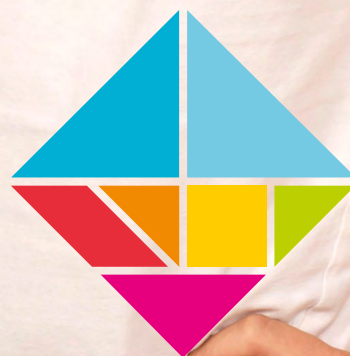


Jaarverslag 2024



Sophia
Scholen

Duin- & Bollenstreek



Inhoud

Samenvatting	4
1. Het schoolbestuur	6
1.1 Profiel	7
1.2 Organisatie	8
2. Verantwoording beleid	13
2.1 Algemeen	14
2.2 Onderwijs & kwaliteit	15
2.3 Personeel en professionalisering	19
2.4 Huisvesting & Facilitair	23
2.5 Financieel beleid	26
2.6 Risico's en risicobeheersing	27
3. Verantwoording van de financiën	28
3.1 Financiën in beeld	29
3.2 Financiële positie (balans)	29
3.3 Financiële positie (staat van baten en lasten)	33
3.4 Kengetallen	35
4. Continuïteitsparagraaf	36
4.1 Ontwikkelingen in leerlingaantallen en formatie	37
4.2 Meerjarenbegroting en meerjarenbalans	39
Bijlagen	42
Bijlage 1: Sophia Scholen	43
Bijlage 2: Verslag intern toezicht RvT	44
Bijlage 3: Jaarverslag GMR	48
Bijlage 4: Aantallen leerlingen per school	53
Bijlage 5: Risicoanalyse Sophia Scholen	54
Jaarrekening	57
Balans na resultaatbestemming per 31 december 2024	58
Staat van baten en lasten 2024	59
Kasstroomoverzicht 2024	60
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	61
Grondslagen balans	62
Grondslagen voor de resultaatbepaling	64
Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2024	66
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	71
Toelichting op staat van baten en lasten over 2024	72
Gebeurtenissen na balansdatum	76
Overzicht verbonden partijen	77
Wet Normering Topinkomens	78
G1 Overzicht geoordeelde doelsubsidies OCW	81
G2 Overzicht geoordeelde doelsubsidies OCW	82
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	83

Voorwoord

Terugblik

We kijken tevreden terug op het jaar 2024. De wisseling in de samenstelling van het College van Bestuur heeft geen gevolgen gehad voor het beleid, de continuïteit en de kwaliteit van de organisatie. Voor onze eigen mensen, onze omgeving maar ook voor onze maatschappelijke opdracht vinden wij dit heel belangrijk. Immers, de verbintenissen en samenwerking met elkaar en met partners in de regio ten behoeve van goed en attractief onderwijs en goed opgroeien is essentieel. Dat vertaalt zich in de onderwijskwaliteit en de resultaten van onze kinderen die ook nu weer, voor het derde opeenvolgende jaar, zijn gestegen.

Koersplan

In 2022 zijn we gestart met doelen uit ons Koersplan, die ons richting geven. 2024 was het derde jaar van ons Koersplan. Van de veelheid aan (deel-)doelen (73) die zijn gesteld is 90% inmiddels in de uitvoerende fase en hebben we reeds 40% behaald. Dank daarvoor gaat uit naar onze gemotiveerde collega's op de scholen en op het Centraal Bureau, die hieraan hebben meegewerkt. Het Koersplan is breed gedragen en leeft in de organisatie. Met veel energie werken we daar met alle collega's aan en dit brengt ons verder in de maatschappelijke opgave waar wij voor staan.

Samenhang in ontwikkelingen

Ons Koersplan houdt ons op koers en zorgt voor de nodige continuïteit in onze ontwikkeling. In het jaarverslag van 2024 herkent u daarom veel onderwerpen uit ons jaarverslag 2023. De ontwikkelingen op personeelsgebied, gericht op inzetbaarheid, hebben een toekomstbestendig karakter en de projecten sluiten in doel en visie op elkaar aan. Ook op onderwijskundig gebied werken we in samenhang aan de doelen, zoals basisondersteuning en burgerschap. Die samenhang maakt ons herkenbaar als Sophia Scholen.

Tot slot

In een tijd waar verandering de constante factor is en waar ons menselijk kapitaal het grootste goed is, proberen we focus te houden op de kern van onze opdracht: goed onderwijs verzorgd door een professionele organisatie. Hoewel wij ons steeds aanpassen aan de maatschappij en de beleavingswereld van de kinderen, hechten we ook waarde aan rust, continuïteit en te absorberen veranderingen. Als er zoveel om je heen gebeurt, dan moet het in onze optiek ook ergens veilig en geborgen zijn, omdat het vanuit die basis beter leren is. Sophia Scholen biedt dit als een stabiele organisatie waar gedreven collega's onderwijs verzorgen aan bijna 7100 leerlingen in een van de mooiste regio's van Nederland.

Eveline Driest

Voorzitter College van Bestuur

Dimitri Griffioen

Lid College van Bestuur

Samenvatting

Onderwijs en kwaliteit

Conform ons Koersplan hebben we het afgelopen jaar gewerkt aan burgerschap op alle scholen en hebben we aandacht besteed aan het thema ouderbetrokkenheid. De 'Ontwikkelagenda PO-VO' is een volgende fase in gegaan, waarbij in ontwikkelgroepen aan deelonderwerpen is gewerkt. Ook zetten we ons met onze partners in de regio in voor het realiseren van inclusiever onderwijs. Hiervoor hebben wij ons in 2024 met name gericht op het versterken van de basisondersteuning (schoolondersteuningsprofiel en gedrag) en hebben we de pilot voor de Atlasklas voortgezet binnen onze school in Voorhout. Het zicht op onze onderwijsresultaten heeft er ook in 2024 voor gezorgd dat alle scholen met de doorstroomtoets boven de signaleringswaarde van de inspectie hebben gescoord. Dit motiveert ons ten eerste de opgaande lijn van afgelopen jaren verder te blijven voortzetten.

Personeel

Ons personeel is ons grootste goed, onze sleutel tot goed onderwijs. In de krappe arbeidsmarkt is Sophia Scholen in staat om voldoende gekwalificeerde en goede mensen aan te trekken en te behouden. Daar zijn we trots op en ook dankbaar voor. In ons personeelsbeleid hebben we een samenhangend aantal projecten, gericht op het vergroten van inzetbaarheid: 'Jouw baan, kies bewust' (ook bekend als 'Passende aanstelling'), verzuimvermindering en de beschikbaarheidsregeling. Verder hebben we in 2024 het besluit genomen om binnen 2 jaar als organisatie over te gaan naar de systematiek van 0,2 fte per dag, waarvan we verwachten dat dit voor de toekomst gelijkheid en duidelijkheid biedt voor alle medewerkers. Onverkort zetten we in op de professionalisering en ontwikkeling van onze medewerkers.

Huisvesting en facilitair

Door Sophia Scholen is in 2024 een tweetal scholen (De Johannesschool in Hillegom en De Emmaüs in Voorhout) voorzien van een nieuw modern ventilatiesysteem. De kosten zijn daarbij grofweg verdeeld in 60% voor de Rijksoverheid en 40% voor Sophia Scholen. In 2025 zal nog een vijftal scholen voorzien worden van een modern ventilatiesysteem, waardoor alle scholen van Sophia Scholen waarvan het gebouw technisch een horizon heeft van vijf jaar of meer, beschikken over voldoende frisse lucht in de klaslokalen. Aangetoond is dat dit de onderwijsprestaties ten goede komt. Voor het planmatig onderhoud is, ingegeven door gewijzigd overheidsbeleid, in 2024 overgestapt naar een nieuwe manier van begroten, te weten de componentenmethode. Dit vroeg een eenmalige extra bijdrage aan de voorziening planmatig onderhoud, waardoor deze steeg en het eigen vermogen in gelijke mate afnam. Wat betreft nieuwbouw zijn in 2024 meerdere plannen verder uitgewerkt en ontwikkeld, waaronder voor de nieuwbouw van De Giraf in Hillegom, De Nieuwe School in Noordwijkerhout en het Onderwijs- en Sportgebouw in Nieuw Boekhorst. Door bezwaren die in behandeling zijn bij de Raad van State zijn de nieuwbouwontwikkelingen voor Valkenhorst (Valkenburg ZH), waar wij voornemens zijn een nieuwe school te starten, tot onbepaalde tijd 'on-hold' komen te staan. Daarnaast hebben in 2024 diverse grote en kleine aanpassingen in de bestaande scholen plaatsgevonden. Een aantal van deze aanpassingen waren erop gericht ongewenste opwarming van de schoolgebouwen in de zomermaanden te voorkomen, door afscherpende maatregelen op zowel de gevels van de gebouwen als op het dak en de ramen.

Financiën

De bovenmatige eigen vermogen positie van Sophia Scholen maakte dat er voor 2024 een tekort van ruim € 1,8 miljoen begroot was, waarvan uiteindelijk een kleine € 1,4 miljoen is gerealiseerd. Ook voor 2025 is nog een tekort begroot van € 0,9 miljoen om zo het eigen vermogen terug te brengen naar een niveau dat niet als bovenmatig door het ministerie van OCW wordt beschouwd. Daarmee komen we onder de signaleringswaarde van 1,0.

2024 was het laatste jaar waarin de eerder verkregen NPO-gelden besteed konden worden. Het resterende bedrag van de Bestemmingsreserve wordt toegevoegd aan de Algemene reserve. In 2024 hebben acht scholen de subsidie Basisvaardigheden toegekend gekregen waarmee in totaal € 1,7 miljoen aan (tijdelijke) extra financiering over een periode van twee jaar beschikbaar komt. In 2024 had Sophia Scholen gemiddeld iets minder fte's personeel dan in 2023,

veroorzaakt doordat de inzet op NPO-gelden in 2024 is afgebouwd. Ondanks de afname in fte's zijn de personele kosten gestegen, met name door de CAO-verhoging, welke deels gecompenseerd wordt in de bekostiging vanuit OCW. Ook het leerlingenaantal blijft, weliswaar beperkt, stijgen bij Sophia Scholen. Door de financieringsmethodiek van de Rijksoverheid wordt het extra leerlingenaantal in het eerste jaar niet bekostigd, maar komen de extra uitgaven ten laste van Sophia Scholen zelf.

De solide financiën van Sophia Scholen bieden voldoende buffer voor het opvangen van lasten en toekomstige risico's. Het totaal eigen vermogen is, mede door de doorvoering van de stelselwijziging van de onderhoudsvoorziening en de begrote negatieve realisatie, afgenomen met € 2 miljoen en daarmee komt Sophia Scholen onder de signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie. Iets wat wij ons tot doel hadden gesteld een aantal jaren geleden en hiermee is behaald. Onze risicoanalyse, die optelt tot € 4,3 miljoen, is lager dan vorig jaar. Voornamelijk doordat de éénmalige dotatie aan de onderhoudsvoorziening, vanwege de doorgevoerde stelselwijziging, is verwerkt. Het totaal van alle risico's die wij voorzien belichamen in totaal een bedrag dat, wanneer deze allemaal tegelijk plaats zouden vinden, lager is dan onze eigen vermogen positie.

Het schoolbestuur



1.1 Profiel

Missie

Met 28 basisscholen in de gemeenten Noordwijk, Teylingen, Hillegom, Lisse en Katwijk zijn we de grootste aanbieder van primair onderwijs in de Duin- en Bollenstreek. We dragen zorg voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Algemeen Bijzonder onderwijs. We verzorgen uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op individuele mogelijkheden en leerbehoeften. Sophia Scholen staat voor een veilige leer- en werkomgeving waar leerlingen en medewerkers zich optimaal kunnen ontplooiën.

Vijf kernwaarden

1 Verwondering

Kinderen zijn de rijke bezitters van verwondering. Verwondering over alles wat leeft, wat ze zien en ervaren. Verwondering is een fundamentele waarde voor leren en is de basis van de wetenschap en voor kennis en ervaring die blijvend is. Ons onderwijs gaat uit van en sluit aan bij de verwondering van onze leerlingen. Bewust brengen we de leerlingen in aanraking met de verscheidenheid van onze maatschappij en leren we hen respectvol omgaan met verschillen tussen mensen. Hierbij leren we de leerlingen ook zorg te dragen voor de omgeving, de rijke en wondere wereld waarin we leven en met name het behoud ervan.

2 Vertrouwen

Wij hebben vertrouwen in de leerlingen en de ouders en zorgen ervoor dat wij betrouwbaar zijn. Samen werken we aan de toekomst, vanuit de wetenschap dat ons onderwijs het beste uit de leerlingen haalt. Door vertrouwen en respect weten leerlingen, ouders en medewerkers zich gekend en gewaardeerd en kunnen zij ontwikkelen en groeien als mens. Een professionele communicatie is hierbij essentieel.

3 Verbinding

Leerlingen, medewerkers, ouders en andere betrokkenen verbinden zich met elkaar en vinden elkaar in visie en ambities. Ook de verbinding met onze omgeving, de leefwereld van onze leerlingen die steeds verder wordt verkend en vergroot, zorgt voor een betekenisvolle relatie met de samenleving waarvan we deel uitmaken. Verbinding biedt een grote kans tot schaalvoordelen, samenwerking en leren van elkaar.

4 Duurzaamheid

Duurzaam onderwijs werkt vanuit relaties en verbindingen en stelt waardevolle en uitdagende doelen, die vragen om een planning op lange termijn. Keuzes en beslissingen met een duurzaam karakter leiden tot rust en structuur voor kinderen, ouders en medewerkers.

5 Eigenaarschap

Wij streven ernaar dat de leerlingen (mede)eigenaar worden van hun eigen ontwikkeling en kansen leren zien. Vergroting van eigenaarschap bevordert talentontwikkeling en authentiek gedrag van kinderen en medewerkers. Medewerkers worden uitgedaagd om zich te ontwikkelen tot de best toegeruste professionals, die vanuit hun specialisme en deskundigheid onze leerlingen begeleiden. Initiatiefrijk gedrag van kinderen en medewerkers wordt daarom gestimuleerd.

Besturingsfilosofie

Met onderstaande besturingsfilosofie expliciteert het huidige College van Bestuur de principes die zij hanteert om richting te geven aan de stichting. Op deze principes zijn zij aanspreekbaar:

1. Het doel bepaalt onze koers, niet de regels
2. Experimenteren in plaats van fiatleren
3. Driehoeksrelatie scholen, bestuur en bureau
4. De school is de primaire eenheid
5. Oog voor omgeving

Strategisch beleidsplan

Het CvB heeft eind 2021 een strategisch beleidsplan vastgesteld voor de periode 2022-2026. Dit Koersplan was onze leidraad voor 2024. In 2025 starten we met het opstellen van het nieuwe strategisch beleidsplan voor de aankomende periode 2026-2030.

Toegankelijkheid en toelating

Iedere leerling, van wie de ouders zich thuis voelen bij onze manier van werken en respect hebben voor onze uitgangspunten, is bij Sophia Scholen welkom. Er wordt geen onderscheid gemaakt op grond van levensbeschouwing, (sub)cultuur, afkomst, gender, seksuele geaardheid of handicap van ouders of leerlingen. Dat wil niet zeggen dat aan toelating geen voorwaarden verbonden zijn. Immers, onze scholen kunnen niet voor alle kinderen het meest gewenste onderwijs bieden. Er wordt nauwgezet gekeken of (één van) onze scholen een leerling het onderwijs kan bieden dat de leerling nodig heeft.

1.2 Organisatie

Algemeen

De algemene gegevens van Sophia Scholen zijn:

Adres	Leidsevaart 2, 2215 RE Voorhout
Telefoon	0252-250900
Emailadres:	bureau@sophiascholen.nl
Website	www.sophiascholen.nl
Bestuursnummer	40967
Kamer van Koophandel	28076656
Rechtsvorm	stichting

Bestuursmodel en governance

Wij hebben een bestuursmodel waarin bestuur en intern toezicht functioneel van elkaar gescheiden zijn. De functie van bestuur ligt bij het College van Bestuur (CvB). De Raad van Toezicht (RvT) vult de functie van intern toezicht in. Wij hanteren hierbij de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs.

College van Bestuur (CuB)

Naam	RoL	Aandachtsgebieden	Nevenfuncties
Mevrouw E.M.S. Driest	Voorzitter (vanaf 26-02-2024) Lid (tot 26-02-2024)	Onderwijs, HRM, kwaliteit en identiteit	Voorzitter Samenwerkingsraad SWV Duin- en Bollenstreek PO
			Lid Klankbordgroep Katholiek Onderwijs Verus
			Bestuurslid Stichting Steunfonds Katholiek Onderwijs (SSKO)
			Lid Verenigingscommissie Kwaliteit PO Raad
De heer D. Griffioen	Lid (vanaf 13-05-2024)	Financiën, huisvesting, gemeenten en communicatie	Lid RvC Wassenaarsche Bouwstichting (onbezoldigd)
			Reserve-officier, Ministerie van Defensie
De heer O.M.A.A. Ramadan	Voorzitter (tot 26-02-2024)	Financiën, huisvesting, gemeenten en communicatie	Lid Algemeen Bestuur PO Raad
			Lid RvT Universiteit van Amsterdam
			Lid RvT Levvel Jeugdhulp
			Lid Verenigingscommissie Arbeid PO Raad

Raad van Toezicht (RuT)

De leden van de Raad van Toezicht zijn voor de periode van 4 jaar benoemd met de mogelijkheid om de zittingsperiode eenmaal voor een periode van 4 jaar te verlengen.

Naam	Hoofdfunctie	Aandachtsgebieden	Nevenfunctie	Termijnen
De heer M.E.V. Schippers	Practiceleader Zorg bij Turner	Voorzitter Raad van Toezicht Voorzitter remuneratiecommissie	Lid RvT bij De Groeiling Afstudeerbegeleider bij Inter College Business School Amsterdam	1 ^e benoeming 15-12-2020
				einde 1 ^e termijn 15-12-2024
				aanvang 2 ^e termijn 15-12-2024
				einddatum 15-12-2028
De heer A. van der Bijl	Manager Financiën bij het Spaarne Gasthuis (tot 1-9-2024) Lid RvB ActiVite (per 1-9-2024)	Vice-voorzitter Raad van Toezicht Voorzitter huisvestings- en auditcommissie, specifiek financiën	Afstudeerbegeleider RC studenten Erasmus Universiteit	1 ^e benoeming 01-10-2019
				einde 1 ^e termijn 01-10-2023
				aanvang 2 ^e termijn 01-10-2023
				einddatum 01-10-2027
De heer E.E.E. Bessem	Manager Vastgoed bij woningcorporatie Elan Wonen	Lid Raad van Toezicht Lid huisvestings- en auditcommissie, specifiek vastgoed/facilitair/ICT Lid remuneratiecommissie	Lid RvT Stichting Topaz Lid RvT Stichting Tellus Lid RvT Stichting Brentano (per 1-4-2024)	1 ^e benoeming 01-10-2019
				einde 1 ^e termijn 01-10-2023
				aanvang 2 ^e termijn 01-10-2023
				einddatum 01-10-2027
Mevrouw J.C. Teunissen	Sectordirecteur Onderwijs, Kwaliteit & Innovatie bij Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden (SCOH) (tot 1-8-2024)	Lid Raad van Toezicht Lid commissie onderwijs en kwaliteit & HR		1 ^e benoeming 01-01-2022
				einde 1 ^e termijn 01-01-2026
Mevrouw A. Barten	Directeur Rkbs De Lusthof in Voorburg	Lid Raad van Toezicht Lid commissie onderwijs en kwaliteit & HR		1 ^e benoeming 01-03-2024
				einde 1 ^e termijn 01-03-2028

Overzicht scholen

■ Zie bijlage 1 voor een overzicht van de scholen

Organisatiestructuur



GMR

De GMR bestaat uit een geleding van personeel en een geleding van ouders. Beide geledingen zijn een goede afspiegeling van de diversiteit aan scholen, zonder daar een vertegenwoordiging van te zijn. De RvT en het CvB hechten groot belang aan medezeggenschap ten behoeve van betere besluitvorming en het creëren van draagvlak. De GMR richt zich op bovenschoolse onderwerpen en laat school-specifieke zaken aan de betreffende MR. In 2024 hebben twee gezamenlijke vergaderingen van GMR, RvT en CvB plaatsgevonden.

■ Het jaarverslag van de GMR is opgenomen in [bijlage 3](#).

Klachtenbehandeling

Veel bezwaren werden op de scholen opgelost. Directies van scholen en/of het Centraal Bureau zijn er vrijwel altijd in geslaagd om het voorgelegde probleem met de ouders of personeelsleden te bespreken en naar tevredenheid op te lossen. In 2024 zijn er 2 klachten binnengekomen bij het bestuur (vergelijk 2023: 4 klachten). Deze klachten zijn afgehandeld. Daarnaast is er in 2024 één klacht neergelegd bij de geschillencommissie (2023: 1 klacht, 2022: 1 klacht en 2021: 2 klachten).

Onderwerp van klacht(en) 2024	Door leerling/ouders	Door personeel	Totaal
Passend onderwijs	-	-	-
Veiligheid	2	-	2
Leerkracht	-	-	-
Totaal	2	-	2

Juridische structuur

Sophia Scholen is een stichting.

Ontwikkelingen in de governance

In het verslagjaar hebben geen fundamentele wijzigingen in de governance plaatsgevonden.

Functiescheiding

Er is sprake van een two tier model. Sophia Scholen heeft de functies van bestuur en intern toezicht organiek gescheiden. De stichting wordt bestuurd door het College van Bestuur (CvB) en het intern toezicht wordt uitgeoefend door de Raad van Toezicht (RvT).

Horizontale verantwoording

Naast de verticale verantwoording aan de interne en externe toezichthouders en de medezeggenschap, heeft het bestuur zich horizontaal verantwoord aan belanghebbenden, waarbij we onderscheid¹ maken tussen prioritaire, interne en externe belanghebbenden. Hierbij hechtten we zowel aan transparantie over gevoerd beleid als zeker ook dialoog over toekomstig beleid.

- De leerlingen en hun ouders zijn onze prioritaire belanghebbenden. Die worden met name via de scholen geïnformeerd. In ons Koersplan ambiëren we een Gemeenschappelijke Leerlingenraad (GLR), waarvoor in 2024 een voorstel is opgeleverd. Daarnaast is het aantal scholen met een leerlingenraad in 2024 verder toegenomen en beschikt 85% van

¹ Onderscheid conform 'Functies en vormen van horizontale verantwoording en dialoog in het mbo' (2018).

de scholen nu over een leerlingenraad of andere vorm van leerlingenparticipatie.

- De interne belanghebbenden zijn de medewerkers van Sophia Scholen, uiteraard – net als ouders – vertegenwoordigd in de GMR, maar daarnaast ook ieder voor zich een interne belanghebbende. Middels directe communicatie, zoals nieuwsbrieven, hebben we hen geïnformeerd. De dialoog zochten we met name in schoolbezoeken (die eindigen met een teamgesprek met het bestuur), bij informele momenten met teamleden en ook bij (professionaliserings) bijeenkomsten, zoals de Sophia Studiedag.
- De externe belanghebbenden zijn vooral gemeenten en andere onderwijsbesturen, de laatsten ook met ons verenigd in het Samenwerkingsverband (zie ook hieronder over passend onderwijs). Gemeenten en andere besturen informeerden we proactief en tijdig over voor hen relevante ontwikkelingen binnen Sophia Scholen en we voerden met hen de dialoog over ontwikkelingen in de regio. Per gemeente nodigen wij ook jaarlijks de raadsleden uit op onze scholen voor een werkbezoek.

Code goed bestuur

Sophia Scholen paste in 2023, evenals in voorgaande jaren, de code goed bestuur voor het primair onderwijs toe. Er geldt een op principes gebaseerde code waarin een beperkt aantal uitgangspunten voor goed bestuur centraal staat. Het is de verantwoordelijkheid van CvB en RvT om – in dialoog met onder andere de GMR – over een eigen invulling te beslissen en zich hierover actief te verantwoorden.

Verantwoording beleid



2.1 Algemeen

Het College van Bestuur heeft samen met de directeurs van de scholen in verschillende commissies gewerkt aan de doelen van het Koersplan 2022–2026. Er zijn hiervoor vier commissies gevormd, ieder bestaande uit een aantal directeurs. De commissies zijn: Facilitaire zaken & Profilerings, Financiën & Positionering, Onderwijs & Kwaliteit en HR. Alle doelen uit het Koersplan zijn verdeeld over deze vier commissies. Iedere commissie heeft een directeur die fungeert als coach. De coaches komen periodiek samen met de bestuurders en MT-leden van het Centraal Bureau in het Koersplanteam (KPT), waar de voortgang van alle doelen wordt besproken.

De doelen uit het Koersplan die behaald zijn, worden in de komende paragrafen bij de verschillende themagebieden behandeld. De samenvatting van onze doelen noemen wij hieronder. Deze communiceren wij jaarlijks met alle medewerkers van Sophia Scholen en onze interne en externe stakeholders en partners middels de kerstkaart en op onze website.

De doelen waar wij met succes in 2024 aan gewerkt hebben, zijn:

1. Alle scholen in ontwikkeling met burgerschap en digitale geletterdheid.
2. International awareness onder de aandacht gebracht op Sophia Studiedag 7 oktober.
3. Lerend Netwerk HB draait, evenals het expertiseteam NT2.
4. Werkgroepen PO–VO zijn concreet bezig met verbeterdoelstellingen.
5. Variëteit in onderwijsconcepten is vergroot.
6. Scholen in kernen doen gezamenlijk onderzoek naar 5–gelijke–dagen–model.
7. Onderzoek naar afschaffen ouderbijdrage gaat door.
8. Visie op verzuim is breed gedeeld in de organisatie.
9. Inventarisatie basisondersteuning op alle scholen geeft input voor ontwikkeling.
10. Plan voor bovenschoolse Leerlingenraad is gepresenteerd.
11. Gesprek over aanstellingen en gewenste werkcultuur is op gang.
12. Partnerschappen Samen Opleiden uitgebreid met 3 nieuwe opleidingsscholen.
13. Circulariteit en hergebruik standaard bij bouw nieuwe scholen.
14. In elk nieuw schoolgebouw ruimte voor kinderopvang.
15. Onderzoek naar groene en beweegrijke schoolpleinen is in volle gang.
16. Aandacht voor verbeter- en kwaliteitscultuur op alle scholen een feit.

Daarnaast zijn er doelen die met name in de scholen uitwerking krijgen, zoals burgerschap en digitale geletterdheid.

Op onze website staat een compleet overzicht: sophiascholen.nl/over-ons/koersplandoelen

2.2 Onderwijs & kwaliteit

In 2024 hebben de scholen zich hoofdzakelijk gericht op de eigen schoolontwikkeling; verbeterpunten naar aanleiding van opbrengsten of doelen uit hun schoolplan (passend bij het Koersplan). De scholen zijn verdergegaan met de doelen uit het schoolplan waarbij burgerschap bij veel scholen een belangrijk thema is geweest naast de aandacht voor de basisvaardigheden in het algemeen. In het kader van advisering over en monitoring van de onderwijsontwikkeling op de scholen voeren de adviseurs Onderwijs & Kwaliteit (O&K) regelmatig gesprekken met de directeuren over de schoolontwikkeling en de onderwijsresultaten. Om de kwaliteit van het onderwijs goed in beeld te krijgen is er vanaf september 2024 gestart met de afname van audits door een externe partij.

Onderwijsresultaten en leerlingvolgsysteem

Vanaf augustus 2023 werken alle Sophiascholen met Leerling in Beeld als leerlingvolgsysteem. Om goed te kunnen aansluiten op dit leerlingvolgsysteem, hebben alle scholen eveneens de doorstroomtoets van CITO gemaakt. Alle scholen hebben boven de signaleringswaarde van de inspectie gescoord. Doordat we de beweging van de verschillende groepen richting 1F/ 1S en 2F veel eerder in beeld brengen, zien we ook dat de tussenresultaten passender zijn bij de schoolweging en de populatie op onze scholen. We zijn tevreden met deze ontwikkeling. De onderwijsresultaten van alle Sophiascholen staan vermeld op www.scholenopdekaart.nl. Alle scholen van Sophia Scholen vallen onder het basistoezicht van de Inspectie en hebben een voldoende oordeel, er zijn geen scholen zwak of onvoldoende.

Schoolondersteuningsprofiel

Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) wordt jaarlijks door de scholen geëvalueerd en eventueel aangepast. In de praktijk merkten we dat het huidige SOP niet meer voldeed aan onze wens, bovendien waren er meerdere formats in omloop. In mei en juni 2024 heeft een werkgroep bestaande uit intern begeleiders en een adviseur O&K, een nieuw format opgesteld. Na vaststelling door het College van Bestuur, hebben de directeuren en de intern begeleiders hun eigen SOP verder inhoud gegeven. Op elke school heeft de MR instemming op het SOP. “Ons” format wordt nu ook binnen het samenwerkingsverband Duin en Bollenstreek (SWV) gehanteerd. Momenteel volgen we de landelijke ontwikkelingen rondom het SOP en de weergave daarvan in de schoolgids. Dit wordt in augustus 2025 gerealiseerd.

Basisondersteuning

Het Samenwerkingsverband Duin en Bollenstreek (SWV) heeft de norm voor de basisondersteuning in mei 2023 opnieuw vastgesteld in het Ondersteuningsplan. De besturen zijn er verantwoordelijk voor dat hun scholen voldoen aan deze norm basisondersteuning. Dit maakt dat ook Sophia Scholen in mei 2024 in kaart heeft gebracht hoe onze scholen ervoor staan, wat nog verder ontwikkeld moet worden of waar een school goed in is. Op stichtingsniveau zien we nog ontwikkelpunten op de onderstaande onderdelen:

- De school beschikt over het Protocol Ernstige Reken-Wiskundeproblemen en Dyscalculie, teamleden kennen de inhoud en kunnen het protocol toepassen in de eigen onderwijspraktijk.
- Fysieke beperkingen, medisch handelen en begeleiding van langdurig zieke kinderen.

De basisondersteuning op alle scholen blijft onze aandacht houden. Het is dan ook een onderdeel van de audits die vanaf september 2024 op de scholen door externe partijen gestart zijn. Het kan zijn dat we op die manier nog onderdelen van de basisondersteuning in beeld krijgen die onze aandacht vragen.

Burgerschap

Burgerschap is één van de basisvaardigheden die op school wordt aangeboden. Alle scholen hebben hun visie op burgerschap beschreven in hun schoolplan en hebben een aanbod passend bij deze visie. Toch merkten we dat de doelgerichtheid en samenhang van het burgerschapsonderwijs op onze scholen nog niet overal voldoende was. Daarom zijn we

in juni gestart met een reeks van vier bijeenkomsten (in samenwerking met stichting Common Ground) om de visie op burgerschap te vertalen naar de praktijk. Dit initiatief is vanuit Sophia Scholen gestart en vrijwel alle Sophiascholen volgden één of meerdere bijeenkomsten. Ook scholen van collega-besturen in de regio zijn in staat gesteld aan te sluiten en daar is veel gebruik van gemaakt. In november 2024 was de laatste bijeenkomst. In de praktijk zien we dat de informatie uit de bijeenkomsten nog verder vorm moeten krijgen op de scholen. De adviseurs O&K zien hierop toe. Ook wordt het onderdeel burgerschap meegenomen in de audits, waardoor er een duidelijk beeld ontstaat wat er nog verder ontwikkeld moet worden.

Internationalisering

Bij Sophia Scholen richten we ons niet alleen op onderwijs binnen onze eigen scholen, maar vinden het ook belangrijk om onze leerlingen bewust te maken van de wereld waarin zij leven. Dat maakt dat we binnen het vak burgerschap veel aandacht besteden aan verschillende culturen in ons eigen land en daarbuiten.

Op De Nieuwe School, Hoffenne en De Regenboog wordt een breder aanbod Engelse taal gerealiseerd. Op De Nieuwe School krijgt dit vorm door onder andere de methodiek “Deep Learning”, waarbij er ook samenwerking wordt gezocht met scholen in het buitenland. Hoffenne en De Regenboog zijn zogenaamde Early Bird- scholen waarbij in de groepen 1 t/m 8 in een doorgaande lijn Engels wordt onderwezen.

Vanaf 2021 heeft Sophia Scholen deelgenomen aan de projectgroep Internationale School Duin- en Bollenstreek in samenwerking met het Voortgezet Onderwijs. Een eerste verkenning vond plaats in 2021, echter bleek vanuit de opgestelde businesscase in 2023 dat er reële twijfel was over (financiële) haalbaarheid van dit project. Dat maakt dat er in 2024 besloten is om in eerste instantie te sturen op internationalisering in het huidige reguliere onderwijs. Bij Sophia Scholen wordt dit verder opgepakt op De Nieuwe School.

Op de Sophia studiedag op 7 oktober 2024 is het onderwerp bij alle scholen onder de aandacht gebracht tijdens de georganiseerde workshop door Nuffic.

Subsidie basisvaardigheden

In juli 2024 hebben de volgende scholen de subsidie basisvaardigheden toegekend gekregen: De Schapendel, Hoffenne, St. Willibrordschool, De Klarinet, De Lisbloem, De Springplank, De Startbaan en De Buitenplaats. Hiermee kunnen deze scholen hun onderwijsontwikkeling een extra impuls geven. De scholen hebben in oktober 2024 hun subsidieaanvraag en onderbouwing ingediend bij OCW. Hierbij zijn ze ondersteund door de adviseurs O&K en hebben ze bijeenkomsten van OCW bijgewoond. De Horizon en IKC Vossepark hebben de subsidie in 2023 al ontvangen en gebruiken 2024 om hun plannen verder uit te voeren.

Studiedagen directeuren

Ouderbetrokkenheid

In mei 2024 stond de studiedag voor directeuren in het teken van Ouderbetrokkenheid. Peter de Vries heeft de directeur- en meegenomen in het ontwikkelen van een visie op ouderbetrokkenheid en in het vormgeven van een verdere samenwerking van school en ouder. Deze bijeenkomst had als doel een startsein te geven voor het verder vormgeven van dit koersplandoel binnen Sophia Scholen.

Gedrag

In september 2024 zijn we geïnspireerd door Kees van Overveld, Anton Horeweg en Ilse van den Heuvel. Vanuit de koersplancommissie Onderwijs en Kwaliteit is dit thema opgepakt, aangezien we merken dat het omgaan met het gedrag van leerlingen op veel scholen een ontwikkelpunt is in ons doel naar inclusiever onderwijs. De pedagogische doorgaande

lijn op de scholen is door Kees van Overveld besproken en het omgaan met trauma's en executieve functies door Anton Horeweg. Ilse van den Heuvel heeft meer verteld over Geweldloos verzet en verbindend gezag, een werkwijze die ook gehanteerd wordt binnen de Atlasklas.

Persoonlijk leiderschap en inclusief onderwijs

De tweedaagse in november 2024 heeft in het teken gestaan van Persoonlijk Leiderschap en Inclusief Onderwijs. Met elkaar zijn we in gesprek gegaan om helder te krijgen wat wij binnen Sophia Scholen verstaan onder Inclusief Onderwijs. Vanuit de bestaande visies vanuit OCW en het SWV hebben de directeuren en het College van Bestuur input geleverd voor een eigen visie. De werkgroep die hieruit is ontstaan komt voor de zomer van 2025 met een visie op Inclusief Onderwijs.

Inclusief onderwijs

Vanaf 2035 worden alle scholen geacht vorm te geven aan Inclusief Onderwijs. Binnen het SWV zijn er al verschillende momenten besteed aan deze transitie. In de kern Voorhout draait momenteel een pilot om het regulier onderwijs en het Speciaal Onderwijs te laten integreren. Deze Atlasklas is een samenwerking van Sophia Scholen met Leo Kanner Onderwijsgroep. Het doel is om leerlingen tijdelijk extra ondersteuning te geven in hun ontwikkeling om te voorkomen dat zij uitstromen naar het Speciaal Onderwijs. Ook leerlingen van niet-Sophiascholen binnen de kern kunnen deelnemen.

Stelsel van Kwaliteitszorg

Binnen Sophia Scholen hanteren we een vierjaarlijks cyclisch stelsel van kwaliteitszorg om de kwaliteit op onze scholen te blijven monitoren en verbeteren. Eén onderdeel van dit stelsel is de inzet van audits uitgevoerd door externen. We kiezen bewust voor de externe inzet om een objectief beeld te krijgen van de kwaliteit. De opbrengst van de audits gebruiken we tevens om onze doelen voor het nieuwe Koersplan op te stellen. De audits zijn gestart vanaf september 2024. In oktober 2025 zullen we alle scholen binnen 1 jaar geauditeerd hebben. Onderwerpen van de audits zijn onze eigen basiskaders (Jonge Kind, Hoogbegaafdheid, Professionele cultuur en Burgerschap), Basisondersteuning, Zicht op ontwikkeling, Kwaliteitszorg en Onderwijsresultaten. Op een vijftal scholen wordt er een audit op basis van het inspectiekader uitgevoerd. Deze scholen krijgen ook vanuit het bureau extra ondersteuning van de adviseurs O&K en HR om de kwaliteit op de school te verbeteren.

PO-VO

Onze ontwikkelagenda PO-VO is een volgende fase in gegaan, waarbij in ontwikkelgroepen aan deelonderwerpen is gewerkt, te weten:

- Methodiek Grote Oversteek
- Gedifferentieerd lesgeven
- Referentiekaarten NL en rekenen
- Intervisie rondom advisering
- Warme overdracht
- Ouders en school: ouderwerkgroep VO
- Samenwerking adviesteam PO NT2 en expertisecentrum NT2 SFT

Op 23 oktober was een kick-off bijeenkomst, waarbij de werkgroepen zich hebben gepresenteerd aan alle schooldirecteuren. Op die datum zijn ook andere besturen geïnformeerd over onze ontwikkelingen.

Het NT2 Adviesteam

Het NT2 Adviesteam ondersteunt de scholen ook in de eerste helft van 2024 in het bepalen van een passend aanbod voor de NT2-leerlingen op de reguliere scholen. Een handboek "Onderwijs aan leerlingen met NT2 achtergrond" is gemaakt. Dit dient als uitgangspunt voor het te maken beleid op de scholen. Het NT2 Adviesteam heeft in 2024 een lerend netwerk opgezet, zodat kennis gedeeld en verspreid gaat worden. In februari 2024 is de aftrap geweest van het Lerend Netwerk NT2. Bij deze start is het magazine "Meertalig talent in je groep" aan alle scholen uitgedeeld. Het NT2 Adviesteam heeft dit infomagazine opgesteld. Ook voor andere scholen of besturen is dit infomagazine te verkrijgen tegen een kleine vergoeding. Het adviesteam blijft ondersteuning bieden tot en met 31 juli 2025.

Monitoren Sociale Veiligheid

Vanuit de zorgplicht sociale veiligheid monitort iedere school jaarlijks de veiligheidsbeleving van de leerlingen en levert deze gegevens aan bij de Inspectie. Iedere school bepaalt zelf met welk goedgekeurd instrument dit gebeurt en op welk moment van het schooljaar. Het instrument dient zowel de fysieke als de psychische en sociale veiligheid te meten. Binnen Sophia Scholen worden verschillende instrumenten gebruikt. De meeste scholen maken gebruik van SCOL of de monitoring sociale veiligheid van Vensters PO. Ook Kanvas (Kanjertaining) en Viseon worden ingezet. De resultaten van deze monitoring worden binnen de school besproken en hier vloeien eventuele vervolgacties uit voort.

Inspectie

De inspectie heeft in januari 2024 Nieuwkomersschool De Wereld bezocht vanuit een steekproef kwaliteitsonderzoek. De Wereld heeft een voldoende beoordeling gekregen van de inspectie. De Inspectie noemde De Wereld een voorbeeld voor andere nieuwkomersvoorzieningen. Wij zijn erg trots op dat resultaat.

NPO

Inhoudelijk zijn alle doelen waar NPO-gelden aan zijn besteed, in schooljaar 2023-2024 afgerond.

Verantwoording NPO middelen	Besteding 2024	Specificatie NPO personele lasten	Besteding 2024
Rijksbijdragen	0	Personeel in dienst	493.888
Besteed aan:		Personeel niet in dienst (inhuur)	86.697
Personele lasten	583.850	Overige personele lasten (vnl. scholing)	3.265
Afschrijvingen	72.699	Totaal	583.850
Overige lasten	11.861		
Totaal lasten	668.410		
Resultaat	-668.410		

Samen Opleiden en Onderzoek en ontwikkeling

Op het gebied van onderzoek zien we kansen ter verbetering in de toekomst. Sinds schooljaar 2024-2025 neemt Sophia Scholen met vijf scholen (Hoffenne, KC Op Zee, De Schapendel, De Regenboog en Emmaüs) deel aan het partnerschap Samen Opleiden Ieder1 Leert Anders, in verbinding met de Hogeschool Leiden. Bij het partnerschap met InHolland Haarlem, Het Leercollectief, participeert Sophia Scholen met drie scholen (Johannesschool, De Buitenplaats en De Klarinet).

Samenvattend: De deelname aan de partnerschappen Samen Opleiden is bestendigd. Het aantal Sophiascholen dat in de partnerschappen deelneemt groeit stapsgewijs. Zo kunnen we onze eigen kwaliteit blijven bewaken. Deze verbintenissen bieden een kans om mee te werken aan onderzoeksthema's en programma's. Dit zien wij als ondersteunend aan onze lerende cultuur.

Toekomstige ontwikkelingen

In het onderwijs krijgen verschillende thema's (meer) aandacht in de toekomst:

- Samenwerkingsagenda PO-VO. In samenwerking met Stichting Fioretti Teylingen (SFT) is een samenwerkingsagenda opgesteld waarin meerdere activiteiten vermeld staan om de overgang van PO naar VO te stimuleren en te realiseren. Er is een projectleider aangesteld om deze activiteiten te organiseren, te begeleiden en te monitoren.
- Inclusiever onderwijs. Alle Sophiascholen nemen deel in kernoverleggen samen met andere (reguliere) scholen van andere besturen. Ook ontwikkelt Sophia Scholen haar eigen visie op inclusief onderwijs om daarmee een duidelijkere partner te zijn in de regio.
- Hoorrecht voor leerlingen: in onze scholen is de omvang en intensiteit van leerlingenparticipatie aanzienlijk toegenomen (in de vorm van een leerlingenraad of anderszins). Wettelijk is het een vereiste om per 01-08-2025 hoorrecht toe te passen bij de OPP's van leerlingen. Dit zullen we vormgeven.

2.3 Personeel en professionalisering

In 2024 hebben we opgestarte projecten verder inhoud gegeven met als doel zo veel mogelijk medewerkers op een zo duurzaam mogelijke manier te laten werken. Hiermee willen we investeren in duurzaam welzijn en welbevinden van onze medewerkers, medewerkers behouden en het lerarentekort aanpakken. Twee grote en belangrijke projecten waar we in 2023 mee zijn gestart en in 2024 opvolging aan hebben gegeven, zijn:

- Jouw baan, kies bewust
- Verzuimvermindering

Traject 'Jouw baan, kies bewust'

Er is een vervolg gegeven aan de derde en vierde tranche van het traject 'Jouw baan, kies bewust' (ook bekend als 'Passende aanstelling'). Tijdens deze tranches hebben 8 scholen meegedaan. Tijdens de derde tranche (vanaf maart 2024) hebben 3 scholen deelgenomen en tijdens de vierde tranche (vanaf september 2024) hebben 5 scholen deelgenomen. Op deze scholen is onder andere een Dialoogsessie, als één van de interventies die tot het traject behoren, met de teams gevoerd. De belangrijkste opbrengst van dit project is het gesprek over de aanstelling, de waardering van het werk en de geboden flexibiliteit. Daarnaast hebben verschillende medewerkers besloten om meer uren te gaan werken. In totaal ruim 2,5 fte. Dit zijn blijvende uitbreidingen. Niet meegeteld zijn de collega's die tijdelijk hebben uitgetest of meer werken hen beviel en de mensen die niet minder zijn gaan werken (of de collega die van 5 naar 3 dagen wilde, maar toch naar 4 is gegaan). Dat is geen 'echte' uitbreiding, maar wel het voorkomen van (een dag) verlies/vermindering.

Beschikbaarheidsregeling

Tijdens de tussenevaluatie in juni is besloten dat de beschikbaarheidsregeling wordt verlengd tot en met 31 december 2024. De reden daarvoor is dat we nog meer bekendheid willen geven aan de regeling binnen Sophia Scholen en vanwege nieuwe CAO-onderhandelingen en interesse vanuit het ministerie van OCW in de regeling. In 2025 wordt besloten of de beschikbaarheidsregeling een vaste regeling wordt bij Sophia Scholen.

Meerjaren HR-plan

In 2024 is het meerjaren HR-plan binnen de organisatie opgesteld, besproken en vastgesteld. Vanuit het meerjaren HR-plan hebben het CvB en de directeuren een prioritering aangebracht. De projecten die al zijn opgepakt vormen een groot deel van de uitvoering van het beleidsplan. Een onderdeel van dit plan is onze ambitie om te investeren in het aantrekken, behouden en ontwikkelen van onderwijstalenten. Ook leidinggevend talent is voor de kwaliteit van onderwijs en van de schoolorganisatie essentieel. Er is daarom gewerkt aan een doorstroombeleid, inclusief het opstellen van een functieprofiel, voor directeuren D13. Een extern bureau heeft hierbij ondersteund. Het functieprofiel D13 voor directeuren wordt in 2025 opgenomen in het functieboek.

0,2 fte per dag

In 2024 heeft een werkgroep bestaande uit directeurs, medewerkers en HR-adviseurs onderzoek gedaan naar de invoering van 0,2 fte per dag. De belangrijkste redenen om tot invoering van 0,2 fte per dag over te gaan zijn:

- Voldoen aan de afspraken vanuit de geldende CAO PO.
- Eenduidigheid en gelijkheid voor alle medewerkers binnen Sophia Scholen.
- Het samenstellen van duo's die 1 groep bemensen vereenvoudigen.
- Voorkomen van weglekken van formatieruimte doordat in de praktijk duo's worden gevormd die samen een wtf >1,0 fte hebben.
- Het overstappen van de ene naar de andere school vereenvoudigen door passende wtf.
- Het wisselen van werkdagen vereenvoudigen door passende wtf.
- Het wisselen tussen onder- en bovenbouw (bij verschillende schooltijden) vereenvoudigen door passende wtf.

Het adviesvoorstel m.b.t. 0,2 fte per dag is bij het College van Bestuur ingediend. Het college heeft het voorgenomen besluit genomen over te stappen naar 0,2 fte per dag in september. Vervolgens is dit ter instemming voorgelegd aan de GMR. Gesproken is over een overgangsperiode van twee jaar, waarin medewerkers de ruimte krijgen om naar hun eigen aanstelling te kijken en deze eventueel aan te passen. Instemming is uiteindelijk verleend in januari 2025, waarna het besluit definitief is geworden.

Traject Verzuimvermindering

In januari 2024 zijn we gestart met het traject Verzuimvermindering onder begeleiding van Falke en Verbaan. In mei 2024 is de training van de directeurs en leidinggevenden binnen Sophia Scholen afgerond. Een werkgroep bestaande uit directeurs en HR-adviseurs is kartrekker in de implementatie van het geheel binnen de organisatie. Er is een nieuwe visie opgesteld en er is een TPC (Total Proces Control-groep) samengesteld. Deze groep bestaat uit een bestuurder, een GMR-lid, een HR-adviseur, een directeur en de manager O&K en HR en heeft tot taak om de voortgang van het traject te monitoren en bij te sturen waar nodig. In het najaar zijn alle medewerkers op de scholen getraind. Doelstellingen voor verzuimcijferreductie zijn voor eind 2024 een verzuimpercentage van 5,4%, eind 2025 5% en eind 2026 4,5%. Eind 2024 hadden we een gemiddeld verzuimpercentage van 5,84 % en in december 2024 5,45 %. Het verzuimpercentage van heel 2024 is nog niet op het gestelde doel van 5,4%, maar we zien in de cijfers een goede trend.

Aanbesteding en definitieve gunning arbodienst

In februari 2024 is een interne werkgroep, met betrokkenheid vanuit Facilitair, HR en directeurs, gestart met een aanbestedingstraject voor arbodienstverlening. Een extern bureau heeft hierbij begeleid. De redenen voor het aanbestedingstraject zijn:

- Onze visie op verzuim is aangescherpt.
- Andere kwaliteitsperceptie en verwachtingen t.a.v. de huidige arbodienst (Zorg van de Zaak), met name de bedrijfsarts.
- Verplichting om volgens een officieel aanbestedingstraject een contract met een arbodienst tot stand te laten komen (vanwege de financiële omvang).

Na het opstellen van het programma van eisen, hebben vijf partijen zich ingeschreven. Tijdens het aanbestedingstraject stond de kwaliteit van de dienstverlening voorop, gevolgd door de kosten, in een verhouding van 80-20. Het uiteindelijke resultaat is een definitieve gunning voor ArdoSZ vanaf 1 november 2024. De implementatie en overstap heeft in de maanden augustus, september en oktober plaatsgevonden. Het externe bureau begeleidt ons ook met het implementatietraject. Met name de facturering en het werken met ondersteunende systemen vragen nog veel afstemming en tijd. Over de inhoudelijke kwaliteit van de bedrijfsarts, POB en casemanagers zijn we tevreden.

Formatieproces

In vervolg op het voeren van formatiegesprekken en het inzichtelijk maken van vacatures, boventallige medewerkers en medewerkers met een mobiliteitswens, stonden mei en juni vooral in het teken van het bij elkaar brengen van deze aspecten. Hierbij hebben we, meer dan voorgaande jaren, gestuurd op bevoegde leerkrachten voor de klas en was er in grotere mate sprake van boventallige onderwijsondersteunende medewerkers (mede veroorzaakt door het einde van NPO). Alle boventallige medewerkers hebben een passende plek binnen Sophia Scholen gekregen en op 4 vacatures (1,85 fte) na, waren de vacatures bij de start van het schooljaar vervuld (openstaande vacatures zijn opgevangen door inzet van leraren uit het Invalteam). Dit zijn minder openstaande vacatures dan vorig jaar. Ook heeft er een evaluatie van het formatieproces plaatsgevonden.

Zij-instroomtraject

Om de diversiteit van het personeelsbestand binnen Sophia Scholen te bevorderen en als één van de manieren om het lerarentekort tegen te gaan, juichen we sinds een aantal jaar het zij-instroomtraject toe. In 2024 zijn 2 nieuwe zij-instromers gestart. De werving- en selectieprocedure is verder aangescherpt en bestaat uit meerdere gesprekken met de recruiter, HR-adviseur, directeur en bovenschools coach. Ook is het traject uitgebreid geëvalueerd en is er een bijeenkomst voor begeleiders van zij-instromers ingepland voor 2025.

De Hogeschool Leiden is, als grote opleider van leerkrachten, een belangrijke partij voor Sophia Scholen. Nagenoeg alle zij-instromers volgen het traject bij de Hogeschool Leiden. Voor een goede onderlinge afstemming op het gebied van procedures, begeleiding en verwachtingen, zijn in 2024 de samenwerking en het contact verder geïntensiveerd.

Uitkeringen na ontslag

De geldende wet- en regelgeving wordt gevolgd bij ontslagprocedures. Daarnaast vindt er controle plaats op naleving van de regelgeving. In 2024 zijn 23 transitie- en beëindigingsvergoedingen (als gevolg van langdurige ziekte en het niet verlengen van tijdelijke contracten) uitgekeerd voor een bedrag van € 167.826,54.

VOG

In 2024 is de controle op de VOG uit het accountantscontroleprotocol verwijderd. Ter vervanging rapporteert Sophia Scholen zelf in haar jaarverslag over de aanwezigheid van de VOG's in haar administratie. Gezien de late vaststelling van de regeling die bepaalt dat voor medewerkers niet-in-loondienst ook over de tijdigheid van de aanwezige VOG's verantwoord moet worden, is bij Sophia Scholen niet met zekerheid te zeggen welke aantallen dit betreft over 2024.

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	149	-	-
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	PM	PM	PM2

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantprotocol 2024 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren

Regionale aanpak personeelstekort onderwijs (RAP)

In 2024 heeft Sophia Scholen in de samenwerking met andere PO-besturen binnen de RAP Duin- en Bollenstreek als penvoerder en voorzitter gefunctioneerd. In het voorjaar is de campagne "Terug voor de klas" gevoerd met het doel mensen met een slapende bevoegdheid weer terug te krijgen voor de klas. De uitnodiging om bij verschillende scholen te komen kennismaken heeft maar beperkt resultaat gehad.

Daarnaast heeft Sophia Scholen de bijeenkomsten georganiseerd binnen de RAP. Medewerkers van de verschillende besturen zijn met elkaar in contact gekomen en alle HR medewerkers uit de regio hebben elkaar ontmoet tijdens een aantal bijeenkomsten. Laatstgenoemden hebben ook een tweetal bijeenkomsten met de HR-medewerkers van de besturen uit Leiden gehad. Ook heeft de RAP een inspiratiemiddag georganiseerd voor alle directeurs en HR-medewerkers in de regio, met als doel na te denken over een drietal uitdagingen: hoe meer personeel aan te trekken, hoe personeel te behouden en hoe kunnen we dingen anders organiseren zodat we minder leerkrachten nodig hebben? In het najaar is een eenvoudiger bijeenkomst digitaal georganiseerd.

Tot slot is aandacht besteed aan de oprichting van een Onderwijsregio PO per januari 2025 in samenwerking met de RAP Leiden en de RAP Duin- en Bollenstreek hebben daartoe instellingen in Voorschoten en Wassenaar geactiveerd.

Banenafspraak

Er zijn bijeenkomsten bijgewoond door HR. Verder worden er medewerkers ingezet die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt (met name via Provalu). Inzet in het onderwijs is moeilijker maar onder het onderwijsondersteunend personeel worden er wel medewerkers ingezet.

Professionalisering, Leernetwerken en Sophia Academie

Het samen leren en het verder professionaliseren van onze medewerkers vinden wij belangrijk. Daarom is er in 2023 gestart met het opzetten van drie leernetwerken, zodat medewerkers met elkaar in contact kunnen komen en van elkaar kunnen leren. Het gaat om de leernetwerken Hoogbegaafdheid, Burgerschap & Identiteit en Aanbod NT2-leerlingen. In 2024 zijn de lerende netwerken Hoogbegaafdheid en Aanbod NT2 leerlingen voortgezet en is het lerend netwerk Gedrag gestart. We merken dat het goed neerzetten en laten functioneren van een lerend netwerk begeleiding nodig heeft. Dat maakt dat we dit in ons nieuwe Koersplan meenemen als ambitie.

De Sophia Academie is verder geprofessionaliseerd en heeft het aanbod uitgebreid. Er zijn 115 cursussen aangeboden, die door 273 unieke deelnemers zijn gevolgd (sommige mensen hebben meerdere cursussen gedaan, dan ligt het totaal aantal deelnemers op 1.119). Het populairst waren dit jaar:

- Spelen en uitdagende hoeken – Juf Bianca
- Bijeenkomsten NT2 Adviesteam
- Kanjertraining B/C

Net als vorig jaar is er veel aandacht besteed aan NT2 en Het Jonge Kind. Dat is in lijn met de doelen uit het Koersplan en de aandachtspunten uit de vorige audit-ronde.

Toekomstige ontwikkelingen

Op het gebied van HR krijgen verschillende thema's (meer) aandacht in de toekomst:

- De ontwikkeling en behoefte aan inzetbaarheid zal de komende jaren alleen maar toenemen. Daarom zullen we onverminderd inzetten op flexibiliteit, mobiliteit en verminderen verzuim.
- Ook zullen we onverminderd inzetten op professionalisering van onze mensen, mede om te kunnen blijven voldoen aan de ontwikkelingen van inclusiever onderwijs.
- Overstappen op een ATS (Applicant Tracking System), om het werving- en selectieproces te beheren en te versnellen en de tijd totdat een vacature wordt ingevuld te verkorten.
- Ontwikkelen van onboardingbeleid voor nieuwe en/of startende medewerkers bij Sophia Scholen. Het beleid is voor augustus 2025 ontwikkeld, zodat we de implementatie vanaf augustus 2025 kunnen starten.

2.4 Huisvesting & Facilitair

Sophia Scholen heeft voor de komende jaren een zeer ambitieus nieuw- en verbouwprogramma. Het realiseren van nieuw- en verbouw, maar ook het onderhouden en beheren van moderne schoolgebouwen, vraagt veel kennis, tijd, inzet en aandacht. Het beleid is erop gericht om de scholen zoveel mogelijk te ontzorgen en werk uit handen te nemen, zodat zij zich meer kunnen toeleggen op het onderwijs en de onderwijsontwikkeling. Bij het domein facilitaire en huisvestingszaken is sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid tussen school, gemeente en Centraal Bureau. De schooloverstijgende zaken worden daarbij vanuit de afdeling Facilitaire en Huisvesting Zaken geregeld, bijvoorbeeld voor Europese aanbestedingen en aanbestedingen die betrekking hebben op het facilitaire en huisvestingsdomein van alle scholen. Daarnaast treedt de afdeling Facilitaire en Huisvesting Zaken bij nieuw- en verbouwtrajecten op als gedelegeerd opdrachtgever namens de gemeente, in de rol van bouwheer.

Doelen en resultaten

- **Ventilatie**

Door de Rijksoverheid is in 2020 de subsidieregeling SUVIS geïntroduceerd, met als doel het verbeteren van de ventilatievoorziening in schoolgebouwen die voor 2012 zijn gerealiseerd. In dit kader is door Sophia Scholen in 2022 en 2023 een drietal scholen in Noordwijk (De Bronckhorst, De Schapendel en Hoffenne) voorzien van een nieuw ventilatiesysteem. In navolging hierop heeft de Rijksoverheid de Vangnetregeling geïntroduceerd, waarbij de Rijksoverheid maximaal 60% van de totale investeringskosten voor haar rekening neemt. Voor deze regeling heeft Sophia Scholen een aanvraag ingediend voor in totaal een achttal scholen, welke alle zijn toegekend. Uiteindelijk zijn offertes en opdrachten verstrekt voor een zevental scholen, waarvan in 2024 de realisatie en oplevering ervan heeft plaatsgevonden op een tweetal scholen (De Emmaüs en De Johanneschool). De werkzaamheden op de overige vijf scholen (De Klarinet, De Lisbloem, De Overplaats, De Regenboog en De Startbaan) worden uiterlijk in de zomer van 2025 afgerond en opgeleverd. Wanneer dit heeft plaatsgevonden beschikken alle scholen van Sophia Scholen, met een levensduurverwachting van 5 jaar of meer, over een modern luchtverversingssysteem. Hiermee wordt bespaard op de stookkosten en het komt het comfort en de gezondheid en prestaties van de leerlingen en leraren ten goede.

- **Dotatie Meerjaren onderhoudsplan (MJOP)**

In 2024 heeft een eenmalige dotatie plaatsgevonden aan de voorziening Planmatig onderhoud, met als doel het treffen van voldoende reserveringen om de zogenoemde 'componentenmethode' toe te passen. Zodoende wordt invulling gegeven aan de gewijzigde wet- en regelgeving als het gaat om het opbouwen van een onderhoudsvoorziening, zoals geïntroduceerd door het ministerie van OCW.

- **Warmtewerende raamfolies en doeken**

Om hittestress in gebouwen tegen te gaan is er in 2023 en 2024 geïnvesteerd in het aanbrengen van warmtewerende raamfolies en doeken op ramen en lichtkoepels in meerdere gebouwen. Dit vraagt een relatief lage investering en heeft een relatief hoge opbrengst, namelijk een temperatuurverlaging van 7 tot 8 graden. NB: uit meta-analyse blijkt dat het verlagen van de temperatuur van 30 naar 20 graden samenhangt met 20% betere schoolprestaties van 9 tot 19 jarigen (Wargocki et al., 2019).

Toekomstige ontwikkelingen, duurzaamheid, nieuw- en verbouwprojecten

Sophia Scholen ziet het als haar maatschappelijke plicht om de milieubelasting te beheersen en duurzaamheid te bevorderen in de bedrijfsvoering. Daar is aandacht voor zowel bij nieuwbouw, verbouw als bij het planmatig onderhoud en in de dagelijkse bedrijfsvoering. In alle vier de situaties wordt bij het materiaalgebruik en de dienstverlening gestreefd naar circulariteit en een zo laag mogelijke ecologische voetafdruk. Dit gebeurt door het zoveel mogelijk toepassen van bestaande, onderhoudsarme en levensduurbestendige materialen met een zo laag mogelijk (fossiel) energieverbruik. Daarnaast stimuleren we gescheiden afvalinzameling, het pas vervangen van producten aan het einde van hun technische levensduur en staan we open voor innovatieve ontwikkelingen in de markt. Dat vergt niet alleen het aandragen van

technische mogelijkheden, maar ook een met de gemeente gedeelde ambitie om verantwoorde investeringen in duurzaamheid mogelijk te maken. Dit laatste geldt niet alleen voor onze gebouwen maar ook voor onze schoolpleinen, die door gepaste begroeiing en waterberging op positieve wijze kunnen bijdragen aan klimaatbeheersing en het voorkomen van oververhitting van zowel natuur als van de kinderen. We bekijken welke pleinen hier al aan voldoen en waar verbetering nodig is.

Geplande nieuwbouw

- **De Lisbloem**

In 2021 is in samenspraak met de gemeente Lisse door Sophia Scholen een kadernotitie opgesteld om te komen tot nieuwbouwplannen voor De Lisbloem. Op basis van de uitgangspunten zoals geformuleerd in de kadernotitie, is in 2022 gestart met het opstellen van een programma van eisen, met als doel om in 2023 het ontwerp af te ronden en het gebouw uiterlijk in het eerste kwartaal van 2025 in gebruik te nemen. In oktober 2022 heeft het College van Lisse echter, voor Sophia Scholen onverwacht, besloten om de planvorming 'on-hold' te zetten vanwege het (vooralsnog) beschikken over onvoldoende financiële middelen om de nieuwbouw te realiseren. De gemeente Lisse is eind 2023 gestart met het opstellen van een nieuw integraal huisvestingsplan (IHP) voor tenminste de aankomende 5 jaar. Dit IHP is in 2024 verder uitgewerkt en is op 29 januari 2025 vastgesteld door de gemeente Lisse en de betrokken schoolbesturen. In dit IHP is onder meer vermeld dat de technische en functionele staat van De Lisbloem zodanig is dat deze in aanmerking komt voor nieuwbouw. Tegelijkertijd worstelt de gemeente nog met de betaalbaarheid van de in het IHP gemaakte afspraken. Om de gemeente hierin tegemoet te komen, maar ook om de doelstelling om inclusie meer vorm en inhoud te geven in het 'regulier' onderwijs, verkent Sophia Scholen met de Stichting Aloysius de mogelijkheid tot een nadere samenwerking op De Lisbloemlocatie in een nieuw op te richten accommodatie. Deze verkenning wordt in 2025 verder uitgewerkt, met als doel om uiterlijk in dit jaar definitieve keuzes te maken over de huisvesting van De Lisbloem.

- **De Giraf**

Gelijk met De Lisbloem is voor de Giraf in 2021 door Sophia Scholen en de gemeente Hillegom een kadernotitie opgesteld voor de nieuwbouwplannen van De Giraf. In 2022 is door het College van B&W de aanvraag behandeld en is na een positief besluit een voorbereidingskrediet beschikbaar gesteld om te komen tot verdere planuitwerking. In 2022 heeft dit geresulteerd in een programma van eisen op basis waarvan een architectenselectie is gestart en in 2023 Paul de Ruiter Architecten is gecontracteerd. In 2023 hebben mede op basis van het schetsontwerp meerdere bewonersbijeenkomsten plaatsgevonden, welke hebben geresulteerd in meerdere grootschalige ontwerpaanpassingen. Medio 2024 is een kostenraming gemaakt van het Definitief Ontwerp, wat wederom resulteerde in de nodige ontwerpaanpassingen met als doel het terugbrengen van de vierkante meters en daarmee de kosten van het gebouw. Ook is in 2024 veel tijd en energie geïnvesteerd in het uitwerken van alternatieven voor de tijdelijke huisvesting. De oorspronkelijk beoogde locatie stuitte op relatief veel weerstand in de buurt, waarna een onderzoek is gedaan naar een alternatieve locatie. De huidige planning is erop gericht dat de nieuwbouw eind 2026 in gebruik genomen gaat worden, dit onder voorbehoud van het beschikbaar hebben van voldoende budget en aansluitcapaciteit op het elektriciteitsnet.

- **De Nieuwe School**

In 2021 is een start gemaakt met De Nieuwe School aan de Viaductweg in Noordwijkerhout. Vooralsnog is deze school gehuisvest in semipermanente huisvesting, welke in 2023 is uitgebreid met een tweetal extra lokalen om zo de leerlingengroei te kunnen huisvesten. Ook heeft in 2023 de selectie van een projectmanagementbureau plaatsgevonden als eveneens van een architectenbureau. In 2024 is het schetsontwerp uitgewerkt tot halverwege een definitief ontwerp. In deze periode is ook een bouwteampartner gecontracteerd die technisch inhoudelijk meedenkt in de uitvoerbaarheid en maakbaarheid van het plan. Daarbij is ook onderzocht in hoeverre het plan uitvoerbaar is in houtbouw. In 2025 wordt het ontwerp afgerond en de benodigde raadskredietaanvraag ingediend. Het doel van zowel de gemeente als van Sophia Scholen is om uiterlijk in 2026 te komen tot oplevering en ingebruikname van de nieuwbouw.

- **Nieuwbouwlocatie Valkenhorst**

De gemeente Katwijk is al geruime tijd bezig met het ontwikkelen van de nieuwe wijk Valkenhorst. Sophia Scholen heeft samen met een drietal schoolbesturen (Prohles, PCPO Rijnsburg en OBODB) begin 2022 een plan ingediend om op termijn een viertal scholen te huisvesten. Oorspronkelijk was de planning dat de eerste onderwijslocatie eind 2024 gereed is. Er is echter vertraging opgelopen door bezwaren, welke zijn ingediend bij de Raad van State als het gaat om de woningbouwplannen. Ook zijn er nog geen concrete afspraken gemaakt tussen de gemeente Katwijk en het Rijksvastgoedbedrijf ten aanzien van overdracht van grond. Wel zijn er in Q3 2023 gesprekken geweest met de schoolbesturen en projectbureau Nul25 om de selectie van een gezamenlijke kindpartner in gang te zetten, zodat er bij een 'go' van de gemeente Katwijk op dit onderdeel geen belemmerende factor is.

Daarnaast is afgesproken dat ten aanzien van deelplan 1, Sophia Scholen zal optreden als bouwheer. In 2024 hebben er verschillende bestuurlijke wisselingen plaatsgevonden en zijn de beoogd toe te passen onderwijsconcepten door enkele besturen herzien. De Raad van State heeft in 2024 echter nog geen definitieve uitspraak gedaan over de door de gemeente Wassenaar ingediende bezwaren, waardoor ook het nieuwbouwproject nog steeds 'on-hold' staat. Tot die tijd is de selectie van de KDV-partner ook 'on-hold' gezet, om te voorkomen dat er een keuze wordt gemaakt op basis van achterhaalde informatie.

- **Nieuw Boekhorst**

In 2023 hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden tussen de gemeente Teylingen, OBODB en Sophia Scholen over de realisatie van een nieuwe onderwijsaccommodatie in Nieuw Boekhorst, Voorhout. Hieruit is onder meer geconcludeerd dat Sophia Scholen het bouwheerschap van de nieuw te realiseren school op zich neemt. In deze periode heeft de gemeente Teylingen ook onderzocht in welke mate er kan worden volstaan met een enkele, een dubbele of driedubbele gymzaal cq. sporthal en wat binnen de bestemmingplankaders mogelijk is op de onderhavige locatie. Hieruit volgt dat in Q4-2023 een viertal stedenbouwkundige varianten zijn onderzocht. De voorkeursvariant met het oog op maatschappelijke meerwaarde van zowel de gemeente als van Sophia Scholen is het realiseren van één gebouw, waarbij zowel sport als onderwijs samenkomen. In 2024 is op basis van deze laatste variant een Raadskredietvoorstel ingediend en aangenomen, waarop een start is gemaakt met het opstellen van een programma van eisen. Op basis van de nu beschikbare gegevens is de verwachting dat de ingebruikname van het gebouw op zijn vroegst plaatsvindt medio 2027.

Informatiebeveiliging en privacy

In 2024 is de organisatie gestart met de implementatie van het Normenkader IBP (informatiebeveiliging en privacy). Er is het nodige werk verzet. De strategie is bepaald: in grote lijnen worden de 5 fasen van het landelijke groeipad gevolgd. Sophia Scholen bevindt zich op volwassenheidsniveau 1-2. In 2027 dient de organisatie volwassenheidsniveau 3 te bereiken. Fase 1 van het (landelijke) groeipad is grotendeels in voorbereiding gezet.

Met betrekking tot het Normenkader Privacy bevindt Sophia Scholen zich al in de buurt van volwassenheids-niveau 3. Vooral aan bewijslast en vastgestelde procedures moet nog aandacht worden besteed. In het najaar van 2024 is een IBP-team opgericht en zijn directeuren bijgepraat over ontwikkelingen en hun rol binnen het vraagstuk rondom Informatiebeveiliging en Privacy. Het IBP-team heeft geconstateerd dat op schoolniveau een verdere slag gemaakt kan worden op het gebied van privacy en informatiebeveiliging. Directeuren en andere personeelsleden van Sophia Scholen weten de privacy officer goed te vinden voor vragen. Er is doorlopende aandacht voor bewustwording. Een phishing campagne is op 4 juni 2024 uitgevoerd om de bewustwording bij medewerkers rondom dit onderwerp te vergroten. Het College van Bestuur is actief aangehaakt, wat helpend is om de opdracht rondom het aantoonbaar realiseren van digitaal veilig onderwijs te kunnen realiseren.

Belangrijkste aanbevelingen:

- Directeuren en andere proceseigenaren blijvend betrokken houden bij hun rol in het IBP.
- Schaduw IT is (ook landelijk gezien) moeilijk te managen. Aanvullend beleid is gewenst.
- AI-tools worden steeds toegankelijker. Helder beleid is gewenst om privacy schendingen en datalekken te voorkomen.

- Een jaarlijkse (verplichte) opfrustraining voor personeelsleden is wenselijk.
- Regel bij ParnasSys de (nieuwe) module Privacy Basis in om een betere naleving van de autorisatiematrix te realiseren.

2.5 Financieel beleid

Het begrote resultaat voor 2024 werd in sterke mate beïnvloed door de inzet van een deel van de Algemene Reserve om daarmee een deel van het Eigen Vermogen, door de onderwijsinspectie “bovenmatig eigen vermogen” genoemd, te laten dalen. De verwachting was dat door het begrote tekort van €1,8 miljoen het mogelijke bovenmatig eigen vermogen zou dalen onder de signaleringswaarde. Van het beoogde negatieve resultaat is ongeveer €1,4 miljoen gerealiseerd. Grootste afwijkingen zijn de hogere bekostiging, maar daar staan ook hogere personele lasten tegenover.

Door dit gunstiger resultaat, daalt het eigen vermogen minder dan voorzien. Voor een verdere toelichting verwijzen we naar hoofdstuk 3 van dit document. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met het verlagen van de reservepositie, door het opnemen van negatieve begrotingsresultaten over de jaren 2024 en 2025. De begroting 2024 was beleidsrijker dan die van de jaren ervoor en, samen met de verdere integratie van de koersplan-doelen, is de meerjarenbegroting 2025-2028 nog beleidsrijker.

Treasury

Sophia Scholen maakt gebruik van schatkistbankieren. De liquide middelen per ultimo boekjaar bedragen ruim € 15.000.000. Het treasurybeleid is conform de Regeling Beleggen en Belenen. Treasury heeft bij Sophia Scholen primair als doel het zodanig beheren van haar middelen dat financiële risico's zoveel mogelijk worden beperkt en dat het behaalde rendement geoptimaliseerd wordt binnen het conservatieve risicoprofiel. Sophia Scholen heeft gedurende de verslagperiode geen risicodragende beleggingen en er wordt geen gebruik gemaakt van derivaten (zoals renteswaps) om risico's af te dekken.

Allocatie middelen

Alle inkomsten komen ten bate van de scholen. De kosten voor BAPO, duurzame inzetbaarheid en betaald ouderschapsverlof worden bovenschools betaald. Alle kosten zijn zoveel mogelijk decentraal bij de scholen geboekt. De bovenschoolse kosten, de vervangingspool en het Centraal Bureau worden gealloceerd naar de scholen op basis van het aantal leerlingen per school. De besluitvorming met betrekking tot de allocatie van middelen wordt jaarlijks vastgelegd in de kaderbrief en vastgesteld bij het vaststellen van de begroting.

Onderwijsachterstanden

De volledige opbrengsten voor de onderwijsachterstandenmiddelen komen ten bate van de betreffende scholen die hier recht op hebben. De desbetreffende scholen gebruiken deze middelen onder andere voor de inzet van extra onderwijsassistenten of NT2-begeleiding. Het gaat om vijf scholen (De Schapendel, De Fontein, IKC Vossepark, De Springplank en St. Victor) binnen Sophia Scholen voor een bedrag van € 184.000 voor het jaar 2024.

Bekostiging nieuwkomers

De bekostiging nieuwkomers is lager dan in 2023, omdat de toestroom vanuit Oekraïne minder is geworden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen asielzoekers en overige vreemdelingen in het eerste jaar en in het 2e jaar. Sophia Scholen heeft in het kader van deze bekostiging in 2024 respectievelijk € 683.000 en € 100.000 ontvangen (2023: € 1.390.000 en € 225.000). Van het totale bedrag ad € 783.000 komt € 634.000 ten gunste van Nieuwkomersschool De Wereld (voorheen De Taalklas).

Toekomstige ontwikkelingen

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

- ontwikkelingen signaleren zodat interventies ondernomen kunnen worden;
- analyseren van en anticiperen op ontwikkelingen binnen de organisatie of de directe omgeving;
- analyseren van en anticiperen op de ontwikkelingen binnen de branche en het vakgebied financiën.

Onderstaande verbeterdoelen en acties zijn voor komend jaar gepland:

- Van beleid naar begroting: na evaluatie van het begrotingsproces wordt er vervolg gegeven aan de doorontwikkeling van het beleidsrijk begroten.
- Vastleggen werkinstructies: werkinstructies worden opgesteld en werkzaamheden beschreven om de continuïteit adequaat te kunnen borgen.
- Doorontwikkelen managementinformatie: starten met Cockpit naast Capisci en alle budgethouders daarbij betrekken.
- Vervolgens het opleiden van alle budgethouders in het gebruik van Cockpit. Het betreft dan niet alleen de financiële informatie, maar ook andere sturingsinformatie, zoals verzuimcijfers en mogelijk later ook de onderwijsopbrengsten.

2.6 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

Het interne risicobeheersingssysteem bestaat uit:

- de planning- en controlecyclus (P&C-cyclus)
- de administratieve organisatie
- risicomanagement

Rapportagecyclus binnen Sophia Scholen

De P&C-cyclus is een instrumentarium dat bestaat uit processen en producten, bestuurlijke dialoog en managementafspraken. Deze cyclus stelt het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de schooldirecteuren van Sophia Scholen in staat om antwoorden te krijgen op de kernvragen: 'Doen we de goede dingen?' en 'Doen we de dingen goed?' (monitoring & evaluatie). Binnen Sophia Scholen wordt om de vier maanden een managementrapportage opgesteld. Deze rapportage bevat naast kwantitatieve (sturings)gegevens, ook kwalitatieve informatie over de ontwikkelingen in de organisatie.

Administratieve organisatie

Er is een duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht. Het kader voor de invulling van het toezicht: de statuten, het reglement van de Raad van Toezicht, het reglement van het College van Bestuur en het managementstatuut, dat de bevoegdheden regelt van de schoolleiders. De wet- en regelgeving wordt gevolgd en de benodigde functiescheiding wordt toegepast. De processen zijn vastgelegd; hierin wordt rekening gehouden met de benodigde verantwoordelijkheden, bevoegdheden, richtlijnen en procedures.

Risicomanagement

Jaarlijks wordt bij het opstellen van de jaarrekening een risicoanalyse opgesteld waarbij risico's worden geïdentificeerd; de kans dat het risico zich voordoet wordt geschat en de impact van het risico wordt bepaald. De risicoanalyse wordt opgenomen in het jaarverslag. In het najaar wordt de risicoanalyse indien nodig geactualiseerd en opgenomen in de meerjarenbegroting. De risicoanalyse wordt vastgesteld door het College van Bestuur en goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

■ De risicoanalyse van Sophia Scholen is te vinden in bijlage 5.

Verantwoording van de financiën



3.1 Financiën in beeld

Sophia Scholen heeft in 2024 een negatief exploitatieresultaat behaald van € 1.355.000. Begroot was een negatief resultaat van € 1.831.000.

Het resultaat is als volgt verdeeld:

Uitsplitsing resultaat (x € 1.000)	Realisatie 2024	Begroot 2024	Realisatie 2023
Resultaat NPO	-1.923	-847	-531
Resultaat Basisvaardigheden	18	0	0
Resultaat overig	550	-984	-162
Totaal	-1.355	-1.831	-693

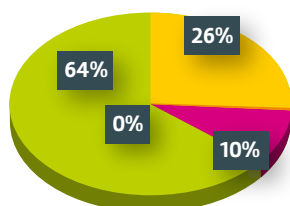
Van het negatieve resultaat van € 1.355.000 wordt € 668.000 gehaald uit de bestemmingsreserve NPO. Het resterend saldo van € 1.254.000 van de bestemmingsreserve NPO wordt ultimo 2024 toegevoegd aan de Algemene reserve. Er is ultimo 2024 een bedrag van € 18.000 toegevoegd aan de nieuw gevormde bestemmingsreserve Basisvaardigheden. Het resterende negatieve resultaat van € 687.000 wordt onttrokken aan de algemene reserve.

3.2 Financiële positie (balans)

Verkorte balans (x € 1.000)	Balans 31/12/2024	Balans 31/12/2023
Activa		
Materiële vaste activa	6.053	5.458
Financiële vaste activa	14	14
Vorderingen	2.309	2.761
Liquide middelen	15.090	17.417
Totaal	23.466	25.650
Passiva		
Eigen vermogen	8.882	10.878
Voorzieningen	5.970	4.758
Schulden kort	8.614	10.014
Totaal	23.466	25.650

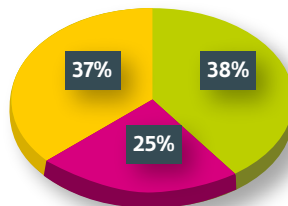
Activa 2024

Materiële vaste activa
Financiële vaste activa
Vorderingen
Liquide middelen



Passiva 2024

Eigen vermogen
Voorzieningen
Schulden kort



De mutaties worden onderstaand verklaard en nader toegelicht

Mutaties (x € 1.000)	Toename (t) afname (a)	31/12/2024 31/12/2023
Materiële vaste activa	(t)	595
Financiële vaste activa	(t)	0
Vorderingen	(a)	-452
Liquide middelen	(a)	-2.327
Totaal	(a)	-2.184
Eigen vermogen	(a)	-1.996
Voorzieningen	(a)	1.212
Schulden kort	(a)	-1.400
Totaal	(a)	-2.184

Materiële vaste activa

In 2024 is er voor € 1.453.000 geïnvesteerd in materiële vaste activa. Dat is € 237.000 minder dan in 2023.

Investerings (x € 1.000)	2024	2023
Immateriële vaste activa	0	0
Machines en installaties	74	229
Meubilair	448	508
ICT	446	567
Leermiddelen	203	190
Inventaris en apparatuur	95	82
Overig	186	115
Totaal	1.453	1.690

De afschrijvingslasten zijn inclusief een vrijval van investeringssubsidies ad € 18.000, in totaal € 1.050.000.

Eind 2024 zijn de materiële vaste activa geheel beoordeeld. Niet meer aanwezige activa zijn afgeboekt en verwijderd uit de financiële administratie. De totale verkrijgingsprijs van de afgeboekte activa bedroeg €1.347.945. Dit totaalbedrag kan worden uitgesplitst in de volgende categorieën:

Afgeboekte materiële vaste activa	
Inventaris en apparatuur	1.301.677
Overig	46.268
Totaal	1.347.945

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa betreft betaalde borgsommen voor Snappet. Ultimo 2024 is er nog één school die in deze constructie een borg heeft uitstaan bij Snappet ad € 14.000.

Vorderingen

Ten opzichte van 2023 nemen de vorderingen af met € 452.000. De vordering op de Gemeenten is ten opzichte van 2023 met € 200.000 afgenomen. Dit komt doordat er ten opzichte van 2023 minder voorgefinancierd is met betrekking tot de nieuwbouwprojecten.

Splitsing vorderingen (x € 1.000)	2024	2023
Debiteuren	96	236
Ministerie van OCW	179	269
Gemeenten	743	943
Overige vorderingen	172	204
Overlopende activa	1.120	1.109
Totaal	2.309	2.761

Liquide middelen

In 2024 zijn de liquide middelen met € 2.327.000 gedaald. Een verklaring voor deze afname is opgenomen in het kasstroomoverzicht dat in de jaarrekening 2024 is opgenomen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen van Sophia Scholen is gedaald met het resultaat van € 1.355.000 (negatief) en bestaat uit de volgende posten:

Splitsing eigen vermogen (x € 1.000)	2024	2023
Algemene reserve	8.767	8.859
Bestemmingsreserve NPO	0	1.923
Bestemmingsreserve Basis- vaardigheden	18	0
Bestemmingsreserve privaat	97	97
Totaal	8.882	10.878

Ultimo 2024 wordt het resterende saldo van de bestemmingsreserve NPO toegevoegd aan de Algemene reserve. De stelselwijziging van de Voorziening Groot Onderhoud heeft tot gevolg dat het eigen vermogen verder afneemt, omdat er in 2024 een bedrag van € 641.000 uit de Algemene reserve is overgeheveld naar de voorziening. Dit is, conform de regelgeving, met terugwerkende kracht verwerkt in de beginbalans van 2024.

Voorzieningen

De voorzieningen zijn onderverdeeld in de personele voorzieningen en de onderhoudsvoorziening. In 2024 is € 687.000 gedoteerd aan de personele voorzieningen en € 707.000 gedoteerd aan de onderhoudsvoorziening. Daarnaast is met terugwerkende kracht een stelselwijziging doorgevoerd bij de onderhoudsvoorziening, waarmee per 1 januari 2024 een eenmalig bedrag van € 641.000 aan de voorziening is gedoteerd. Aan de personele voorzieningen is in 2024 € 644.000 onttrokken/vrijgevallen en aan de onderhoudsvoorziening is € 179.000 onttrokken.

Splitsing voorzieningen (x € 1.000)	2024	2023
Voorziening eigen risico ziektewet	29	16
Voorziening jubilea	562	535
Voorziening langdurig zieken	443	649
Voorziening duurzame inzetbaarheid	367	211
Voorziening uitkeringskosten	77	24
Onderhoudsvoorziening	4.492	3.323
Totaal	5.970	4.758

Schulden kort

Ten opzichte van 2023 nemen de schulden af met € 1.400.000. Deze afname wordt met name veroorzaakt door een lager bedrag aan vooruit ontvangen subsidie ad € 575.000 en een lager crediteurensaldo, doordat er eind 2023 voor de nieuwbouw van het Sterrenwerk een bedrag van € 363.000 in de crediteuren stond.

Splitsing schulden kort (x € 1.000)	2024	2023
Crediteuren	1.082	1.551
Gemeenten	603	1.133
Ministerie van OCW	219	0
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.246	2.040
Af te dragen BTW	26	17
Pensioenpremie	569	569
Overige kortlopende schulden	357	386
Overlopende passiva	3.512	4.319
Totaal	8.614	10.014

3.3 Financiële positie (staat van baten en lasten)

Verkorte resultatenrekening (x € 1.000)	Realisatie 2024	Begroot 2024	Realisatie 2023
Ministerie OCW	52.808	51.032	51.952
Overige overheidsbijdragen	795	993	1.019
Overige baten	1.906	1.623	1.716
Totaal baten	55.509	53.649	54.687
Personele lasten	47.595	45.826	45.933
Afschrijvingen	1.117	1.178	1.216
Huisvestingslasten	4.451	4.260	4.764
Overige instellingslasten	4.229	4.766	3.958
Totaal lasten	57.393	56.030	55.871
Saldo baten en lasten	-1.884	-2.381	-1.184
Financiële baten en lasten	529	550	491
Exploitatieresultaat	-1.355	-1.831	-693

De mutaties worden onderstaand verklaard en nader toegelicht.

Mutaties Baten en lasten	Expl. 2024 v.s. Begr. 2024 (x € 1.000)		In % van begr. 2024	Expl. 2024 v.s. Expl. 2023 (x € 1.000)		In % van expl. 2023
Ministerie OCW	1.775	(v)	3,5%	855	(v)	1,6%
Overige overheidsbijdragen	-199	(n)	-20,0%	-224	(n)	-22,0%
Overige baten	283	(v)	17,4%	190	(v)	11,1%
Totaal baten	1.859	(v)	3,5%	821	(v)	1,5%
Personele lasten	1.770	(n)	3,9%	1.588	(n)	3,5%
Afschrijvingen	-61	(v)	-5,2%	-99	(v)	-8,1%
Huisvestingslasten	191	(n)	4,5%	-313	(v)	-6,6%
Overige instellingslasten	-537	(v)	-11,3%	271	(n)	6,9%
Totaal lasten	1.363	(n)	2,4%	1.448	(n)	2,6%
Financiële baten en lasten	-21	(n)	0,9%	38	(v)	-3,2%
Exploitatieresultaat	476	(v)		-588	(n)	

(v) = voordelig verschil

(n) = nadelig verschil

Ministerie OCW

De baten van OCW zijn € 1.775.000 hoger dan begroot in 2024 en met € 855.000 gestegen ten opzichte van 2023. In 2024 heeft de loon- en prijsbijstelling geresulteerd in een hogere bekostiging van OCW (€ 2.480.000 hoger dan de eerste toekenning). In 2024 is € 832.000 minder aan subsidie nieuwkomers/ asielzoekers ontvangen ten opzichte van 2023. In 2024 is € 387.000 aan subsidie basisvaardigheden verantwoord (in 2022 € 165.000).

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn met € 224.000 gedaald ten opzichte van 2023. Dit komt grotendeels door de lagere bestedingen ten laste van de subsidie NPO welke in 2024 nog uitgegeven mochten worden. Overige baten: Bij de overige baten wordt de stijging voornamelijk veroorzaakt door de hogere verhuurinkomsten (€ 142.000).

Personele lasten

De lonen en salarissen van personeel in dienst zijn ten opzichte van 2023 gestegen met € 1.662.000. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn de stijging van de loonkosten door de cao-verhoging van 4,9% per 1 oktober voortvloeiend uit de nieuwe cao. De premies sociale lasten, vakantierechten en pensioenen zijn hierdoor ook gestegen.

De kosten voor personeel niet in loondienst zijn € 72.000 lager dan in 2023, maar wel € 316.000 hoger dan begroot. De daling t.o.v. 2023 komt voornamelijk door afbouw van de inzet vanuit de gemeentelijke NPO-gelden. De hogere lasten ten opzichte van de begroting zijn voornamelijk veroorzaakt door de inhuur van een interim-directeur voor de Giraf € 202.000 welke niet begroot was.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten zijn € 61.000 lager dan begroot en € 99.000 lager dan in 2023. Dit komt voornamelijk doordat de activeringsgrens in 2023 van € 500 naar € 1.000 is verhoogd.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten over 2024 zijn € 313.000 lager dan in 2023. Met name de energielasten zijn lager, namelijk € 205.000 en de reguliere dotatie aan de onderhoudsvoorziening is € 623.000 lager dan vorig jaar. Daar staat tegenover dat de onderhoudslasten € 104.000 en de schoonmaakkosten € 174.000 gestegen zijn. Ten opzichte van de begroting zijn de huisvestingslasten € 135.000 hoger, met name door de gestegen schoonmaakkosten (€ 50.000), heffingen (€ 45.000) en beveiligingskosten (€ 41.000).

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn € 537.000 lager dan begroot. Er is € 162.000 minder uitgegeven aan externe deskundigenadvies. Voor de Koersplandoelen was een bedrag van € 782.000 begroot, waarvan € 250.000 voor onvoorzien. Voor de koersplandoelen zijn wel kosten gemaakt, maar die zijn veelal elders geboekt. Ook het budget voor onvoorzien is gedurende 2024 benut. De kosten zijn inzichtelijk maar wel elders geboekt, met name onder (overige) personeelskosten. De stijging van de overige instellingslasten t.o.v. 2023 bedraagt € 271.000. Het meest opvallend zijn de gestegen lasten voor leermiddelen en softwarelicenties. Hierin zijn geen afwijkende keuzes gemaakt en voor de komende jaren is er in de begroting rekening gehouden met deze stijging.

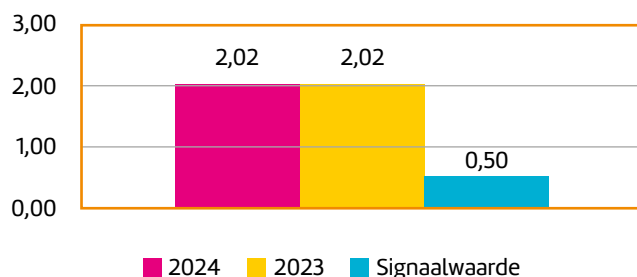
Financiële baten en lasten

De stijging van het saldo financiële baten en lasten van € 38.000 komt door de in 2024 ontvangen spaarrente. Dit is € 21.000 lager dan begroot.

3.4 Kengetallen

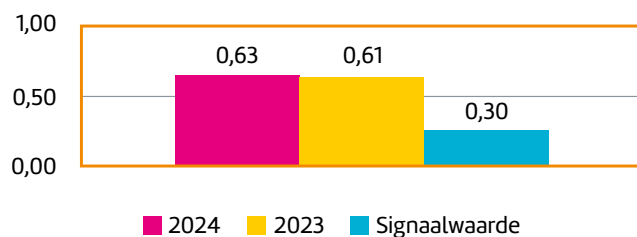
Liquiditeitsratio

Deze ratio geeft aan in hoeverre Sophia Scholen op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De signaleringswaarde die door de Inspectie van het Onderwijs wordt gehanteerd voor Sophia Scholen is $< 0,5$.



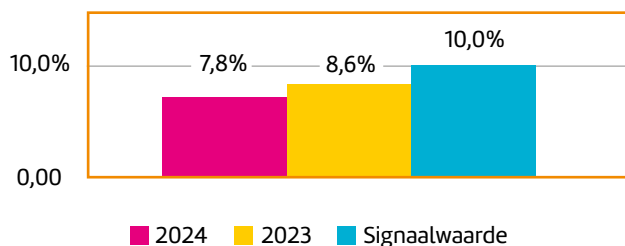
Solvabiliteitsratio

De solvabiliteitsratio geeft de verhouding weer tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Deze ratio geeft aan of Sophia Scholen op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De signaleringswaarde die door de Inspectie van het Onderwijs wordt gehanteerd voor Sophia Scholen is $< 0,3$.

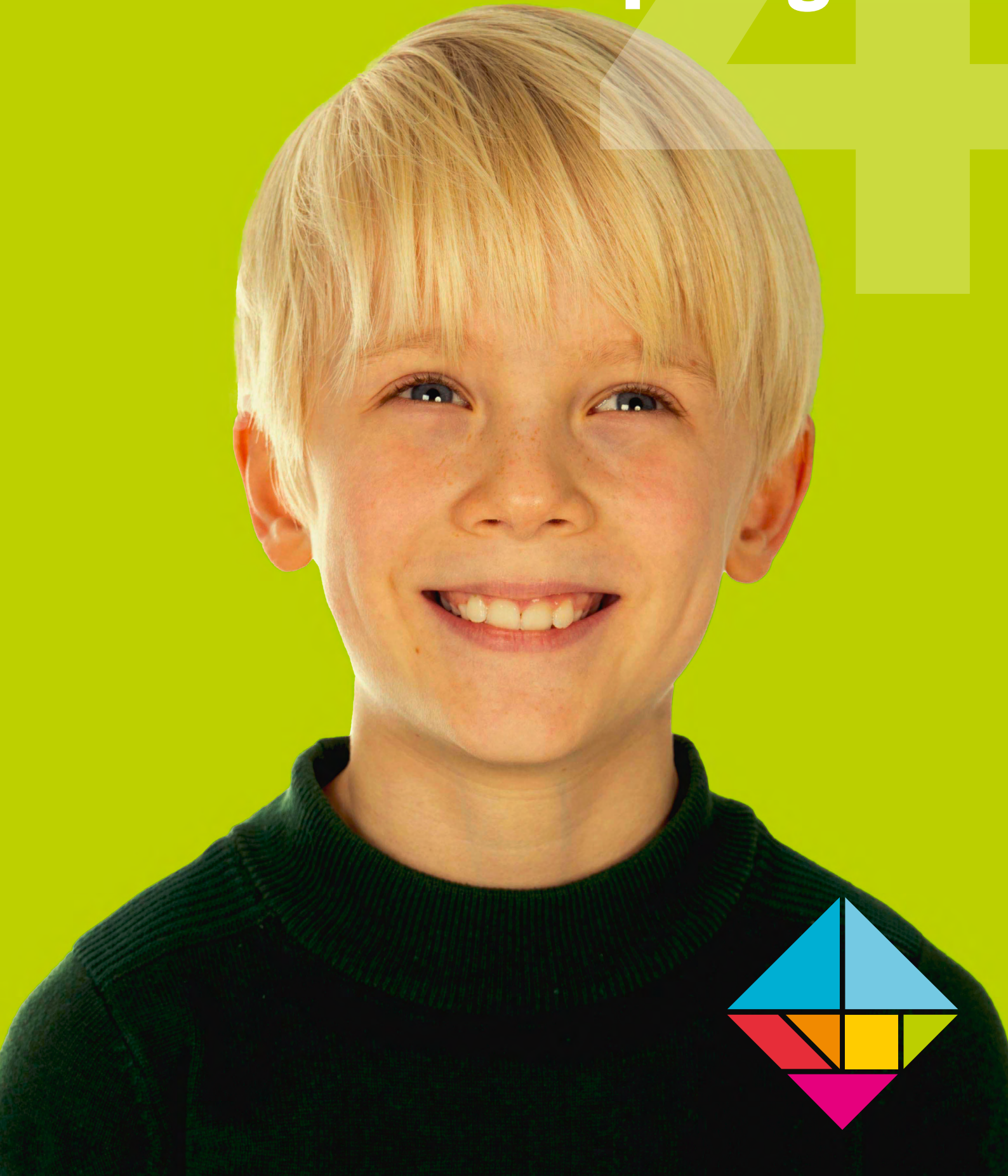


Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft aan welk aandeel de huisvestingslasten in de totale lasten hebben. De huisvestingslasten zijn in 2024 gestegen ten opzichte van 2023, maar het aandeel in de totale lasten is gedaald. Sophia Scholen hanteert een signaleringswaarde $> 10\%$.



Continuïteitsparagraaf



4.1 Ontwikkelingen in leerlingaantallen en formatie

Leerlingen

In onderstaande tabel is het aantal leerlingen opgenomen per gemeente.

Gemeente	Realisatie 1-2-2023	Begroot 1-2-2024	Realisatie 1-2-2024	Begroot 1-2-2025	Realisatie 1-2-2025	Begroot 1-2-2026	Begroot 1-2-2027
Gemeente Hillegom	1.249	1.248	1.246	1.260	1.260	1.302	1.334
Noordwijk	1.096	1.068	1.066	1.064	1.046	1.072	1.108
Noordwijkerhout	1.017	973	976	979	999	979	1.000
De Zilk	186	196	199	212	214	225	241
Gemeente Noordwijk	2.299	2.237	2.241	2.255	2.259	2.276	2.349
Gemeente Lisse	1.114	1.131	1.137	1.138	1.127	1.145	1.157
Sassenheim	1.017	1.026	1.017	1.005	995	1.016	1.012
Voorhout	877	883	881	909	906	939	1.015
Warmond	259	260	260	266	268	274	265
Gemeente Teylingen	2.153	2.169	2.158	2.180	2.169	2.229	2.292
Gemeente Katwijk	245	267	269	246	249	248	252
Totaal	7.060	7.052	7.051	7.079	7.064	7.200	7.384

In 2023 hadden we te maken met een relatief grote afwijking van het begrote en het op 1 februari gerealiseerde leerlingenaantal. Om dergelijke grote afwijkingen in de prognose voor de meerjarenbegroting 2024-2027 te voorkomen, is door het Centraal Bureau en de scholen aan de voorkant extra aandacht aan deze prognoses besteed. Dit heeft er onder meer in geresulteerd dat de afwijking op 1 februari 2024 op het totaal slechts 1 leerling betrof. Op 1 februari 2025 is de afwijking weer iets groter, met 15 leerlingen. Een deel van de afwijking wordt verklaard door verhuizingen naar buiten de regio.

In de 1 oktober prognoses zoals opgesteld in opdracht van de gemeente Noordwijk, Katwijk, Lisse, Hillegom en Teylingen is Nieuwkomersschool De Wereld buiten beschouwing gelaten. Deze aantallen maken echter wel integraal onderdeel uit van de tellingen, zoals uitgevoerd door Sophia Scholen. Temeer omdat voor deze leerlingen op 1 februari bekostiging wordt ontvangen en deze school integraal onderdeel uitmaakt van de stichtingsbegroting.

Zowel de prognoses, zoals opgesteld in opdracht van de gemeenten (extern) als door Sophia Scholen (intern), laten vanaf 2025 een structurele groei zien naar 2028. De voorgenomen start van een aantal nieuwe scholen past hierbij. De percentuele groei in de prognoses van de gemeenten is echter sterker dan in die van Sophia Scholen. Hieruit is op te maken dat de begroting van 2025-2028 is gebaseerd op een realistische grondslag en dat er sprake is van voldoende continuïteit ten aanzien van de leerlingenaantallen. Zie ook de onderstaande tabel voor de cijfermatige uiteenzetting.

De externe prognoses zoals opgesteld door en in opdracht van de gemeente Noordwijk, Katwijk, Teylingen, Lisse en Hillegom, kennen als teldatum 1 oktober in plaats van 1 februari, omdat de onderwijshuisvestingsverordening een andere teldatum hanteert dan OCW, namelijk 1 februari. Verder zijn de prognoses zoals opgesteld door Pronexus, in opdracht van de verschillende gemeenten, veelal positiever dan de prognoses opgesteld door de scholen. Dit is terug te zien in de geprognostiseerde (percentuele) toename van het aantal leerlingen, afgezet ten opzichte van de prognoses van Sophia Scholen. Dit komt omdat woningbouwprojecten in de huidige markt veelal stagneren. Hier is echter geen rekening mee gehouden door Pronexus. Zie de volgende tabel.

Gemeente – Kern	Bron	Ijkdatum	2024	2025	2026	2027	2028
Gemeente Hillegom	Pronexus – feb. 25	oktober	1.193	1.211	1.239	1.252	1.272
			100%	102%	104%	105%	107%
	Sophia Scholen	februari	1.248	1.260	1.302	1.334	1.334
			100%	101%	104%	107%	107%
Noordwijk	Pronexus – mrt. 24	oktober	1.037	1.041	1.079	1.103	1.119
			100%	100%	104%	106%	108%
	Sophia Scholen	februari	1.068	1.064	1.072	1.108	1.108
			100%	100%	100%	104%	104%
Noordwijkerhout	Pronexus – mrt. 24	oktober	832	867	882	900	940
			100%	104%	106%	108%	113%
	Sophia Scholen	februari	973	979	979	1.000	1.000
			100%	101%	101%	103%	103%
De Zilk	Pronexus – mrt. 24	oktober	186	201	212	227	222
			100%	108%	114%	122%	119%
	Sophia Scholen	februari	196	212	225	241	241
			100%	108%	115%	123%	123%
Gemeente Noordwijk	Pronexus – mrt. 24	oktober	2.055	2.109	2.173	2.230	2.281
			100%	103%	106%	109%	111%
	Sophia Scholen	februari	2.237	2.255	2.276	2.349	2.349
			100%	101%	102%	105%	105%
Gemeente Lisse	Pronexus – jan. 24	oktober	1.069	1.084	1.107	1.121	1.137
			100%	101%	104%	105%	106%
	Sophia Scholen	februari	1.131	1.138	1.145	1.157	1.157
			100%	101%	101%	102%	102%
Sassenheim	Pronexus – jan. 24	oktober	974	959	980	967	956
			100%	98%	101%	99%	98%
	Sophia Scholen	februari	1.026	1.005	1.016	1.012	1.012
			100%	98%	99%	99%	99%
Voorhout	Pronexus – jan. 24	oktober	839	870	893	938	1.017
			100%	104%	106%	112%	121%
	Sophia Scholen	februari	883	909	939	1.015	1.015
			100%	103%	106%	115%	115%
Warmond	Pronexus – jan. 24	oktober	254	255	275	282	279
			100%	100%	108%	111%	110%
	Sophia Scholen	februari	260	266	274	265	265
			100%	102%	105%	102%	102%
Gemeente Teylingen	Pronexus – jan. 24	oktober	2.067	2.084	2.148	2.187	2.252
			100%	101%	104%	106%	109%
	Sophia Scholen	februari	2.169	2.180	2.229	2.292	2.292
			100%	101%	103%	106%	106%
Gemeente Katwijk	Pronexus – apr. 20	oktober	251	242	240	234	233
			100%	96%	96%	93%	93%
	Sophia Scholen	februari	267	246	248	252	252
			100%	92%	93%	94%	94%
Totaal	Pronexus	oktober	6.635	6.730	6.907	7.024	7.175
			100%	101%	104%	106%	108%
	Sophia Scholen	februari	7.052	7.079	7.200	7.384	7.384
			100%	100%	102%	105%	105%

Formatie

Ontwikkelingen gemiddelde personele bezetting in fte	Realisatie 2023	Begroot 2024	Realisatie 2024	Begroot 2025	Begroot 2026	Begroot 2027	Begroot 2028
Bestuur en (adj.) directeuren	35,0	36,1	35,7	37,4	37,1	36,7	37,0
Onderwijzend personeel	374,0	366,0	379,4	372,0	356,6	359,4	364,6
Onderwijsondersteunend pers. *	77,0	80,0	82,4	69,9	63,6	62,4	62,3
Totaal personele bezetting	486,0	482,1	497,5	479,2	457,4	458,6	463,9
NPO	27,1	8,8	6,6				
Totale bezetting incl. NPO	513,0	491,0	504,1	479,2	457,4	458,6	463,9

* Bij het onderwijsondersteunend personeel is ook het personeel wat werkzaam is op het Centraal Bureau opgenomen.

De totale formatie is in de jaren tot 2025 beïnvloed door personeel wat is aangesteld op de NPO-middelen. In 2024 worden de resterende NPO-middelen ingezet, waarna vanaf 2025 weer volstaan moet worden met een 'reguliere' formatie. Dit betekent dat de personele bezetting vanaf 2024 enigszins wordt gereduceerd. Dit wordt zoveel mogelijk gedaan via natuurlijk verloop.

4.2 Meerjarenbegroting en meerjarenbalans

Meerjarenbegroting

In de meerjarenbegroting 2025-2028 is een inventarisatie gemaakt van toekomstige ontwikkelingen en mogelijke financiële consequenties.

Resultatenrekening (x € 1.000)	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroot 2025	Begroot 2026	Begroot 2027	Begroot 2028
Baten						
Ministerie OCW	51.952	52.808	54.146	53.702	54.058	55.299
Overige overheidsbijdragen	1.019	795	530	466	365	336
Overige baten	1.716	1.906	1.880	1.866	1.864	1.869
	54.687	55.509	56.556	56.034	56.286	57.504
Lasten						
Personele lasten	45.933	47.595	47.363	46.084	46.396	47.368
Afschrijvingen	1.216	1.117	1.232	1.380	1.359	1.270
Huisvestingslasten	4.764	4.451	4.603	4.592	4.615	4.658
Overige instellingslasten	3.958	4.229	4.751	4.419	4.303	4.591
	55.871	57.393	57.949	56.475	56.673	57.888
Saldo baten en lasten	-1.184	-1.884	-1.393	-441	-387	-383
Financiële baten en lasten	491	529	500	450	400	400
Exploitatieresultaat	-693	-1.355	-893	9	13	17
Resultaatbestemming						
Algemene reserve	-162	550	-893	9	13	17
Bestemmingsreserves publiek	-531	-1.904	0	0	0	0
Bestemmingsreserves privaat	0	0	0	0	0	0
	-693	-1.355	-893	9	13	17

In bovenstaande meerjarenbegroting is rekening gehouden met:

- het feit dat de resultaten in 2023 en 2024 voor NPO zijn onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO. De bestemming is eind 2024 van de reserve afgehaald en het saldo is toegevoegd aan de Algemene reserve;
- indexering van energieprijzen;
- indexering van loonkosten en bekostiging OCW (zeer beperkt meegenomen omdat het uitgangspunt is dat de financiële consequenties beperkt zullen zijn);
- de stelselwijziging van de Voorziening groot onderhoud en de gevolgen voor de onderhoudslasten.

Meerjarenbalans

Om te kunnen beoordelen wat het effect is op de reserves en voorzieningen is onderstaande meerjarenbalans opgesteld.

Verkorte balans (x € 1.000)	Balans 31-12-2023	Balans 31-12-2024	Balans 31-12-2025	Balans 31-12-2026	Balans 31-12-2027	Balans 31-12-2028
Activa						
Materiële vaste activa	5.458	6.053	9.088	9.291	9.162	8.618
Financiële vaste activa	14	14	14	14	14	14
Vorderingen	2.761	2.309	3.000	3.000	3.000	3.000
Liquide middelen	17.417	15.090	9.586	9.748	9.549	9.968
	25.650	23.466	21.688	22.053	21.726	21.600
Passiva						
Algemene reserve	8.859	8.767	6.738	6.747	6.761	6.778
Bestemmingsreserves publiek	1.923	18	0	0	0	0
Bestemmingsreserves privaat	97	97	97	97	97	97
Voorzieningen	4.758	5.970	6.853	7.209	6.868	6.725
Schulden kort	10.014	8.614	8.000	8.000	8.000	8.000
	25.650	23.466	21.688	22.053	21.726	21.600

Er is geen sprake van majeure investeringen en/of volledige doorcentralisatie van de huisvesting. Het is daarom voldoende om in de continuïteitsparagraaf de aankomende drie jaar op te nemen. Sophia Scholen heeft ervoor gekozen om de aankomende vier jaar weer te geven.

De materiële vaste activa muteren met de begrote investeringen verminderd met de afschrijvingen. Grootste mutatie in de materiële vaste activa in 2024 betreffen de investeringen bij een 8-tal scholen in de ventilatiesystemen. De vorderingen en schulden zijn ongeveer constant gehouden. Het eigen vermogen muteert met de begrote resultaten waarbij, mede i.v.m. het inzetten van eerder ontvangen NPO gelden en het terugdringen van het bovenmatig eigen vermogen, wordt uitgegaan van tekorten tot en met 2025. Het begrote tekort voor 2025 bedraagt € 893.000 en vanaf 2026 begroten we budgetneutraal. De voorzieningen muteren met de begrote dotaties en onttrekkingen, waarbij vanaf eind 2024 rekening is gehouden met de aangekondigde wijziging voor de onderhoudsvoorziening. Dit betreft een eenmalige overheveling van € 641.000 van de algemene reserve naar de onderhoudsvoorziening, vanwege de stelselwijziging. Daarmee daalt het eigen vermogen in 2024 per saldo met € 698.000 en in 2025 met € 2.047.000. Het eigen vermogen komt eind 2024 onder het beoogde maximum eigen vermogen. De ratio eigen vermogen bedraagt eind 2024 0,98 en eind 2025 0,54, royaal onder de signaleringswaarde van 1,0. Vanaf 2025 verwachten we een stabilisatie van de ratio. Eind 2024 wordt het saldo van de bestemmingsreserve NPO toegevoegd aan de Algemene reserve.

Kengetallen

Onderstaand zijn de kengetallen opgenomen die horen bij bovenstaande meerjarenbegroting en meerjarenbalans.

Kengetallen	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroot 2025	Begroot 2026	Begroot 2027	Begroot 2028	Signalering
Liquiditeitsratio	2,02	2,02	1,57	1,59	1,57	1,62	< 0,75
Solvabiliteitsratio (incl.voorzieningen)	0,61	0,63	0,63	0,64	0,63	0,63	< 0,30
Weerstandsvermogen	19,7%	15,9%	12,09%	12,21%	12,18%	11,96%	< 5%
Huisvestingsratio	8,6%	7,8%	8,0%	8,2%	8,2%	8,1%	>10%
Feitelijk eigen vermogen	10.781	8.785	6.738	6.747	6.761	6.778	
Normatief eigen vermogen	8.423	9.113	12.521	12.698	12.582	12.098	
Ratio bovenmatig eigen vermogen	1,28	0,96	0,54	0,53	0,54	0,56	> 1

De reservepositie van Sophia Scholen blijft solide. Het bovenmatig eigen vermogen is in 2024 afgenomen, hoewel minder dan begroot. Dat verschil komt met name door meevallende resultaten en een lagere eenmalige dotatie aan de onderhoudsvoorziening. Voor 2025 is nog een beperkt tekort begroot zodat, in combinatie met de stelselwijziging voorziening groot onderhoud in 2024, daarna geen sprake meer is van een bovenmatig eigen vermogen.

Bijlagen



Bijlage 1: Sophia Scholen

Brin	School	Plaats	Website
03HD	De Lisbloem	Lisse	www.lisbloem.nl
04IQ	De Avonturier	Voorhout	www.bsdeavonturier.nl
05CD	De Horizon	Katwijk	www.rkhorizon.nl
05DA	De Schapendel	Noordwijk	www.schapendel.nl
05ID	Montessorischool	Noordwijk	www.montessorinoordwijk.nl
05JX	De Buitenplaats	Warmond	www.bsdebuitenplaats.nl
07HL	Andreas	Voorhout	www.andreasvoorhout.nl
07KJ	De Fontein	Hillegom	www.fonteinhillegom.nl
07SG	De Bronckhorst	Noordwijk	www.debronckhorst.nl
08KD	De Giraf	Hillegom	www.de-giraf.nl
08YP	De Klarinet	Lisse	www.deklarinet.nl
09JZ	Johannes	Hillegom	www.johannesschool.nl
09WE	Kindercampus Joseph	Lisse	www.kindercampusjoseph.nl
10FF	IKC Vossepark	Hillegom	www.ikcvossepark.nl
10OY	St. Willibrord	Lisse	www.willibrordschool.nl
10PW	De Overplaats	Sassenheim	www.deoverplaats.nl
10ZU	KC Op Zee	Noordwijk	www.kcopzee.nl
11ER	De Springplank	Sassenheim	www.bsspringplank.nl
11QW	Het Sterrenwerk	Sassenheim	www.hetsterrenwerk.nl
15BI	Hoffenne	Noordwijk	www.hoffenne.nl
16YF	De Egelantier	De Zilk	www.bredeschoolegelantier.nl
16YX	De Prinsenhof	Noordwijkerhout	www.rkbsprinsenhof.nl
16YX	De Nieuwe School	Noordwijkerhout	www.denieuweschoolnoordwijkerhout.nl
16ZO	St. Victor	Noordwijkerhout	www.stvictorschool.nl
16ZO	De Wereld	Noordwijkerhout	www.nieuwkomersschooldewereld.nl
21QV	De Startbaan	Sassenheim	www.destartbaan.org
22LM	De Regenboog	Voorhout	www.pcbsderegenboog-voorhout.nl
22LN	Emmaüs	Voorhout	www.emmausvoorhout.nl

Bijlage 2: Verslag intern toezicht RvT

Algemeen

Met het aangekondigde vertrek van Omar Ramadan in december 2023 als voorzitter CvB stond begin 2024 in het teken van een solide overdracht aan Eveline Driest als aanblijvende bestuurder en het starten van een traject voor de werving van een nieuwe bestuurder. Na het vertrek van Omar Ramadan in de voorjaarsvakantie heeft Eveline Driest de rol van voorzitter op zich genomen en tot 13 mei 2024 als enig bestuurder Sophia Scholen bestuurd. Op onderdelen werd zij gedurende deze periode tijdelijk versterkt. Na een succesvolle werving is Dimitri Griffioen per 13 mei 2024 door de RvT benoemd als lid CvB. Bij het wervingsproces waren zowel de RvT, de voorzitter CvB, de GMR, de directeuren van de scholen als het Centraal Bureau vertegenwoordigd.

Wij kijken met trots en dankbaarheid terug op het jaar 2024. Het College van Bestuur (CvB) realiseerde wederom belangrijke koersdoelen uit het Koersplan 2022-2026, intensiveerde de samenwerking met samenwerkingspartners in de regio en verstevigde de bedrijfsvoering door een nieuwe controller en financieel adviseur aan te trekken. Wij zijn trots op wat alle medewerkers en betrokkenen in en rond de scholen ook dit jaar weer hebben weten te bereiken voor de kinderen in de Duin- en Bollenstreek.

Code Goed Bestuur

Wij toetsen de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren van zowel de RvT als van het CvB aan de principes en uitwerking van de Code Goed Bestuur van de PO-Raad. Wij volgen deze code integraal en hebben geen uitzonderingen vastgelegd. De statuten van de stichting, het reglement van de RvT, het reglement van het CvB en het managementstatuut vormen de kaders voor het toezicht.

Wij verleenden, conform deze kaders, in 2024 goedkeuring aan de (meerjaren-)begroting, het strategisch meerjarenbeleid en de uitwerking hiervan in de jaarplannen en zagen daarnaast toe op de uitvoering. Ook stonden wij het CvB gevraagd en ongevraagd bij met advies. Het CvB legt tijdens de vergaderingen met de RvT zowel mondeling als schriftelijk, in de vorm van beleidsdocumenten en (bestuurs-)rapportages, verantwoording af aan de RvT. Hierbij zijn op onderdelen desgevraagd ook deskundigen van Sophia Scholen of de accountant aanwezig. Verder waren wij vertegenwoordigd tijdens formele bijeenkomsten, zoals met de GMR en de Directeuren en de informele bijeenkomsten voor alle medewerkers van de stichting.

Wij zijn ons bewust van de onwenselijkheid van belangenverstrengeling en mogelijk tegenstrijdige belangen binnen de RvT en het CvB. Mede daarom is sinds 2021 een integriteitscode van toepassing. Jaarlijks toetsen wij zowel bij de leden van de RvT als met het CvB of er mogelijk sprake zou kunnen zijn van belangenverstrengeling. Wij hebben in 2024 zowel binnen de RvT als binnen het CvB niet geconstateerd dat hier sprake was of van zou kunnen zijn. Na de uitzending in het voorjaar van de NPO over belangenverstrengeling en 'dubbele petten' in het onderwijs zijn wij als RvT een proces gestart om samen met het CvB te bezien of aanvullende maatregelen op het reeds gevoerde beleid gewenst zijn. In 2025 ronden we dit proces af.

Verderop in dit verslag leggen de verschillende commissies van de RvT verantwoording af over hun toezicht op het CvB en Stichting Sophia Scholen. In de commissies worden diverse onderwerpen verdiepend besproken met het CvB, waarna een toelichting volgt in de voltallige RvT-vergadering.

In 2024 werkten wij met een drietal commissies:

- de huisvestings- en auditcommissie
- de remuneratiecommissie
- de commissie onderwijs en kwaliteit & HR

De rapportages van de accountant en indien van toepassing de verslaglegging van gesprekken met de onderwijsinspectie nemen een vaste plaats in op de jaarkalender van de RvT. Evenals het jaarlijkse gesprek met de accountant. De RvT heeft de zittende accountant in 2024 een opdrachtverlenging gegeven voor de controle van de jaarrekeningen 2024 en 2025.

Voor zover bekend bij de RvT voldoet de Stichting aan alle wettelijke voorschriften.

Bijeenkomsten met de GMR

In lijn met de Code Goed Bestuur hebben wij in 2024 een tweetal bijeenkomsten met de GMR gehad. De eerste bijeenkomst stond in het teken van verzuim en verzuimreductie en het IBO-rapport over sturing op onderwijskwaliteit. De tweede bijeenkomst stond in het teken van inclusief onderwijs en het vormgeven van inclusie. We bespraken welke vorm(en) mogelijk passen bij Sophia Scholen (en waarom), wat dit zou kunnen betekenen voor leerkrachten, leerlingen en ouders en de voor- en nadelen van de verschillende vormen.

We kijken terug op twee waardevolle en inspirerende bijeenkomsten, waarbij RvT en GMR roulerend de voorzittersrol vervulden en de inhoudelijke voorbereiding verzorgden.

De Raad van Toezicht

De RvT vergadert aan de hand van haar Toezichtkader, waarin ook de jaarkalender is opgenomen, waarmee wordt geborgd dat alle relevante onderwerpen periodiek op de agenda staan. In 2024 is de RvT vijfmaal in vergadering bij elkaar gekomen. De RvT-vergaderingen hebben allen in fysieke vorm plaatsgevonden.

Net als bij het CvB is in 2024 binnen de RvT sprake geweest van vernieuwing. Lisette Bastiaanse – voorzitter van de commissie onderwijs en kwaliteit – heeft om privéredenen de RvT in haar eerste termijn verlaten, wat heeft geleid tot een wervingsproces. Jessica Teunissen – lid van diezelfde commissie – heeft de voorzittersrol van de commissie onderwijs en kwaliteit & HR overgenomen. Met de komst van Astrid Barten per 1 maart was de RvT weer voltallig, net als de commissie onderwijs en kwaliteit & HR.

Leren en ontwikkelen is waar Sophia Scholen voor staat als stichting. Als RvT hebben wij vastgesteld dat wij getalenteerde professionals graag de kans willen geven om zich bij ons te kunnen ontwikkelen als Toezichthouder. Om als RvT daaraan te kunnen bijdragen vinden wij van maatschappelijke waarde. In dat kader is per 1 september 2024 een aspirant-lid benoemd die HR-expertise inbrengt en aansluit bij de commissie onderwijs en kwaliteit & HR.

De eerste vergadering in het nieuwe schooljaar (de septembervergadering) staat – naast een korte inhoudelijke agenda – vooral in het teken van een informeel samenzijn tussen RvT en CvB. Waardevol, verdiepend en versterkend.

Commissies

Sinds 2019 functioneren de remuneratiecommissie, de huisvestings- en auditcommissie en de commissie onderwijs en kwaliteit. Deze commissies dienen ter ondersteuning van de toezichthoudende-, de beleids-/besluitvormende en de werkgeversrol van de RvT.

Huisvestings- en auditcommissie

Twee van de vijf commissievergaderingen hebben met de voorzitter CvB plaatsgevonden die de portefeuille heeft waargenomen en drie vergaderingen met het lid CvB dat vanaf 13 mei 2024 de HAC in portefeuille heeft. Bij deze vergaderingen waren ook de directeur van het Centraal Bureau en de manager financiën en huisvesting aanwezig. Vanaf mei is de nieuwe controller gestart en heeft deze ook deelgenomen aan de vergaderingen.

De commissie heeft haar aandacht gericht op huisvestingsopties voor het Centraal Bureau tijdens de eerste twee vergaderingen. Met de komst van de nieuwe bestuurder is in de vergaderingen stilgestaan bij de verdere verbetering van de wijze waarop prognoses worden opgesteld en bij de systematiek van het begrotingsproces en de begrotingsopgave. Dit vanuit de ontwikkelingen dat de incidentele rijksmiddelen (NPO gelden) niet meer beschikbaar zijn en Sophia Scholen met minder middelen de begroting moet opstellen met bijbehorende (beleids)keuzes. Daarnaast is de complexiteit van nieuwbouwlocaties veelvuldig besproken. Mede gegeven de steeds schaarse middelen bij de gemeenten en keuzes die zij maken en de risico's die Sophia eventueel loopt bij vertragingen of versobering. Daarbij is ook aandacht besteed aan de risicobereidheid (o.a. openen van nieuwe scholen als uitbreiding op het bestaande aanbod van scholen) en risicoperceptie voor de gehele bedrijfsvoering.

De RvT heeft zowel plenair als meer gedetailleerd in haar huisvestings- en auditcommissie toezicht gehouden op een doelmatige besteding van de rijksmiddelen. Ze heeft bij de bespreking – en waar relevant bij de goedkeuring – van de meerjarenbegroting, de tussentijdse rapportages en de jaarrekening getoetst op rechtmatige verwerving van de middelen en rechtmatigheid en doelmatigheid van die bestedingen. Deze bevindingen zijn besproken met het CvB. Daarnaast heeft de accountant de uitkomsten van de interim- en eindcontrole besproken met de commissie, in aanwezigheid van de voorzitter CvB, de directeur Centraal Bureau, de controller en relevante medewerkers van het Centraal Bureau.

Remuneratiecommissie

Vanuit haar werkgeversrol heeft de remuneratiecommissie gesprekken gevoerd met de leden van het CvB. Met de voorzitter betrof het een jaargesprek en met het nieuw aangetreden lid vond het gesprek in de eerste periode van zijn aantreden plaats. De RvT heeft haar waardering uitgesproken voor de wijze waarop Eveline Driest in de eerste maanden van 2024 als enig bestuurder leiding heeft gegeven aan de stichting en de wijze waarop de continuïteit is geborgd. Ook heeft de RvT haar waardering uitgesproken naar het College van Bestuur over de wijze waarop zij de organisatie bestuurt. In het bijzonder over de goede balans en aandachtsverdeling over vraagstukken als arbeidsmarktproblematiek, kwaliteit van het onderwijs, het realiseren van de Koersdoelen, modern werkgeverschap, samenwerkingsinitiatieven, uitdagingen rondom huisvesting en de heldere positionering, identiteit en profilering van de organisatie, zowel regionaal als landelijk. Tevens hebben we kunnen zien dat er sprake is van een productieve en collegiale wijze van het samenspel tussen de beide bestuurders.

Commissie onderwijs en kwaliteit & HR

De commissie onderwijs en kwaliteit & HR heeft in 2024 drie keer vergaderd met de voorzitter van het CvB. Tijdens deze vergaderingen was ook de manager Onderwijs & Kwaliteit en HR aanwezig. In deze vergaderingen lag de nadruk op de wijze waarop het CvB, samen met de medewerkers van het Centraal Bureau en de directeuren, werkt aan de realisatie van de onderwijsvisie, doorontwikkeling van onderwijskwaliteit en goed werkgeverschap. Het CvB leverde hiertoe bij de commissie voorafgaand aan de vergaderingen diverse documenten en analyses aan op basis waarvan 'het goede gesprek' werd gevoerd. Zo kwamen de stichtingsbrede onderwijsopbrengsten, de scholen waar mogelijk extra ondersteuning/toezicht nodig is en ontwikkelingen op personeelsgebied, zoals de beweging naar een wtf van 0,2 per gewerkte dag, aan bod. Naast toezicht houden op onderwijskwaliteit en goed werkgeverschap heeft de commissie ook haar rol als sparringpartner ingenomen en meegedacht over de vormgeving van de audits die op de scholen plaatsvinden.

In de tweede helft van 2024 constateerde de commissie dat het accent in de gesprekken en documenten was komen te liggen op verantwoording van het CvB over ondernomen stappen en acties en in mindere mate op of deze tot een door het CvB gewenst resultaat leiden. Er is besproken dat het CvB zich in haar voorbereiding op de vergadering meer richt op de mate waarin voorgenomen doelen wel/niet worden behaald, waaruit dit meetbaar/merkbaar/zichtbaar blijkt en wat de visie van het CvB hierop is. De commissie ziet aan de informatie die het CvB hierna heeft gedeeld met de RvT dat het CvB deze ontwikkeling heeft ingezet. In 2025 scherpden wij binnen de commissie onderwijs en kwaliteit & HR deze ontwikkeling verder aan.

Zelfevaluatie toezichthoudend orgaan

Door agenda technische redenen heeft onze zelfevaluatie over 2024 plaatsgevonden in januari 2025. Aan de hand van een themalijst die door alle leden van de RvT vooraf was ingevuld en met elkaar gedeeld, hebben we ruim de tijd genomen om te reflecteren op ons functioneren. Tevens hebben we het CvB gevraagd om input. Wij hebben met elkaar vastgesteld dat we tevreden zijn over ons functioneren als team, de open, collegiale en professionele sfeer in de raad, de effectiviteit van onze rollen, de breedte en diepte van kennis en ervaring die in de raad aanwezig zijn en de effectiviteit van de vergaderingen met het CvB en de goede verhouding met de GMR. Gezien de vele ontwikkelingen op het gebied van onderwijs die in onze regio plaatsvinden, hebben we afgesproken dat we twee keer per jaar een themabijeenkomst samen met het CvB zullen beleggen waarin deze ontwikkelingen zullen worden besproken.

Tot slot

De RvT waardeert de constructief kritische samenwerking tussen RvT en CvB, waarbij het CvB de RvT proactief informeert over onder meer de voortgang van het koersplan, de realisatie van de begroting, regionale samenwerking en de RvT meeneemt in de organisatorische ontwikkelingen binnen Sophia Scholen. Ook wordt de RvT goed geïnformeerd over de uitkomsten van interne audits, incidenten en klachten.

De RvT heeft het jaarverslag en de jaarrekening 2024 goedgekeurd en het CvB décharge verleend.

Ten slotte spreekt de RvT haar dank en waardering uit richting het CvB, het managementteam en alle medewerkers van Sophia Scholen die zich dagelijks maximaal inzetten voor het onderwijs van onze scholen.

Bijlage 3: Jaarverslag GMR

Voorwoord

Dit is het jaarverslag 2024 van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van Sophia Scholen. De GMR vertegenwoordigt ouders en personeelsleden van de 28 Sophiascholen die bij de stichting horen.

De vertegenwoordigers maken deel uit van de GMR zonder last of ruggespraak. De GMR van Sophia Scholen heeft als primaire taak om voorgenomen bovenschools beleid te toetsen, hierover gevraagd of ongevraagd advies te geven en/of hiermee in te stemmen. In dit jaarverslag vindt u in het kort een overzicht van de zaken die door de GMR zijn behandeld in het afgelopen jaar.

Er zijn dit jaar 5 reguliere vergaderingen geweest, waarbij de eerste vergadering in maart online heeft plaatsgevonden. In oktober heeft er een extra vergadering plaatsgevonden, deze was ook online. Aan het begin van het schooljaar heeft er een ambitiegesprek plaatsgevonden met een delegatie van de GMR, voorzitter en secretaris en het College van Bestuur. In dit gesprek zijn de wederzijdse verwachtingen en ambities besproken. Op iedere GMR-vergadering zijn de twee leden van het College van Bestuur aanwezig geweest voor een gedeelte van de vergadering.

De intentie van de GMR is om de vergaderingen op zoveel mogelijk verschillende scholen te laten plaatsvinden, zodat de GMR-leden een mooi beeld krijgen van de diversiteit van de scholen. Gedurende het schooljaar zijn verschillende onderwerpen aan de orde geweest, die regelmatig in de vergaderingen besproken zijn. Zoals gebruikelijk betroffen dit documenten die door het College van Bestuur zijn ingebracht ter besluitvorming, ter advisering of ter informatie. Ook heeft de GMR zelf het initiatief genomen onderwerpen aan de orde te stellen.

Dit jaar is de GMR ook zeer nauw betrokken geweest bij de sollicitatieprocedures van zowel een nieuw lid van het College van Bestuur, als van de procedure voor twee nieuwe leden van de Raad van Toezicht. Er zijn twee nieuwe leden voor de Raad van Toezicht benoemd; een aspirant-lid en een nieuw lid. De procedure voor een nieuwe bestuurder is in april in een afrondende fase gekomen en in juni heeft de GMR kennis gemaakt met de nieuwe bestuurder Dimitri Griffioen. De betrokken GMR-leden hebben beide procedures als zeer prettig ervaren, mede daar men steeds kon kiezen uit verschillende geschikte kandidaten.

De vergaderingen van de GMR zijn openbaar. Zowel de agenda als het verslag van een vergadering worden gedeeld met alle MR-en binnen de stichting. Regelmatig werd de GMR door verschillende MR-en benaderd met vragen over zowel zaken op bestuursniveau als problemen die op een bepaalde school spelen.

Een goed contact in de driehoek RvT, CvB en GMR is belangrijk. Samen zijn we verantwoordelijk voor het onderwijs van alle Sophiascholen. In dit kader zijn er in mei en in november twee gezamenlijke vergaderingen georganiseerd. Op verzoek van de voorzitter van de RvT is de GMR-RvT bijeenkomst van mei in klein comité gehouden. Het dagelijks bestuur van zowel de RvT als de GMR zijn samen met het CvB met elkaar in gesprek gegaan, om zo kennis te maken met de nieuwe bestuurder, Dimitri Griffioen. Op de avond in november is de GMR het eerste gedeelte zonder het CvB met de RvT in gesprek gegaan. Daarna zijn we met elkaar in gesprek gegaan over inclusief onderwijs.

Samenstelling GMR

Alle leden van de GMR hebben zitting in de GMR zonder dat zij een school vertegenwoordigen.

De GMR bestaat uit 7 ouder- en 7 personeelsleden. Het afgelopen jaar zijn er twee leden van de oudergeleding vertrokken en zijn er twee nieuwe leden bijgekomen. Er zijn wervingsbrieven geschreven voor het verkrijgen van de nieuwe leden en maar liefst 10 kandidaten hebben zich aangemeld, waarvoor er verkiezingen moesten worden uitgeschreven.

Alle MR-en hebben hiervoor hun stem uitgebracht en uiteindelijk zijn Cees van Eeden en Jan Willem van de Wal met de meeste stemmen tot de GMR toegetreden.

Ook waren er twee vacatures van personeelsgeleding. Op de wervingsbrieven kwam echter maar een reactie, zodat Dennis van der Werf zonder verkiezingen toe kon treden. De GMR heeft geprobeerd om actief een nieuw lid te werven, maar dit is helaas nog niet gelukt. In april gaf voorzitter Merel Gille aan dat zij haar taken tijdelijk moest neerleggen, wegens persoonlijke omstandigheden. Marjolijn van Arkel heeft toen de taak als (tijdelijk) voorzitter op zich genomen. De GMR bestond na de wisselingen uit de volgende leden:

Oudergeleding:	Personeelsgeleding:
Merel Gille	Marjolijn van Arkel (tijdelijk voorzitter)
Amber Kielman	Esther Neve (secretaris)
Jan Willem van der Wal	Tom Roebroeck
Iris van Hees	Irene Schniedewind
Cees van Eeden	Wouter van Bohemen
Rolita Ramcharan	Dennis van der Werf
Mandy Hage-Koster	

Werkgroepen GMR

Er is ook in 2024 weer gewerkt met zogenaamde focusgroepen. Deze zijn het eerste aanspreekpunt voor het CvB / de secretaris en zorgen vervolgens voor een terugkoppeling naar de gehele GMR.

In 2024 waren er binnen de GMR de volgende werkgroepen, waarbij opgemerkt moet worden dat de werkgroepen van Onderwijs & Kwaliteit en de werkgroep van HR samengevoegd zijn. Door deze werkgroep groter te maken, wordt het breder gedragen en vindt er onderling meer overleg plaats.

Werkgroep, Ouders, Personeel

Financiën & Facilitair:	Amber Kielman, Rolita Ramcharan, Iris van Hees, Wouter van Bohemen, Tom Roebroeck, Dennis van der Werf
Onderwijs & Kwaliteit, HR:	Merel Gille, Mandy Hage-Koster, Jan Willem van der Wal, Irene Schniedewind, Cees van Eeden, Marjolijn van Arkel en Esther Neve
Communicatie:	Marjolijn van Arkel, Esther Neve

Onderwerpen en adviezen

Gedurende het jaar zijn verschillende onderwerpen aan de orde geweest, die regelmatig in de vergaderingen besproken zijn. Zoals gebruikelijk betroffen dit documenten die door het College van Bestuur zijn ingebracht ter besluitvorming, ter advisering of ter informatie. Ook heeft de GMR zelf het initiatief genomen onderwerpen aan de orde te stellen.

De volgende onderwerpen zijn besproken:

- *Financiële situatie Sophia Scholen/Managementrapportages*
De financiële situatie van Sophia Scholen is net als in 2023 stabiel te noemen. De 4-maandsrapportages en de (concept) jaarcijfers worden in de vergaderingen van de commissie Financiën besproken. Op die manier kan de GMR goed vinger aan de pols houden en zijn we op tijd op de hoogte indien er afwijkingen gaan ontstaan. De gesprekken worden door beide partijen als constructief beschouwd.
- *Begroting*
Ook dit jaar zijn het jaarplan van Sophia Scholen en de schoolplannen de basis voor de begroting geweest. Voorafgaand aan het opstellen van de begroting zijn de commissies Financiën en HRM vanuit de GMR meegenomen in de begroting en het jaarplan. Alle vragen zijn beantwoord en meegenomen in de definitieve versie.

- **Meerjarenbegroting**

De GMR heeft een positief advies gegeven op de meerjarenbegroting. Wel wil de GMR meegeven dat de begroting en de keuzes die daarbij horen goed in de gaten gehouden moeten worden. De begroting is nu haalbaar door de klassengrootte van 25, maar er zijn zorgen of dit ook haalbaar is als het inclusieve onderwijs wordt ingevoerd. Ook zal de begroting weer krappere worden en is het verstandig om je daar financieel op voor te bereiden.

- **Bestuursformatieplan**

Ieder jaar is het bestuursformatieplan een vast onderdeel van de agenda. Hierbij kijkt de GMR kritisch naar formatieoverschrijdingen, frictiebudget en het ziekteverzuim.

Het bestuursformatieplan vloeit voort uit de meerjarenbegroting 2023-2026 welke in december 2022 is vastgesteld. In dit plan legt het bestuur op stichtingsniveau en in hoofdlijnen verantwoording af aan de GMR over de inzet van de formatie en de bekostiging daarvan. Het is een evenwichtig plan dat consistent is met de begroting. De GMR heeft dan ook ingestemd met het formatieplan 2024/2025. Wel heeft de GMR kritisch gekeken naar een klein aantal scholen dat de begroting overschrijdt en gevraagd naar het hoe en waarom.

- **Lerarentekort**

Ook in 2024 was het lerarentekort een regelmatig terugkerend onderwerp. De GMR werd geïnformeerd over de voortgang van de plannen, kreeg de mogelijkheid om kritische vragen te stellen en kon zelf ook ideeën aandragen. Er is een stevige campagne op social media ingezet voor het werven van nieuwe medewerkers. Ook is de beschikbaarheidsregeling verlengd.

- **0,2 FTE**

Binnen Sophia Scholen worden diverse werktijdfactoren (wtf) gehanteerd, veelal gebaseerd op oude regelgeving die uitging van een normjaartaak van maximaal 940 lesgevend uren per jaar. In de CAO wordt sinds 2015 uitgegaan van een werkweek van 40 uur, oftewel 8 uur per dag.

Om te onderzoeken of en op welke wijze we voor alle werknemers kunnen overgaan op een wtf van 0,2 fte per dag, is op verzoek van het CvB een projectgroep gevormd die een advies heeft voorgelegd aan het CvB. In maart heeft de voorzitter van deze projectgroep een presentatie gehouden voor de GMR. Vanuit de GMR kwamen er veel kritische vragen en hoewel er op die avond zeer lang en uitvoerig gediscussieerd is, kwamen we niet tot een eenduidig standpunt. Via de mail zijn vragen gesteld en beantwoord.

In juni heeft het College van Bestuur van Sophia Scholen het voornemen uitgesproken te besluiten om voor alle werknemers van Sophia Scholen vanaf 1 augustus 2025 over te gaan op een werktijdfactor van 0,2 fte per dag. Dit voornemen is in de GMR vergadering in september uitvoerig besproken. Vragen over het waarom, de financiële gevolgen, het implementatieplan en de communicatie zijn wederom aan de orde geweest. Daar instemming van de PGMR nodig was en de PGMR na deze avond nog niet tot een besluit kon komen, is de PGMR in oktober nog een keer bij elkaar gekomen om dit punt te bespreken. Tijdens deze bijeenkomst heeft de PGMR een aantal voorwaarden opgesteld, waaraan volgens de PGMR zou moeten worden voldaan. Het CvB heeft hierop gereageerd en heeft de PGMR uitgenodigd voor een gesprek om al deze punten nog eens goed met elkaar te bespreken. Naar aanleiding van dit gesprek heeft het CvB het voorgenomen besluit herzien. De herziene versie is wederom aan de PGMR voorgelegd en deze heeft eind januari 2025 ingestemd.

- **Verzuim en Arbodienst**

In 2024 is door het College van Bestuur een traject gestart om het verzuim naar beneden te krijgen. Het CvB wil meer samen optrekken met de Arbo om de regie meer bij de werknemer en de werkgever te laten. Er werd in het verleden vaak gewacht op het advies van de Arbo-arts, terwijl er door de werknemer en werkgever al eerder een plan gemaakt kan worden. Alle directeurs hebben een training gevolgd waarbij zij handvatten kregen om de gesprekken met de werknemers aan te gaan. Vaak zijn dit lastige gesprekken. Ook alle medewerkers worden in het traject meegenomen en krijgen ook een training. Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt tussen collega's/scholen die veel minder/meer verzuimen, dit traject wordt Sophiabreed door iedereen gevolgd.

Daar het contract met de huidige Arbodienst afliep, moest dit opnieuw worden aanbesteed. Er is expliciet gezocht naar een Arbodienst die past bij de gedragsmatige visie op verzuim. In tegenstelling tot wat het CvB in eerste instantie dacht, had de P-GMR betrokken moeten worden bij de overstap naar de nieuwe Arbodienst, want de P-GMR heeft in dit geval instemmingsrecht. Toen we hier echter achter kwamen, was de opdracht voor de nieuwe Arbodienst al definitief en kon dit niet meer veranderd worden. CvB gaf aan blij te zijn met deze nieuwe dienst, omdat zij inhoudelijk zeer goed passen bij de nieuwe visie op verzuim. De P-GMR kan zich vinden in de keuze die gemaakt is, zeker omdat deze Arbodienst de visie op verzuim onderschrijft en de geluiden vanuit het werkveld over de huidige Arbodienst niet altijd positief zijn geweest. Het CvB heeft excuses aangeboden aan de P-GMR aan en zal het ook zeker meegeven aan de externe partij die dit hele traject heeft begeleid. De GMR heeft met de nieuwe Arbodienst ingestemd.

- **Onderzoek afschaffen ouderbijdrage**

Het aantal ouders dat de ouderbijdrage betaalt, daalt gestaag, dit is een landelijke trend. In principe is het voor iedereen wenselijk dat de ouderbijdrage afgeschaft wordt, maar dit heeft natuurlijk wel financiële gevolgen. Om alle voor- en nadelen goed op een rij te krijgen, heeft een koersplancommissie uitvoerig onderzoek gedaan. Zo zijn directeurs ondervraagd, is er navraag gedaan bij collega-besturen en is onderzocht welke lijn het ministerie hanteert.

De commissie heeft, na een bespreking met de directeurs, als advies aan het CvB gegeven om de lijn van het ministerie te volgen en dat betekent dat de bijdrage (nog) niet wordt afgeschaft. Een afschaffing betekent immers ook dat er minder leuke extraatjes gedaan en aangeschaft kunnen worden (verschraling). De oudergeleding van de GMR deelt dit laatste ten eerste en zou het oprecht jammer vinden als dingen niet meer door kunnen gaan. Er wordt gevraagd of ouders niet extra zouden kunnen betalen. Dit mag zeker, nu al, maar de ervaring leert dat dit bijna niet gebeurt.

De commissie heeft als opdracht gekregen om nog verder onderzoek te doen, onder andere naar alternatieven in de regionale sfeer (bijvoorbeeld oprichten solidariteitsfonds in de regio). Het openbaar onderwijs heeft aangegeven ook mee te willen doen bij deze regionale verkenning. De GMR vraagt zich wel af hoe de bereidheid van betalen zal zijn als er per kern of regio voor de stichting geïnd gaat worden. We moeten er in ieder geval voor waken dat er grote verschillen komen. We zouden de commissie ook graag laten onderzoeken wat er nu exact van de bijdrage betaald wordt. Het lijkt ons zeer wenselijk om hier meer uniformiteit in te brengen. De GMR heeft een positief advies gegeven op het voorstel van het CvB om de lijn van het ministerie te volgen en daarom nog niet over te gaan op afschaffing.

- **Koersplan**

De GMR heeft een overzicht gekregen met een update van de Koersplandoelen. In januari 2026 komt er een nieuw Koersplan, dus grofweg zitten we nu in de laatste fase van dit Koersplan. Het wordt zeer gewaardeerd dat we als GMR steeds in alles mee werden genomen. We hebben samen met het CvB nog even stil gestaan bij de plusklas. We zouden bij de evaluatie kijken of het vervoer een knelpunt zou zijn. Er worden geen knelpunten ervaren, maar de ervaring leert ook dat sommige ouders afhaken als ze horen dat de kinderen naar Noordwijk moeten. Er is vanuit de oudergeleding

van de GMR opgemerkt dat er niet op alle scholen aandacht wordt besteed aan de goed scorende kinderen die niet in aanmerking komen voor de plusklas.

Daarnaast is er ook ingestemd met:

- Protocol 'Schorsen en verwijderen'
- Wijziging telefoonkostenvergoeding
- Verlenging van de beschikbaarheidsregeling
- Goedkeuring voor de invoering van de functie directeur D13 (P-GMR)
- Meerjarenbeleid HR (P-GMR)
- Update van de (G)MR reglementen

Positief advies is gegeven betreffende:

- Kaderbrief
- Wijziging in de samenwerking binnen het partnerschap Samen Opleiden HS Leiden

Kennis genomen van:

- Evaluatie Opleidingsscholen
- Update traject PO/VO

Nieuwsbrieven

Ook dit jaar heeft de GMR de nieuwsbrieven kunnen lezen, die de directeuren ook ontvangen. Voor de GMR is dit van toegevoegde waarde omdat zij kunnen lezen wat er speelt binnen Sophia Scholen en zo ook op tijd kunnen reageren als hier zaken in staan waarvan de GMR niet of nog niet op de hoogte was.

Communicatie MR-en

In februari heeft de GMR een basiscursus verzorgd voor belangstellende MR-leden. De voorzitter van de GMR heeft aan het begin van de avond de rol van de GMR verduidelijkt. Deze cursus is door ongeveer 20 MR-leden gevolgd. De gebruikte presentatie is later met alle MR-en gedeeld.

Financiën

De GMR heeft in het schooljaar 2023/2024 geen overschrijding van de begroting gehad.

Bijlage 4: Aantallen leerlingen per school

BRIN	School	Realisatie 1-2-2023	Begroot 1-2-2024	Realisatie 1-2-2024	Begroot 1-2-2025	Realisatie 1-2-2025	Begroot 1-2-2026	Begroot 1-2-2027
03HD	De Lisbloem	151	155	158	152	153	150	162
04IQ	De Avonturier	169	185	189	218	215	233	250
05CD	De Horizon	245	267	269	246	249	248	252
05DA	De Schapendel	115	117	121	109	111	110	116
05ID	Montessorischool	195	181	183	180	174	185	193
05JX	De Buitenplaats	259	260	260	266	268	274	265
07HL	Andreas	292	275	273	279	278	284	289
07KJ	De Fontein	183	175	174	175	171	183	186
07SG	De Bronckhorst	384	390	389	384	375	386	388
08KD	De Giraf	419	401	403	407	411	415	425
08YP	De Klarinet	373	366	369	357	355	357	351
09JZ	Johannes	416	423	424	428	426	438	445
09WE	Kindercampus Joseph	346	361	360	383	381	394	398
10FF	IKC Vossepark	231	249	245	250	252	266	278
10OY	St.Willibrord	244	249	250	246	238	244	246
10PW	De Overplaats	275	280	275	271	266	276	270
10ZU	KC op Zee	257	245	237	241	239	247	267
11ER	De Springplank	249	254	252	251	250	256	257
11QW	Het Sterrenwerk	349	357	355	359	354	364	365
15BI	Hoffenne	145	135	136	150	147	144	144
16YF	De Egelantier	186	196	199	212	214	225	241
16YX	De Prinsenhof	435	415	416	454	453	444	453
16YX	De Nieuwe School	62	80	82	85	83	105	128
16ZO	St. Victor	378	382	383	383	389	382	379
16ZO	De Wereld	142	96	95	57	74	48	40
21QV	De Startbaan	144	135	135	124	125	120	120
22LM	De Regenboog	184	176	174	168	168	181	187
22LN	Emmaüs	232	247	245	244	245	241	249
	Boekhorst	0	0	0	0	0	0	25
	Internationale school	0	0	0	0	0	0	15
	Totaal	7.060	7.052	7.051	7.079	7.064	7.200	7.384

Bijlage 5: Risicoanalyse Sophia Scholen

Omschrijving risico	Toelichting	Kans van optreden (1–5)	Impact (1–5)	Risico–score	Financiële impact (1 punt = 15 K€)	Beheersmaatregelen	Toelichting financiële impact	
Algemeen / strategisch								
1	Faillissement of beëindiging dienstverlening door essentiële leveranciers.	Sophia maakt gebruik van externe leveranciers op essentiële onderdelen van de bedrijfsvoering. Bij een eventueel wegvallen van de dienstverlening of de geleverde systemen zal Sophia kosten moeten maken voor de overstap naar een andere leverancier.	3	4	12	€ 180.000	Bij een eventueel wegvallen van de dienstverlening of de geleverde systemen zijn voldoende alternatieven beschikbaar om de bedrijfsvoering voort te zetten. Sophia volgt periodiek de ontwikkelingen bij essentiële leveranciers.	Bedrag dekt het opnieuw in de markt zetten van de opdracht en een beperkte mate van frictiekosten.
2	Beleidswijzigingen van de gemeente.	Met name bij huisvesting hebben gemeenten een belangrijke rol. Beleidsvoornemens van gemeenten kunnen wijzigen als gevolg van politieke verschuivingen.	3	3	9	€ 135.000	Goed in gesprek blijven en gemaakte afspraken helder vastleggen.	Hoogte van de kosten is sterk afhankelijk van het type beleidswijziging en de mogelijkheid tot het treffen van eventuele (effectieve) beheersmaatregelen.
3	Afnemend marktaandeel Sophia.	Door populair(dere) onderwijsconcept(en) concurrent/ ontzuiling Nederland.	3	5	15	€ 225.000	Onderwijsconcepten aan te bieden naar behoefte i.c.m. PR/communicatie en organisatie.	Hoogte van de kosten is sterk afhankelijk van de impact en de mogelijkheid tot het treffen van eventuele (effectieve) beheersmaatregelen.
4	Bijzondere omstandigheden & calamiteiten.	Ongeval op schoolniveau met daarbij leerlingen/onderwijzend personeel betrokken, zoals brand, busongeluk, instorting gebouw etc.	1	5	5	€ 75.000	– Zorgdragen voor goede basiskwaliteit/ veiligheid op en van scholen (Arbo/onderhoud gebouwen/ richtlijnen buitenschoolse activiteiten). – Uitvoeren RI&E en opvolging geven aan acties. – Draaiboek in het geval van calamiteiten. – Veiligheidsplan scholen.	Hoogte van de kosten is sterk afhankelijk van het type en de gevolgen van de calamiteit (bijv. overlijden) en de omstandigheden waarbinnen deze hebben plaatsgevonden (al dan niet laakbaar gedrag schoolbestuur).
5	Zware intimidatie, misbruik of geweld.	Kan optreden bij ongelijke machtsverhoudingen.	2	5	10	€ 150.000	– Creëren veilige werk en leefomgeving. – Bekendheid vertrouwenspersoon binnen de organisatie. – Goede bereikbaarheid organisatie bij dreigende situaties (voorkomen i.p.v. genezen). – Draaiboek in het geval van calamiteiten. – Veiligheidsplan scholen.	Hoogte van de kosten is sterk afhankelijk van het type en de gevolgen van de intimidatie/misbruik of geweld en de omstandigheden waarbinnen deze hebben plaatsgevonden (al dan niet laakbaar gedrag schoolbestuur).
6	Imagoschade met teruglopende leerlingenaantallen als gevolg.	Ten gevolge van tegenvallende onderwijsresultaten, problemen/incidenten op school, onvoldoende functioneren van een directeur kan een negatief imago van een school ontstaan, waardoor de leerlingenaantallen teruglopen.	3	3	9	€ 135.000	– Bijscholen leerkrachten. – Monitoren van en sturen op onderwijsresultaten. – Directeuren ondersteunen bij problemen/incidenten op school. – Volgen en bespreken van functioneren directeuren door CuB.	Hoogte van de kosten is sterk afhankelijk van het de oorzaak van de imagoschade en de hieruit volgende consequenties.
7	Gijzeling software	Gijzeling software waarbij er losgeld gevraagd gaat worden.	2	5	10	€ 400.000		Sophia Scholen is verzekerd voor cyberisico's. Het hier opgenomen bedrag betreft de kosten welke niet door verzekering vergoed worden, met name personele inzet, advieskosten etc.
Personeel & Organisatie								
8	Hoger ziekteverzuim dan de verzuimdoelstelling of pieken in het verzuim (kortdurend).	Risico dat het verzuim boven de gestelde norm uitkomt. Voor de begroting van 2025 is er gerekend met 26 fte voor het invalteam om verzuim op te vangen; de kans is echter aanwezig dat het IVT gebruik moet maken van extern personeel afga lerarentekort.	5	4	20	€ 450.000	– Actiever proactief ziekteverzuimbeleid. – NB: deel van het ziekteverzuim wordt gerealiseerd door niet door de werkgever te beïnvloeden factoren, zoals privéomstandigheden en/of een pandemie met langdurig effect.	Op het moment dat de ambitie van het verlagen van het verzuim niet wordt gerealiseerd, schatten we het financieel risico 1% van de loonkosten (van 43,2 mln.) € 432.000. Bij een hoger verzuimpercentage is de voorlopige aanname dat de hieruit volgende kosten integraal meestijgen. NB: op het moment dat het ziekteverzuim onderuangen kan worden door ambulante inzet, goedkopere inhuur dan wel niet wordt gecompenseerd, zullen de hieruit volgende meerkosten lager uitvallen.

9	Verzuim OOP / Directie (langdurig).	In het inuvalteam is formatie opgenomen voor OOP functies. Op het moment dat een directeur of medewerker van het Centraal Bureau uitvalt wordt dit veelal niet direct vervangen. Als er sprake is van langdurige ziekte wordt er vervanging ingezet veelal op interim-basis.	3	3	9	€ 378.000	Het verzuimbeleid dat binnen Sophia Scholen wordt uitgerold heeft ook betrekking op de OOP functies. Hiermee kan het risico in de toekomst beperkt worden.	In kalenderjaar 2024 is een verzuimpercentage van 5,84% nagenoeg gerealiseerd (doelstelling 5,4%). Voor 2025 is het streefcijfer 5,0%. Op het moment dat de ambitie van het verlagen van het verzuim niet wordt gerealiseerd, bedraagt het financieel risico ca. 0,84% van de loonkosten (van 45,0 mln.) ca. € 378.000. Bij een hoger verzuimpercentage is de voorlopige aanname dat de hieruit volgende kosten integraal meestijgen. NB: op het moment dat het ziekteverzuim onderuvingen kan worden door ambulante inzet, goedkopere inhuur dan wel niet wordt gecompenseerd, zullen de hieruit volgende meerkosten lager uitvallen.
10	Personeelstekort (voorheen lerarentekort)	Het personeelstekort gaat de komende jaren toenemen. Om de formatie op peil te houden, zullen extra kosten gemaakt moeten worden voor bijv. inzet van ZZP-ers. Extra kosten zijn 50% van de loonkosten van eigen personeel.	5	5	25	€ 234.250	De formatie 24/25 is tot stand gekomen, maar de gevolgen voor het lerarentekort worden zichtbaar. In het kader van de subsidie onderwijsregio worden beheersmaatregelen onderzocht en uitgewerkt om dit regionaal te onderuvingen.	In 2024 verwachten we een inzet door medewerkers niet in loondienst van maximaal 5 fte. Voor de meerkosten dan de vacaturegelden nemen we 50% extra loonkosten als risico. 5 fte aan vacatures bij een gemiddeld jaarsalaris van € 93.700 en 50% meerkosten om dit tijdelijk, gedurende één jaar, te kunnen financieren, resulteert in een bedrag van € 234.250 op jaarbasis.
11	Verzuim OOP / Directie (langdurig).	In het inuvalteam is formatie opgenomen voor OOP functies. Op het moment dat een directeur of medewerker van het Centraal Bureau uitvalt wordt dit veelal niet direct vervangen. Als er sprake is van langdurige ziekte wordt er vervanging ingezet veelal op interim-basis.	3	3	9	€ 93.700	Interne procedure hoe om te gaan met vacatures en de medewerkers in de wachtgeldregeling, doordat het proces beter gemonitord wordt zal het risico afnemen naar 20%.	Op het moment dat 2 personen aanspraak maken op de wachtgeldregeling, waarbij 50% van de kosten voor rekening van Sophia Scholen komt, uitgaande van een gemiddeld jaarsalaris van € 93.700, resulteert dit in ca. € 93.700 aan meerkosten.
12	Eigenrisicodragers voor de Ziektewet.	Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet betaalt Sophia Scholen zelf de Ziektewet-uitkering voor (ex-)werknemers die daar bij ziekte recht op hebben. Ook als ze niet meer bij Sophia Scholen werken. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon. Aanname is jaarlijks (0,5 % van de formatie) waarvoor de uitkering betaald moet worden.	1	3	3	€ 157.000	Als eigenrisicodragers betaalt Sophia Scholen een lagere gedifferentieerde premie Whk. Door aandacht voor het verzuimbeleid en het voeren van een goede verzuimadministratie blijft de kans laag dat dit voor ons gevolgen heeft.	De gehele begrote formatie kalenderjaar 2025 bedraagt gemiddeld 480 fte. Bij een totaalbedrag van 45,0 mln. aan loonkosten, resulteert dit in een gemiddelde loonsom van € 93.700,- per jaar per fte. Bij het ziek uit dienst gaan van 0,5% van de werknemers en een doorbetaling van 70% van het dagloon, resulteert dit in een gemiddelde schadepost van € 157.000,-. NB: in het rekenvoorbeeld zijn de brutoloonkosten aangehouden i.p.v. het dagloon.
PFacilitair / ICT / Huisvesting								
13	Extra onderhoudskosten als gevolg van nieuwe (niet begrote) scholen.	Op het moment dat een school in aanmerking komt voor (ver)nieuwbouw, dan wordt het onderhoud aan het oude gebouw teruggebracht tot het minimum om het veilig en gezond te houden. Op dat mag echter nog geen voorziening worden aangemaakt, voor de nieuw te realiseren school. Dit geldt ook wanneer dit nieuw op te leveren gebouw (volgens planning) het daarop volgende kalenderjaar in gebruik wordt genomen. Dit brengt met zich mee dat wanneer de school in gebruik wordt genomen er nog geen voorziening is opgebouwd, maar al wel financiële verplichtingen worden aangegaan in het kader van planmatig onderhoud.	5	3	15	€ 150.000	- Waar mogelijk en verantwoord planmatige onderhoudswerkzaamheden uitstellen. - Waar mogelijk en verantwoord minimaal een 1-jarige onderhoudscontract onderdeel laten uitmaken van de aanneemsom van de nieuwbouw.	Als referentie dienen de meerkosten op het gebied van dagelijks onderhoud in 2023, als gevolg van meerdere scholen die op de nullijn staan ten aanzien van planmatig onderhoud, in verband met aanstaande nieuwbouw- dan wel verbouwplannen.
14	Het voornoemde risico is in 2024 van toepassing op de recent opgeleverde school: KC Het Sterrenwerk.	Vertraging nieuwbouw leidt tot extra onderhoud huidige pand en negatieve publiciteit.	4	2	8	€ 120.000	Op dit moment vindt er bestuurlijk overleg plaats met de gemeente om de vertraging zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.	De hoogte van de schade zal mede afhankelijk zijn van de wijze en de duur van de tijdelijke huisvestingsvoorziening en de mate absorberend vermogen van ouders en (effectieve) communicatievaardigheden van directie en bestuur.

15	Energietransitie.	Algehele toestand op de energiemarkt, nader uit te werken, denkend aan prijsstijgingen (zie ook punt 16) en overvolle netwerken.	1	5	5	€ 500.000	- Bij nieuwbouw in principe risico voor gemeente. - Noodoplossingen in kaart brengen. - Huidige energiecontracten tegen het licht houden (aanbesteding op komst in 2028). Deze kosten worden elk begrotingsjaar opnieuw ingeschat.	Bij de inschatting van de hoogte van de kosten is rekening gehouden met inzet noodaggregaten, accu's e.d. voor een aantal maanden alsmede de uitval bij meerdere locaties, uitgaande van drie. Drie locaties x € 150.000 plus € 50.000 onvoorzien = totaal € 500.000.
Financieel / fiscaal								
16	Verminderen of wegvallen vergoedingen, zoals subsidies, van overheden, waaronder OCW.	Beleidswijzigingen gedurende het lopende begrotingsjaar.	2	3	6	€ 90.000	- Financiële verplichtingen afstemmen op basis van de (beoogde/waarschijnlijke) looptijd regeling. - Bij aangaan verplichtingen, rekening houden met 'exit-scenario'. - Op het moment dat een vergoeding wordt afgeschaft moet besloten worden of de kosten die hier tegenover staan kunnen komen te vervallen.	De gewijzigde subsidie voor schoolleiders is in de MJB2024-2027 verwerkt en is niet langer een risico. De hoogte van de financiële impact van dit risico is sterk afhankelijk van de beleidsmatige keuzes zoals gemaakt door de semi- en de Rijksoverheid.
17	Risico van inflatie en tussentijdse prijsstijgingen.	Bij het opstellen van de begroting wordt uitgegaan van het huidige prijspeil eventueel rekening houdend met reeds bekendgemaakte prijsstijgingen. Inflatie en tussentijdse prijsontwikkelingen kunnen invloed hebben op de begrote resultaten, met name als onvoldoende compensatie van OCW wordt ontvangen voor bijvoorbeeld energie.	5	4	20	€ 300.000	- Bij opstellen begroting rekening houden met prijspeil, conjunctuur en marktontwikkelingen. - Zorgen voor enige flexibiliteit in het uitgavenpatroon (mogelijkheid tot opzeggen contracten). - Budget voor "Nieuw Beleid" is eventueel inzetbaar als onvoorzien.	Voorbeeld: als gevolg van de oorlog in Oekraïne kunnen de inkooprijzen van materialen en diensten gedurende het kalenderjaar fluctueren.
18	Bekostiging vanuit Samenwerkingsverband.	Samenwerkingsverbanden subsidiëren scholen voor (een deel van) de taken in het kader van Passend Onderwijs. Deze bekostiging kan om financiële, beleidsmatige en externe factoren (o.a. OCW) wijzigen.	1	2	2	€ 30.000	- In de bestuurlijke rol goed voeling houden met het beleid en de begroting van het SWV. - Begroting jaarlijks bijstellen aan de hand van voortschrijdend inzicht/ nieuw beleid Samenwerkingsverband.	Door het verkrijgen van jaarbeschikkingen is de kans op grote financiële afwijkingen gering.
19	Fraude.	- Medewerker verrijkt zichzelf en/of anderen met als gevolg reputatieschade; - Medewerker pleegt vorm van bedrog door bedrijf en/of toetsresultaten te beïnvloeden.	2	5	10	€ 150.000	- Toepassen vier-ogenprincipe. - Uitvoeren steekproeven door accountant.	Schade kan afhankelijk van het type en de effectiviteit van de fraude een grotere impact hebben dan € 150.000.
20	Fiscale risico's.	Vanwege inzicht/kennis op het gebied van fiscaliteit.	5	10	€ 150.000	€ 90.000	- Uitvoeren fiscale scan. - Opvolging geven aan adviezen en aanbevelingen.	Schade kan grotere impact hebben dan € 90.000.
21	Begrotingsomissies.	Door onvoldoende inzicht in de bedrijfsvoering, voortschrijdend inzicht en/of (nieuwe) ambities van de stichting, dat er voor nieuw beleid dan wel voor reeds aangegane verplichtingen, geen passende financiële dekking is begroot.	3	4	12	€ 283.000	- Grip op de bedrijfsvoering door periodieke en tussentijdse evaluaties. - Opstellen van jaarplannen per afdeling en per school. - Waar mogelijk en verantwoord uitstellen van nieuw beleid tot het nieuwe begrotingsjaar. - Opnemen van een post 'onvoorzien' cq. nieuw beleid om voortschrijdend inzicht gedurende het lopende begrotingsjaar (verantwoord) mogelijk te maken.	Aanname: 0,5% van de totaal begrote baten in 2025 van 56,6 mln.
Totaal						€ 4.325.950		

Toelichting financiële impact

Regulier

fictieve berekening

Afwijkingen

feitelijke berekening

Financiële impact = kans x impact x € 15.000

conform kolom 'toelichting financiële' aannames.

Jaarrekening



Balans na resultaatbestemming per 31 december 2024

Activa	31 december 2024	31 december 2023
Vaste activa	€	€
Immateriele vaste activa		
1.1.1 Immateriële vaste activa	15.077	30.828
<i>Totaal immateriële vaste activa</i>	<i>15.077</i>	<i>30.828</i>
Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	297.642	335.661
1.2.2 Inventaris en apparatuur	5.133.725	4.905.385
1.2.3 Andere bedrijfsmiddelen	347.026	186.503
1.2.4 Activa in uitvoering	259.891	-
<i>Totaal materiële vaste activa</i>	<i>6.038.284</i>	<i>5.427.549</i>
Financiële vaste activa		
1.3.7 Financiële vaste activa	13.950	13.950
<i>Totaal financiële vaste activa</i>	<i>13.950</i>	<i>13.950</i>
Totaal vaste activa	6.067.311	5.472.326
Vlottende activa		
Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	95.651	236.177
1.5.2 Ministerie van OCW	178.697	268.629
1.5.6 Gemeenten	742.566	943.314
1.5.7 Overige vorderingen	171.801	203.565
1.5.8 Overlopende activa	1.120.379	1.109.224
<i>Totaal vorderingen</i>	<i>2.309.094</i>	<i>2.760.909</i>
1.7 Liquide middelen	15.089.972	17.416.998
Totaal vlottende activa	17.399.066	20.177.908
Totaal activa	23.466.377	25.650.234

Passiva	31 december 2024	31 december 2023
	€	€
Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserve	8.767.042	8.858.505
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek	18.369	1.922.854
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat	96.851	96.851
<i>Totaal Eigen vermogen</i>	<i>8.882.262</i>	<i>10.878.210</i>
Voorzieningen		
2.2.1 Personeelsvoorziening	1.478.496	1.435.402
2.2.3 Overige voorzieningen	4.491.512	3.322.800
<i>Totaal voorzieningen</i>	<i>5.970.008</i>	<i>4.758.202</i>
Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	1.081.722	1.550.600
2.4.6 Gemeenten	603.399	1.133.317
2.4.7.1 Belastingen en premies	2.245.792	2.039.576
2.4.7.2 Af te dragen BTW	25.725	16.653
2.4.8 Pensioenpremie	569.138	568.670
2.4.9 Overige kortlopende schulden	575.931	386.477
2.4.10 Overlopende passiva	3.512.400	4.318.529
<i>Totaal kortlopende schulden</i>	<i>8.614.107</i>	<i>10.013.822</i>
Totaal passiva	23.466.377	25.650.234

Staat van baten en lasten 2024

	2024 Realisatie	2024 Begroting	2023 Realisatie
Baten	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen OCW	52.807.852	51.032.411	51.952.368
3.2 Overige overheidsbijdragen	794.737	993.492	1.018.998
3.5 Overige baten	1.906.164	1.623.418	1.716.078
Totaal Baten	55.508.753	53.649.321	54.687.445
Lasten			
4.1 Personele lasten	47.595.397	45.825.540	45.933.313
4.2 Afschrijvingen	1.117.494	1.178.308	1.216.046
4.3 Huisvestingslasten	4.451.055	4.260.257	4.764.084
4.4 Overige instellingslasten	4.228.854	4.766.119	3.957.701
Totaal Lasten	57.392.800	56.030.223	55.871.144
Saldo Baten en Lasten	-1.884.047	-2.380.903	-1.183.699
Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	529.132	550.000	490.707
5.5 Financiële lasten	-	-	-
Saldo Financiële baten en lasten	529.132	550.000	490.707
Resultaat	-1.354.915	-1.830.903	-692.992
Resultaatbestemming			
Toevoegen aan Algemene Reserve	549.570	-984.290	-161.616
Mutatie bestemmingsreserves	-1.904.485	-846.613	-531.376
	-1.354.915	-1.830.903	-692.992

Kasstroomoverzicht 2024

	2024	2023
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsuitvoering	-1.884.047	-1.183.699
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	1.117.494	1.216.046
- Mutaties voorzieningen (excl. stelselwijziging)	570.773	865.196
Mutaties werkkapitaal		
- Vorderingen	451.815	247.989
- Kortlopende schulden	-1.399.715	1.825.164
	-947.900	2.073.153
Ontvangen rente	529.132	490.707
Betaalde rente	-	-
	529.132	490.707
Kasstroom uit operationele activiteiten	-614.548	3.461.404
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings immateriële vaste activa	-	-
(Des)investerings materiële vaste activa	-1.712.478	-1.535.407
Investerings financiële vaste activa	-	1.200
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.712.478	-1.534.207
Mutatie liquide middelen	-2.327.026	1.927.196
Beginstand liquide middelen	17.416.998	15.489.802
Mutatie liquide middelen	-2.327.026	1.927.196
Eindstand liquide middelen	15.089.972	17.416.998

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Activiteiten

Sophia Scholen verzorgt onderwijs aan de bij de scholen ingeschreven leerlingen. Sophia Scholen is een stichting en statutair gevestigd in Voorhout op het adres Leidsevaart 2, 2215 RE in Voorhout. Sophia Scholen is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 28076656.

Waarderingsgrondslagen

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

Activa en passiva worden gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingprijs.

Schattingswijziging

In 2023 heeft een schattingswijziging plaatsgevonden. De activeringsgrens van materiële vaste activa is verhoogd van € 500 naar € 1.000. Activa met een aanschafwaarde onder de € 1.000 zijn uit de activa-administratie gehaald en afgeboekt. De boekwaarde van deze materiële vaste activa was € 136.565.

Oordelen en schattingen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van

de groep zijn het kredietrisico en het liquiditeitsrisico. Het beleid van het bestuur om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

- Kredietrisico: Het bestuur handelt enkel met kredietwaardige partijen en heeft procedures opgesteld om de kredietwaardigheid te bepalen. Bovendien bewaakt het bestuur voortdurend haar vorderingen. Door de bovenstaande maatregelen is het kredietrisico voor het bestuur minimaal.
- Liquiditeitsrisico: Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld, waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. Sophia zal een zodanige omvang aan liquide middelen c.q. kredietruimte aanhouden, dat zij steeds aan haar korte termijn verplichtingen zal kunnen voldoen. Het treasurystatuut is in 2021 geactualiseerd.
- Renterisico: De stichting heeft geen langlopende vorderingen dan wel leningen. Derhalve is er in beperkte mate sprake van renterisico's.

Stelselwijziging

In 2024 is er een stelselwijziging doorgevoerd in de Voorziening Groot Onderhoud. Waar voorheen de egalisatiemethode werd gehanteerd, is in 2024 een meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld met alle benodigde componenten voor een periode van 40 jaar. De stelselwijziging op basis van het MJOP heeft geresulteerd in een éénmalige dotatie per 1 januari 2024 van € 641.033.

Grondslagen balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. De gebouwen welke economisch eigendom zijn van de gemeente worden niet gewaardeerd. Verbouwingen worden, voor zover sprake is van een duurzame waardevermeerdering, wel geactiveerd. De inventaris en apparatuur worden geactiveerd vanaf investeringsbedragen van € 1.000 en met een economische levensduur van meer dan 1 jaar. De onderstaande afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| • Terreinen | Geen afschrijvingen |
| • Gebouwen | 20 jaar |
| • Hard- en software | 3 tot 8 jaar |
| • Inventaris en apparatuur | 5 of 10 jaar |
| • Meubilair | 18 jaar |
| • Leermiddelen | 9 jaar |
| • Overige materiële activa | 10 jaar |
| • Immateriële vaste activa | 5 jaar |

De ontvangen investeringssubsidies voor activa worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de activa en weergegeven als materiële vaste activa.

Financiële vaste activa

De overige vorderingen worden opgenomen tegen geamortiseerde kostprijs, voor zover noodzakelijk onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid. De financiële vaste activa bestaat uit waarborgsommen die zijn betaald voor tablets die onderdeel zijn van een leer methode.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid van de vorderingen. Het Ministerie van OCW heeft vanaf 2023 de subsidie toegekend per kalenderjaar.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld in de toelichting op de balans, ter vrije beschikking van het bestuur en worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd voor verplichtingen waarvan het waarschijnlijk is dat zij zullen moeten worden afgewikkeld en waarvan de omvang redelijkerwijs is te schatten. De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen.

- Voorziening eigen risico ziekte wet: Deze voorziening wordt gevormd voor per balansdatum bestaande ex-werknemers met een ziekte wet uitkering rekening houdend met een eventuele herstelkans.
- Voorziening jubilea: De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van kosten van jubileumgratificaties die op grond van de CAO dienen te worden betaald. Daarbij wordt rekening gehouden met de datum van indiensttreding, blijfkanspercentage en een uitkering bij 25 of 40 jarig jubileum. Voor het bepalen van de hoogte van de voorziening wordt het model van de PO-Raad gebruikt. De verdisconteringsvoet van de PO-Raad is 1%; Sophia Stichting heeft dit percentage als verdisconteringsvoet gehanteerd.
- Voorziening langdurig zieken: De voorziening langdurig zieken is opgenomen ter dekking van de toekomstige loonkosten van personeelsleden die op de balansdatum naar verwachting blijvend, geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

- Voorziening transitievergoeding: Sinds 1 januari 2020 hebben in principe alle werknemers in het onderwijs bij ontslag recht op de wettelijke transitievergoeding. Voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband waarvan verwacht wordt dat dit niet verlengd wordt is een voorziening gevormd van 1/3 maandsalaris per dienstjaar.
- Voorziening duurzame inzetbaarheid: De voorziening duurzame inzetbaarheid is de verplichting per ultimo jaar opgenomen voor uitsluitend gespaard aanvullend verlof volgens de CAO PO. Met het basisbudget in combinatie met het aanvullende budget vanaf 57 jaar kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en de persoonlijke situatie en die de duurzame inzetbaarheid vergroten. Voor medewerkers jonger dan 57 jaar worden geen duurzame inzetbaarheidsuren gespaard.
- Voorziening uitkeringskosten: Deze voorziening is bedoeld om aan verplichtingen te kunnen voldoen van de lasten voor voormalige personeelsleden die een werkloosheidsuitkering en/of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ontvangen, voor zover dit niet wordt gedekt door het participatiefonds.
- Voorziening groot onderhoud: In 2024 is een meerjarenonderhoudsplan opgesteld. Dit met als doel om de verplichte stelselwijziging door te kunnen voeren. In het MJOP is onderscheid gemaakt tussen groot onderhoud (> € 10.000) welke posten in de voorziening zijn opgenomen, dagelijks onderhoud (< € 10.000) en functionele verbeteringen, waarvan de verwachte uitgaven in de exploitatierekening worden opgenomen.

Pensioenvoorziening

Sophia Scholen heeft voor haar werknemers een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegd-pensioenregeling, waarbij de toegezegde pensioenuitkeringen gebaseerd zijn op middelloon. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, en wordt – conform de in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving aangereikte vereenvoudiging – in de jaarrekening verwerkt als toegezegde –bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord.

Algemene reserve

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van de scholen en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de werkelijke gemaakte lasten. (In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.)

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar en zijn tegen reële waarden opgenomen.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Baten

Rijksbijdragen OCW

- De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten.
- Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.
- Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden, zodra de bestedingstermijn is verlopen op de balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

Dit betreft subsidies van Gemeenten en andere overheidsinstanties m.u.v. het Ministerie van OCW voor zover de bijdragen niet als doelsubsidies in het kader van de huisvestingsverordening in mindering zijn gebracht op de lasten.

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 worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Lasten

Personeelslasten

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.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten worden berekend over de aanschafprijs op basis van de onder materiële vaste activa vastgelegde criteria rekening houdend met de economische levensduur.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de kosten van huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

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

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Financiële baten en lasten

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente opbrengsten en rentekosten en kosten van ontvangen leningen.

Resultaat

Onder resultaat wordt verstaan het resultaat van het bevoegd gezag inclusief de financiële baten en lasten. Het resultaat is in de balans verwerkt conform de in de jaarrekening opgenomen resultaatbestemming.

Bepaling reële waarde

Een aantal grondslagen en toelichtingen in de jaarrekening vereist de bepaling van de reële waarde van zowel financiële als niet-financiële activa en verplichtingen. Voor waarderings- en informatieverschaffingsdoeleinden is de reële waarde op basis van de volgende methoden bepaald.

Indien van toepassing wordt nadere informatie over de uitgangspunten voor de bepaling van de reële waarde vermeld bij het onderdeel van de toelichting dat specifiek op het betreffende actief of de betreffende verplichting van toepassing is.

De reële waarde van financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije marktrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Ontvangen interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

De verkrijgingsprijs van de verworven materiële activa en financiële activa is opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geld heeft plaatsgevonden.

Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2024

(Im)materiële vaste activa	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Activa in uitvoering	Immateriële vaste activa	Totaal Materiële vaste activa
Stand per 1-1-2024	€	€	€	€	€	€
Aanschafwaarde	939.607	11.348.855	564.466		78.806	12.931.734
Cumulatieve afschrijvingen	-603.946	-6.443.470	-342.461	-	-47.978	-7.437.855
Investeringsubsidie	-	-	-35.502	-		-35.502
Boekwaarde per 1-1-2024	335.661	4.905.385	186.503	-	30.828	5.458.377
Verloop 2024						
Investerings	-	1.266.142	186.446	259.891	-	1.712.479
Desinvesteringen	-	-1.301.677	-46.268	-	-	-1.347.945
Overige mutaties aanschafwaarde	-	-	-	-	-	-
Afschrijvingen	-38.019	-971.132	-43.373	-	-15.751	-1.068.275
Afschrijvingen op desinvesteringen	-	1.235.007	45.433	-	-	1.280.440
Afw. afschrijvingen cum.	-	-	-	-	-	-
Subsidieverstreking	-	-	-	-	-	-
Overige mutaties cumulatieve afschrijvingen	-	-	-	-	-	-
Vrijval investeringssubsidies	-	-	18.285	-	-	18.285
Mutaties 2024	-38.019	228.340	160.523	259.891	-15.751	594.984
Stand per 31-12-2024						
Aanschafwaarde	939.607	11.313.320	704.644	259.891	78.806	13.296.268
Cumulatieve afschrijvingen	-641.965	-6.179.595	-340.401	-	-63.729	-7.225.690
Investeringsubsidie	-		-17.217	-	-	-17.217
Boekwaarde per 31-12-2024	297.642	5.133.725	347.026	259.891	15.077	6.053.361

Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2024

In 2024 zijn de materiële vaste activa geheel beoordeeld. Niet meer aanwezige activa zijn afgeboekt en verwijderd uit de financiële administratie. De totale verkrijgingsprijs van de afgeboekte activa bedroeg € 1.347.945. Dit totaalbedrag kan worden uitgesplitst in de volgende categorieën:

Gebouwen	
Inventaris en apparatuur	1.301.677
Overige materiële vaste activa	46.268
Totaal	1.347.945

Deze posten hadden nog een boekwaarde ad € 67.505.

Dit bedrag is in 2024 in één keer afgeschreven ten laste van het resultaat.

Financiële vaste activa	31/12/2024	31/12/2023
	€	€
Waarborgsommen langlopend	13.950	13.950
Totaal financiële vaste activa	13.950	13.950

Financiële vaste activa stand per 1-1-2024	13.950
Betaalde borg	-
Terugontvangen borg	-
Financiële vaste activa per 31-12-2024	13.950

Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2024

Flottende activa

Vorderingen	31/12/2024	31/12/2023
	€	€
Debiteuren	95.651	236.177
Ministerie van OCW	178.697	268.629
Gemeenten	742.566	943.314
Overige vorderingen	171.801	203.565
Overlopende activa	1.120.379	1.109.224
Totaal vorderingen	2.309.094	2.760.909

Overige vorderingen	31/12/2024	31/12/2023
	€	€
Vorderingen op personeel	–	2.316
Vordering transitievergoeding	156.050	181.603
Overige vorderingen	15.751	19.646
Totaal overige vorderingen	171.801	203.565

Toelichting overlopende activa	31/12/2024	31/12/2023
	€	€
Vooruitbetaalde en/of vooruitge- factureerde posten	781.139	759.548
Overige overlopende activa	339.240	349.676
Totaal overlopende activa	1.120.379	1.109.224

Liquide middelen	31/12/2024	31/12/2023
	€	€
Bank	15.089.972	17.416.998
Totaal liquide middelen	15.089.972	17.416.998

Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2024

Passiva

Eigen vermogen	Saldo 31-12-2023	Stelselwijziging Groot Onderhoud 1-1-2024	Overige mutaties	Bestemmingen resultaat	Saldo 31-12-2024
	€	€	€	€	€
Algemene reserve	8.858.505	-641.033	-	549.570	8.767.042
Bestemmingsreserve NPO	1.922.854	-	-	-1.922.854	-
Bestemmingsreserve Basisvaardigheden			-	18.369	18.369
Bestemmingsreserve (privaat)	96.851	-	-	-	96.851
Totaal eigen vermogen	10.878.210	-641.033	-	-1.354.915	8.882.262

Vorzieningen	Saldo 31-12-2023	Stelselwijziging per 1-1-2024	Dotaties 2024	Vrijval 2024	Onttrekkingen 2024	Saldo 31-12-2024	Bedrag looptijd < 1 jaar	Bedrag looptijd 1 t/m 5 jaar	Bedrag looptijd > dan 5 jaar
	€		€	€	€	€	€	€	€
Voorziening eigen risico ziektewet	16.296	-	29.010	4.867	11.429	29.010	29.010	-	-
Voorziening jubilea	534.871	-	95.927	-	68.927	561.871	62.988	130.469	368.414
Voorziening langdurig zieken	649.498	-	325.262	506.355	24.984	443.421	268.735	174.686	-
Voorziening duurzame inzetbaar- heid	210.987	-	162.915	-	6.795	367.107	14.396	229.617	123.094
Voorziening uitkeringskosten	23.750	-	73.868	-	20.531	77.087	31.119	45.968	-
Onderhoudsvoorziening	3.322.800	641.033	706.850	-	179.171	4.491.512	381.398	2.546.772	1.563.342
Totaal voorzieningen	4.758.202	641.033	1.393.832	511.222	311.837	5.970.008	787.646	3.127.512	2.054.850

Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2024

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden:	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
Crediteuren	1.081.722	1.550.600
Gemeenten	603.399	1.133.317
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.245.792	2.039.576
Af te dragen BTW	25.725	16.653
Pensioenpremie	569.138	568.670
Overige kortlopende schulden	575.931	386.477
Overlopende passiva	3.512.400	4.318.529
Totaal kortlopende schulden	8.614.107	10.013.822

Toelichting overige kortlopende schulden	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
Schulden aan personeel	218.969	-
Diverse te betalen premies	16.442	19.668
Nog te betalen bedragen	47.376	63.066
Totaal overige kortlopende schulden	293.144	303.743
	575.931	386.477

Toelichting overlopende passiva	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
Ministerie van OCW (vooruitontvangen subsidie)	1.639.463	2.278.043
Vooruitontvangen bedragen	250.579	335.649
Rechten vakantiegeld/bindingsstoelage	1.514.925	1.612.611
Overige overlopende passiva	107.432	92.226
Totaal overlopende passiva	3.512.399	4.318.529

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Langlopende contracten

Partner	Onderwerp	Looptijd	Omvang per jaar incl. BTW	Bijzonderheden
Heutink ICT	hardware	31-08-25	€ 373.100	Europees aanbesteed
Heutink ICT	touchscreens	31-08-25	€ 34.000	Meervoudig onderhands
Heutink ICT	netwerkbeheer	31-05-25	€ 142.688	Europees aanbesteed
Heutink	leermiddelen	01-10-27	€ 900.601	
Veenman	multifunctionals	31-05-27	€ 154.996	Europees aanbesteed
EE Care	energiemanagement	31-12-30	€ 28.800	Meervoudig onderhands
IJK B.V.	salarisadministratie en e-HRM systeem	31-12-25	€ 147.600	Jaarcontract
AFAS Software	software programma voor financiële/personele administratie	31-12-25	€ 85.500	Jaarcontract
ArdoSZ	arbodienstverlening / RI&E	31-10-26	€ 104.500	Meervoudig onderhands
CSU	schoonmaak	10-06-29	€ 490.820	Europees aanbesteed
Vebego	schoonmaak	10-06-29	€ 436.787	Europees aanbesteed
CWS	levering sanitaire voorzieningen	onbepaalde tijd	€ 111.500	Europees aanbesteed
Aloysius Stichting	huur voor Centraal Bureau	01-09-28	€ 54.500	
Vattenfall (Gas/Elektra) / Liander (netbeheer) / Kenter (Metingen)	Energie – levering (GWE)		€ 785.000	
Van Dorp Installaties	Onderhoud W en E Installaties	31-12-29	€ 672.380	Europees aanbesteed
Kernbouw	Bouwkundig onderhoud en renovatie	31-12-29	€ 462.500	Europees aanbesteed
Renewi	Afvalverwerking	onbepaalde tijd	€ 84.700	

Rechtszaak korting bekostiging 2022 vereenvoudiging bekostigingsstelsel

Op 21 juni 2024 heeft de rechtbank geoordeeld dat de toepassing van een korting op de bekostiging 2022 naar aanleiding van de vereenvoudiging van het bekostigingsstelsel onjuist was. Volgens de rechtbank heeft OCW zich niet gehouden aan de wettelijke plicht om schoolorganisaties voldoende financiële middelen toe te kennen om uitgaven en inkomsten in balans te houden. De uitspraak houdt in dat over de periode augustus tot en met december 2022 7,12% van het jaarbedrag te weinig bekostiging toegekend is. De staatssecretaris heeft inmiddels hoger beroep ingesteld tegen deze uitspraak. Naar aanleiding daarvan heeft de staatssecretaris aangegeven pas na de uitspraak in hoger beroep een nieuwe beslissing te willen nemen. De Rechtbank heeft echter bepaald dat de uitspraak al uitgevoerd moet worden. De staatssecretaris heeft toegezegd uiterlijk op 23 juni 2025 een voorbeeldbeslissing te nemen over de wijze en het moment van uitbetalen van de minder ontvangen bekostiging. Er zal echter nog niet daadwerkelijk tot uitbetaling overgegaan worden totdat de uitspraak in hoger beroep bekend is.

Op dit moment is nog niet bekend welke gevolgen deze uitspraak heeft voor PO-instellingen en evenmin of er nog rekening gehouden wordt met de omstandigheid of de instelling heeft deelgenomen aan het collectief bezwaar en beroep of niet. Sophia Scholen heeft niet deelgenomen aan het collectief bezwaar, maar na de uitspraak van 21 juni 2024 wel een claim ingediend. In de balans per 31 december 2024 is daarom geen recht financieel verwerkt. Het financieel belang voor Sophia Scholen bedraagt circa € 2 miljoen.

Toelichting op staat van baten en lasten over 2024

Baten	2024 Realisatie	2024 Begroting	2023 Realisatie
	€	€	€
(Rijks)bijdragen Ministerie van OCW			
(Normatieve) rijksbijdrage Ministerie van OCW	48.823.491	47.988.014	48.027.547
Niet- geoormerkte subsidie OCW	2.537.216	1.734.014	2.735.969
Ontvangen doorbetaling rijksbijdrage SWV	1.447.145	1.310.383	1.188.852
	52.807.852	51.032.411	51.952.368
Overige overheidsbijdragen			
Gemeentelijke bijdragen	787.258	993.492	1.002.853
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	7.479	-	16.145
	794.737	993.492	1.018.998
Overige baten			
Verhuuropbrengsten	867.562	714.500	725.742
Detachering	164.033	153.817	165.891
Ouderbijdragen	820.489	727.001	758.481
Overige	54.081	28.100	65.964
	1.906.165	1.623.418	1.716.078
Totaal baten	55.508.754	53.649.321	54.687.445

Toelichting op staat van baten en lasten over 2024

Lasten	2024 Realisatie	2024 Begroting	2023 Realisatie
	€	€	€
Personele lasten			
Lonen en salarissen	32.410.628	31.641.442	30.991.614
Sociale lasten	5.579.074	4.347.731	5.407.652
Vakantierechten	2.322.354	2.221.104	2.203.448
Pensioenen	4.855.911	4.944.118	4.901.884
Mutaties personeelsvoorzieningen	64.943	140.000	131.082
Personeel niet in loondienst	1.463.817	1.188.329	1.536.141
Overige personeelskosten	826.038	750.616	581.782
Scholing	800.757	736.500	812.211
Uitkeringen	-728.125	-144.300	-632.500
	47.595.397	45.825.540	45.933.313

In de pensioenlasten 2024 en 2023 zijn uitsluitend de werkgeverslasten opgenomen.

Bij de stichting waren in 2024 gemiddeld 504,1 FTE's werkzaam (2023: 512,7 FTE's).

Onderverdeeld naar:

	2024	2023
Bestuur en directie	36,0	35,6
Onderwijzend personeel	381,8	385,3
Ondewijs ondersteunend personeel	86,3	91,8
	504,1	512,7

Toelichting op staat van baten en lasten over 2024

	2024 Realisatie	2024 Begroting	2023 Realisatie
	€	€	€
Afschrijvingen			
Immateriële vaste activa	15.751	14.997	15.751
Gebouwen	38.019	42.694	38.082
Inventaris en apparatuur	789.707	876.121	797.914
Leermiddelen	181.425	185.677	181.873
Overige materiele vaste activa	43.373	59.604	38.084
Boekverlies	67.505	-	162.626
Vrijval investeringssubsidies	-18.285	-785	-18.285
	1.117.495	1.178.308	1.216.046
Huisvestingslasten			
Huur	409.245	406.954	324.195
	-	-	
Onderhoud	897.892	903.262	793.786
Energie en water	881.371	882.602	1.085.981
Schoonmaakkosten	1.123.167	1.073.607	949.046
Heffingen	152.630	107.430	123.026
Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	706.850	651.402	1.274.237
Overige huisvestingslasten	279.899	235.000	213.814
	4.451.054	4.260.257	4.764.084

Toelichting op staat van baten en lasten over 2024

	2024 Realisatie	2024 Begroting	2023 Realisatie
	€	€	€
Overige lasten			
Administratie en beheerslasten	686.749	847.125	808.620
Honorarium onderzoek jaarrekening	50.150	45.000	54.594
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.475.212	2.052.000	2.191.351
	-	-	-
Reizen/Excursies/activiteiten ouders/TSO	632.777	669.222	567.907
Contributie/ Verzekeringen	209.869	194.755	195.295
Overige onderwijslasten	117.503	164.550	120.389
Overige lasten	56.594	793.467	19.543
	4.228.854	4.766.119	3.957.701
Totaal lasten	57.318.932	56.030.223	55.871.144
<i>Uitsplitsing accountantskosten</i>			
Honorarium onderzoek jaarrekening	47.753	45.000	41.954
Honorarium andere controleopdrachten	-	-	-
Honorarium fiscale adviezen	1.510	-	11.659
Honorarium andere niet-controledienst	887	-	981
	50.150	45.000	54.594
Financiële baten en lasten			
Rentebaten	529.132	550.000	490.707
Rentelasten	-	-	-
Saldo Financiële baten en lasten	529.132	550.000	490.707

Gebeurtenissen na balansdatum

Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen na de balansdatum voorgedaan die van belang zijn voor de beoordeling van de positie van de instelling.

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

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

Naam	Statutaire zetel	Juridische vorm	Code activiteiten
VVE Boeckhorst	Noordwijkerhout	Vereniging	4
VVE Brede School Nassuapark	Lisse	Vereniging	4

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

Wet Normering Topinkomens

WNT- verantwoording 2024

Per 1 januari 2016 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. De klassenindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld.

Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	10

Het bezoldigingsmaximum is in 2024 berekend conform de WNT klassenindeling. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse D. Daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 181.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband. Het WNT-maximum bedraagt voor leden van het toezichthoudend orgaan 15% voor voorzitters en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum naar rato van de duur van het dienstverband.

Voor extern ingehuurd topfunctionarissen in alle WNT-sectoren geldt in 2024 dat de bezoldiging de eerste twaalf kalendermaanden niet meer bedraagt dan de som van € 30.800 per maand voor de eerste zes maanden en € 23.400 per maand voor de volgende zes maanden waarin gewerkt is. Ook geldt een maximum uurtarief van € 221. Vanaf twaalf maanden functievervulling is het algemeen bezoldigingsmaximum of het individueel toepasselijke verlaagde maximum van toepassing.

Wet Normering Topinkomens

WNT: Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

Tabel 1a gegevens 2024(bedragen x € 1)	Mevr. Drs. E.M. S. Driest	Drs. D. Griffioen	Drs. O.M.A.A. Ramadan
Functiegegevens	Lid	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functievervulling 2024	01-01/31-12	13-05/31-12	01-01/25-02
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	1,0
dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging 2023			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	147.101	87.470	29.777
Beloningen betaalbaar op termijn	23.407	14.822	3.629
<i>Subtotaal</i>	<i>170.508</i>	<i>102.291</i>	<i>33.406</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	181.000	115.542	27.770
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	170.508	102.291	33.406
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	zie toelichting
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2023			
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling	01-01/31-12		01-01/31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00		1,0 0
dienstbetrekking	ja		ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	140.627		138.766
Beloningen betaalbaar op termijn	22.589		22.589
<i>Subtotaal</i>	<i>163.216</i>		<i>161.355</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	173.000		173.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.
Totale bezoldiging	163.216		161.355
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.

Toelichting overschrijding

De heer Ramadan is 26-02-2024 uit dienst getreden.

De bezoldiging van 2024 overschrijdt met € 5.712 het maximum.

Van de bezoldiging is € 7.475 terug te voeren op voorgaande jaren.

Na terugvoeren op de oude jaren blijft de bezoldiging in de betreffende jaren ook nog onder het maximum.

Wet Normering Topinkomens

Tabel 1c gegevens 2024 (bedragen x € 1)		M.E.V Schippers	A. van der Bijl	E. E. E. Bessem	J.C. Teunissen	A. Barten	E.A.M. Bastiaansen
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	16.290	10.860	10.860	10.860	10.860	9.050	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.150	18.100	18.100	18.100	18.100	15.125	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Totale bezoldiging	16.290	10.860	10.860	10.860	10.860	9.050	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2023							
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	-	01-01/30-09
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	14.273	9.515	9.515	9.515	9.515	-	7.136
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.950	17.300	17.300	17.300	17.300	-	12.939

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.

G1 Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW

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		*	Omschrijving	Toewijzing		*
	Kenmerk	Datum			Kenmerk	Datum	
Regeling subsidie zij-instroom	1097348	20-11-2020	Nee	Lerarenbeurs	1414904	10-09-2024	Onderhanden
Regeling subsidie zij-instroom	1120819	20-01-2021	Ja	SOOL	22600	11-11-2022	Nee
Regeling subsidie zij-instroom	1355956	15-09-2023	Onderhanden	SOOL	22786	10-11-2022	Onderhanden
Regeling subsidie zij-instroom	1373547	25-09-2023	Nee	SOOL	210360	03-03-2022	Onderhanden
Regeling subsidie zij-instroom	1373638	25-09-2023	Onderhanden	SOOL	PO24413	04-11-2024	Onderhanden
Regeling subsidie zij-instroom	1373666	28-09-2023	Onderhanden	SOOL	PO24430	04-11-2024	Onderhanden
Regeling subsidie zij-instroom	1388285	29-02-2024	Onderhanden	SOOL	PO24438	22-10-2024	Onderhanden
Regeling subsidie zij-instroom	1390284	13-02-2024	Onderhanden	Regionale aanpak personeelstekort	RAP220019	28-07-2022	Ja
Regeling subsidie zij-instroom	1406979	19-02-2024	Onderhanden	Regionale aanpak personeelstekort	RAP23033	02-08-2023	Ja
Regeling subsidie zij-instroom	1418927	09-09-2024	Onderhanden	Regionale aanpak personeelstekort	RAP230109	30-01-2024	Ja
Regeling subsidie zij-instroom	1444576	26-09-2024	Onderhanden	Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB220069	28-07-2022	Ja
Lerarenbeurs	1349638	20-06-2023	Ja	Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4451	11-11-2022	Ja
Lerarenbeurs	1350491	21-06-2023	Ja	Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-4944	31-05-2023	Onderhanden
Lerarenbeurs	1415190	18-06-2024	Onderhanden	Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0543	18-06-2024	Onderhanden
Lerarenbeurs	1414171	18-06-2024	Nee	Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0685	18-06-2024	Onderhanden
Lerarenbeurs	1415164	04-07-2024	Onderhanden	Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0724	18-06-2024	Onderhanden
Lerarenbeurs	1414449	18-06-2024	Onderhanden	Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0908	18-06-2024	Onderhanden
Lerarenbeurs	1414357	18-06-2024	Onderhanden	Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1438	18-06-2024	Onderhanden
Lerarenbeurs	1414281	18-06-2024	Onderhanden	Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1953	18-06-2024	Onderhanden
Lerarenbeurs	1414429	18-06-2024	Onderhanden	Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2007	18-06-2024	Onderhanden
Lerarenbeurs	1414881	10-09-2024	Onderhanden	Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2595	18-06-2024	Onderhanden
				Doorstroomprogramma po-vo	DPOV023349	03-08-2023	Onderhanden

Onderhanden = De subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen
 Ja = De subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen
 Nee = De subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

* De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond

G2 Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Tot subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 jan verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 dec verslagjaar
	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
Maatwerkregeling Ventilatie	230109	29-06-2023	178.077	178.077	-	178.077	-	178.077	-
Maatwerkregeling Ventilatie	230133	29-06-2023	208.932	208.932	-	208.932	-	-	208.932
Totaal			387.009	387.009	-	387.009	-	178.077	208.932

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Tot subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 jan verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 dec verslagjaar
	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€	€
Maatwerkregeling Ventilatie	230110	29-06-2023	241.806	241.806	-	241.806	-	105.168	136.638
Maatwerkregeling Ventilatie	230111	29-06-2023	240.554	240.554	-	240.554	-	21.555	218.999
Maatwerkregeling Ventilatie	230112	29-06-2023	115.165	115.165	-	115.165	-	4.927	110.238
Maatwerkregeling Ventilatie	230114	29-06-2023	203.889	203.889	-	203.889	-	13.356	190.533
Maatwerkregeling Ventilatie	230115	29-06-2023	324.511	324.511	-	324.511	-	29.098	295.413
Maatwerkregeling Ventilatie	230132	29-06-2023	222.404	222.404	-	222.404	-	215.733	6.671
Totaal			1.348.329	1.348.329	-	1.348.329	-	389.837	958.492

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van Bestuur:

E.M.S. Driest
voorzitter College van Bestuur

D. Griffioen
lid College van Bestuur

Raad van Toezicht:

M.E.V. Schippers
voorzitter Raad van Toezicht

A. van der Bijl
vice-voorzitter Raad van Toezicht

E.E.E. Bessem
lid Raad van Toezicht

J.C. Teunissen
lid Raad van Toezicht

A. Barten
lid Raad van Toezicht

Datum vaststelling jaarrekening: