personeel	2029
Kirsten van Amerongen	Daltonschool Katwijk	ouder	2029
Bastiaan Westerhout	Klaverweide	personeel	2029
Remko Imthorn	Tweemaster	ouder	2029

In 2025 is de GMR ondersteund door een extern ambtelijk secretaris.

Vergaderingen 2025

De GMR heeft in 2025 zeven keer met de bestuurder en twee keer met de raad van toezicht (RvT) vergaderd, op de volgende data:

- 16 januari
- 3 maart
- 17 maart (raad van toezicht)
- 15 april
- 3 juni
- 24 september
- 13 oktober (raad van toezicht)
- 28 oktober
- 4 december

Alle vergaderingen in 2025 hebben fysiek op het bestuurskantoor plaatsgevonden.

Tevens is voor de GMR-leden op 15 april een cursusavond georganiseerd over de rol van de GMR bij het strategisch beleidsplan.

Overzicht van hoofdonderwerpen vergaderingen met het bestuur

Belangrijkste onderwerpen van gesprek met de bestuurder gedurende het jaar waren zijn plan van aanpak, de voortgang van het strategisch beleidsplan, het bestuursformatieplan en de begroting.

Bestuursformatieplan
Het bestuursformatieplan is door een commissie van enkele GMR-leden met de bestuurder besproken. Een aantal door de GMR voorgestelde aanpassingen is verwerkt. De GMR heeft op de vergadering van 5 juni aanvullend nog een aantal verduidelijkings- en kritische vragen gesteld.

Begroting
Het proces met betrekking tot advisering door de GMR op hoofdlijnen van de begroting is dit jaar beter verlopen. Aandachtspunten voor de bestuurder blijven ervoor te zorgen dat de GMR in staat wordt gesteld advies uit te brengen voorafgaand aan de besluitvorming en de begroting meer beleidsrijk te maken. De financiële commissie van de GMR heeft positief ten aanzien van de begroting geadviseerd.

Andere onderwerpen die besproken zijn waren ziekteverzuim, beloningsbeleid, medewerkerstevredenheidsonderzoek (quick scan), kaderbief, inclusie op basis van input vanuit de MR-en, arbeidmarkttoelage en de management rapportage.

De adviseur huisvesting heeft een presentatie gegeven over huisvesting: scholenlandschap en meerjarenonderhoudsplan.

De GMR heeft de vergaderingen met de bestuurder in zijn algemeenheid positief ervaren. Het op tijd aanleveren van stukken blijft een aandachtspunt voor het bestuurskantoor.

Hoofdonderwerpen vergaderingen met de RvT

Vanwege de nieuwe GMR-leden heeft de voorzitter van de raad van toezicht een toelichting gegeven op de rollen en taken van de RvT en GMR. Wederzijdse verwachtingen zijn besproken.
Andere onderwerpen van gesprek met de raad van toezicht waren het strategisch beleid, onderwijskwaliteit, inclusief onderwijs, financieel beheer, vastgoed en verduurzaming, personeelsverloop en ziekteverzuim.

Instemming en advies GMR 2025

<u>In 2025 is door de (P)GMR met de volgende punten ingestemd</u>:
PGMR:

- Aangepast beloningsbeleid.
- Bestuursformatieplan.
- Basiscontract bedrijfsarts Platform Gezond Werk.

GMR:

- Aangepaste klachtenregeling.
- Huishoudelijk reglement GMR.

<u>In 2025 heeft de GMR de volgende adviezen uitgebracht :</u>

- Positief ten aanzien van de Begroting 2026-2030.

- Positief ten aanzien van het strategisch koersplan 2026-2029 en de bijbehorende uitvoeringsagenda.

Afkortingenlijst

AVG	algemene verordening gegevensbescherming
bfp	bestuursformatieplan
ERD	eigenrisicodragerschap
FG	functionaris gegevensbescherming
GD	locatie Gerard Doustraat van de Tweemaster
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
GTO	Gemeentelijke Toezichtsorgaan
HGW	handelingsgericht werken
HR	de pijler HR van het stafbureau van OBODB
IB	intern begeleider
IBP	informatiebeveiliging en privacy
IHP	integraal huisvestingsplan
IKC	integraal kindcentrum
KDV	kinderdagverblijf
LIO(-student)	leraar in opleiding (4e-jaars student, bezig aan afstudeerstage)
LKC	Landelijke Klachtencommissie
MJOP	meerjarenonderhoudsplan
MR	medezeggenschapsraad
MTO	medewerkerstevredenheidsonderzoek
npo	nationaal programma onderwijs (subsidieregeling vanuit de rijksoverheid)
NT2	Nederlands als tweede taal
O&K	de pijler Onderwijs en Kwaliteit van het stafbureau OBODB
OBODB	Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek
OCW	ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
PBS	Positive Behavior Support (richt zich op stimuleren van gewenst gedrag)
PDCA(-cyclus)	Plan-Do-Check-Act (gestructureerde aanpak voor procesverbetering)
PLG	professionele leergemeenschappen
po	primair onderwijs
PSA	personeels- en salarisadministratie / psychosociale arbeidsbelasting
RI&E	risico-inventarisatie en evaluatie

RvT	raad van toezicht
SOP	schoolontwikkelplan
SPP	strategische personeelsplanning
SWV	Samenwerkingsverband Duin- en Bollenstreek
VfPf	Vervangingsfonds/Participatiefonds
vo	voortgezet onderwijs
VOG	verklaring omtrent gedrag
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (uitkering na 2 jaar ziekte)
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (uitkering als iemand min. 35% arbeidsongeschikt is)
WNT	Wet normering topinkomens
zzp-er	zelfstandige zonder personeel

41362

Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek

Jaarstukken 2025

Inhoudsopgave

	Pagina
Financiële kengetallen	64
Jaarrekening	
Grondslagen	65
Model A: Balans per 31 december 2025	69
Model B: Staat van baten en lasten over 2025	70
Model C: Kasstroomoverzicht	71
Model VA: Vaste Activa	72
Model VV: Voorraden en vorderingen	73
Model EL: Effecten en Liquide middelen	75
Model EV: Eigen vermogen	76
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	77
Model KS: Kortlopende schulden	78
Model G: Verantwoording subsidies	79
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	81
Model AB: Opgave andere baten	82
Model LA: Opgave van de lasten	83
Model FB: Financiële baten en lasten	85
Model E: Overzicht verbonden partijen	86
WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi publieke sector	87
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	91
Bestemming van het resultaat	92
Gebeurtenissen na balansdatum	93
Overige gegevens	
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	94
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	95
Gegevens rechtspersoon	96

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.

Kengetallen	**2025**	**2024**
Solvabiliteit	63,8%	64,4%
Eigen vermogen + voorzieningen in percentage van het totale vermogen. 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.		
Liquiditeit (Current ratio)	1,61	1,58
Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen. 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.		
Weerstandsvermogen	17,6%	18,4%
Verhouding tussen het totale eigen vermogen en de totale baten. 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.		
Rentabiliteit	-0,8%	-0,4%
Verhouding exploitatieresultaat en de totale baten. 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.		
Huisvestingsratio	7,7%	8,2%
Verhouding tussen de huisvestingslasten vermeerderd met afschrijvingen gebouwen en terreinen en de totale lasten 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	3.088	3.366
Aantal FTE (inclusief vervanging)	236,8	231,9
Personeelskosten per FTE	€ 85.897	€ 86.813
Percentage personeelskosten t.o.v. de totale lasten	82,4%	83,0%

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.

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
Investeringen 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. Investeringssubsidies 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.

Financiele 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 / Ondewijs en Kwaliteit
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. Voor de nog niet bestede subsidie is de bestemmingsreserve Onderwijs en Kwaliteit gevormd.

Bestemmingsreserve huisvesting
De bestemmingsreserve is opgebouwd uit het saldo van de voorziening onderhoud uit 2024. Jaarlijks worden de afschrijvingslasten ten laste van deze reserve gebracht.

Bestemmingsreserve Achtbaan
De bestemmingsreserve Achtbaan vormt een buffer voor de Achtbaan om de kosten voor een gezonde school en Taaal/Lees ontwikkeling te stimuleren op de scholen. De afschrjvingslasten van de investeringen worden ten laste van deze reserve gebracht.

Bestemmingsreserve Basisvaardigheden
Deze bestemmingsreserve is opgebouwd uit het nog niet bestede deel van de subsidie Basisvaardigheden voor Daltonschool Katwijk, De Verrekijker en de Dubbelburg.

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 2025.

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 2025.

Voorziening professionalisering schoolleiders
In de CAO is geregeld dat iedere schoolleider jaarlijks een budget heeft van € 3.000 voor professionaliserg en dit budget mag drie jaar worden gespaard. De professionaliseringskosten worden direct ten laste van deze voorziening geboekt.

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 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 -subsdies
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 2025 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 123,5%. 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 2025 (na resultaatverdeling)

1 Activa		31 december 2025		31 december 2024	
	Vaste Activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	3.883.478		3.326.554	
1.1.3	Financiele vaste activa	11.025		11.025	
	Totaal vaste activa		*3.894.503*		*3.337.579*
	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen	848.433		1.185.560	
1.2.4	Liquide middelen	4.555.807		4.890.439	
	Totaal vlottende activa		*5.404.240*		*6.076.000*
	Totaal activa		**9.298.743**		**9.413.578**

2 Passiva		31 december 2025		31 december 2024	
2.1	Eigen vermogen	4.746.038		4.958.552	
2.2	Voorzieningen	1.189.429		1.028.250	
2.4	Kortlopende schulden	3.363.277		3.426.775	
	Totaal passiva		**9.298.743**		**9.413.578**

Model B: Staat van baten en lasten over 2025

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3	**Baten**			
3.1	Rijksbijdragen	25.947.502	24.935.883	24.733.091
3.2	Overheidsbijdragen/subsidies overige overheden	119.741	98.050	135.896
3.5	Overige baten	913.685	686.250	717.687
	Totaal baten	26.980.927	25.720.183	25.586.674
4	**Lasten**			
4.1	Personeelslasten	22.485.844	21.495.356	21.504.351
4.2	Afschrijvingen	579.838	610.748	508.009
4.3	Huisvestingslasten	1.532.710	1.959.100	1.733.618
4.4	Overige lasten	2.690.043	2.754.539	2.149.078
	Totaal lasten	27.288.435	26.819.743	25.895.057
	Saldo baten en lasten	-307.508	-1.099.560	-308.382
6	**Financiële baten en lasten**	94.993	146.800	194.291
	Resultaat	**-212.514**	**-952.760**	**-114.091**

Model C: Kasstroomoverzicht

	2025		2024	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	-307.508		-308.382	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	579.838		508.009	
Mutaties voorzieningen	161.179		-493.373	
Veranderingen in vlottende middelen:				
Vorderingen (-/-)	337.127		-429.399	
Schulden	-63.498		-86.267	
Effecten	-		-	
Totaal kasstroom uit bedrijfoperaties:		707.138		-809.411
Ontvangen interest	105.243		205.950	
Betaalde interest (-/-)	-10.250		-11.659	
		94.993		194.291
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:		802.131		-615.120
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in MVA (-/-)	-1.292.709		-1.270.089	
Desinvesteringen in MVA	155.948		48.892	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:		-1.136.761		-1.221.197
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-
Overige balansmutaties				
Mutatie liquide middelen		-334.631		-1.836.317
Beginstand liquide middelen	4.890.437		6.726.754	
Mutatie liquide middelen	-334.631		-1.836.317	
Eindstand liquide middelen		4.555.806		4.890.437

Model VA: Vaste Activa

1 Activa

1.1.2 Materiele vaste activa

		Cumulatieve aanschafwaarde per 1 januari 2025	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 1 januari 2025	Boekwaarde per 1 januari 2025	Mutaties 2025				Cumulatieve aanschafwaarde per 31 december 2025	Cumulatieve afschrijvingen tot en met 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025
					Investeringen	Des-investeringen	Afschrijvingen	Overige mutaties			
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	751.121	71.987	679.135	871.757	345	70.483	136.910	1.771.599	154.626	1.616.628
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	4.383.567	2.149.455	2.234.112	317.975	-346	451.496	-136.565	4.553.167	2.588.795	1.964.372
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	822.311	603.918	218.393	59.280		58.205		881.591	662.123	219.468
	MVA in uitvoering	194.914	-	194.914	43.697	-155.601			83.010	-	83.010
	Materiële vaste activa	6.151.913	2.825.360	3.326.554	1.292.709	-155.602	580.184	345	7.289.367	3.405.544	3.883.478

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

Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de €500 , voor groot onderhoud is de activagrens € 5.000.

De wijzigingen van activumgroepen hadden het volgende effect op de aanschafwaarde en de afschrijvingen

		Aanschafwaarde	Cumulatieve afschrijvingen	Desinvesting
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	148.721	12.156	136.565
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	-148.721	-12.156	-136.565
		-	-	-

Gehanteerde afschrijvingspercentages inventaris en andere vaste bedrijfsmiddelen per categorie:

		termijn in jaren	*percentage*
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

	Boekwaarde per 1 januari 2025	Mutaties 2025			Boekwaarde per 31 december 2025
		Investeringen en verstrekte leningen	Desinvesterin-gen en afgeloste leningen	Resultaat deelnemingen	
Financiële vaste activa	11.025	-	-	-	11.025

De financiële vast activa betreft een borgsom betreffende huur

Model VV: Voorraden en vorderingen

1.2.2 Vorderingen

		31 december 2025	31 december 2024
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	166.797	433.932
	Debiteuren verbonden partij	9.306	-
1.2.2.2	Vorderingen op OCW	122.406	203.567
1.2.2.8	Overige overheden	134.696	122.380
1.2.2.10	Overige vorderingen	99.975	119.104
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	315.253	306.576
	Vorderingen	848.433	1.185.560

Uitsplitsing

	15100 - Debiteuren diversen	166.797	433.932
	15100 - Debiteuren verbonden partij	9.306	
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	176.103	433.932
	15200 - Vordering Ministerie	122.406	203.567
1.2.2.2	Vorderingen op OCW	122.406	203.567
	15300 - Vergoeding Gemeente	92.380	
	15600 - Rekening courant gemeente	42.316	122.380
1.2.2.8	Overige overheden	134.696	122.380
	15790 - Nog te ontvangen bedragen	74.063	75.253
	15792 - Te verrekenen Brede School Duyfrak	640	-
	15885 - Te ontvangen interest	25.272	43.851
1.2.2.10	Overige vorderingen	99.975	119.104
	15800 - Vooruitbetaalde lasten	53.162	50.544
	15820 - Voorschot lonen / vordering personeel	976	-
	15840 - Transitorische posten	261.115	256.032
1.2.2.15	Vooruitbetaalde kosten	315.253	306.576

1.2.4 Liquide middelen

		31 december 2025	31 december 2024
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	4.555.807	4.890.439
	Liquide middelen	4.555.807	4.890.439

Model EV: Eigen vermogen

2.1 Eigen vermogen

		Stand per 1 januari 2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2025
2.1.1.1	Algemene reserve	2.435.582	184.392	-	2.619.974
2.1.12	Bestemmingsreserves publiek	2.434.527	-393.711	-	2.040.816
2.1.1.3	Bestemmingsreserves privaat	88.443	-3.195	-	85.248
	Eigen Vermogen	**4.958.552**	**-212.514**	**-**	**4.746.038**
	Uitsplitsing				
	21150 - Algemene reserve	2.435.583	184.392	-	2.619.975
2.1.1.1	Algemene reserve	2.435.583	184.392	-	2.619.975
	21302-Bestemmingsreserve huisvesting	1.491.551	-68.926	-	1.422.625
	21305-Bestemmingsreserve De Achtbaan	127.000	-5.205	-	121.795
	21301-Bestemmingsresereve Basisvaardigheden	-	121.971	-	121.971
	21210-Bestemmingsreserve NPO	815.977	-441.552	-374.425	-
	21210-Bestemmingsreserve Onderwijs en Kwaliteit	-	-	374.425	374.425
2.1.1.2	Bestemmingsreserve publiek	2.434.528	-393.711	-	2.040.817
	21300-Algemene reserve privaat	88.443	-3.195	-	85.248
2.1.1.3	Bestemmingsreserves privaat	88.443	-3.195	-	85.248

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

		Stand per 1 januari 2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stelselwijziging	Stand per 31 december 2025	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1 t/m 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
2.2.1	Personele voorzieningen	1.028.250	944.498	762.559	20.760	-	1.189.429	191.772	810.279	187.379
	Voorzieningen	1.028.250	944.498	762.559	20.760	-	1.189.429	191.772	810.279	187.379
	Uitsplitsing									
	22100 - Voorziening jubilea	85.888	204.558	35.162	-	-	255.283	28.348	39.557	187.379
	22101 - Voorziening spaarverlof	10.328	-	-	10.328	-	-	-	-	-
	22191 - Voorziening Professionalisering schoolleider	73.260	49.350	16.066	10.432	-	96.112	-	96.112	-
	22192 - Voorziening langdurig zieken	660.518	657.966	681.956	-	-	636.528	163.424	473.104	-
	22193 - Voorziening Duurzame inzetbaarheid	198.256	32.624	29.374	-	-	201.506	-	201.506	-
2.2.1	Personele voorzieningen	1.028.250	944.498	762.559	20.760	-	1.189.429	191.772	810.279	187.379

Model KS: Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2025	31 december 2024
2.4.8	Crediteuren	504.555	580.377
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.058.976	1.007.086
2.4.10	Pensioenen	274.791	263.852
2.4.12	Overige kortlopende schulden	40.711	175.747
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW	662.367	537.344
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	62.378	215.066
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	759.498	647.300
	Kortlopende schulden	3.363.276	3.426.774
	Uitsplitsing		
	24300 - Crediteuren	504.555	580.377
2.4.8	Crediteuren	504.555	580.377
	24700 - Af te dragen aan Belastingdienst	1.058.976	1.001.542
	24723 - Af te dragen BTW	-	5.544
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.058.976	1.007.086
	24800 - Te betalen pensioenbijdragen	272.776	262.513
	24801 - Te betalen premie IP Collectief	2.015	1.339
2.4.10	Pensioenen	274.791	263.852
	24900 - Nog te betalen bedragen	24.121	141.700
	24930 - Netto salarissen	2.433	15.386
	24932 - Te betalen uitkeringen ziekengeld	-	5.303
	24060 - Te betalen accountantskosten	14.157	13.358
2.4.12	Overige kortlopende schulden	40.711	175.747
	Basisvaardigheden	472.508	
	Lerarenbeurs	5.208	
	Brugfunctionaris	53.281	
	PO/VO	91.733	
	School en omgeving	39.637	-
	24020 - Nog te besteden subsidies ministerie	-	537.344
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	662.367	537.344
	24025 - Nog te besteden subsidie SWV	-	33.473
	24026 - Nog te besteden NPO Gelden Gemeente	-	72.299
	24040 - Vooruitontvangen bedragen	27.702	31.778
	24080 - Nog te besteden doelsubsidies overig	34.676	77.516
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	62.378	215.066
	24050 - Aanspraken vakantiegeld	706.675	647.300
	24053 - Aanspraken bindingstoelage	52.823	-
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	759.498	647.300

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	ja
Zij- instroom	1334081-2	20-04-2023	ja
Zij- instroom	1333933-2	20-04-2023	ja
Zij- instroom	1334092-2	20-04-2023	ja
Zij- instroom	1335625-1	22-05-2023	ja
Zij- instroom	1335641-1	22-05-2023	ja
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-2619	03-04-2023	ja
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-1911	30-03-2023	ja
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	ja
Subsidie Lerarenbeurs	1414406-1	20-08-2024	ja
Subsidie Verbinding PO-VO	VPOVO24322	03-06-2024	onderhanden
Subsidie Zij instroom	1444682-1	20-11-2024	ja
Subsidie lerarenbeurs	171943	20-06-2025	onderhanden
Subsidie lerarenbeurs	171101	20-06-2025	onderhanden
Subsidie lerarenbeurs	170989	20-06-2025	onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0173	28-04-2025	onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1755	28-04-2025	onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0406	28-04-2025	onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2013	28-04-2025	onderhanden
Intensivering verbreding regionale samenwerking kansengelijkheid	GKA250039	11-06-2025	onderhanden
Subsidieregeling school en omgeving 2025-2028	RSO-252275	25-06-2025	onderhanden

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 2024	Totale subsidiabele kosten t/m 2024	Saldo per 1 januari 2025	Ontvangen in 2025	Subsidiabele kosten in 2025	Te verrekenen per 31 december 2025
	Kenmerk	**datum**	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**
		Totaal	0	0	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 2024	Totale subsidiabele kosten t/m 2024	Saldo per 1 januari 2025	Ontvangen in 2025	Subsidiabele kosten in 2025	Saldo per 31 december 2025
	Kenmerk	**datum**	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**	**€**
		Totaal	-	0	0	0	-	-	

Model OB: Opgave overheidsbijdragen

3.1 Rijksbijdragen

		Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	22.922.011	22.629.163	22.556.779
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	2.435.600	1.796.685	1.624.376
3.1.3.1	Doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden	589.891	510.035	551.937
	Rijksbijdragen	25.947.502	24.935.883	24.733.091

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	119.741	98.050	135.896
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	119.741	98.050	135.896

Model AB: Opgave andere baten

3.5 Overige baten

		Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
3.5.1	Opbrengst verhuur	123.655	119.600	115.698
3.5.2	Detachering	24.355	39.000	30.566
3.5.5	Ouderbijdragen	431.590	439.400	428.413
3.5.10	Overige	334.085	88.250	143.010
	Overige baten	913.685	686.250	717.687

Model LA: Opgave van de lasten

4 Lasten

4.1 Personele lasten

		Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.1.1	Lonen en salarissen	20.339.480	19.242.953	20.135.372
4.1.2	Overige personele lasten	2.741.086	2.202.403	1.789.193
4.1.3	Af: Ontvangen vergoedingen	594.722	-50.000	420.214
	Personele lasten	22.485.844	21.495.356	21.504.351
	Uitsplitsing			
4.1.1.1	*Brutolonen en salarissen*	*15.572.631*	*14.844.667*	*15.308.547*
4.1.1.2	*Sociale lasten*	*2.354.965*	*2.178.728*	*2.224.988*
4.1.1.3	*Premies Participatiefonds*	*130.282*	*121.958*	*238.408*
4.1.1.4	*Premies Vervangingsfonds*	-	-	
4.1.1.5	*Pensioenpremies*	*2.241.345*	*2.097.600*	*2.282.652*
	Saldo ERD	*40.257*	-	*80.778*
	Lonen en salarissen	*20.339.480*	*19.242.953*	*20.135.372*
4.1.2.1	*dotaties voorzieningen*	915.124	160.000	160.000
4.1.2.1	*vrijval voorzieningen*	-20.760	-	-438.983
4.1.2.2	*personeel niet in loondienst*	1.153.500	857.600	1.486.738
4.1.2.3	*overige*	693.222	1.184.803	581.438
	Overige personele lasten	2.741.086	2.202.403	1.789.193

4.2 Afschrijvingslasten

		Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.2.2	Afschrijvingen materiele vaste activa	579.838	610.748	508.009
	Afschrijvingslasten	579.838	610.748	508.009

4.3 Huisvestingslasten

		Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.3.1	Huurlasten	80.737	80.950	83.298
4.3.3	Onderhoudslasten	240.773	204.550	324.423
4.3.4	Energie en water	268.856	350.750	263.721
4.3.5	Schoonmaakkosten	446.807	380.850	430.142
4.3.6	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	70.933	58.250	52.907
4.3.7	Dotatie voorziening onderhoud	-	450.000	-
4.3.8	Overige huisvestingslasten	424.604	433.750	579.128
	Huisvestingslasten	1.532.710	1.959.100	1.733.618

4.4 Overige lasten

		Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
4.4.1	Administratie en beheer	666.200	419.300	525.421
4.4.2	Inventaris en apparatuur	490.170	394.110	425.771
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	717.553	583.000	512.493
4.4.5	Overige	816.120	1.358.129	685.393
	Overige lasten	2.690.043	2.754.539	2.149.078
	Specificatie honorarium			
4.4.1.1	*Onderzoek jaarrekening*	23.595	25.000	22.264
4.4.1.2	*Andere controle opdracht*	-	-	1.897
4.4.1.3	*Fiscale adviezen*	763	-	920
4.4.1.4	*andere niet-controle dienst*	-	-	-
	Accountantslasten	24.358	25.000	25.081

Model FB: Financiële baten en lasten

6 Financiële baten en lasten

		Werkelijk 2025	Begroting 2025	Werkelijk 2024
6.1.1	Rentebaten	105.243	150.000	205.950
6.2.1	Rentelasten (-/-)	10.250	3.200	11.659
	Financiële baten en lasten	94.993	146.800	194.291

Model E: Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2020	Statutaire zetel	Code activiteiten
Stichting Brede school Nassaupark.	Stichting	Lisse	4
Stichting Beheer Brede School Duyfrak	Stichting	Valkenburg	4
Vereniging van Eigenaars “Brede school Boechorst te Noordwijk”	Vereniging	Noordwijk	4
Stichting Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Duin- en Bollenstreek 28-12	Stichting	Noordwijk	4

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 opStichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek.

Het voor Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 175.000, 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

2025

Bedragen x € 1	M Brinkhuis
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde dienstvervulling in 2025	1-1/31-12
Deeltijdfactor in fte	0,900
(fictieve) dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	114.895
Beloning betaalbaar op termijn	19.087
Subtotaal	**133.983**
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaxium	157.500
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan. *	-
Totale bezoldiging	**133.983**

Gegevens 2024	P. Velseboer	M.A.Schouten
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde dienstvervulling in 2024	1-11 / 31-12	1-1 / 30-4
Deeltijdfactor 2024 in fte	0,883	0,8
Dienstbetrekking	nee	ja
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	22.434	28.337
Beloning betaalbaar op termijn	-	5.665
Subtotaal	**22.434**	**34.002**
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaxium	24.430	43.904
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan. *	-	-
Totale bezoldiging 2024	**22.434**	**34.002**

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 bezoldigingsmaxium		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	221	212
Maxima op basis van de normbedragen per maand	263.600	59.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaxium 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 tm 12	138.541	
-/- onverschuldig betaald en nog niet terugontvangen		
Totale bezoldiging	**138.541**	

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025					
Bedragen x € 1	O Beuving	W. Poot	I. Tacken	R. Van Dijk	C. Berendsen
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-1/31-12	1-1/31-12	1-1/31-12	1-1/31-12	1-1/31-12
Bezoldiging					
Bezoldiging	9.000	6.000	6.000	6.000	6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.900	17.500	17.500	17.500	17.500
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Bezoldiging	**9.000**	**6.000**	**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

Gegevens 2024							
Bedragen x € 1	O Beuving	T. Verplancke	A.R. Elenga	W. Poot	I. Tacken	R. Van Dijk	C. Berendsen
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	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	1-2/31-12
Bezoldiging							
Bezoldiging	9.000	500	500	6.000	6.000	6.000	6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.900	1.383	1.383	16.600	16.600	15.194	15.194

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

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

Uitkering wegens beëindigng van dienstverband	
Overeengekomen uitkering wegens beëindigen dienstverband	58.874*
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	**60.000**
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	**44.732**
Waarvan betaald in 2025	27.276
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 € 4.225 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 2025

184.392	Wordt toegevoegd aan de algemene reserve
-441.552	Wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO
121.971	Wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve Basisvaardigheden
-68.926	Wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve Huisvesting
-5.205	Wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve De Achtbaan
-3.195	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve privaat
-212.514	totaal resultaatverdeling

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Datum vaststelling jaarrekening:

Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek
te Noordwijk

Datum	Behandeld door	Kenmerk
9 juni 2026	C. Elsinga RA EMA	8187/CE/AW

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de raad van toezicht en het bestuur van Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel
Wij hebben de jaarrekening 2025 van Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek te Noordwijk gecontroleerd.

Naar ons oordeel:
- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regelgeving jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 ‘Referentiekader’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

De jaarrekening bestaat uit:
1. de balans per 31 december 2025;
2. de staat van baten en lasten over 2025; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel
Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantprotocol OCW 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie ‘Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening’.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd
In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie
Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die is vereist op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantprotocol OCW 2025 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening
Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountants-protocol OCW 2025.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de organisatie in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening
Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantprotocol OCW 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
    - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten,
    - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,

- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;

- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en

- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Groningen, 9 juni 2026

AKSOS Assurance B.V.
namens deze

Digitaal ondertekend door:
Cor Elsinga
9 juni 2026 20:18 +02:00

C. Elsinga RA EMA

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	Desiree Albers
Telefoon	071-8200044
E-mailadres	desiree.albers@obodb.nl