

Jaarverslag 2025

A blue speech bubble with a tail pointing towards the bottom left. Inside the bubble, there is white text arranged in three lines, separated by dots.

we scheppen
ruimte voor groei
•
samen bereiken
we meer
•
we tonen lef

Dit document omvat:

- het bestuursverslag 2025
- de jaarrekening 2025

De accountantsverklaring is afgegeven door De Jong & Laan Controle B.V.

Voorwoord

Bouwen aan de kracht van WijWijzer

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting WijWijzer scholen (WijWijzer) te Heemstede, de organisatie van 28 basisscholen in de gemeenten Aalsmeer, Haarlemmermeer, Heemstede, Zandvoort en Bloemendaal.

Dit verslag is tweeledig: in het eerste deel, het bestuursverslag, leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid en de gemaakte keuzes. In het tweede deel vindt u de jaarrekening, waarin de financiële besteding en inzet van middelen worden onderbouwd. Met dit document verantwoorden wij ons verticaal aan het ministerie van OCW en horizontaal aan de Raad van Toezicht, onze medewerkers, de (G)MR en alle andere belangstellenden via reguliere overleggen, intranet en onze website.

Van fusie naar fundament

Waar 2024 in het teken stond van de bestuurlijke fusie, was 2025 het jaar waarin we als één organisatie kleur hebben gekregen. We zijn energiek gestart met het vertalen van onze strategische koers in de schoolplannen van alle scholen. Het is goed om te zien hoe de visie van WijWijzer vertaald wordt naar de dagelijkse praktijk in de klas. Hierbij vormen een stevige pedagogische basis en actuele thema's zoals burgerschap en digitale geletterdheid de belangrijkste ankers.

Ook bovenschools is gewerkt aan de professionalisering van de organisatie. De expertise op het bestuurskantoor is versterkt en de integrale benadering van vraagstukken is verstevigd. Tegelijkertijd is het de ambitie om de Planning & Controlcyclus nog verder te versterken; de ontwikkeling wordt ook in het nieuwe jaar stevig doorgezet.

Inspiratie en verbinding

Eén van de hoogtepunten van het jaar was het WijWijzer Festival op 27 oktober. In de Lichtfabriek in Haarlem kwamen alle collega's samen om ons nieuwe collectief te vieren en zich te verdiepen in de verschillende thema's uit onze koers.

Ook over de grenzen heen zochten we naar vernieuwing. Een inspiratiereis naar Leuven leerde ons hoe we de buitenruimte optimaal kunnen benutten voor ons onderwijs, hoe je handen en voeten geeft aan inclusiever onderwijs en hoe je echt 'samen school maakt'. Deze inzichten nemen we mee om onze leeromgevingen te verrijken.

En niet te vergeten: we hebben genoten van de inzet en ideeën van onze leerlingen die tijdens twee bijeenkomsten van onze Kinderraad hebben meegedacht over onze fusie en over inclusief onderwijs.

Samen voor de regio

In een tijd die veel van het onderwijs vraagt, blijft verbinding essentieel. Niet alleen intern, maar ook extern. We investeren continu in de relatie met collega-besturen en partners in de regio. Ons gezamenlijke doel is immers onveranderd: voor ieder kind in onze regio de beste condities creëren voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs.

Woord van dank

Onze ambities vallen of staan met de mensen die ze waarmaken. Wij danken alle leerlingen, collega's, stagiaires en vrijwilligers voor hun tomeloze inzet en passie in 2025. Ook danken wij de gemeenten en onze partnerorganisaties voor de constructieve samenwerking.

Iedere dag worden WijWijzer in de wereld.

Marlies Bos & Maarten Stuifbergen

College van Bestuur Stichting WijWijzer scholen

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
INHOUDSOPGAVE	4
HOOFDSTUK 1 Het schoolbestuur	7
1.1. Profiel	7
1.1.1. Missie & visie en kernactiviteiten	7
1.1.2. Strategische koers 2025-2029	8
1.2. Organisatie	9
1.2.1. Contactgegevens	9
1.2.2. College van Bestuur	10
1.2.3. Overzicht scholen	10
1.2.4. Organisatie ontwikkeling	10
1.2.5. Organisatiestructuur	12
1.2.6. Intern toezichtsorgaan - Raad van Toezicht	13
1.2.7. Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad	15
1.2.8. Verbonden partijen	15
1.2.9. Juridische structuur	18
1.2.10. Governancecode Funderend onderwijs	18
HOOFDSTUK 2 Verantwoording beleid	21
2.1. Onderwijs, kwaliteit & identiteit	21
2.1.1. Onderwijskwaliteit	21
2.1.2. Identiteit	22
2.1.3. Doelen en resultaten	23
2.1.4. Toekomstige ontwikkelingen	27
2.1.5. Onderwijsresultaten	27
2.1.6. Sociale veiligheid en gelijke behandeling	28
2.1.7. Onderwijs aan nieuwkomers	29
2.1.8. Internationalisering	29
2.1.9. Inspectie scholen	29
2.1.10. Bestuurlijke visitatie	30
2.1.11. Passend onderwijs	30
2.1.12. Klachtenbehandeling	32
2.2. Personeel & professionalisering	33
2.2.1. Doelen en resultaten	33
2.2.2. Toekomstige ontwikkelingen personeel	37
2.2.3. Uitkeringen na ontslag	37
2.2.4. Werkdrukmiddelen en bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	37
2.2.5. Banenafpraak	38
2.2.6. Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid	38
2.2.7. Ziekteverzuim	40
2.2.8. Personeelsbestand	42
2.2.9. Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag	42

2.3. Huisvesting & facilitaire zaken	43
2.3.1. Doelen en resultaten facilitaire zaken	43
2.3.2. Doelen en resultaten huisvesting	44
2.3.3. Toekomstige ontwikkelingen huisvesting en facilitair	45
2.3.4. Privacy & informatiebeveiliging	46
2.3.5. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	50
2.4. Financieel beleid	51
2.4.1. Doelen en resultaten	51
2.4.2. Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting	51
2.4.3. Toekomstige ontwikkelingen	51
2.4.4. Investeringsbeleid	51
2.4.5. Treasury	51
2.4.6. Allocatie middelen	52
2.4.7. Onderwijsachterstandsmiddelen	52
2.4.8. Planning- en controlcyclus	52
2.5. Risico's en risicobeheersing	53
2.5.1. Intern risicobeheersingssysteem	53
2.5.2. Belangrijkste risico's en onzekerheden	53
HOOFDSTUK 3 Verantwoording van de financiën	57
3.1. Resultaten verslagjaar	57
3.1.1. Financiële positie op balansdatum	57
3.1.2. Analyse resultaat 2025	58
3.2. Continuïteitsparagraaf	60
3.2.1. Leerlingen en FTE	60
3.2.2. Staat van baten en lasten in meerjarenperspectief	61
3.2.3. Balans in meerjarenperspectief	62
3.3. Financiële positie	63
3.3.1. Kengetallen	63
3.3.2. Positie publieke reserve	63
Bijlage 1 Overzicht scholen	65
Bijlage 2 Jaarverslag Raad van Toezicht	67
Bijlage 3 Jaarverslag GMR	79
 JAARREKENING 2025	 85
Accountantsverklaring	

Bestuursverslag 2025

HOOFDSTUK 1 Het schoolbestuur

1.1. Profiel

1.1.1. Missie & visie en kernactiviteiten

Onze missie

Wij zijn WijWijzer. Een robuust samenwerkingsbestuur van 28 basisscholen. De scholen van WijWijzer staan in de gemeenten Aalsmeer, Bloemendaal, Haarlemmermeer, Heemstede en Zandvoort. Onze scholen verzorgen onderwijs dat kinderen helpt om te leren en te gedijen in een omgeving die constant verandert.

Bij ons is iedereen welkom op één van onze openbare of confessionele scholen. Samen werken we aan het beste onderwijs voor ieder kind. Elke dag opnieuw. Daarbij hebben we oog en aandacht voor zowel de groep als het individu.

Stip op de horizon: onze visie op onderwijs

Onze scholen verzorgen onderwijs in een omgeving die constant verandert. Wij stemmen ons onderwijs af op deze omgeving. Dit is een continu proces: klopt ons onderwijs nog? Sluit het aan bij de wereld van de kinderen? Hoe geven we onderwijs dat recht doet aan de leer- en groeikracht van kinderen? Is dit het onderwijs zoals we dat willen geven, want: hoe verhouden de ontwikkelingen buiten de school zich tot onze waarden, normen en mensbeeld? Op basis hiervan geven we ons onderwijs vorm, waardoor onze leerlingen kunnen uitgroeien tot wereldburgers die bijdragen aan een samenleving die eerlijk, veerkrachtig en innovatief is.

Op school bereiden we kinderen voor op beroepen die nu nog niet bestaan, in onze wereld waarin zij samen met anderen werken en leven. Dat doen we door hen toe te rusten met de kennis, vaardigheden en attitudes die ze nodig hebben om zich aan te passen, te leren en te ontwikkelen in een snel veranderende omgeving. Dat is onze maatschappelijke opdracht.

Onze scholen zijn een dynamische oefenplaats voor de wereld. Kinderen worden er uitgedaagd en aangemoedigd om nieuwsgierigheid te omarmen en kritisch te leren denken. We integreren pedagogisch-didactische benaderingen en technologie om alle leerlingen een boeiende, relevante leerervaring te bieden. Door samenwerking, inclusie en maatschappelijke verbondenheid bereiden we onze kinderen voor om actieve en verantwoordelijke burgers te worden. Burgers die bijdragen aan een rechtvaardige en duurzame wereld.

Kernactiviteiten

Het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs vormt de basis van onze opdracht. Het onderwijs wordt aangeboden op scholen voor openbaar onderwijs of scholen op katholieke, protestants-christelijke, interconfessionele en neutrale grondslag.

De kernactiviteiten zijn beschreven in het Bestuur- en Toezichtreglement en vloeien logischerwijs voort uit de statuten van Stichting WijWijzer scholen. Daarnaast staan in het Managementstatuut de taken en bevoegdheden omschreven. Het College van Bestuur (CvB, bestuur) vormt het bevoegd gezag van onze scholen, die geleid worden door directeurs of directies.

1.1.2. Strategische koers 2025-2029

Iedere vier jaar ontwikkelt WijWijzer in samenspraak met medewerkers, directeuren, GMR en RvT een strategische koers. In februari 2025 is de nieuwe koers voor 2025-2029 gelanceerd en gedeeld met medewerkers. Deze is te vinden op: www.wijwijzer.nu/koers. De koers vormt de basis voor de schoolplannen; iedere school heeft in 2025 keuzes in eigen prioriteiten vanuit de strategische koers, passend bij de lokale doelgroep.

De kern van de koers is dat “hoogwaardig onderwijs voor ieder kind bieden is en blijft hierbij voor ons de norm”. In de koers is dit uitgewerkt in drie focusgebieden:

WIJZER - In ons onderwijs staan inclusiviteit, kansengelijkheid, duurzaamheid en talentontwikkeling centraal. De pedagogische opdracht is ons vertrekpunt om wereldburgerschap bij kinderen te ontwikkelen.

WERELD - Zonder onze partners in de wereld om ons heen, kunnen we onmogelijk onze onderwijsopdracht waarmaken. WijWijzer werkt daarom samen met vele partners, onder wie ouders, kinderopvang, lokale organisaties, onderwijsbesturen en opleiders.

WIJ - WijWijzer zorgt voor een werkomgeving waar medewerkers met vertrouwen en plezier uitstekend onderwijs aan de kinderen bieden. Werkgeluk, wederzijds vertrouwen, professioneel handelen en zingeving staan centraal. We stimuleren innovatie, leren van fouten en werken aan je eigen professionalisering.

Deze aandachtsgebieden zijn uitgewerkt in de volgende doelen:

- Pedagogische opdracht als vertrekpunt
- Inclusief onderwijs implementeren
- Digitale geletterdheid implementeren
- Burgerschapsvorming versterken
- Duurzaamheidseducatie versterken
- Verduurzaming en (ver)nieuwbouw scholen
- Hoe blijven we onze onderwijsopdracht waarmaken?
- Partnerschappen met kinderopvang en andere stakeholders intensiveren
- Regionale samenwerking
- Personeelstevredenheid en professionele ontwikkeling
- Onderwijsconcepten herijken

Evaluatie eerste jaar

Voor de evaluatie van het eerste jaar van onze koers, is een analyse gemaakt die inzicht geeft in welke koersdoelen onze scholen in hun schoolplan 2025-2029 resp. jaarplan 2025-2026 hebben opgenomen. Scholen kregen de ruimte om een aantal eigen speerpunten te kiezen uit de doelen van de koers. Deze informatie is afkomstig uit MijnSchoolplan (ParnasSys).

Daarnaast heeft een inventarisatie plaatsgevonden onder de adviseurs van het Bestuurskantoor om inzicht te krijgen in welke activiteiten bovenschools zijn gepland of gerealiseerd in 2025 die bijdragen aan het bereiken van de strategische doelen.

Wat hebben we al bereikt in 2025?

De belangrijkste speerpunten

- pedagogische opdracht als vertrekpunt,
- digitale geletterdheid implementeren en
- burgerschapsvorming versterken

hebben de volle aandacht van de scholen en zijn voldoende in ontwikkeling. We liggen goed op koers om de concrete doelstellingen op deze speerpunten binnen de termijn van de strategische koers te realiseren. De ontwikkeling hiervan wordt ook bovenschools aangejaagd en gefaciliteerd.

Een aantal scholen is aan de slag met de ontwikkeling van inclusief onderwijs, waarbij op een van de scholen in 2025 met behulp van een bovenschools budget een pilot is ingericht die ook in de komende jaren nog gefaciliteerd wordt. Er wordt gekeken of ook op andere scholen een bovenschools gefaciliteerde pilot kan worden ingericht. Kennis en expertise die wordt opgedaan, wordt binnen en buiten de stichting gedeeld.

Verduurzaming en (ver)nieuwbouw scholen vergt een lange adem. In 2025 is een van onze scholen ingetrokken in een circulair en nul-op-de-meter gebouw. Met de diverse gemeenten zijn afspraken gemaakt over IHP's, met als resultaat dat voor de komende jaren nog een aantal projecten op de rol staan.

Ten behoeve van de professionele ontwikkeling van medewerkers is in 2025 een nieuwe gesprekkencyclus ontwikkeld en vastgesteld. Ook is de Huisacademie verder ontwikkeld.

In dit bestuursverslag worden verschillende doelstellingen nader toegelicht.

1.1.3. Toegankelijkheid & toelating

Artikel 3 van de statuten vormt de basis van toegankelijkheid en toelating. De openbare scholen zijn toegankelijk voor alle kinderen zonder onderscheid van godsdienst of levensbeschouwing. De scholen op katholieke, protestants-christelijke, interconfessionele en neutrale grondslag zijn toegankelijk voor alle kinderen, waarvan de ouders of verzorgers de identiteit van de betreffende school respecteren.

1.2. Organisatie

1.2.1. Contactgegevens

Stichting WijWijzer scholen
Bestuursnummer 40775
Voorweg 24b, 2103 ST Heemstede
Postbus 320, 2100 AH Heemstede
Telefoon: 023 529 8988
Email: info@wijwijzer.nu
Website: www.wijwijzer.nu

1.2.2. College van Bestuur

Naam	Functie	Aandachtsgebied	Nevenfuncties
mw. Marlies Bos	Lid CvB	- Personeel - Financiën - SWV, netwerken en scholen Zuid-Kennemerland	- Lid (en vicevoorzitter) van de themacommissie Financiën en Verantwoording van de PO-Raad
dhr. Maarten Stuifbergen	Lid CvB	- Onderwijs en innovatie - Onderwijshuisvesting - SWV, netwerken en scholen Amstelronde en Haarlemmermeer	- Lid selectie- en remuneratiecommissie PO-Raad - Bestuurslid stichting onderwijsverzamelgebouw Mikado - Lid Dagelijks bestuur VvE Dreef 1 A en B Aalsmeer (Triade) - Ambassadeur Meer Muziek In De Klas

1.2.3. Overzicht scholen

WijWijzer heeft in 2025 29 brinnummers op 32 schoollocaties in de gemeenten Aalsmeer, Haarlemmermeer, Heemstede, Zandvoort en Bloemendaal.

Per 1 augustus is één van onze scholen opgeheven als gevolg van een fusie met een andere basisschool, waardoor WijWijzer vanaf dat moment 28 brinnummers op 31 locaties heeft.

In **bijlage 1** staan alle scholen die onder WijWijzer vallen. Dit overzicht is ook te zien via www.scholenopdekaart.nl (zoekterm: 40775).

1.2.4. Organisatie ontwikkeling

Evaluatie op de fusie

Conform de afspraken in de FER is het eerste jaar van de fusie (2025) gemonitord in samenspraak met de GMR en de Raad van Toezicht. Bij de evaluatie zijn RvT, GMR, directeuren en vertegenwoordigers van het bestuurskantoor betrokken via een vragenlijst met stellingen die betrekking hebben op de strategische doelstellingen en de onderliggende doelen ('wanneer zijn wij tevreden?').

Op 9 onderwerpen is gevraagd 'In hoeverre zijn de onderstaande doelen bereikt in 2025 volgens jou?'. De antwoorden konden gescoord worden tussen de 1 (nee) en 5 (ja). De gemiddelde score is een 4, ofwel de respondenten zijn van mening dat de doelen van de fusie grotendeels bereikt zijn na (ruim) één jaar WijWijzer.

De doelen die de hoogste scores hebben bereikt zijn: sterke bestuurlijke positie en meer organisatorische slagkracht, serieuze, proactieve en op samenwerking gericht gesprekspartner, kunnen blijven investeren in onderwijskwaliteit en -vernieuwing en aantrekkelijke werkgever. Het doel 'Medewerkers maken optimaal gebruik van de geboden professionaliseringsmogelijkheden en delen onderling en tussen scholen kennis' heeft de laagste score en verdient aandacht. Terugkerende reacties zijn: "Ik heb vertrouwen in de ontwikkeling van WijWijzer. De diversiteit inspireert en de

omvang biedt voordelen” en “De onderlinge communicatie en samenwerking tussen scholen verloopt steeds beter (ondanks de geografische spreiding).”

Ontwikkelingen in het scholenlandschap

Mariaschool en Hannie Schaftschool (Zandvoort)

Naar aanleiding van een sterk teruglopend leerlingenaantal van de Mariaschool heeft in 2025 een onderzoek plaatsgevonden naar de mogelijkheden tot intensiever samenwerken of fuseren met de Hannie Schaftschool. Beide scholen zijn WijWijzer-scholen en zijn gevestigd in de brede school De Blauwe Tram in Zandvoort Centrum. De Mariaschool en de Hannie Schaftschool in Zandvoort zijn in het nieuwe schooljaar als één openbare school gestart. De fusie wordt nader geïmplementeerd in schooljaar 2025-2026, waaronder een naam voor de nieuwe school.

Vondelschool en SAB (Aerdenhout)

De Schoolvereniging Aerdenhout-Bentveld (SAB) te Aerdenhout heeft vanwege een dalend aantal leerlingen toenadering gezocht tot WijWijzer en is een proces opgestart om de leerlingen van de SAB per 1 augustus 2025 over te dragen aan de Vondelschool in Aerdenhout. Dit proces heeft plaatsgevonden in overleg met ouders en medewerkers.

In het voorjaar hebben de MR-en van beide scholen ingestemd, de gemeente Bloemendaal heeft een positief advies gegeven en de ALV van de SAB heeft goedkeuring gegeven. Bij de start van het nieuwe schooljaar heeft de Vondelschool 75 leerlingen en vier leerkrachten vanuit de SAB verwelkomd. Daarnaast hebben drie medewerkers van de SAB een bovenschoolse aanstelling gekregen.

De besluitvorming en uitvoering hebben plaatsgevonden op basis van de besluitvormingsnotitie waarin wederzijdse afspraken zijn gemaakt over de bestuursoverdracht, de onderwijskwaliteit en de overgang van leerlingen en medewerkers. Het bevoegd gezag van de SAB is per 1 augustus 2025 notarieel overgedragen aan WijWijzer. Het schoolgebouw is per 1 augustus buiten werking gesteld en per 29 oktober 2025 overgedragen aan de gemeente Bloemendaal.

Vanwege de grote mate van overeenkomsten tussen het onderwijs op de SAB en de Vondelschool konden de meeste leerlingen naadloos en met behulp van een warme overdracht instromen; voor de groep 8 leerlingen is een uitzondering gemaakt: zij zijn als aparte groep op de Vondelschool gestart met behoud van een aantal onderwijsmethodes vanuit de SAB, die niet in het reguliere aanbod van de Vondelschool beschikbaar waren.

Gemeente Bloemendaal

De gemeente Bloemendaal heeft te maken met een teruglopend aantal leerlingen (demografische ontwikkeling), met name in de kernen Bloemendaal en Aerdenhout. Bloemendaal heeft in 2025 een IHP vastgesteld waarin staat dat twee van de vijf scholen in de kern van Bloemendaal moeten verdwijnen. In dit kader onderzoeken de vier betrokken schoolbesturen met elkaar de wenselijkheid en houdbaarheid van vijf scholen op een totaal van ongeveer 765 leerlingen. De betrokken scholen hun MR-en zijn betrokken in het gesprek hierover.

Gemeente Kudelstaart

In Kudelstaart lopen gesprekken tussen de OBS Kudelstaart (Stichting Auro) en KC De Ruimte (WijWijzer) die beide een sterk teruglopend leerlingenaantal hebben. De gesprekken gaan over samenwerking en het mogelijk huisvesten van beide scholen in één gebouw. De MR-en zijn om hun zienswijze ten aanzien van verschillende scenario's gevraagd. Deze gesprekken hebben in 2025 nog niet tot concrete stappen geleid. De besturen houden elkaar op de hoogte van ontwikkelingen. Ook is

afgesproken om samen op te blijven trekken in de richting van de gemeente, daar waar het gaat om de huisvesting van de scholen.

Directievoering scholen

Vanwege een besluit tot terugtreden van de directeur van De Brug in Aalsmeer heeft zij haar werkzaamheden geleidelijk overgedragen aan een interim-directeur. In het najaar is een nieuwe directeur geworven. Deze nieuwe directeur, tevens directeur van KC De Ruimte in Kudelstaart, start vanaf de meivakantie 2026 op De Brug. Zij zal voorlopig directeur van beide scholen zijn.

Interne werkwijze en organisatie

Er is aandacht geweest voor het optimaliseren van de interne werkwijze en organisatie van WijWijzer, waaronder de samenwerking en verbinding tussen collega's. Zowel de nieuwe kwaliteitscyclus als de financiële cyclus is stap-voor-stap in overleg met de beleidsadviseurs M&O, Onderwijskwaliteit en Financiën en de directeurs tot stand gekomen. Dit heeft geresulteerd in een integrale planning- en controlcyclus voor de komende vier schooljaren.

Ook is - naast going concern op de scholen - gewerkt aan het harmoniseren en actualiseren van de benodigde beleidsdocumenten. Dit vindt stap-voor-stap zijn beslag omdat we overleg, afstemming met de diverse (formele) gremia en transparantie bij de totstandkoming belangrijk vinden.

In 2025 is besloten om met ingang van 2026 eens per twee weken een vast dagdeel te reserveren voor CvB, directeurs en beleidsadviseurs om WijWijzer-zaken te bespreken. Dit gereserveerde dagdeel wordt gebruikt voor Beleidssessies, Directie Overleggen, Klankbord- en/of Werkgroepen en (online) momenten om praktische informatie te delen. Het doel is om de overlegstructuur te optimaliseren en de onderlinge verbinding en kennisuitwisseling te faciliteren. Iedere directeur participeert in tenminste één Klankbordgroep, waarin beleidsvoorbereiding of -toetsing plaatsvindt.

1.2.5. Organisatiestructuur

Vanaf het ontstaan van Stichting WijWijzer scholen op 1 maart 2024 is gekozen voor een samenwerkingsbestuur met een bestuurskantoor ter ondersteuning van de scholen. De positie en denominatie van de scholen die onder WijWijzer vallen zijn gelijk gebleven.

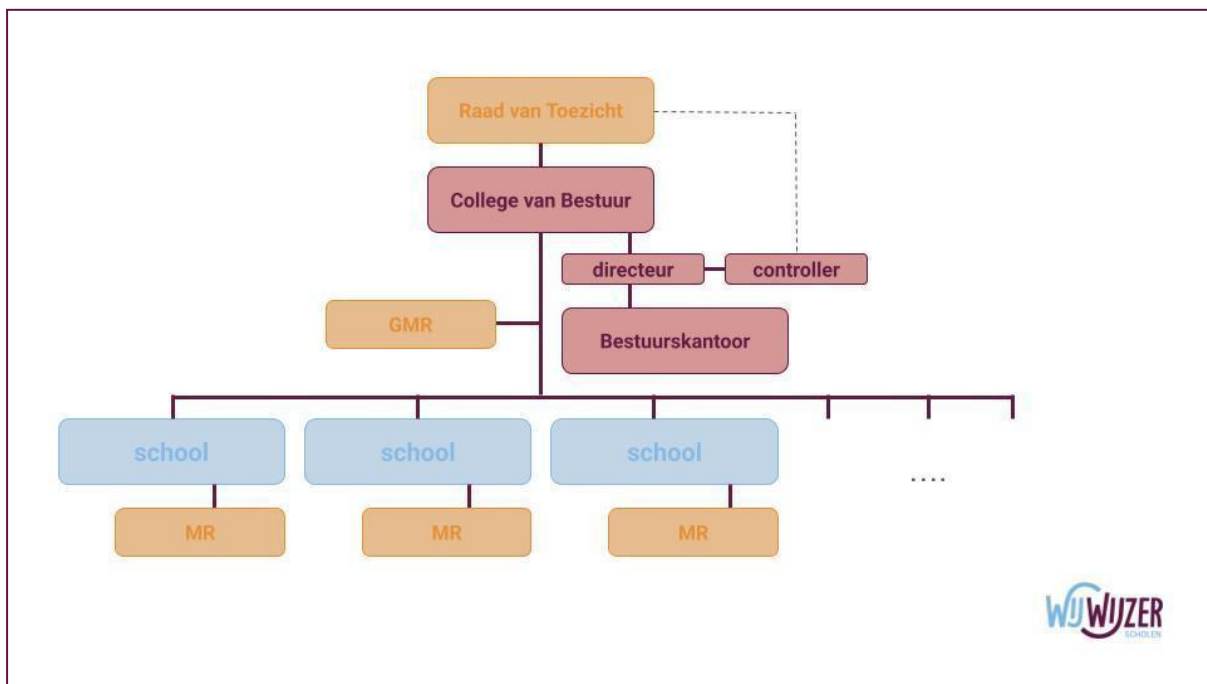
De organisatie wordt geleid door het College van Bestuur met twee leden, die ieder integraal verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse gang van zaken, het beheer van de stichting en het onderwijs. Het CvB wordt in haar taken ondersteund door het bestuurskantoor. Het bestuurskantoor wordt aangestuurd door een directeur bestuurskantoor.

De scholen worden aangestuurd door 28, grotendeels ambulante, schooldirecties, waarmee regelmatig structureel en informeel overleg plaatsvindt op stichtings- en schoolniveau. Het CvB voert minimaal 1x per jaar een gesprek met (een afvaardiging van) de MR van de scholen.

In het managementstatuut zijn de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de schooldirecteuren en het CvB vastgelegd. De functies van bestuur en intern toezicht zijn bij WijWijzer gescheiden. Deze functiescheiding is gebaseerd op organieke scheiding (two-tier). Het College van Bestuur legt verantwoording af over het gevoerde beleid en besteding van middelen aan de Raad van Toezicht.

Verdeling man-vrouw

Binnen WijWijzer is de man-vrouw verhouding 14% man en 86% vrouw. Bij het College van Bestuur betreft dit 50-50 en bij de Raad van Toezicht is 80% man en 20% vrouw (per 1 augustus 2025).



Afbeelding: Organogram WijWijzer

1.2.6. Intern toezichtsorgaan - Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is conform de Wet Primair Onderwijs belast met het interne toezicht op stichting WijWijzer en vervult haar toezichthoudende rol binnen de context van de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs. De Raad van Toezicht ziet daarbij toe op het functioneren van het College van Bestuur (CvB) en meer in het bijzonder op de manier waarop het College van Bestuur de stichting en de door de stichting in stand gehouden basisscholen in het belang van de stichting bestuurt. De Raad van Toezicht ziet toe of het College van Bestuur bij de besluitvorming een evenwichtige afweging maakt tussen de belangen van verschillende groepen belanghebbenden bij de stichting.

Samenstelling Raad van Toezicht WijWijzer scholen in 2025:

Naam	Commissie	Hoofd- en nevenfuncties
mw. Lizzy van der Kooij (tot 1 augustus 2025)	Remuneratiecommissie (vz tot 1 aug.)	Eigenaar B-Liz voor (proces)begeleiding en verandermanagement in het maatschappelijk veld van Wmo, jeugd, welzijn en (gezondheids)zorg Maatschappelijke nevenfuncties: - Lid College van Kerkrentmeesters Protestantse Gemeente van Haarlem Noord en Spaarndam - Steungezin bij Buurtgezinnen
dh. Robert Viëtor (voorzitter)	Remuneratiecommissie	Directeur-bestuurder Iona Stichting Maatschappelijke nevenfuncties: - Lid RvT SGVVS Scholengemeenschap voor Vrijeschoolonderwijs (Nijmegen)
dh. Dennis van Velzen	Commissie Onderwijs, Kwaliteit, Innovatie en Identiteit (vz)	Coördinerend beleidsmedewerker Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Maatschappelijke nevenfuncties: - Lid Stadsdeelcommissie Amsterdam-Oost (namens GroenLinks)
dh. Nathan Soomer	Auditcommissie Remuneratiecommissie (vz vanaf 1 aug.)	Stafmanager HR en communicatie, Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO) Maatschappelijke nevenfuncties: - Lid RvT CVO 't Gooi - Contactbegeleider Stichting Roze Buddyzorg Amsterdam
dh. Rogier Brand	Auditcommissie (vz)	CFO Lekkerkerker Group
mw. Melanie Brandenburg	Commissie Onderwijs, Kwaliteit, Innovatie en Identiteit	Vestigingsdirecteur SG Newton te Hoorn Maatschappelijke nevenfuncties: - Lid adviesraad schoolleiders VO-raad - Deelname werkorganisatie Schoolleiders VO - Lid regiobestuur (Noord-West) VO-raad - Deelname redactieraad Staat van de schoolleider

Het jaarverslag van het intern toezicht (Raad van Toezicht) is opgenomen in **bijlage 2**.

1.2.7. Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Stichting WijWijzer heeft een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) die door het bestuur is ingesteld. De GMR bestaat uit zes ouderleden en zes medewerkers, afkomstig uit de scholen van WijWijzer. De leden van de GMR worden gekozen door de leden van de medezeggenschapsraden van alle scholen.

Meer informatie is te vinden op de webpagina van de GRM: www.wijwijzer.nu/gmr

Het jaarverslag van de GMR is opgenomen in **bijlage 3**.

1.2.8. Verbonden partijen

WijWijzer heeft regelmatig contact met de volgende belanghebbenden:

Belanghebbenden (intern)	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Ouders/verzorgers	GMR MR per school
Ouderverenigingen, ouderraden & Stichtingen Derdengelden	Aan een deel van de scholen van WijWijzer zijn ouderverenigingen en/of ouderraden verbonden. De ouderverenigingen en Stichtingen Derdengelden zijn aparte rechtspersonen.
Leerlingen	Leerlingenraden zijn op elke school ingesteld.
Medewerkers	- Schoolbezoeken door bestuur - Interne audits - Jaarlijkse studiedag of leren-van-elkaar-dagen - Via (interactief) intranet, periodieke 'WijWijzerWeetjes' mail
Belanghebbenden (extern)	
Voortgezet onderwijs	Participatie in diverse overleggen met het VO (o.a. digitale aanmelding VO en loting, Overgang PO-VO)
Gemeente Aalsmeer	De Aalsmeerse schoolbesturen en de gemeente werken samen aan de realisatie van Taalsmeer (taalklas voor nieuwkomers). De Aalsmeerse schoolbesturen spreken elkaar 4 keer per jaar in een bestuurlijk overleg om gezamenlijke thema's die spelen in de gemeente door te nemen.
Gemeente Haarlemmermeer	3 keer per jaar is er LEA overleg in de gemeente Haarlemmermeer en bestuurlijk overleg met betrekking tot onderwijshuisvesting en onderwijs aan nieuwkomers.

Gemeente Heemstede	1-2 keer per jaar is er LEA overleg in de gemeente Heemstede.
Gemeente Zandvoort	2 keer per jaar is er LEA overleg in de gemeente Zandvoort.
Gemeente Bloemendaal	1-2 keer per jaar is er LEA overleg in de gemeente Bloemendaal.
Kinderopvang	WijWijzer werkt samen met onder andere de volgende opvangorganisaties: Op Stoom, Solidoe, Les Petits, Partou, SKH, Happy Kids, Smallsteps, kinderopvang aan de Liede, Casca, Kindergarden, Pauzesport, de Theepot en Robinson. WijWijzer heeft met een aantal hiervan een samenwerkingsovereenkomst opgesteld. Dit betreft: Solidoe (IKC Triade), Op Stoom (Community School De Kameleon), Les Petits (IKC De Paradijsvogel en Pauzesport (diverse scholen).
Stichting beheer De Mikado	Deze stichting voert het beheer over het gebouw De Mikado in de gemeente Aalsmeer. In het gebouw is o.a. De Brug gehuisvest. Het technisch beheer is per 1-1-2019 uitbesteed aan de gemeente Amstelveen afdeling Vastgoed. De financiële administratie wordt verzorgd door WijWijzer.
Vereniging van Eigenaars Dreef 1A en B Aalsmeer	Deze vereniging voert het beheer over het gebouw IKC Triade in de gemeente Aalsmeer. In het gebouw zijn onder meer de opvang en het onderwijs van IKC Triade gehuisvest. Het beheer en de financiële administratie worden door WijWijzer verzorgd.
VVE Breedenborgh	Per 31-12-2019 is VVE Breedenborgh opgericht. De VVE bestaat uit 2 leden: gemeente Haarlemmermeer en WijWijzer. Het beheer en administratie is uitbesteed aan Organique.
OPLIS Hogeschool Leiden	WijWijzer participeert samen met andere regionale besturen in het partnerschap Samen Opleiden met de Hogeschool Leiden. Vier tot vijf keer per jaar vergadert de stuurgroep van de opleidingsschool. Een van onze bestuurders zit in de regiegroep van dit partnerschap.
Pabo Inholland Haarlem	WijWijzer participeert samen met andere regionale besturen in het partnerschap Leercollectief met de Hogeschool Inholland Haarlem. Vier tot vijf keer per jaar overlegt de stuurgroep in het Regionetwerk Samen Opleiden. Een van de bestuurders zit namens WijWijzer in de stuurgroep van dit partnerschap.
Plan C	Het project Plan C ('Samen op zoek naar een schooleigen oplossing voor het lerarentekort') is van 2023 tot 2024 gefinancierd uit de RAP-gelden en eigen middelen van vier schoolbesturen. WijWijzer en de Montessori Vereniging Haarlemmermeer hebben besloten om met de reeds participerende scholen door te gaan met dit project. Het CvB streeft ernaar om het Anders organiseren binnen de Onderwijsregio te beleggen en een passend vervolg te geven, zodat hierbij ook aandacht is voor de onderwijskwaliteit en de actuele maatschappelijk vraagstukken.

Onderwijsregio HAK	Samenwerkingsverband tussen PO en (S)VO scholen in de regio Haarlemmermeer, Amstelland en Kennemerland en IJmonden en de lerarenopleiding van de Hogeschool Leiden en InHolland Haarlem. De onderwijsregio zet zich in voor voldoende én goed opgeleid onderwijspersoneel door samen te werken op de domeinen werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren en innoveren. Een van de bestuurders zit namens WijWijzer in de regiegroep van deze Onderwijsregio (zie ook onder).
Onderwijs Academie (& diverse trainers en opleiders).	Via de WijWijzer Huisacademie kunnen medewerkers gebruik maken van een zeer divers aanbod van trainingen, opleidingen, workshops en e-learnings.

Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

Samenwerkingsverband	
SWV Passend onderwijs Zuid Kennemerland	De scholen uit de gemeente Bloemendaal, Heemstede, Haarlemmerliede, Zandvoort vallen onder dit SWV Website SWV Zuid-Kennemerland SWV Zuid-Kennemerland op de kaart
SWV Amstelronde	De scholen uit de gemeente Aalsmeer vallen onder dit SWV Website SWV Amstelronde SWV Amstelronde op de kaart
SWV Haarlemmermeer	De scholen uit de gemeente Haarlemmermeer vallen onder dit SWV Website SWV Haarlemmermeer SWV Haarlemmermeer op de kaart

Daarnaast participeren de CvB-leden en beleidsmedewerkers in samenwerkingsverbanden die betrekking hebben op deelgebieden:

- TWijs (vervangingsmanager)
- BICNH (kennisdelen tussen bovenschoolse ICT-coördinatoren in Noord-Holland)
- PO-Raad (participeren in diverse netwerken en commissies)
- Regionaal netwerk beleidsmedewerkers (kennisdelen tussen beleidsmedewerkers Onderwijs van schoolbesturen Noord- en Zuid-Holland)
- Regionaal Academie Overleg (Zuid-Kennemerland)
- Regioloket Haarlemmermeer (vinden en binden van zij-instromers)

Onderwijsregio HAK

WijWijzer is een van de initiatiefnemers van het oprichten van de Onderwijsregio HAK, een duurzame samenwerking in de regio's IJmond, Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en Amstelland. Dat is geografisch vrijwel hetzelfde gebied als de VO/MBO-regio. HAK is in 2025 (na voorbereidingen in 2024) van start gegaan en staat voor 62.000 leerlingen, 32 besturen met ruim 200 scholen en 5 hogescholen. De ingediende subsidieaanvraag is verleend, de subsidie bedraagt ruim 4,7 miljoen euro. Schoolbestuur TWijs is penvoerder.

In deze onderwijsregio maken schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep regionale afspraken met betrekking tot vier domeinen. Hiervoor zijn in januari 2025 vier domeingroepen en een klankbordgroep gelanceerd, die plannen van aanpak hebben ontwikkeld en deze nader uitwerken. Vanuit WijWijzer participeert minimaal één persoon in deze domein- en klankbordgroepen. Bestuurder Marlies Bos maakt deel uit van de Regiegroep.

Regiegroep en subsidies

Er is een aanvraag ingediend voor de plusregeling en deze is toegekend voor het ontwikkelen van een innovatieve “Leergang Anders Besturen in het Funderend Onderwijs” voor (toekomstige) schoolleiders, bestuurders en directeur-bestuurders.

Daarnaast is subsidie toegekend voor Groei opleidingsscholen binnen Oplis 2.0. Dit betreft het uitbreiden van het aantal opleidingsscholen door uitbreiding van het aantal schoolopleiders. Het betreft borging van kennisoverdracht en adequate toerusting van schoolopleiders, directeuren en mentoren.

Met het oog op de komende jaren is de subsidieaanvraag voor 2026-2029 ingediend, we wachten nog op toekenning van de aanvraag voor HAK.

Domein Professionaliseren en begeleiden

In dit domein gaat het om systematisch inventariseren van het aanbod van de huisacademies binnen de HAK en onderzoeken of regionale openstelling mogelijk is. Daarnaast staat het opzetten van een centrale digitale kennisbank en het op een gestructureerde manier aanbieden van informatie, beleidsdocumenten, handleidingen, procedures en best practices op de agenda.

Domein Samen opleiden

Centraal staan de verkenning van een versterkte leerroute binnen de Verkorte Deeltijd (InHolland) en het ontwikkelen van breed inzetbare kwaliteitscriteria voor opleidingsscholen Samen Opleiden.

Domein Werven, selecteren en matchen

Doel van dit domein is om een HR netwerk op te zetten ten behoeve van kennisdeling en samenwerking binnen de onderwijsregio.

Domein Innovatie

Het realiseren van een evenement gericht op Anders Organiseren met als insteek het informeren, inspireren en motiveren over onderwijsinhoud en -aanbod, de inzet van vakspecialisten en anders opgeleide professionals, de inrichting van de organisatie etc. Dit is onderdeel van het doel om *good practices*, kennis en (onderzoeks-)informatie laagdrempelig beschikbaar te stellen en te ontsluiten.

1.2.9. Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een stichting: Stichting WijWijzer scholen is op 1 maart 2024 opgericht en staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam onder dossiernummer 41226984.

1.2.10. Governancecode Funderend onderwijs

WijWijzer heeft een organieke scheiding tussen bestuur en toezicht en voldoet aan de Code Goed Bestuur PO (versie 2020), zoals voor het grootste deel te lezen valt in dit bestuursverslag. Dit is vastgesteld in onder andere onze statuten en het bestuurs- en toezichtreglement. Daarnaast wordt in een managementstatuut de inrichting van de interne bestuursorganisatie beschreven ten aanzien van

directeuren/schoolleiders. Het managementstatuut is beschikbaar in de A t/m Z map op intranet en daarmee toegankelijk voor alle medewerkers van WijWijzer.

De voorlopers van WijWijzer (Stopoz en Jong Leren) hebben integriteitscodes die in de praktijk worden gebracht en toegepast zijn in (nieuwe) beleidsdocumenten; voor WijWijzer is de integriteitscode in ontwikkeling die in het voorjaar van 2026 de genoemde integriteitscodes vervangt.

Ten aanzien van de Governancecode Funderend Onderwijs kan WijWijzer melden dat hieraan in grote lijnen wordt voldaan. In gesprek tussen bestuurders en leden van de Raad van Toezicht wordt begin 2026 nader onderzocht op welke punten WijWijzer nadere aanpassingen zou moeten doorvoeren om volledig aan deze nieuwe code te kunnen voldoen.

Principes en normen

"Iedere dag worden WijWijzer in de Wereld". Dat is ons kompas. Dit zien wij als onze opdracht en doen wij samen met elkaar en met onze partners in de regio. De Strategische koers 2025-2029 is op dit kompas gebaseerd en uitgewerkt in Wijzer - Wereld - Wij. In gesprekken tussen de College van Bestuur en de Raad van Toezicht bij de start van WijWijzer (besturingsfilosofie) en het ontwikkelen van het Toezichtvisie en kader wordt de basis van bestuur en toezicht, maar ook bedrijfsvoering gedeeld en onderschreven:

"Binnen WijWijzer vinden we transparante besluitvorming, in dialoog met alle betrokkenen belangrijk. Hiervoor is een omgeving belangrijk waarin iedereen zich veilig en vertrouwd genoeg voelt om ideeën in te brengen en feedback te geven. Het gaat erom vanuit vertrouwen ruimte te krijgen of te voelen. We staan voor een gemeenschap waarin we naar elkaars verhalen luisteren en openstaan voor elkaars ideeën, binnen een omgeving waarin we van elkaar kunnen leren."

Verantwoordelijkheid

WijWijzer staat voor goed onderwijs aan alle kinderen. Bij ieder gespreksonderwerp of besluitvormingstraject denken we vanuit het belang van 'het kind'. Hierbij streven we naar een balans tussen het belang van de organisatie en onze maatschappelijke taak: goed onderwijs voor kinderen.

Verbinding

We hebben de interne verbinding binnen ons bestuur vormgegeven in de manier van overleggen en besluiten in samenwerking met de schooldirecteuren, de GMR en de Raad van Toezicht; iedereen kent en neemt zijn of haar rol. Een heldere informatievoorziening voor, tijdens en na afloop van een traject, vergadering of project krijgt hiervoor een belangrijk uitgangspunt. Ook in samenspraak met gemeenten en samenwerkingspartners in de wijk worden afspraken gemaakt als dit ten goede komt aan de kwaliteit van onderwijs voor onze leerlingen en hun ouders/verzorgers.

Het College van Bestuur van WijWijzer stimuleert overleg en afstemming met andere schoolbesturen om richting ouders/verzorgers zo eenduidig mogelijk te handelen - zeker als het om buur-scholen gaat. Denk bijvoorbeeld aan de afstemming over vakanties tussen PO en VO scholen.

Om verbinding binnen WijWijzer te stimuleren vindt bij de start van het schooljaar traditiegetrouw een openingsdiner plaats. Voor dit Diner Pensant met een inspirerende spreker zijn directeuren, RvT leden, GMR leden, medewerkers van het bestuursbureau uitgenodigd.

Lerend vermogen

Bij de ontwikkeling van de Toezichtvisie en kader is uitgegaan van een respectvolle en transparante dialoog tussen bestuurders en toezichthouders. Hierbij mogen nadrukkelijk de 'randen van het gesprek' opgezocht worden, omdat juist dan een gesprek diepte en scherpte krijgt. En kunnen we van elkaar leren.

Jaarlijks bespreekt de Raad van Toezicht onderling en met de bestuurders wat de professionaliseringsplannen zijn. Hiervoor zijn budgetten beschikbaar. De bestuurders zijn nog niet met de accreditatie gestart. Deze staan gepland voor 2030.

Integriteit

Het intern toezicht ziet toe op de uitvoering van de integriteitscode en voert hierover regelmatig overleg met het bestuur, de medezeggenschap en interne en externe belanghebbenden. Tot op heden zijn er in de afgelopen twee jaar geen situaties van belangenverstrengeling voorgekomen die vooraf gemeld zijn (een raadslid is afgetreden bij de start van een nieuwe baan). In 2025 is het punt 'integriteit' nog niet expliciet tijdens vergaderingen geagendeerd.

Openheid

In 2025 waren de integriteitscodes van fusiepartners Jong Leren en Stopoz nog leidend. Hierin is in beide codes 'openheid' als een van kernwaarden benoemd (transparant en toegankelijk).

In 2026 is de Integriteitscode van WijWijzer vastgesteld. Hierin wordt expliciet gerefereerd aan het belang van een veilige aanspreekcultuur: elkaar respectvol aanspreken is normaal. Alle medewerkers dienen zich bewust te zijn van hun voorbeeldrol richting leerlingen, ouders/verzorgers en elkaar. Zo ook het bestuur en toezicht. WijWijzer streeft een cultuur na waarin fouten maken mag, omdat we hiervan kunnen leren.

HOOFDSTUK 2 Verantwoording beleid

2.1. Onderwijs, kwaliteit & identiteit

2.1.1. Onderwijskwaliteit

Kwaliteitscyclus en -kalender

Jaarlijks stellen de beleidsmedewerkers onderwijskwaliteit in overleg met de Klankbordgroep Onderwijs & Kwaliteit de jaarlijkse kwaliteitskalender (onderdeel van een integrale vierjaarcyclus) op. In deze kalender zijn momenten en deadlines opgenomen, inclusief ondersteunende informatie of documenten. Onderwerpen die hierin een plek krijgen zijn onder andere: de schoolgids, het schoolplan, de ZOO-cyclus inclusief de schoolbezoeken, de toetskalender inclusief evaluatiemomenten, tevredenheidsspeilingen en de monitor sociale veiligheid. De acties uit deze kalender worden maandelijks uitgezet middels een actielijst bij de intern begeleiders en directeuren. Zo wordt de cyclus bewaakt.

Voor het eerst maken de onderwijskundige start-, najaars- en voorjaarsgesprekken formeel deel uit van de gesprekkencyclus op bestuursniveau. Deze structurele gesprekssystematiek versterkt ons zicht op de onderwijskwaliteit en geeft invulling aan de wettelijke opdracht die wij hebben om systematisch te monitoren, te duiden en te sturen op kwaliteit. Door op vaste momenten te reflecteren op de onderwijskundige koers, resultaten, opbrengsten en de pedagogisch-didactische praktijk ontstaat een helder gedeeld beeld van zowel successen als risicosignalen, waardoor tijdige ondersteuning en gerichte sturing mogelijk zijn.

In de doorontwikkelde kwaliteitscyclus van WijWijzer worden de jaarlijkse schoolbezoeken integraal voorbereid, d.w.z. met alle adviseurs van de scholen en het College van Bestuur. Met elkaar wordt het thema voor het ontwikkelgesprek bepaald. De directie van de school kan naast dit thema ook een eigen gespreksonderwerp op de agenda zetten.

In een halve dag wordt de school bezocht door het College van Bestuur, de betrokken adviseur onderwijskwaliteit en als het thema erom vraagt, een adviseur vanuit M&O. Tijdens het schoolbezoek vindt een ontwikkelgesprek plaats met de directeur en eventueel adjunct-directeur en/of intern begeleider/kwaliteitscoördinator, een gesprek met het team en de MR. Een school kan er zelf voor kiezen andere activiteiten aan het schoolbezoek toe te voegen, zoals bijvoorbeeld een gesprek met de leerlingenraad of klassenbezoeken.

Elke school vult ook jaarlijks de schoolzelfevaluatie in. In dit document geven directeuren aan in hoeverre de basiskwaliteit en de eigen ambities van de school zijn gerealiseerd. In dit document zijn het waarderingskader van de inspectie en WijWijzer specifieke onderwerpen opgenomen.

Het invullen gebeurt voorafgaand aan de schoolbezoeken. Maar vanaf 1 september 2025 is ervoor gekozen om bewust mee te gaan lopen met de kwaliteitscyclus van de scholen. Nu leveren alle scholen hun schoolzelfevaluatie eind maart aan. In 2026 zal deze schoolzelfevaluatie verbeterd worden, zodat hij goed aansluit bij de strategische koers en beter past bij de wensen vanuit de werkvloer. De schoolzelfevaluatie zal met de school besproken worden tijdens het voorjaarsgesprek.

Ook maakt een auditcyclus deel uit van het kwaliteitsbeleid van WijWijzer. Het CvB stuurt op één audit elke vier jaar per school. De audits worden uitgevoerd door een auditteam bestaande uit een aantal opgeleide collega's in wisselende samenstelling. Dit jaar zijn twee audits uitgevoerd: één bij De LinQ in Nieuw-Vennep (Pedagogisch en didactisch handelen, Schoolklimaat en Uitvoering en

kwaliteitscultuur) en één bij KC De Molenwerf (Zicht op ontwikkeling en begeleiding). Na afloop van een audit verschijnt een reflectie op de opbrengsten van de audit, inclusief adviezen. Op basis hiervan worden zo nodig verbeterplannen ontwikkeld door de scholen, met ondersteuning van één van de adviseurs Onderwijskwaliteit.

Een sterke basis en hoge kwaliteit

Het bestuur zet in op een duurzame, evidence-informed versterking van de leerprestaties in taal en rekenen. Centraal staat een systematische en doelgerichte inzet van valide en betrouwbare data, die worden vertaald naar onderbouwde didactische en organisatorische keuzes.

Er wordt gewerkt volgens een cyclische, data-informeerde aanpak (plan-do-check-act), die is verankerd in de bestuurlijke kwaliteitscyclus. Op schoolniveau worden signalen geanalyseerd, verdiept en omgezet in gerichte verbeteracties op school- en groepsniveau. Adviseurs onderwijskwaliteit ondersteunen professionals, met name intern begeleiders, bij het interpreteren van data en het formuleren en toetsen van verklaringen, zodat besluitvorming plaatsvindt op basis van analyse in plaats van aannames. In samenhang met expliciete instructie, formatieve evaluatie en professionele leergemeenschappen wordt de koppeling gelegd tussen data en pedagogisch-didactisch handelen. Daarmee wordt de aanpak niet projectmatig, maar structureel ingebed in de organisatie en worden leerprestaties duurzaam verbeterd en geborgd.

In de strategische koers is expliciet gekozen voor een gefaseerde voorbereiding op het nieuwe curriculum. Daarbij wordt niet gewacht op formele invoering, maar wordt stapsgewijs toegewerkt naar inhoudelijke en organisatorische gereedheid.

In 2025 en 2026 ligt de focus op burgerschap. Scholen werken aan het aanscherpen van hun visie, het versterken van de samenhang in het aanbod en het vergroten van deskundigheid binnen de teams. Digitale geletterdheid volgt in dezelfde lijn: eerst visie en kaderstelling, vervolgens concretisering in het curriculum en gerichte professionalisering. Hiermee wordt aangesloten bij de wettelijke opdracht in de WPO en bij de landelijke ontwikkeling van nieuwe kerndoelen.

Voor rekenen en Nederlandse taal wordt de voorbereiding gekoppeld aan de bestaande kwaliteitscyclus. Onderwijspraktijken en leerresultaten worden systematisch geanalyseerd en gespiegeld aan de concept kerndoelen en relevante wetenschappelijke inzichten. Op basis daarvan worden gerichte keuzes gemaakt in didactiek, leerlijnen en professionalisering. Professionele leergemeenschappen en gerichte scholing ondersteunen teams bij het versterken van bewezen effectieve instructie en het bewaken van doorgaande lijnen.

De implementatie wordt niet projectmatig ingericht, maar ingebed in het vastgestelde kwaliteitsbeleid van WijWijzer. Door deze samenhang tussen koers, kwaliteitscyclus en professionalisering wordt toegewerkt naar een zorgvuldige en duurzame invoering, waarbij de kwaliteit en samenhang van taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid structureel worden versterkt en geborgd.

2.1.2. Identiteit

WijWijzer is een samenwerkingsbestuur met confessionele en openbare scholen en hecht er grote waarde aan dat de identiteit van de scholen goed geborgd is en blijft. Deze zijn geborgd in de statuten. In de fusieovereenkomst is vastgesteld dat de nieuwe organisatie een passend identiteitsbeleid ontwikkelt. Dit beleid wordt in 2026 opgesteld.

De stichting vindt het belangrijk om het onderwijs zoveel mogelijk vorm te geven in dialoog met de samenleving en in afstemming op de behoeften van de bewoners in de

gemeenten. De belangrijkste plaats waar de veelkleurige identiteit van de stichting zichtbaar wordt, is binnen de scholen in de dagelijkse omgang tussen leerkrachten, kinderen en ouders, tussen de collega's op de scholen.

Bij scholen van WijWijzer zijn alle kinderen van harte welkom.

De scholen op katholieke, protestants-christelijke, interconfessionele en neutrale grondslag zijn toegankelijk voor kinderen, waarvan de ouders of verzorgers de identiteit van de betreffende school respecteren.

De openbare scholen zijn toegankelijk voor alle kinderen zonder onderscheid van godsdienst of levensbeschouwing. Het openbaar onderwijs wordt gegeven met inachtneming van de eerbiediging van ieders levensbeschouwing of godsdienst.

2.1.3. Doelen en resultaten

In 2025 is de Strategische koers 2025-2029 gelanceerd, waarin de aandachtspunten voor WijWijzer zijn vertaald naar concrete doelstellingen. Alle scholen zijn met deze koers in de hand aan de slag gegaan om hun schoolplannen voor 2025-2029 te ontwikkelen. Scholen maken hun eigen keuzes en prioriteiten voor hun school. Hierbij geïnspireerd door de aandachtspunten uit de strategische koers, rekening houdend met de leerlingenpopulatie en de schoolsituatie.

Voor de invulling hiervan is gekozen om te werken in het instrument MijnSchoolplan.nl (onderdeel van het LVS ParnasSys). De directeurs zijn met hun team aan de slag gegaan om hun schoolplan te ontwikkelen en met ondersteuning van de onderwijskwaliteit adviseurs hebben zij dit in het genoemde systeem verwerkt.

In de evaluatie van het eerste jaar (2025) van de strategische koers is de stand van zaken globaal geschetst. Zie 1.1.2. Strategische koers 2025-2029. We lichten een aantal ontwikkelingen toe.

Burgerschapsonderwijs

Burgerschap is binnen onze strategische koers een belangrijk ontwikkelthema. Tweeëntwintig scholen hebben burgerschap expliciet opgenomen in hun schoolplan. In september is aan alle scholen gevraagd een vragenlijst in te vullen om de beginsituatie vast te stellen. Op basis hiervan heeft het externe bureau dat ons begeleidt, inzicht gekregen in de ondersteuningsbehoeften van iedere school. Dit heeft geleid tot een gericht advies over aan welk onderdeel van het scholingstraject een school het beste kan deelnemen.

Het traject bestaat uit vier samenhangende blokken, verspreid over twee schooljaren: visie op burgerschap, leerlijnen, kwaliteitszorg en schoolcultuur. Voor de kerstvakantie is gestart met het (her)schrijven van de visie op burgerschap; na de kerstvakantie krijgt dit traject een vervolg.

Na afronding van het traject voldoen onze scholen aan de wettelijke burgerschapsopdracht en is burgerschap zichtbaar en actief verankerd in de onderwijspraktijk.

Om Burgerschap ook op termijn te verankeren binnen WijWijzer staat een Primoraat Burgerschap in de steigers. Zie: 2.1.9. Onderzoek.

Leerlingenraden en Kinderraad

Alle scholen hebben een leerlingenraad die zij regelmatig raadplegen over ontwikkelingen op of rond school. Bij de start van WijWijzer in 2024 is een bovenscholse Kinderraad in het leven geroepen.

De Kinderraad bestaat uit vijf leerlingen uit groepen 7 van vier scholen, die jaarlijks om en om wisselen tussen scholen. In oktober is de Kinderraad in gesprek gegaan met elkaar en met een aantal volwassenen over de vraag: Wat kunnen we doen zodat iedereen zich welkom en fijn voelt op onze

school, ook als iemand anders leert of hulp nodig heeft? Uit de gesprekken kon geconcludeerd worden dat kinderen eigenlijk al veel inclusiever in het leven staan dan de volwassenen soms denken. Om de vragen over inclusief onderwijs te beantwoorden gingen de kinderen in groepjes uiteen en in gesprek met een aantal externe genodigden (bestuurders en een wethouder) en de bestuurders van WijWijzer.

Brugfunctionaris

De subsidieregeling Brugfunctionaris heeft als doel dat scholen iemand met een brugfunctie kunnen inzetten die laagdrempelig bereikbaar is voor het gezin. Zo krijgt het gezin vroegtijdig hulp bij vragen en zorgen die niet direct met onderwijs te maken hebben, kunnen andere medewerkers in het schoolteam zich op hun kerntaak richten, en kunnen leerlingen beter tot ontwikkeling en leren komen. Eén van onze scholen, De Zeevonk, heeft de subsidie Brugfunctionaris toegekend gekregen. Het gaat om een bedrag van 40.000 euro per jaar, voor drie jaren.

Wetenschap & Techniek

Zowel voor regio Amstelland als voor regio Haarlemmermeer-Bollenstreek is subsidie Techkwadraat en STO (Sterk Techniek Onderwijs) toegekend, zodat elf scholen van WijWijzer kunnen deelnemen.

Kansengelijkheid

In de afgelopen jaren heeft WijWijzer via een subsidie geparticipeerd in het project Doorstroomprogramma po-vo, dat gericht is op het versoepelen van de overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs. In 2025 is de subsidie voor dit programma voor de vijfde keer toegekend aan WijWijzer. Als vervolg op het doorstroomprogramma PO-VO is er nu een vervangende regeling, namelijk 'Verbinding PO-VO'. De subsidie is wederom bedoeld om de overgang tussen PO-VO zo soepel mogelijk te laten verlopen d.m.v. het aanbieden van een programma voor leerlingen in groep acht en de brugklas. Deze subsidie (€ 264.075,00) is in 2025 toegekend aan WijWijzer.

Daarnaast participeren drie WijWijzer-scholen in de pilot Drempelloos overstappen in samenwerking met het Lyceum Sancta Maria. Deze pilot is erop gericht om kinderen vanuit onze basisscholen een soepeler overgang te geven van PO naar VO. Ook in de regio Aalsmeer participeert een aantal WijWijzer-scholen (en twee VO-scholen) in een gesubsidieerd project met als doel de overgang van het PO naar het VO structureel te verbeteren en duurzaam te verankeren.

Pedagogische opdracht

De huidige samenleving is uitdagend, voor iedereen. Daarom kiezen we niet alleen voor een sterke didactiek. Een passend pedagogisch klimaat vormt de basis voor de didactiek. De relatie met het kind en met de groep is het fundament waarop we aan kennis en vaardigheden kunnen gaan bouwen ("Zonder relatie, geen prestatie" aldus Luc Stevens). Daarom besteden we aandacht aan onder andere weerbaarheid, veerkracht, leermotivatie, zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en sociale vaardigheden van kinderen. Zo voelen alle kinderen zich gezien en gehoord. En kinderen die zich veilig voelen, komen beter tot leren en ontwikkelen. Bovendien vergroten we ook zó de kansengelijkheid van kinderen binnen de groepen.

Studiereis naar Leuven

Van 1 tot en met 3 oktober heeft een korte studiereis plaatsgevonden naar Leuven. Directeuren van onze scholen hebben samen met het bestuur en enkele adviseurs van het bestuurskantoor ervaren hoe het Belgische onderwijs ingericht is, met nadruk op onderwerp uit onze strategische koers, zoals inclusief onderwijs en pedagogische visie. Deze dagen zijn we geïnformeerd en geïnspireerd tijdens een aantal zeer leerzame schoolbezoeken, lezingen, werksessies en teambuilding momenten. Zo

hebben we inspirerende sprekers (Ferre Laevers, Pedro De Bruyckere) ontmoet, educatieve stadswandelingen en schoolbezoeken in Leuven en Brussel afgelegd en een bezoek aan het Europees Parlement in Brussel gebracht. Na afloop zijn de bevindingen geëvalueerd en door iedere directeur met het eigen team gedeeld.

Concept-kerndoelen digitale geletterdheid

Onze leerlingen genieten al een aantal jaren van onderwijs waarin praktische ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, digitale informatievaardigheden en computational thinking voor een deel geïntegreerd zijn in het onderwijs. Op veel scholen is een aanspreekpunt voor groep 1-2 leerkrachten, die elkaar drie keer per jaar ontmoeten voor kennisuitwisseling, waarbij de inzet van iPads voor kleuters centraal staat.

Vijf scholen van WijWijzer hebben deelgenomen aan de fase van beproeving met als doel het voorleggen van de concept-kerndoelen burgerschap en digitale geletterdheid aan de onderwijspraktijk. Deze scholen zijn aan de slag gegaan met praktijkopdrachten en denken dus mee over de uiteindelijk definitieve kerndoelen.

In september 2025 zijn de concept kerndoelen voor digitale geletterdheid definitief geworden. Samen met BICNH (Bovenschoolse ICT-Coördinatoren van Noord Holland) gaan we het komende jaar aan de slag met het maken van een leerlijn digitale geletterdheid.

Op elf scholen is inmiddels een visie ontwikkeld op digitale geletterdheid met behulp van het SLO visiespel onder begeleiding van de stafmedewerker onderwijs en innovatie. Daarnaast is een bovenschoolse visie op digitale geletterdheid ontwikkeld, waardoor op alle scholen door het hele team in iedere bouw digitale geletterdheid met zekere regelmaat onderdeel uitmaakt van de lessen.

Optimaliseren ICT-vaardigheden

Alle scholen werken met Google Workspace for Education en hebben een ICT-coördinator die minimaal 0,1 fte vrijgeroosterd is van lesgevende taken om het ICT-onderwijs te stimuleren en te integreren binnen het onderwijs op de scholen. Een groot deel van de ICT-coördinatoren zijn post-HBO geschoold en Google-certified teacher. De ICT-coördinatoren ontmoeten elkaar regelmatig (10 keer per schooljaar) in een bovenschools netwerk.

Om zicht te houden op de ICT-vaardigheden hebben alle leerlingen van groep 5 t/m 8 een ICT-scan gedaan waarbij ICT-basisvaardigheden in kaart zijn gebracht. Naar aanleiding van de resultaten worden lessen ingepland om verder te werken aan hun ICT-basisvaardigheden.

Bovengenoemde geldt uiteraard ook voor medewerkers. In januari 2025 hebben alle medewerkers een ICT-scan ingevuld, waarbij ICT-basisvaardigheden in kaart zijn gebracht. Hiermee wordt gedetailleerd in kaart gebracht op welke onderdelen ieder voldoende scoort en/of nog scholing nodig heeft. Naar aanleiding van de resultaten zijn scholingsplannen gemaakt en zijn scholingen ingepland via de Huisacademie (verzorgd door ICT-coördinatoren) om verder te werken aan de individuele ICT-basisvaardigheden. Ook de 60 nieuwe medewerkers zijn gevraagd om een ICT-scan te doen. Op het intranet voor medewerkers is een overzicht beschikbaar met handleidingen en instructiefilmpjes die bekeken en gebruikt kunnen worden.

In juli is een inspiratiedag georganiseerd voor de ICT-coördinatoren van alle scholen. Tijdens deze dag hebben de ICT-ers alle ICT-leskisten uitgeprobeerd onder begeleiding van een van de ICT-ers en de mogelijkheden besproken om een ICT-dag voor leerlingen en leerkrachten op school te organiseren. Hier is een aparte leskist voor ontwikkeld en deze is dit jaar op drie scholen ingezet.

Generatieve AI in het onderwijs

Een groep ICT-ers en directeuren is met elkaar in gesprek en onderzoekt wat generatieve AI kan betekenen voor de WijWijzer-scholen. Het doel is om een beleid op generatieve AI te formuleren. In maart heeft dit tot een voorlopig beleid geleid: 1) Leerlingen mogen geen gebruik maken van AI-tools (bijvoorbeeld ChatGPT, Gemini, Claude) tijdens schooltijd, omdat het advies is om deze niet door kinderen t/m 13 jaar te laten gebruiken. 2) Medewerkers mogen experimenteren met AI-tools met de kanttekening dat er nooit privacygevoelige gegevens mogen worden ingevoerd die herleidbaar zijn naar een persoon.

In april 2025 hebben zowel de directeuren als de ICT-coördinatoren van alle scholen een workshop gevolgd. Onder leiding van een expert hebben zij met elkaar de mogelijkheden van AI verkend.

Vanwege de actualiteit en de vragen die over dit onderwerp leven, hebben alle ouders/verzorgers van onze leerlingen eind 2025/begin januari een brief ontvangen om hen te informeren over hoe onze scholen omgaan met generatieve AI. Gezien de actualiteit van dit onderwerp en de snelle ontwikkelingen vonden we het belangrijk om ons standpunt hierover te delen.

Mediawijsheid

Op veel scholen is een aanspreekpunt mediawijsheid binnen het team aangewezen. Deze collega's ontmoeten elkaar drie keer per jaar voor kennisuitwisseling. Een groot deel van onze scholen heeft een werkplan Mediawijsheid en maakt gebruik van een methode. De jaarlijkse Week van de Mediawijsheid is voor de scholen een extra aanleiding om hiermee aan de slag te gaan in alle groepen.

Onderwijsinnovaties

Binnen WijWijzer is veel ruimte voor vernieuwingen om het onderwijs te optimaliseren. Deze innovaties komen grotendeels tot stand op initiatief van het netwerk van ICT-ers of het netwerk van IB-ers van onze scholen. In 2025 is de aandacht uitgegaan naar de volgende projecten:

Digitale leiders

Op negentien scholen zijn digitale leiders (onder leerlingen) gekozen en aangesteld. Dit zijn leerlingen die leerkrachten en leerlingen ondersteunen bij de inzet van ICT-middelen, maar ook samen met de ICT-coördinator 'er of leerkracht een filmpje voor school maken, andere leerlingen begeleiden met 3D printen of ingezet worden bij ICT-dagen op de scholen (zie boven).

App Noot Muis

Het project App Noot Muis (waarbij digitale geletterdheid geïntegreerd wordt in het taalonderwijs) is in oktober 2025 afgerond. Alle scholen - waaronder de WijWijzer scholen - kunnen gebruik maken van deze werkwijze die ook bij de zaakvakken ingezet kan worden ten behoeve van de concept kerndoelen.

WijWijzer is al vanaf de start in 2018 actief betrokken bij App Noot Muis; in 2023 is de aanvraag bij het Groeifonds programma Impuls open leermateriaal gehonoreerd, waardoor o.a. maandelijks een werkgroep samen kon komen om kennis en ervaringen te delen. In oktober 2024 is de vernieuwde WikiWijs pagina App Noot Muis 2.0 online gegaan met een logische ordening van lessen (methode, groep, moeilijkheidsgraad) en uitbreiding van het aantal lessen. Deze website wordt veel gebruikt en nog steeds heel actueel.

Project computational thinking

Op alle scholen van WijWijzer worden sinds schooljaar 2023-2024 in alle groepen lessen gegeven waarin het aanleren van de vaardigheid 'computational thinking' centraal staat. Tijdens deze lessen leren leerlingen op hun eigen niveau hoe je problemen met behulp van computers of robots op kunt lossen. Hiervoor zijn twee ICT-coördinatoren twee dagen per week vrij geroosterd. Dit project loopt in ieder geval tot augustus 2026.

Typetuin

Op achttien scholen van WijWijzer wordt gewerkt aan de typevaardigheden van onze leerlingen met behulp van het online lesprogramma Typetuin. Dit jaar hebben onze scholen weer hele mooie resultaten behaald: op de helft van de scholen heeft meer dan 80% van de leerlingen een typediploma gehaald.

Dynamische schooldag

Eén van onze leerkrachten heeft een groot aantal van onze scholen op maat begeleid bij het inzetten van bewegend leren in de dagelijkse schoolpraktijk. Hij heeft tot de zomer van 2025 inspiratiesessies voor schoolteams georganiseerd en voorbeeldlessen met leerlingen verzorgd.

2.1.4. Toekomstige ontwikkelingen

Ten aanzien van de onderwijskwaliteit wordt de komende jaren ingezet op enerzijds het optimaliseren van de kwaliteitscyclus. Zo zal de Klankbordgroep Onderwijs & Kwaliteit zich in 2026 onder andere richten op het evalueren van het Zelfevaluatie-instrument voor scholen.

Anderzijds staat op de agenda (conform de strategisch koers): het ontwikkelen van een aanpak ten aanzien van een Pedagogische visie, Inclusief onderwijs en Burgerschap. Hiermee geven we nader invulling aan het (nieuwe) curriculum en streven we ernaar om thuisnabij onderwijs te kunnen blijven bieden en het aantal thuiszitters terug te dringen.

Op het gebied van Burgerschap heeft dit in januari 2026 direct al geleid tot een Directie Overleg waar vier scholen presenteerden op welke manier zij inclusief onderwijs in hun school implementeren.

2.1.5. Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van de scholen zijn te vinden op scholenopdekaart.nl (zoek: 40775).

Alle scholen van WijWijzer hebben een basisarrangement van de inspectie. Alle scholen hebben de doorstroomtoets van IEP afgenomen. De onderwijsinspectie beoordeelt de leerresultaten aan de hand van het driejaarsgemiddelde van de doorstroomtoetsscores en vergelijkt dat met de signaleringswaarde die hoort bij de schoolweging. Alle scholen van WijWijzer komen met het driejaarsgemiddelde boven de signaleringswaarde 1F en 1S/2F uit. Drie scholen komen met hun driejaarsgemiddelde ver boven deze signaleringswaarden uit. Vijf scholen scoren net op of boven deze waarden. Dit risicosignaal is besproken met deze scholen en verbeterplannen zijn ingezet.

2.1.6. Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Veilig leerklimaat

Onze scholen streven altijd naar een veilig leerklimaat en willen incidenten, zoals ongepast gedrag, intimidatie, pesten, diefstal of agressie voorkomen. Daarom investeren we in een goede vertrouwensband, een prettig klimaat en heldere regels over hoe je met elkaar omgaat.

In onze koers is de pedagogische opdracht als vertrekpunt geformuleerd. Want, de relatie met het kind en met de groep is het fundament waarop we aan kennis en vaardigheden kunnen gaan bouwen. Daarom besteden we aandacht aan onder andere weerbaarheid, veerkracht, leermotivatie, zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen en sociale vaardigheden van kinderen. Zo voelen alle kinderen zich gezien en gehoord. En kinderen die zich veilig voelen, komen beter tot leren en ontwikkelen.

Maar hoe zorgen we ervoor dat we ongepast gedrag op tijd zien en gericht optreden? Daartoe zijn in 2025 geactualiseerde afspraken gemaakt over onder andere gedragsregels voor leerlingen en hun ouders/verzorgers. Deze afspraken zijn gedeeld met medewerkers (via berichten op intranet) en met leerlingen en ouders (onder andere via: www.wijwijzer.nu/ouders).

De integriteitscode van WijWijzer is nog in ontwikkeling en wordt in 2026 vastgesteld en gedeeld met alle medewerkers (en ouders/verzorgers). Deze code gaat uit van een veilige aanspreekcultuur waarin respectvol aanspreken normaal is en inclusiviteit één van onze kernwaarden.

Veiligheidsbeleid en aanpak

Eind 2025 is een nieuw Veiligheidsbeleid en aanpak met de directeuren besproken (in 2026 wordt het vastgesteld na advies van de GMR). Dit document is geactualiseerd op basis van het wetsvoorstel Veilige school dat naar verwachting vanaf de zomer 2026 geldt. In het beleid en aanpak zijn de (wettelijke) rollen en verantwoordelijkheden opgenomen en omvat een overzicht van alle afspraken, protocollen en faciliteiten die bovenschools zijn georganiseerd of afgesproken om de veiligheid op school te garanderen. Hiermee bieden we medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers een schoolomgeving waar zij zich sociaal, fysiek en psychisch veilig voelen. Het document omvat ook een format voor een Schoolveiligheidsplan dat iedere school naar eigen inzicht kan gebruiken.

Om de veiligheid op onze scholen te blijven optimaliseren, werken we conform de PDCA cyclus: jaarlijks analyseren we op schoolniveau en op bovenschools niveau de meldingen van incidenten, de adviezen van de interne vertrouwenspersoon en de uitkomsten van de jaarlijkse monitor veiligheidsbeleving. Op basis hiervan worden verbetermaatregelen besproken en tot uitvoering gebracht. Deze worden eerst met de MR besproken en vervolgens opgenomen in het nieuwe jaarplan en het geactualiseerde Schoolveiligheidsplan.

Sociale veiligheid

Behalve een eigen anti-pestprotocol heeft iedere school een eigen programma of aanpak gericht op de sociale vaardigheden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Hierdoor maken we alle mogelijke onderwerpen die invloed hebben op de veiligheidsbeleving van onze leerlingen (van seksueel grensoverschrijdend gedrag tot digitaal pesten) bespreekbaar in de groep. Verder krijgen leerlingen in alle groepen op alle scholen lessen mediawijsheid, waarin zij leren over hoe zij zich veilig en verantwoord op internet en sociale media kunnen bewegen.

Jaarlijks wordt de monitor sociale veiligheidsbeleving ingevuld door de leerlingen van groep 6 t/m 8. Dit doen de scholen met één van de aanbieders die afspraken heeft met de inspectie. Op basis

hiervan worden - waar nodig - interventies besproken en uitgevoerd. Mocht dit nodig zijn, adviseert de beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit hierin.

Kansengelijkheid in opbrengsten en advisering

In NCO-rapportages en relevante opbrengstgegevens zijn mogelijke patronen zichtbaar tussen leerlinggroepen, waaronder verschillen in schooladviezen, doorstroom en leerresultaten. De uitkomsten worden besproken met schoolleiders en intern begeleiders in de reguliere kwaliteitsgesprekken. Wanneer verschillen zichtbaar worden die niet direct pedagogisch-didactisch verklaarbaar zijn, wordt de school gevraagd deze verdiepend te onderzoeken en, indien nodig, gerichte verbeteracties te formuleren en te monitoren binnen de bestaande kwaliteitscyclus.

In dit verslagjaar hebben deze analyses niet geleid tot signalen van structurele, niet-verklaarbare verschillen tussen leerlinggroepen. Op deze wijze wordt gelijke behandeling niet alleen beleidsmatig onderschreven, maar ook systematisch gevolgd op basis van externe, objectieve data en verbonden aan concrete schoolontwikkeling.

2.1.7. Onderwijs aan nieuwkomers

IKC Triade verzorgt namens de gemeente Aalsmeer het onderwijs aan nieuwkomers (Taalsmeer). Taalsmeer heeft twee voltijdse taalklassen waar nieuwkomers in de leeftijd van 6 tot ongeveer 12 jaar Nederlands leren. De kinderen komen vijf dagen per week naar school voor een periode van 40 weken. Zij worden in een jaar 'ondergedompeld' in het Nederlands, zodat ze daarna kunnen doorstromen naar het reguliere onderwijs. Na ongeveer een jaar zullen ze uitstromen naar een school bij hen in de buurt. Taalsmeer is gevestigd in gebouw De Mikado in Aalsmeer-Oost.

De Zeevonk in Zandvoort verzorgt twee taalklassen (onderbouw en bovenbouw) in nauwe samenwerking met Internationale Taalklas (ITK) Haarlem.

2.1.8. Internationalisering

Internationalisering van het onderwijs binnen WijWijzer is terug te zien in het feit dat steeds meer scholen in een vroeg stadium lessen Engels bieden. Hier zijn verschillende redenen voor.

Een reden is dat van een deel van onze leerlingpopulatie bekend is dat zij geïnteresseerd zijn om tweetalig vervolgonderwijs te volgen. Ook zien we een groei van het aantal leerlingen met een niet-Nederlandstalige achtergrond in ons verzorgingsgebied. Verder biedt het hoger onderwijs momenteel meer dan de helft van de studies in het Engels aan.

Omdat Nederland een belangrijke rol in de wereld(economie) speelt, zal internationalisering naar verwachting de komende jaren onderdeel blijven uitmaken van onze agenda; we willen de kinderen zo goed mogelijk voorbereiden op onze samenleving.

2.1.9. Inspectie scholen

Kwaliteitsonderzoeken

De inspectie heeft begin van het jaar laten weten dat er bij drie scholen vanuit een steekproef een kwaliteit- en stelselonderzoek is gepland in 2025. Het gaat om Het Mozaïek, KC De Ruimte en KC De Molenwerf. In het kader van 'samen leren' hebben de scholen, het bestuur en de kwaliteitsadviseurs deze onderzoeken gezamenlijk voorbereid en geëvalueerd.

Op 19 juni 2025 heeft de inspectie een kwaliteitsonderzoek KC De Molenwerf in Heemstede uitgevoerd. Het eindoordeel over de onderwijskwaliteit is voldoende, waarbij zowel de

onderwijsresultaten, het onderwijsproces, de veiligheid als de kwaliteitszorg als voldoende zijn beoordeeld. De standaard 'Uitvoering en kwaliteitscultuur' is als goed gewaardeerd. De school valt onder regulier toezicht.

Op maandag 30 juni 2025 heeft de inspectie een kwaliteitsonderzoek bij Het Mozaïek in Nieuw-Vennep uitgevoerd. Dit onderzoek maakte deel uit van een landelijke steekproef die bedoeld is om inzicht te krijgen in de kwaliteit van het onderwijs in Nederland. De school is hierbij beoordeeld met het eindoordeel: voldoende.

Op 25 september 2025 voerde de inspectie een kwaliteitsonderzoek uit op de community school De Kameleon in Zwanenburg, als onderdeel van een landelijke steekproef. Het eindoordeel voor de school is voldoende en valt onder regulier toezicht. Vanwege de herstelopdracht moet het bestuur zich binnen een jaar na vaststelling van het rapport schriftelijk verantwoorden over het opheffen van de geconstateerde tekortkoming. De herstelopdracht betreft de afstemming van de instructie en verwerking aan de leerlingen op de verschillende niveaus van de leerlingen.

Herstelonderzoek

In juni heeft een herstelonderzoek op De Reiger plaatsgevonden, naar aanleiding van de onvoldoende die de school in maart 2023 heeft ontvangen vanuit een steekproef. Na een 'proefbezoek' door de beleidsmedewerkers, kon het team vol vertrouwen de inspecteur op 23 juni 2025 ontvangen voor het herstelonderzoek. Het verbetertraject dat de school heeft ingezet, heeft geleid tot aanzienlijke resultaten, waardoor de onderwijskwaliteit van de school als voldoende beoordeeld is. De school valt hiermee weer onder regulier toezicht. De herstelopdracht voor het burgerschapsonderwijs blijft van kracht.

Onaangekondigde bezoeken

Na de Sparrenboschool (6 november) is ook 't Venne (2 december) bezocht door een inspecteur. Hierbij is gekeken naar drie kernvragen: Krijgen de leerlingen goed les? Leren de leerlingen genoeg? Zijn de leerlingen veilig? Beide onaangekondigde bezoeken zijn positief verlopen en hebben geen vervolgonderzoek opgeleverd.

Bestuursgesprek

Op 17 oktober 2025 vond een bestuursgesprek met onze contactinspecteur plaats vanwege de jaarlijkse prestatie- en risicoanalyse. Dit was de conclusie: "We hebben de school waar in 2025 mogelijke risico's geconstateerd worden, recentelijk bezocht met een steekproef kwaliteitsonderzoek. Ook hebben we uw bestuur in het vierjaarlijkse onderzoek van mei 2023 als goed beoordeeld. We voeren daarom naar aanleiding van de jaarlijkse prestatieanalyse 2025 geen kwaliteitsonderzoeken naar risico's uit binnen uw bestuur."

2.1.10. Bestuurlijke visitatie

In 2025 heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

2.1.11. Passend onderwijs

De scholen van WijWijzer hebben de opdracht kwalitatief goed onderwijs te verzorgen in een thuis nabije omgeving. Dat betekent dat het onderwijs wordt afgestemd op de leerlingenpopulatie van de school. Bij de vormgeving en uitvoering van het ondersteuningsaanbod vindt intensieve samenwerking plaats met de samenwerkingsverbanden.

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Naast het basisarrangement op onze scholen hebben we een aantal voorzieningen voor onze leerlingen ter beschikking, in de meeste gevallen in samenwerking met derden.

DWS WijWijzer

Voor leerlingen in Haarlemmermeer en Aalsmeer die meer uitdaging nodig hebben, bieden we hen de mogelijkheid om een dag per week aan de Day-a-Week School (DWS) van WijWijzer deel te nemen. We hebben drie groepen op twee locaties: Nieuw-Vennep en Aalsmeer. Daarnaast maakt een aantal leerlingen gebruik van de DWS voorzieningen van het samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland.

Samenwerkingsverbanden & financiering

Voor leerlingen die passend onderwijs nodig hebben, participeert WijWijzer met haar scholen in drie samenwerkingsverbanden (SWV):

- Passend Onderwijs Zuid-Kennemerland (scholen gemeente Bloemendaal, Heemstede, Halfweg, Zandvoort)
- Passend Onderwijs Haarlemmermeer (scholen gemeente Haarlemmermeer)
- Amstelronde (scholen gemeente Aalsmeer)

Deze samenwerkingsverbanden werken vanuit het principe 'geld volgt het kind'. Dit betekent dat de inzet van de middelen zo laag mogelijk in de organisatie wordt gelegd, namelijk op schoolniveau: directies bepalen in samenwerking met de interne begeleiding of er behoefte is aan extra ondersteuning in de vorm van scholing of materialen, inhuur van specialisten of bijvoorbeeld ondersteuning door onderwijzend of onderwijsondersteunend personeel. Dit wordt gefinancierd uit het structurele deel van de ondersteuningsmiddelen dat iedere school ontvangt op basis van het aantal leerlingen.

Daarnaast wordt een deel van de ondersteuningsmiddelen flexibel ingezet voor bovenschoolse faciliteiten (zoals hierboven genoemd). Verder heeft WijWijzer een bovenschools calamiteitenbudget. De verantwoording vindt intern plaats op bestuursniveau.

In ons IB-netwerk en in gesprekken met de MR-en en directeuren staat het onderwerp passend onderwijs regelmatig op de agenda. Er vindt ook veel afstemming tussen de scholen onderling plaats.

Jaarlijks wordt de inzet van de financiële middelen verantwoord naar de samenwerkingsverbanden. Elk samenwerkingsverband heeft een deel van de middelen ingezet voor expertisedeling, consultants en specialisten ten behoeve van de scholen.

De drie samenwerkingsverbanden voldoen aan de Governance code. In twee samenwerkingsverbanden wordt gewerkt met een onafhankelijke voorzitter en een kwaliteitscommissie onder meer met externe leden voor onafhankelijk toezicht. Bij het samenwerkingsverband Haarlemmermeer wordt gewerkt met een algemene ledenvergadering en een onafhankelijk voorzitter. Daarnaast zijn er een adviserende kwaliteitscommissie en een remuneratiecommissie, die samengesteld zijn door de leden van de vereniging.

2.1.12. Klachtenbehandeling

In 2025 kwamen 20 meldingen/kwesties bij de extern vertrouwenspersoon terecht (19 in 2024); geen van deze resulteerde in een officiële klacht bij de externe klachtencommissie. Nadat de extern vertrouwenspersoon deze meldingen/kwesties in behandeling heeft genomen, heeft zij kunnen concluderen dat deze zorgen/signalen door het bestuur serieus genomen worden. De gewenste oplossingen worden grotendeels op schoolniveau behaald en de externe vertrouwenspersoon is bij de meeste scholen zichtbaar voor ouders en medewerkers.

De meldingen/kwesties betroffen voor ongeveer de helft ouders die het oneens waren met beleid of gebrekkige communicatie ervoeren. Twee meldingen betroffen directie/bestuur ten aanzien van de ondersteuning bij een casus en de overige meldingen waren van medewerkers vanwege ervaren intimiderend gedrag van ouders, onheuse bejegening of onprettige samenwerking met collega.

Afhandeling van de meldingen bestond uit: oplossende gesprekken met degene die het betrof, gesprekken met schoolleiding, mediation of nazorg, indien gewenst. Bij deze gesprekken met melders is onder andere aan bod gekomen: benoemen van mogelijkheden en consequenties, coachen van melders zodat zij zelf de gesprekken aangaan met betrokkenen, onderzoeken van zelfreflectie en inzichten bij melder, benoemen van de mogelijkheid tot mediation en/of de-escaleren.

In 2025 zijn er geen meldingen gedaan inzake integriteitskwesties, net als in het voorgaande jaar.

Er zijn twee klachten rechtstreeks bij de landelijke geschillencommissie ingediend; beide zijn in maart 2026 afgerond. Eén klacht is door de ouders ingetrokken. Ten aanzien van de andere klacht die betrekking had op de beslissing van het bestuur en de school om een leerling te verwijderen, heeft de commissie het bestuur en de school in het gelijk gesteld.

Er zijn geen meldingen gedaan bij de vertrouwensinspecteurs.

Het bestuur heeft van ouders/verzorgers vier meldingen ontvangen waarin zij zorgen hebben geuit over de persoonlijke situatie van hun kind. Het bestuur heeft contact opgenomen met deze ouders/verzorgers.

Daarnaast is bij 17 situaties het bestuur direct betrokken geweest in gesprekken tussen ouders/verzorgers en de directie van een van onze scholen. De achterliggende redenen waren: zorgen over het welzijn van hun kind, Kriebels in je buik, interpretatieverschil echtscheiding afspraken, ongewenst gedrag richting directeur, interpretatieverschil verlofaanvraag, corrigerend gesprek met medewerker, voornemen tot verwijdering en vermeende reclame. Opvallend is dat in het afgelopen jaar - net als in 2024 - het aantal situaties waarbij de directeur moest escaleren, gestegen is. Het grootste deel van deze situaties is naar tevredenheid van beide partijen afgerond door het aangaan van persoonlijke gesprekken. Bij een klein deel is gebleken dat het voeren van een persoonlijk gesprek niet tot overeenstemming heeft geleid.

Geconcludeerd kan worden dat medewerkers, leerlingen en ouders de gewenste route volgen zoals omschreven in de klachtenregeling en klokkenluidersregeling. Beide te vinden op www.wijwijzer.nu/ouders en intranet voor medewerkers.

Trainingen en bijscholing voor intern vertrouwenspersonen zijn op professionele wijze vanuit de stichting gefaciliteerd via de Huisacademie van WijWijzer. Deze trainingen worden goed bezocht en als waardevol ervaren.

Het bestuur bespreekt (bijna) wekelijks de situatie rondom klachten en meldingen en houdt hierover altijd contact met de directeur om enerzijds de directeur bij te staan in deze (soms complexe) situaties en anderzijds om de ervaringen om te zetten in preventief beleid en/of de klachtenafhandeling te optimaliseren (al dan niet in samenwerking met de extern vertrouwenspersoon).

2.2. Personeel & professionalisering

WijWijzer voert een personeelsbeleid dat aantrekkelijk is voor directeuren, leerkrachten en ondersteunend personeel met ambitie. WijWijzer beschikt daartoe over een uitdagend professionaliseringsaanbod en biedt functiedifferentiatie zodat directeuren, leerkrachten, onderwijsondersteuners en stafmedewerkers zich in hun vak kunnen ontwikkelen en binnen de stichting naar andere werkplekken kunnen doorstromen.

Er hebben dit jaar geen ontwikkelingen plaatsgevonden die een grote impact hadden op het personeel binnen WijWijzer. De collega's van het domein Mens & Organisatie (M&O) houden zich bezig met het personeelsbeleid en -uitvoering. Per 1 juni 2025 is een nieuwe beleidsadviseur gestart. Vanaf dat moment zijn de scholen verdeeld over twee M&O-adviseurs (Haarlemmermeer/Aalsmeer en Zuid-Kennemerland), waarbij de adviseur aanspreekpunt is voor de directeur voor alle zaken die spelen rond personeel.

2.2.1. Doelen en resultaten

WijWijzer Festival

Op maandag 27 oktober 2025 verzamelden zich ruim 600 medewerkers van WijWijzer zich bij De Lichtfabriek in Haarlem voor een studiedag: het WijWijzer Festival. Deze dag stond in het teken van elkaar ontmoeten, inspirerende lezingen en interactieve workshops. Afsluitend verzorgde een collega een swingende afsluiting. Het programma was gericht op inspiratie en kennis delen over onderwerpen uit de Strategische koers 2025-2029. Tegelijkertijd was aandacht voor het eerste jaar samen als WijWijzer.

Iedere medewerker kon zich inschrijven via een app voor een middagprogramma naar keuze, met interactieve workshops, lezingen en (sportieve of culturele) activiteiten. Het ochtendprogramma is gezamenlijk gestart met een opening door Ilias El Hadioui en een optreden van de Speld. Tijdens het festival is een podcast over 'de pedagogische opdracht' opgenomen in samenwerking met medewerkers van WijWijzer en een aantal gastsprekers.

Functiewaardering (FUWA)

In 2025 is een start gemaakt aan het herzien van ons functiehuis. Deze herziening is mede ingegeven door de afspraken in de cao PO 2024-2025: werkgevers dienen vóór 1 juli 2025 de directiefuncties te actualiseren aan de hand van de herijkte FUWA PO-systematiek. Destijds is ervoor gekozen om niet alleen de directiefuncties te actualiseren, maar ook de functiehuizen van Stopoz en Jong Leren te harmoniseren vanwege de fusie in 2024.

Het functiehuis van zowel Stopoz als Jong Leren was organiek ingericht en specifiek beschreven. In overleg met het CvB en de klankbordgroep is - mede op advies van onze externe consultant - gekozen voor een generiek functiehuis. Dit nieuwe functiehuis is weergegeven in een functiematrix en deze is voorgelegd en geaccordeerd door het CvB, de directeuren en de GMR. Het FUWA-traject bestaat uit drie onderdelen: Directeuren, Bestuurskantoor en Leerkrachten en onderwijsondersteuners. De eerste

twee onderdelen zijn afgerond en geïmplementeerd. De nieuwe functiereeks voor de leerkrachten en ondersteuners op de scholen wordt in 2026 gerealiseerd.

RI&E

In 2025 is door een externe partij een RI&E afgenomen voor heel WijWijzer Scholen, met uitzondering van vijf openbare scholen, die een actuele RI&E (2023) hebben. De RI&E is getoetst door een kerndeskundige. Deze heeft de inventarisatie goedgekeurd met een aantal aandachtspunten. Deze zijn per school in een plan van aanpak opgenomen en worden tot uitvoering gebracht in 2026.

Arbeidsmarkt

Het bereiken en aantrekken van nieuwe medewerkers blijft een punt van aandacht. Een nieuwe 'werkenbij'-website (www.werkenbijwijwijzer.nu) is sinds begin mei in de lucht en de reacties op de website zijn positief.

Vergeleken met voorgaande jaren was het aantal leerkracht-vacatures in mei/juni/juli gering. De vacatures die extern zijn uitgezet, werden nagenoeg allemaal tijdig ingevuld met gekwalificeerd personeel. Dit was in lijn met de situatie bij andere besturen in de regio in deze periode.

De instroom en uitstroom is dit jaar redelijk in evenwicht gebleven. Een aantal medewerkers is doorgestroomd vanwege (interne) doorgroeimogelijkheden. Gedurende het jaar hebben we een aantal tussentijdse vacatures gehad; een groot deel konden we vervullen, voor een klein onvervulbaar deel hebben we tijdelijke oplossingen gevonden. Voor tijdelijke oplossingen nodigen we ZZP-ers nog steeds uit om in dienst te treden. Ook is optimaal gebruikgemaakt van de vervangingspool, die beperkt beschikbaar is, omdat de vraag hoger is dan het aanbod van vervangers.

Bij de start van het nieuwe schooljaar 2025-2026 stonden 15 medewerkers op de lijst om een andere werkplek voor hen te vinden (verplichte mobiliteit). In 90% van de gevallen is dit het gevolg van krimp in de formatie van een school, bijv. door afloop van subsidies of krimp van het leerlingaantal. 11 van deze 15 medewerkers hebben binnen de stichting een nieuwe en passende werkplek gevonden. 4 medewerkers waren toe aan een nieuwe stap en hebben buiten de stichting succesvol gesolliciteerd.

Bovenstaand heeft er in 2025 toe geleid dat scholen slechts een enkele keer een groep naar huis hebben moeten sturen, omdat vervanging bij ziekte niet beschikbaar was. In uitzonderlijke gevallen is de verhouding tussen bevoegden/onbevoegden die voor de klas staan niet op iedere school in balans. Daar waar onbevoegde ondersteuners/studenten pabo voor de groep staan, wordt extra bovenschoolse begeleiding geboden. Voor startende leerkrachten en zij-instromers wordt ook gebruik gemaakt van het mentor-aanbod vanuit het Pfvf.

Handhaving DBA

In december 2024 hebben we ingehuurde ZZP-ers een brief gestuurd met daarin een uitnodiging om met ons in gesprek te gaan over de mogelijkheden die WijWijzer kan bieden voor een dienstverband. Daar is in 2025 door drie ZZP-ers op gereageerd, met de opmerking dat de ZZP-er geen behoefte heeft aan een (vast) dienstverband bij WijWijzer.

Voor de zomervakantie zijn de huidige ZZP-ers (nogmaals) uitgenodigd om de mogelijkheden te bespreken.

Ondanks ons voornemen om geen ZZP-ers in te huren, is de praktijk weerbarstig. Dit heeft ertoe geleid dat 4% van onze personeel extern ingehuurd werd (o.b.v. kosten). Een belangrijke oorzaak is het grote aantal langdurige vervangingsvacatures; deze zijn tijdelijk en daardoor minder aantrekkelijk voor sollicitanten. Het bewustzijn rond externe inhuur bij directeuren is wel vergroot en in de procedure is

ingeregeld dat eerst overleg met M&O plaatsvindt en dat daarna de vraag bij het CvB wordt uitgezet. Het uitgangspunt is dat wij geen externen meer inhuren. Wij zien dat ook andere stichtingen extern duidelijk communiceren dat zij niet meer werken met externen.

Tabel: Loonkosten in beeld (2025)

	Loondienst	Extern	Totaal
Directie	97%	3%	100%
OP	96%	4%	100%
OOP	98%	2%	100%
Totaal 2025	96%	4%	100%

Opleiden

Binnen WijWijzer is het goed opleiden en begeleiden van studenten en startende leerkrachten een belangrijk onderdeel van de taak van leerkrachten en begeleiders. Met de PABO's van Hogeschool Leiden (OPLIS 2.0) en InHolland Haarlem (Leercollectief) werken we als bestuur nauw samen om studenten een sterke praktijk basis te kunnen bieden voor hun loopbaan in het onderwijs.

Momenteel heeft WijWijzer twee opleidingsscholen voor voltijdstudenten van InHolland Haarlem (De Wikkeling en de Jacobaschool) en zeven opleidingsscholen voor Hogeschool Leiden (De Ark, De Franciscus, 't Venne, Opmaat, IKC Triade, De Vijfsprong en KC De Molenwerf). Ook is WijWijzer opleidingsbestuur geworden voor Hogeschool Leiden. De kwaliteit wordt gemonitord door de criteria die hiervoor zijn opgesteld door de HAK Onderwijsregio, in overleg met beide partnerschappen en er vinden kwaliteitsgesprekken plaats met alle deelnemers van Het Leercollectief. De bovenschools coördinator en regisseur Leren en Opleiden zijn lid van het Ontwikkelteam van OPLIS 2.0 in Leiden en denken mee over de ontwikkeling van het Samen Opleiden dat daar sterk in ontwikkeling is. Zij vervullen een belangrijke brugfunctie tussen scholen, hogescholen en schoolopleiders/begeleiders (Team Opleiden) en M&O.

Via onze participatie in Onderwijsregio HAK verwachten we dat de samenwerking tussen hogescholen en onderwijsbesturen verder geïntensiveerd wordt en dat dit een positief effect heeft op de kwaliteit van het opleidings- en begeleidingstraject van stagiaires en startende leerkrachten.

Er waren in 2025 40 studenten die binnen de stichting een stageplek hebben gevonden vanuit een studie flexibele deeltijd en 16 studenten vanuit de reguliere opleiding. 22 medewerkers volgden naast hun aanstelling als ondersteuner een Pabo-studie. Omdat de financiële middelen vanuit de hogescholen voor de inzet en detachering van eigen medewerkers (waaronder schoolopleiders) zijn verminderd, wordt scherp gekeken naar de werktijdfactoren en naar een efficiënte inzet van de uren van schoolopleiders. Elke schoolopleider streeft naar het begeleiden van 20 studenten voor 0,2 WTF.

Het beleid Inductie is in ontwikkeling en zal in 2026 aan de directeuren worden gepresenteerd. Momenteel biedt WijWijzer alle startende leerkrachten een intervisietraject aan, ter versterking van een 'zachte landing' in het onderwijs en binnen de stichting. Op verzoek van onderwijsassistenten en leraarondersteuners is een speciaal voor hen samengesteld programma 'Professionalisering voor onderwijsassistenten en leraarondersteuners' opgezet. Vanuit het Vf/Pf wordt (kosteloos) een mentor-on-the-job aangeboden voor startende leerkrachten en zij-instromers. Steeds meer directeuren maken hier gebruik van.

Professionalisering

Werkgeluk, een professionele cultuur en ruimte voor ontwikkeling van onze medewerkers is een belangrijk speerpunt in de strategische koers. Om sturing te geven aan deze ontwikkeling en deze te monitoren is bij de start van het nieuwe schooljaar een nieuwe gesprekkencyclus geïntroduceerd. Daarnaast heeft M&O in samenwerking met de collega's van Onderwijskwaliteit gewerkt aan een geactualiseerd beleid Professionalisering. Dit biedt directeurs en medewerkers handvatten en een helder kader met betrekking tot het belang, de mogelijkheden en de inrichting van professionalisering in combinatie met gespreid leiderschap in de school. Het uitgangspunt hierbij is dat het (volgens de CAO vastgestelde) individuele budget PDI (Professionaliseren en Duurzame Inzetbaarheid) in principe wordt ingezet bij elk verzoek tot professionalisering..

Huisacademie

Een rode draad in de strategische koers is 'ontwikkeling'. Door medewerkers te stimuleren en te faciliteren om zich te (blijven) ontwikkelen, verwachten we de onderwijskwaliteit hoog te houden. Een professionele leercultuur of 'Lerende organisatie' kenmerkt zich door medewerkers die zich verantwoordelijk voelen voor de onderwijskwaliteit in de school. Dit bewustzijn vergroot de motivatie, het eigenaarschap en daarmee het werkplezier en de binding aan de stichting.

Als instrument om deze professionele (leer- en gedrags)cultuur binnen WijWijzer te kunnen realiseren, is in januari 2024 de Huisacademie gestart: een kennis- en professionalisering platform met een stimulerend en inspirerend professionaliseringsaanbod; zowel vakgericht als met betrekking tot vitaliteit. Er is met name een divers aanbod van externe partijen dat tot stand komt in samenwerking tussen M&O, Onderwijskwaliteit en een directeur. Ook medewerkers en het directieteam krijgen regelmatig de mogelijkheid om hun wensen voor de Huisacademie te delen.

Het aanbod bestaat uit klassikale en online trainingen, workshops, podcasts, e-learnings en filmpjes die aansluiten bij de strategische koers, de behoeften van de medewerkers, actualiteiten en (nieuwe) wetgeving.

Tabel: Huisacademie in 2024 en 2025

	2024	2025
	<i>Gebruikers (uniek)</i>	<i>Gebruikers (uniek)</i>
Inschrijvingen klassikaal/digitaal:	519 (353)	759 (476)
Inschrijvingen klassikaal:	397 (172)	676 (413)
Inschrijvingen digitaal:	122 (62)	83 (54)
Medewerkers met een account	899	892
% medewerkers dat wat in de academie gedaan heeft	39,3%	52,4%

Na afloop van een klassikale training ontvangt iedere deelnemer een evaluatieformulier. Er zijn vanaf de start 354 formulieren ingevuld en het gemiddelde cijfer is een 8,2 (7,9 in 2024).

Bij de start van de Huisacademie in februari 2024 is als nulmeting een participatiegraad van 30% vastgesteld. In 2024 is een deelnamepercentage van 44% gerealiseerd. Het doel voor 2026-2027 is

om de deelnamegraad ten opzichte van de start met 20% te verhogen naar 50%. Dit doel is eind 2025 reeds bereikt.

De Huisacademie ontwikkelt zich de komende jaren verder om de ambitie van WijWijzer te faciliteren. Zo worden de schoolplannen op termijn gebruikt als input voor de samenstelling van een aanbod van teamtrainingen. Via Onderwijsregio HAK wordt samenwerking tussen huisacademies van onderwijsbesturen en samenwerkingsverbanden onderzocht. In 2026 wordt verder gefaciliteerd dat medewerkers hun expertise aanbieden om zo 'samen leren' een impuls te geven binnen WijWijzer. Ook is een pagina in ontwikkeling waar collega's hun expertise onder de aandacht kunnen brengen met als doel: "inspireren voor en door collega's".

De Huisacademie biedt naast individueel- en (per 2025) teamgericht aanbod een speciaal platform voor bovenschoolse leernetwerken en Professionele leergemeenschappen (PLG). Een schooldirecteur heeft formatief ruimte gekregen om dit op te starten, te blijven activeren en uit te breiden.

Vanuit de PLG rekenen wordt een primoraat gestart bij De Ark en op verschillende scholen zijn PLG's actief.

2.2.2. Toekomstige ontwikkelingen personeel

Als gevolg van aflopende subsidies en stijgende kosten voor ziektevervangings moet op een aantal scholen de formatie in 2026 teruggebracht worden. Dat geldt ook voor de bovenschoolse formatie. Dat heeft mogelijk tot gevolg dat niet alle tijdelijke contracten verlengd kunnen worden.

2.2.3. Uitkeringen na ontslag

Het bestuur zorgt er in overleg met de directeurs en de afdeling M&O voor dat zorgvuldig omgegaan wordt met de ontslagprocedure. Wanneer er ontslag plaatsvindt, wordt bekeken of de termijnen goed gehanteerd worden en of er voldaan wordt aan het reglement van het Participatiefonds. Indien nodig wordt juridische hulp ingezet om de zorgvuldigheid van de te volgen procedures te waarborgen.

In 2025 zijn twee vaststellingsovereenkomsten opgesteld om een arbeidsovereenkomst te beëindigen, waarbij een transitievergoeding is uitgekeerd. Voor deze beëindigingen zijn geen uitkeringskosten in rekening gebracht door het Participatiefonds. Zeven (kort)tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn niet verlengd en daarbij is een transitievergoeding uitgekeerd.

2.2.4. Werkdrukmiddelen en bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In 2025 heeft WijWijzer € 2.358.000 ontvangen aan werkdrukverlagende middelen en € 403.000 aan middelen voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders. Voor de inzet van deze middelen formuleert elke school in haar team een plan dat voorgelegd en goedgekeurd wordt door de personeelsgeleding van de MR. Alle scholen hebben de besteding in het verantwoordingsmodel van de stichting verantwoord.

In 2025 is het overgrote deel van de werkdruk verlagende middelen ingezet voor extra personeel, voornamelijk onderwijsassistenten, lerarenondersteuners en vakleerkrachten. De overige middelen zijn ingezet in extra teamscholing en externe inhuur voor begeleiding en ondersteuning van teams.

Begeleiding starters en schoolleiders

Vanuit de Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders heeft WijWijzer het inductiebeleid voor beide groepen nader vormgegeven. Zo wordt intervisie en begeleiding aangeboden, worden startende schooldirecteuren begeleid door een interne coach (voormalig schoolleider) en hebben vier medewerkers de mogelijkheid gekregen om een opleiding tot schoolleider te volgen. De begeleiding richt zich met name op het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap, timemanagement en inhoudelijke (onderwijs)vraagstukken.

2.2.5. Banenafpraak

De banenafpraak is een afspraak tussen de overheid en werkgevers om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. WijWijzer is zich bewust van haar maatschappelijke rol en voorbeeldfunctie en gaat zich de komende jaren inspannen om meer werk aan te kunnen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking.

In 2025 hebben we vijf medewerkers van Spaarne Werkt (voormalig Paswerk) en drie medewerkers (bron: UWV) in dienst die onder de banenafpraak vallen. Omdat dit in de praktijk veelal om andere of meer begeleiding vraagt, wordt in de toekomst ingezet op bewustwording van de noodzaak en het creëren van draagvlak binnen de organisatie. Ook zal bij aanbestedingen (bijv. schoonmaak) actief aandacht besteed worden aan de banenafpraak.

2.2.6. Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid van WijWijzer komt voort uit de onderwijskundige visie, de ambities en de uitdagingen waar de scholen voor staan en de omstandigheden in de wereld om ons heen. In 2025 zijn de doelstellingen in de strategische visie verder vertaald naar de wijze waarop het personeelsbeleid is vormgegeven in de organisatie. Verschillende beleidsdocumenten, procedures en afspraken zijn samen met directeuren en in afstemming met andere domeinen ontwikkeld, welke passen bij het scholenlandschap en de visie van WijWijzer.

De mens is de drijvende kracht achter WijWijzer. De ontwikkeling van elke medewerker is het startpunt voor onderwijsverbetering. Aandacht voor talenten, werkgeluk en autonomie vormen de basis voor betrokken medewerkers en bevordert zowel de persoonlijke als de professionele groei.

Met de nieuwe gesprekkencyclus is het 'Huis van Werkvermogen' binnen WijWijzer geïntroduceerd. Vanuit dit model (VfPf) worden vier dimensies gehanteerd die centraal staan in het personeelsbeleid.

- Gezondheid: mentaal, fysiek en sociaal (werkvermogen) - *de vitale werknemer*
- Competenties: vaardigheden en kennis (professionalisering) - *de bekwame medewerker*
- Normen en Waarden: houding, gedrag, motivatie en werkplezier - *de bevlogen medewerker*
- Werk: omstandigheden, inhoud en eisen, mobiliteit/inzetbaarheid en leiderschap - *de wendbare medewerker*.

De vier dimensies herbergen en verbinden M&O bouwstenen als Professionalisering en Ontwikkeling, Opleiden, Vitaliteit, Kwaliteit, Professionele Leercultuur en Binden & Boeien. In 2025 is toegewerkt naar een verdere afstemming van deze doelen op de doelen in de strategische koers.

Het personeelsbeleid wordt geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd op basis van een aantal organisatorische aanpassingen die eind 2025 zijn doorgevoerd: iedere school heeft een vast aanspreekpunt (adviseur) als het gaat om personeelsaangelegenheden (vergelijkbaar is dit ook

gerealiseerd voor Financiën en Onderwijskwaliteit). Daarnaast zijn klankbordgroepen geïntroduceerd waardoor elke directeur tenminste op één thema proactief wordt betrokken bij het ontwikkelen van beleid en nieuwe initiatieven. In de klankbordgroep M&O staan actuele onderwerpen ter bespreking op het programma, zoals het strategisch personeelsbeleid. Maar ook onderwerpen als het Professioneel statuut wordt met een aantal directeuren voorbesproken voordat het aan het volledige directieteam en/of de GMR wordt voorgelegd.

Vanuit de doelen in de strategische koers formuleert elke school jaarlijks het schoolplan, waarin de doelstellingen met betrekking tot de bovengenoemde thema's voor het komende jaar worden uitgewerkt. Vanuit deze doelstellingen wordt in overleg met het team en met individuele medewerkers besproken wat ieders inzet en rol gaat zijn om de doelen te realiseren en welke professionalisering elk thema met zich meebrengt. Jaarlijks monitort het bestuur, de adviseurs onderwijskwaliteit en M&O via de ZOO en zelfevaluatie gesprekken de voortgang hierin; de directeur bespreekt dit met de medewerkers in de gesprekscyclus. Daarnaast voert M&O eens in de twee jaar met elke directeur een vlootshouw uit, waarin het personeelsbeleid ten opzichte van de opgave waar de school voor staat, een onderwerp is. Personeelsgerelateerde onderwerpen staan zeer regelmatig op de agenda van de periodiek georganiseerde beleidsessies en directieoverleggen met directeuren.

Goed en voldoende personeel

Wijwijzer staat in de regio bekend als goed werkgever; het aantal open sollicitaties en aanmeldingen van potentiële zij-instromers blijft onverminderd hoog. Het lerarentekort kan echter leiden tot het aannemen van minder competente (bevoegde) leerkrachten. Dankzij een zeer korte lijn met de directeuren, houdt M&O hier goed zicht op, zodat tijdelijke contracten waar nodig op tijd worden beëindigd. Waar kwaliteit verhoogd moet worden, worden coaching, mentoring, intervisie, mobiliteit en eventueel een verbetertraject ingezet om de medewerker te ontwikkelen en te behouden voor het onderwijs. Verder worden de volgende instrumenten structureel ingezet:

- Het intern opleiden van medewerkers en studenten blijft een effectieve manier om het lerarentekort op langere termijn te lenigen. De inzet van de arbeidsmarkt maatregel om zij-instromers en HBO-verkorte deeltijdstudenten het onderwijs in te laten stromen, is in 2025 daarom gehandhaafd.
- Alle stagiairs (MBO-4 vanaf het derde studiejaar en HBO vanaf het eerste studiejaar), komen vanaf 2025 in aanmerking voor een stagevergoeding.
- In 2025 zijn vijf nieuwe zij-instromers gestart; in totaal waren er 13 zij-instromers bij de stichting in opleiding.
- De pilot rond intervisie voor startende leerkrachten is positief afgerond; uit een evaluatie bij de deelnemers blijkt dat de bijeenkomsten in positieve zin bijdragen aan de verdere ontwikkeling richting vakbekwaamheid.
- Vanaf 2024 is WijWijzer participant in de onderwijsregio Haarlemmermeer, Amstelland en Kennemerland (HAK). De subsidie is inmiddels toegekend en in 2025 is de samenwerking tussen deelnemende besturen verder vormgegeven. De actuele thema's waarin een nauwere regionale samenwerking kan leiden tot efficiency en een inhoudelijke verbetering zijn: professionalisering, binding van medewerkers aan het onderwijs, werving en opleiden in samenwerking met de hogescholen en anders organiseren. Diverse medewerkers van WijWijzer zijn aangesloten bij de verschillende themagroepen.

Onderwijskundige visie en personeelsbeleid

Het versterken van de integraliteit tussen M&O en Onderwijskwaliteit is in 2025 verder versterkt. M&O sluit aan bij het jaarlijks integraal schoolbezoek op de scholen (ZOO). Daarnaast vindt structureel en regelmatig overleg plaats tussen M&O en Onderwijskwaliteit. Hier worden onderwerpen als de

integrale doelen in de strategische koers en daaruit voortkomend beleid, de opgave per school en de samenhang tussen onderwijskwaliteit, professionalisering en kwaliteit van medewerkers op elkaar afgestemd. Strategisch personeelsbeleid wordt hiermee een meer cyclisch proces dat aansluit bij de kwaliteitscyclus. Bovendien kan M&O op deze manier beter inspelen op veranderende omstandigheden binnen een school.

Ook wordt er vanuit M&O meer integraal samengewerkt met Financiën. De beleidsadviseur M&O is betrokken bij het jaarlijkse begrotingsgesprek op elke school en heeft een belangrijke rol in het jaarlijkse formatiegesprek. Waar nodig of bij de gesprekken met scholen die een opgave hebben, is ook de adviseur Onderwijskwaliteit betrokken.

Visie op leiderschap

Directeuren vervullen een sleutelrol bij het bieden van goed onderwijs, het binden van medewerkers aan de school (en aan WijWijzer), het opleiden van nieuwe collega's en het (blijven) werken aan een goede teamsfeer. Dit geldt eveneens voor het collectief (samen) leren en professionaliseren (een professionele leer- en gedragscultuur). In de schoolplannen en tijdens de ZOO-gesprekken en de Zelf-evaluatie gesprekken wordt hieraan aandacht besteed. De visie leiderschap wordt in de loop van 2026 verder ontwikkeld.

'Klasse-Werkplek' is een methode (vragenlijst) die de relatie tussen leiderschap en werkgeluk onderzoekt. IKC Triade heeft haar status als 'Klassewerkplek' in 2025 voortgezet door wederom deel te nemen aan het onderzoek. De Ruimte en de Paradijvogel hebben aangegeven zich aan te melden voor het onderzoek in 2026.

2.2.7. Ziekteverzuim

Het doel van WijWijzer is om het verzuim onder de 5% te krijgen en houden. Dit doen we door veel aandacht voor preventie te besteden en daarmee uitval te voorkomen en wanneer er sprake is van verzuim om de verzuimende medewerker op een duurzame manier te laten terugkeren naar het werk. Dit vindt onder andere plaats door het aanbod (welzijn) in de Huisacademie en het aanbod van gesprekken met preventieve verzuimcoach. Daarnaast willen wij in de nieuwe gesprekkencyclus meer aandacht geven aan het welzijn van medewerkers, zodat wij geborgd hebben dat de leidinggevende hier structureel aandacht aan geeft.

Het verzuimpercentage is het afgelopen jaar iets gedaald ten opzichte van 2024. We concluderen dat we ons doel van maximaal 5% in de afgelopen periode niet hebben bereikt. Wel zien we dat het verzuimpercentage bij WijWijzer in lijn is met de landelijke cijfers vanuit het CBS specifiek Onderwijs.

Voortschrijdend verzuim	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal
2024	5,94%	6,06%	5,64%	5,74%
2025	5,82%	5,82% (13-5-2025)	5,5% (31-08-25)	niet beschikbaar*

Tabel: Overzicht voortschrijdend verzuim 2024-2025

* Voor dit bestuursverslag kon geen verzuimanalyse uit het personeelsinformatiesysteem AFAS worden gehaald voor het laatste kwartaal 2025 vanwege een wijziging in het systeem.

De analyse van de duur categorie geeft volgende beeld (bron: AFAS, september 2025):

Duur categorie verzuim	Percentage
0 - 7 dagen	0,57%
8 - 42 dagen	0,69%
43 - 365 dagen	2,91%
> 365 dagen	1,31%
Totaal	5,48% (afgerond)

We concluderen dat de duur categorie 43 - 365 dagen de categorie is waar we een aantal beheersmaatregelen voor inzetten. Een aantal bestaande maatregelen zoals:

- De bedrijfsarts houdt elke week spreekuur op het Bestuurskantoor, waardoor hij, relatief vaak en snel, advies kan geven over de belastbaarheid en beperkingen. De medewerker en leidinggevende kunnen vervolgens aan de slag met het advies door een plan te maken over terugkeer naar het werk, bijvoorbeeld door specifieke (aangepaste) taken.
- Er kan gebruik worden gemaakt van een (preventieve verzuim) coach; deze coach heeft 2 wekelijks spreekuur op het bestuurskantoor in Heemstede. Een ieder (in of buiten verzuim) die behoefte heeft, kan hier gebruik van maken. Andere expertises zoals de inzet van een arbeidsdeskundige of een re-integratiebureau behoort tot de standaard bij langdurig verzuim.

Daarnaast staan nieuwe maatregelen op de planning of zijn (deels) gerealiseerd:

- In een nieuw verzuimprotocol is opgenomen welke afspraken we met elkaar maken tijdens de periode dat iemand afwezig is door arbeidsongeschiktheid (in voorbereiding).
- Bij langdurig verzuim komt er best veel af op de medewerker en leidinggevende. Om hen te informeren over de mogelijkheden en verplichtingen die gelden in zo'n specifieke fase van het verzuim, ontwikkelen we een brievenreeks. In zo'n bericht staan de belangrijkste aandachtspunten, zowel voor leidinggevende als medewerker, in die fase van het verzuim (in voorbereiding).
- Samen met de arbodienst en met het Vf/Pf wordt de oorzaak van verzuim beter in beeld gebracht, door bijvoorbeeld te analyseren hoe het verzuim binnen WijWijzer is onderverdeeld, bijvoorbeeld per functie, geslacht, leeftijd etc (reeds gerealiseerd; te gebruiken voor de geplande verzuimanalyses).
- In de Huisacademie is met het onderwerp rekening gehouden door trainingen aan te bieden, zoals "Effectief omgaan met stress en werkdruk" (reeds gerealiseerd).
- In de (nieuwe) gesprekkencyclus zijn vragen opgenomen rondom thema's als vitaliteit, werkdruk, persoonlijke drijfveren en ontwikkelingsmogelijkheden. Door dit soort thema's in een gesprek tussen leidinggevende en medewerker te bespreken, kan tijdig worden bijgestuurd (reeds gerealiseerd).

2.2.8. Personeelsbestand

Het afgelopen jaar is het personeelsbestand gestegen en is als volgt samengesteld:

- De man-vrouw verhouding is: 14,4% man en 85,6% vrouw.
- Er werken op 31 december 2025 796 mensen, die samen goed zijn voor 541,85 fte.
- Van alle collega's werkt 15% voltijds en 85% in deeltijd.

	gemiddeld in 2025	gemiddeld in 2024
Totaal	541 fte: - Directie 34 fte - OOP 127 fte - OP 380 fte	490 fte: - Directie: 32 fte - OOP: 108 fte - OP: 350 fte

Tabel: Overzicht aantal medewerkers ontwikkeling 2023-2025

2.2.9. Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Bij het onboarding proces voor nieuwe medewerkers is het aanvragen van een VOG volledig geïntegreerd (AFAS). Ook voor stagiaires wordt een VOG aangevraagd sinds 2025.

Voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd, hebben we een nieuwe VOG aangevraagd naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

Nieuwe VOG's ¹ in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	211 (waarvan 97 voor stagiaires)	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ²	nvt	nvt	nvt

Tabel: Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het Gedrag

¹ De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. De VOG van personen belast met tussenschoolse opvang is niet ouder dan 2 maanden.

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

2.3. Huisvesting & facilitaire zaken

2.3.1. Doelen en resultaten facilitaire zaken

WijWijzer heeft - net als veel scholen in deze regio - te maken met een demografische krimp. Om een gezonde organisatie te blijven, streeft WijWijzer naar 'robuuste scholen'. Dit zijn scholen van 200-250 leerlingen, onderwijskundig sterk en met een goed imago. WijWijzer zet in op grote scholen in grote kernen en kleine scholen in kleine kernen. Dit heeft de nodige gevolgen voor onze huisvesting en faciliteiten.

Facilitaire zaken

Op het gebied van facilitaire zaken zijn de volgende onderwerpen langsgekomen:

- **Energie voor Scholen:** WijWijzer heeft commitment afgegeven aan Energie voor Scholen voor deelname aan Europese aanbesteding voor periode 2026-2030.
- **Veilig Internet:** Met de dienst Veilig Internet van SIVON zorgen we ervoor dat onze scholen veilig en betrouwbaar verbonden zijn met het internet. Naast een snelle en stabiele internetverbinding die de school past, krijgt ons netwerk ook een professioneel beheerde Cloud Firewall. Daarmee wordt WijWijzer goed beschermd tegen bijvoorbeeld DDoS-aanvallen; iets wat steeds vaker voorkomt wereldwijd. De dienst wordt in 2026 bij onze scholen uitgerold. Deze aanpak draagt bij aan het realiseren van het Normenkader IBP.
- **Huurbeleid gemeente Haarlemmermeer:** In het Bestuurlijk Overleg Onderwijshuisvesting van de gemeente Haarlemmermeer is besloten dat alle kinderopvangorganisaties marktconforme huurtarieven gaan betalen. Hiermee voorkomen we dat huidige commerciële huurders niet bevooroordeeld worden, hetgeen in strijd is met Wet Markt en Overheid. Hiervoor zijn gestandaardiseerde modellen ontwikkeld. Deze worden - indien nodig - ook gebruikt voor de huurcontracten van kinderopvangorganisaties in de regio's Aalsmeer en Zuid-Kennemerland.
- **Papercut Hive:** Omwille van veilig printen maken we gebruik van de applicatie Papercut Hive. Alle scholen hebben intussen de Papercut Hive-licenties op hun printers. Met het aflopen van het contract dat Jong Leren had afgesloten met Papercut Hive is in december 2025 besloten om over te gaan op een WijWijzer-brede overeenkomst met een verlenging van vier jaar.
- **Inkoopbeleid:** Naar aanleiding van de fusie is het inkoopbeleid en algemene voorwaarden van Stopoz en Jong Leren geharmoniseerd en geactualiseerd. Naar verwachting wordt het geactualiseerde inkoopbeleid in Q1 van 2026 ingezet.

Hardware

Vanaf schooljaar 2022-2023 krijgen alle leerlingen in groep 4 een eigen Chromebook (dit is een jaarlijkse actie). Deze gaat dan mee tot en met groep 8 en de leerling mag in principe het afgeschreven Chromebook meenemen bij het verlaten van de school. Ook alle medewerkers met les-verantwoordelijkheid krijgen een chromebook in bruikleen, zodat zij ook thuis in een beveiligde omgeving kunnen werken. Directeuren, IB-ers en ICT-ers krijgen een laptop en vakleerkrachten LO krijgen een iPad in bruikleen.

Sinds schooljaar 2023 heeft WijWijzer een medewerker in dienst, die op alle scholen op verzoek ondersteuning biedt bij het oplossen van hardware problemen of bij grotere ICT-projecten. Hiermee wordt de werkdruk van ICT-ers op school verminderd en kunnen zij zich meer toelagen op onderwijsinhoudelijke zaken en innovatieve projecten.

In 2025 zijn meerdere scholen de digitale borden vervangen door Prowise borden met een Chrome Flex module. Alle Windows apparaten zijn geüpdatet naar Windows 11. Apparaten die niet geüpdatet konden worden, zijn in oktober 2025 vervangen.

2.3.2. Doelen en resultaten huisvesting

Verbouwingen & renovatie

Jong Geleerd

Voor de vernieuwbouw van Jong Geleerd is het voorbereidingskrediet van de gemeente ontvangen, is het Programma van Eisen afgerond en is een architect gestart met het ontwerp voor de nieuwe school. Door het projectteam is het Schets Ontwerp afgerond en wordt er verder gewerkt aan het Definitief Ontwerp.

De Kameleon

De nieuwbouw van Communityschool De Kameleon is vanaf september via een voorlopige ingebruiknameovereenkomst in gebruik genomen. Dit is een '0 op de meter' school. Zodra de aannemer zijn verplichtingen is nagekomen zal de school formeel in gebruik worden genomen middels de overeengekomen afspraken voor de maintain-fase uit de vraagspecificatie.

Bestuurskantoor vergaderruimte

De verbouwing van het Bestuurskantoor aan de Voorweg is afgerond. Hiermee beschikken wij inmiddels over een hele fijne werkplek. Op de planning stond de verbouwing van de zolder van de Cruquiusweg 42 zodat hiermee een vergaderzaal voor de directieoverleggen, IB overleggen, trainingen van Huisacademie en andere vergaderingen met een groot deelnemersaantal kon worden gerealiseerd. Nadat het ontwerp van de zolder van de Cruquiusweg 42 is afgeprijsd door een aannemer is een behoorlijk kostenoverschrijding geconstateerd. Hierdoor is besloten om de verbouwing uit te stellen. Momenteel wordt onderzocht hoe deze ruimte gebruikt kan worden.

Nieuwbouw KC Buitenveen (De Brug)

De voorbereidingen van de nieuwbouw van KC Buitenveen (De Brug) zijn van start gegaan. Het Definitief Ontwerp is in de afrondende fase. Voor dit project is net congestie een aandachtspunt en een risico. Er wordt gemeentebreed gekeken naar wat wel mogelijk is voor zowel de nieuwbouwwijk als voor KC Buitenveen. Er wordt op projectniveau, met name installatietechnische oplossingen verwerkt in het ontwerp.

De Franciscus

Voor de uitbreiding van De Franciscus in Bennebroek zijn in 2024 vergunningen afgegeven. Na vertraging in het vergunningstraject voor tijdelijke huisvesting, is de aannemer in september 2024 gestart. In het najaar is brand ontstaan vanwege de dakwerkzaamheden van de opbouw van het schoolgebouw. Dit heeft geen gevolgen gehad voor de nieuwbouw. De twee nieuwe klaslokalen zijn in maart 2025 in gebruik genomen.

IHP's & gemeenten

Voor alle gemeenten binnen het verzorgingsgebied van WijWijzer is een integraal huisvestingsplan (IPH) beschikbaar om de scholen in de gemeente te voorzien in (ver-)nieuwbouw. De IHP Zandvoort 2025-2028, IHP Aalsmeer 2024-2039 en IHP Heemstede 2019-2039 zijn reeds van kracht en in uitvoering (zoals De Brug in Aalsmeer en de Crayenester in Heemstede).

In 2025 hebben zowel de gemeente Haarlemmermeer (2025-2040) als de gemeente Bloemendaal een nieuw IHP vastgesteld. Dit betekent dat de komende vier jaar zeven scholen gerenoveerd of ver(nieuw)bouwd worden. In Haarlemmermeer betreft het: Antoniussschool, Jong Geleerd, De Reiger en De Vijfsprong. In Bloemendaal gaat het om: IKC De Paradijsvogel, Vondelschool en Bornwaterschool (gymzaal).

Overige zaken

Na sluiting van de St. Franciscusschool in Haarlemmerliede is het gebouw toch niet teruggegeven aan de Gemeente Haarlemmermeer in 2024, omdat gebleken is dat parochie Haarlemmerliede recht heeft op het gebouw. Ondertussen is het schoolgebouw overgedragen aan de parochie Haarlemmerliede.

Na de fusie tussen de Vondelschool en de SAB in Aerdenhout is tijdelijke huisvesting voor twee groepen op het terrein achter de school geplaatst. Er is gekozen voor noodlokalen. Het heeft lang geduurd voordat er een positief advies is ontvangen van de Omgevingsdienst IJmond, maar uiteindelijk zijn begin augustus de noodlokalen geplaatst en ingericht.

In het vastgestelde IHP van de gemeente Bloemendaal staat de Vondelschool in het eerste tijdvak van het IHP. Dit betekent dat er naast uitbreiding van de permanente huisvesting van de school onderzocht gaat worden hoe de school voorzien kan worden van vernieuwbouw.

Onderhoud

Gymzalen akoestiek

In samenwerking met de vakleerkrachten gymnastiek wordt de problematiek m.b.t. de akoestiek van de eigen en gemeentelijke gymzalen aangepakt. Eind april is het onderzoek, uitgevoerd door adviesbureau DGMR, afgerond en opgeleverd. De te nemen maatregelen zijn onderzocht tijdens een projectbezoek en de daarbij behorende producten en kosten zijn in kaart gebracht. De volgende stap is het aanvragen van budget en het opstarten van een pilotproject.

Jaarplan 2026

Het jaarplan 2025 voor planmatig onderhoud aan de scholen is in Q1 aan ons gepresenteerd door de Versluisgroep en na enige aanpassing definitief vastgesteld. In de zomervakantie is ongeveer 60 à 65 procent van de onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd. In de kerstvakantie 2025 zijn de laatste onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd, zodat het jaarplan nagenoeg is afgerond. Voor het jaarplan 2026 heeft WijWijzer gevraagd aan de Versluisgroep om hier een aanbieding voor te doen. Hiervoor wordt een intentieovereenkomst opgesteld.

Verduurzaming

Gemeente Heemstede heeft een subsidie voor het versnellen van het verduurzamen van scholen aan alle Heemsteedse scholen toegekend. Bij de KC De Molenwerf en de Jacobaschool is van deze subsidie in 2025 de LED verlichting vervangen. Voor de Crayenesterschool, Voorwegschool en De Ark wordt een verduurzamingsadvies opgesteld om zodoende goed te onderzoeken en te onderbouwen welke maatregelen passend zijn voor deze scholen. Dit staat gepland in 2026.

Op twee scholen (KC De Molenwerf en de Voorwegschool) zijn groene schoolpleinen gerealiseerd.

2.3.3. Toekomstige ontwikkelingen huisvesting en facilitair

WijWijzer heeft regelmatig leegstand vanwege de demografische krimp in de regio en zoekt daarom samenwerking met kinderopvangorganisaties om leegstaande ruimten te verhuren en IKC's te ontwikkelen. Waar mogelijk worden locaties afgestoten en aan de gemeente teruggegeven.

Daarnaast is WijWijzer met diverse gemeenten in gesprek over nieuwbouw en/of renovatie van scholen in de toekomst, zoals opgenomen in de IHP's. Een deel van deze trajecten loopt al (Jong Geleerd, De Brug en Crayenster), maar heeft vertraging opgelopen.

Voor een groot aantal scholen geldt dat deze de komende jaren starten: Theresiaschool (renovatie), Jacobaschool (renovatie/nieuwbouw), Het Mozaïek (nieuwbouw), Antoniuschool (nieuwbouw), De Reiger, De Vijfsprong, IKC De Paradijsvogel, Vondelschool en Bornwaterschool (gymzaal). De (ver)bouwplannen voor de De Brug en De Reiger zijn ingegeven vanwege nieuwbouwproject in de gemeenten Aalsmeer resp. Lissersbroek.

Slim Onderhoud 2026

Voor het jaarplan 2026 is tussen WijWijzer en de Versluisgroep een intentieovereenkomst gesloten. De scholen zijn bezocht voor een opname van het planmatig onderhoud en een inventarisatie van de wensen. Deze werkzaamheden zijn uitgewerkt en inmiddels loopt de aanbesteding van de diverse percelen onderhoudswerkzaamheden. Als de aanbiedingen van de aannemers ontvangen en beoordeeld zijn, volgt er een definitieve aanbidding Slim Onderhoud door de Versluisgroep.

Facilitaire en onderhoudscontracten

De fusie heeft ertoe geleid dat facilitaire en onderhoudscontracten binnen vergelijkbare aandachtsgebieden momenteel bij verschillende dienstverleners zijn ondergebracht. Deze contracten kennen bovendien uiteenlopende looptijden en einddata. In het komend jaar zal daarom worden ingezet op het harmoniseren van deze einddata. Dit maakt het mogelijk om contracten waar passend te bundelen en per aandachtsgebied toe te werken naar samenwerking met één contractpartij.

2.3.4. Privacy & informatiebeveiliging

Op allerlei terreinen zijn al sinds 2018 maatregelen getroffen om zo bewust, veilig en correct mogelijk om te gaan met de persoonsgegevens van leerlingen en hun ouders, medewerkers, samenwerkingspartners, sollicitanten en andere betrokkenen. Er is continu aandacht voor dataminimalisatie een heldere autorisatie systematiek door te voeren en door eventuele privacygevoelige informatie zo veel mogelijk op te slaan op beveiligde systemen zoals ParnasSys (leerlingen) en AFAS (medewerkers).

WijWijzer heeft een externe functionaris gegevensbescherming (FG) aangesteld (sinds 2022). Een AVG-team bestaande uit de bestuurssecretaris en de beleidsmedewerker ICT & Innovatie onderhoudt regulier contact met de FG. Tijdens dit overleg worden zowel punten besproken vanuit de FG die van belang zijn voor onze organisatie, als actuele onderwerpen die het AVG-team inbrengt om over te sparren.

Het AVG team is dagelijks beschikbaar voor vragen over AVG-kwesties en is alert op (beleids)ontwikkelingen waarbij IBP een punt van aandacht vraagt. Medewerkers weten dit team te vinden voor overleg. Tenminste eens per maand verschijnt een IBP-tip op intranet en in een periodieke mail voor alle medewerkers, zodat het belang van privacy en informatiebeveiliging regelmatig onder de aandacht wordt gebracht.

Voor nieuwe medewerkers is er een algemeen inwerkprogramma en bij de 'ICT-scholing' wordt aandacht besteed aan veilig werken met persoonsgegevens. Daarnaast tekenen nieuwe medewerkers een verklaring dat zij op de hoogte zijn van IBP gedragsregels. In september is het IBP-handboek geïntroduceerd bij alle medewerkers, met daarin tips & de belangrijkste do's en don'ts.

Het installeren van software en applicaties is bovenschools geregeld en uitbesteed aan Cloudwise. Bij de fusie in het voorjaar is de ICT-organisatie ingericht conform de actuele AVG-normen. Zo zijn alle leerling accounts in Google Workspace for Education gepseudonimiseerd en heeft iedere school de beschikking over meerdere Zivver-accounts om beveiligd te mailen.

In 2025 is het AVG-team gestart met het realiseren van het Normenkader IBP. Hierbij worden zij ondersteund door een externe partij en maakt WijWijzer gebruik van YourSafetyNet.

Privacy is onderdeel van het dagelijks beleid bij WijWijzer. Er wordt consequent aandacht aan bewustwording besteed via maandelijkse updates of tips en jaarlijkse bijeenkomsten. Vanwege de fusie in 2024 is de evaluatie, harmonisering en actualisering van beleidsdocumenten opgenomen in de planningscyclus voor de komende jaren.

In het jaarverslag 2025 van de FG staan de volgende aandachtspunten:

- Advies om de onderliggende documenten bij het Privacybeleid eind 2026 beschikbaar te hebben.
- Het verwerkingsregister in YourSafetyNet op korte termijn in te richten en op orde te hebben (een groot deel van de verwerkersovereenkomsten is aanwezig)
- Advies om een draaiboek op te stellen in geval van cyber-crises. WijWijzer is in diverse samenwerkingsoverleggen betrokken die hier plannen voor opstellen.
- Advies om minimaal één DPIA per jaar uit te voeren.
- Advies om het volwassenheidsniveau in het Normenkader IBP te verhogen door aanvullende procedures en afspraken te beschrijven.

Risicoinventarisatie

In het najaar van 2025 is een algemene risicoanalyse voor WijWijzer uitgevoerd. Hierbij is ook de kwetsbaarheid van ICT meegenomen (cyberrisico's). De conclusie van deze analyse dat de belangrijkste mitigerende beheersmaatregelen zijn getroffen: de ICT-infrastructuur is in de cloud georganiseerd, voor de meest kritische applicaties is MFA vereist, er is een betaalde backup voorziening voor de Google Workspace for Education omgeving en WijWijzer werkt eraan om te voldoen aan het Normenkader IBP FO. In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat een cyberaanval niet uitgesloten kan worden. Ook WijWijzer is kwetsbaar voor menselijk handelen. Er wordt daarom regelmatig (maandelijks) aandacht geschonken aan de bewustwording van het belang van informatiebeveiliging, privacy en cyberrisico's.

Globaal ziet de risicoinventarisatie voor WijWijzer er als volgt uit:

Onderdeel	Risico-omschrijving	Kans/Impact	Beheersmaatregel
Foto's/video's	Beelden van leerlingen worden online (sociale media) gedeeld zonder toestemming	midden	Jaarlijks toestemming vragen aan ouders en medewerkers. Controle op toestemming per communicatiemiddel of activiteit.
Cloud/applicaties	Beveiliging van data is niet goed georganiseerd waardoor je kwetsbaar bent voor cybercrime of datalek	midden	DPIA's uitgevoerd. Verwerkersovereenkomsten. Aanspreekcultuur t.a.v. AVG-risico's.

			Gedragcodes voor medewerkers en leerlingen MFA en wachtwoordbeleid.
Bijzondere persoonsgegevens	Bijzondere persoonsgegevens zijn openbaar of gedeeld met derden	midden	Afspraken over verwerken van persoonsgegevens uitsluitend in beveiligde applicaties en op beveiligde devices. Autorisatiebeleid (informatie alleen toegankelijk voor bevoegden).
Datalek / beveiligings-incident	Door menselijke fout of onveilige systemen worden gegevens gedeeld met derden die hier geen recht op hebben	midden/hoog	Gebruik beveiligd printen (Papercut) en mailen (Zilver). Periodieke controle op rechtenstructuur van AFAS, Google en Parnassys. Veel aandacht voor bewustwording. Leren van fouten door voorbeelden van datalekken of beveiligingsincidenten te delen.
Verlies/diefstal apparatuur	Chromebook/laptop met leerlinggegevens wordt gestolen	laag	Wachtwoordbeveiliging. Beveiligde apparatuur (op afstand te blokkeren).
Cyberaanval (bijv. ransomware, phishing)	Verlies van data, systemen niet beschikbaar, onderbreking onderwijsprocessen	midden/hoog	Veel aandacht voor bewustwording welke rol iedereen speelt bij kans op cybercrime en hoe te voorkomen. Beveiliging ICT-systemen.
Backup/herstel strategie	Geen of onvoldoende back-up- en herstelstrategie Gevolgen: Permanent gegevensverlies bij incident, lange hersteltijd.	midden	Betaalde backup voorziening voor de Google Workspace for Education omgeving. Veilig internet.
Afhankelijkheid van externe (Big Tech) leveranciers	Geen invloed op prijswijzigingen, updates, AVG-beleid, data-opslag, storingen, verdienmodel, AI-functies en contractvoorwaarden	hoog	Niet-noodzakelijke en commerciële diensten van Google Workspace for Education uitschakelen voor medewerkers en/of leerlingen. Onderzoek naar lokale aanbieders. Intensieve samenwerkingen aangaan met vergelijkbare stichtingen om gezamenlijk kennis te delen.

In 2025 zijn de volgende acties ondernomen om het AVG-denken en -handelen binnen WijWijzer te optimaliseren:

- Iedere maand krijgen alle medewerkers een (actuele) IBP-tip met als doel om de bewustwording bij ieders rol ten aanzien van AVG te vergroten.
- Het reeds bestaande autorisatiebeleid voor Parnassys is formeel vastgesteld.
- Er is gestart met een gefaseerde overstap van het gebruik van WhatsApp naar Google Chat voor de interne communicatie binnen WijWijzer en de schoolteams onderling.
- In het najaar is een voorlopig AI-beleid opgesteld waarin is vastgelegd dat leerlingen geen gebruik maken van AI-tools tijdens schooltijd vanwege hun leeftijd en dat medewerkers mogen experimenteren met AI-tools met de kanttekening dat er nooit privacygevoelige gegevens of andere vertrouwelijke informatie mogen worden ingevoerd.
- Vanwege de fusie in 2024 is een aantal privacy documenten geactualiseerd, waaronder: het Beleid Informatiebeveiliging en privacy, de Geheimhoudings- en privacyverklaring, de Gedragscode medewerkers verantwoord gebruik ICT en internet en een vergelijkbare gedragscode voor leerlingen.
- Het optimaliseren van de inrichting en het beheer van Google Workspace for Education heeft continue aandacht op basis van actuele ontwikkelingen.
- Alle scholen hebben (nieuwe) bordjes ontvangen om op school(pleinen) bij ouders/verzorgers onder de aandacht te brengen dat fotografie en filmen - en het delen ervan - niet toegestaan is zonder voorafgaande toestemming.

Voor 2026 geldt dat WijWijzer op basis van het groeipad voor het Normenkader IBP FO verder werkt aan een veilige werk- en leeromgeving met gepaste aandacht voor de privacy van medewerkers, leerlingen en hun ouders. Hierbij wordt sinds januari 2025 gebruikgemaakt van YourSafetyNet, waarin ook het register van verwerkingsactiviteiten wordt bijgehouden.

Datalekken en verwerkingsactiviteiten

Er hebben zich geen beveiligingsincidenten of datalekken voorgedaan die aanpassingen op ICT-gebied noodzakelijk hebben gemaakt om risico's te voorkomen.

Medewerkers kunnen via een speciaal mailadres of een meldformulier op intranet (en telefonisch bij spoed) datalekken en/of beveiligingsincidenten melden. In 2025 zijn de volgende meldingen ontvangen en afgehandeld:

- Er zijn zes meldingen binnengekomen waarbij een verkeerde bijlage bij een interne mail is gevoegd of een scan bij een verkeerde persoon intern terecht is gekomen.
- Drie keer is een verkeerde bijlage bij een mail naar ouders verstuurd. Dit is direct ontdekt en na contact met ouders verwijderd. Andere ouders zijn geïnformeerd. Met deze medewerkers is het belang van het gebruik van Zivver besproken.
- Drie keer heeft een medewerker de verkeerde rechten in AFAS gekregen, waardoor deze medewerker tijdelijk toegang had tot directie-documenten. In twee gevallen is deze fout in de autorisatie ontdekt door bovenschoolse medewerkers, zodat deze - in overleg met de betrokken medewerkers - recht is gezet. In een geval bleek er een 'bug' in Parnassys te zijn ontstaan dat een dag later weer was verholpen en de rechten weer correct waren ingesteld.
- Er zijn twee meldingen geweest van derden die privacygevoelige foto's/filmpjes van leerlingen van één van onze scholen op sociale media hebben geplaatst, zonder vooraf toestemming hiervoor te vragen. De desbetreffende beelden zijn direct verwijderd en excuses zijn gemaakt. Eén melding kwam binnen via datalek@wijwijzer.nu door een buurtbewoner; één melding kwam via een van onze scholen telefonisch bij het bestuur binnen.

- Een keer heeft een ouder die in de MR van een school zat, haar laptop met een MR-account open aan haar kind geleend. Bij navraag bleek het kind niet in haar documenten gekeken te hebben.
- Door ICT-ers van scholen is af en toe gemeld dat devices niet gelockt zijn; zij plakken een 'oeeps, privacy lekje' sticker op het desbetreffende device.

Het aantal en de aard van de meldingen in overweging nemende, ervaart WijWijzer deze meldingen als zeer acceptabel voor de omvang van onze organisatie. We kwalificeren dit daarom als een bewijs van het feit dat collega's het belang van privacy en informatiebeveiliging als een serieus onderdeel van hun dagelijkse werkzaamheden beschouwen. We vinden het vooral belangrijk om van de meldingen te leren en waar mogelijk verbeteringen aan te brengen in onze manier van werken.

2.3.5. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het beheer en onderhoud van de scholen wordt uitgevoerd conform de meerjaren onderhoudsplanning, waarin verduurzaming steeds meer aandacht krijgt. Hierover voert WijWijzer periodiek overleg met de gemeenten waarin onze scholen gevestigd zijn. Net als de afgelopen jaren, zal ook de komende jaren buiten de meerjarenonderhoudsbegroting om extra geïnvesteerd worden in onder andere duurzaamheid en uitstraling van onze gebouwen, indien de financiële positie van WijWijzer dit toelaat. Zo heeft WijWijzer de afgelopen jaren geïnvesteerd in PV-panelen bij meer dan de helft van onze scholen.

Bij inkoop, bouwen en investeringen worden de uitgangspunten van verantwoord ondernemen in acht genomen, zoals vastgelegd in het inkoopbeleid. Ook bij (Europese) aanbestedingen neemt WijWijzer eisen op ten aanzien van verantwoord en duurzaam ondernemen. Zo is in samenwerking met de gemeente Haarlemmermeer circulair en gasloos gebouwd voor De Kameleon in Zwanenburg.

In ons inkoopbeleid is als uitgangspunt genomen om te standaardiseren waar mogelijk en maatwerk te organiseren waar nodig. Zo is gekozen voor een beperkt keuze in schoolmeubilair, zodat we meubilair tussen scholen uit kunnen wisselen bij wijziging van leerlingaantallen en/of vervanging van meubilair.

Vooruitkijken

In de nieuwe strategische koers stellen we in ons onderwijs inclusiviteit, kansengelijkheid, duurzaamheid en talentontwikkeling centraal. Hierbij zetten we in op duurzaamheid op allerlei terreinen. Bijvoorbeeld op het terrein van onderwijs door te streven naar expertise binnen schoolteams om kennis op te bouwen voor de lange termijn en te delen met collega's. Door duurzame samenwerkingen aan te gaan met VO-scholen streven we naar een soepele overgang tussen PO en VO.

We gebruiken de Sustainable Development Goals als uitgangspunt voor schoolontwikkeling en onderwijshuisvesting. Voor WijWijzer ligt de focus op de doelen: Kwaliteitsonderwijs (no. 4), Ongelijkheid verminderen (no. 10), Duurzame gemeenschappen (no. 11) en Partnerschap om doelstellingen te bereiken (no. 17).

In het kader van schoolontwikkeling willen we dat alle scholen van WijWijzer goed en samenhangend burgerschapsonderwijs aanbieden, waarin duurzaamheidseducatie een plek krijgt. Alle nieuwbouwprojecten moeten voldoen aan de actuele duurzaamheidscriteria, met minimaal 50% reductie in energieverbruik en gebruik van duurzame materialen.

2.4. Financieel beleid

2.4.1. Doelen en resultaten

Het financieel beleid heeft als doel het borgen van de financiële continuïteit van Stichting WijWijzer scholen. Daarnaast is het een randvoorwaarde om de strategische koers van WijWijzer te continueren. Deze Strategische koers 2025-2029 is in december 2024 vastgesteld. De basis van de continuïteit ligt in een structurele toestroom van nieuwe leerlingen en de daarmee samenhangende bekostiging door het ministerie van OCW, subsidie van de samenwerkingsverbanden, incidentele subsidies en gelden van lokale overheden.

De financiële planning & controlcyclus van WijWijzer is in ontwikkeling en de financiële expertise in de organisatie wordt verstevigd. Dat is nodig, want de realisatie in 2025 wijkt in negatieve zin af van de begroting. Daarom wordt vanaf 2026 onder andere de cyclus voor managementrapportages geïntensiveerd en worden managementgesprekken met de directeurs gevoerd.

2.4.2. Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

WijWijzer maakt elk jaar een complete begroting:

- een (meerjaren)begroting op kalenderjaar voor de Raad van Toezicht en GMR en ten behoeve van de jaarrekening i.v.m. de continuïteitsparagraaf voor vijf jaar vooruit.
- een begroting kalenderjaar voor alle scholen.

Beide begrotingen zijn gebaseerd op de in de strategisch koers genoemde doelstellingen.

2.4.3. Toekomstige ontwikkelingen

De volgende ontwikkelingen kunnen van invloed zijn op de (financiële) situatie van WijWijzer:

- mogelijke fusies van scholen,
- extra of aangepaste rijkssubsidies zoals Versterking basisvaardigheden,
- uitwerking van de integrale huisvestingsplannen en de financiële afspraken tussen gemeenten en schoolbesturen daarover,
- bezuinigingen van de gemeenten in onze regio.

2.4.4. Investeringsbeleid

Er is een meerjareninvesteringsplan dat elk jaar geactualiseerd wordt. Hierin worden alle vervangingsinvesteringen, alsmede nieuwe investeringen in alle materiële vaste activa meegenomen. Vanaf 2022 horen hier ook investeringen in groot onderhoud bij. In principe worden alle investeringen uit eigen middelen gefinancierd.

2.4.5. Treasury

In december 2024 heeft de Raad van Toezicht een nieuw treasurystatuut goedgekeurd dat vanaf 2025 wordt nageleefd. Dit is te vinden op <https://wijwijzer.nu/onze-organisatie/college-van-bestuur/>.

De stichting heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd, conform de Regeling Beleggen en Belenen 2020. Er is gebruikgemaakt van spaarrekeningen en langlopende deposito's. De tegoeden op deze rekeningen, ondergebracht bij de ABN-Amro Bank en de Rabobank, zijn direct opeisbaar.

2.4.6. Allocatie middelen

De gehanteerde uitgangspunten voor het verdelen van de middelen over de ressorterende scholen zijn als volgt: de inkomsten voor het kalenderjaar worden vastgesteld op basis van de leerlingenaantallen per 1 februari van het voorgaande jaar.

De besluitvorming over de allocatie van middelen binnen het schoolbestuur vindt volgens de volgende stappen plaats:

- Het CvB maakt een voorstel voor de allocatie van middelen aan de scholen: uitgangspunten kalenderjaar begrotingen in een kaderbrief (april-mei).
- Uitgangspunten worden vastgesteld samen met de directeuren (mei-juni).
- Uitgangspunten worden vervolgens voor advies besproken met GMR (juni-juli).
- Bespreking met directeuren bij het opstellen van de schoolbegroting (oktober/november).
- Begroting ter advisering aanbieden aan (P)GMR jaarlijks (december)
- Begroting ter instemming aanbieden aan de RvT jaarlijks (december).

2.4.7. Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen worden toegewezen aan de scholen die recht hebben op deze middelen, op basis van de schoolscores (bron: CBS). De besluitvorming over de inzet van deze middelen is onderdeel van de werkwijze zoals beschreven in 2.4.6. Allocatie van de middelen.

Met deze middelen worden met name onderwijsondersteunende medewerkers ingezet voor de begeleiding van leerlingen, individueel of in kleine groepjes. Er is gekozen voor deze activiteiten omdat dit gebleken effectieve interventies zijn om onderwijsachterstanden te verminderen.

2.4.8. Planning- en controlcyclus

Achtereenvolgens worden de volgende stappen genomen voor de totstandkoming van de begroting:

- In het tweede kwartaal van ieder jaar worden de uitgangspunten voor het komende kalenderjaar opgesteld door het CvB. Deze worden besproken met de directeuren en voorgelegd aan de GMR (advies).
- In het derde kwartaal vinden begrotingsgesprekken plaats met alle schooldirecties. Hierbij worden de financiën in afstemming met de onderwijskwaliteit en personeel/formatie besproken. De leerlingenaantallen vormen naast de kaderbrief de basis voor dit gesprek. Ook bovenschols wordt een begroting opgesteld, mede op basis van de jaardoelen uit de strategische koers.
- In december wordt de concept (meerjaren)begroting achtereenvolgens voorgelegd aan de schooldirecties, de GMR (advies) en de Raad van Toezicht (instemming).
- In het eerste kwartaal vindt een inventarisatie plaats waarin medewerkers hun voorkeuren/wensen uitspreken, die in combinatie met de (school)begroting tot een bestuursformatieplan voor het komende schooljaar wordt uitgewerkt. Het bestuursformatieplan wordt voorgelegd aan de PGMR ter instemming.

Het bestuur zorgt ervoor dat er iedere vier maanden een integrale managementrapportage (domeinen: organisatie, onderwijs, personeel, financieel, huisvesting en facilitair) wordt opgesteld. Op basis van deze rapportages vinden periodieke overleggen plaats tussen de portefeuillehouder van het bestuur met ieder domein, zodat bijsturing plaats kan vinden. De managementrapportages worden besproken met de Raad van Toezicht en worden - ter informatie - gedeeld met de schooldirecties en de GMR.

De cyclus voor de managementrapportages wordt in 2026 aangepast met als doel om tussentijds vaker inzicht in de belangrijkste stuurcijfers (financieel en formatie) te bieden. Hierbij wordt ook gestreefd naar het integreren van de bekende risico's.

2.5. Risico's en risicobeheersing

2.5.1. Intern risicobeheersingssysteem

Stichting WijWijzer heeft ruim aandacht voor het managen van risico's waarmee de stichting geconfronteerd kan worden. In 2025 is een risicoanalyse uitgevoerd; de belangrijkste risico's staan beschreven en uitgewerkt in 2.5.2.

De interne risicobeheersing en controle wordt geëffectueerd door functiescheiding, vastgestelde procedures en waar mogelijk automatisering van processen. In 2018 is een geactualiseerd handboek AO/IC in gebruik genomen dat in 2020 is geactualiseerd na de invoering van het AFAS systeem voor de gehele bedrijfsvoering. In 2026 zal het handboek opnieuw geüpdatet worden als gevolg van de fusie in 2024.

Risicobeheersing

Elk kwartaal wordt een rapportage gemaakt op personele en financiële resultaten en de belangrijkste ontwikkelingen van de organisatie, het onderwijs en faciliteiten/huisvesting, waarbij de begroting versus realisatie en de prognoses worden gepresenteerd op totaal stichtingsniveau. Via Anago kunnen directeuren en bestuur dagelijks de uitputting van de schooljaar begrotingen volgen en waar nodig bijsturen zodat er geen onverwachte resultaten ontstaan. Maandelijks wordt via de rapportagetool de financiële positie van de stichting en alle scholen beoordeeld op bijzonderheden en afwijkingen van de begroting.

2.5.2. Belangrijkste risico's en onzekerheden

WijWijzer voorziet de volgende risico's en onzekerheden voor de organisatie. Hierbij is vermeld welke beheersmaatregelen hiervoor worden ingezet:

Strategisch

Risico	(Mogelijke) impact	Beheersmaatregel
Demografische krimp	Diverse scholen van WijWijzer hebben te maken met daling van het aantal leerlingen als gevolg van de demografische krimp. Dit betreft met name scholen in Zuid-Kennemerland	Door de fusie tot WijWijzer in 2024 is de stichting 'robuust' gemaakt voor wat betreft het leerlingenaantal. Lokaal zijn we alert op mogelijkheden tot samenvoeging tussen onze

		eigen scholen of van andere besturen.
Onvoorspelbaarheid van rijksvergoedingen en tijdelijke subsidies.	Het aantal (tijdelijke) subsidies is de afgelopen jaren sterk gegroeid en in verhouding is het aantal tijdelijke inkomsten toegenomen ten opzichte van de structurele inkomsten. Dat veroorzaakt een grotere onvoorspelbaarheid van de financiering. Een onbedoeld neveneffect van subsidies is dat lasten voor administratie en verantwoording op scholen en op stichtingsniveau verzwaaard zijn. Door fluctuaties is een strak formatiebeleid met veel tijdelijke krachten nodig. Dit zorgt voor een negatief effect (imago) bij het niet verlengen van tijdelijke contracten van passende medewerkers, die mogelijk op korte termijn wel weer nodig zijn.	Vanwege deze onvoorspelbaarheid wordt meerjarig vooruit gekeken in de begroting en krijgen nieuwe medewerkers in de regel eerst een tijdelijk dienstverband (1 jaar tijdelijk, met uitzicht op onbepaalde tijd). Ten behoeve van de administratie worden per subsidie kostendragers aangemaakt. Dat helpt bij de verantwoording van de subsidies.
Toename van het aantal internationale en anderstalige leerlingen.	Het kunnen opvangen van internationale leerlingen leidt tot extra kosten voor de inhuur van NT2 expertise.	Binnen de regio vindt een intensieve samenwerking plaats tussen besturen, samenwerkingsverbanden en taalklassen om de opvang van internationale leerlingen zo effectief en efficiënt mogelijk te organiseren.
Beperkte personele en financiële capaciteit bij gemeenten t.a.v. de uitvoering van het IHP	Een aantal scholen is (ver) voorbij de levensduur van 40 jaar en zijn toe aan renovatie of (ver)nieuwbouw. De meeste gemeenten hebben echter een forse achterstand wat betreft realiseren van hun IHP. Deze achterstand heeft te maken met beperkte personele en financiële capaciteit bij de gemeenten.	Leerlingen en medewerkers leren en werken in een gebouw dat niet volledig aan de huidige wensen en behoeften voldoet. WijWijzer investeert indien mogelijk in tijdelijke maatregelen.
Cyberaanval/ransom-aanval	Als gevolg van een cyberaanval kunnen kosten ontstaan: - directe kosten voor het herstellen van systemen, onderzoek, juridische kosten, inhuur van cybersecurity-experts, notificatiekosten bij datalekken (AVG).	WijWijzer werkt samen met andere schoolbesturen om kennis en ervaring te delen en een plan van aanpak te ontwikkelen. WijWijzer heeft een verzekering afgesloten: FI.ai Deze verzekering (ook wel Afi

	- boetes en claims.	Backup voor Google Workspace genoemd) is een cloud-native data management en beschermingsplatform dat specifiek is ontworpen om een uitgebreide back-up en herstel oplossing te bieden voor Google Workspace data. Inzet Veilig internet per 2026.
--	---------------------	---

Financieel

Risico	(Mogelijke) impact	Beheersmaatregel
Inhuur van ZZP-ers door personeelstekort.	Met name voor langdurige vervanging (o.a. zwangerschaps- en bevallingsverlof) zijn vacatures moeilijk te vervullen als gevolg van het lerarentekort. Als gevolg van de wet DBA kan dat leiden tot hogere kosten als gevolg van naheffingen. Aangekondigd is dat vanaf 2025 de handhaving van de wet DBA verscherpt zal worden.	Met ingang van 2025 zijn de procedures binnen WijWijzer aangescherpt bij inhuur van externen. ZZP-ers zijn actief benaderd om in dienst te komen van WijWijzer (al dan niet tijdelijk). In uitzonderlijke gevallen beslist het CvB over het al dan niet inhuren van ZZP-ers.
Leegstand van lokalen door daling leerlingaantallen.	Leegstand leidt tot hogere huisvestingslasten per leerling.	Lege lokalen worden verhuurd (bijvoorbeeld aan kinderopvang) of teruggegeven aan gemeenten.
Liquiditeitspositie	Als gevolg van de overgang van een voorziening groot onderhoud naar activering is de liquiditeitspositie veranderd.	De liquiditeit daalt sneller en grilliger bij activatie op het moment van uitvoering. Daarom wordt gewerkt met een liquiditeitsprognose en wordt de liquiditeitspositie nauwkeurig gemonitord.

Personeel

Risico	Mogelijke impact	Beheersmaatregel
Personeelstekort	Het lerarentekort kan leiden tot een disbalans in de verhouding tussen bevoegden en onbevoegden.	WijWijzer neemt deel aan de onderwijsregio HAK (Haarlemmermeer, Amstelland en Kennemerland), waarin

	Dit heeft mogelijk gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs.	schoolbesturen en hogescholen samenwerken aan oplossingen voor het personeelstekort. De oplossingen bestaan o.a. uit: - Samen opleiden (de opleiding van PABO-studenten vindt grotendeels plaats op de basisschool) - Opleiden van zij-instromers - Ander organiseren - Werven, selecteren en Matchen - Begeleiding en professionalisering van medewerkers. - Intern matchingsysteem (boventallig personeel en vacatures) - Exit beleid om een goed beeld te houden wat onze USP's en valkuilen zijn
Ziekteverzuim blijft boven het streefpercentage van 5%.	Bij een hoog ziekteverzuim is vervanging beperkt beschikbaar, waardoor de werkdruk toeneemt en incidenteel groepen naar huis worden gestuurd.	WijWijzer zet een preventieve verzuimcoach in. Directeuren blijven in gesprek met team/medewerker. Jaarlijks wordt de griep prik aangeboden.
Ontbreken backup voor sleutelfunctionaris salarisadministratie.	Het bestuurskantoor van WijWijzer is 'lean en mean' georganiseerd. De taken zijn duidelijk verdeeld, er wordt intensief samengewerkt. In de meeste disciplines zijn minimaal twee collega's werkzaam. Echter, bij de salarisadministratie is dat niet het geval en kan alleen de controller een salarisrun draaien als de salarisadministrateur uitvalt.	WijWijzer heeft contacten met externe bureaus, zodat in geval van nood interim medewerkers vlot werkzaamheden kunnen opvangen bij uitval. En er is contact met andere schoolbesturen in de regio, die vergelijkbaar georganiseerd zijn. Op die manier kunnen schoolbesturen elkaar ook helpen als er een sleutelfunctionaris uitvalt.

Ten aanzien van de AVG is een aparte risicoanalyse opgenomen. Zie onderdeel 2.3.4.

HOOFDSTUK 3 Verantwoording van de financiën

3.1. Resultaten verslagjaar

3.1.1. Financiële positie op balansdatum

Onderstaand de balans per 31 december 2025 in vergelijking met 31 december 2024 en met een toelichting op de belangrijkste wijzigingen in 2025.

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
1 Activa		
1.1 Vaste activa		
1.1.2 Materiële vaste activa	16.278.187	13.338.106
1.1.3 Financiële vaste activa	19.806	246.241
<u>Totaal vaste activa</u>	<u>16.297.993</u>	<u>13.584.347</u>
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen	2.004.421	2.314.530
1.2.4 Liquide middelen	7.059.244	10.328.651
<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>9.063.665</u>	<u>12.643.181</u>
<u>Totaal activa</u>	<u>25.361.658</u>	<u>26.227.528</u>
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	15.517.546	17.344.402
2.2 Voorzieningen	1.049.238	889.411
2.4 Kortlopende schulden	8.794.874	7.993.715
<u>Totaal passiva</u>	<u>25.361.658</u>	<u>26.227.528</u>

Toelichting bij de balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa stijgen doordat er in 2025, net als in 2024, meer is geïnvesteerd dan er afgeschreven is. Er zijn extra investeringen gedaan als gevolg achterstallig onderhoud. Daarnaast zijn er extra investeringen gedaan in het kader van de stelselwijziging van de verwerking van het groot onderhoud.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa dalen door de vrijval van de laatste langjarige deposito's bij de Rabobank naar de liquide middelen.

Vorderingen

De vorderingen dalen ten opzichte van eind 2024 voornamelijk door het wegvallen van vorderingen op de Gemeente Bloemendaal inzake uitbreiding 2 lokalen.

Eigen vermogen

De mutatie in het eigen vermogen ontstaat door de verwerking van het resultaat over 2025.

Voorzieningen

De mutaties in de voorzieningen ontstaan door dotaties en onttrekkingen; een specificatie en verklaring hiervan is uitgewerkt in de specificaties bij de balans van de jaarrekening.

De hoogte van de voorziening voor de gespaarde uren Duurzame Inzetbaarheid is in 2025 met name gestegen doordat het saldo eind 2024 te laag lijkt te zijn ingeschat.

Kortlopende schulden

De stijging van de kortlopende schulden wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door het ontvangen van Gemeentelijke subsidiegelden die nog niet zijn uitgegeven.

3.1.2. Analyse resultaat 2025

	Realisatie 2025 €	Begroot 2025 €	Realisatie 2024 €
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	58.416.705	56.704.556	56.276.588
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	559.823	504.700	566.840
3.5 Overige baten	1.444.540	1.018.008	951.167
<u>Totaal baten</u>	<u>60.421.068</u>	<u>58.227.264</u>	<u>57.794.595</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	52.634.806	50.252.095	51.799.397
4.2 Afschrijvingen	1.728.475	1.953.809	1.513.694
4.3 Huisvestingslasten	4.024.394	3.769.912	4.056.917
4.4 Overige lasten	4.463.065	3.914.915	4.262.210
<u>Totaal lasten</u>	<u>62.850.740</u>	<u>59.890.731</u>	<u>61.632.218</u>
<u>Saldo baten en lasten</u>	<u>-2.429.672</u>	<u>-1.663.467</u>	<u>-3.837.623</u>
6.1 Financiële baten	163.700	250.000	459.282
6.2 Financiële lasten	-11.145	-9.890	-10.405
<u>Resultaat</u>	<u>-2.277.117</u>	<u>-1.423.357</u>	<u>-3.388.746</u>
Totaal resultaat	<u>-2.277.117</u>	<u>-1.423.357</u>	<u>-3.388.746</u>

De begroting van 2025 liet een negatief resultaat zien van € -1.423k. Het werkelijke resultaat bedraagt een negatief resultaat van € -2.277. Dit is € 854k lager dan begroot.

Toelichting bij de vergelijking met de begroting 2025 en realisatie 2024

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen OCW zijn € 1.700k hoger dan begroot. De hogere rijksbijdragen bestaan grotendeels uit de hogere indexatie dan waar mee was gerekend.

Daarnaast zijn er hogere baten vanwege detachering van personeel (273k) dat niet was begroot.

Personeelslasten

De personeelskosten zijn ruim € 3,2 miljoen hoger dan begroot. Deze hogere kosten worden voor 1.700k gecompenseerd door de indexatie van de bekostiging en de ontvangen uitkeringen van het UWV, 715k hoger dan begroot. Dit betreft voornamelijk uitkeringen vanwege zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof.

De dotaties aan personele voorzieningen zijn 100k hoger dan begroot. Dat wordt verklaard door de ophoging van de voorziening voor langdurig zieken en de dotatie voor het spaarverlof voor duurzame inzetbaarheid en een verlaging van de jubileumvoorziening met 125k. Dit laatste wordt veroorzaakt door het toepassen van een nauwkeuriger methode van de PO-raad in plaats van een vast bedrag per medewerker.

Afschrijvingen

De Afschrijvingen zijn lager dan begroot. Doordat sommige projecten nog niet zijn afgerond, zijn de kosten nog niet geactiveerd en wordt er ook nog geen afschrijving berekend. Verder is een aantal projecten doorgeschoven naar andere jaren.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 254k hoger dan begroot. Dit betreft met name het klein onderhoud en energie.

Overige lasten

De overige lasten zijn € 547k hoger dan begroot. Bestaat hoofdzakelijk uit hogere lasten voor administratie en beheer (139k), inventaris (100k) en ICT-en leermiddelen (260k).

Financiële baten

In 2025 is er minder rente ontvangen dan begroot, vanwege de afnemende hoeveelheid liquide middelen door de investeringen en het teruglopende rentepercentage t.o.v. 2024.

3.2. Continuïteitsparagraaf

3.2.1. Leerlingen en FTE

	realisatie 2024 1-feb	realisatie 2025 1-feb	realisatie 2026 1-feb	prognose 2027 1-feb	prognose 2028 1-feb	prognose 2029 1-feb
Aantal leerlingen	7.095	6.932	6.969	7.095	7.137	7.174
Personele bezetting in FTE 31-dec						
Bestuur/management	32	34	35	35	35	33
Personeel primair proces	350	377	368	364	353	351
Ondersteunend personeel	108	124	118	95	107	105
Totaal personele bezetting	490	535	521	494	495	489
Aantal leerlingen/totaal personeel	14,48	12,96	13,38	14,36	14,42	14,67
Aantal leerlingen/onderwijs personeel	20,27	18,39	18,94	19,49	20,22	20,44

Toelichting

Bij de totstandkoming van de Meerjarenbegroting was het leerlingenaantal op 1 februari 2026 nog een prognose. In bovenstaande tabel is per 1 februari 2026 het werkelijk aantal leerlingen opgenomen.

Na de fusie tot Stichting WijWijzer scholen bedroeg het aantal leerlingen op 1 februari 2026 6.969 en dat zal de komende jaren naar verwachting langzaam stijgen.

Daardoor zal, bij ongewijzigd beleid, ook de behoefte aan personeel iets stijgen. Het blijft, ook door het natuurlijk verloop, een uitdaging om alle formatieplaatsen vervuld te krijgen.

3.2.2. Staat van baten en lasten in meerjarenperspectief

Toelichting

De leerlingprognoses en de prognose van het personeelsbestand laten een stabiele ontwikkeling zien. In deze prognose is nog geen rekening gehouden met de structurele Bekostiging Basisvaardigheden vanaf 2027 (€ 200 per leerling). Ook is nog geen rekening gehouden met de noodzakelijke aanpassingen van de meerjarenbegroting zoals geconstateerd in februari 2026. De hierboven gebruikte cijfers komen uit de meerjarenbegroting zoals die eind 2025 was opgesteld.

De afschrijvingskosten zullen steeds verder stijgen door het activeren van groot onderhoud.

<i>bedragen x € 1.000</i>	werkelijk 2024	begroting 2025	prognose 2025	begroting 2026	prognose 2027	prognose 2028	prognose 2029	prognose 2030
Baten								
Rijksbijdragen OCW	56.277	57.280	58.462	62.393	62.001	61.915	62.153	62.284
Overige overheidsbijdragen	567	480	484	506	510	510	512	512
Overige baten	951	500	1.781	580	580	583	583	545
Totaal baten	57.795	58.260	60.727	63.479	63.091	63.008	63.248	63.341
Lasten								
Personeelslasten	51.799	50.400	53.211	54.142	52.983	52.836	53.095	53.079
Afschrijvingen	1.514	1.700	1.742	1.820	1.895	1.948	1.910	1.940
Huisvestingslasten	4.057	3.900	3.897	3.942	4.062	4.143	4.228	4.325
Overige lasten	4.263	3.900	3.983	4.025	4.016	4.068	4.077	4.209
Totaal lasten	61.633	59.900	62.833	63.929	62.956	62.995	63.310	63.553
Saldo baten en lasten	-3.838	-1.640	-2.106	-450	135	13	-62	-212
Financiële baten en lasten								
Financiële baten	459	250	144	125	125	125	125	125
Financiële lasten	10	10	11	10	10	10	10	10
Totaal	449	240	133	115	115	115	115	115
Netto resultaat	-3.389	-1.400	-1.973	-335	250	128	53	-97

3.2.3. Balans in meerjarenperspectief

Activa	Realisatie 31-12-2024	Prognose 31-12-2025	Prognose 31-12-2026	Prognose 31-12-2027	Prognose 31-12-2028	Prognose 31-12-2029	Prognose 31-12-2030
Materiële vaste activa	13.338	16.000	16.880	17.585	17.637	17.977	18.037
Financiële vaste activa	246	0	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	13.584	16.000	16.880	17.585	17.637	17.977	18.037
Vorderingen	2.315	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Liquide middelen	10.329	7.000	5.785	5.330	5.406	5.119	5.044
Totaal vlottende activa	12.644	9.000	7.785	7.330	7.406	7.119	7.044
Totaal activa	26.228	25.000	24.665	24.915	25.043	25.096	25.081
Passiva							
Publiek vermogen	14.396	12.572	12.437	12.887	13.215	13.468	13.371
Privaat vermogen	2.949	2.800	2.600	2.400	2.200	2.000	2.000
Totaal eigen vermogen	17.345	15.372	15.037	15.287	15.415	15.468	15.371
Voorzieningen	889	800	900	900	900	900	900
Kortlopende schulden	7.994	8.828	8.728	8.728	8.728	8.728	8.810
Totaal passiva	26.228	25.000	24.665	24.915	25.043	25.096	25.081

Toelichting

WijWijzer streeft naar een evenwicht tussen investeringen in materiële vaste activa met even hoge afschrijvingslasten. De boekwaarde op de balans blijft dan jaarlijks op ongeveer hetzelfde niveau. Doordat groot onderhoud vanaf 2022 geactiveerd wordt, zal de boekwaarde de komende jaren gaan stijgen en daarna stabiliseren.

De financiële vaste activa bestonden eind 2024 uit langlopende Doel Spaarrekeningen (deposito's) van de Rabobank met een rentevergoeding boven de 4%. In 2026 vallen de laatste doelspaarrekeningen vrij. Omdat deze binnen een jaar na 2025 vrijvallen, wordt deze in 2025 niet langer opgenomen bij de financiële vast activa maar bij de liquide middelen.

De liquide middelen dalen door het negatieve resultaat per jaar, plus de extra investeringen vanwege het activeren van groot onderhoud.

De (personele) voorzieningen stijgen licht de komende jaren.

Vanaf 2028 wordt er weer een nagenoeg break-even exploitatieresultaat verwacht en stabiliseert het eigen vermogen ook weer.

Het College van Bestuur heeft op basis van de in 2024 nieuw ontwikkelde strategische koers 2025-2028 ook de meerjarenbegroting beleidsrijk ingevuld en ook de bestemmingsreserves uit het eigen vermogen (inclusief de private reserve) herijkt.

3.3. Financiële positie

3.3.1. Kengetallen

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	signalerings- waarde Inspectie
Solvabiliteit 1 <i>verhouding eigen vermogen/ totaal vermogen</i>	0,66	0,61	0,61	0,61	0,62	0,62	0,61	geen
Solvabiliteit 2 <i>verhouding eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen</i>	0,70	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	0,65	kleiner dan 0,30
Liquiditeit <i>vlottende activa/ kortlopendeschulden</i>	1,58	1,02	0,89	0,84	0,85	0,82	0,80	kleiner dan 0,75
Rentabiliteit <i>verhouding resultaat/ totale baten</i>	-0,06	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	lager dan -0,1
Huisvestingsratio <i>som van huisvestingslasten+ afschrijving gebouw/totale lasten</i>	0,06	0,06	0,06	0,07	0,07	0,07	0,07	groter dan 0,1
Weerstandsvermogen <i>eigen vermogen/ totale baten</i>	0,30	0,25	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	groter dan 0,50

Toelichting bij de kengetallen

De solvabiliteit geeft aan in hoeverre WijWijzer aan haar verplichtingen op korte en lange termijn kan voldoen. Beide kengetallen laten zien dat ze boven de grenzen liggen die de inspectie als signaleringswaarde heeft afgegeven.

De liquiditeit geeft aan in hoeverre WijWijzer aan haar verplichtingen binnen 1 jaar kan voldoen. Die raken in 2027 de signaleringswaarde van de inspectie.

Ook het weerstandsvermogen (moet kleiner zijn dan 0,5) en de huisvestingsratio vallen onder de signaleringsgrenzen van de inspectie.

3.3.2. Positie publieke reserve

Aan het einde van 2024, het eerste jaar van WijWijzer, lag het publieke vermogen onder de grens van een bovenmatig publieke reserve conform de rekenmethode van de Inspectie.

De rekenmethode die de Inspectie van het Onderwijs hanteert om te bepalen wat een maximaal redelijk publiek eigen vermogen is om aan te houden, is als volgt:

BEREKENING SIGNALERINGSGRENS BOVENMATIG EIGEN VERMOGEN				Normatief eigen vermogen
Eigen vermogen	15.517.546			
Bestemmingsreserve GO				
Bestemmingsreserve NPO				
Privaat vermogen	-3.113.686			
			12.403.860	
Aanschafwaarde gebouwen	3.347.610	50%	1.673.805	
			1,27	2.125.732
			<i>bouwindex</i>	
Boekwaarde MVA	16.278.187			
Boekwaarde gebouwen	-3.287.552			
			12.990.635	12.990.635
Totale baten (incl financiële baten)	60.421.068	5%		3.021.053
				18.137.421
	Eigen publiek vermogen is eind 2025			12.403.860
	Boventallig vermogen			nvt

Bijlage 1 Overzicht scholen

School	Brinnummer	Scholen op de kaart	Schoolwebsite
Het Mozaïek (2 locaties)	05LN	Het Mozaïek	Het Mozaïek
Antoniusschool	08YK	Antoniusschool	Antoniusschool
Bornwaterschool	18KK	Bornwater	Bornwater
De LinQ	09BH	De LinQ	De LinQ
de Wikkeling	26PU	de Wikkeling	de Wikkeling
Opmaat	27PF	Opmaat	Opmaat
't Venne	27PE	Venne	Venne
Hannie Schaftschool / Mariaschool	08TO	Hannie Schaft	Hannie Schaft
De Kameleon	07RG	De Kameleon	De Kameleon
De Vijfsprong	03NI	De Vijfsprong	De Vijfsprong
Julianaschool	18NI	Juliana	Juliana
De Reiger	07RH	De Reiger	De Reiger
Jong Geleerd (2 locaties)	08VO	Jong Geleerd	Jong Geleerd
De Brug	10OR	De Brug	De Brug
IKC Triade	07QW	Triade	Triade
KC De Ruimte	11DV	De Ruimte	De Ruimte
Vondelschool (gefuseerd met SAB per 1 augustus 2025)	18OP	Vondel	Vondel
Crayenesterschool (2 locaties)	10AR	Crayenester	Crayenester
De Ark	09XW	De Ark	De Ark
KC De Molenwerf	10QF	De Molenwerf	De Molenwerf
Voorwegschool	11HC	Voorweg	Voorweg
Jacobaschool	11QZ	Jacoba	Jacoba
Sparrenboschool	07GT	Sparrenbos	Sparrenbos
De Franciscus	06IL	De Franciscus	De Franciscus
St. Theresia	03VS	Theresia	Theresia

Aloysiuschool	03NJ	Aloysius	Aloysius
IKC De Paradijsvogel	03TO	De Paradijsvogel	De Paradijsvogel
Mariaschool (gefuseerd met Hannie Schaftschool per 1 augustus 2025)	17KI	Maria	Maria
De Zeevonk	09RU	Zeevonk	Zeevonk

Bijlage 2 Jaarverslag Raad van Toezicht

Inleiding

Dit jaar was voor de Raad van Toezicht (RvT) van WijWijzer het eerste volledige jaar om toezicht te houden op het te voeren en gevoerde beleid van WijWijzer. Ondanks het feit dat nog een aantal na-effecten van de fusie merkbaar waren, kijkt de Raad van Toezicht terug op een opbouwend jaar; een jaar waarin WijWijzer steeds meer als een herkenbare onderwijsorganisatie/verband van scholen op de kaart is komen te staan. Het nieuwe bestuurscollege en nieuwe gezamenlijke stafbureau kreeg steeds meer vorm en timmerde hard aan de weg om gezamenlijk beleid en gezamenlijke routines te realiseren voor de nieuwe organisatie. De RvT heeft dat met veel respect en waardering waargenomen.

Tot slot willen we via deze weg onze scheidende collega Lizzy van der Kooij bedanken voor haar inzet in de Raad van Toezicht van WijWijzer en haar rechtsvoorganger Jong Leren.

In dit verslag komt achtereenvolgens aan bod:

- Maatschappelijke verantwoordelijkheid
- Visie en kaders
- Samenstelling
- Nevenfuncties, integriteit en (schijn van) belangenverstrengeling
- Honorering
- Organisatie van toezicht
- Werkzaamheden en besluitvorming
- Evaluatie en professionalisering
- Toepassing Code Goed Toezicht
- Toezicht op rechtmatige en doelmatige aanwending van rijksmiddelen

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De Raad van Toezicht is conform de Wet Primair Onderwijs belast met het intern toezicht op stichting WijWijzer scholen en heeft onder andere de volgende taken:

- het bewaken van de grondslag en de doelstellingen van de stichting.
- het toezicht houden op de algehele gang van zaken binnen WijWijzer, zoals de onderwijskwaliteit, het financieel beleid, het personeelsbeleid en de huisvesting.
- de werkgeversrol ten opzichte van de leden van het College van Bestuur.
- het gevraagd en ongevraagd adviseren van het College van Bestuur (CvB) en fungeren als klankbord voor het College van Bestuur.
- het aanwijzen van de accountant en de opdrachtverlening aan de accountant m.b.t. de controle van de jaarrekening.

De maatschappelijke opdracht van WijWijzer waarop de RvT toezicht houdt, is als volgt:

“De scholen van WijWijzer verzorgen kwalitatief goed onderwijs dat kinderen helpt om te leren en te gedijen in een omgeving die constant verandert. Op die wereld om hen heen stemmen we ons onderwijs dagelijks af, zodat onze kinderen uitgroeien tot wereldburgers die bijdragen aan een samenleving die eerlijk, veerkrachtig en innovatief is. Deze scholen zijn een dynamische oefenplaats voor de wereld. Dit realiseren wij in samenwerking met partners waarbij de pedagogische opdracht centraal staat. Bij ons is iedereen welkom op één van onze openbare of confessionele scholen. We streven ernaar een goede werkgever te zijn voor onze medewerkers, zodat medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen in hun vak.”

In het licht van de maatschappelijke opdracht bespreekt en bevraagt de RvT het CvB over ontwikkelingen op scholen, zoals de twee fusies die dit jaar hebben plaatsgevonden en de regelmatig terugkerende gesprekken over actuele ontwikkelingen die vanuit gemeenten worden geïnitieerd.

Op basis van de periodieke gesprekken met de GMR, geplande schoolbezoeken, ontmoetingen met medewerkers tijdens informele activiteiten van WijWijzer (Diner Pensant, WW Festival) en medewerkers van het bestuurskantoor (commissievergaderingen), houdt de RvT vinger aan de pols ten aanzien van actuele vraagstukken of aandachtspunten binnen WijWijzer. De RvT kan ervoor kiezen om dergelijke onderwerpen te agenderen en/of om tijdens de vergadering aanvullende vragen hierover te stellen. Dit vindt beiden regelmatig plaats.

Visie en kaders

De RvT heeft twee themabijeenkomsten over Governance georganiseerd, waarin aan de hand van de handreiking 'Instrumenten voor goed toezicht' van de VTOI gesproken is over de ingrediënten voor de Toezichtvisie en -kader van WijWijzer. Dit document is in het voorjaar van 2026 vastgesteld. Bij de zelfevaluatie in het najaar wordt geëvalueerd of en in hoeverre de RvT heeft kunnen werken conform dit Toezichtvisie en -kader.

De toezichtvisie is gebaseerd op de besturingsfilosofie van WijWijzer waar transparantie en dialoog in een veilige omgeving centraal staan. Om dit toezicht vorm te geven, werkt de RvT vanuit de volgende kernwaarden bij de uitvoering van het toezicht op de organisatie.

- Transparante besluitvorming
- Eigen rol en verantwoordelijkheid
- Stimulering van lef
- Balans en de juiste maat
- Het kind centraal

Bij de uitvoering van toezicht houden we de volgende maatschappelijke vraagstukken in het achterhoofd:

- Gemeenten en financiële keuzes hebben invloed op de maatschappelijke opdracht.
- Kansengelijkheid en burgerschap in een polariserende wereld.
- De maatschappij komt steeds meer de school in.
- Uitdagende arbeidsmarktontwikkelingen.
- Spanning tussen resultaten en het welbevinden van leerlingen.

In het toezichtkader is vastgesteld op welke manier de RvT toezicht houdt op de uitvoering van beleid en inzicht krijgt in risico's en de beheersing van deze risico's. Hierbij is sprake van toezicht vooraf (beleidsvorming) en achteraf (evaluatie en/of controle). De Raad van Toezicht beoordeelt de algemene gang van zaken en de uitvoering van het beleid aan de hand van rapportages en toelichting daarop van het bestuur. Hierbij worden het toezien op de naleving van de wet en regelgeving (inspectie, accountant), de governance codes, de statuten en reglementen als uitgangspunten gebruikt.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de volgende domeinen:

- Kwaliteit van onderwijs
- Strategie en resultaat
- Samenwerking tussen professionals binnen en buiten de organisatie
- Governance driehoek

Dit vindt plaats tijdens de reguliere vergaderingen en vergaderingen van commissies die hun bevindingen terugrapporteren aan de voltallige RvT.

Bij het krijgen en verkrijgen van informatie geldt dat er sprake is van transparantie, volledigheid en openheid. De RvT kan daarnaast rekenen op gevraagd en ongevraagd informatie om hun taken en rollen adequaat te kunnen uitvoeren.

In een toetsingskader heeft de RvT vastgelegd welke thema's en onderwerpen onderdeel zijn van het toezichtskader. Het document Toezichtvisie en kader is gepubliceerd op <https://wijwijzer.nu/onze-organisatie/RvT/>.

Samenstelling

Een overzicht van de leden van de Raad van Toezicht is opgenomen in het Bestuursverslag 2026 (zie: 1.2.6. Intern toezichtsorgaan - Raad van Toezicht). Hierin zijn de functies die de leden vervullen, de nevenfuncties en de lidmaatschappen van commissies opgenomen.

De uitgangspunten voor de samenstelling van een Raad van Toezicht zijn:

- Borging van de continuïteit
- Conform de letter en geest van de Code Goed Bestuur PO
- Een aftreed-ritme dat de continuïteit borgt
- Geen doublures of lacunes in de expertise/aandachtsgebieden

De leden van de RvT zijn benoemd voor een periode van vier jaar en aansluitend voor één termijn herbenoembaar. De zittingsperiode bij de rechtsvoorgangers telt hierin mee. In het document 'Functieprofiel leden Raad van Toezicht' dat ter voorbereiding op de fusieorganisatie op 13 december 2023 is vastgesteld wordt expliciet vermeld dat "Eigen werkzaamheden niet mogen leiden tot vermenging van belangen met de belangen van de stichting." Dit wordt gebruikt bij de werving en aanstelling van een (nieuw) Raad van Toezicht lid. Vanuit de Code Goed Bestuur meldt ieder lid tijdig bij de voorzitter RvT en bij het College van Bestuur wanneer een nieuwe (neven)functie wordt aanvaard die tot belangenverstrengeling zou kunnen leiden.

Naam	Start	Aandachtsgebied	2e termijn / aftredend
Lizzy van der Kooij	01-08-2017	Jeugddomein	afgetreden per 01-08-2025
Robert Viëtor	01-08-2020	Onderwijs Onderzoek	01-08-2028 (2e termijn) voorzitter per 01-03-2024 (herkozen per 01-08-2024)
Dennis van Velzen [^]	08-12-2021	Governance Overheid	08-12-2029 (2e termijn)
Nathan Soomer	01-08-2022	HR	01-08-2026 (1e termijn)
Rogier Brand [*]	01-01-2023	Bedrijfsvoering Financiën	01-01-2027 (1e termijn)
Melanie Brandenburg ^{**^}	01-11-2024	Onderwijs Kwaliteit	01-11-2028 (1e termijn)

* Rogier Brand is met zijn specifieke aandachtsgebied in 2023 benoemd door de gemeenteraden van Bloemendaal, Heemstede en Zandvoort.

** Melanie Brandenburg is aangesteld na een selectietraject waarbij een afgevaardigde van de GMR in de selectiecommissie heeft geparticipeerd.

[^] Vertegenwoordigt de RvT in overleg met de GMR.

Wijziging in samenstelling

Per 1 augustus 2025 eindigde de tweede termijn van RvT-lid Lizzy van der Kooij. Ter voorbereiding van dit moment heeft de RvT verkend op welke wijze hiermee om te gaan. Op basis van de volgende overwegingen heeft de Raad van Toezicht besloten om voorlopig door te gaan met vijf leden en over een jaar te evalueren of dit een passende beslissing is geweest:

- In de statuten van Wijwijzer is vastgelegd dat de RvT uit minimaal 5 en maximaal 7 leden bestaat.
- Bij de start van WijWijzer in 2024 is gekozen om uit de RvT's van beide voorgangers een evenredige vertegenwoordiging (ieder 3 leden) toe te laten treden.
- Na het vertrek van één van de leden is op basis van de omvang van WijWijzer is gekozen voor een samenstelling met vijf leden. Het CvB kon zich hier ook in vinden. Deze keuze wordt periodiek geëvalueerd.
- De huidige Raad is nog maar kort op weg in deze samenstelling en houdt het team graag in tact.
- De huidige samenstelling waarborgt voldoende verschillende expertises, netwerken en bestuurlijke/toezichthoudende ervaring.

Nevenfuncties, integriteit en (schijn van) belangenverstrengeling

In 2025 heeft geen geagendeerd gesprek plaatsgevonden tussen bestuur en Raad over integriteit, nevenfuncties en mogelijke belangenverstrengeling. Wanneer vanuit de RvT of het CvB een signaal wordt opgevangen dat er iets 'speelt' dat van belang is voor de integriteit van bestuurders of RvT-leden, nemen bestuurders of de voorzitter van de RvT telefonisch contact op. Binnen WijWijzer is transparantie en communicatie belangrijk; bestuurders en de

RvT-voorzitter hebben daarom op zeer reguliere basis contact om elkaar bij te praten over actualiteiten die van belang zijn voor het dagelijks functioneren en/of te agenderen actuele ontwikkelingen. Tussen de vergaderingen door vindt ook regelmatig mailcontact plaats om elkaar wederzijds te informeren.

Rechtmatigheid en doelmatigheid

Ten aanzien van het toezicht op rechtmatige en doelmatige aanwending van rijksmiddelen voert de RvT jaarlijks een gesprek met de accountant naar aanleiding van de accountantscontrole op de jaarrekening. Tijdens dit gesprek met de accountant wordt aandacht besteed aan de controle van de accountant op mogelijke onrechtmatigheden in het rechtmatig en doelmatig verwerven en besteden van de middelen. In 2025 heeft dit gesprek plaatsgevonden tijdens een reguliere RvT vergadering, waarbij de accountant was uitgenodigd.

Ter voorbereiding van de goedkeuring van de jaarlijkse begroting stellen de leden van de Auditcommissie kritische vragen over grootschalige uitgaven en investeringen. Hierbij vragen zij door of bijvoorbeeld alternatieven overwogen zijn of om nadere uitleg bij de totstandkoming tot de genoemde bedragen. Dit heeft in december voor de meerjarenbegroting 2026-2030 geresulteerd in een advies van de Auditcommissie aan de RvT om de voorliggende begroting niet goed te keuren. Na aanpassing van de begroting is deze in januari 2026 alsnog goedgekeurd.

Er zijn in 2025 geen grootschalige investeringen gedaan, waarover de (Auditcommissie van de) Raad van Toezicht normaliter geraadpleegd zou zijn en waarbij het inkoopbeleid wordt nageleefd.

Managementrapportages

De RvT houdt via de periodieke managementrapportages van het CvB toezicht op de aansluiting en doelmatigheid en rechtmatigheid van de verworven middelen en gedane uitgaven met het strategisch beleidsplan en de naleving van de wettelijke voorschriften. Daartoe mede ondersteund vanuit de expertise van het VTOI-NVTK.

In de praktijk betekent dit dat het CvB drie keer per jaar een T-rapportage voorlegt aan de Auditcommissie en aan de voltallige RvT. Hierbij worden vragen gesteld naar aanleiding van actuele ontwikkelingen en bijbehorende (financiële) consequenties. Naast ontwikkelingen op het gebied van HR, bestuur & organisatie, scholen, onderwijskwaliteit en huisvesting, wordt uitgebreid stilgestaan bij het financiële hoofdstuk. De Auditcommissie richt zich met name op het financiële gedeelte, terwijl de RvT de managementrapportage integraal bespreekt. Bij de beoordeling maakt de Auditcommissie gebruik van onder andere het Treasurystatuut, het Inkoopbeleid (i.o.) en de Procuratieregeling. Zo is tijdens het bespreken van de periodieke managementrapportages uitgebreid aandacht besteed aan de omvang en kosten van de externe inhuur en aan de kosten van het stafbureau.

Honorering

De honorering van de toezichthouders wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht zelf met inachtneming van de wettelijke kaders en adviezen van de VTOI-NVTK (vereniging van toezichthouders in onderwijsinstellingen). Kaderstellend voor de bezoldiging is de Wet Normering Topinkomens (WNT) en in het bijzonder de meest recente versie van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Voor toezichthouders geldt een honorering van maximaal 10% en voor de voorzitter maximaal 15% van de maximale bezoldiging voor bestuurders. De indeling voor de bezoldiging van bestuurders van WijWijzer in 2025 is onderwijsklasse D. De arbeidsvoorwaarden van de bestuurders zijn in lijn met de cao Bestuurders Funderend Onderwijs.

De honorering van de Raad van Toezicht in 2025 bestond uit de volgende drie onderdelen:

1. een jaarlijkse individuele vergoeding voor hun werkzaamheden als toezichthouder (RvT-lid € 8.164 / RvT-voorzitter € 12.248 per jaar). Er vindt een jaarlijkse indexering plaats.
2. individueel scholingsbudget van € 800.
3. reiskosten kunnen gedeclareerd worden tegen € 0,22 per km.

In de jaarrekening is de honorering per lid opgenomen.

Organisatie van toezicht

Verantwoord toezicht

Goed toezicht betekent dat er systematisch en op basis van beleid toezicht wordt gehouden op de doelstellingen, activiteiten en resultaten van een organisatie door de Raad van Toezicht. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd in de statuten van WijWijzer en het bestuurs- en toezichtreglement.

Om op een verantwoorde manier toezicht te houden, zorgt de RvT ervoor om in de verhouding met het bestuur een balans te vinden in de vier verschillende rollen die de RvT kan aannemen (werkgever, controleur, klankbord en ambassadeur/verbinder). Bij vergaderingen wordt per gespreksonderwerp benoemd welke van deze rollen van de Raad gewenst is.

De Raad van Toezicht spiegelt situaties aan de kernopdracht, met de maatschappelijke context in het achterhoofd. Hij houdt hierbij vast aan zijn moreel kompas. Onderstaande aandachtspunten vindt de RvT belangrijk en relevant in het gesprek met het CvB:

- Voldoende, onafhankelijk en kritisch bevragen van het bestuur op onderwerpen/situaties om tegenwicht te bieden vanuit een balans tussen betrokkenheid en professionele afstand.
- Vertrouwen in elkaar en elkaars functioneren en informatieverstrekking.
- Het beoordelen van het proces heeft in de meeste situaties voorrang op de resultaten.

- De focus van de inhoud van de gesprekken ligt vooral op interne aangelegenheden, terwijl de inbreng vanuit het externe netwerk van de RvT hierbij van toegevoegde waarde is.
- Er hoort een balans te zijn tussen merkbaar en meetbaar toetsen.
- De Raad is integraal verantwoordelijk en is erbij gebaat dat commissies voorbereidend, verdiepend werk doen ten behoeve van de Raad als geheel.

Toezicht op rechtmatige en doelmatige aanwending van rijksmiddelen

De RvT voert jaarlijks een gesprek met de accountant naar aanleiding van de accountantscontrole op de jaarrekening. Tijdens dit gesprek met de accountant wordt aandacht besteed aan de controle van de accountant op mogelijke onrechtmatigheden in het rechtmatig en doelmatig verwerven en besteden van de middelen. In 2025 heeft dit gesprek plaatsgevonden tijdens een reguliere RvT vergadering.

Ter voorbereiding van de goedkeuring van de jaarlijkse begroting stellen de leden van de Auditcommissie vragen over grootschalige uitgaven en investeringen. Hierbij vragen zij door of bijvoorbeeld alternatieven overwogen zijn of om nadere uitleg bij de totstandkoming tot de genoemde bedragen. Ook de stand van zaken van geldige en tijdige VOG's wordt jaarlijks besproken.

De RvT houdt via de periodieke managementrapportages van het CvB toezicht op de aansluiting en doelmatigheid en rechtmatigheid van de verworven middelen en gedane uitgaven met het strategisch beleidsplan en de naleving van de wettelijke voorschriften. Daartoe mede ondersteund vanuit de expertise van het VTOI-NVTK.

Er zijn in 2025 geen grootschalige investeringen gedaan, waarover de (Auditcommissie van de) Raad van Toezicht normaliter geraadpleegd zou zijn en waarbij het inkoopbeleid wordt nageleefd.

Commissies

De Raad van Toezicht heeft een aantal taken toebedeeld aan drie commissies die adviserend zijn aan de Raad:

1. De Auditcommissie adviseert de Raad ten aanzien van het financieel beleid en de bedrijfsvoering.
2. De Remuneratiecommissie adviseert ten aanzien van de werkgeversrol/HRM-cyclus en geeft hiermee invulling aan de gesprekscyclus en de bezoldiging van het College van Bestuur.
3. De Commissie Onderwijs, Kwaliteit, Innovatie en Identiteit (Onderwijscommissie) adviseert de Raad van Toezicht op het gebied van de onderwijskwaliteit en de identiteit.

Auditcommissie

De Auditcommissie heeft ter voorbereiding van de plenaire Raad van Toezicht drie keer vergaderd met de bestuurder die belast is met financiën en met de controllers. De volgende onderwerpen stonden op de agenda:

- Bespreken van de Management letter 2024.
- Sparren over inzet privaat eigen vermogen voor de verbouwing van een nieuw bestuurskantoor (vanwege de fusie tussen Stopoz en Jong Leren).
- Bespreken en advies uitbrengen aan de RvT over de Procuratieregeling.
- Bespreken van de periodieke integrale managementrapportages.
- Bespreken en advies uitbrengen aan de RvT over de jaarrekening en het bestuursverslag 2024, inclusief het accountantsverslag, met de controllers en het CvB.
- Bespreken van de offerte voor een financieel risico profielanalyse.
- Bespreking van de begroting 2026 en meerjarenbegroting 2026-2030 met het CvB en de controllers.

Remuneratiecommissie

De Remuneratiecommissie, die namens de Raad van Toezicht de werkgeversrol behartigt, heeft in juni en november gesprekken gehad met beide bestuurders samen en met beiden individueel. De gesprekscyclus van de bestuurders sluit aan op de gesprekscyclus zoals die binnen WijWijzer voor alle medewerkers gehanteerd wordt. In juni betrof het een beoordelingsgesprek en in november een voortgangsgesprek.

Juni 2024 heeft de Raad de 'principes arbeidsvoorwaarden bestuurders WijWijzer' in een document geëxpliciteerd met kaders voor onder meer de aanstelling, (ontwikkeling van) beloning, vergoedingen en professionaliseringsbudget. Bij het bepalen van die principes is uiteraard wet- en regelgeving (WNT) in acht genomen waarbij een bandbreedte binnen de bezoldigingsklasse is vastgesteld die past bij de historie en omvang van de organisatie. Ook is aansluiting gehouden met het hele functiegebouw van de organisatie en is gekeken naar de CAO directies PO bijvoorbeeld als het gaat om het jaarlijkse individuele scholingsbudget.

Voor het functioneren en beoordelen van de bestuurders is begin dit jaar door Bestuur en Raad van Toezicht gezamenlijk het 'Evaluatiekader bestuurders WijWijzer' ontwikkeld dat op 1 april is vastgesteld door de Raad.

De bestuurders hebben ter voorbereiding van hun beoordelingsgesprek 360 graden feedback opgehaald binnen en buiten WijWijzer en mede op basis van die input een zelfreflectie opgesteld. De Remuneratiecommissie heeft voorafgaand informatie opgehaald door een gesprek te voeren met een aantal afgevaardigden van WijWijzer (twee directeuren en een medewerker van het bestuurskantoor) en er is feedback ten aanzien van het functioneren van de bestuurders opgehaald bij alle leden van de Raad.

De bevindingen zijn benut voor het voeren van de gesprekken met de bestuurders en het geven van de beoordelingen. Met de bestuurders zijn ook afspraken gemaakt over hun professionalisering. Alles conform de eerder genoemde principes arbeidsvoorwaarden. Daar waar het individuele scholingsbudget overschreden wordt, is een scholingsovereenkomst opgesteld, ondertekend en in het dossier opgenomen conform wat bij Stichting Wijwijzer scholen voor elke medewerker gebruikelijk is.

In 2025 is geen sprake geweest van (her)benoeming van een bestuurder bij WijWijzer.

Onderwijscommissie

De Onderwijscommissie vergadert met de bestuurder die belast is met de onderwijsportefeuille en de beleidsmedewerker(s) Onderwijs en Kwaliteit. Er hebben twee vergaderingen plaatsgevonden.

In april is gesproken over onder andere de tussentijdse opbrengsten, de ontwikkeling op het gebied van identiteit van WijWijzer (waaronder de invulling van burgerschap) en de totstandkoming en de inhoud op hoofdlijnen van de schoolplannen. Het grootste deel van het gesprek ging over de identiteit.

In november is gesproken over de data-analyse van de IEP eindtoetsen. De Onderwijscommissie heeft daarnaast inzicht gekregen in de mate van commitment van de scholen per doel van de strategische koers. Voor 2026 heeft de Onderwijscommissie uitgesproken om op de hoogte gehouden te worden over de ontwikkeling van beleid op het gebied van AI.

Contact met de GMR

De Raad van Toezicht heeft - conform de jaaragenda - tweemaal per jaar formeel overleg met de GMR. De contactpersoon namens de RvT en de voorzitter van de GMR hebben tussentijds ook contact ter voorbereiding en afstemming van deze overlegmomenten.

In het voorjaar hebben een delegatie van de RvT en een delegatie van de GMR met elkaar gesproken. Omdat de GMR na de zomer van 2025 een hele nieuwe samenstelling kent, stond dit overleg in het teken van nader kennismaken en het uitwisselen van de belangrijkste onderwerpen en prioriteiten van beide gremia.

In het najaar was een delegatie van de RvT uitgenodigd om met de voltallige GMR van gedachten te wisselen. Er is onder andere gesproken over hetgeen de GMR graag agendeert: aandacht voor duurzaamheid en het gesprek over de vrijwillige ouderbijdrage op de scholen. Vanuit de vergadering met de GMR is onder meer de voortgang van geagendeerde dossiers besproken met het bestuur.

Contact met overige belanghebbenden

Ieder lid van de Raad van Toezicht brengt vanuit zijn/haar achtergrond eigen (actuele) inzichten in bij een vergadering. Dit vindt grotendeels informeel plaats, tijdens het vooroverleg. Iedere vergadering kent ook een formeel moment. Iedere vergadering wordt roulerend geopend door een van de leden van de RvT of het CvB met een persoonlijk inzicht, (actuele) gebeurtenis of gedachte dat hij/zij graag wil delen.

Op de agenda staan de agendapunten: 'CvB en actualiteiten' en 'RvT en actualiteiten'. Deze zijn ingeruimd om actuele ontwikkelingen in het onderwijs, op de WijWijzer scholen of in de samenleving te agenderen. In dit kader worden ook uitnodigingen voor netwerkbijeenkomsten gedeeld. In 2025 hebben vertegenwoordigers van de RvT en het CvB de Netwerkbijeenkomst toezichthouders en bestuurders PO en VO, georganiseerd door Stichting Iris, gezamenlijk bezocht en later besproken. Het thema was polarisatie.

Ter voorbereiding van de agenda's van de reguliere vergaderingen en commissievergaderingen ontvangt de RvT achtergrondinformatie, beleidsdocumenten of andere informatie dat hen in staat stelt om een gewogen oordeel of inhoudelijk gesprek te kunnen voeren over de punten op de agenda. De jaarlijkse schoolbezoeken (rondleiding en gesprek met directeur en eventueel een aantal collega's) bieden de RvT de mogelijkheid om de schoolpraktijk zowel te ervaren als vragen te stellen.

Werkzaamheden en besluitvorming

Op basis van een jaarplanning met daarin terugkerende onderwerpen is een jaarcyclus van vergaderingen gepland voor de plenaire Raad van Toezicht en de commissies. Voor iedere reguliere vergadering vindt een vooroverleg plaats tussen de voorzitter van de RvT, de bestuurders en de bestuurssecretaris/secretaris van de RvT. De agenda bestaat uit geplande onderwerpen (conform de cyclus/toetsingskader) en actuele onderwerpen. De agenda en de bijbehorende stukken worden tijdig verzonden, zodat de RvT-leden altijd tenminste twee weekenden de tijd hebben om zich voor te bereiden. Op basis van heldere, complete informatie en een open gesprek vindt vervolgens dialoog en besluitvorming plaats.

In 2025 heeft de Raad van Toezicht van WijWijzer vijf reguliere vergaderingen, een extra vergadering en een (zelf)evaluatie vergadering gehad, waarbij de Raad van Toezicht heeft vergaderd in aanwezigheid van het College van Bestuur. Een uur voorafgaand van een reguliere RvT-vergadering bespreekt de RvT de agenda voor zonder het CvB.

Vanwege de fusie in het voorjaar van 2024 wilde de Raad van Toezicht 'versneld' kennismaken met de scholen van WijWijzer. Er is voor gekozen om schoolbezoeken 'light' te organiseren: De Raad brengt in tweetallen op bezoek van één uur aan twee (nabijgelegen) scholen. Tijdens deze bezoeken krijgen zij een rondleiding door de directeur en eventueel een collega en voeren een gesprek over wat deze school bezighoudt. Ook in 2025 heeft de RvT deze aanpak doorgezet en hebben de leden van de RvT in totaal tien scholen bezocht. Tijdens de reguliere RvT-vergaderingen wordt verslag uitgebracht.

Naast de schoolbezoeken nemen leden van de RvT ook deel aan de jaarlijkse startbijeenkomst van het schooljaar met alle directeuren en staf en in 2025 ook aan het WijWijzer (professionaliserings-) Festival. Op deze manier worden leden van de Raad op informele wijze geïnformeerd en krijgen zij ervaringsgerichte indrukken van het reilen en zeilen van - de besturing van - de organisatie.

De Raad van Toezicht heeft in 2025 de volgende besluiten genomen:

- Goedkeuren van het Evaluatiekader voor bestuurders
- Goedkeuren van de Procuratieregeling WijWijzer
- Goedkeuren van het voorgenomen besluit van het CvB om tot fusie tussen de Vondelschool en de SAB in Aerdenhout over te gaan
- Vaststellen van het Bestuursverslag 2024
- Goedkeuren van het voorgenomen besluit van het CvB om tot fusie tussen de Hannie Schaftschool en de Mariaschool in Zandvoort over te gaan
- Vaststellen van de bezoldigingsklasse Bestuur 2026

- Vaststellen van de vergoeding voor de Raad van Toezicht voor 2026
- Besluit tot herbenoeming van Dennis van Velzen voor een tweede termijn in de RvT

Andere belanghebbende onderwerpen op de agenda zijn geweest:

- Evaluaties van de scholenfusies:
 - Immanuelschool - De Zevensprong in Rijsenhout
 - De Duinroos - Nicolaasschool in Zandvoort
- Evaluatie van de opheffing van de St. Franciscusschool in Haarlemmerliede
- Evaluatie van het beëindigen van Tienercollege 10&Meer
- Ontwikkeling van de nieuwe organisatie
- Verschillende gesprekken over een nieuw Toezichtkader en -visie
- In juli moest een extra vergadermoment worden ingepland omdat de accountantscontrole op de jaarrekening en het bestuursverslag 2024 nog niet beschikbaar was. Door inefficiëntie en vertraging door onder andere tegenvallers vanwege de fusie bleek het niet mogelijk om de beoogde planning (juni) te halen. Na de zomervakantie heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden tussen WijWijzer en de accountant en zijn afspraken gemaakt over de nieuwe controlecyclus.
- Start (documenten) en ontwikkeling van Onderwijsregio HAK, waarin WijWijzer participeert
- Gesprek over de betekenis van de lancering van IHP Haarlemmermeer en IPH Heemstede voor de scholen van WijWijzer
- Een breed, toekomstgericht gesprek over het scholenlandschap in de regio. Hierbij is onder meer ingezoomd op actuele ontwikkelingen in de gemeenten Kudelstaart en Bloemendaal.

Evaluatie en professionalisering

Zelfevaluatie

De RvT heeft in 2025 een jaarlijkse zelfevaluatie uitgevoerd. Dit vond plaats op basis van een vooraf individueel online ingevulde vragenlijst, waarvan de overzichtelijk gepresenteerde uitkomsten het startpunt vormden van het onderlinge gesprek. Dit jaar is ervoor gekozen om de zelfevaluatie op eigen gelegenheid te laten plaatsvinden; juist om met elkaar het 'goede gesprek' te voeren.

Tijdens de zelfevaluatie vergadering heeft een evaluerend gesprek plaatsgevonden over het samenspel tussen RvT en CvB. Aansluitend vond een gesprek binnen de RvT plaats over de resultaten van de zelfevaluatie. Op basis van deze gesprekken zijn aanvullende (werk)afspraken gemaakt, zoals het opnemen van een indicatieve tijdsaanduiding per onderwerp in de agenda. Ook is afgesproken dat in het uur voor de vergadering expliciet besproken wordt of - en welke - rolverdeling (woordvoering) of tone-of-voice (vanuit rol als controleur, klankbord, werkgever of ambassadeur/verbinder) gewenst of nodig is.

Professionalisering en scholing

In september heeft in het kader van professionalisering een teambuilding plaatsgevonden in de vorm van een Management Drives sessie. Onder leiding van een externe deskundige hebben de RvT-leden hun individuele profielen besproken en doorgenomen wat dit betekent

voor het samenspel binnen de RvT. Aansluitend is het samenspel tussen de RvT en het CvB bezien op basis van de gecombineerde groepsprofielen.

Ieder lid van de Raad van Toezicht heeft een scholingsbudget. In december wordt jaarlijks geïnventariseerd welke scholings- en ontwikkelwensen er bij de individuele leden zijn. In 2025 heeft scholing/professionalisering plaatsgevonden op het gebied van de Werkgeversrol van de Raad van Toezicht (VTOI-NVTK), Toezen op onderwijskwaliteit (VTOI-NVTK), Dynamische oordeelsvorming (VTOI-NVTK) en Leergang De startende toezichthouder in onderwijs en kinderopvang editie 4. Ook zijn lunchcolleges van VTOI-NVTK gevolgd. De individuele ervaringen van de RvT-leden worden tijdens het vooroverleg voor iedere reguliere vergadering met elkaar gedeeld.

Toepassing Governancecode

Voor de inhoudelijke totstandkoming van dit jaarverslag, heeft de RvT gebruikgemaakt van een format dat gebaseerd is op de principes van de Code Goed Toezicht. In dit verslag is bij een klein aantal onderwerpen expliciet aangegeven wanneer hiervan is afgeweken. De reden hiervoor is dat de nieuwe Governance code in juni 2025 is gelanceerd. Het eigen maken en integreren van aanvullende principes vergt enige tijd. Het gesprek tussen het CvB en de RvT over de betekenis en mogelijke gevolgen van de nieuwe Governance code vindt tijdens de zelfevaluatie in 2026 plaats. In grote lijnen sluit de nieuwe Governance code aan bij de werkprincipes en waarden van WijWijzer.

Bijlage 3 Jaarverslag GMR

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2025 van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van stichting WijWijzer scholen. De GMR vertegenwoordigt de ouders en personeelsleden van de stichting en heeft als belangrijkste taak om voorgenomen bovenschools beleid te toetsen, hierover – gevraagd of ongevraagd – advies te geven en, waar nodig, in te stemmen met voorstellen.

In dit verslag vindt u een overzicht van de onderwerpen en thema's die de GMR in 2025 heeft behandeld. Voor de volledige vastlegging verwijzen wij graag naar de notulen van onze vergaderingen. Deze zijn beschikbaar via het intranet van stichting WijWijzer of op te vragen via gmr@wijwijzer.nu.

De GMR legt haar werkzaamheden vast per kalenderjaar, zodat de verslaglegging aansluit bij de bredere rapportage van de stichting. Het verslag over de periode tot de zomervakantie wordt afzonderlijk opgesteld en besproken, zodat eventuele opmerkingen van vertrekkende GMR-leden nog kunnen worden meegenomen.

In 2025 is de GMR vijf keer bijeengekomen voor een vergadering. Daarnaast vond er één online bijeenkomst plaats, waarin de leden via het CNV een cursus volgden over het opstellen van een activiteitenplan. De vergaderingen vóór de zomervakantie werden gehouden in KC De Molenwerf, terwijl de bijeenkomsten daarna plaatsvonden op het bestuurskantoor. Eén vergadering vond plaats op basisschool Jong Geleerd in Halfweg.

Ook buiten de reguliere vergaderingen was de GMR betrokken bij diverse overleggen en werkgroepen. Zo nam een personeelslid deel aan het overleg over FUWA, en een ander aan gesprekken met de ARBO-dienst. Daarnaast vond een gezamenlijk overleg plaats tussen enkele GMR-leden en vertegenwoordigers van de Raad van Toezicht (RvT), en woonde de RvT eenmaal een deel van een GMR-vergadering bij.

Tijdens iedere vergadering was een vertegenwoordiger van het College van Bestuur (CvB) aanwezig voor het eerste deel van het overleg. De stemmingen vonden steeds plaats zonder aanwezigheid van het CvB, zodat de GMR in volledige onafhankelijkheid besluiten kon nemen.

Met dit verslag wil de GMR alle betrokkenen informeren over haar werkzaamheden en inzet in 2025, en inzicht geven in de onderwerpen die dit jaar centraal stonden.

Bezetting

Personeelsgeleding 01-01-2025 tot 01-08-2025	
Jenny van Grieken Marjelle Kraaijenoord Marjan Rundervoort Nathalie Mense Romy Koning Sissi van der Post	IKC Triade - Aalsmeer Jong Geleerd - Halfweg Bornwaterschool - Bloemendaal KC De Molenwerf - Heemstede De Zeevonk - Zandvoort De Reiger - Lissersbroek
Oudergeleding 01-01-2025 tot 01-08-2025	
Anja van der Linden Femke Veenstra Helen Handersson Peter van der Poel Richard Maertens Selma Groenewegen	Jacobaschool - Heemstede Crayenesterschool - Heemstede KC De Molenwerf - Heemstede De Franciscus - Bennebroek De Vijfsprong - Vijfhuizen Crayenesterschool - Heemstede
Personeelsgeleding 01-08-2025 tot 31-12-2025	
Jenny van Grieken Marjelle Kraaijenoord Marjan Rundervoort Nathalie Mense Romy Koning Sissi van der Post	IKC Triade - Aalsmeer Jong Geleerd - Halfweg Bornwaterschool - Bloemendaal KC De Molenwerf - Heemstede De Zeevonk - Zandvoort De Reiger - Lissersbroek
Oudergeleding 01-08-2025 tot 31-12-2025	
Anja van der Linden Helen Handersson Peter van der Poel Richard Maertens Hodan Yusuf Mirjam Smit (vanaf november)	Jacobaschool - Heemstede KC De Molenwerf - Heemstede De Franciscus - Bennebroek De Vijfsprong - Vijfhuizen Opmaat - Nieuw Vennep De LinQ - Nieuw Vennep

Notulist:

Heleen Broerse-Boterman (tot 01-08-2025)

Astrid van der Lans (vanaf 01-08-2025)

Ambtelijk secretaris:

Astrid van der Lans (IKC Triade)

Organisatie

In de eerste helft van het jaar stond de GMR vooral in het teken van het verder opbouwen en organiseren van de raad. Via het CNV volgden de leden een cursus over het maken van een activiteitenplan. In dit plan beschrijft de GMR zijn visie en missie, en welke thema's dit jaar extra aandacht krijgen.

Tijdens dit proces zijn zowel korte als lange termijn doelen opgesteld. De GMR wil graag op een meer proactieve manier meedenken en meewerken aan verschillende onderdelen van het beleid. Zodra het activiteitenplan gereed is, wordt het online gedeeld. Het plan is een jaarlijks terugkerend document dat de GMR ook bespreekt met het College van Bestuur (CvB) en de Raad van Toezicht (RvT).

Binnen de GMR verdelen de leden de te lezen stukken onderling, zodat iedereen zijn of haar eigen kennis en ervaring kan inzetten bij passende onderwerpen. De onderlinge afstemming verloopt laagdrempelig via een WhatsApp-groep die speciaal voor de GMR is aangemaakt.

Naast het interne overleg vindt de GMR het belangrijk om goed contact te houden met de achterban. De MR- en ontvangen alle notulen en belangrijke stukken zodra deze door de GMR zijn goedgekeurd, zodat iedereen goed geïnformeerd blijft over de besproken onderwerpen en genomen besluiten. Op die manier blijft de GMR goed aangesloten bij wat er leeft in de organisatie en kunnen signalen vanuit de praktijk worden meegenomen in het overleg met het CvB.

Verkiezingen

In het afgelopen jaar vonden binnen de GMR twee verkiezingsrondes plaats. De eerste verkiezing werd in mei gehouden, omdat de zittingstermijn van een van de ouderleden afliep. Tijdens deze ronde namen we afscheid van Selma Groenewegen, die zich de afgelopen jaren met veel betrokkenheid en toewijding heeft ingezet als ouderlid binnen de GMR. We bedanken haar van harte voor haar waardevolle bijdrage.

De tweede verkiezing vond plaats in oktober, nadat Femke haar functie als ouderlid had neergelegd vanwege een nieuwe baan. Ook haar willen we bedanken voor haar inzet en betrokkenheid tijdens haar periode in de raad.

De nieuwe leden heten we van harte welkom en wensen we veel succes en plezier in hun werkzaamheden binnen de GMR. Ter voorbereiding op hun start hebben zowel het College van Bestuur (CvB) als de voorzitter van de GMR met de nieuwe kandidaten kennisgemaakt, zodat zij goed zijn ingewijd in de organisatie en de werkwijze van de raad.

Met deze vernieuwde samenstelling kijkt de GMR met vertrouwen uit naar een voortzetting van de prettige samenwerking met alle betrokken partijen.

Documenten ter instemming

Het College van Bestuur (CvB) heeft dit jaar verschillende documenten ter instemming aan de GMR aangeboden. Bij een aantal daarvan heeft de GMR opmerkingen en suggesties geplaatst om de stukken verder te verbeteren. Deze feedback is door het CvB zorgvuldig meegenomen in de definitieve versies.

Na instemming door de GMR zijn de documenten via het intranet gedeeld met alle medewerkers, zodat iedereen op de hoogte is van de nieuwste afspraken en regelingen.

Het ging om de volgende documenten:

- Cafetariaregeling
- Beloningsdifferentiatie
- Beleid Informatie & Privacy
- Gedragscode leerlingen
- Gedragscode medewerkers
- Protocol School en Scheiding
- Vergoeding en financiële regelingen
- Update op de Attentieregeling
- Functiewaardering (FUWA) functiematrix
- Werkverdelingsplan
- Professionaliseringsbeleid
- Gesprekscyclus

Door op deze manier samen te werken met het CvB draagt de GMR bij aan heldere en zorgvuldig afgestemde beleidsdocumenten die binnen de hele organisatie worden gedragen.

Documenten ter advisering

Naast de stukken die ter instemming zijn voorgelegd, heeft het College van Bestuur (CvB) dit jaar ook verschillende documenten aan de GMR aangeboden voor advies. Bij deze documenten ligt de nadruk meer op het meedenken en het geven van een goed onderbouwde reactie, zodat het CvB de voorstellen waar nodig nog kan aanscherpen voordat ze definitief worden vastgesteld.

De GMR heeft de documenten met aandacht besproken en vanuit verschillende invalshoeken bekeken. Waar mogelijk zijn suggesties gedaan om beleid duidelijker of praktischer te maken.

Het betrof de volgende documenten:

- Vakantierooster 2025–2026
- Gedragscode ouders en verzorgers
- Protocol leerplicht en schoolverzuim
- Protocol Hoe te handelen bij extreme weersomstandigheden
- Managementstatuut
- Kaderbrief
- Gesprekkencyclus

Door ook in de adviserende rol actief mee te denken, blijft de GMR een waardevolle gesprekspartner voor het CvB en wordt samengewerkt aan beleid dat goed aansluit bij de praktijk.

Overige documenten ter kennisneming

Daarnaast heeft het College van Bestuur (CvB) dit jaar verschillende documenten en memo's ter kennisgeving aan de GMR aangeboden. Deze stukken zijn bedoeld om de raad goed op de hoogte te houden van de ontwikkelingen binnen de organisatie en de samenwerkingsverbanden waarin wordt geparticipeerd.

De GMR heeft de documenten en memo's tijdens de vergaderingen besproken en bij enkele onderwerpen aanvullende vragen gesteld ter verduidelijking. Het bestuur biedt deze stukken aan via

het mededelingenblad, zodat alle leden tijdig inzicht hebben in de inhoud.

De volgende onderwerpen zijn ter kennisgeving met de GMR gedeeld:

- Oprichting en samenwerking binnen onderwijsregio HAK
- Samenwerkingsovereenkomst binnen HAK
- Huishoudelijk reglement HAK
- Penvoerder Overeenkomst HAK
- Verplichtingen Overeenkomst HAK
- Stand van zaken betreft de bovenschoolse kinderraad
- Stand van zaken betreft de FUWA (functiewaardering)
- Stand van zaken betreft de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)
- Stand van zaken betreft de IHP

Op deze manier blijft de GMR goed geïnformeerd over lopende afspraken en samenwerkingen, wat bijdraagt aan transparantie en een prettige samenwerking met het CvB.

Tot slot

Terugkijkend op het afgelopen jaar zijn we trots op de constructieve en prettige samenwerking binnen de GMR en met het College van Bestuur (CvB). Dankzij de open communicatie en het wederzijdse vertrouwen konden we samenwerken aan besluiten en adviezen die bijdragen aan de verdere verbetering van de onderwijskwaliteit en de betrokkenheid van alle partijen.

Voor het komende jaar blijven we ons inzetten voor thema's als heldere communicatie binnen de geledingen, professionalisering, innovatie in het onderwijs en het versterken van de betrokkenheid van ouders en personeel.

Met enthousiasme en vertrouwen kijken we uit naar een nieuw jaar van samenwerking, waarin we samen blijven bouwen aan goed en toekomstgericht onderwijs.

Dankwoord

Wij willen alle leden en oud-leden van de GMR, het bestuur en andere betrokkenen hartelijk bedanken voor hun inzet en samenwerking. Hun toewijding is van onschatbare waarde voor het succes van onze organisatie

Namens de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Anja van der Linden (voorzitter)

Astrid van der Lans (secretaris)

Jaarrekening 2025

Jaarrekening Stichting WijWijzer

Balans	87
Staat van baten en lasten	88
Kasstroomoverzicht	89
Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	90
Toelichting op de geconsolideerde balans:	
Vaste activa	95
Vorderingen	96
Liquide middelen	97
Eigen vermogen	98
Voorzieningen & langlopende schulden	99
Kortlopende schulden	100
Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten:	
Overheidsbijdragen	101
Andere baten	102
Lasten	103
Financieel en buitengewoon	104
Verplichting toelichting	105
G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule	106
G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule	107
WNT-verantwoording Stichting WijWijzer	108
Overige gegevens:	111
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	112
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	113
Gegevens over de rechtspersoon	114
Bestemming van het resultaat	115
Gebeurtenissen na balansdatum	116
Controleverklaring	117

Balans

	31-12-2025		31-12-2024	
	€	€	€	€
1 Activa				
1.1 Vaste activa				
1.1.2 Materiële vaste activa	16.278.187		13.338.106	
1.1.3 Financiële vaste activa	19.806		246.241	
<u>Totaal vaste activa</u>	<u>16.297.993</u>		<u>13.584.347</u>	
1.2 Vlottende activa				
1.2.2 Vorderingen	2.004.421		2.314.530	
1.2.4 Liquide middelen	7.059.244		10.328.651	
<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>9.063.665</u>		<u>12.643.181</u>	
<u>Totaal activa</u>	<u>25.361.658</u>		<u>26.227.528</u>	
2 Passiva				
2.1 Eigen vermogen	15.517.546		17.344.402	
2.2 Voorzieningen	1.049.238		889.411	
2.4 Kortlopende schulden	8.794.874		7.993.715	
<u>Totaal passiva</u>	<u>25.361.658</u>		<u>26.227.528</u>	

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2025 €	Begroot 2025 €	Realisatie 2024 €
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	58.416.705	56.704.556	56.276.588
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	559.823	504.700	566.840
3.5 Overige baten	1.444.540	1.018.008	951.167
<u>Totaal baten</u>	<u>60.421.068</u>	<u>58.227.264</u>	<u>57.794.595</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	52.634.806	50.252.095	51.799.397
4.2 Afschrijvingen	1.728.475	1.953.809	1.513.694
4.3 Huisvestingslasten	4.024.394	3.769.912	4.056.917
4.4 Overige lasten	4.463.065	3.914.915	4.262.210
<u>Totaal lasten</u>	<u>62.850.740</u>	<u>59.890.731</u>	<u>61.632.218</u>
 <u>Saldo baten en lasten</u>	 <u><u>-2.429.672</u></u>	 <u><u>-1.663.467</u></u>	 <u><u>-3.837.623</u></u>
 6.1 Financiële baten	 163.700	 250.000	 459.282
6.2 Financiële lasten	-11.145	-9.890	-10.405
<u>Resultaat</u>	<u>-2.277.117</u>	<u>-1.423.357</u>	<u>-3.388.746</u>
 Totaal resultaat	 <u><u>-2.277.117</u></u>	 <u><u>-1.423.357</u></u>	 <u><u>-3.388.746</u></u>

Kasstroomoverzicht

	2025		2024	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	-2.429.672		-3.837.623	
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:				
Afschrijvingen	1.728.475		1.513.694	
Waardeveranderingen	163.825		0	
Voorzieningen	159.827		21.427	
Overige aanpassingen	122.609		-540	
Subtotaal	2.174.736		1.534.581	
Veranderingen in werkkapitaal:				
Kortlopende vorderingen	310.109		-689.614	
Kortlopende schulden	801.159		1.106.425	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	856.332		-1.886.231	
Ontvangen interest	163.700		459.282	
Betaalde interest (-/-)	-11.145		-10.405	
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>	<u>1.008.887</u>		<u>-1.437.354</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-4.451.778		-5.511.370	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	-52.952		77.823	
Mutaties overige financiële vaste activa	226.435		259.992	
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>	<u>-4.278.295</u>		<u>-5.173.555</u>	
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u>-3.269.408</u>		<u>-6.610.909</u>	
Beginstand liquide middelen	10.328.652		16.939.561	
Mutatie liquide middelen gedurende het boekjaar	-3.269.408		-6.610.909	
<u>Eindstand liquide middelen</u>	<u>7.059.244</u>		<u>10.328.652</u>	

Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in gehele euro's.

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

Stichting Wijwijzer heeft bij de opstelling van de jaarrekening 2024 de pooling of interest-methode toegepast. Daarbij zijn de vergelijkende cijfers per balansdatum herzien. Samensmeltingen van belangen, waarbij entiteiten hun beschikkingsmacht over vrijwel het gehele vermogen én de exploitatie samenvoegen — zonder dat één partij als verkrijgende partij kan worden aangeduid. Op 1 maart 2024 zijn de Stichting Openbaar Onderwijs Zuid-Kennemerland (Stopoz) en Stichting Jong Leren samen gefuseerd tot Wijwijzer.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in jaren	afschrijvings- percentage per jaar	activeringsgrens in €
Gebouwen	40	2,50%	
Terreinen	0	nvt	
Meubilair	10-20	5-10%	1.000
Installaties	10-20	5-10%	1.000
ICT hardware	4-5	20-25%	1.000
Touchscreens	7	16,67%	1.000
Groot onderhoud	10-40	2,5-10%	2.500
Leermiddelen	8	12,50%	1.000

Gebouwen

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Terreinen

Terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve(s) en bestemmingsreserve(s).

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur is

<i>Omschrijving</i>	<i>Doel</i>	<i>Beperkingen</i>		<i>EUR</i>
- Reserve personeel	strategisch	geen	€	550.000
- Bestemmingsreserve voormalige SAB	strategisch	geen	€	153.059
- Bestemmingsreserve Groot onderhoud	strategisch	geen	€	4.081.974
- Bestemmingsreserve Werkdrukvermindering	strategisch	geen	€	527.105
- Algemene reserve privaat	strategisch	geen	€	2.409.202
- Herwaarderingsreserve pand (privaat)	strategisch	geen	€	704.484

In de private reserve is middels een stelselwijziging per 31-12-2025 de herwaardering van het pand in eigendom te Bennebroek aangepast na een officieel taxatiereport.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voorziening jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea wordt opgenomen conform het model van de PO-raad.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt indien van toepassing opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid

De voorziening levensfasebewust personeelsbeleid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden waarbij een opnameplan is overeengekomen. Ultimo 2019 is er géén voorziening opgenomen daar er géén personeelsleden zijn die een dergelijk plan hebben ingeleverd.

Voorziening Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde van de voor de afwikkeling van de voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen Staat van Baten en lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de (bestemde) reserve(s) die door het bestuur is/ zijn bepaald.

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage verantwoord. Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door de Gemeente, Provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, Gemeenten, Provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De Stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen. De instelling is volgens de cao aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon

- er heeft in 2025 een indexatie plaatsgevonden van 1,84%
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2025 123,5% (31-12-2024: 111,7%)
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Grondslagen Wet normering topinkomens (WNT)

Stichting Wijwijzer Scholen valt onder de reikwijdte van de Wet normering topinkomens (WNT). De WNT stelt maxima aan de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector en verplicht instellingen tot openbaarmaking van de bezoldiging van topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen.

De bezoldiging van topfunctionarissen wordt in deze jaarrekening verantwoord conform de bepalingen van de WNT en de daarop gebaseerde uitvoeringsregelgeving. Onder bezoldiging wordt verstaan het totaal van de beloning, belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn, zoals gedefinieerd in de WNT.

Voor onderwijsinstellingen geldt een sectorale bezoldigingsnorm die wordt vastgesteld op basis van een indelingssystematiek waarin onder andere de omvang van de instelling (bijvoorbeeld aantal leerlingen/studenten en omvang van de baten) wordt betrokken. Het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum wordt jaarlijks vastgesteld conform deze systematiek en gepubliceerd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en

In de toelichting op de jaarrekening wordt per topfunctionaris de bezoldiging verantwoord overeenkomstig de WNT-rapportagevereisten. Indien sprake is van overschrijding van het toepasselijke bezoldigingsmaximum, wordt dit overeenkomstig de wettelijke voorschriften toegelicht.

Grondslagen administratieve verwerking Schoolvereniging Aerdenhout Bentveld

Per 1 augustus 2025 heeft er een fusie plaatsgevonden tussen de Vondelschool (BRIN-nummer 18OP) van Wijwijzer en de school "Schoolvereniging Aerdenhout Bentveld" van het gelijknamige bestuur "Schoolvereniging Aerdenhout-Bentveld", afgekort school SAB respectievelijk bestuur SAB (BRIN-nummer 15DV). De instandhouding van de school SAB is op grond van artikel 56 van de Wet op het primair onderwijs overgedragen aan Wijwijzer. Tegelijk met deze bestuursoverdracht heeft de institutionele fusie (artikel 64 lid 1 sub b Wet op het primair onderwijs) tussen de school SAB en de Vondelschool plaatsgevonden. Dit is geschiedt door de opheffing van het BRIN-nummer van de school SAB en het handhaven van het BRIN-nummer van de Vondelschool. De school SAB is per 1 augustus 2025 opgeheven en de leerlingen zijn per die datum ingeschreven bij de Vondelschool. Vanaf die datum krijgen ze daar onderwijs. De leerlingen van de voormalige SAB die in groep 8 zitten, werken nog met de onderwijsmethodieken van de SAB. Dit is een bewuste, pedagogische keuze geweest om vlak voor de overstap naar het voortgezet onderwijs (VO) niet te veel onrust te creëren. De overige groepen zijn direct ingestroomd in het reguliere onderwijsprogramma van de Vondelschool.

Wat betreft de continuïteit van de middelen: de bekostiging, de materiële activa en ook (een deel van) de personeelsleden van de SAB zijn formeel overgedragen op het exacte moment van de notariële fusie (1 augustus) via de bestuursoverdracht op grond van artikel 56 van de Wet op het primair onderwijs. Vóór die datum lag de economische realiteit, de verantwoordelijkheid en het risico volledig bij de SAB, niet bij WijWijzer. Met de bestuursoverdracht van de school SAB is de vereniging SAB ook niet opgeheven, alleen de instandhouding van de school en de daarbij behorende rechten en plichten zijn overgedragen. Ook is niet het hele bezit van de vereniging SAB per 1 augustus 2025 overgedragen, zo is het gebouw in eigendom van de SAB gebleven en is dit gebouw door de SAB na 1 augustus 2025 pas overgedragen aan de gemeente. Er is dus nadrukkelijk ook geen sprake geweest van een juridische fusie tussen de vereniging SAB en WijWijzer ex artikel 2:309 waarbij het vermogen van SAB onder algemene titel is overgegaan op WijWijzer.

Daarom is voor de administratieve verwerking ook niet gekozen voor de methode van “pooling of interest” maar voor “carry-over accounting”.

In de praktijk betekent dit dat de balans van de SAB van 31 juli 2025 per 1 augustus 2025 in de administratie van WijWijzer is ingevoegd. De materiële vaste activa (€ 21.177), vorderingen (€ 14.470), liquide middelen (€ 328.092), voorzieningen (€ 7.677) en schulden (€ 69.656) zijn vervolgens door WijWijzer afgewikkeld. De Algemene Reserve van de SAB (€ 258.894) en een bestemmingsreserve (€ 27.542) zijn toegevoegd aan de Algemene Reserve en de bestemmingsreserves van WijWijzer.

Per saldo heeft deze invoeging op 1 augustus 2025 geen invloed op het resultaat.

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2025 €	Afschrijving cumulatief 1-1-2025 €	Herwaarde- ringen cum. 1-1-2025 €	Boek- waarde 1-1-2025 €	Inves- teringen €	Aanschaf desinves- teringen €	Afschrijv. desinves- teringen €	Overige mutaties/ ingebruikname €	Herwaar- deringen €	Afschrij- vingen €	Aanschaf prijs 31-12-2025 €	Herwaarde- ringen cum. 31-12-2025 €	Afschrijving cumulatief 31-12-2025 €	Boek- waarde 31-12-2025 €
					0									
1.1.2 Materiële vaste activa														
1.1.2.1 Gebouwen en verbouwingen	1.628.892	613.144	540.659	1.556.407	1.857.375	0	0	2.052.597	163.825	151.398	5.538.864	704.484	764.542	5.478.806
1.1.2.2 Terreinen	62.049	0	0	62.049	0	0	0	0	0	0	62.049	0	0	62.049
1.1.2.3 Inventaris, meub, apparatuur	14.108.075	7.678.966	0	6.429.109	1.963.825	0	0	511.007	0	1.085.919	16.582.907	0	8.764.885	7.818.022
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	5.127.914	2.448.481	0	2.679.433	409.798	0	0	26.268	0	438.206	5.563.980	0	2.886.687	2.677.294
1.1.2.5 Vaste bedrijfsmidd. in uitvoe- ring en vooruitbet. op MVA	2.611.108	0	0	2.611.108	242.016	0	52.952	-2.611.108	0	52.952	242.016	0	0	242.016
Materiële vaste activa	23.538.038	10.740.591	540.659	13.338.106	4.473.014	0	52.952	-21.236	163.825	1.728.475	27.989.816	704.484	12.416.114	16.278.187

Materiële vaste activa algemeen

In de cijfers Aanschafprijs en Afschrijving cumulatief per 1-1-2025 is een correctie toegepast t.o.v. 2024. Het betreft volledig afgeschreven, gedesinvesteerde activa uit Jong Leren van 2019 en eerder.

In voorgaande jaren is groot onderhoud, dat gerelateerd is aan gebouwen, onder "Overige materiële vaste activa" gepresenteerd, terwijl deze posten naar hun aard behoren tot "Gebouwen en verbouwingen". Vanaf de jaarrekening 2025 is nieuw groot onderhoud wel onder "Gebouwen en verbouwingen" opgenomen om een beter inzicht te geven.

Gebouwen en terreinen

Het woonhuis, verhuurde ruimte plus het onderliggende terrein te Bennebroek, Kerklaan, is getaxeerd op € 840.000 en behoort tot het privaat vermogen van de Stichting. De boekwaarde is met € 163.825 verhoogd.

Het geactiveerde deel van de nieuwbouw van Triade (deel voor Jong Leren) behoort ook bij het privaat vermogen.

Boek- waarde en verstrekte 1-1-2025 €	Inves- teringen leningen €	Desinves- teringen leningen €	Resultaat deel- nemingen €	Boek- waarde 31-12-2025 €
---	-------------------------------------	--	-------------------------------------	------------------------------------

1.1.3 Financiële vaste activa

1.1.3.8 Overige vorderingen	246.241	0	226.435	0	19.806
Financiële vaste activa	246.241	0	226.435	0	19.806

1.1.3.8 Overige vorderingen

Deze vordering bestaat uit een lening u/g. Dit betreft een renteloze lening met een looptijd van 10 jaar inzake de kleedkamers Kerklaan 8, Bennebroek. De lening loopt van 01-08-2021 t/m 31-07-2031.

Vorderingen

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	212.174	82.871
1.2.2.2 Vorderingen op OCW/EZ	87.887	91.399
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten	300.631	814.127
1.2.2.10 Overige vorderingen	473.393	448.062
<i>Subtotaal vorderingen</i>	<u>1.074.085</u>	<u>1.436.459</u>
<i>Overlopende activa:</i>		
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	814.561	721.800
1.2.2.14 Te ontvangen interest	72.331	103.257
1.2.2.15 Overlopende activa overige	43.444	53.014
<i>Subtotaal overlopende activa</i>	<u>930.336</u>	<u>878.071</u>
<u>Vorderingen</u>	<u><u>2.004.421</u></u>	<u><u>2.314.530</u></u>

Liquide middelen

	31-12-2025	31-12-2024
	€	€
1.2.4		
Liquide middelen		
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	3.420.766	3.592.034
1.2.4.4 Schatkistbankieren (Ministerie van Financiën)	3.638.478	6.736.617
<u>Liquide middelen</u>	<u>7.059.244</u>	<u>10.328.651</u>

Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2025 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2025 €
2.1.1 Eigen vermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve	8.433.253	-1.614.348	272.817	7.091.722
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek	5.961.288	-662.769	13.619	5.312.138
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat	2.949.861	0	163.825	3.113.686
<u>Groepsvermogen</u>	<u>17.344.402</u>	<u>-2.277.117</u>	<u>450.261</u>	<u>15.517.546</u>

Het eigen (publiek) vermogen per 1 augustus 2006 bedroeg € 9.104.178. Uit dit vermogen mogen investeringen in vaste activa gefinancierd worden. De toelichting over de beperkte doelstellingen van de reserves zijn vermeld in de grondslagen.

Door de bestuursoverdracht van Schoolvereniging Aerdenhout-Bentveld (SAB) per 1 augustus 2025, is de Algemene Reserve opgehoogd met de Algemene Reserve van de SAB van 31 juli 2025 ter grootte van € 258.894 en de bestemmingsreserve SAB met € 27.542.

Uitsplitsing:

Bestemmingsreserve personeel	700.000	-150.000	0	550.000
Bestemmingsreserve Werkdrukvermindering	527.105	0	0	527.105
Bestemmingsreserve NPO investeringen	36.881	-36.881	0	0
Bestemmingsreserve SAB	0	125.517	27.542	153.059
Bestemmingsreserve Nieuwkomers	116.471	-102.548	-13.923	0
Bestemmingsreserve NPO	498.857	-498.857	0	0
Bestemmingsreserve groot onderhoud	4.081.974	0	0	4.081.974
<u>Bestemmingsreserves publiek</u>	<u>5.961.288</u>	<u>-662.769</u>	<u>13.619</u>	<u>5.312.138</u>

Reserve personeel: Dit betreft een bestemmingreserve voor onverwachte personele lasten.

De bestemmingsreserves NPO zijn opgeheven in 2025.

Door de overname van Schoolvereniging Aerdenhout-Bentveld (SAB) per 1 augustus 2025 is de bestemmingsreserve SAB ter grootte van € 27.542 overgenomen.

Door een stelselwijziging is de voorziening groot onderhoud per 31 december 2021 omgevormd tot een bestemmingsreserve groot onderhoud. Groot onderhoud uitgaven worden vanaf 1 januari 2022 geactiveerd.

Algemene reserve privaat	2.409.202	0	0	2.409.202
Herwaarderingsreserve pand Bennebroek	540.659	0	163.825	704.484
<u>Bestemmingsreserves privaat</u>	<u>2.949.861</u>	<u>0</u>	<u>163.825</u>	<u>3.113.686</u>

De private reserve is gevormd door private activiteiten uit het verleden en heden. Deze inkomsten (en uitgaven) komen niet uit publieke middelen en staan ter vrije beschikking aan het bestuur.

Voorzieningen & langlopende schulden

	Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Stand 31-12-2025	Looptijd deel < 1 jaar	Looptijd deel 1-5 jaar	Looptijd deel > 5 jaar
<i>In voorgaande jaren waren de overige personele voorzieningen als totaal opgenomen en vanaf dit jaar is voor transparantie gekozen om het per personele voorziening uit te splitsen.</i>								
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2 Voorzieningen								
2.2.1 Personele voorzieningen	889.411	387.057	102.178	125.052	1.049.238	243.518	314.207	491.513
<u>Voorzieningen</u>	<u>889.411</u>	<u>387.057</u>	<u>102.178</u>	<u>125.052</u>	<u>1.049.238</u>	<u>243.518</u>	<u>314.207</u>	<u>491.513</u>
<i>Uitsplitsing:</i>								
2.2.1.1 Duurzame inzetbaarheid	15.986	14.331	0	0	30.317	10.000	5.986	14.331
2.2.1.2 Transitievergoedingen	123.301	110.288	0	0	233.589	75.000	48.301	110.288
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	530.204	7.678	66.918	125.052	345.912	35.000	140.000	170.912
2.2.1.6 Langdurig zieken	219.920	231.242	35.260	0	415.902	100.000	119.920	195.982
2.2.1.8 Wachtgelden	0	8.450	0	0	8.450	8.450	0	0
2.2.1.9 Professionalisering schoolleiders	0	15.068	0	0	15.068	15.068	0	0
<u>Personele voorzieningen</u>	<u>889.411</u>	<u>387.057</u>	<u>102.178</u>	<u>125.052</u>	<u>1.049.238</u>	<u>243.518</u>	<u>314.207</u>	<u>491.513</u>

Kortlopende schulden

	31-12-2025 €	31-12-2024 €
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.4 Schulden aan OCW / EZ	0	16.797
2.4.8 Crediteuren	1.260.824	564.543
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.498.836	2.399.446
2.4.10 Pensioenen	6.299	596.715
2.4.12 Overige kortlopende schulden	53.086	48.513
<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>	<u>3.819.045</u>	<u>3.626.014</u>
<i>Overlopende passiva:</i>		
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW / EZ	1.634.891	1.507.837
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	0	30.193
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	1.722.899	2.155.725
2.4.19 Overige overlopende passiva	1.618.038	673.946
<i>Subtotaal overlopende passiva</i>	<u>4.975.828</u>	<u>4.367.701</u>
<u>Kortlopende schulden</u>	<u>8.794.874</u>	<u>7.993.715</u>

Overige overlopende passiva zijn hoger dan 2024, vooral door een voorbereidingskrediet voor Jong Geleerd en de reservering voor de oktobertoelage.

Overheidsbijdragen

		Realisatie 2025 €	Begroot 2025 €	Realisatie 2024 €
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW/EZ	54.351.007	52.661.156	51.757.090
3.1.2	Overige subsidies OCW / EZ	1.534.449	1.530.800	1.923.300
3.1.3	Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	2.531.249	2.512.600	2.596.198
	<u>Rijksbijdragen</u>	<u>58.416.705</u>	<u>56.704.556</u>	<u>56.276.588</u>
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
3.2.1	Participatiebudget (MBO/HBO/WO)	0	0	0
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	559.823	504.700	566.840
	<u>Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</u>	<u>559.823</u>	<u>504.700</u>	<u>566.840</u>
	<i>Uitsplitsing:</i>			
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	559.823	504.700	566.840
	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</u>	<u>559.823</u>	<u>504.700</u>	<u>566.840</u>

Andere baten

		Realisatie 2025 €	Begroot 2025 €	Realisatie 2024 €
3.5	Overige baten			
3.5.1	Opbrengst verhuur	363.749	342.417	316.812
3.5.2	Detachering personeel	272.748	0	294.385
3.5.4	Sponsoring	12.850	200	17.793
3.5.5	Ouderbijdragen	92.488	67.900	58.758
3.5.10	Overige	702.705	607.491	263.419
	<u>Overige baten</u>	<u>1.444.540</u>	<u>1.018.008</u>	<u>951.167</u>

In de overige baten is de subsidie voor Professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders (PBSS) opgenomen (€ 388.907) en de overdracht van de Algemene Reserve van de SAB ter grootte van € 286.436. Via resultaatbestemming vloeit het restant ad € 153.059 (dat is na aftrek van de bijbehorende lasten) naar de naar de bestemmingsreserve SAB.

Lasten

	Realisatie 2025 €	Begroot 2025 €	Realisatie 2024 €
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	50.411.077	47.237.483	48.661.582
4.1.2 Overige personele lasten	3.389.340	3.464.612	4.037.593
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	-1.165.611	-450.000	-899.778
<u>Personeelslasten</u>	<u>52.634.806</u>	<u>50.252.095</u>	<u>51.799.397</u>
<i>Uitsplitsing:</i>			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	39.093.294	47.237.483	37.979.026
4.1.1.2 Sociale lasten	5.593.984	0	5.171.800
4.1.1.3 Premies Participatiefonds (PO/VO)	312.633	0	558.987
4.1.1.5 Pensioenlasten	5.411.166	0	4.951.769
<u>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</u>	<u>50.411.077</u>	<u>47.237.483</u>	<u>48.661.582</u>
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	254.327	150.000	199.373
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	1.943.833	807.750	2.532.202
4.1.2.3 Overig	1.191.180	2.506.862	1.306.018
<u>Overige personele lasten</u>	<u>3.389.340</u>	<u>3.464.612</u>	<u>4.037.593</u>
4.1.3.3 Overige uitkeringen	-1.165.611	-450.000	-899.778
<u>Ontvangen vergoedingen</u>	<u>-1.165.611</u>	<u>-450.000</u>	<u>-899.778</u>
Het aantal FTE bedraagt eind 2024 528 (2023: 534). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.			
Bestuur / Management	34		32
Personeel primair proces	380		371
Ondersteunend personeel	127		125
<u>Totaal gemiddeld aantal werknemers</u>	<u>541</u>		<u>528</u>
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	1.728.475	1.953.809	1.513.694
<u>Afschrijvingen</u>	<u>1.728.475</u>	<u>1.953.809</u>	<u>1.513.694</u>
In deze afschrijvingslasten zijn inbegrepen de activa die versneld zijn afgeschreven bij de sluiting van de Franciscus Haarlemmerliede per 31 juli 2024.			
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	984.873	850.000	707.026
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	671.834	357.594	581.270
4.3.4 Energie en water	802.227	686.467	848.872
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.199.874	1.057.725	1.218.592
4.3.6 Belastingen en heffingen	186.921	202.926	188.626
4.3.8 Overige huisvestingslasten	178.665	615.200	512.531
<u>Huisvestingslasten</u>	<u>4.024.394</u>	<u>3.769.912</u>	<u>4.056.917</u>
4.4.1 Administratie en beheer	595.483	456.491	434.074
4.4.2 Inventaris en apparatuur	206.490	107.200	147.224
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	2.286.312	2.025.658	2.095.188
4.4.5 Overige	1.374.780	1.325.566	1.585.724
<u>Overige lasten</u>	<u>4.463.065</u>	<u>3.914.915</u>	<u>4.262.210</u>
<u>Specificatie kosten instellingsaccountant</u>			
Kosten onderzoek jaarrekening	70.921	50.000	41.094
Andere controleopdrachten	0	0	308
Adviezen op fiscaal terrein	1.177	0	0
Adviezen op fiscaal terrein	0	0	0
Overige niet-controlediensten	0	0	0
	<u>72.098</u>	<u>50.000</u>	<u>41.402</u>

Financiële baten en lasten

		Realisatie 2025 €	Begroot 2025 €	Realisatie 2024 €
6.1	Financiële baten			
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	163.700	250.000	459.282
	<u>Financiële baten</u>	<u>163.700</u>	<u>250.000</u>	<u>459.282</u>
6.2	Financiële lasten			
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten	-11.145	-9.890	-10.405
	<u>Financiële lasten</u>	<u>-11.145</u>	<u>-9.890</u>	<u>-10.405</u>
	<u>Financiële baten en lasten</u>	<u>152.555</u>	<u>240.110</u>	<u>448.877</u>

De rentebaten ontstaan door langlopende doelspaarrekeningen bij de Rabobank.

Deze zijn in 2016 afgesloten tegen vaste rentes van rond de 4%.

In 2022 is het Ministerie rente gaan betalen op het saldo schatkistbankieren.

Deze rente was in 2025 veel lager dan in 2024. En daarnaast zijn de liquide middelen afgenomen.

Verplichte toelichting

Model E: Verbonden Partijen

Er zijn géén verbonden partijen die hier moeten worden toegelicht.

Op bladzijde 18 van het bestuursverslag worden de partijen waarmee wordt samengewerkt nader toegelicht.

G1 Verantwoording van
subsidies zonder
verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	Prestatie afgerond? Ja/Nee
Studieverlof	1414289	7/19/2024	10.196	10.196	Onderhanden
Studieverlof	1414445	7/19/2024	11.630	11.630	Onderhanden
Studieverlof	1414399	7/19/2024	12.746	12.746	Onderhanden
Studieverlof	1474541-1	5/14/2025	10.196	10.196	Onderhanden
Zij-instroom	1322185-1	3/28/2023	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1382240-1	12/19/2023	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1382257-1	12/19/2023	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1382324-1	12/19/2023	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1454746-1	2/18/2025	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1454770-1	1/28/2025	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1454809-1	2/18/2025	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1454833-1	2/18/2025	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1479620-1	6/16/2025	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1479621-1	6/16/2025	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1497043-1	10/20/2025	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom	1497081-1	10/20/2025	25.000	25.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-1508	5/31/2023	353.000	353.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0860	5/31/2023	308.000	308.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3987	5/31/2023	227.000	227.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0938	6/18/2024	127.000	127.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0352	6/18/2024	196.000	196.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2204	6/18/2024	195.000	195.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1006	6/18/2024	114.000	114.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0760	6/18/2024	252.000	252.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-3348	6/18/2024	181.000	181.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-2110	6/18/2024	243.000	243.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0934	6/18/2024	218.000	218.000	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-2533	4/28/2025	125.460	24.305	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1535	4/28/2025	245.385	47.537	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1007	4/28/2025	76.875	14.893	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0490	4/28/2025	97.785	18.943	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0323	4/28/2025	275.520	53.375	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1258	4/28/2025	91.020	17.633	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1263	4/28/2025	115.620	22.398	Onderhanden

Doorstroomprogramma PO-VO	DPOVO23050	8-3-2023	124.000	124.000	Ja
subsidie Internationalisering funderend on IFO24003		1/22/2024	5.000	5.000	Onderhanden
Subsidieregeling Brugfunctionaris	BRF-241030	2026-2027	120.000	80.000	Onderhanden
Verlening aanvraag subsidieregeling Verb VPOVO24086		6-3-2024	264.075	176.050	Onderhanden
Onderwijsassistent naar opleiding tot Lera SOOLPO24039		5-7-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Onderwijsassistent naar opleiding tot Lera SOOL210160		10-5-2021	15.000	15.000	Onderhanden
Onderwijsassistent naar opleiding tot Lera SOOLPO25034		3-10-2025	10.000	10.000	Onderhanden
Kennisdelingssubsidie	RSO-251606	12-1-2025	7.000	2.800	Onderhanden
School en omgeving	RSO-251606	6/25/2025	974.160	162.360	Onderhanden

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	Subsidiale kosten t/m verslagjaar €	Saldo 1-jan verslagjaar €	Ontvangen in verslagjaar €	Subsidiale kosten verslagjaar €	Saldo per 31-dec erslagjaar €
Subsidie maatwerkregeling ventilatie	VENT-V-230104	29-7-2023	878.011	878.011	0	878.011	0	0	878.011

WNT-verantwoording 2025

Bezoldigingsmaximum

Het bezoldigingsmaximum in 2025 is € 191.000. Dit bedrag behoort tot de bezoldigingsklasse D en is opgebouwd door middel van 10 complexiteitspunten:

- Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	6
- Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
- Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal	10

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2025				
bedragen x € 1	Mevr.M.L. Bos		Dhr. M.P. Stuifbergen	
	Dhr. J.M. van Veen			
Functiegegevens	Lid CvB	Lid CvB	Lid CvB	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	n.v.t.
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	0,900	0,900	n.v.t.
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja	n.v.t.
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 136.521	€ 122.419	€ 122.419	n.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.290	€ 20.120	€ 20.120	n.v.t.
Subtotaal	€ 158.811	€ 142.539	€ 142.539	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 191.000	€ 171.900	€ 171.900	n.v.t.
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	158.811	142.539	142.539	n.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t./n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2024				
bedragen x € 1	Mevr.M.L. Bos		Dhr. M.P. Stuifbergen	
	Dhr. J.M. van Veen			
Functiegegevens	Lid CvB	Lid CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/08
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	0,900	0,900	1,000
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 128.192	€ 121.471	€ 121.471	€ 95.758
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 18.722	€ 18.196	€ 18.196	€ 13.757
Subtotaal	€ 146.914	€ 139.667	€ 139.667	€ 109.515
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 181.000	€ 162.900	€ 162.900	€ 120.667
Bezoldiging	€ 146.914	€ 139.667	€ 139.667	€ 109.515

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025					
bedragen x € 1		Dhr. R.C. Vietor		Mevr. E.M. van der Kooij - Stut	
Dhr. R.J. Brand					
Functiegegevens		Voorzitter		Lid	
Lid					
Aanvang en einde functieervulling in 2025		1/1 - 31/12		1/1 - 31/7	
1/1 - 31/12					
Bezoldiging					
Bezoldiging		€	12.248	€	4.762
€		8.164			
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€	28.650	€	11.094
€		19.100			
-/ Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		n.v.t.		n.v.t.	
n.v.t.					
Bezoldiging		€	12.248	€	4.762
€		8.164			
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.		N.v.t.	
N.v.t.					
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.		N.v.t.	
N.v.t.					
Gegevens 2024					
bedragen x € 1		Dhr. R.C. Vietor		Mevr. E.M. van der Kooij - Stut	
Dhr. R.J. Brand					
Functiegegevens		Voorzitter		Lid	
Lid					
Aanvang en einde functieervulling in 2024		1/1 - 31/12		1/1 - 31/12	
1/1 - 31/12					
Bezoldiging					
Totale bezoldiging		€	11.620	€	7.446
€		7.446			
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€	27.150	€	18.100
€		18.100			

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)

Gegevens 2025					
bedragen x € 1	Dhr. D. van Velzen		Dhr. N.E. Soomer		Mevrouw M. Brandenburg
Functiegegevens	Lid		Lid		Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2025	1/1 - 31/12		1/1 -31/12		1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	€	8.164	€	8.164	€ 8.164
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	19.100	€	19.100	€ 19.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.		n.v.t.		n.v.t.
Bezoldiging	€	8.164	€	8.164	€ 8.164
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Gegevens 2024					
bedragen x € 1	Dhr. D. van Velzen		Dhr. N.E. Soomer		Mevrouw M. Brandenburg
Functiegegevens	Lid		Lid		Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2024	1/1 - 31/12		1/1 -31/12		1/11 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	€	7.446	€	7.446	1.291
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	18.100	€	18.100	3.017

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)

Gegevens 2025			
bedragen x € 1	Mevrouw N. El Maach	Dhr. B. Oremus	Mevr. S. Walvisch
Functiegegevens	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2025	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging			
Bezoldiging	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t./n.v.t.	n.v.t./n.v.t.	n.v.t./n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2024			
bedragen x € 1	Mevrouw N. El Maach	Dhr. B. Oremus	Mevr. S. Walvisch
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 29/02	1/1 - 31/7	1/1 - 28/02
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 1.001	€ 4.518	€ 1.001
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 2.967	€ 10.534	€ 2.967

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen. Daarnaast zijn er geen andere modellen van de WNT van toepassing.

Overige gegevens

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Niet in de balans opgenomen rechten

Er zijn geen niet uit balans blijvende rechten die hier moeten worden toegelicht.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Omschrijving	Periode			Looptijd in mnd.	Bedrag per mnd. €	Bedrag 2025 €	Bedrag < 1 jaar €	Bedrag 1-5 jaar €	Bedrag > 5 jaar €
Effectief (EG West), schoomaak	1-7-2022	t/m	30-6-2030	102	17.575	184.825	210.900	738.150	0
Schoonkantoor, schoonmaak	1-7-2022	t/m	30-6-2030	102	41.483	510.838	497.796	1.742.286	0
Meerwijk, schoonmaak	1-1-2022	t/m	31-12-2031	120	23.422	258.271	281.064	1.124.256	281.064
PCI-kopieren en printen	1-12-2021	t/m	30-11-2026	60	7.184	86.207	79.024	0	0
Konica Minolta, printen en kopieren	6-10-2021	t/m	5-10-2026	60	3.526	42.816	35.257	0	0
Engie, levering gas	1-1-2026	t/m	31-12-2030	60	78.668	502.299	944.016	3.776.064	0
Engie, levering elektriciteit	1-1-2026	t/m	31-12-2030	60	19.903	253.757	238.836	955.344	0
Clooudwise, informatietechnologie	1-1-2026	t/m	31-12-2030	60	13.580	162.961	162.961	651.844	0
						<u>2.001.974</u>	<u>2.449.854</u>	<u>8.987.944</u>	<u>281.064</u>

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van bestuur

M.L. Bos

Lid

M.P. Stuijbergen

Lid

Raad van Toezicht

R.C. Viëtor

Voorzitter

R.J. Brand

Lid

D. van Velzen

Lid

N.E. Soomer

Lid

M. Brandenburg

Lid

Datum vaststelling jaarrekening:

Heemstede, 22 juni 2026



GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Bevoegd gezag nummer: 40775
Statutaire naam: Stichting WijWijzer scholen
Juridische vorm: Stichting
KvK nummer: 41226984

Statutair adres

Adres: Voorweg 24B
Postcode, plaats: 2103 ST Heemstede

Correspondentie adres

Adres: Postbus 320
Postcode, plaats: 2100 AH Heemstede
Telefoon: 023-5298988
Webadres: www.wijwijzer.nu

Informatie over de rapportage

Contactpersoon: Erika Eikens
Telefoon: 023-5298988
E-mailadres: erika.eikens@wijwijzer.nu

Gegevens accountant

Naam van het accountantskantoor: De Jong & Laan Controle B.V.
Naam van de accountant: R. Wijdoogen

Instellingen vallend onder bevoegd gezag

<i>BRIN-nummer</i>	<i>Statutaire naam rechtspersoon</i>
03NI	De Vijfsprong
03NJ	Aloysius
03TO	Paradijsvogel
03VS	Theresia
05LN	Mozaïek
06IL	Franciscus Bennebroek
07GT	Sparrenboschool
07QW	IKC Triade
07RG	De Kameleon
07RH	De Reiger
08TO	Hannie Schaft Basissch
08VO	Jong Geleerd
08YK	Antonius
09BH	De LinQ
09RU	Basisschool De Zeevonk
09XW	De Ark
10AR	Crayenester-Basisschool
10OR	De Brug
10QF	KC Molenwerf
11DV	De Ruimte
11HC	Voorweg Basisschool
11QZ	Jacobascool
17KI	Mariaschool
18KK	Bornwaterschool
18NI	OBS Julianaschool
18OP	OPB BS Vondel-School
26PU	De Wikkeling
27PE	't Venne
27PF	Opmaat

Bestemming van het resultaat

Conform de statuten (art.8.c) staat het resultaat ter vrije besteding van het bestuur.

	2025 €	2025 €
Het voorstel van de resultaatbestemming is als volgt:		
Onttrokken aan de algemene reserve		-1.614.348
Bestemmingsreserve personeel	-150.000,00	
Bestemmingsreserve NPO investeringen	-36.881,00	
Bestemmingsreserve SAB	125.517,00	
Bestemmingsreserve Nieuwkomers	-102.548,00	
Bestemmingsreserve NPO	-498.857,00	
Onttrokken aan de bestemmingsreserve (publiek)		-662.769
Toegevoegd aan de private reserve		0
<u>Resultaat 2025</u>		<u><u>-2.277.117</u></u>

Gebeurtenissen na balansdatum

Geen.