



BESTUURSVERSLAG 2024

• INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
• 1. De schoolorganisatie	4
1.1. <u>Profiel</u>	4
1.2. <u>Organisatie</u>	7
• 2. Verantwoording van het beleid	12
<u>Algemeen</u>	12
2.1. <u>Koerspijler 1: Een uitdagende, betekenisvolle leeromgeving</u>	12
2.2. <u>Koerspijler 2: Inspirerend vakmanschap</u>	20
2.3. <u>Koerspijler 3: School, wijk en partners versterken elkaar</u>	26
2.4. <u>Koerspijler 4: Toekomstgericht organiseren</u>	30
2.5. <u>Huisvesting & facilitaire zaken</u>	33
2.6. <u>Financieel beleid</u>	34
2.7. <u>Continuïteitsparagraaf</u>	36
• 3. Verantwoording van de financiën	41
3.1. <u>Ontwikkelingen in meerjarig perspectief</u>	41
3.2. <u>Staat van baten, lasten & balans</u>	42
3.3. <u>Financiële positie</u>	50
<u>Ondertekening door bestuur</u>	51
• 4. Verslag intern toezicht	52
4.1. <u>Hoe het toezicht is vormgegeven</u>	52
4.2. <u>Aandachtspunten, activiteiten en de besluitenlijst van de RvT</u>	54
4.3. <u>Samenstelling intern toezicht</u>	56
4.4. <u>Vacature College van Bestuur</u>	57
4.5. <u>Tot slot</u>	57
<u>Ondertekening door toezichthouder</u>	57
• 5. Verslag gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)	58

• VOORWOORD

Voor u ligt het bestuursverslag van Nissewijs over 2024. Daarin blikken we terug op een prachtig tweede jaar van onze scholengroep, waarin we verder bouwden aan de organisatie die we willen zijn en de manier waarop we willen (samen)werken.

We zijn trots op de mooie beoordeling die we in 2024 van de schoolinspectie kregen. We maakten stappen op het gebied van burgerschapsonderwijs. Ook kwamen we met een notitie inclusief onderwijs. Vooral het gesprek dat daardoor binnen Nissewijs op gang kwam, zorgde voor mooie inzichten en een nieuwe mindset. Op governance-niveau werken we inmiddels met een nieuw toezichtkader.

Dit alles en nog veel meer hebben we alleen maar voor elkaar gekregen dankzij de inzet van onze medewerkers en hun grote toewijding aan onze leerlingen en de scholen. We danken al onze collega's dan ook voor alles wat zij in het afgelopen jaar voor Nissewijs betekend hebben.

Hoe we de zaken in 2024 hebben aangepakt en wat we samen precies hebben bereikt, verantwoorden we graag in dit bestuursverslag:

- In hoofdstuk 1 vertellen we wie we zijn, waar Nissewijs voor staat, waar we voor gaan, en hoe onze organisatie en externe samenwerking eruitzien.
- In hoofdstuk 2 verantwoorden we ons beleid aan de hand van het jaarplan voor het schooljaar 2024-2025. U leest welke resultaten we in 2024 hebben bereikt op het gebied van onderwijs en kwaliteit, medewerkers en professionalisering, huisvesting en financiën.
- In hoofdstuk 3 presenteren we de cijfers over 2024.
- De Raad van Toezicht (RvT) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) verantwoorden zich in respectievelijk hoofdstuk 4 en 5 voor hun werk in 2024.

Dit bestuursverslag is vastgesteld door ondergetekenden en goedgekeurd door de Raad van Toezicht (RvT) op 2 juni 2025.

Heeft u vragen, opmerkingen of tips? We horen graag van u!



Charlotte van Bodegom
Voorzitter College van Bestuur



Natasja Smout
Lid College van Bestuur

• 1. DE SCHOOLORGANISATIE

1.1. Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

Waar we voor gaan

Met ons onderwijs willen we ieder kind een kansrijke toekomst bieden. De wereld waarin kinderen hun leven leiden is vol mogelijkheden, maar legt ook grenzen op. Wij zien het als onze taak kinderen aan te moedigen en uit te dagen om 'thuis' proberen te zijn in de wereld en ze alle bagage mee te geven die ze daarvoor nodig hebben. We leren kinderen wat belangrijk is in het leven, en hoe ze elkaar en anderen kunnen helpen.

Waar we voor staan

- **Leren van en met elkaar**
Verschillende culturen en achtergronden leren kennen inspireert en het verrijkt je mensbeeld. Binnen een veilige leer- en leefomgeving geven we elkaar de ruimte. Bij ons kun je jezelf zijn en jezelf laten zien. We leren vanuit ontmoeting. We werken samen met ouders, leerkrachten, kinderen en partners aan een kansrijke toekomst voor elk kind in Nissewaard.
- **Veilig en betrokken**
We zorgen voor een veilige leer- en leefomgeving en voelen ons betrokken bij elkaar en de wereld om ons heen.
- **Midden in de samenleving**
We staan midden in de samenleving en in verbinding met onze omgeving. We zijn gastvrij en staan open om de ander te leren kennen.
- **Goed voorbereid op de toekomst**
We weten wat de maatschappij van kinderen vraagt en zorgen dat ze de benodigde kennis en vaardigheden opdoen om hun eigen toekomst vorm te geven.

Strategisch koersplan

Op onze website kunt u ons koersplan vinden. We hebben de koers van Nissewijs neergelegd in een kompas (figuur 1). Het Nissewijs kompas geeft sturing en richting aan onze organisatie. Het vertelt ons wie wij als Nissewijs willen zijn, waar we voor staan en waar we voor gaan. Het ligt ten grondslag aan onze hele manier van werken. Het kompas nodigt ons uit om met elkaar in gesprek te gaan en helpt ons bij het maken van de juiste keuzes.



Figuur 1: Het Nissewijs koerskompas



Van binnen naar buiten:

- *Onze drive en droom:*
'Leren door ontmoeting'
- *Onze waarden en gedrag:*
lef, groei, passie, samen
- *Wie we zijn:*
Openbare, christelijke en samenlevingsscholen
- *Onze koerspijlers, waar we voor gaan:*
 - Een uitdagende, betekenisvolle leeromgeving
 - Inspirerend vakmanschap
 - School, wijk en partners versterken elkaar
 - Toekomstgericht organiseren

Van buiten naar binnen:

- Wat speelt er in de wijk en in de maatschappij?
- Wat vraagt dat van ons en hoe kunnen wij van betekenis zijn en blijven?

Zoals in ons koerskompas te zien is, hebben we onze strategische doelen uitgewerkt in vier koerspijlers. Elke koerspijler richt zich op een ander aandachtsgebied: onderwijs, werkgeverschap, samenwerken & sturen en veranderen & innoveren. De scheiding tussen de pijlers is in de praktijk niet zo strikt. De koerspijlers zijn sterk met elkaar verbonden en verweven.

• Koerspijler 1: Een uitdagende, betekenisvolle leeromgeving

Wij zien het als onze belangrijkste taak om kinderen en jongeren te helpen hun eigen plek in de wereld te vinden en ze daartoe uit te rusten. Daarom kiezen we voor een brede invulling van ons onderwijs, waarin persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie centraal staan. Onze scholen zorgen voor een uitdagende en betekenisvolle leeromgeving. Ze vormen een oefenplek waar kinderen dingen kunnen uitproberen en fouten mogen maken. Zo leren ze hoe anderen hen zien en worden ze zich meer bewust van wie ze zijn. We kiezen voor onderwijsactiviteiten die aansluiten op de ontwikkelbehoeften en leerdoelen van het kind, en geven altijd gerichte feedback.

• Koerspijler 2: Inspirerend vakmanschap

We zijn trots op onze medewerkers. Met hun passie maken zij dagelijks het verschil. Zonder onze collega's geen onderwijs. Zij zijn het kapitaal van onze organisatie. Wat we als Nissewijs voor onze kinderen willen, willen we ook voor onze medewerkers. We zien elkaar, hebben oprechte interesse in elkaar, helpen elkaar en houden elkaar scherp. Ook voor onze collega's staat leren centraal. We zijn gericht op vakmanschap en meesterschap. Iedereen krijgt en gebruikt de ruimte om zich te ontwikkelen. We leren daarbij zowel individueel als samen. Nissewijs ontwikkelt zich zo steeds verder richting een lerende en professionele organisatie. Het moet fijn zijn om bij Nissewijs te werken!

• Koerspijler 3: School, wijk & partners versterken elkaar

Nissewijs is onlosmakelijk verbonden met de samenleving, de regio, de stad en de wijk. Samen met ouders, kinderopvang, gemeente en zorginstellingen geven we vorm aan een betekenisvolle leeromgeving. Elk kind krijgt de begeleiding en ondersteuning die het nodig heeft. We laten niemand achter. Samen maken we van Nissewaard een plaats waar mensen elkaar kunnen vinden en weten dat ze er niet alleen voor staan.

• Koerspijler 4: Toekomstgericht organiseren

Nissewijs ontwikkelt zich (verder) tot een lerende en waardengerichte organisatie. We zijn een organisatie die zich bewust richt op het vergroten van het leervermogen van collega's, groepen en de organisatie als geheel. Cyclisch werken met als doel continu te blijven verbeteren helpt ons daarbij. We zijn wendbaar en flexibel. Zo kunnen we ons aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen en omstandigheden. We stimuleren lef, innovatie en ondernemerschap. Onze bedrijfsvoering is in de breedte gericht op het faciliteren en versterken van deze ambitie.

Toegankelijkheid & toelating

Onze scholen zijn een weerspiegeling van de maatschappij. Openbare, christelijke en samenlevingsscholen vinden en versterken elkaar binnen Nissewijs. Daar zijn we trots op. Ieder kind, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond, is welkom binnen Nissewijs.

[Het volledige beleid voor het 'toelaten, schorsen en verwijderen van leerlingen' vindt u op onze website.](#)



1.2. Organisatie

Contactgegevens

Tabel 1: Contactgegevens Nissewijs scholengroep

Onderdeel	Gegevens
Naam	Nissewijs scholengroep
Bestuursnummer	41639
KvK-nummer	24405279
Adres	Gemeenlandsedijk Noord 26F 3216 AG Abbenbroek
Telefoonnummer	(0181) 635 439
E-mail	info@nissewijs.nl
Website	www.nissewijs.nl



Bestuur

Tabel 2: Leden College van Bestuur (CvB) in 2024

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
Maarten Groeneveld	Voorzitter College van Bestuur	Geen	• Onderwijs en kwaliteit • Financiën • Huisvesting
Charlotte van Bodegom	Lid College van Bestuur	Lid Raad van Commissarissen Stichting MeerWonen	• HRM • Interne organisatie • Governance • Communicatie

Onze scholen

Hieronder een overzicht van alle scholen van Nissewijs.

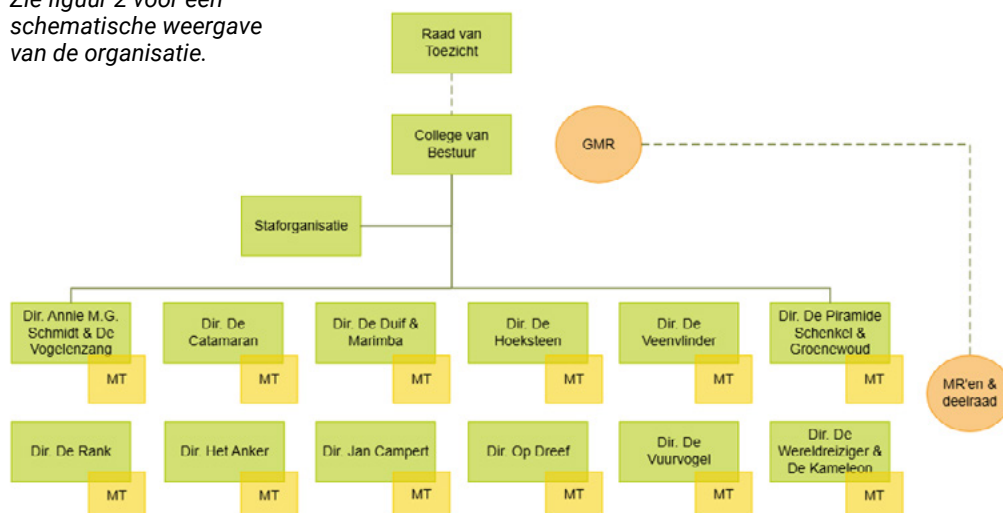
Tabel 3: Gegevens scholen Nissewijs scholengroep

Naam school	BRIN-nummer	Website school
cbs De Duif	13PG	www.deduif-nissewijs.nl
cbs De Hoeksteen	15CC	www.dehoeksteen-nissewijs.nl
cbs De Rank	12JW	www.derank-nissewijs.nl
cbs Het Anker	23CR	www.hetanker-nissewijs.nl
cbs Marimba	31LZ	www.marimba-nissewijs.nl
obs Annie M.G. Schmidt	14LB	www.amgschmidt-nissewijs.nl
obs De Veenlinder	14LB	www.deveenvlinder-nissewijs.nl
obs De Vogelenzang	15VM	www.devogelenzang-nissewijs.nl
obs Jan Campert	13ZS	www.jancampert-nissewijs.nl
obs Piramide Schenkel/Elementen	31VW	www.depiramide-nissewijs.nl
obs Piramide Groenewoud	14FU	www.depiramide-nissewijs.nl
ods De Vuurvogel	15LX	www.devuurvogel-nissewijs.nl
sbo De Catamaran ²	19CM	www.decatamaran-nissewijs.nl
sls De Wereldreiziger	15OH	www.dewereldreiziger-nissewijs.nl
sls Op Dreef	13TG	www.opdreef-nissewijs.nl
Taalschool De Kameleon	15LX	www.dekameleon-nissewijs.nl

Organisatiestructuur

Het College van Bestuur (CvB) is belast met de dagelijkse aansturing van Nissewijs en ziet toe op de naleving van wettelijke bepalingen, vastgestelde procedures en gemaakte afspraken. Het CvB is eindverantwoordelijk voor het voorbereiden, vaststellen en uitvoeren van het beleid op stichtingsniveau. Het CvB voert functionerings- en beoordelingsgesprekken met de directeuren van de scholen en de stafmedewerkers. Het CvB onderhoudt de contacten met de Raad van Toezicht (RvT) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De RvT is verantwoordelijk voor het toezicht op het bestuurlijk handelen. Het CvB wordt ondersteund door de bestuurssecretaris en de officemanager. Op de domeinen onderwijs & kwaliteit, financiën, HRM en ICT, IBP (Informatiebeveiliging & privacy) & digitale geletterdheid heeft Nissewijs staffunctionarissen die het CvB en de directies ondersteunen.

Zie figuur 2 voor een schematische weergave van de organisatie.



² Op 1 augustus 2024 zijn sbo De Branding en sbo De Tandem gefuseerd tot sbo De Catamaran.

Juridische structuur

De rechtspersoon van Nissewijs scholengroep is een stichting.

Functiescheiding

Nissewijs kent een organieke scheiding (two-tier) met een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Het CvB voert de bestuurlijke taken en bevoegdheden uit. De RvT is de werkgever van het CvB en houdt toezicht op de uitvoering van haar bestuurlijke taken.

Code Goed Bestuur

Het CvB van Nissewijs werkt volgens de leidraad van de Code Goed Bestuur. Er zijn in 2024 geen afwijkingen op de code geconstateerd. We zijn lid van VTOI-NVTK, VvOB, PO-Raad, VOS/ABB en Verus. Dit alles is verwerkt in ons managementstatuut en onze reglementen.

Governance

Ontwikkelingen RvT

Het interne toezicht vindt plaats volgens het Raad-van-Toezicht-model. De RvT bestond in 2024 uit vijf leden, waaronder een voorzitter. Per september 2024 zijn er volgens het rooster van aftreden twee leden afgetreden en twee nieuwe leden aangetreden.

De RvT en het CvB hebben in gezamenlijke dialoog een toezichtvisie & -kader ontwikkeld dat per 1 januari 2024 actief werd. Dit toezichtkader faciliteert de dialoog vanuit de theorie van maatschappelijk verantwoord bestuur en toezicht, en beschrijft de werkwijze van de RvT en het samenspel van bestuur en toezicht.

[Het jaarverslag van de RvT kunt u lezen in hoofdstuk 4 van dit bestuursverslag.](#)

Ontwikkeling staffbureau

Op 1 augustus 2024 stopten twee stafcollega's, een HRM-adviseur en een Bovenschoolse ICT-coördinator, bij Nissewijs. De HRM-adviseur werd tijdelijk vervangen door een interim HRM-adviseur. Op 1 februari 2025 is deze interim HRM-adviseur weer vervangen door een medewerker in loondienst. De taken van de Bovenschoolse ICT-coördinator zijn overgenomen door de stafmedewerker ICT, IBP (Informatiebeveiliging & Privacy) & DG (digitale geletterdheid). Deze stafmedewerker kreeg hiervoor uitbreiding van de bovenschoolse uren. We gebruiken schooljaar 2024-2025 om ICT, IBP en DG een nieuwe plek binnen de staf te geven die o.a. ruimte geeft aan het werken aan de implementatie van het normenkader IBP, waaraan alle scholen in 2027 moeten voldoen.

Ontwikkeling governance documenten

We werken met een planning- en control-cyclus.

Ontwikkeling schooldirecties

De directeur van De Kameleon en De Veenlinder nam eind schooljaar 2023-2024 afscheid. Vanaf de start van schooljaar 2024-2025 nam de directeur van De Wereldreiziger ook de directievoering van De Kameleon op zich. Eén van de directeuren in duo-functie van Op Dreef werd directeur van De Veenlinder. De andere directeur in duo-functie van Op Dreef nam de directievoering van die school volledig op zich. De directievoering van De Vuurvogel werd in schooljaar 2023-2024 ad interim opgelost. Voor schooljaar 2024-2025 werd voor deze school een nieuwe directeur in loondienst gevonden. Bij de start van het schooljaar 2024-2025 is de directievoering van De Piramide Groenewoud ingevuld door een directeur ad interim, vanwege het specifieke sturingsvraagstuk op deze locatie.

De Gemeenschappelijke Medezeggenschap (GMR)

Alle scholen hebben een eigen Medezeggenschapsraad (MR). Op één school na die met een deelraad werkt in verband met de organisatorische inbedding binnen Nissewijs.

Nissewijs heeft een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) die de ouders en medewerkers van alle scholen samen vertegenwoordigt. Om tot een goed samenspel te komen met het CvB en de RvT hebben we in 2024 ingezet op verdere professionalisering van de GMR en het beter pakken van hun rol in de governance-driehoek CvB-RvT-GMR.

De GMR krijgt ondersteuning van een extern, professioneel ambtelijk secretaris die de leden in hun rol bijstaat.

In 2024 belegde de GMR zes vergaderingen waarvoor het CvB werd uitgenodigd. In die vergaderingen vond een constructieve dialoog plaats over de door het CvB ingebrachte stukken. Een extra vergadering tussen GMR en CvB stond in het teken van verdere uitleg van de jaarcyclus van Nissewijs en het bespreken van het definitieve inspectierapport. De GMR vergaderde ook tweemaal met een afvaardiging van de RvT. Verder organiseerde de GMR een medezeggenschapsavond voor alle (G)MR- en deelraadleden van de scholen.

[Het jaarverslag van de GMR kunt u lezen in hoofdstuk 5 van dit bestuursverslag.](#)

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Een van de kernwaarden van Nissewijs is 'samen'. We werken actief samen - zowel intern als extern - om ons eigen onderwijs en het onderwijs in brede zin te blijven verbeteren. We zoeken kansen in de samenwerking met diverse ketenpartners, en zijn met verschillende partners en groepen in gesprek.

Tabel 4: Organisaties waarmee Nissewijs samenwerkt en de ontwikkelingen in 2024

Organisatie/groep	Beknopte omschrijving van de dialoog/samenwerking en de ontwikkelingen
Samenwerkingsverband Onderwijscollectief VPR (SWV)	In het Samenwerkingsverband Onderwijscollectief Voorne-Putten Rozenburg (SWV) werken we samen op het gebied van passend onderwijs. In juni 2024 vond een inspectiebezoek plaats, waarin het SWV positief werd beoordeeld. De verbeterpunten zijn samen met de deelnemende besturen in de deelnemersraad (het bestuurlijke overlegorgaan van het SWV) opgepakt. Aan deze verbeterpunten en aan de doelstellingen uit het ondersteuningsplan hebben we als collectief samen gewerkt. In 2025 start het SWV met het maken van een nieuw ondersteuningsplan voor 2026. Vanuit het Onderwijscollectief ontvangt Nissewijs meerdere (incidentele) middelen, waarmee we onze onderwijskwaliteit kunnen versterken. Zoals een subsidie voor MHB (Meer- & Hoogbegaafdheid) en middelen voor inclusiever onderwijs.
Gemeente Nissewaard – Toezichthoudende functie	Omdat Nissewijs openbare scholen heeft, houdt de gemeente toezicht op onze organisatie. De rollen en verantwoordelijkheden staan beschreven in het Convenant Gemeentelijk Toezicht dat in 2023 is opgesteld. Het CvB en (een afvaardiging van) de RvT hebben twee keer per jaar overleg met de wethouder die onderwijs in de portefeuille heeft.
Gemeente Nissewaard – Lokaal Educatieve Agenda (LEA) & bestuurlijk overleg	Via de Lokale Educatieve Agenda (LEA) zijn in 2024 o.a. de volgende onderwerpen besproken: • VVE-beleid; • samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp; • veiligheidsproblematiek in de wijken. De beleidsvoorbereiding gebeurt in werkgroepen, waarin schooldirecties en stafleden van Nissewijs zitting hebben. Ook het onderwijs aan nieuwkomers wordt besproken in de LEA. Onze school De Kameleon verzorgt het onderwijs aan nieuwkomers in de leeftijd van 4 t/m 12 jaar in de gemeente Nissewaard. Ook nieuwkomers uit de gemeente Voorne aan Zee die ouder zijn dan 8 jaar, maar niet geletterd, krijgen les op De Kameleon, evenals alle nieuwkomers-leerlingen in de leeftijd van groep 7 en 8.
Gemeenten Nissewaard – Voorne aan Zee Regionaal Educatieve Agenda (REA)	De onderwijsbesturen en de gemeenten Nissewaard en Voorne-Putten werken niet alleen op lokaal niveau samen, maar ze werken ook samen aan de Regionale Educatieve Agenda. In 2024 stonden binnen de REA de volgende onderwerpen centraal: • Ontwikkeling van een nieuw afwegingskader tussen onderwijs en jeugdhulp, met heldere afspraken over verantwoordelijkheden. Dit moet discussies voorkomen en zorgen voor een tijdige ondersteuning van leerlingen. • Uitvoering van ontwikkelopdrachten uit de aanbesteding 'Daginvulling Jeugd', gericht op het bevorderen van onderwijs-toegang voor (kwetsbare) kinderen. Er wordt gewerkt aan een sluitende ondersteuningslijn voor jonge kinderen met extra ondersteuningsbehoeften. Dit gebeurt in overleg met onderwijs, kinderopvang en betrokken werkgroepen. • Vernieuwing van de aanpak voor thuiszittende leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs op Voorne-Putten. • Evaluatie van het ondersteuningsplan 2022-2026 van het SWV.

Regionale Aanpak Personeelsstekort (RAP)/Onderwijsregio (ZHEA)/Onderwijsregio Zuidwest Samen	Onze samenwerking met EduMare om het personeelstekort tegen te gaan (RAP) is in 2023 uitgebreid naar een regionale samenwerking met andere schoolbesturen op de Zuid-Hollandse eilanden (Onderwijsregio ZHEA). In 2024 traden nog meer schoolbesturen uit de regio toe tot de onderwijsregio en werd deze regio omgedoopt tot Onderwijsregio Zuidwest Samen. Als voorloper richt de onderwijsregio zich op de aanpak van de regionale arbeidsproblematiek. Alle partijen binnen de onderwijsregio zijn samen verantwoordelijk voor de lokale onderwijsarbeidsmarkt. Door samen te werken in de regio bij het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van medewerkers, kunnen we beter inspelen op de personeelstekorten in het onderwijs.
VPR Pool	In regionale samenwerking met EduMare hebben we op Voorne-Putten Rozenburg een gemeenschappelijke invalpool voor leerkrachten opgezet. Deze gezamenlijke talentenpool wordt ook ingezet voor de in- en doorstroom van leerkrachten. De financiering en coördinatie van de pool is ondergebracht in de organisatie van Onderwijsregio Zuidwest Samen.
Pabo-hogescholen (Hogeschool Inholland, Hogeschool Rotterdam)	We werken samen met opleidingsscholen BROS (Inholland) en AOS3R (Hogeschool Rotterdam) om studenten op te leiden en de opleidingen verder te professionaliseren (SO&P). AOS3R kreeg afgelopen jaar een beoordelingsgerichte peer review en ontstond daarmee de aspirant-status.
Onderwijskantoor De Cirkel	EduMare, Onderwijscollectief en Nissewijs werken via Onderwijskantoor De Cirkel samen op het gebied van de personeels-, salaris- en financiële administratie. Onderwijskantoor De Cirkel is een samenwerking op basis van kosten voor gemene rekening met Nissewijs als penvoerder.
IHP en stuurgroepoverleggen rondom nieuwbouw	We hebben bestuurlijk en ambtelijk afstemmingsoverleg met de gemeente over strategisch onderwijshuisvestingsbeleid. In 2023 is het Integraal Huisvestingsplan Nissewaard vastgesteld. In 2024 hebben we de eerste projecten uitgevoerd.
PO-Raad, Verenigingscommissie Arbeidsmarkt en Arbeidszaken	De Verenigingscommissie Arbeidsmarkt en Arbeidszaken van de PO-Raad fungeert als klankbord voor de onderhandelingsdelegatie tijdens de cao-onderhandelingen en is medeverantwoordelijk voor het realiseren van de ambities van de Strategische Agenda van de PO-Raad als brancheorganisatie.
Ontwikkelgroep Beroepsprofiel en accreditatie bestuurders funderend onderwijs	De ontwikkelgroep fungeert als klankbord en pilotgroep voor het ontwikkelen van een beroepsprofiel en accreditatiestelsel voor bestuurders in het funderend onderwijs. Dat is een gezamenlijke ambitie van VTOL, VvOB en de sectorraden.
Bestuurlijk overleg kinderopvangorganisaties	We voeren afstemmingsoverleg over het VVE-beleid in de gemeente Nissewaard. We praten over de warme overdracht van de kinderen, gezamenlijke scholing en de kwantitatieve en kwalitatieve resultaatafspraken. Ook stemmen we de samenwerking met de kinderopvang op de verschillende scholen af.
Overleg met voortgezet onderwijs (VO)	We werken samen met de VO-scholen in de regio voor de overstap van leerlingen uit groep 8 naar het voortgezet onderwijs.

Klachtenbehandeling

In 2024 hebben we één klacht en één bezwaar op bestuursniveau geregistreerd en afgehandeld. Zowel de klacht als het bezwaar werden ingediend door een ouder/verzorger. De klacht betrof het voorgenomen besluit van het CvB om een leerling te verwijderen. Deze klacht is ongegrond verklaard door de Stichting Onderwijsgeschillen. Het bezwaar werd ingediend toen één van de scholen van Nissewijs niet overging tot inschrijving van een leerling. Dit bezwaar is door de Stichting Onderwijsgeschillen deels gegrond en deels ongegrond verklaard.

In 2024 kwamen ook tien meldingen bij het CvB binnen over het functioneren van leerkrachten of schooldirecties. Deze meldingen zijn via onze interne procedure afgehandeld. Nissewijs kent een eigen klachtenregeling.

[Het klachtenbeleid van Nissewijs vindt u op onze website.](#)

• 2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID

Algemeen

We verantwoorden het door ons gevoerde beleid aan de hand van de doelstellingen die we in ons jaarplan voor het schooljaar 2024-2025 hebben neergelegd. Sommige doelen staan voor 2025 op de agenda. In dat geval vermelden we dat bij het betreffende doel.

De verantwoording van de resultaten in de verschillende trimesters van 2024 nemen we op in onze bestuursrapportages.

Om onze doelen te bereiken, werken we met regiegroepen. Zoals in hoofdstuk 1 beschreven, hebben we in ons koersplan vier koerspijlers geformuleerd en daaraan verschillende doelstellingen gekoppeld. Voor elke koerspijler hebben we een regiegroep samengesteld die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het jaarplan op het gebied van die specifieke koerspijler. Een regiegroep bestaat uit schooldirectie- en stafleden, en onderhoudt het contact met relevante werk- en projectgroepen, en netwerken.

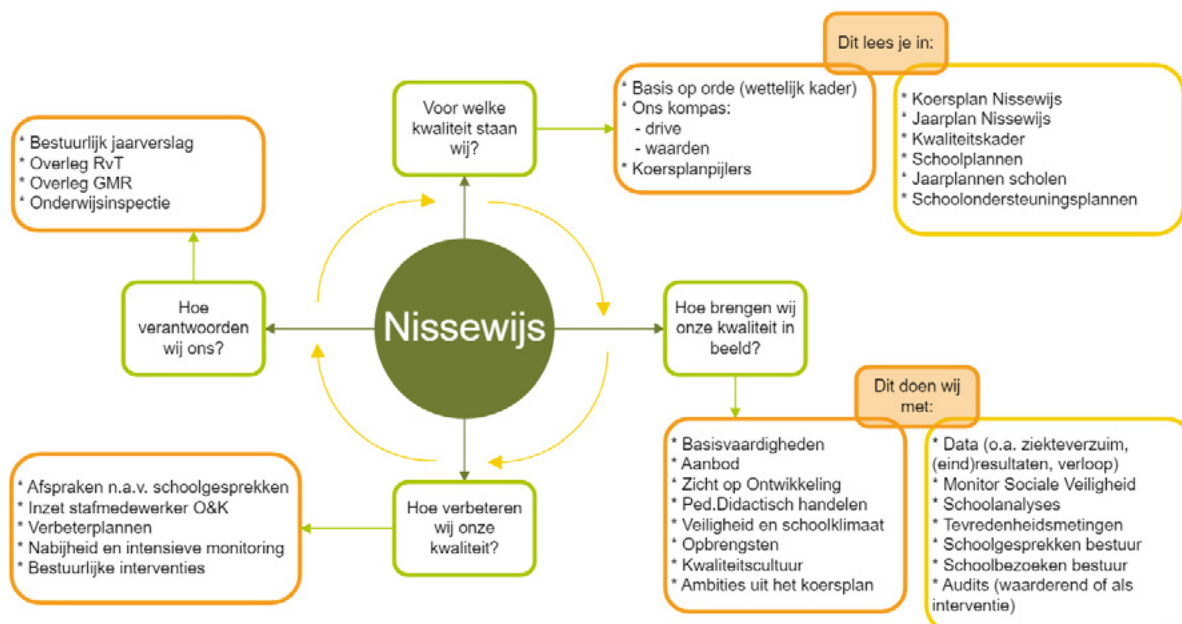
2.1. Koerspijler 1: Een uitdagende, betekenisvolle leeromgeving

Onderwijskwaliteit & kwaliteitszorg

Binnen Nissewijs werken wij met een kwaliteitsbeleid en kwaliteitskader. Wij gebruiken het kwaliteitsbeleid en -kader om de kwaliteit van ons onderwijs te bewaken en te verbeteren, maar ook om ons te verantwoorden naar onze interne en externe stakeholders. Hoe we dat doen, staat omschreven in onderstaande afbeelding van de kwaliteitszorgcyclus.

Verantwoording

Door het jaar heen leggen we tussentijds verantwoording af over de onderwijskwaliteit. Dat doen we via de bestuursrapportages die ten grondslag liggen aan dit bestuursverslag. De resultaten worden besproken met de toezichthouders, in het directieoverleg en met de GMR. We hebben ook contact met de onderwijsinspecteur via een jaargesprek en tussentijds als de situatie hierom vraagt. We leveren informatie aan en gaan in dialoog over de ontwikkelingen op onze scholen.



Figuur 3. De kwaliteitszorgcyclus van Nissewijs

Doelen & resultaten

Doel 1: Rekenonderwijs

We verbeteren de opbrengsten van rekenen voor leerlingen 1S/2F op al onze scholen.

Op grond van input vanuit het rekennetwerk brachten de meeste van onze scholen in kaart welke leerlingen in potentie niveau 1F en 1S kunnen halen. Dit leidde tot meer afstemming en differentiatie in de klassen, en vervolgens tot betere tussenopbrengsten binnen de verschillende subgroepen. Daarnaast zorgde het voor een verandering in mindset. Het lukt scholen nu om het merendeel van de leerlingen mee te nemen op 1S-niveau. In de extra instructietijd is meer ruimte vrijgemaakt voor hoogwaardige leerlingen. Ook maken de leerlingen standaard de verrijksvragen in plaats van de basisvragen.

Gezien de tegenvallende rekenresultaten van de doorstroomtoets 2024 lijken de interventies nog geen meetbaar effect te hebben in de eindopbrengsten. Wel is duidelijk geworden dat leerlingen van scholen die de doorstroomtoets op papier maakten, opvallend vaker het 1S-niveau haalden. Dit is mogelijk te verklaren door de manier waarop in de digitale toetsvariant niveaudifferentiatie is toegepast. We hebben al onze scholen geadviseerd om de doorstroomtoets 2025 op papier aan te bieden.

Doel 2: Taalonderwijs

Als er behoefte aan is, werken we effectiever samen aan beter taalonderwijs door middel van een bovenschools taal- en/of leesnetwerk.

We gaan de behoefte hieraan in het tweede kwartaal van 2025 peilen.

Doel 3: Burgerschapsonderwijs

a. Elke school heeft een doelgericht, samenhangend en herkenbaar burgerschapsaanbod dat voldoet aan de kerndoelen.

Al onze scholen hebben voor januari 2024 de burgerschapsscan van de CED-Groep gedaan. Op schoolniveau werden gesprekken gevoerd. De scan was richtinggevend voor het te ontwikkelen beleid. Het gaf aan welke focuspunten - SLO-bouwstenen - de meeste aandacht behoeften. In mei 2024 presenteerde de beleidsadviseur burgerschap van de CED-Groep in het directieoverleg de resultaten die de scan en de gesprekken met de scholen hadden opgeleverd. Vervolgens maakten we in samenwerking met de CED-Groep een format voor het ontwikkelen van een beleidsplan burgerschap, een kwaliteitskaart en het uitwerken van de leerlijnen. Het format voldoet aan de wettelijke eisen. Alle scholen kregen de opdracht om deze drie documenten uit te werken (of te evalueren en aan te vullen, indien al aanwezig). De regiegroep monitort de voortgang van dit proces en ondersteunt scholen, waar nodig.

Bovengenoemde stappen hebben ervoor gezorgd dat elke school nu een beleidsplan heeft op het gebied van burgerschap, dat is afgestemd op de leerlingenpopulatie. Ook hebben al onze scholen de leerlijnen per leerjaar uitgewerkt. Daarin is met name aandacht voor de doelen die worden aangeboden (kennis, vaardigheden en houding) en de manier waarop de doelen worden geëvalueerd. Tenslotte heeft elke school nu een kwaliteitskaart burgerschap. Daarop staan de werkwijze, belangrijke afspraken en aandachtspunten voor de school beschreven. In 2025 gaan de scholen hun burgerschapsbeleid evalueren aan de hand van een nieuwe burgerschapsscan en een bijbehorend gesprek met de CED-Groep op beleidsniveau. Op die manier kunnen we nieuwe bouwstenen toevoegen aan het al bestaande beleid.

b. Elke school geeft ontmoetingsleren een plek.

Onze samenlevingsscholen hebben inmiddels elementen in hun onderwijs verwerkt die zijn gebaseerd op het ontmoetingsleren. In leren door ontmoeting staan de levenservaringen van elk kind centraal, met de bijbehorende vragen en antwoorden. Door oprecht in gesprek te gaan met de ander en tegelijkertijd open en kritisch naar je eigen ervaringen te kijken, krijg je meer begrip voor elkaar.

In het eerste kwartaal van 2025 verzorgt Erik Renkema van Verus een lezing over ontmoetingsleren. De regiegroep zal het onderwerp vervolgens agenderen op het directieoverleg, en de lezing daarbij als uitgangspunt nemen. Tijdens het directieoverleg zal het met name gaan over voorbeelden van ontmoetingsleren die we nu al op onze scholen zien, manieren om dit verder te versterken en het bepalen van grenzen.

Doel 4: Doorontwikkeling kwaliteitssysteem

a. De kwaliteit van de schoolanalyses is verbeterd.

Al onze scholen gebruiken het Nissewijs-format voor de schoolanalyse van de tussenopbrengsten. De analyse van de tussenopbrengsten vindt tweemaal per schooljaar plaats (na de toetsafnames in januari en juni). Het format is aangepast aan de nieuwste functionaliteiten in de IEP-portal. Daarnaast gebruiken alle scholen het analyse-format 'Stap voor stap naar schooleigen doelen' om de resultaten van de doorstroomtoets (eindopbrengsten) te duiden en nieuwe doelen voor het volgend schooljaar te stellen. Daarbij vormen hoge verwachtingen het uitgangspunt.

Alle scholen slaan hun schoolanalyses op in het schooldossier. Zo kan de staffunctionaris Onderwijs & Kwaliteit (O&K) meelesen, vragen stellen en waar nodig ondersteunen. Vooral het gebruik van het Nissewijs-format voor de tussenopbrengsten heeft geleid tot kwalitatief betere analyses, omdat de scholen een duidelijke workflow moeten volgen en de analyse is gebaseerd op relevante vragen. Zo kunnen we duidelijk zien welke interventies hebben gewerkt, wat het meetbare effect van de interventies is, hoe de school dat weet en wat dit betekent voor de vervolgstappen.

b. De kwaliteit van de OPP's (Ontwikkelingsperspectief) is verbeterd.

In december 2024 heeft de intern begeleider van de sbo-school een workshop bij het IB-netwerk gegeven over het OPP in ParnasSys. De onderwijsinspectie beoordeelde het OPP van de sbo-school eerder in 2024 zeer positief. Sommige scholen deden dit al, maar er is nu gezamenlijk voor gekozen om alle scholen met het OPP van de sbo-school te laten werken. Tijdens de workshop werd duidelijk uitgelegd waarom voor deze vorm is gekozen en hoe er met het OPP gewerkt moet worden. Ook was er ruimte om meteen te oefenen. In volgende IB-netwerken zal gemonitord worden hoe het werken met het OPP verloopt. Tenslotte is afgesproken om elk jaar in november een moment te plannen waarop we nieuwe intern begeleiders meenemen in de werkwijze van het OPP en de andere intern begeleiders ondersteuning geven bij het werken met het OPP, waar wenselijk en nodig.

c. Scholen hebben via het kwaliteitskader meer zicht op hun eigen kwaliteit.

Alle scholen hebben voor januari 2024 het kwaliteitskader voor de eigen school ingevuld. Ook is afgesproken om het kwaliteitskader een plek te geven in de audit (zie d). Elke school evalueert het ingevulde kader en stelt het bij als een vorm van zelfevaluatie voordat de audit plaatsvindt. In de eerste helft van 2025 zal de regiegroep evalueren of het kwaliteitskader op de juiste manier ingezet wordt en inderdaad leidt tot meer zicht op de eigen kwaliteit. Als dat nodig is, zal het kwaliteitskader een andere, vaste plek in de kwaliteitszorgcyclus krijgen.



d. Scholen hebben via een externe audit meer zicht op hun eigen kwaliteit en op de kwaliteit van andere scholen.

We hebben een auditcyclus opgesteld, waarbij elke school eens in de vier jaar in aanmerking komt voor een externe audit door bureau Zuyderhuis. In 2024 is een externe audit uitgevoerd op De Veenvlinder. Dit schooljaar zal de audit plaatsvinden bij Op Dreef (januari 2025), De Hoeksteen (februari 2025), De Rank (maart 2025) en Jan Campert (april 2025). De indeling is gebaseerd op de ritmiek van eerdere inspectiebezoeken. We streven ernaar dat elke school om de twee jaar wordt bezocht (de ene keer voor de externe audit en de andere keer voor een inspectiebezoek). Ook twee schoolleiders van andere Nissewijs-scholen sluiten zich bij de audit aan. Dit heeft een tweeledig lerend effect. De schoolleiders krijgen meer zicht op de kwaliteit van andere scholen en kunnen een bijdrage leveren aan het verbeteren van die kwaliteit. Daarnaast doen zij vanuit de audit ook inzichten op om de kwaliteit op hun eigen school weer verder te verbeteren.

e. De scholen werken naar tevredenheid met een instrument voor de Monitor Sociale Veiligheid.

Dit schooljaar wordt voor het tweede jaar op rij gebruikgemaakt van de Monitor Sociale Veiligheid van Vensters PO. De monitor wordt afgenomen via een vragenlijst in het IEP Leerlingvolgsysteem, zodat leerlingen in een vertrouwde omgeving kunnen werken. In het tweede kwartaal van 2025 evalueert de regiegroep of het werken met Vensters PO naar tevredenheid verloopt.

f. IEP LVS is volledig geïmplementeerd, ook op het onderdeel Hart en Handen.

Alle scholen gebruiken het meetinstrument Hart en Handen van IEP LVS minimaal één keer per schooljaar voor alle leerlingen. In het IB-netwerk is besproken hoe we Hart en Handen kunnen evalueren. De evaluatie vindt voornamelijk plaats op leerlingniveau. De leerkracht gaat met de leerling in gesprek over de doelen waaraan het kind kan werken. Het onderdeel Hoofd (reguliere toetsafname in januari en juni) van IEP LVS is inmiddels volledig geïmplementeerd. Omdat scholen te maken kregen met kinderziektes, nodigden we tweemaal een IEP-adviseur uit voor het IB-netwerk. Zo werd duidelijker hoe de leerlingen met het IEP moeten werken en hoe intern begeleiders en leerkrachten analyses kunnen uitvoeren in de IEP-portal.

Doel 5: Tevredenheidspeilingen

Scholen hebben zicht op de tevredenheid van leerlingen en ouders. Waar wenselijk wordt dit gemeten via een uniform instrument.

Alle scholen werken met een eigen instrument voor het meten van de tevredenheid van leerlingen en ouders. In het tweede kwartaal van 2025 zal de regiegroep peilen of er behoefte is aan een uniform meetinstrument.

Doel 6: Digitale geletterdheid

We vergroten de kennis op het gebied van digitale geletterdheid op onze scholen.

In het vierde kwartaal van 2023 ging een Nissewijs-brede werkgroep van start met het uitwerken van de Nissewijs-visie op digitale geletterdheid in het beleidsplan 'Digitale geletterdheid & ICT in de klas' (de visie zelf was al voor de zomer van 2023 gepresenteerd). In dit beleidsplan zijn afspraken vastgelegd over de implementatie van digitale geletterdheid binnen Nissewijs en de kaders en keuzes voor de scholen hierin. Ook afspraken over het gebruik van ICT in het onderwijs zijn in het plan vastgelegd. Denk aan methodekeuzes, schermtijd en een norm voor het aantal apparaten binnen de school. De werkgroep leverde het beleidsplan eind 2024 in concept op en presenteerde het aan de schooldirecteuren en het CvB. De vaststelling van het beleidsplan heeft inmiddels plaatsgevonden.

In het beleidsplan zijn ook afspraken opgenomen over een professionaliseringsslag bij de medewerkers. Op iedere school gaan we een Expert Digitale Geletterdheid aanstellen die de kar binnen het team gaat trekken. Om deze collega's uit te rusten met de juiste kennis en vaardigheden zijn ze in het eerste kwartaal van 2025 samen begonnen aan de Post HBO opleiding Specialist Digitale Geletterdheid. In het laatste kwartaal van 2024 zijn de deelnemers gekozen. Er zijn op dit moment twee scholen die geen medewerker hebben die aan de opleiding meedoet. De staffunctionaris ICT, IBP & DG zal deze scholen voorlopig bij het proces betrokken houden.

Naast afspraken over de Post HBO opleiding zijn in het beleidsplan ook afspraken gemaakt over een professionaliseringsprogramma voor leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel (OOP). Vanaf schooljaar 2025-2026 gaan we leergangen rondom de verschillende domeinen van digitale geletterdheid aanbieden. Dit professionaliseringsprogramma wordt in de eerste helft van 2025 verder geconcretiseerd.

Overige ontwikkelingen

Subsidie verbetering basisvaardigheden 2024

In 2023 ontvingen de volgende scholen van Nissewijs de subsidie verbetering basisvaardigheden: Jan Campert, Marimba, De Piramide Groenewoud, De Vuurvogel/De Kameleon, De Veenvlinder/Annie M.G. Schmidt, De Vogelenzang, De Wereldreiziger en Op Dreef. Twee van onze scholen ontvingen de subsidie een jaar eerder al: De Duif, sbo De Tandem en sbo De Branding.

In april 2024 konden scholen die de subsidie nog niet eerder kregen toegekend opnieuw de subsidie verbetering basisvaardigheden aanvragen. De subsidie is aangevraagd voor en toegekend aan De Rank, De Piramide Elementen (nieuw BRIN-nummer) en Het Anker.

Voor de subsidie geldt een inhoudelijke verantwoordingsplicht. Voor de scholen die de subsidie in 2024 ontvingen, dienden we in oktober 2024 een activiteitenplan in. Daarin beschreven we aan welke basisvaardigheden we op deze scholen willen gaan werken. Taal en rekenen zijn verplicht. Daarnaast kozen we voor burgerschap en digitale geletterdheid. In de plannen zetten we onder meer in op een intensievere begeleiding van leerlingen door het inzetten van extra medewerkers en extra materialen. We zorgen voor scholing en deskundigheidsbevordering van medewerkers en zetten onze specialisten op het gebied van taal, rekenen en burgerschap in. Alle scholen hebben een financiële verantwoording toegevoegd.

Toekomstige ontwikkelingen

Subsidie verbetering basisvaardigheden 2025

In februari 2025 hebben we voor de enige school waarvoor we nog geen subsidie ontvangen hebben (De Hoeksteen) een aanvraag gedaan voor de periode van 1 augustus 2025 tot en met 31 juli 2027. Naar verwachting wordt in mei 2025 bekend of de subsidie is toegekend.

Onderwijsresultaten

In 2024 namen scholen voor de eerste keer de doorstroomtoets af. Dertien van onze veertien scholen kwamen boven de signaleringswaarde op referentieniveau 1F uit. Alleen De Piramide Groenewoud kwam onder de signaleringswaarde uit. Op referentieniveau 1S/2F kwamen acht van onze scholen boven de signaleringwaarde uit. De Rank, Op Dreef, Jan Campert, De Piramide Groenewoud, De Hoeksteen en Het Anker kwamen onder de signaleringswaarde uit. Onze doelstelling dat op al onze scholen de gemiddelde score op zowel referentieniveau 1F als 1S/2F boven de signaleringswaarde moet uitkomen, hebben we daarmee niet bereikt.

De onderwijsinspectie beoordeelt de standaard Resultaten vanuit het driejaarsgemiddelde. Kijken we naar het driejaarsgemiddelde voor referentieniveau 1F, dan kwamen al onze scholen boven de signaleringswaarde uit. Op referentieniveau 1S/2F komen - op grond van het driejaarsgemiddelde - negen scholen boven de signaleringswaarde uit. Jan Campert, De Piramide Groenewoud, De Hoeksteen, De Vuurvogel en Het Anker kwamen bij referentieniveau 1S/2F onder de signaleringswaarde uit. De beoordeling op de standaard Resultaten is niet van toepassing op De Kameleon, De Branding en De Tandem.

In lijn met het sturen op kwaliteit en vanwege het risico op lage opbrengsten, besteedden we in 2024 extra bestuurlijke aandacht aan De Duif, Jan Campert, De Piramide Groenewoud, De Hoeksteen en De Vuurvogel. We kwamen voor deze scholen met interventies op maat. Bij De Duif werden in 2024 voldoende opbrengsten behaald. Voor De Piramide Groenewoud en De Vuurvogel formuleerden we specifieke verbetermaatregelen. Die kregen een plek in een plan van aanpak (verbeterplan) dat we mede naar aanleiding van kwaliteitsonderzoeken van de inspectie opstelden. Bij Jan Campert en De Hoeksteen zijn gerichte doelen in het schooljaarplan opgenomen. Met Het Anker gingen we in gesprek. De opbrengsten worden door de staf gemonitord.

Voor de onderwijsresultaten van onze scholen verwijzen we graag naar [Scholen op de kaart](#).



Onderwijs aan nieuwkomers

Taalschool De Kameleon

Een specifieke doelgroep voor Nissewijs vormen de nieuwkomers. Leerlingen die niet in Nederland zijn geboren, maar met hun ouders hierheen zijn gekomen om voor langere tijd te blijven. Deze leerlingen worden grotendeels opgevangen op onze Taalschool De Kameleon.

De school had tot augustus 2024 twee locaties: een locatie voor de onderbouw en een locatie voor de midden- en bovenbouw. Vanaf augustus 2024 zijn de twee locaties samengevoegd en vindt al het onderwijs plaats op de Vlasdreef in Spijkenisse. De instroom op De Kameleon is de laatste jaren sterk toegenomen. Onder andere door de vluchtelingenstroom uit Oekraïne. In 2024 stabiliseerde het leerlingenaantal rond de 120 leerlingen.

Op De Kameleon zetten we vooral in op een ondersteunende en rijke (taal)leeromgeving. Ook is het belangrijk extra zorg te dragen voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen op deze school. De uitstroom vindt plaats na ongeveer één jaar onderwijs op De Kameleon. Dan gaan de kinderen naar een school die de ouders uitkiezen. Er vindt altijd een zorgvuldige en warme overdracht plaats.

Zomerschool

Net als in voorgaande jaren organiseerden we ook in 2024 tijdens de eerste twee weken van de vakantie een zomerschool vanuit De Kameleon. Veel leerlingen op De Kameleon hebben weinig contacten in hun nieuwe omgeving. Ze gaan niet op vakantie en zitten veel thuis. Naast het op peil houden van de Nederlandse taal en rekenen bood de zomerschool ook tal van afwisselende activiteiten op het gebied van vrijetijdsbesteding, zoals freerunning, natuurlessen, dans, toneel, zang, kickboksen en leesplezier.

Inspectie van het Onderwijs

In januari 2024 kwam de Inspectie voor het Onderwijs bij Nissewijs langs voor het vierjaarlijks onderzoek (bestuurstoezicht). De inspectie bekeek of het bestuur voldoende stuurt op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen, of er sprake is van deugdelijk financieel beheer en hoe dit bijdraagt aan de kernfuncties van het onderwijs.

De inspectie beoordeelde Nissewijs op alle drie de BKA-standaarden met een voldoende. Het bestuur van Nissewijs heeft samen met de scholen een visie op onderwijs ontwikkeld, en dat vastgelegd in een strategisch plan. De kwaliteit van het onderwijs wordt gewaarborgd via cyclische kwaliteitszorg. Het bestuur werkt aan transparantie en samenwerking. Samen met het samenwerkingsverband en de wijkpartners wordt sterk gestuurd op onderwijskundig leiderschap en passend onderwijs. Het bestuur houdt rekening met maatschappelijke ontwikkelingen en zorgt voor financieel deugdelijk beheer.

Tegelijkertijd liggen er verbeterkansen. Zowel in het monitoren van en sturen op de tussentijdse resultaten, als in de koppeling tussen het kwaliteitskader en de doelen in de schoolplannen. Het bestuur kan beter gebruik maken van de expertise binnen de scholen en uitwisseling tussen directieuren bevorderen. De GMR kan haar rol als adviseur actiever oppakken en als interne toezichthouder kritischer toezicht houden. Ook de jaarverslaggeving kan volgens de inspectie verbeterd worden door meer aandacht te schenken aan het effect van middelen voor passend onderwijs en de verantwoording die scholen aan het bestuur afleggen.

Tot slot heeft de inspectie het plan ingezien dat ervoor moet zorgen dat het burgerschapsonderwijs op alle scholen aan de wettelijke vereisten voldoet. De inspectie vond dat nog niet alle scholen het burgerschapsonderwijs hierin doelgericht, samenhangend en herkenbaar vormgeven. Het bestuur heeft hiervoor een herstelopdracht gekregen. De inspectie neemt Nissewijs op in de reguliere toezichtcyclus. Dat betekent dat er in principe over vier jaar na vaststelling van het rapport opnieuw een vierjaarlijks onderzoek komt. Een jaar na vaststelling van het rapport wordt nagegaan of aan de herstelopdracht is voldaan.

In februari 2024 vond een steekproefkwaliteitsonderzoek plaats bij taalschool De Kameleon. De onderwijskwaliteit kreeg een voldoende beoordeling. Wel kreeg het bestuur voor De Kameleon drie herstelopdrachten: voor burgerschap (OP0), het werken met het OPP (OP2) en bevoegd personeel en professionalisering (SKA2). Een jaar na vaststelling van het rapport gaat de inspectie na of aan de herstelopdrachten is voldaan.

In februari 2024 vond ook een steekproefkwaliteitsonderzoek plaats bij sbo De Tandem. De onderwijskwaliteit (eindoordeel) werd beoordeeld met een voldoende. De standaarden OP2 en OP3 zijn beoordeeld met een goed, de andere standaarden met een voldoende. De inspectie gaf geen herstelopdrachten.

Naar aanleiding van geconstateerde risico's in de onderwijsresultaten hield de inspectie in april 2024 een kwaliteitsonderzoek op ods De Vuurvogel. De onderwijskwaliteit (eindoordeel) werd met een onvoldoende beoordeeld. Op de standaarden OP3 en SKA3 gaf de inspectie De Vuurvogel een onvoldoende, op de andere standaarden een voldoende. Het bestuur en de school moeten ervoor zorgen dat de onderwijskwaliteit verbetert. Een jaar na vaststelling van het rapport volgt een herstelonderzoek. In december 2024 heeft de inspectie zich via een voortgangsgesprek laten informeren over de voortgang van het verbeterproces.

In april 2024 vond ook een kwaliteitsonderzoek plaats op obs De Piramide Groenewoud, ook hier als gevolg van geconstateerde risico's in de onderwijsresultaten. De onderwijskwaliteit (eindoordeel) werd met een zeer zwak beoordeeld. De standaarden OP2, OR1 en SKA2 zijn beoordeeld met een onvoldoende, de andere standaarden kregen een voldoende. Het bestuur en de school moeten ervoor zorgen dat de kwaliteit van het onderwijs op De Piramide Groenewoud verbetert. Een jaar na vaststelling van het rapport volgt een herstelonderzoek. Gedurende de herstelperiode monitort de inspectie het verbetertraject. Er is een toezichtsplan opgesteld met tussentijdse verbeterafspraken. Tijdens het jaarlijkse bestuursgesprek in najaar 2024 en een voortgangsgesprek in december 2024 werd de inspectie geïnformeerd over de voortgang van het verbeterproces.

In mei 2024 tenslotte vond een herstelonderzoek plaats op cbs De Duif. Op deze school was de onderwijskwaliteit een jaar eerder beoordeeld met een onvoldoende (vanwege een onvoldoende oordeel op de standaarden OP2 en OR1). Tijdens het herstelonderzoek is vastgesteld dat de school een enorme verbetering heeft gemaakt en de tekortkomingen heeft weggewerkt. Daarom heeft de inspectie geoordeeld dat het eindoordeel voldoende is. Er zijn geen herstelopdrachten meer. De school valt nu weer onder het reguliere toezicht.

Visitatie

Er heeft in 2024 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden in verband met het geplande vierjarig bestuurlijk inspectiebezoek in kwartaal 1 van 2024 (zie hierboven).

Passend onderwijs, op weg naar inclusiever onderwijs

Ons doel is om passend en thuisnabij onderwijs te kunnen bieden aan al onze leerlingen en de ondersteuning te leveren die daarbij nodig is. Tegelijkertijd nemen wij ook een volgende stap op weg naar meer inclusief onderwijs. Onderwijs, waarbij alle kinderen dichtbij huis, volwaardig en gelijkwaardig toegang hebben tot een inclusieve leeromgeving, waarin zij samen leren, samen participeren en zich samen ontwikkelen.

In 2024 was er binnen Nissewijs veel aandacht voor visieontwikkeling. Op grond van ons Koerskompas formuleerden we een aantal beginselen die sturing en richting moeten geven aan het verder vormgeven van inclusiever onderwijs binnen Nissewijs:

- Inclusief onderwijs gaat over leerlingen met én zonder een extra ondersteuningsbehoefte. Ze gaan samen naar school, volgen zoveel mogelijk samen onderwijs en iedereen hoort erbij.
- De pedagogische relatie tussen leerkracht/medewerker en de leerling is de kern van ons onderwijs. In deze relatie is het belangrijk om kinderen echt te zien (contact, relatie), maar ook van belang om kinderen soms actief niet te zien, omdat ze alleen zo zichzelf leren reguleren.
- Inclusief onderwijs richt zich op de context van de kinderen, op hun leefwereld thuis en op school, en niet zozeer op de individuele leerling die geïndiceerd kan worden.
- Binnen inclusief onderwijs is ons handelen gericht op de veranderbaarheid van de context.
- In de context van het onderwijs voorzien we afwijkingen van de norm vooral van een pedagogisch en didactisch antwoord.
- We gaan uit van de ouder als educatief partner. We delen daarom actief onze pedagogische visie en vragen gezamenlijk te handelen vanuit deze visie.

Deze veranderende visie hebben we neergelegd in een notitie met doelen en activiteiten, waarmee we aan het werk zijn of gaan.

Voor een deel van de financiering van deze activiteiten ontvangen we vanuit het SWV inclusiegelden op grond van het ondersteuningsplan. Vanuit deze gelden bekostigden we ook al bestaande initiatieven voor inclusief onderwijs. Het sbo kreeg vanuit het SWV ook aanvullende middelen voor de opvang van jonge leerlingen van vier en vijf jaar, expertisedeling en advisering op ondersteuningstrajecten op de reguliere scholen.

Alle reguliere scholen ontvingen een bijdrage voor initiatieven in de zogenaamde ROK's (Regionaal Overleg Kindkracht), waarin scholen in de wijk met elkaar samenwerken. In 2024 richtten de ROK-activiteiten zich met name op jonge kinderen. Zo zijn er de ouder-kind-impulsgroepen voor leerlingen die in werkhouding en/of gedrag een positieve impuls kunnen gebruiken. Elke leerling werkt daarbij samen met de ouder(s) aan de eigen leerdoelen. In samenwerking met stichting Push voeren we educatieve thuisprogramma's uit. In deze programma's wordt zowel op school als thuis de taalontwikkeling gestimuleerd en waar nodig opvoedingsondersteuning gegeven. Voor ouders met kinderen in groep 3 is er een programma om thuis met het kind te oefenen met leren lezen en in bredere zin stappen te zetten richting educatief partnerschap. Oudere kinderen met werkhoudingsproblemen kunnen in aanmerking komen voor de zogenaamde Amigo-trajecten.

We evalueren, bespreken en verantwoorden de activiteiten in de deelnemersraad, het bestuurlijke overlegorgaan van het SWV. Om de doelmatigheid van onze activiteiten aan te tonen, leveren we jaarlijks een verantwoordingsdocument aan ter bespreking in de deelnemersraad.

Sociale veiligheid

Nissewijs ziet sociale veiligheid op haar scholen als een voorwaarde voor kinderen om zich op een gezonde manier te kunnen ontwikkelen

We hebben een overkoepelend veiligheidsbeleid dat voldoet aan de wettelijke eisen. Zo hanteren al onze scholen de meldcode. Elke school heeft een interne vertrouwenspersoon en er Nissewijs heeft ook twee bovenschoolse interne vertrouwenspersonen. Alle interne vertrouwenspersonen vormen samen een netwerk en nemen deel aan bijeenkomsten met de externe vertrouwenspersoon van de CED-Groep.

Daarnaast maken scholen zelf gerichte keuzes in preventie, sociale lesprogramma's en school- en leefregels. Ze houden daarbij rekening met de context van de eigen school. Het veiligheidsbeleid is een jaarlijks terugkerend onderwerp van gesprek binnen het schoolteam en met de MR.

Drie scholen hebben een preventiecoach die leerlingen met een laag welbevinden en/of ongewenst gedrag begeleidt. Ook is in samenwerking met de gemeente op al onze scholen laagdrempelige zorg beschikbaar, zoals schoolmaatschappelijk werk en ouder-kind-programma's.

Jaarlijks meten onze scholen de veiligheidsbeleving van de leerlingen. Zo kunnen we gericht interventies inzetten op school-, groeps- of leerlingniveau. Nissewijs levert de resultaten van de veiligheidsbeleving bij de inspectie aan. De leerlingen beoordeelden hun welbevinden met een 7,1, de ervaren veiligheid met een 7,7 en aantasting van de veiligheid met een 8,7 (op een tienpuntsschaal). Het percentage leerlingen dat zich niet gepest voelt is 61%. Deze scores liggen net iets onder het landelijk gemiddelde.

Naar aanleiding van verschillende veiligheidsincidenten in de wijk die ook hun impact hebben op het sociale klimaat binnen onze scholen, voerde Nissewijs diverse gesprekken met de gemeente Nissewaard. Het resultaat hiervan is dat het PO aangehaakt wordt bij bestaande gemeentelijke afspraken tussen VO, politie, justitie en jongerenwerk die zijn vastgelegd in een convenant schoolveiligheid.



2.2. Koerspijler 2: Inspirerend vakmanschap

Strategisch personeelsbeleid

Het HR-beleid van Nissewijs richt zich op het verder ontwikkelen van ons professioneel kapitaal. Dat vormt de basis voor goed onderwijs in een lerende, professionele organisatie.

Wij zijn ervan overtuigd dat de kwaliteit van ons onderwijs met name wordt bepaald door de kwaliteit van onze medewerkers. Hun expertise en ervaring, de gedeelde verantwoordelijkheid voor het leerproces van de leerlingen, de onderlinge samenwerking en het doel- en opbrengstgericht werken bepalen samen in hoge mate de leeropbrengsten van de leerlingen. Uiteraard leveren niet alleen de leerkrachten, maar ook al andere medewerkers hun eigen waardevolle bijdrage aan ons onderwijs.

Het strategisch HR-beleid is afgestemd op het Nissewijs koersplan en het jaarplan van het CvB. Op grond van die plannen hebben we doelen geformuleerd. Gedeeld leiderschap is een van de principes die ten grondslag liggen aan onze doelen en interventies. We evalueren het gevoerde beleid met een vaste frequentie en op vaste thema's met alle betrokkenen, en stellen het waar nodig bij. We volgen daarin de zogenaamde PDCA-cyclus. Bij het formuleren van de doelen betrekken we zoveel mogelijk stakeholders. Zo benutten we niet alleen de al aanwezige expertise, maar kunnen we ook zoveel mogelijk aansluiten op de behoeften van de scholen.

We doorlopen de kwaliteitscyclus in het hele HR-beleid. Door relevante informatie te verzamelen en hieraan de juiste waarde toe te kennen, kunnen we gericht met de benodigde interventies komen. Denk aan interventies op het gebied van ziekteverzuim, strategische personeelsplanning, aantal pabostudenten, et cetera.

In de schooldialoog tussen CvB, schoolleider en HRM-adviseur staat het HR-beleid als onderwerp minstens twee keer per jaar op de agenda, als onderdeel van de integrale beleidscyclus.

Doelen & resultaten

Doel 7: Strategisch personeelsbeleid 2024-2028 (SPB)

a. De keuzes die wij maken zijn getoetst aan ons SPB 2024-2028.

In het SPB 2024-2028 schetsen we de kaders voor het personeelsbeleid van Nissewijs. In het SPB beschrijven we de visie en missie van Nissewijs, de interne en externe ontwikkelingen, onze ambities voor het HR-beleid, de HR-bouwstenen en de vertaling van dat beleid naar HR-instrumenten. Via het SPB stemmen we het personeelsbeleid af op de langetermijndoelen van onze organisatie. Het helpt ons om medewerkers effectief in te zetten, ze aan onze organisatie te binden, en ze de handvatten te bieden om zich verder te ontwikkelen. Keuzes die we maken op HR-gebied toetsen we aan het SPB 2024-2028.

b. Het beleid van Nissewijs dat volgt uit de cao of andere bronnen is actueel en sluit aan op de ontwikkeling en behoefte van de organisatie.

Ons strategisch personeelsbeleid is onder meer gestoeld op de cao primair onderwijs 2024-2025 en andere relevante wet- en regelgeving. We zorgen ervoor dat ons personeelsbeleid altijd actueel is. Geregeld evalueren we of het bestaande beleid nog aansluit bij de externe ontwikkelingen en veranderingen in het onderwijs. Ook spelen we in op de ontwikkelingen en behoeften binnen de organisatie. Door ruimte te houden voor tussentijdse aanpassingen, zorgt Nissewijs ervoor dat het beleid niet alleen actueel is en blijft, maar ook inspeelt op de behoeften van de organisatie en haar medewerkers.

Prognose vacatures 2025-2029

Op basis van het overzicht vacatureruimte in ons rapport strategische personeelsplanning 2024-2028 maakten we een schatting van het aantal vacatures in de periode 2025-2029. Het aantal verwachte vacatures OP (Onderwijzend Personeel) bedraagt bij Nissewijs ongeveer 25 fte per jaar. Ook blijkt uit de rapportage dat er onvoldoende potentieel (pabo-studenten en leer-werktrajecten) is om de verwachte vacatures te vervullen. We spelen hierop in door OOP-medewerkers (Onderwijsondersteunend personeel) een opleiding aan te bieden. Verder werken we samen met Onderwijsregio Zuidwest Samen aan o.a. een grotere instroom naar de pabo's.

Doel 8: Voldoende & gekwalificeerde medewerkers

a. Op iedere school zijn voldoende en gekwalificeerde medewerkers aanwezig om het onderwijs te verzorgen.

Door de personeelsbehoefte te blijven monitoren en prognoses op te stellen, kunnen we tijdig anticiperen op tekorten of overschotten in bepaalde functiegroepen. We houden hierbij rekening met leerlingaantallen, demografische ontwikkelingen, en verplichtingen en ambities op het gebied van onderwijskwaliteit.

De financiële kaders voor de personele formatie zijn vastgelegd in de meerjarenbegroting 2024-2027. De begroting geeft de beschikbare middelen voor de inzet van medewerkers aan. In het allocatieproces werken we toe naar een bezetting met voldoende en gekwalificeerde medewerkers. We kijken naar de juiste balans tussen onderwijsondersteunend personeel (OOP) en onderwijspersoneel (OP). Daarbij staat behoud van onderwijskwaliteit voorop.

Vanzelfsprekend controleren we strikt of onze leerkrachten over de juiste diploma's beschikken. Verder kijken we wat onze leerkrachten en ondersteunende medewerkers nodig hebben aan scholing en andere trajecten om zichzelf te kunnen blijven ontwikkelen. Professionalisering en up-to-date blijven staan hierbij centraal. We kijken hierbij niet alleen naar onderwijsinhoudelijke opleidingen, maar ook naar het ontwikkelen van competenties. Zo blijven onze medewerkers breed inzetbaar.

b. Anders organiseren. We vormen een meer wendbare, flexibele organisatie met een diversere teamsamenstelling.

In 'prognose vacatures 2025-2029' zagen we dat de vraag naar onderwijzend personeel in de komende jaren groter is dan de verwachte instroom vanuit de pabo's. Naast de focus op het aantrekken van gekwalificeerd onderwijzend personeel, loont het daarom om ook in te zetten op wendbaarheid en flexibiliteit.

Door het lerarentekort en dankzij de beschikbaarheid van incidentele middelen (NPO en basisvaardigheden) hebben we meer onderwijsondersteunend personeel aangetrokken en doen we vaker een beroep op deze OOP-medewerkers. Met name leraar-ondersteuners krijgen meer groepsgerichte verantwoordelijkheid. Wel blijft de eindverantwoordelijkheid altijd liggen bij de leerkracht die de supervisie over de leraar-ondersteuner heeft.

Niet alleen in tijden van arbeidskrapte is het belangrijk om wendbaar te organiseren. De ontwikkelingen in het onderwijs volgen elkaar in snel tempo op. We vinden het belangrijk om als organisatie flexibel in te kunnen spelen op nieuwe uitdagingen en kansen, en ons onderwijs steeds aan te passen aan actuele behoeften.

Naast het extra inzetten op OOP, zijn er meer mogelijkheden voor het anders organiseren van onderwijs. Voorbeelden hiervan zijn o.a. klasdoorbroken werken en het delen van expertise met nabijgelegen scholen.

Doel 9: Verzuim

We stabiliseren de stijgende trend in onze verzuimcijfers.

Het verzuimpercentage van Nissewijs was 7,44% in 2024. Dat is een stijging van 1,5% vergeleken met 2023. Het gemiddelde verzuimpercentage binnen het primair onderwijs lag in 2024 op 7,2%. Het nulverzuim en de meldingsfrequentie binnen Nissewijs laten een lichte daling zien in 2024.

Het is een uitdaging om vervanging te vinden bij langdurige afwezigheid. De VPR Pool is onvoldoende bemenst en ook uitzendbureaus kunnen nauwelijks kandidaten leveren. Als de bureaus al met kandidaten komen, zijn dit meestal OOP-medewerkers die voor de groep kunnen staan. Vaak wordt daar net zo'n hoog tarief voor gehanteerd als voor een leerkracht.

Schoolteams worden wel steeds inventiever bij het vinden van oplossingen. We zetten in op verzuimpreventie door leidinggevenden te trainen in het herkennen van stresssignalen. HRM houdt zicht op hoe verzuim zicht ontwikkelt, en begeleidt leidinggevenden en medewerkers bij het voorkomen dan wel verkorten van verzuim. Ook onze arbodienst Perspectief speelt een actieve rol in het voorkomen en begeleiden van verzuim.

Doel 10: Medewerkerstevredenheidsmeting

We onderzoeken hoe we de tevredenheid van onze medewerkers het best kunnen meten.

In februari 2024 deden we onderzoek naar het welzijn van onze medewerkers. Hiervoor gebruikten we een vragenlijst van de Arbomeester: de QuickScan. In ons koersplan 2023-2027 namen we de doelstelling op dat de tevredenheid die in de QuickScan wordt gemeten, op of boven de landelijke benchmark moet liggen.

Die doelstelling is behaald. Nissewijs scoort op veel onderwerpen ruim boven de landelijke benchmark. Op het aspect 'of er voldoende wordt gedaan om de werkdruk te verlagen' scoort Nissewijs wel iets onder de landelijke norm. De landelijke score is 3,5, die van Nissewijs 3,3 (op een vijf puntsschaal). Voor de ervaren werkdruk lijken de volgende twee factoren verantwoordelijk:

- Werkzaamheden die buiten de overeengekomen les- en taakuren moeten worden uitgevoerd.
- Klimatologische omstandigheden.

Om de ervaren werkdruk te verminderen, zien we erop toe dat elke school een jaarlijks werkverdelingsplan heeft dat door de (p)MR is goedgekeurd. Om het klimaat in de gebouwen te verbeteren, worden waar mogelijk maatregelen in het gemeentelijk integraal huisvestingsbeleid meegenomen.

In onze zoektocht naar hoe we de tevredenheid van onze medewerkers het best kunnen meten, zijn we tot de conclusie gekomen dat veel instrumenten die de tevredenheid meten een overlap hebben met de vragen die QuickScan gebruikt. Eind 2024 liep het onderzoek naar een passende tevredenheidsmeting nog.

Doel 11: Anticiperen op arbeidsmarkt & formatie

a. Werving en selectie benaderen we als een continu proces waarbij we op basis van goed werkgeverschap een aantrekkelijke werkgever zijn voor huidige en nieuwe medewerkers.

Het lerarentekort gaat ook aan onze regio niet voorbij. De invulling van formatieplaatsen wordt uitdagender. Binnen Nissewijs zien we werving en selectie als een continu proces, waarbij we ons werkgeversmerk doorlopend versterken. We zetten actief in op het zichtbaar maken van onze organisatie en cultuur. Ervaringsverhalen van medewerkers spelen daarin een belangrijke rol en moeten tot de verbeelding spreken. We hebben een 'Werken bij'-website die een aantrekkelijk beeld geeft van onze organisatie.

We hebben de drempel voor open sollicitaties verlaagd. Geïnteresseerden kunnen zich nu het hele schooljaar door aanmelden. Daarnaast bereidt HRM jaarlijks het wervings- en selectieproces voor het aankomende schooljaar voor, zodat we vraag en aanbod efficiënt bij elkaar kunnen brengen. In het proces houden we oog voor zowel de specifieke behoeften per school als de bredere organisatiedoelen.

b. We stimuleren en faciliteren leerwerktrajecten en zij-instroom.

Om in te spelen op 'de gap' tussen vraag en aanbod van leerkrachten, faciliteert Nissewijs leerwerk- en zij-instroomtrajecten. In 2024 volgden 25 van onze medewerkers een leerwerktraject bij de pabo en 14 medewerkers een zij-instroomtraject. We hebben relatief veel startende leerkrachten die een intensief begeleidingstraject volgen. Zo worden nieuwe collega's op onze scholen opgeleid tot startbekwame leerkrachten en binden we ze aan Nissewijs.

Doel 12: Opleiden & professionaliseren

a. We participeren actief in de partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) BROS en AOS3R.

We participeren in de aspirant-opleidingsschool AOS3R (Hogeschool Rotterdam) en de gecertificeerde opleidingsschool BROS (Inholland). Om studenten te binden, krijgen voltijdstudenten die via onze opleidingscholen stage lopen, een vaste vergoeding.

Voor AOS3R zijn De Vuurvogel, Jan Campert, De Vogelenzang/Annie M.G. Schmidt, De Veenvlinder, De Piramide Elementen en De Catamaran momenteel onze opleidingsscholen. Voor BROS hebben we Marimba en De Rank als opleidingsscholen aangewezen. Door deze trajecten binden we pabo-studenten vroegtijdig aan Nissewijs. Bij Nissewijs stellen we de student centraal. We faciliteren het leerproces actief en begeleiden de studenten intensief bij hun stage.

b. We hebben een agenda voor collectief leren.

Nissewijs vindt het belangrijk dat medewerkers van en met elkaar leren. Niet alleen op school, maar ook over de schoolgrenzen heen. Relevante leeractiviteiten bieden we collectief aan. Ook nemen we trainingsactiviteiten in de professionaliseringsagenda op die zorgen voor een goed leerklimaat voor de studenten vanuit de partnerschappen.

Toekomstige ontwikkelingen

Personeelstekorten in de regio

We zien een groei van ongeveer 150 leerlingen tot en met 2025, terwijl het personeelstekort in onze regio alleen maar verder oploopt. Zie ook prognose vacatures 2025-2029. Zoals eerder beschreven kiest Nissewijs ervoor de instroom vanuit de pabo's te vergroten via leerwerktrajecten, zijinstroomtrajecten en stagiaireplaatsen. Ook werken we actief mee aan het verbeteren van het imago van de functie van basisschoolleerkrachten.

Arbeidsmarkttoelage

Voor scholen met grote onderwijsachterstanden is er de arbeidsmarkttoelage, een extra subsidie. In 2024 ontvingen we deze subsidie voor meer scholen dan in 2025. De subsidie wordt jaarlijks in de cao meegenomen, waardoor het onduidelijk is hoe het de komende jaren loopt.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Samenstelling personeelsbestand op 1 januari 2025

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 41 jaar. Ons personeelsbestand bestaat voor 89,1% uit vrouwen. In de sector primair onderwijs in Nederland is de gemiddelde leeftijd 45,1 jaar en bedraagt het percentage vrouwen 84,7%.

Tabel 5 en 6 laten respectievelijk de gemiddelde werktijdfactor van onze medewerkers en de verdeling naar leeftijdsklassen zien.

Tabel 5: Gemiddelde werktijdfactor bij Nissewijs t.o.v. van de branche (bron: ABP Portaal)

Geslacht	Gemiddelde werktijdfactor bij Nissewijs	Gemiddelde werktijdfactor in de branche
Vrouwen	0,75	0,69
Mannen	0,72	0,84

De opbouw van ons personeelsbestand komt overeen met de gemiddelde cijfers op basisscholen in Nederland.

Tabel 6: Medewerkers Nissewijs, verdeling naar leeftijdsklassen

Leeftijd	Aantal
< 25	55
26-30	69
31-35	69
36-40	70
41-45	65
46-50	44
51-55	40
56-60	42
61-65	45
65+	23
Totaal	522



Tabel 6 laat zien dat ruim de helft van het personeelsbestand van Nissewijs bestaat uit medewerkers van 26 tot 45 jaar. Juist in die leeftijdscategorieën besluiten medewerkers nogal eens deelontslag te nemen vanwege de geboorte van kinderen. Medewerkers die een kind krijgen, hebben ook recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschaps- en geboorteverlof.

Voor iedere leeftijdsgroep kunnen we risico's identificeren die te maken hebben met een mogelijke disbalans tussen werk en privé. Denk bijvoorbeeld aan het krijgen van kinderen of het verlenen van mantelzorg.

(deel)Ontslag en (vroeg)pensionering

De uitstroom vanwege deelpensioen en pensioen binnen Nissewijs komt overeen met de gemiddelde uitstroom in de onderwijsbranche. Bij ons ligt de gemiddelde leeftijd voor deelpensioen op 61 jaar. Binnen de sector is dat gemiddeld 64 jaar. De gemiddelde leeftijd bij volledig pensioen is bij Nissewijs 64,08 jaar (gemiddeld in de sector: 65,08 jaar).

Professionalisering

In het kader van de verdere professionalisering geven we ook ons huidig Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP-medewerkers) de mogelijkheid om een bevoegdheid te behalen. In september 2024 zijn zes medewerkers van Nissewijs met een pabo-opleiding gestart. In totaal volgen ongeveer 39 van onze medewerkers deze studie.

Samenlevingsschool De Branding en De Tandem

Op 1 augustus 2024 zijn sbo De Branding en sbo De Tandem gefuseerd tot samenlevingsschool De Catamaran voor het sbo. De teams van beide scholen zijn samengevoegd.

Uitkeringen na ontslag

Er zijn dit jaar geen WW-uitkeringen na ontslag verstrekt. Wel kregen twee medewerkers van Nissewijs een ziektewetuitkering in het kader van het eigenrisicodragschap Ziektewet.



Regelingen bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters & schoolleiders

Onze startende leerkrachten volgen een Inductie Programma van drie jaar. In dit programma zijn de middelen voornamelijk ingezet op onze (bovenschoolse) schoolopleiders. Deze schoolopleiders coachen en begeleiden de startende leerkrachten en organiseren jaarlijks een aantal themabijeenkomsten.

Ook voor startende schoolleiders hebben wij een uitgebreid Inductie Programma. Dit programma bestaat uit een uitgebreid traject van plenaire en individuele bijeenkomsten met een externe coach. Daarnaast is een belangrijke rol weggelegd voor de ervaren schoolleiders. Het CvB en stafleden ondersteunen de startende schoolleiders in hun huidige functie en bij hun verdere ontwikkeling.

De personeelsgeleding van de GMR heeft ingestemd met het uitvoeren van deze programma's.

Banenaafspraak

De Participatiewet moet ervoor zorgen dat mensen met een ziekte of arbeidsbeperking beter toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. In dit kader heeft de overheid met werkgevers- en werknemersorganisaties een banenaafspraak gemaakt om extra banen voor deze doelgroep te creëren. Voor onze sector dient jaarlijks 2,35% van het aantal verloonde uren te bestaan uit mensen die zijn ingeschreven in het Landelijk Doelgroepregister van UWV. Een heffing op basis van de quotumregeling is op dit moment echter opgeschort, totdat er een vereenvoudiging van het systeem van de banenaafspraak is ingericht. In 2024 hadden wij vier medewerkers (totaal 3,2 fte) in dienst die onder de banenaafspraak vallen.

Werkdrukmiddelen

Sinds 2018 krijgen we vanuit het Ministerie van OCW middelen om de werkdruk op onze scholen te verlagen. Voor het kalenderjaar 2024 ontvingen we per leerling € 289,37 voor het basisonderwijs en € 434,06 voor het speciaal basisonderwijs.

Samen met hun teams hebben de schoolleiders de oorzaken van de werkdruk op onze scholen verkend. Die analyse gebruiken we als input voor de dialoog binnen de verschillende schoolteams over de verschillende keuzes op het gebied van medewerkers en materieel. Op basis van de gemaakte keuzes maken de schoolleiders een bestedingsplan. Dat plan leggen ze voor aan de personeelsgeleding van de GMR (PGMR).

Tabel 7: Bestedingen middelen werkdrukverlaging 2024

Toegekende rijksbijdrage tot en met 31 december 2024	€ 1.277.280
Bestedingen: Extra formatie	€ 1.182.965
Bestedingen: Materiële kosten	€ 94.315
Totaal	€ 1.277.280

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Tabel 8: Verantwoording over VOG's

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	71	2	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	10	0	0

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG's. Wij voeren hier zelf structureel interne controles op uit. In 2024 ontvingen wij de VOG's van twee leraren in opleiding pas een paar dagen nadat zij al waren begonnen aan hun baan. Deze VOG's waren vanwege de vakantieperiode later aangevraagd. Het CvB heeft dit bij hoge uitzondering toegestaan.

2.3. Koerspijler 3: School, wijk en partners versterken elkaar

Doelen & resultaten

Doel 13: Brugfunctionarissen

De brugfunctionarissen binnen Nissewijs zijn goed gepositioneerd en vormen een waardevolle verbinding tussen school en gezin.

Zes scholen van Nissewijs hebben sinds 1 augustus 2024 een brugfunctionaris, die voor drie schooljaren met subsidie wordt gefinancierd. Ook onze taalschool heeft een brugfunctionaris. Voor drie andere scholen hebben we uit eigen middelen een brugfunctionaris aangesteld. De betreffende regiegroep heeft met de directeurs van de scholen afgestemd wat de rol en positionering van de brugfunctionaris is. We hebben een projectplan en een functieprofiel opgesteld.

In het najaar van 2024 organiseerden we twee netwerkbijeenkomsten voor de brugfunctionarissen. Die werden als waardevol ervaren. Via deze bijeenkomsten versterken de brugfunctionarissen elkaar en leren ze van elkaars expertise. Ze bespraken o.a. hoe je ervoor zorgt dat ouders hun weg naar de brugfunctionaris weten te vinden. De netwerkbijeenkomsten krijgen in 2025 een vervolg.

Bij de start van schooljaar 2024-2025 is er afstemming geweest met de gemeente Nissewaard, het SWV en andere PO-besturen over de rol van de brugfunctionaris in het zorg- en ondersteuningslandschap. De brugfunctionaris is geen hulpverlener, maar fungeert als schakel tussen school en gezin. Een brugfunctionaris kan ouders wel doorverwijzen naar passende hulpverlening.

Doel 14: Inclusiever onderwijs & kansengelijkheid

De beweging richting inclusief onderwijs is een actuele en belangrijke (landelijke) ambitie voor meer gelijke (ontwikkel)kansen voor kinderen. We beschouwen dit als een maatschappelijke opgave en hebben het daarom meegenomen in de koerspijlers van Nissewijs.

Het SWV wil met haar PO- en VO-partners toe naar inclusievere onderwijsvoorzieningen (met behoud en doorontwikkeling van het gespecialiseerd onderwijs naar specialistische netwerken). Dit sluit aan op koerspijler 3 ('school, wijk en partners versterken elkaar') van Nissewijs. Het ondersteuningsplan 2022-2026 van het Onderwijscollectief vormt het kader voor een verdere regionale uitwerking van dit inclusief onderwijs.

Voor het uitvoeren van deze opgave heeft het Onderwijscollectief aan Nissewijs scholengroep een bedrag van € 929.000 beschikbaar gesteld voor de jaren 2023 tot en met 2025.



a. Elke school werkt vanuit de Nissewijs-visie en de gekozen schoolprofielen aan de ontwikkeling naar inclusiever onderwijs.

In 2024 hebben we in een directeurenoverleg met de IB'ers gewerkt aan onze ambities en een gezamenlijke visie op inclusief onderwijs binnen Nissewijs. Verschillende medewerkers volgden de masterclasses 'Van individueel naar inclusief onderwijs' van Bert Wienen. In deze sessies kregen ze handvatten voor de implementatie van inclusief onderwijs op de scholen.

Vervolgens hebben we de notitie 'Naar inclusiever onderwijs' opgesteld. Daarin hebben we aan de hand van de vier koerspijlers van Nissewijs de beoogde koers, specifieke doelen, thema's en activiteiten beschreven. Door aan te sluiten op de al bestaande koerspijlers, bouwen we voort op wat we al hebben en doen.

b. Onze visie wordt gedeeld met het samenwerkingsverband en andere besturen. Waar mogelijk stemmen we onze visies op elkaar af.

Het SWV werkt aan een nieuw ondersteuningsplan. Zij hebben een regionale agenda met activiteiten en initiatieven rondom inclusief onderwijs. De visie(ontwikkeling) is in de deelnemersraad gedeeld. Er vindt afstemming plaats. Nissewijs wil haar externe stakeholders, zoals andere PO-besturen, vroegtijdig bij de visie(ontwikkeling) betrekken en onze visie delen. Op 10 februari 2025 organiseerden we daarom als Nissewijs een event voor al deze externe stakeholders in het kader van inclusief onderwijs. We hadden Bert Wienen als gastspreker uitgenodigd.

c. We hebben een voorziening voor het jonge kind dat meer ondersteuning nodig heeft bij de start van het regulier onderwijs.

De behoefte aan een voorziening voor het jonge kind dat meer ondersteuning nodig heeft bij de start van regulier onderwijs, wordt breed gedeeld binnen Nissewijs. Er lopen gesprekken met partners. Dat heeft in 2024 nog niet tot een voorziening geleid.

d. In samenwerking met het samenwerkingsverband en betrokken schoolbesturen is de ondersteuning voor hoogbegaafde leerlingen op onze scholen in kaart gebracht en versterkt.

Aan het eind van het schooljaar 2023-2024 vulden de meeste PO- en VO-scholen in de regio Voorne-Putten Rozenburg een vragenlijst in over de inrichting van passend onderwijs voor (hoog)begaafde leerlingen. Op basis van de resultaten stelde bureau WijsSein in afstemming met de Ontwikkelgroep Meer- en Hoogbegaafdheid (MHB) PO en VO een onderzoeksverslag op. Het verslag vormt de basis voor een integraal plan Passend Onderwijs voor HB-leerlingen in PO en VO. Dit plan kent twee beleidslijnen: één gericht op de ontwikkeling van MHB-onderwijs binnen de scholen en één voor het voltijdsonderwijs, in samenwerking met De Leonardo.



Doel 15: VVE

a. Onze scholen voldoen aan de kwalitatieve resultaatafspraken op de vijf deelgebieden: pedagogisch klimaat, educatief en didactisch handelen, afstemming in aanbod, ouderbetrokkenheid, begeleiding en zorg.

De kwalitatieve resultaatafspraken vormen de basis voor de kwaliteitsdialoog tussen de VVE-partners. Deze afspraken zijn in 2024 vastgesteld. Halverwege het jaar is een eerste uitvraag gedaan. De geanalyseerde resultaten hebben we gedeeld in de Lokale Educatieve Agenda (LEA) van de gemeente Nissewaard (zie Toekomstige ontwikkelingen). Hieruit blijkt dat onze voor- en vroegscholen voldoen aan de basiscriteria op de deelgebieden pedagogisch klimaat, educatief en didactisch handelen, groepsruimte en ouderbetrokkenheid. Wel moeten we extra aandacht besteden aan de doorgaande lijn en het afstemmen van ons aanbod. Het gaat hierbij om het ontwikkelen van een gezamenlijke visie 'Jonge Kind' en het tijdig delen van thema's.

De vragenlijst is niet overal (volledig) ingevuld. Daarom worden de vragenlijst en begeleidende brief aangepast. De resultaten en responsanalyse zijn gedeeld met de VVE-coaches, zowel tijdens de gemeentelijke VVE-thema-middag als binnen het VVE-netwerk van Nissewijs.

Van augustus tot december 2024 organiseerden we twee netwerkbijeenkomsten voor de VVE-coaches van Nissewijs. In de bijeenkomsten legden we de verbinding tussen beleid en praktijk, en werkten we aan gezamenlijke kwaliteitsverbetering. De resultaatafspraken vormden daarbij de leidraad.

b. We versterken onze samenwerking met de kinderopvangorganisaties in het kader van VVE.

In november 2024 deden we mee aan een gemeentelijke VVE-themamiddag over het versterken van de samenwerking tussen voorschool en vroegschool op wijkniveau. Die samenwerking verschilt per school en wijk. Bij scholen met een inbandige voorschool verloopt de afstemming soepeler dan bij scholen waarbij de voorschool elders is gehuisvest. Inbandige locaties stemmen vaker af als het gaat om thema's, gebruik van ruimtes en ontmoetingen tussen peuters en kleuters. Daarnaast heeft de gemeente Nissewaard een peutermonitor uitgezet. De uitkomsten, o.a. over onderlinge samenwerking en de toeleiding naar scholen, worden gebruikt om de samenwerking tussen voor- en vroegscholen verder te verbeteren.



Doel 16: Overgang PO-VO

Om de overgang PO-VO voor leerlingen soepeler te laten verlopen, bevorderen we de samenwerking tussen onze scholen en de betrokken scholen voor het voortgezet onderwijs.

In 2024 is de subsidieregeling Doorstroomprogramma's PO-VO vervangen door de regeling Verbinding PO-VO. Nissewijs kreeg voor twee coalities subsidie. Voor onze coalitie met de VO-scholen De Oude Maas en Scala Rietvelden (Penta) en voor onze coalitie met MY college (Galilei). Samen met de coalities stelden we verbindingsplannen op die uiterlijk 31 januari 2025 moesten worden ingediend. De plannen voldoen minimaal aan de eisen van de subsidieregeling en moeten de onderwijskansen van leerlingen vergroten door de overgang van PO naar VO te verbeteren.

Doel 17: Expertisedeling nieuwkomers

We versterken op scholen de expertise in het onderwijs aan nieuwkomers, zodat deze leerlingen betere onderwijskansen krijgen.

In 2024 verzorgden we met taalschool De Kameleon workshops voor de verschillende schoolteams, waarin we onze expertise deelden. Ook hebben we leerkringen opgezet, waaraan verschillende disciplines deelnemen. We zetten deze activiteiten in 2025 door. Nieuwkomers stromen in principe al na één schooljaar in het reguliere onderwijs in. Er is dan nog sprake van extra ondersteuningsbehoefte op taalgebied.

Toekomstige ontwikkelingen**Lokaal Educatieve Agenda (LEA)**

De kinderen in Nissewaard groeien in verschillende omstandigheden op. Een groeiende groep kinderen komt uit een gezin dat kampt met armoede en problematische schuldenlasten. Ook zien we binnen Nissewaard een groei in het aantal (v)rechtscheidingen en gebroken gezinnen. Nissewijs vindt dat alle kinderen een goede start verdienen en dezelfde kansen moeten krijgen.

In het Samenwerkingskader 2021-2026 van de Lokale Educatieve Agenda (LEA) van de gemeente Nissewaard zijn verschillende beleidslijnen uitgewerkt om deze groep kinderen beter te kunnen helpen.

Een belangrijk project is Kinderogen. In dit project werken gemeenten op Voorne-Putten, Rozenburg, Goeree Overflakkee, het Onderwijscollectief en de samenwerkingsverbanden passend onderwijs PO en VO samen. Het project volgt verschillende actielijnen.

Eén van die lijnen is een versterkt VVE-aanbod voor een verbrede doelgroep. In 2024 stonden de aansluiting van de kinderopvangorganisatie op de basisschool en vroegsignalering centraal (zie ook doelstelling 15).

Een andere lijn in het programma zet in op een betere aansluiting tussen onderwijs en zorg. Kinderen en gezinnen tijdig in beeld krijgen en regie organiseren zijn daarin expliciete doelstellingen. In Werkplaatsen en via goede voorbeelden in het veld wordt onderzocht wat werkt en hoe we dat breder kunnen inzetten.

VVE-beleidsstuk gemeente Nissewaard

Het VVE-beleidsstuk 'VVE Kwalitatieve resultaatafspraken, Groeimodel doorgaande leer- en ontwikkelijn' van de gemeente Nissewaard beslaat de periode 2021-2026. De VVE-partners ervaren de kwantitatieve resultaatafspraken, zoals die naast de kwalitatieve resultaatafspraken in het VVE-beleid zijn geformuleerd, als onwerkbaar. Ook Nissewijs. De onderwijsinspectie heeft beaamd dat het moeilijk uitvoerbare resultaatafspraken zijn. Uiteindelijk heeft dit ertoe geleid dat de VVE-partners de kwantitatieve resultaten niet hebben gedeeld met de gemeente. De LEA heeft de werkgroep Onderwijsachterstandenbeleid (OAB) opdracht gegeven te gaan verkennen wat goede werkbare kwantitatieve resultaatafspraken kunnen zijn en in 2025 een voorstel te doen in de LEA. Nissewijs is vertegenwoordigd in de werkgroep OAB.



2.4 Koerspijler 4: Toekomstgericht organiseren

Doelen & resultaten

Doel 18: Bedrijfsvoering

a. Het proces voor de totstandkoming van de begroting en allocatie van middelen is versterkt.

Op basis van de meerjarenbegroting 2024-2027 hebben we de financiële kaders voor de personele formatie bepaald. Binnen deze kaders hebben de scholen hun formatie voor 2024-2025 vormgegeven. We hebben hierbij rekening gehouden met al bekende wijzigingen in de bekostiging, zoals de toekenning van de subsidie voor brugfunctionarissen.

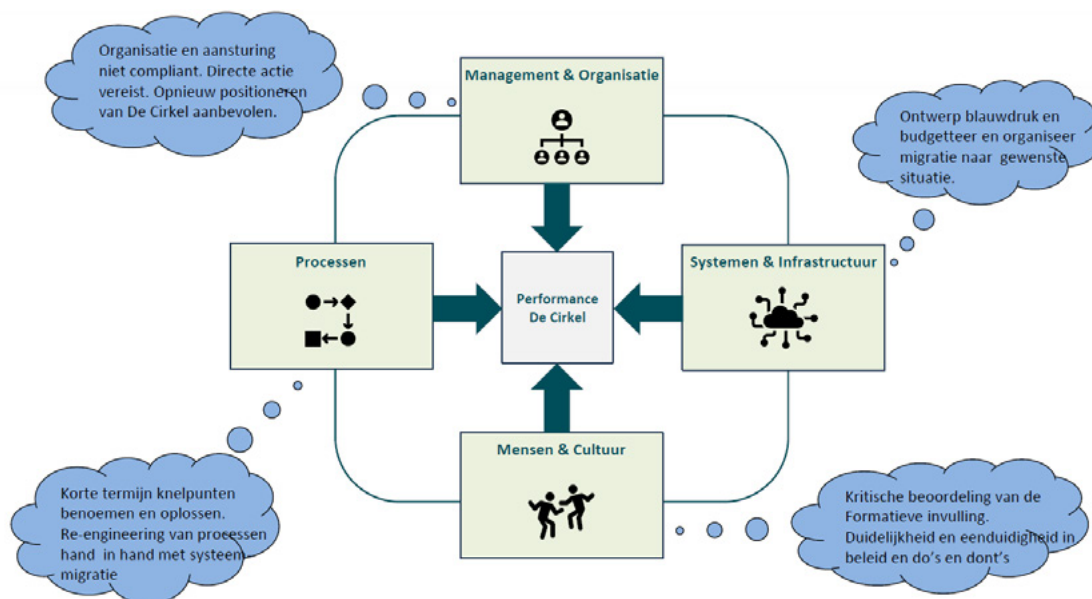
Voor de formatie 2025-2026 hebben we de allocatiemodellen, die zijn gebaseerd op de concept-meerjarenbegroting 2025-2028, met de scholen gedeeld. Daarmee is het financieel kader voor de formatie van het volgende schooljaar bekend.

b. We verkennen de oplossingen voor een dashboard dat alle beschikbare informatie gebruiksgemakkelijk ordent.

We hebben adviesbureau Infinite onderzoek laten doen naar de toekomstbestendigheid van ons onderwijskantoor De Cirkel (zie c). Onze prioriteit ligt nu bij het uitwerken van de aanbevelingen van het bureau. We hebben een pas op de plaats gemaakt met het verkennen van dashboard-oplossingen. We hebben de bestaande mogelijkheden om informatie te ontsluiten beter benut. De stafadviseurs informeren de directies via periodieke afstemmingsoverleggen rondom verzuim, personele mutaties en financiële voortgang.

c. De continuïteit en ontwikkelkracht van onderwijskantoor De Cirkel is verder versterkt.

Samen met alle deelnemende besturen hebben we een analyse gemaakt van onderwijskantoor De Cirkel. Hiervoor riepen we de hulp in van adviesbureau Infinite. De voorlopige conclusies en adviezen zijn op bestuurlijk niveau besproken en langs de volgende lijn gepresenteerd:



Figuur 4: Conclusies en adviezen m.b.t. onderwijskantoor De Cirkel

In de periode tot de zomervakantie van 2025 pakken we de adviezen op bestuurlijk niveau op.

d. Het inkoopbeleid is geactualiseerd als kader voor contractbeheer.

Sinds het tweede kwartaal van 2024 zijn we bezig alle bestaande contracten te inventariseren. In 2025 moet de inventarisatie zijn afgerond. Voor de aanschaf van Chromebooks, laptops en digiborden hebben we via het zogeheten Dynamisch aankoopstelsel een Europese aanbesteding uitgeschreven. In 2025 wordt een mantelcontract afgesloten.

Het concept inkoopbeleid wordt in februari 2025 geactualiseerd. In dit traject worden wij ondersteund door de Onderwijs Inkoop Groep.

e. Alle scholen beschikken over een schoolgids via Vensters PO.

Sinds dit schooljaar 2024-2025 hebben al onze scholen een eigen schoolgids samengesteld via Vensters PO. Uitgebreide informatie van alle scholen is te vinden op [Scholen op de kaart](#).

Doel 19: Governance-structuur & -cultuur

a. We werken met het nieuwe intern toezichtkader van waaruit we de bestuursrapportages ontwikkelen.

Sinds 1 januari 2024 werken RvT en CvB met het nieuwe toezichtkader dat ze in samenspraak hebben opgesteld. In het toezichtkader zijn zogenaamde ijkpunten voor beoogd resultaat en de kaders voor de uitvoering neergelegd. De ijkpunten zijn allesomvattend. Ze gaan over onderwijs, medewerkers, financiën, huisvesting, etc. In 2024 heeft CvB over elk ijkpunt verantwoording afgelegd aan de RvT.

[Zie het verslag intern toezicht \(hoofdstuk 4\) voor verdere toelichting over de verantwoording op ijkpunten.](#)

De bestuursrapportages en ijkpuntenrapportages bestonden in 2024 naast elkaar. In 2025 worden ze meer geïntegreerd.

b. We richten een identiteitscommissie in die ons adviseert bij het bewaken en verder ontwikkelen van onze identiteit als samenwerkingsbestuur (gerelateerd aan koerspijler 1 Ontmoetingsleren).

De eerste verkenningen naar het instellen van een identiteitscommissie op stichtingsniveau hebben plaatsgevonden. We hebben verschillende externe adviseurs gesproken. Het CvB neigt naar het samenstellen van een raad van belanghebbenden op het thema identiteit. Hier wordt in 2025 verder vorm aan gegeven. De identiteitscommissies van onze scholen en de verschillende religieuze instellingen in Spijkenisse zullen in ieder geval een rol spelen in deze raad.

c. Er ligt een strategisch plan voor directievoering 2030.

In april 2024 beschreef Nissewijs in een notitie hoe we de directievoering in de toekomst willen vormgeven om vitale scholen/eenheden te creëren. We zoeken daarbij naar synergie in het organiseren van onderwijs en leiderschap door over de grenzen van onze verschillende scholen heen te kijken, maar tegelijkertijd de diversiteit van de scholen te behouden. We faciliteren gespreid leiderschap en creëren geen extra hiërarchische laag. Concreet vertaald: we werken in grotere clusters van scholen onder één aansturing.

Kenmerken van een vitale eenheid:

- De eenheid heeft een bepaalde omvang en schaal (minimaal 400-500 leerlingen).
- De eenheid is gericht op het behouden en verbeteren van de onderwijskwaliteit.
- Er is sprake van teams met voldoende expertise en ontwikkelcapaciteit.
- De eenheid is dynamisch en speelt in op veranderende omstandigheden.
- De eenheid voorziet in een behoefte en heeft meerdere (maatschappelijke) functies voor de wijk/buurt: 'de school is van en voor iedereen in de wijk'. Er wordt samengewerkt met de partners in de wijk/buurt (o.a. opvang, gemeente).
- De school heeft voldoende (financiële) middelen om bovenstaande te kunnen realiseren.

Ontstaan er vacatures op directieniveau, dan streven we ernaar een stap te zetten richting clustervorming. We willen organisch toegroeien naar maximaal negen scholenclusters.

Doel 20: Strategisch ICT-beleid

a. De beleidsstukken Digitale geletterdheid & ICT in de klas, ICT-beheer en ICT-professionalisering zijn gereed. In het jaarplan 2023-2024 hadden we de doelstelling 'Er is een strategisch ICT-beleidsplan opgesteld' opgenomen. Tijdens het ontwikkelen van het beleid, waarvan digitale geletterdheid (zie doel 6) onderdeel uitmaakte, moesten we concluderen dat deze doelstelling te breed was geformuleerd. Eén strategisch ICT-beleidsplan bleek niet toereikend. In het eerste kwartaal van 2024 besloten we daarom om drie beleidsplannen te maken: 'Digitale geletterdheid & ICT in de klas', 'ICT-beheer' en 'Professionalisering'.

In 2024 hebben we het beleidsplan 'Digitale geletterdheid & ICT in de klas' in concept afgerond. Het plan is inmiddels vastgesteld. Het was onze bedoeling om in de tweede helft van 2024 een start te maken met het beleidsplan 'ICT-beheer'. Dit liep vertraging op door het vertrek van de bovenschoolse ICT-coördinator en het inslaan van een nieuwe richting op het gebied van ICT, IBP en DG. Het is onze doelstelling om dit beleidsplan in de loop van 2025 vorm te geven. Het beleidsplan 'Professionalisering' is gebaseerd op de besluiten die worden genomen in de andere twee beleidsplannen. Ook dit plan werken we in de loop van 2025 uit.

b. Er wordt een eerste aanzet gedaan voor het opstellen van een (meerjaren) strategisch ICT-beleid.

In 2024 hebben we nog geen begin gemaakt met het opstellen van een overkoepelend strategisch ICT-beleid voor meerdere jaren. Dit strategisch beleid baseren we op de doelstellingen die voortkomen uit de beleidsplannen die hierboven (a) worden genoemd. Het strategisch ICT-beleid moet vorm krijgen als de werkwijze rondom het nieuwe 'ICT-beheer' is bepaald.

Doel 21: Interne communicatie

We staan meer in verbinding met onze medewerkers en als medewerkers onderling. We maken informatie beter toegankelijk.

In 2024 onderzocht een werkgroep hoe onze medewerkers de communicatie binnen Nissewijs ervaren. In het kort concludeerde de werkgroep dat de interne communicatie sterk verbeterd kan worden. Onze medewerkers kunnen informatie niet gemakkelijk vinden. De mogelijkheden om met medewerkers van andere scholen in contact te komen zijn minimaal, als je al weet bij wie je terecht kunt. Bovendien leunen we voor onze informatievoorziening op Single Points of Knowledge, wat onze communicatiestromen kwetsbaar maakt. De werkgroep adviseert het CvB om een sociaal intranet te implementeren. Een sociaal intranet richt zich allereerst op heldere en vindbare informatievoorziening, maar heeft ook uitgebreide interactiemogelijkheden om de verbinding tussen collega's te vergroten. In 2025 wordt dit plan verder uitgewerkt.

Doel 22: Leiderschapsontwikkeling

Aan de principes van de waardengerichte organisatie wordt vorm en inhoud gegeven in de relatie tussen bestuur en directies. Het directieteam is niet alleen een overlegorgaan, maar ook een lerend orgaan, gericht op schoolontwikkeling.

In een eendaagse en een tweedaagse gaven de directies en het CvB, onder leiding van Avans+, inhoud aan het thema waardengericht leiderschap binnen Nissewijs. Het resultaat van deze werksessies legden we in het najaar van 2024 vast in een document. Daarin beschreven we wat we binnen Nissewijs onder waardengericht leiderschap verstaan. Ook werkten directies en staf samen aan persoonlijk leiderschap en gedeeld leiderschap via de Insights Discovery methode.



2.5 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen & resultaten

Om goed onderwijs te kunnen geven moeten onze schoollocaties en faciliteiten toereikend zijn. Samen met een extern bureau stellen we een meerjarenonderhoudsplanning op. In de planning nemen we de cyclisch uit te voeren werkzaamheden op. Het cyclisch onderhoud van 2024 is overeenkomstig het meerjarenonderhoudsplan uitgevoerd.

In mei 2023 heeft Nissewijs samen met de gemeente Nissewaard het Integraal Huisvestingsplan (IHP) voor de komende vijftien jaar vastgesteld. We hebben met de gemeente Nissewaard afspraken gemaakt over het aanpakken van diverse schoolgebouwen. In 2024 creëerden we in drie schoolgebouwen extra onderwijsruimte binnen de bestaande locatie.

Toekomstige ontwikkelingen

Integraal huisvestingsplan (IHP)

Het IHP richt zich op de nieuwbouw en renovatie van onze schoolgebouwen. Het streven is om de levensduur van onze bestaande gebouwen te verlengen en ze uiteindelijk te vervangen door nieuwbouw. Niet alleen de duurzaamheid van de gebouwen, maar ook het creëren van een betere leer- en werkomgeving voor onze leerlingen en medewerkers staan hierin centraal. Door financiële problematiek binnen de gemeente staat de planning van het IHP onder druk en is vertraging in de renovatie- en nieuwbouwplannen opgetreden.

In 2025 gaan we op zes locaties aanpassingen aan onze gebouwen laten verrichten. Inclusief de al ontvangen ventilatiesubsidies, verwachten we hiervoor circa € 2,9 miljoen euro nodig te hebben. De gemeente Nissewaard stelt de middelen beschikbaar. Deze middelen zijn niet in de meerjarenbegroting opgenomen. Tegelijk met de werkzaamheden die de levensduur van de schoolgebouwen moet verlengen, laten we op deze zes locaties ook groot onderhoud uitvoeren. Wij hebben beraamd dat de uitgaven daarvoor uit eigen middelen de komende jaren € 2,1 miljoen euro zullen bedragen.

Met de nieuwbouw van de school in de wijk Elementen (voor de scholen De Hoeksteen en De Piramide Elementen) is een start gemaakt in januari 2025. Op basis van de huidige planning verwachten wij deze nieuwe locatie medio 2026 in gebruik te kunnen nemen.

Samen met de gemeente Nissewaard hebben we ook gekeken naar de nieuwbouw van het Integraal Kindcentrum Noord (Jan Campert of De Rank, locatie Lisstraat) en de grootschalige renovaties van De Rank (locatie Oranjelaan) en De Catamaran. Waarschijnlijk gaan we de renovatie van De Rank (locatie Oranjelaan) budgettair anders invullen.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Nissewijs streeft naar duurzame onderwijsontwikkeling. Hiermee bedoelen we dat we ons richten op het continu ontwikkelen en verbeteren van ons onderwijs. In onze onderwijshuisvesting streven we naar minder versnippering en kiezen we voor toekomstbestendige bouw. In bovengenoemde bouwkundige aanpassingen, renovatie en nieuwbouw is duurzaamheid voor ons een belangrijk thema. Voor de grote inkoopprocedures maken wij gebruik van externe partijen. In aanbestedingsprocedures is duurzaamheid een zwaarwegend criterium bij de keuze voor een partij.



2.6 Financieel beleid

Doelen & resultaten

In de beleidsrijke meerjarenbegroting 2024 hebben wij een zichtbaar verband gelegd met de ambities en doelstellingen uit ons koersplan. Aan de diverse ambities uit het koersplan koppelden we de verwachte inzet van middelen. Nissewijs is financieel gezond. Daarmee is de continuïteit gewaarborgd en kunnen we de middelen die we ontvangen inzetten om onze ambities te verwezenlijken.

Toekomstige ontwikkelingen

Na enkele jaren met incidentele subsidies te hebben gewerkt, zoals de inhaalsubsidies IOP, Extra hulp voor de klas, het Nationaal Onderwijs Programma en de subsidie verbetering basisvaardigheden, is het onzeker wat het Ministerie van OC&W de komende jaren structureel gaat meenemen in de onderwijsbegroting. In de meerjarenbegroting van het Rijk zijn diverse ramingen opgenomen voor de verbetering van de basisvaardigheden en het gelijke kansenbeleid.

Het Rijk heeft straks mogelijk minder te besteden, en dat kan ook zijn effect hebben op het onderwijs. Verder is de inflatie nog steeds aanzienlijk. De stijging van onze uitgaven als gevolg van de inflatie wordt niet volledig gecompenseerd door een stijgende rijksvergoeding. Wij monitoren deze ontwikkelingen. Waar nodig zullen we onze uitgaven aanpassen aan de veranderende inkomstenstromen en de gevolgen daarvan voor onze ambities in kaart brengen.

Investeringsbeleid

Investeringsvormen een essentieel onderdeel van het beleid van Nissewijs. Onze investeringen baseren we op ons koersplan, ons jaarplan en op de geïdentificeerde risico's. We maken binnen de begroting middelen vrij voor het realiseren van onze doelstellingen en het treffen van benodigde maatregelen. We investeren bijvoorbeeld in het werven en opleiden van medewerkers om de risico's van een tekort aan gekwalificeerde medewerkers het hoofd te bieden, maar ook in het afdekken van de risico's van ziektevervangings, in innovatie, ondernemerschap en anders organiseren.

Plannen werken we binnen de regiegroepen van de koerspijlers uit. Die plannen worden vervolgens besproken met de schooldirecties en het CvB. Het CvB besluit uiteindelijk over de activiteit en de schatting van de daarmee gemoeide investeringen.

Treasury

De liquide middelen van Nissewijs staan op onze lopende rekening en op onze spaarrekeningen bij de Rabobank en ABN AMRO. Het saldo op de spaarrekeningen bedroeg eind december 2024 € 6.939.000. Op onze lopende rekening stond € 82.000.

In 2024 bedroeg de rente op de spaarrekeningen grotendeels 1,5%. In 2024 bedroegen onze rentebaten € 123.000. Alle uitgezette middelen zijn direct opvraagbaar.

Ons treasury-statuuat is gebaseerd op de laatste versie van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 van het ministerie van OCW. De wettelijke kaders voor het beleid zijn opgenomen in diezelfde Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Nissewijs is in 2024 geen derivaten, beleggingen of leningen aangegaan. Bij het aantrekken respectievelijk uitzetten van alle benodigde of overtoollige middelen handelen we overeenkomstig de in de bovengenoemde regeling gestelde verplichtingen. Het is in het bijzonder van belang dat Nissewijs als onderwijsinstelling in het primair onderwijs wordt aangemerkt als niet-professionele belegger. Onze stichting heeft haar liquide middelen uitgezet bij de Rabobank en ABN AMRO op basis van een defensief profiel dat past bij ons treasurybeleid. In februari 2025 wordt het treasury-statuuat geactualiseerd.

Allocatie van middelen

De ontvangen rijksbijdragen wijzen we op grond van de beschikkingen toe aan onze scholen. Op basis van inhoudelijke gesprekken stelden we voor de afzonderlijke scholen de lastenbegrotingen voor 2024 vast.

Voor de bovenschoolse kosten dragen de scholen een deel van hun rijksvergoeding af op basis van een vooraf vastgestelde begroting. Het gaat daarbij om de kosten voor het bestuurskantoor, het onderhoudsbeheer, professionalisering van de schoolleiding, het uitbesteden van de administratie, bestuurlijke kosten, de aanpak van het personeelstekort en de kosten voor langdurige vervanging en vakleerkrachten. De kosten van de bovenschoolse activiteiten bedroegen in 2024 € 5.152.000.

Sinds de start van schooljaar 2024-2025 hanteren we een andere allocatiesystematiek. Daarin streven we naar duidelijkere kaders en meer transparantie bij de verdeling van de middelen.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Nissewijs ontvangt voor alle scholen (met uitzondering van De Annie M.G. Schmidt, De Hoeksteen en Het Anker) extra middelen van het Ministerie van OCW voor het bestrijden van onderwijsachterstanden.

Deze middelen wijst het ministerie toe op basis van de CBS-scores op de Onderwijsachterstandenindicator. De CBS-score kan van jaar tot jaar fluctueren en is op voorhand dus moeilijk te voorspellen. De ontvangen rijksbijdragen voor het wegwerken van achterstanden wezen we ook in 2024 integraal toe aan de betreffende scholen. De middelen gebruiken we onder meer voor materialen, extra medewerkers en scholing om de onderwijsachterstanden te voorkomen en weg te werken.

Planning- & control-cyclus

Onze bedrijfsvoering draagt wezenlijk bij aan de kwaliteit van het onderwijs (het primaire proces). Wij hebben onze bedrijfsvoering zo ingericht dat we onze ambities kunnen verwezenlijken, terwijl we tegelijkertijd ruimte laten voor nieuwe ontwikkelingen. We werken cyclisch, zodat we voortdurend bij kunnen sturen. Concreet betekent dit dat we voor de bedrijfsvoering planmatig werken op basis van een strategisch beleidsdocument (werkagenda) op de afzonderlijke terreinen. Ook werken we met één integrale planning- & control-cyclus voor alle terreinen samen.

Ons begrotingsproces start met een kaderbrief. In deze brief geven we aan wat de belangrijkste doelen voor het komend jaar zijn, wat de financiële ruimte is voor de scholen, het bestuur en de bovenschoolse organisatie, en waar we in de begroting extra aandacht aan willen geven. We baseren de kaderbrief op het koersplan.

Het CvB stelt de kaderbrief in samenspraak met de schooldirecties en het stafbureau op, en legt de kaderbrief ter goedkeuring voor aan de RvT. Aan de hand van de kaderbrief geven bestuur en schooldirecties samen invulling aan het opstellen van de meerjarenbegroting. De concept-meerjarenbegroting wordt ter advies voorgelegd aan de GMR, daarna ter goedkeuring aan de RvT, en vervolgens vastgesteld door het CvB.

Het CvB monitort de voortgang van de begroting via viermaandelijke bestuursrapportages en bespreekt deze rapportages met de RvT. Samen beoordelen ze eventuele nieuwe, geïdentificeerde risico's. Als er verschillen ontstaan tussen de begroting en uitgaven, treft het CvB waar nodig maatregelen. Het CvB deelt de bestuursrapportages met de GMR ter informatie.



2.7. Continuïteitsparagraaf

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

Periodiek lopen we als Nissewijs de belangrijkste risico's waarmee we worden geconfronteerd, langs. Ook het afgelopen jaar hebben we belangrijke stappen gezet om die risico's het hoofd te kunnen bieden. Zie de beheersmaatregelen verderop deze paragraaf.

Verder gebruiken we de uitkomsten van onze risicoanalyse bij het opstellen van onze meerjarenbegroting, het bestuursformatieplan en de bestuursrapportages. Zo kunnen we de beschikbare middelen zo optimaal mogelijk inzetten voor goed onderwijs.

Veel risico's hebben te maken met onzekerheden rondom de bekostiging. Door met onze bestuursrapportages de ontwikkelingen op de voet te volgen en bij de formatie goed rekening te houden met de bekostiging ervan, kunnen we de kostenstructuur tijdig bijstellen waar nodig.

Ons interne risicobeheersingssysteem opereert op meerdere niveaus. Via het toezichtkader toetst de RvT het beleid (o.a. aan de hand van de financiële kengetallen). Zo voorkomen we dat we beslissingen moeten nemen die de continuïteit van de organisatie in gevaar kunnen brengen.

In onze bestuursrapportages monitoren we de voortgang van ons beleid, onze projectplannen, en de resultaten van onze beheersmaatregelen. We geven in de bestuursrapportages ook informatie over de financiële uitputting, gerelateerd aan de begroting. De prognosekolom kijkt alvast vooruit, naar het einde van het jaar. Tenslotte rapporteren we risicosignalen, zoals leerlingenaantallen, en formatie- en verzuimcijfers.

Via de gesprekkencyclus met de schooldirecteuren in het kader van het kwaliteitsbeleid monitort het CvB de ontwikkelingen en risico's op de verschillende Nissewijs-scholen.

We beschrijven onze werkprocessen, zodat we werkzaamheden goed op elkaar kunnen afstemmen. We benoemen ook de beoogde resultaten van de werkprocessen. Dat maakt het voor elke medewerker concreet wat er van hem of haar verwacht wordt, en wat zijn of haar specifieke bijdrage aan een optimale organisatie is.

De accountant voert jaarlijks een interim-controle uit om de administratieve organisatie onder de loep te nemen. Wij volgen de adviezen van de accountant op en nemen ze mee in de bestuursrapportages.

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

Tabel 9: Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Onderwijskwaliteit	
Risico	Beheersmaatregel(en)
Beperkte schoolomvang belemmert het kunnen voldoen aan 'basis op orde' en het verwezenlijken van de ambities uit het koersplan.	Vormen van sterke, vitale scholenclusters volgens de visie 'directievoering 2030'.
Arbeidsmarktkrapte heeft invloed op de onderwijskwaliteit.	Elke school heeft een noodplan waarin is vastgelegd hoe je omgaat met een (acuut) tekort aan medewerkers. Het plan voldoet aan de richtlijnen van de onderwijsinspectie en is afgestemd met de MR.

Medewerkers	
Risico	Beheersmaatregel(en)
Arbeidsmarktkrapte leidt tot het niet kunnen vervullen van vacatures en het niet vinden van langdurige vervanging bij ziekte of zwangerschapsverlof	• Inzet op een Strategisch Personeelsontwikkelingsplan (SPO) om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Het plan richt zich op opleiding, loopbaanontwikkeling en bredere inzetbaarheid. • Actieve deelname aan de regionale samenwerking op het gebied van arbeidsmarktproblematiek in de onderwijsregio Zuidwest Samen. • Alle scholen van Nissewijs zijn opleidingsscholen of worden dit binnen afzienbare tijd. Zo zorgen we ervoor dat nieuwe talenten binnen het onderwijs goed opgeleid worden en werken we tegelijkertijd aan de instroom.

Financiën	
Risico	Beheersmaatregel(en)
Tijdelijke subsidies bemoeilijken structurele investeringen.	Tijdelijke subsidies worden alleen ingezet voor afgebakende projecten/kosten en niet voor structurele lasten. In de meerjarenbegroting scheiden we tijdelijke en structurele middelen. Dat communiceren we intern duidelijk om de verwachtingen te managen.
Afname van Rijksmiddelen door economische en/of politieke ontwikkelingen.	We passen onze lasten aan op basis van de daadwerkelijke inkomsten.
Inflatie wordt niet volledig gecompenseerd door bekostiging.	We beoordelen kosten kritisch en sturen waar nodig bij.
Onrechtmatige of niet doelmatige inzet van middelen.	Het versterken van de kwaliteitscyclus moet ervoor zorgen dat de doelmatige inzet van middelen wordt geborgd. Inzet van extra middelen toetsen we vooraf aan de hand van planvorming.

Huisvesting	
Risico	Beheersmaatregel(en)
Vertraging in de uitvoering van IHP verhoogt onderhouds- en exploitatiekosten.	Ons bestuur blijft bij de gemeente benadrukken hoe belangrijk het IHP - waarin we samen met de gemeente scenario's voor huisvesting ontwikkelen - voor Nissewijs is.
Verouderde gebouwen onttrekken middelen aan het onderwijs.	We gebruik de investeringen van het IHP en het eigen groot onderhoud om de levensduur van de gebouwen te verlengen.
Onduidelijke financiering voor de hoge kosten van de energietransitie richting 2030.	In het IHP zijn gebouwmaatregelen opgenomen voor de energietransitie.
Netcongestie belemmert tijdige aansluiting bij nieuwbouw.	We doen onderzoek naar alternatieve beheersvormen van gebouwen.

Fraude	
Risico	Beheersmaatregel(en)
Onrechtmatige besteding van middelen.	• Heldere procedures en spelregels voor bestedingen. • Actualisatie handboek Administratieve Organisatie (AO). • Interne controle en audits.
Belangenverstrengeling/ integriteitskwesties of ongeoorloofde inkopen.	• Actualisatie van de procuratieregeling. • Vierogenprincipe bij inkoop en contractering. • We hebben een integriteitsbeleid en zien toe op de naleving ervan.
Misbruik van toegang tot systemen/cyberfraude	• 2-factor authenticatie (2FA). • Rechten en rollen in ICT-systemen strikt beheren. • Met onze nieuwe partner Privacy op School bepalen we op basis van een 0-meting naar IBP verdere maatregelen die we vervolgens uitvoeren.

Overig	
Risico	Beheersmaatregel
De kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening van Onderwijskantoor De Cirkel staat onder druk.	In 2024 hebben we onderzoek laten uitvoeren naar de toekomstbestendigheid van De Cirkel. Op basis van de resultaten hebben we in samenwerking met de andere deelnemende besturen een verbeterplan in werking gezet.



Informatiebeveiliging & privacy (IBP) (B3)

Het onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van ICT. Ook de hoeveelheid informatie, waaronder persoonsgegevens, neemt toe. Het is belangrijk om informatie goed te beschermen en veilig en verantwoord met persoonsgegevens om te gaan. De afhankelijkheid van ICT en persoonsgegevens brengt nieuwe kwetsbaarheden en risico's met zich mee. Het goed regelen van informatiebeveiliging en privacy (afgekort tot IBP) is noodzakelijk om de gevolgen van deze risico's tot een aanvaardbaar niveau te reduceren en de voortgang van het onderwijs en de bedrijfsvoering optimaal te kunnen waarborgen. Op een veilige manier gegevens bewaren en verwerken vergt een goed beleid. Ons IBP-beleid staat omschreven in het IBP-beleidsplan 2023-2025.

In 2023 publiceerde het Ministerie van OCW de eerste versie van het Normenkader Informatie Beveiliging. In juni 2024 werd de vernieuwde versie van het normenkader gepubliceerd, waarin ook het privacy-deel is opgenomen. Eind 2027 moeten alle scholen/schoolbesturen voldoen aan de eisen van dit normenkader. Op basis van het Normenkader IBP voor het Funderend Onderwijs werken we richting 2027 toe naar de 'basis op orde'.

Ontwikkelingen in 2024

Eind 2023 ontstond vanuit het IBP-team de behoefte aan een tool voor het monitoren van de voortgang bij het implementeren van het Normenkader IBP FO. In maart 2024 kozen we ervoor monitoringstool YourSafetynet te gaan gebruiken. Voor de zomer van 2024 hebben we een omgeving ingericht voor het gedeelte privacy (oftewel AVG) van het normenkader. In de loop van het schooljaar 2024-2025 richten we ook de omgeving voor het deel informatiebeveiliging in. Ook gaan we YourSafetynet gebruiken voor het registreren van data- en beveiligingsincidenten.

Op 1 augustus 2024 verliet de bovenschoolse ICT-coördinator, die zich ook bezighield met het IBP binnen Nissewijs, onze organisatie. Zijn werkzaamheden zijn tijdelijk belegd bij de staffunctionaris ICT, IBP & DG. In het schooljaar 2024-2025 gaan we kijken hoe we het IBP op de lange termijn een structurele plek binnen de organisatie kunnen geven. Door het vertrek van de bovenschoolse ICT-coördinator heeft de implementatie van het normenkader in de tweede helft van 2024 wat vertraging opgelopen. We hebben alleen de lopende zaken verder opgepakt. Onze doelstelling is om in de loop van 2025 een concreet plan te maken met een tijdspad richting 2027.

De afgelopen jaren ondersteunde de externe Functionaris Gegevensbescherming van de CED-Groep ons op het gebied van gegevensbescherming en de ontwikkelingen rondom de AVG (privacy). Met de komst van het Normenkader IBP is informatiebeveiliging nog belangrijker geworden. Daarom hebben we de externe ondersteuning en dienstverlening rond IBP kritisch onder de loep genomen. In het laatste kwartaal van 2024 voerden we verkennende gesprekken met verschillende partijen. We besloten de dienstverlening vanaf 1 januari 2025 bij Privacy op School te beleggen.

In het derde kwartaal van 2024 is vanuit de regionale ICT-samenwerking Samen Deskundiger Zuid-Holland een nieuw netwerk opgestart. Binnen deze samenwerking tussen verschillende besturen in de regio wordt projectmatig gewerkt aan het ontwikkelen van beleid dat aansluit op het Normenkader IBP. Onze staffunctionaris ICT, IBP & DG heeft zich bij dit netwerk aangesloten.



Resultaten

Om de actuele situatie en de voortgang op het Normenkader IBP binnen Nissewijs in beeld te brengen maken we gebruik van verschillende data.

Audit privacy (AVG)

De afgelopen jaren voerde de externe FG-er van de CED-groep aan het begin van elk kalenderjaar een audit uit om onze prestaties op het gebied van privacy (ontwikkeling) over het voorgaande jaar te meten. Door onze overstap naar Privacy op School op 1 januari 2025 is de audit over 2024 niet uitgevoerd. Privacy op School voert in de eerste helft van 2025 een nulmeting op privacy uit. Daarna komen ze jaarlijks met een verslag dat in het tweede kwartaal van elk jaar verschijnt.

YourSafetynet

Via de monitoringstool van YourSafetynet kunnen we onze voortgang op het gebied van IBP goed in beeld brengen. Op dit moment is het alleen het Privacy-deel van de tool al in werking. Op het gebied van privacy hebben we 65% van de acties afgerond. Aangezien de tool toen nog niet in gebruik was, kunnen we geen vergelijking met 2023 maken.



Figuur 5: Monitor IBP YourSafetynet. Deel Privacy (AVG)

In 2024 zijn we met een aantal acties gestart die in 2025 moeten worden afgerond:

- Social Media protocol herzien.
- Actualiseren van het register van verwerkersovereenkomsten. Deze actie valt onder de dienstverlening van Privacy op School.
- Een gerichte aanpak ontwikkelen voor bewustwording van onze medewerkers. We worden hierin ondersteund door Privacy op School en de regionale ICT-samenwerking Samen Deskundiger Zuid-Holland.
- Opstellen van protocollen voor in dienst, uit dienst en wijzigingen in dienstverbanden, en het automatiseren van deze processen om risico's te beperken.

Gemelde datalekken

In 2024 ontving Nissewijs vier meldingen van datalekken.

Aangezien dit voor een organisatie van onze omvang niet realistisch lijkt, kan dit meerdere dingen betekenen:

1. Een datalek wordt niet als zodanig herkend.
2. Datalekken worden niet gemeld (angst, niet de juiste route kennen, etc.).
3. De ernst van datalekken wordt niet ingezien.

Ondanks eerdere acties om de bewustwording onder medewerkers te vergroten, blijkt dit toch onvoldoende effect te hebben gehad. In de komende jaren gaan we planmatiger inzetten op de bewustwording van medewerkers. In 2025 stellen we hiervoor een plan op. Daarnaast gaan we in de loop van 2025 een functionaliteit in gebruik nemen, waarmee je incidenten kunt melden via YourSafetynet. We hopen dat dit het melden van datalekken laagdrempeliger maakt.

Rechten van betrokkenen

Er was één verzoek voor dossierinzage in 2024. Dit verzoek rondom rechten van betrokkenen is snel, accuraat en naar tevredenheid van de betrokkene afgehandeld.

• 3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN

3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

De cijfers van de balans per ultimo 2025, 2026 en 2027 betreffen de op 16 december 2024 door de RvT goedgekeurde en door het CvB vastgestelde cijfers volgens de meerjarenbegroting 2025 tot en met 2028.

De rijksvergoedingen in de meerjarenbegroting zijn gebaseerd op de huidige leerlingenaantallen en de leerlingprognoses. De loonkosten zijn gebaseerd op de huidige en toekomstige begrote formatie.

Leerlingen (teldatum 1 februari)

Tabel 10: Leerlingprognose gehanteerd bij bekostigingsberekeningen meerjarenbegroting 2025-2028

Teldatum 01-02	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Leerlingprognose totaal	4.320	4.367	4.395	4.441

Verwachte ontwikkelingen

Als gevolg van nieuwbouw in de wijk De Elementen verwachten wij een toename in het aantal leerlingen op de scholen Piramide Elementen en De Hoeksteen. Medio 2026 denkt de gemeente voor deze beide scholen een nieuw schoolgebouw te hebben gerealiseerd voor in totaal 700 leerlingen. Ook verwachten wij dat het leerlingaantal op de Annie M.G. Schmidt, De Vogelenzang, Marimba en Het Anker nog zal toenemen. In het voedingsgebied van De Rank neemt het leerlingaantal over een paar jaar waarschijnlijk ook toe vanwege de geplande bouw van woningen. Het aantal leerlingen op Taalschool De Kameleon stabiliseert waarschijnlijk als gevolg van het voorgenomen kabinetsbeleid. Bovendien zijn met de scholen afspraken gemaakt om leerlingen vanuit de taalschool eerder terug te plaatsen.

FTE (teldatum 31-12-2024)

In de begroting 2025-2028 is voor de personele lasten rekening gehouden met de formatie, zoals in tabel 11 hieronder te lezen.

Tabel 11: Formatie (in FTE) gehanteerd bij bekostigingsberekeningen meerjarenbegroting 2024-2027

Personele bezetting in	2024 Jaarrekening	2025 Begroting	2026 Begroting	2027 Begroting
Bestuur/management	14	16	16	16
Primair proces	226	231	231	231
Ondersteunend personeel	143	115	104	98
Totaal	383	362	351	345

Verwachte ontwikkelingen

Door de diverse incidentele subsidies die we ontvingen (zie paragraaf 2.6), konden onze scholen op tijdelijke basis extra medewerkers aantrekken (leerkrachtondersteuning en onderwijsassistenten). Of en in welke vorm we deze contracten kunnen voortzetten, hangt af van (duidelijkheid over) de toekomstige bekostiging, de uitstroom van medewerkers en de manier waarop we binnen Nissewijs omgaan met het 'anders organiseren' van ons onderwijs.

In de begroting voor 2025 zijn we uitgegaan van een gemiddelde bezetting van ongeveer 362 FTE. Door de onduidelijkheid over de toekomstige bekostiging zijn we in de begroting uitgegaan van een lagere formatie voor onderwijsondersteunend personeel. De formatie voor 2025 tot en met 2027 valt ook lager uit, omdat wij de medewerkers in de leerwerktrajecten en vervanging buiten beschouwing hebben gelaten. Deze groep is wel meegenomen in het aantal medewerkers in dienst ultimo 2024.

3.2. Staat van baten, lasten & balans

Meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting voor de komende jaren ziet er als volgt uit.

Tabel 12: Meerjarenbegroting 2024-2027 & realisatie over 2024

	Realisatie 2023	Begroting 2024	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Verschil 2024 t.o.v. begroting	Verschil 2024 t.o.v. 2023
Rijksbijdragen	37.226.700	35.605.921	37.797.560	39.251.959	38.099.708	38.940.503	2.191.639	570.860
Ov. Overheidsbijdr.	372.683	624.903	1.182.169	940.391	890.229	782.919	557.266	809.486
Overige baten	1.682.320	1.252.270	1.585.554	1.603.508	1.544.196	1.545.363	333.284	-96.766
Totaal opbrengsten	39.281.703	37.483.094	40.565.283	41.795.858	40.534.133	41.268.785	3.082.189	1.283.580
Personeelslasten	32.370.677	32.440.691	34.488.125	35.220.262	34.051.012	34.230.517	2.047.434	2.117.448
Afschrijvingen	789.213	851.529	863.844	919.054	989.777	955.651	12.315	74.631
Huisvestingslasten	3.122.664	2.840.170	3.283.821	2.675.214	2.526.508	2.478.469	443.651	161.157
Overige lasten	2.976.810	2.900.858	3.563.463	3.357.971	3.097.460	3.029.915	662.605	586.653
Totaal lasten	39.259.364	39.033.248	42.199.253	42.172.501	40.664.757	40.694.552	3.166.005	2.939.889
Fin. Baten en lasten	76.802	120.000	114.978	60.000	40.000	40.000	-5.022	38.176
Totaal resultaat	99.141	-1.430.154	-1.518.992	-316.643	-90.624	614.233	-88.838	-1.618.133

In de voorgaande jaren 2021-2023 werd onze begroting sterk beïnvloed door de NPO-subsidies die aan onze scholen werden toegekend. Dit leidde tot een grote toename van de baten. Een deel van deze NPO-middelen is in die jaren niet besteed, maar gereserveerd in een bestemmingsreserve. De besteding van deze middelen vond in 2024 plaats, waardoor een exploitatietekort ontstond. In 2026 en 2027 verwachten wij een licht tekort, respectievelijk overschot te realiseren, zodat Nissewijs ultimo 2027 aan de intern bepaalde kengetallen voldoet.

Middelen inclusiever onderwijs

In 2022 en 2023 ontving Nissewijs van het Onderwijscollectief VPR een bijdrage van € 928.000 voor ontwikkelingen op het gebied van inclusiever onderwijs. Dit heeft geleid tot het aanleggen van een bestemmingsreserve inclusiever onderwijs die, conform de afspraak met het Onderwijscollectief VPR, op 31 december 2025 besteed dient te zijn. Deze bestemmingsreserve bedroeg ultimo 2024 circa € 600.000. Het Onderwijscollectief VPR liet op 18 november 2024 weten ons een tweede bijdrage van € 500.000 voor inclusiever onderwijs toe te kennen. Die bijdrage is aan de exploitatie 2025 toegevoegd.

Basisvaardigheden

Verder ontvingen acht van onze scholen vanaf 1 augustus 2023 en drie scholen vanaf 1 augustus 2024 een subsidie voor de versterking van de basisvaardigheden voor een periode van twee jaar. De betreffende scholen stelden voor de besteding van de subsidie een plan op. In 2026 volgt zeer waarschijnlijk een laatste tranche voor scholen, die deze subsidie nog niet eerder ontvingen.

Voor 2025 ontvangen we een bedrag van € 1,43 miljoen, in 2026 verwachten wij een subsidie van 0,23 miljoen. Voor de subsidie basisvaardigheden geldt dat de uitgaven in lijn lopen met de doelstellingen van de projecten. Dat betekent dat wij ervan uitgaan dat deze vooruit ontvangen middelen aan het einde van de subsidieperiode besteed zijn.

In 2027 wordt voor alle scholen de lumpsum voor de versterking van basisvaardigheden structureel verhoogd (met circa € 800.000 per jaar). Oorspronkelijk was de verwachting dat deze structurele aanpassing op 1 januari 2026 zou ingaan. In het regeerakkoord staat dat dit een jaar is opgeschoven.

Door de cumulatieve ontvangst van de incidentele subsidies groeide de personeelsbezetting - ten laste van deze middelen (en in lijn met het doel van deze subsidies) - naar circa 85% van de baten ten opzichte van de genormaliseerde 82%. Die toename zie je voornamelijk terug bij het onderwijsondersteunend personeel (onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners). Als de incidentele subsidies in de begroting wegvallen, zal de personeelsbezetting weer naar het genormaliseerde percentage toegroeien.



Toelichting op de staat van baten en lasten 2024

Het exploitatieresultaat over 2024 bedraagt € 1.519.000 nadelig. De vastgestelde begroting 2024 sluit met een geraamd exploitatietekort van € 1.430.000. Hoewel er in het resultaat sprake is van een relatief kleine afwijking ten opzichte van de begroting (€ 89.000), zijn zowel de baten als de lasten behoorlijk hoger.

De totale baten, inclusief financiële baten, bedroegen in 2024 € 40.565.000 (begroot € 37.483.000). De totale lasten bedroegen € 42.199.000 (begroot € 39.033.248). De belangrijkste afwijkingen in het jaar 2024 zijn in tabel 13 hieronder opgenomen.

Tabel 13: Baten en lasten over 2024 met het exploitatieresultaat

Begroot resultaat 2024	-1.430.000
Baten	
Indexering rijksvergoeding	614.000
Subsidie arbeidsmarkttoelage	623.000
Rijksvergoeding brugfunctionarissen, verbetering basisvaardigheden	295.000
Hogere groeibekostiging (meer leerlingen) en meer bijzondere bekostiging onderwijs asielzoekers-kinderen Taalschool	386.000
Overige rijksvergoedingen	82.000
Hogere bijdrage samenwerkingsverband	149.000
Gemeentelijke subsidies	557.000
Lasten	
Loonkosten hogere subsidies	799.000
Hogere loonkosten indexering	375.000
Inhuur projectmanager huisvesting	128.000
Hogere kosten vervanging	182.000
Hogere kosten inhuur (directie, IB, formatie)	354.000
Loonkosten Taalschool	172.000
Hogere uitgaven nascholing	107.000
Kosten efficiënte inpassingen/onderhoud	529.000
Leermiddelen en licenties	68.000
Overige baten en lasten	81.000
Resultaat boekjaar 2024	-1.519.000

We lichten deze posten hieronder toe.

Rijksbijdragen € 2.192.000 hoger dan begroot

De rijksvergoedingen zijn ongeveer € 2.192.000 hoger uitgevallen dan begroot. In de cao die vanaf 1 oktober 2024 inging, is het contractloon met 4,9% verhoogd. Dat wordt afgedekt uit de budgettaire ruimte over 2024 en de door het ministerie geraamde ruimte over 2025. Door die wijziging steeg de rijksvergoeding met € 475.000. In de begroting 2024 was al rekening gehouden met een indexering van 3,93%, de definitieve indexering bedroeg 5,37%. De tussentijdse toename van het aantal leerlingen leidde in 2024 tot een extra bekostiging van € 180.000.

In 2024 ontvingen scholen in wijken met hoge CBS-scores een aanvullende subsidie arbeidsmarkttoelage (€ 623.000). Deze subsidie is bedoeld om medewerkers op scholen met grote onderwijsachterstanden een extra vergoeding te kunnen geven. De subsidie werd in samenspraak met de medezeggenschapsraden op de betreffende scholen ingezet. Ook de hogere subsidies als gevolg van de nieuwe cao's zijn nagenoeg volledig aan de medewerkers besteed.

Over de periode 1 augustus 2024 tot en met 31 juli 2026 ontvangen drie basisscholen extra middelen voor de versterking van de basisvaardigheden (derde tranche). Daarnaast kregen elf van onze basisscholen al in de eerste en tweede tranche de rijksvergoeding toegekend. Dit heeft geleid tot € 196.000 aan bestedingen. Ter grootte van deze bestedingen is de subsidie voor de versterking van de basisvaardigheden aan 2024 toegerekend.

Door een hogere instroom van het aantal leerlingen, is de bijzondere bekostiging voor onderwijs aan asielzoekers en vreemdelingen met € 205.000 toegenomen. Deze hogere bekostiging hebben we besteed aan meer medewerkers en het uitbreiden van de huisvesting. Het deel dat we niet hebben uitgegeven, hebben we volgens de afspraken toegevoegd aan de specifieke verplichting voor de Taalschool en leidt niet tot een resultaat voor Nissewijs.

Niet alleen de rechtstreekse baten van de rijksoverheid, ook de baten van het samenwerkingsverband namen in 2024 toe (€ 149.000). Het gaat om een eenmalige toename van de middelen voor de ROK's (€ 60.000), een verhoging van de subsidie voor de aanpak rond Jonge Risico Kinderen (JRK) (€ 22.000), subsidie vanwege een tussentijdse toename in het aantal leerlingen speciaal basisonderwijs (SBO) (€ 27.000) en een hogere subsidie voor de hoogbegaafden voorziening (€ 20.000).

In augustus 2024 zijn op zes van onze scholen brugfunctionarissen gestart. Per schooljaar ontvangen we voor een brugfunctionaris € 40.000 subsidie. Omdat deze lasten (en subsidie) niet waren begroot, leidt dit voor zowel de personeelslasten als de rijksvergoedingen tot een toename van € 100.000.

Tot slot zijn € 157.000 aan oude verplichtingen vrijgevallen. Gezien de ouderdom verwachten wij daarvan geen verrekening meer.



Overige overheidsbijdragen en overige baten € 890.000 hoger dan begroot

In 2024 zijn aan drie schoolgebouwen de eerste aanpassingen verricht die voortvloeien uit het vastgestelde IHP. In 2024 hebben we hiervoor € 511.000 aan kosten gemaakt (huisvesting), hiertegenover zijn de (nog te ontvangen) baten verantwoord.

Voor de zomerschool op taalschool De Kameleon ontvingen we een subsidie van € 45.000.

In 2024 zijn we op meerdere scholen begonnen met het verstrekken van schoolmaaltijden. Daarvoor ontvingen we in 2024 van het Jeugdeducatiefonds een bijdrage van € 203.000.

De private inkomsten van onze scholen nam in 2024 met € 80.000 toe. Het gaat hierbij om ouderbijdragen en bijdragen voor schoolreizen. Op de balansdatum hadden meer ouders dan een jaar eerder deze bijdragen betaald.

Personeelslasten € 2.047.000 hoger dan begroot

De personeelskosten zijn in 2024 € 2.047.000 hoger dan begroot. In grote lijnen komt deze toename door hogere loonkosten (€ 823.000) en anderzijds hogere overige personeelskosten (€ 1.224.000). De hogere rijksvergoedingen in 2024 hebben ook geleid tot hogere personeelslasten. Ten laste van deze subsidies zijn de loonkosten toegenomen met € 1.346.000:

• Indexering cao salarissen	€ 375.000
• Uitbetaling arbeidsmarkttoelage	€ 623.000
• Brugfunctionarissen en basisvaardigheden	€ 176.000
• Loonkosten Taalschool	€ 172.000
• Hogere kosten van vervanging	€ 182.000
• Uitkeringen UWV	€ 405.000 -/-
• Verschuiving kosten formatie door invulling inhuur	€ 300.000 -/-

Totaal € 823.000

De overige personeelskosten zijn voornamelijk toegenomen door gebruik te maken van extern personeel (€ 1.014.000).

• Vervangingen leerkrachten	€ 403.000
• Vervangingen directie	€ 48.000
• Inzet op vacatures	€ 424.000
• Inhuur programma manager	€ 128.000
• Overige inhuur	€ 11.000

Ten laste van de middelen voor de versterking van de basisvaardigheden en in het kader van de aanpak van het personeelstekort, vielen de kosten voor professionalisering in 2024 ongeveer € 107.000 hoger uit dan begroot.

Huisvestingslasten € 443.000 hoger dan begroot

De hogere huisvestingslasten hebben vooral te maken met de kosten die we in 2024 bij de aanpassingen aan onze gebouwen hebben gemaakt. Deze kosten bedroegen € 450.000. Dit is inclusief de eerder genoemde kosten voor het inhuren van een externe programmamanager (€ 128.000). De onderhoudskosten vielen € 50.000 hoger uit dan begroot.

Bij het opmaken van de begroting voor 2024 maakten we op basis van externe gegevens een inschatting van de stijging van de energiekosten. In 2024 is het contract van DVEP Energie overgenomen door Engie. Hoewel er via het collectief Energie voor Scholen scherp is ingekocht, was de verwachting dat de energiekosten toch met 30% zouden stijgen. De compensatie voor de overname van het energiecontract bleek echter hoger dan verwacht. Samen met een voordelige afrekening op een oude verplichting leidde dit tot een eenmalige bate van € 82.000.

Overige lasten € 663.000 hoger dan begroot

De overige lasten zijn hoger dan we hadden begroot. Voor een groot deel hangt dit samen met (nieuwe) initiatieven die we kunnen uitvoeren, omdat we er gelden voor ontvangen:

• Schoolmaaltijden via het Jeugdeducatiefonds	€ 203.000
• Toename kosten deskundigheidsadvies (ROK, basisvaardigheden)	€ 120.000
• Softwarelicenties en leermiddelen	€ 68.000
• Ondersteuning salarisadministratie Onderwijskantoor De Cirkel	€ 45.000
• Communicatie (o.a. externe werving- en selectiekosten)	€ 64.000
• Afwikkeling schattingen 2023	€ 42.000
• Diversen	€ 121.000

De kosten voor de schoolmaaltijden worden volledig gedekt door de bijdragen van het Jeugdeducatiefonds. Onder diversen vallen onder meer afwijkingen op ICT-projecten, buitenschoolse activiteiten, kantoorbehoeften en hogere kosten voor de uitvoering van de financiële en salarisadministratie door Onderwijskantoor De Cirkel.

Meerjarenbalans

De meerjarenbalans ziet er als volgt uit:

Tabel 14: Meerjarenbalans

	Realisatie 31-12-2023	Realisatie 01-01-2024	Realisatie 31-12-2024	Begroting 31-12-2025	Begroting 31-12-2026	Begroting 31-12-2027
Vaste activa	4.237.000	4.237.000	4.486.000	4.839.000	5.110.000	4.877.000
Vorderingen	1.462.000	1.462.000	1.646.000	998.000	998.000	998.000
Liquide middelen	10.154.000	10.154.000	7.080.000	4.048.000	3.133.000	3.953.000
Totaal activa	15.853.000	15.853.000	13.212.000	9.885.000	9.241.000	9.828.000
Eigen vermogen	4.634.000	4.634.000	3.115.000	3.019.000	2.929.000	3.543.000
Algemene reserve	1.570.000	1.570.000	2.291.000	2.875.000	2.785.000	3.399.000
Bestemmingsreserves	2.920.000	2.920.000	600.000	0	0	0
Overige reserves en fondsen	144.000	144.000	224.000	144.000	144.000	144.000
Totaal eigen vermogen	4.634.000	4.634.000	3.115.000	3.019.000	2.929.000	3.543.000
Voorzieningen	3.605.000	3.605.000	3.384.000	2.374.000	1.820.000	1.793.000
Kortl. Schulden	7.614.000	7.614.000	6.713.000	4.492.000	4.492.000	4.492.000
Totaal passiva	15.853.000	15.853.000	13.212.000	9.885.000	9.241.000	9.828.000



Toelichting op de meerjarenbalans

Vanaf 1 januari 2024 kregen schoolbesturen de keuze tussen de vorming van een voorziening groot onderhoud per component (hoger dan in de oude situatie) of het activeren en afschrijven van onderhoud (hogere reserves). Het saldo liquide middelen bleef hierdoor onveranderd. Nissewijs heeft gekozen voor de vorming van een voorziening groot onderhoud. Het aanhouden van een voorziening groot onderhoud leidt tot direct inzicht in de verplichtingen die we als schoolbestuur hebben, zeker in de huidige situatie met een aanzienlijk geplande omvang groot onderhoud in de komende jaren.

Het bovenstaande betekent:

- Nissewijs kiest voor de verwerking van het groot onderhoud voor de vorming van een voorziening.
- De bestaande voorziening is vanwege de nieuwe regelgeving op 1 januari 2024 met € 1,66 miljoen verhoogd ten laste van de algemene reserve.

Nissewijs investeert de komende vier jaar stevig in vaste activa. De investeringen betreffen met name de vervanging van meubilair, ICT-apparatuur en touchscreens. Op het gebied van onderwijsleerpakketten vervangen we meerjarige methoden door werkboeken en softwarelicenties.

Tabel 15: Investerings in vaste activa

	Jaarrekening 2023	Jaarrekening 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Investerings vaste activa	1.379.000	1.113.000	1.344.000	1.261.000	723.000

Toelichting op de balans per 31 december 2024

Vaste activa

De vaste activa zijn met ruim € 249.000 toegenomen ten opzichte van 2023. De belangrijkste investeringen in 2024 betroffen de vervanging van ICT-middelen (Chromebooks, laptops en digiborden) en inventaris (school Marimba). Voor de ICT-investeringen schreven we een Europese aanbesteding uit.

De totale investeringen over 2024 bedroegen € 1.113.000, conform begroting.

Jaarlijks vindt in overleg met de schooldirecties een opschoning van de activa plaats. Ook actualiseren we jaarlijks de investeringsplannen.

Vorderingen

De vorderingen ultimo 2024 zijn als volgt onder te verdelen:

- | | |
|---|-----------|
| • Debiteuren en overige vorderingen | € 185.000 |
| • Rijksvergoedingen onderwijs aan asielzoekers | € 183.000 |
| • Overlopende activa | € 451.000 |
| • Vorderingen op de gemeente in het kader van het IHP | € 361.000 |

Passiva

Het eigen vermogen is afgenomen door het nadelig resultaat 2024. Dat komt met name door de inzet van medewerkers ten laste van eerder ontvangen middelen vanuit het NPO. Daarnaast is vanwege de vorming van de voorziening onderhoud volgens de componentenmethode de voorziening groot onderhoud met € 1,65 miljoen verhoogd ten laste van de algemene reserve.

De voorzieningen zijn afgenomen door de uitgevoerde onderhoudsuitgaven in 2024 en de waardering van de personele verplichtingen onder de voorzieningen. De kortlopende schulden zijn met € 1.100.000 toegenomen door vooruit ontvangen bijdragen van OCW voor de basisvaardigheden en nog te verwachten afrekeningen voor energiekosten, onderhoudswerkzaamheden en alarmering.

De algemene reserve vormt een buffer om de continuïteit van Nissewijs scholengroep te waarborgen. Deze algemene reserve wordt opgebouwd uit de toevoeging van een positief resultaat of de onttrekking van een negatief resultaat.

Bestemmingsreserves

Onder de bestemmingsreserves zijn de reserves opgenomen die zijn bedoeld voor specifieke toekomstige lasten waarvoor de toegerekende toekomstige baten onvoldoende zijn. Daarom heeft het CvB een beperkte bestedingsmogelijkheid aangebracht.

Bestemmingsreserves privaat

Het betreft hier de reserve van de door de ouders opgebrachte gelden. In het verleden werden deze middelen als schuld op de balans gepresenteerd. Conform de richtlijnen voor verslaggeving is hiervoor een private reserve gevormd.

Bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs

Van 1 augustus 2021 tot en met 31 juli 2023 ontvingen alle scholen een aanvullende subsidie voor het wegwerken van de door corona ontstane onderwijsachterstanden. Vanwege de omvang van deze subsidie, in combinatie met de andere extra subsidies en de beperkte termijn van invoering, was een deel van deze subsidies bij de start van dit boekjaar nog niet besteed. Die middelen hebben we in 2024 ingezet.

Bestemmingsreserve inclusiever onderwijs

Met het samenwerkingsverband Onderwijscollectief VPR hebben de besturen nadere afspraken gemaakt voor het versterken van inclusiever onderwijs. Hiervoor hebben we in 2022 en 2023 samen een bedrag van ruim € 928.000 ontvangen. In 2024 is € 498.000 van dit bedrag ingezet. De overige middelen worden in 2025 ingezet.

Voorzieningen

Voorziening jubilea

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving hebben we een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van medewerkers. De voorziening is opgenomen tegen contante waarde voor toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de geschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De gehanteerde discontovoet bedraagt 2,5 %. De werkelijke jubilea- uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht. De voorziening bedraagt per 31 december 2024 € 259.000.

Voorziening langdurig verzuim

De voorziening langdurig verzuim voorziet in de bestaande verplichtingen tot doorbetaling van medewerkers waarvan we op de balansdatum verwachten dat ze wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten. In 2024 is € 158.000 onttrokken en € 210.000 gedoteerd aan de voorziening. De voorziening bedraagt per 31 december 2024 € 210.000.

Het voorspellen van langdurig verzuim gaat in overleg met de HRM-adviseur en brengt jaarlijks fluctuaties met zich mee. Volgens de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving worden de lasten opgenomen voor de resterende periode tot twee jaar na de eerste ziekte dag.

Voorziening groot onderhoud

Voor het verwerken van de voorziening groot onderhoud in de jaarrekening maakte Nissewijs tot en met 31 december 2023 gebruik van de overgangsregeling conform artikel 4, lid 1c, RJO. Deze overgangsregeling in de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs werd in 2019 geïntroduceerd voor besturen die de voorziening groot onderhoud bepaalden op basis van de geschatte kosten van het onderhoud en de reguliere periodes tussen de werkzaamheden van groot onderhoud. Daarbij werd steeds een tienjarig perspectief gehanteerd. Deze overgangsregeling mocht worden toegepast tot en met boekjaar 2023. Met ingang van boekjaar 2024 hanteert Nissewijs de benadering, zoals voorgeschreven in Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ 212.445 e.v.) voor het omgaan met de kosten van groot onderhoud via de onderhoudsvoorziening. In 2024 werd € 508.000 onttrokken en € 277.000 gedoteerd aan de voorziening. Het saldo van de voorziening bedraagt per 31 december 2024 € 2.894.000.

Deze voorziening is opgenomen om aan toekomstige onderhoudsverplichtingen te voldoen. Via deze voorziening kunnen we al onze gebouwen het kwalitatieve onderhoud geven dat nodig is om ze ook langere termijn goed te kunnen blijven benutten. Het is de bedoeling de onderhoudskosten evenredig te verdelen. Ook is de voorziening bedoeld om de onderhoudskosten te egaliseren.

De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde. Toevoegingen aan de voorziening vinden plaats op basis van het geschatte bedrag per onderhoudscomponent en de periodes tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud. Als het prijsverloop daartoe aanleiding geeft, worden toevoegingen geïndexeerd of extra bedragen aan de voorziening toegevoegd. De kosten van verricht groot onderhoud worden verwerkt ten laste van de onderhoudsvoorziening als het beoogde kosten betreft. Wijken de kosten van verricht groot onderhoud af van de boekwaarde voor het betreffende onderhoudscomponent, dan wordt dit verschil in één keer verwerkt in de winst- en verliesrekening.

Kortlopende schulden

Onze kortlopende schulden bedragen ultimo 2024 € 6.713.000 tegenover € 7.614.000 ultimo 2023. Deze afname komt voornamelijk door de besteding van vooruit ontvangen subsidies en de afwikkeling van de verplichting aan OCW.

3.3. Financiële positie

Kengetallen

In tabel 16 hebben we de kengetallen opgenomen. Deze kengetallen geven inzicht in de financiële positie van Nissewijs.

Tabel 16: Kengetallen voor de financiële positie van Nissewijs

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Norm Nissewijs
Liquiditeit	1,53	1,30	1,04	1,12	0,92	1,10	> 1,00
Solvabiliteit 2	55%	49%	44%	55%	51%	54%	> 30%
Weerstandsvermogen	12%	8%	8%	8%	7%	9%	> 5%
% Personeel/baten	82%	85%	87%	84%	84%	83%	81 - 84%
Rentabiliteit	2%	-4%	-4%	-1%	0%	1%	
Afwijking signaleringswaarde	-64.000	-3.399.000	-3.662.000	-3.910.000	-4.208.000	-3.397.000	< € 0

Toelichting op de financiële positie

Voor de liquiditeit ligt de norm die Nissewijs hanteert hoger dan de norm die de Inspectie van het Onderwijs hanteert (0,75%). De norm voor het weerstandsvermogen van 5% is laag, maar wij denken dat deze ondergrens juist is, als we rekening houden met de wijzigingen rondom het verwerken van het groot onderhoud. De Inspectie van het Onderwijs hanteert voor de beoordeling van het vermogen van onderwijsinstellingen een signaleringswaarde voor het zogenaamd 'mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. Hierbij wordt het aanwezige publiek eigen vermogen afgezet tegen een normatieve berekening, ongeacht de herkomst van de middelen.

De normatieve berekening voor het groot onderhoud komt lager uit, omdat wij ervoor hebben gekozen om voor de voorziening groot onderhoud de nieuwe methode te hanteren. Volgens de berekening van de inspectie komt het genormeerd eigen vermogen ultimo 2025 uit op € 7,0 miljoen, terwijl wij inschatten dat het eigen vermogen eind 2025 € 3,1 miljoen bedraagt. Het eigen vermogen herstelt zich ultimo 2028 naar € 4,2 miljoen door de verwachte positieve resultaten over 2027 en 2028. Naar onze verwachting zal de inspectie de berekening voor haar toezichtskader aanpassen.

Solvabiliteit

Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen.

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en geeft daarmee inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit laat ook zien in hoeverre de organisatie op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De solvabiliteit van 49% voldoet.

Current ratio

De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden.

De current ratio geeft aan in hoeverre de organisatie op korte termijn (korter dan een jaar) aan haar verplichtingen kan voldoen. De Inspectie van het Onderwijs hanteert een signaleringswaarde van < 0,75. Meer gebruikelijk is een signaleringswaarde van < 1,0 die wij ook intern hanteren. De liquiditeitsratio is gedaald door het gerealiseerd (en begroot) exploitatietekort over 2024.

Weerstandsvermogen

Het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van de totale baten (inclusief financiële baten).

Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre de organisatie erin slaagt om niet voorziene en tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's te financieren. De norm voor het weerstandsvermogen van 5% is laag, maar wij achten dit verantwoord als ondergrens, als we rekening houden met de wijzigingen rondom het verwerken van het groot onderhoud in de jaarrekening. Het weerstandsvermogen van Nissewijs is ten opzichte van 2023 afgenomen door de éénmalige verschuiving van eigen vermogen naar voorzieningen als gevolg van het op 1 januari 2024 ingaan van de componentenmethode en het exploitatietekort over 2024.

Personeelskosten uitgedrukt in % van de baten

Nissewijs streeft naar een verhouding van tussen 81% tot 84%. Over 2024 was deze verhouding hoger dan onze streefnorm, omdat we als gevolg van incidentele middelen extra medewerkers hebben aangesteld. Wij verwachten dat deze verhouding de komende jaren weer binnen de gewenste streefnorm valt.

Rentabiliteit

Een schoolbestuur streeft ernaar ontvangen middelen voor haar doelstellingen in te zetten en daarbij financieel gezond te blijven. De rentabiliteit is bij een onderwijsinstelling een momentopname door de wijze van subsidiëring. Subsidies worden in jaar 1 ontvangen en de bestedingen vinden in jaar 2 plaats. Dat zien wij ook terug bij Nissewijs. De bestedingen vinden voor een belangrijk deel plaats in 2024 (en 2025), terwijl de middelen al in 2023 zijn ontvangen.

Signaleringswaarde publiek eigen vermogen

Met ingang van het verslagjaar 2020 moeten onderwijsinstellingen aandacht besteden aan het publiek eigen vermogen in relatie tot het genormeerd publiek eigen vermogen. Is het publiek eigen vermogen groter dan het genormeerd publiek eigen vermogen, dan moet de instelling toelichten hoe het bovenmatig publiek eigen vermogen wordt afgebouwd.

Het genormeerd publiek eigen vermogen wordt als volgt berekend:

- 50% van de aanschafwaarde van de gebouwen vermenigvuldigd met 1,27 +
- De boekwaarde van de overige vaste activa +
- 5% van de totale baten als risicobuffer

= *Genormeerd eigen vermogen*

Het publiek eigen vermogen van Nissewijs ligt eind 2024 ruim onder het genormeerd publiek eigen vermogen. Door het begrote exploitatietekort en de éénmalige verschuiving van eigen vermogen naar voorzieningen (componentenmethode) is het verschil tussen het genormeerd publiek eigen vermogen en het aanwezig publiek eigen vermogen toegenomen.

Op basis van de overige kengetallen concluderen wij dat de financiële positie van Nissewijs gezond is.

Ondertekening door bestuur

Naam:	Mw. Charlotte van Bodegom
Functie:	Voorzitter college van bestuur
Datum:	23 juni 2025
Handtekening:	

• 4. VERSLAG INTERN TOEZICHT

4.1. Hoe het toezicht is vormgegeven

Toezichtvisie

De Raad van Toezicht (RvT) ziet het als een belangrijke taak om de maatschappelijke omgeving van Nissewijs te vertegenwoordigen. Naast het interne toezicht willen wij ook oog houden voor de vragen en aandachtspunten die bij belanghebbenden leven als het gaat om het werk van Nissewijs. Wij houden een vinger aan de pols, o.a. via gesprekken met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), overleg met de wethouder van Onderwijs en de betrokken ambtenaren van de gemeente Nissewaard, en door schoolbezoeken af te leggen. Daarnaast nemen wij actief deel aan de netwerkbijeenkomst met maatschappelijk belanghebbenden die Nissewijs jaarlijks organiseert.

Toezichtkader

Na de voorbereidingen in 2023 zijn we in 2024 gestart met het werken vanuit het nieuwe toezichtkader. In dit toezichtkader, dat in nauwe dialoog met het College van Bestuur (CvB) tot stand kwam, zijn de door ons beoogde resultaten opgenomen. Ook hebben we de kaders vastgelegd, waarbinnen deze doelen gerealiseerd moeten worden. Het creëren van professionele ruimte vinden wij daarbij een belangrijk uitgangspunt dat ook congruent binnen de organisatie moet worden toegepast.

Wij hanteren ijkpunten om te bepalen of de beoogde resultaten binnen de afgesproken kaders worden gehaald. In een bestuursrapportage verantwoordt het CvB zich over de voortgang van haar werkzaamheden. Wij hechten aan een zorgvuldige dialoog over de rapportage. Jaarlijks wordt het toezichtkader geëvalueerd en zo nodig aangepast.

Bij de totstandkoming van het toezichtkader hebben we de Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK gebruikt. Er zijn in 2024 geen afwijkingen op de code.

CvB en RvT werkten in 2024 voor het eerst met het nieuwe toezichtkader. In een open dialoog hebben we de verantwoordingsrapportages besproken. In onze gesprekken kwam naar voren dat we niet alleen naar het hier en nu moeten kijken (hoe belangrijk ook), maar de blik ook steeds op de toekomst gericht moeten houden. Dat werd vooral duidelijk bij thema's als personeelsontwikkeling, huisvesting en de financiële positie van de organisatie.

Organisatievorm

Nissewijs kent een organisatievorm met een heldere scheiding tussen bestuur en toezicht. Het CvB is belast met de ontwikkeling en uitvoering van beleid dat aansluit bij het toezichtkader. De leden van de RvT bekleden een onafhankelijke positie binnen Nissewijs. De werkwijze van de RvT staat beschreven in het toezichtkader.

Werkwijze

De RvT vergadert vijf tot zes keer per jaar. Alle beoogde resultaten en ijkpunten komen aan de orde aan de hand van een jaarkalender. De RvT werkt met drie commissies:

- Remuneratiecommissie
- Auditcommissie
- Commissie Onderwijs en Kwaliteit



Voorafgaand aan agendering in de vergadering van de voltallige RvT voeren de commissies overleg met het CvB en de betrokken beleidsmedewerkers. Dit biedt de ruimte om diepgaander over voorliggende onderwerpen in gesprek te gaan. Een commissie heeft een adviserende rol binnen de RvT. Het is de voltallige RvT die de verantwoordelijkheid draagt en tot besluitvorming komt.

Als gevolg van een openstaande vacature heeft de remuneratiecommissie in 2024 slechts eenmaal een gesprek gehad met het ene CvB-lid, eenmaal met het andere CvB-lid en organiseerde ze één bijeenkomst, waarbij het hele CvB aanwezig was. In die bijeenkomst is zowel het functioneren van de leden als de samenwerking als team besproken. Normaal gesproken vinden deze gesprekken op twee momenten in het jaar plaats.

De auditcommissie kwam in 2024 driemaal samen in aanwezigheid van het CvB en de business controller. Op het moment dat het over de jaarstukken ging, was ook de accountant aanwezig. De auditcommissie hield zich in 2024 bezig met het proces rondom het opleveren van de jaarstukken, en met het beoordelen van de jaarstukken en de meerjarenbegroting. Na het stellen van vragen en het geven van aanvullingen, legde de commissie de stukken met een positief advies voor aan de voltallige RvT.

De onderwijs- & kwaliteitscommissie kwam in 2024 eenmaal bijeen in aanwezigheid van het CvB en de staffunctionarissen Onderwijs en Kwaliteit. Tijdens die bijeenkomst bespraken ze de werkwijze van de commissie, het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitscyclus van Nissewijs, en een vitaal scholenlandschap.

In overleg met het CvB bereidt de voorzitter van de RvT de agenda van de RvT-vergaderingen voor. Voorafgaand aan het overleg met het bestuur vergadert de RvT eerst kort zonder het CvB. Dat vooroverleg is vooral bedoeld als voorbereiding op een zorgvuldige dialoog met het bestuur over de verantwoordingsrapportage en de overige agendapunten.

Doelmatigheid

De RvT buigt zich regelmatig over de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. De RvT toetst daarbij de relatie tussen de middelen die worden ingezet en de (onderwijs)opbrengsten die met de ingezette middelen worden behaald.

Onderwijs is doelmatig als doelstellingen tegen zo laag mogelijke kosten worden bereikt of bestedingen tot de best mogelijke prestaties leiden. Een causale relatie tussen inspanningen en middelen aan de ene kant en onderwijskwaliteit en onderwijsopbrengsten aan de andere kant is niet altijd eenvoudig aan te tonen.

De toetsing op doelmatigheid hebben we in 2024 als volgt ingevuld:

- Periodieke gesprekken met het CvB.
- Beoordeling en goedkeuring van de financiële meerjarenbegroting en achterliggende onderbouwingen.
- Monitoring van de financiële performance (uitputting versus begroting) aan de hand van aangeleverde tussentijdse bestuursrapportages.
- Beoordeling van de uitkomsten van de interne en externe audits op de onderwijskwaliteit.
- Monitoring op het realiseren van de in het koersplan afgesproken prestatie-indicatoren.
- Schoolbezoeken.
- Beoordeling van de bevindingen en rapportages van de controlerend accountant.

Voor zover we dat vanuit de toezichthoudende rol kunnen beoordelen, worden de onderwijsmiddelen doelmatig ingezet. Dit oordeel wordt onderbouwd met:

- De afhandeling van de klachten.
- De meerjarenbegroting.
- Toereikende financiële positie op basis van signaleringswaardes Inspectie van het Onderwijs.

Professionalisering

De RvT heeft samen met het CvB onder leiding van ScoliX de Management Drives test (drijfveren meten) gedaan. In 2025 komt er een vervolg op deze sessie. De heer Van Harten volgde in 2023-2024 bij de VTOI-NVTK een intervisietraject voor voorzitters van raden van toezicht. Mevrouw Vanderkaa volgde de masterclass 'De kunst van het vragen stellen' en de kennissessie 'Toezicht op doelmatigheid'.

4.2. Aandachtspunten, activiteiten en de besluitenlijst van de RvT

De RvT bracht dit jaar schoolbezoeken aan Marimba, De Tandem (inmiddels De Catamaran), De Kameleon en De Rank. Deze bezoeken gaven ons een goed beeld van het werk op deze scholen. Wij zijn de directie en andere medewerkers zeer erkentelijk voor de open ontvangst en de goede gesprekken.

Het kwaliteitsbeleid van Nissewijs is goed doordacht. De RvT ondersteunt de focus op leiderschapsontwikkeling en het meenemen van de organisatie in een onderzoekende cultuur.

De RvT is van mening dat het CvB - met de professionele ondersteuning van de stafmedewerkers Onderwijs & Kwaliteit - de kwaliteit van het onderwijs nauwgezet volgt, risico's goed inschat en voldoende urgentiebesef heeft.

In het gesprek naar aanleiding van het vierjaarlijkse bestuurlijk inspectietoezicht konden we als RvT onze werkwijze nader toelichten. De rol van de RvT in de kwaliteitscyclus werd daarmee duidelijk voor de Inspectie van het Onderwijs.

De kaderbrief is een goed moment voor de RvT om invloed uit te oefenen op de begroting. Om deze reden is besloten de kaderbrief jaarlijks ter goedkeuring te agenderen in de RvT-vergadering. We hebben de begroting voor 2025 goedgekeurd.

Bij het bespreken van de jaarrekening heeft de RvT gevraagd om in de toekomst het thema duurzaamheid erin op te nemen. Dit onderwerp komt nu vooral terug in het huisvestingsvraagstuk. Het CvB zal dit breder trekken.

De RvT heeft op basis van een uitgebreid offertetraject vanaf het boekjaar 2024 een nieuwe accountant aangesteld: MIJN Onderwijsaccountants.

Bij het bespreken van de ontwikkelingen in onderwijsregio Zuidwest Samen hebben we aandacht gevraagd voor de wijze waarop het toezicht is ingericht en de verantwoordelijkheid van een individuele RvT.

De ontwikkelingen rondom het personeelsbeleid vertonen voldoende voortgang.

Bij het ijkpunt 'Integriteit, ethiek, imago, identiteit en veiligheid' zal het CvB 'waarneembaarheid/zichtbaarheid' expliciet toevoegen in de ijkpuntrapportage. Dit komt wel tot uitdrukking in het narratief.

We ervaren onze halfjaarlijkse ontmoetingen met de GMR als heel waardevol. We hadden in 2024 een mooi gesprek over inclusief onderwijs en professionalisering.

De voorzitter van de RvT en het lid dat op voordracht van de gemeente Nissewaard zitting heeft in de RvT voerden samen het CvB tweemaal overleg met de wethouder van Onderwijs en betrokken ambtenaren.



Besluitenlijst

Tabel 17: De besluiten genomen door de RvT in 2024

Datum	Besluit
13-02-2024	De RvT stemt in met het benoemingsbesluit om Charlotte van Bodegom en Maarten Groeneveld met terugwerkende kracht vanaf 01-01-2023 als respectievelijk lid en voorzitter van het College van Bestuur van Nissewijs te benoemen. Alle door het college van bestuur genomen besluiten vanaf 01-01-2023 zijn daarmee rechtsgeldig.
13-02-2024	De RvT besluit om de statuten niet te wijzigen.
11-03-2024	De RvT besluit een tweede lid CvB werven. Daarbij staat nog open of het een voorzitter of lid van het CvB wordt.
02-04-2024	De RvT besluit om de RvT-vergaderingen standaard te starten met een vooroverleg in afwezigheid van het CvB. Dit vooroverleg duurt maximaal 30 minuten.
02-04-2024	De RvT keurt goed dat het CvB de procedure voor de aanvraag van een nieuw BRIN-nummer voor De Rank opstart.
02-04-2024	De RvT stelt de bezoldigingsindeling voor 2024 vast op bezoldigingsklasse D, met een maximale bezoldiging van € 181.000.
02-04-2024	De RvT besluit dat een individueel RvT-lid zelf mag bepalen of hij/zij reiskosten declareert bij Nissewijs of aftrekt in de persoonlijke belastingaangifte.
02-04-2024	De RvT concludeert dat het CvB een redelijke interpretatie van ijkpunt 2.7 Belanghebbenden heeft gemaakt en dat er in redelijkheid voldoende voortgang is geboekt. Daarmee beoordeelt de RvT dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.7 Belanghebbenden.
21-05-2024	De RvT keurt de stichting van de nieuwe school De Rank Oranjelaan goed.
21-05-2024	De RvT keurt de fusie tussen sbo De Branding en sbo De Tandem goed.
21-05-2024	De RvT stelt de jaarplanning 2024-2025 vast. Met twee toevoegingen (evaluatie toezichtkader en afscheid RvT-leden) en een aanpassing (de auditcommissie vindt plaats voor de GMR- & RvT-vergadering).
03-06-2024	De RvT keurt de jaarrekening en het bestuursverslag over 2023 goed.
03-06-2024	De RvT besluit dat de bestuurssecretaris in het vervolg niet aanwezig is bij de vooroverleggen van de RvT.
24-06-2024	De kaderbrief wordt in het vervolg door het CvB ter goedkeuring voorgelegd aan de RvT.
24-06-2024	De RvT keurt de kaderbrief over 2025 goed.
24-06-2024	De RvT besluit Frederique Veldman en Berend Jan Bleeker per 01-09-2024 te benoemen tot RvT-leden.
10-07-2024	De RvT benoemt MIJN Onderwijsaccountants als accountant van Stichting Nissewijs voor de boekjaren 2024-2026.
30-09-2024	De RvT stelt het rooster van aftreden vast
30-09-2024	De RvT stelt de volgende commissie-indeling vast: • Remuneratiecommissie: Ranie Bhadjan (vz) en René van Harten. • Auditcommissie: Manon Vanderkaa en Berend Jan Bleeker (vz n.t.b.). • Onderwijs- & kwaliteitscommissie: Frederique Veldman en René van Harten (vz n.t.b.)
18-11-2024	De RvT stelt vast dat elke individuele toezichthouder mag kiezen voor het uitkeren van de bezoldiging via opting-in of geen opting-in, en dit kenbaar moet maken aan de business controller.
18-11-2024	De RvT concludeert dat het CvB een redelijke interpretatie van ijkpunt 2.6 Personeel heeft gemaakt en dat er in redelijkheid voldoende voortgang is geboekt. Daarmee beoordeelt de RvT dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.6 Personeel.
16-12-2024	De RvT keurt de meerjarenbegroting 2025-2028 goed.
16-12-2024	De RvT concludeert dat het CvB een redelijke interpretatie van ijkpunt 2.2 Financiën, beheer & regelgeving heeft gemaakt en dat er in redelijkheid voldoende voortgang is geboekt. Daarmee beoordeelt de RvT dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.2 Financiën, beheer & regelgeving.
16-12-2024	De RvT concludeert dat het CvB een redelijke interpretatie van ijkpunt 2.4 Integriteit, ethiek, imago, identiteit & veiligheid heeft gemaakt en dat er in redelijkheid voldoende voortgang is geboekt. Daarmee beoordeelt de RvT dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.4 Integriteit, ethiek, imago, identiteit & veiligheid.
16-12-2024	De RvT stelt, met een aantal wijzigingen, de reglementen voor de audit-, remuneratie- en onderwijs & -kwaliteitscommissie opnieuw vast.

4.3 Samenstelling intern toezicht

Tabel 18: Gegevens leden Raad van Toezicht

Naam	Functie	Nevenfuncties bezoldigd/onbezoldigd	Aandachtsgebied en/of commissies
Dhr. R.C. van Harten <i>Voorzitter Raad van Toezicht</i>	Gepensioneerd (Voormalig bestuurder primair onderwijs)	- Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Librijn (bezoldigd) - Lid Raad van Inspiratie ScoliX (onbezoldigd)	Remuneratiecommissie, Onderwijs- & kwaliteitscommissie
Mevr. R. Bhadjan <i>Lid Raad van Toezicht</i>	Manager Lid Landelijk Directieteam Grote Ondernemingen	- ECHO Ambassadeur (onbezoldigd) - Zelfstandig coach voor young professionals (onbezoldigd)	Remuneratiecommissie
Dhr. B.J. Bleeker <i>Lid Raad van Toezicht (per 01-09-2024)</i>	Zelfstandig interim- manager	- Lid Algemeen Bestuur (toezichthoudende rol) Montessori Stichting Vreugd en Rust (bezoldigd) - Voorzitter Watersportvereniging Numansdorp (onbezoldigd)	Auditcommissie
Dhr. J. Majer <i>Lid Raad van Toezicht (tot 01-09-2024)</i>	Taalcoach Z-route voor statushouders (onbezoldigd)	- Taalmaatje Taalhuis Oostland (onbezoldigd) - Lid Toetsingscommissie Huisvesting Pijnacker Nootdorp (bezoldigd) - Voorzitter Humanitas Voorne Putten Rozenburg (onbezoldigd)	Auditcommissie, Onderwijs- & kwaliteitscommissie
Mevr. J. Nederhand <i>Lid Raad van Toezicht (tot 01-09-2024)</i>	Assistant Professor, Erasmus Universiteit Rotterdam	Manager Research and Impact Vital Cities and Citizens (bezoldigd)	Onderwijs- & kwaliteitscommissie
Mevr. M. Vanderkaa <i>Vice-voorzitter Raad van Toezicht</i>	Zelfstandig interim-manager	- Lid raad van toezicht Jantje Beton (onbezoldigd) - Lid college van regenten Bartholomeus Gasthuis (bezoldigd) - Lid raad van toezicht Kinderopvang Solidoe (bezoldigd) - Lid raad van toezicht Stichting Fluenta (bezoldigd)	Auditcommissie
Mevr. F. Veldman <i>Lid Raad van Toezicht (per 01-09-2024)</i>	Rayonmanager Wijkteams Zuid-Buiten Rotterdam	Bestuurslid Laurenskerk Rotterdam (onbezoldigd)	Onderwijs- & kwaliteitscommissie

Honorering

De RvT-leden ontvangen een honorering voor hun werkzaamheden. Voor de leden bedroeg het honorarium in 2024 € 7.240 (4% van bezoldigingsklasse D € 181.000). Voor de voorzitter van de RvT bedroeg het honorarium € 10.860 (6% van bezoldigingsklasse D € 181.000). De RvT is van mening dat deze regeling recht doet aan de toegenomen verantwoordelijkheden, bevoegdheden en aansprakelijkheden die de samenleving op dit moment van toezichthouders vraagt.

4.4 Vacature College van Bestuur

In het voorjaar van 2023 kondigde Maarten Groeneveld, voorzitter van het CvB, zijn vertrek aan in verband met zijn pensionering op 1 maart 2025. Dit gaf de RvT de gelegenheid om tijdig een wervingstraject in gang te zetten. Met inzet van een betrokken benoemingsadviescommissie hebben wij in het najaar van 2024 mevrouw Natasja Smout aangetrokken en per 1 februari 2025 aangesteld als nieuw lid van het CvB.

4.5 Tot slot

Halverwege het jaar nam de RvT afscheid van twee zeer betrokken leden: Joost Maijer en José Nederhand. Zij hebben zich allebei geruime tijd ingezet voor Nissewijs en voorheen VCPO en Prokind. Wij bedanken hen hartelijk voor hun inzet.

De RvT spreekt tot slot haar waardering uit voor de inzet van het CvB en alle medewerkers van Nissewijs, en kijkt terug op een mooi jaar!

Ondertekening door toezichthouder

Naam	René van Harten
Functie	Voorzitter Raad van Toezicht
Datum	23 juni 2025
Handtekening	



• 5. VERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) vertegenwoordigt de ouders en medewerkers van de scholen van Nissewijs. Als vertegenwoordiging van het bestuur behartigt het College van Bestuur (CvB) de contacten met de GMR.

Samenstelling

De GMR bestaat uit zes ouders en zes medewerkers. Zij worden ondersteund door een (externe) ambtelijk secretaris. De samenstelling van de GMR is in 2024 gewijzigd. We werven twee nieuwe medewerkers, waarvan er een startte in 2024 en de ander in 2025. We vervingen in 2024 één ouderlid. In 2025 zetten we een wervingscampagne op voor een nieuw ouderlid.

Organisatie & werkwijze

De GMR is in 2024 tien keer bijeengekomen, waarvan zeven keer met het CvB en tweemaal met de RvT. De GMR volgde daarbij deels de beleidscyclus van Nissewijs en deels de eigen jaarkalender die haar eigen accenten heeft.

Terugblik over 2024

Net als voor de rest van de stichting stond ook voor ons begin 2024 in het teken van het bestuurlijk inspectie-toezicht. Een afvaardiging van de GMR sprak met de Inspectie van het Onderwijs over de medezeggenschap binnen Nissewijs. We kregen nuttige tips en de inspectie concludeerde dat we op de goede weg zijn met elkaar. Wel mochten we van de inspectie als GMR een kritischer partner van het CvB zijn. Dat hebben we in onze oren geknoopt, we zijn daarna wat positief-kritischer geworden.

Eén van de eerste punten waar we als GMR onze tanden in hebben gezet, is de 'tijdelijke toelage OOP'. In gesprek met het CvB hebben we voor elkaar gekregen dat deze tijdelijke toelage die wordt toegekend aan onderwijsondersteuners die taken voor de klas overnemen, per 1 april 2024 is verhoogd. Dit merken sommige medewerkers binnen Nissewijs echt in hun portemonnee!

Naast de 'tijdelijke toelage OOP' hebben we ons ook beraad op de OT-week (een week van geclusterde studiedagen rondom de voorjaarsvakantie). Aan het einde van het jaar kwam het vakantierooster 2025-2026 ter sprake, met daaraan gekoppeld de OT-week. We hebben toen besloten om in te stemmen met het vakantierooster maar niet met de OT-week. We praten hierover in 2025 verder met het CvB en zullen een achterbanraadpleging houden onder de medezeggenschapsraden van Nissewijs. Dit wordt dus vervolgd.

Verder hebben we met het CvB gesproken over het strategisch personeelsbeleid en het bestuursformatieplan. Dit zijn belangrijke documenten waarin ook de langetermijnstrategie voor de personele bezetting e.d. binnen de stichting beschreven staat.

Leden van de GMR maakten dit jaar deel uit van de benoemingsadviescommissie (BAC) voor de benoeming van een nieuwe bestuurder en van de BAC voor de benoeming van twee nieuwe RvT-leden. Als GMR hebben we later ingestemd met de benoeming van Natasja Smout als nieuwe bestuurder naast Charlotte van Bodegom en twee nieuwe leden van de RvT.

Naast onze overleggen met het CvB hebben we ook overleg gevoerd met een afvaardiging van de RvT. We hebben met deze leden van de RvT gepraat over het jaarplan en het koersplan, en uitgebreid gesproken over inclusief onderwijs. Hierover zullen we de komende jaren zeker vaker praten met elkaar.

Als laatste mogen we de medezeggenschapsavond niet vergeten. In oktober 2024 hebben we voor het eerst een avond georganiseerd om samen met de leden van de medezeggenschapsraden te praten over verschillende onderwerpen gerelateerd aan de vier koerspijlers van Nissewijs. Een fijne, inspirerende en nuttige avond! In 2025 komt dit zeker terug.

Professionalisering

We vinden het als GMR belangrijk om te blijven professionaliseren. Een aantal ouders en medewerkers uit de GMR volgde in 2024 een basistraining bij Verus. De training ging in op de positie van de (G)MR, de wettelijke rechten en plichten, en de rollen die een (G)MR kan pakken.

Begin 2025 gaat de voltallige GMR een training volgen. De training gaat in op de relatie tussen GMR en MR en de samenstelling van de GMR. Ook andere onderwerpen die we belangrijk vinden en waaraan we in de toekomst extra aandacht willen geven komen aan bod.

Advies- & instemmingsaanvragen

De GMR heeft de volgende beleidsdocumenten en advies- en instemmingsaanvragen behandeld:

Tabel 19: Door de GMR behandelde beleidsdocumenten en het instemmings- of adviesresultaat

Aanvraag	Resultaat
Tijdelijke toelage voor OOP	Instemming
Vakantierooster medewerkers 2024-2025	Instemming
Werving- en selectiebeleid	Instemming
Arbeidsmarkttoelage	Instemming
Beleid incidentele beloningen	Instemming
Samenwerkingsovereenkomst onderwijsregio ZHEA	Advies
Aanvullende arbeidsvoorwaarden	Instemming
Beleid vergoedingen en verstrekkingen	Instemming
Bestuursformatieplan 2024-2028	Instemming
Functiegebouw en -boek	Instemming
Professionaliseringsbeleid en -budget	Instemming
Beleid salarisbeloning en -inschaling	Instemming
Strategisch personeelsbeleid 2024-2028	Instemming
Werving nieuw lid CvB	Advies
Meerjarenbegroting 2025-2028	Advies
Vakantierooster medewerkers 2025-2026 (exclusief OT-week)	Advies
Differentiatie salarisschaal directie	Instemming



Gemeenlandsedijk Noord 26F
3216 AG Abbenbroek
0181-635439
info@nissewijs.nl
www.nissewijs.nl

Jaarrekening 2024
41639
Stichting Nissewijs
Gemeenlandsedijk Noord 26f
3216 AG Abbenbroek

Inhoudsopgave

Pagina

Jaarrekening

Grondslagen	3
Model A: Balans per 31 december 2024 na resultaatbestemming	11
Model B: Staat van baten en lasten over 2024	12
Model C: Kasstroomoverzicht	13
Model VA: Vaste Activa	14
Model VV: Voorraden en vorderingen	16
Model EL: Effecten en Liquide middelen	17
Model EV: Eigen vermogen	18
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	19
Model KS: Kortlopende schulden	20
Model G: Verantwoording subsidies	21
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	23
Model AB: Opgave andere baten	24
Model LA: Opgave van de lasten	25
Model FB: Financiële baten en lasten	27
Model E: Overzicht verbonden partijen	28
WNT: Wet normering bezoldiging	29
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	33
Overige gegevens	
Ondertekening door bestuurders en toezichhouders	34
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	35
Gegevens over de rechtspersoon	39

A1 Grondslagen

1 Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de Stichting Nissewijs en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de bepalingen opgenomen in de Ministeriële Richtlijn jaarverslaggeving onderwijs. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's.

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. De corona crisis zorgt niet voor financiële discontinuïteit.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar, met uitzondering van onderstaande stelselwijziging.

Stelselwijziging

In het verslagjaar is een wijziging doorgevoerd in het toegepaste stelsel van waardering en resultaatbepaling. Tot en met vorig verslagjaar werd de voorziening groot onderhoud verantwoord op basis van een egalisatiemethode, zonder een tijdsevenredige opbouw per component. Met ingang van het verslagjaar 2024 wordt het groot onderhoud verwerkt op basis van de componentenmethode, conform de bepalingen van RJ 660.212. De hiermee gepaarde stelselwijziging moet (in beginsel) conform de bepalingen van RJ 140.208 met terugwerkende kracht (reprospectief) plaatsvinden via een rechtstreekse mutatie in het eigen vermogen aan het einde van voorgaand jaar.

Zie de nadere toelichting bij de grondslagen voor waardering van activa en passiva hieronder.

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingsverlies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroom genererende eenheid) geschat. Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingsverlies voor het actief (of kasstroom genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Vorderingen en overlopende activa

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

Liquide middelen

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

Algemene reserve Publiek

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Stichting Nissewíjs.

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

Bestemmingsreserve

De bestemmingsreserve is het niet-vrije gedeelte van het eigen vermogen. Er is een reserve gevormd om een aantal specifieke projecten te kunnen financieren. Het betreft projecten voor kwaliteit, samenwerking en duurzaamheid. De private bestemmingsreserve is opgebouwd uit middelen welke niet afkomstig zijn van de overheid. Het gaat hier om de ouderbijdragen van de scholen en is opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de gerealiseerde lasten (in geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht).

De private middelen zijn in liquiditeit opgenomen onder 1.7.4.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen worden geboekt maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter equalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum.

Voorziening groot onderhoud

De onderhoudsvoorziening betreft een voorziening welke is opgenomen om aan toekomstige onderhoudsverplichtingen te voldoen. De gevormde onderhoudsvoorziening heeft als doelstelling alle gebouwen te voorzien van kwalitatief onderhoud om deze gebouwen op langere termijn in stand te houden en dient ter equalisering van de onderhoudskosten. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde. De toevoegingen aan de voorziening vinden plaats op basis van het geschatte bedrag per onderhoudscomponent en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt; waarbij indien het prijsverloop daartoe aanleiding geeft, toevoegingen worden geïndexeerd of extra bedragen aan de voorziening worden toegevoegd.

De kosten van verricht groot onderhoud worden verwerkt ten laste van een onderhoudsvoorziening voor zover deze is gevormd voor de beoogde kosten. Indien de kosten van verricht groot onderhoud afwijken van de boekwaarde van de voor de betreffende onderhoudscomponent aangehouden voorziening, dan wordt dit verschil in één keer verwerkt in de winst- en verliesrekening.

Voor het vormen van de voorziening groot onderhoud maakte Nissewíjs tot en met 31 december 2023 gebruik van de overgangsregeling conform artikel 4, lid 1c, RJO. Deze overgangsregeling in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs is in 2019 geïntroduceerd voor besturen die de voorziening groot onderhoud bepaalden op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verliep. Daarbij werd steeds een tienjarig perspectief gehanteerd. Deze overgangsregeling mocht worden toegepast tot en met boekjaar 2023.

Nissewíjs past met ingang van boekjaar 2024 voor behandeling van de kosten van groot onderhoud via de onderhoudsvoorziening de benadering toe zoals deze is voorgeschreven in Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ 212.445 e.v.).

Kosten van groot onderhoud zijn kosten voortvloeiend uit (periodieke) werkzaamheden na een lange gebruiksperiode om de huidige staat van een actief in stand te houden, die niet als vervanging van belangrijke bestanddelen van het materieel vast actief zijn aan te merken en die niet kwalificeren als frequent voorkomende onderhoudskosten. In de situatie dat het economisch claimrecht bij de gemeente ligt en de gebouwen daardoor niet op de balans van de onderwijsinstelling geactiveerd zijn, zoals bij Nissewijs het geval is, wordt geen onderscheid gemaakt tussen vervanging van belangrijke componenten en groot onderhoud. Daardoor worden ook de uitgaven voor vervanging van belangrijke bestanddelen via de voorziening groot onderhoud verwerkt.

Frequent voorkomende onderhoudskosten, klein onderhoud en onderhoudscontracten worden ten laste van de exploitatierekening gebracht. Kwalitatieve verbeteringen en uitbreidingsinvesteringen dienen te worden geactiveerd. Hieronder worden die uitgaven verstaan die kunnen leiden tot toekomstige economische voordelen. Denk aan uitbreidingen van capaciteit en kwalitatieve verbeteringen zoals besparing van energiegebruik. Wanneer de vervanging primair wordt ingegeven door het feit dat het einde van de levensduur is bereikt en de rendementsverbetering een bijkomend voordeel is (omdat de nieuwe cv-ketel een "reguliere cv-ketel" is met een zuiniger verbruik), dan is groot onderhoud het hoofdmotief en de verbetering een bijkomend voordeel. In die situatie ligt verwerking als een kwalitatieve verbetering c.q. uitbreidingsinvestering niet voor de hand en vindt er geen activering plaats.

Voorziening ambtsjubileum

De voorziening betreft het geschatte bedrag van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op de contante waarde van de gedane toezeggingen, rekening houdend met de blijfkansen, opgebouwde dienstitijden in het onderwijs, leeftijd, verwachte pensioendatum, het huidige salaris en de verwachte toekomstige salarisontwikkelingen. Er is een disconteringsvoet van 0% gehanteerd in de berekening van de voorziening.

Voorziening langdurig zieken

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is gevormd ter dekking van salariskosten bij ziekte en waarbij de eerste twee jaar voor rekening van de werkgever zijn en zijn bepaald tot aan de UWV-uitkeringsdatum van de WIA of IVA, of de pensioendatum. De voorziening is gebaseerd op de contante waarde op een inschattingsskans op re-integratie en herstel. Alleen voor de gevallen waarbij de verwachting is dat medewerkers gedeeltelijk of volledig ziek uit dienst gaan is een voorziening gevormd.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Overlopende passiva

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

3 Grondslagen voor de resultaatbepaling

Algemeen

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

Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-geoordeelde OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten. De niet bestede niet-geoordeelde OCW-subsidies worden op uitzondering verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) indien er een afgebakend bestedingsplan is opgesteld waarmee expliciet kan worden aangetoond dat de middelen in de toekomst worden aangewend.

Geoordeelde OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang (%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geoordeelde OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidieabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidieabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door Ministerie OCW).

Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Voor Onderwijsinstellingen:

Op basis van de brief van 1 december 2017 van de Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media zijn de bedragen die het Samenwerkingsverband vanaf 1 januari 2017 als gelden passend onderwijs heeft doorbetaald aan Nissewijs primair onderwijs als volgt verwerkt:

- ☐ Geldstroom 1: Gelden die OCW namens de Samenwerkingsverbanden rechtsreeks aan Nissewijs primair onderwijs overmaakt zijn verantwoord onder categorie 3.1.1 Ontvangen Rijksbijdragen;
- ☐ Geldstroom 2: De overige generieke overdrachten (bedrag per leerling) en speciale overdrachten (arrangementen) worden onder categorie '3.1.3.3 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden' verwerkt.

Overige overheidsbijdragen

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

Overige baten

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

Personele lasten

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

Voor de beloningen met opbouw van rechten, sabbatical leave, bonussen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van bonusbetalingen wordt verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Pensioenen

Nissewijs heeft een voor haar werknemers een toegezegd pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

De stichting heeft een toegezegde pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald aan de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs.

Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 110%, vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn.

Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De beleidsdekkingsgraad van het ABP-pensioenfonds bedraagt per 31 december 2024: 113,1% (2023: 113,9%).

Nissewijs heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Nissewijs heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt afgeschreven op basis van de door het bestuur gemaakte keuzen.

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financieel resultaat

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

4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten. De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten.

Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

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

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het college van bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en passiva en van baten en lasten. De belangrijkste schattingen hebben betrekking op:

- de waardering van materiële vaste activa, waaronder de gehanteerde afschrijvingstermijnen;
- de verwachte onderhoudsuitgaven bij bepaling van de voorziening voor groot onderhoud;
- de bepaling van personele voorzieningen.

De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Bepaling reële waarde

Een aantal grondslagen en toelichtingen in de jaarrekening vereist de bepaling van de reële waarde van zowel financiële als niet-financiële activa en verplichtingen. Voor waarderings- en informatieverschaffingsdoeleinden is de reële waarde op basis van de volgende methoden bepaald. Indien van toepassing wordt nadere informatie over de uitgangspunten voor de bepaling van de reële waarde vermeld bij het onderdeel van deze toelichting dat specifiek op het betreffende actief of de betreffende verplichting van toepassing is. De reële waarde van financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije marktrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs is een programma voor de periode maart - juli 2021 en de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Een programma waarvoor de gehele onderwijssector in totaliteit € 8,5 miljard voor is uitgetrokken, waarvan € 5,7 miljard voor het funderend onderwijs. Via het Nationaal Programma Onderwijs moeten deze achterstanden op het gebied van leerontwikkeling, sociale ontwikkeling en welbevinden van leerlingen worden ingelopen. Voor het schooljaar 2022-2023 is een bedrag van € 500,00 per leerling beschikbaar en voor scholen met een achterstandsscore is € 463,78 per achterstandspunt beschikbaar. Voor het SBO zijn deze bedragen respectievelijk € 750,00 en €989,60.

MAB Model A Balans na resultaatbestemming

1	Activa		
		31-12-2024	31-12-2023
		EUR	EUR
	Vaste Activa		
1.2	Materiële vaste activa	4.485.571	4.236.854
1.3	Financiële vaste activa	700	350
	Totaal vaste activa	<u>4.486.271</u>	<u>4.237.204</u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	1.646.074	1.462.624
1.7	Liquide middelen	7.079.573	10.153.674
	Totaal vlottende activa	<u>8.725.647</u>	<u>11.616.298</u>
	Totaal activa	<u>13.211.917</u>	<u>15.853.502</u>
2	Passiva		
		31-12-2024	31-12-2023
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	3.114.863	6.290.227
2.2	Voorzieningen	3.384.442	1.949.149
2.4	Kortlopende schulden	6.712.611	7.614.127
	Totaal passiva	<u>13.211.917</u>	<u>15.853.502</u>

MB Model B Staat v. Baten en Lasten

3.	Baten	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
		EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen	37.797.560	35.605.921	37.226.700
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.182.169	624.903	372.683
3.5	Overige baten	1.585.554	1.252.270	1.682.320
	Totaal Baten	40.565.282	37.483.094	39.281.703
4.	Lasten	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
		EUR	EUR	EUR
4.1	Personeelslasten	34.488.125	32.440.691	32.370.677
4.2	Afschrijvingen	863.844	851.529	789.213
4.3	Huisvestingslasten	3.283.821	2.840.170	3.122.664
4.4	Overige lasten	3.563.463	2.900.858	2.976.810
	Totaal Lasten	42.199.252	39.033.248	39.259.364
	Saldo Baten en Lasten	-1.633.970	-1.550.154	22.339
5	Financiële baten en lasten	114.979	120.000	76.802
	Totaal resultaat	-1.518.992	-1.430.154	99.141

MC Model C Kasstroomoverzicht

	31-12-2024	31-12-2023
	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-1.633.970	22.339
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	863.844	789.213
Desinvesteringsafschrijvingen	-71.153	-43.852
Mutaties voorzieningen	1.435.293	-88.042
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen (-/-)	-183.450	-742.850
Schulden	-901.516	1.836.601
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-490.952	1.773.409
Ontvangen interest	123.448	79.644
Betaalde interest	-8.470	-2.842
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-375.973	1.850.210
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	1.112.561	1.437.024
Desinvesterings in materiële vaste activa	71.153	58.852
Overige inv. in financiële vaste activa (-/-)	350	350
Desinvesterings in financiële vaste activa	0	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.041.758	-1.378.522
Overige balansmutaties	-1.656.372	0
Mutatie liquide middelen	-3.074.103	471.688
Beginstand liquide middelen	10.153.674	9.681.984
Mutatie liquide middelen	-3.074.101	471.688
Eindstand Liquide middelen	7.079.573	10.153.672

VA Vaste activa

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

	Cumulatieve Aanschaf waarde	Cumulatieve Afschrijving	Boekwaarde per	Investerings	Desinveste ringen	activum resultaat	Verkoop desinveste ring	desinvesterings afschrijvingen	Afschrijvingen	Cumulatieve Aanschaf waarde	Cumulatieve Afschrijving	Boekwaarde per
	1-1-2024	1-1-2024	1-1-2024							31-12-2024	31-12-2024	31-12-2024
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR		EUR		EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1 Gebouwen	49.751	5.900	43.851	3.170	0	0	0	0	4.378	52.921	10.278	42.643
1.2.2 Inventaris en apparatuur	7.204.031	3.712.179	3.491.852	862.744	15.489	-559	0	14.930	688.424	8.051.287	4.385.673	3.665.614
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	1.705.073	1.003.922	701.152	246.646	62.223	-6.000	0	56.224	164.484	1.889.496	1.112.182	777.314
Materiele vaste activa	8.958.855	4.722.001	4.236.854	1.112.561	77.712	-6.559	0	71.153	857.285	9.993.704	5.508.133	4.485.571

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, inventaris en ICT middelen. Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de € 500, de volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

afschrijvingspercentages / methode:

10	Gebouwen	60-180	maanden	7% - 20%
20	Techn. Inst. En overige invent. en app	60-180	maanden	7% - 20%
30	Kantoormeubilair	48-300	maanden	4% - 25%
40	ICT	48-120	maanden	10% - 25%
80	Leermiddelen	96	maanden	13%

1.3 Financiële vaste activa

	Boekwaarde	Investerings	Desinvesteringen	Resultaat deelnemingen	Boekwaarde
	1-1-2024				31-12-2024
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.3.7 Waarborgsommen	350	350	0	0	700
Financiële vaste activa	350	350	0	0	700

VV Voorraden & Vorderingen

1.5	Vorderingen	31-12-2024	31-12-2023
		EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	185.199	156.392
1.5.2	OCW	183.399	325.010
1.5.6	Overige overheden	24.116	47.758
1.5.7	Overige vorderingen	46.852	47.008
1.5.8	Overlopende activa	1.206.508	886.456
	Vorderingen	1.646.074	1.462.624
	Uitsplitsing		
	gemeente vandalisme	2.116	1.904
	r/c gemeente inz huisvestingsinvesteringen	0	45.854
	nog te ontvangen Onderwijscollectief PO VPR	22.000	0
1.5.6	Overige overheden	24.116	47.758
	Herrubricering debetstand crediteuren	46.852	0
	Overige vorderingen	0	47.008
1.5.7	Overige vorderingen	46.852	47.008
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	150.073	86.721
	Verbonden partijen		
	Onderwijscollectief PO	6.818	34.114
1.5.8.3	Overige overlopende activa	1.049.617	765.621
1.5.8	Overlopende activa	1.206.508	886.456

EL Effecten & Liquide middelen

1.7	Liquide middelen	<u>31-12-2024</u>	<u>31-12-2023</u>
		EUR	EUR
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	7.073.911	10.121.236
1.7.4	Overige liquide middelen	5.662	32.438
	Liquide middelen	<u>7.079.573</u>	<u>10.153.674</u>

EV Eigen vermogen

2.1	Eigen vermogen	Stand 31-12-2023	Stelsel- wijziging	Stand 01-01-2024	Resultaat	Stand 31-12-2024
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1	Algemene reserve	3.226.178	-1.656.372	1.569.806	-118.547	1.451.259
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	2.920.197	0	2.920.197	-1.480.839	1.439.358
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	143.852	0	143.852	80.394	224.246
	Eigen vermogen	6.290.227	-1.656.372	4.633.855	-1.518.992	3.114.863
	Uitsplitsing					
	Algemene reserve	3.226.178	-1.656.372	1.569.806	-118.547	1.451.259
2.1.1	<u>Algemene reserve</u>	3.226.178	-1.656.372	1.569.806	-118.547	1.451.259
	Reserve Verzuim	26.939	0	26.939	0	26.939
	Reserve Inclusiever onderwijs	928.374	0	928.374	-498.398	429.976
	Reserve NPO	1.964.883	0	1.964.883	-982.441	982.442
2.1.2	<u>Bestemmingsreserve (publiek)</u>	2.920.196	0	2.920.196	-1.480.839	1.439.357
	Bankrekeningen ouderraden	143.852	0	143.852	80.394	224.246
2.1.3	<u>Bestemmingsreserve (privaat)</u>	143.852	0	143.852	80.394	224.246

Het eigen vermogen is per 1 januari 2024 met € 1.656.372 verlaagd als gevolg van een stelselwijziging in de verwerking van groot onderhoud. Zie voor een nadere toelichting de grondslagen inzake waardering en resultaatbepaling en de toelichting bij de post voorzieningen.

VL Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

		31-12-2023	Stelsel- wijziging	1-1-2024	Dotaties	Vrijval	Onttrekkingen	Stand per 31-12- 2024	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.1	Personeelsvoorzieningen jubilea	263.698		263.698		4.661		259.037	35.572	223.465
2.2.1	Personeelsvoorzieningen langdurig zieken	157.888		157.888	52.628			210.516	206.512	4.004
2.2.1	Voorziening wachtgeldvergoedingen	58.224		58.224		37.524		20.700	20.700	0
2.2.3	Overige voorziening groot onderhoud	1.469.339	1.656.372	3.125.711	277.055		508.577	2.894.189	1.398.388	1.495.801
Voorzieningen		1.949.149	1.656.372	3.605.521	329.683	42.185	508.577	3.384.442	1.661.172	1.723.270

Het beginsaldo van de voorziening groot onderhoud is vanwege een stelselwijziging binnen de voorzieningenbenadering met € 1.656.372 opgehoogd. De voorziening wordt vanaf 2024 opgebouwd op basis van afzonderlijke onderhoudscomponenten. Voor verdere toelichting wordt verwezen naar de grondslagen van waardering.

KS Kortlopende schulden

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2024	31-12-2023
		EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren	510.919	770.262
2.4.4	Schulden OCW	140.000	734.961
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.540.754	1.524.658
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	761.669	362.888
2.4.9	Overige kortlopende schulden	973	112.396
2.4.10	Overlopende passiva	3.758.296	4.108.962
	Kortlopende schulden	6.712.611	7.614.127
	Uitsplitsing		
2.4.7.1	Loonheffing	1.490.325	1.463.858
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	50.429	60.800
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.540.754	1.524.658
2.4.9.2	Overige		
	Te betalen netto salarissen	973	112.396
2.4.9	Overige kortlopende schulden	973	112.396
2.4.10.5	Vakantiegeld	1.082.178	1.053.294
2.4.10.6	Accountant en Administratiekosten	22.012	7.376
2.4.10.7	Overige overlopende passiva	2.654.106	3.048.292
	Overlopende passiva	3.758.296	4.108.962

MG Model G Verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Studieverlof	ABLTINS-391564	20-6-2023	Ja
Studieverlof	ABLTTOE-1971272	28-8-2023	Ja
Studieverlof	1414583-1	20-8-2024	Onderhanden
Studieverlof	1415261-1	20-8-2024	Onderhanden
Studieverlof	1414637-1	20-8-2024	Onderhanden
Ventilatie op scholen	VENT-B-220005	14-12-2022	Onderhanden
Ventilatie op scholen	VENT-B-220008	14-12-2022	Onderhanden
Ventilatie op scholen	VENT-B-220009	14-12-2022	Onderhanden
Ventilatie op scholen	VENT-B-220010	14-12-2022	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-1410	11-11-2022	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-1411	11-11-2022	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-1588	11-11-2022	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-2968	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3045	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-2963	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3043	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3827	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3044	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-2863	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3830	31-5-2023	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1197	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1586	18-6-2024	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1641	18-6-2024	Onderhanden
Subsidie kansengelijkheid	GKO22-055	8-12-2022	Ja
Subsidie voorlopers onderwijsregio's	VOWR2308	24-11-2023	Ja
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-242770	8-5-2024	Onderhanden
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-242771	8-5-2024	Onderhanden
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-242773	8-5-2024	Onderhanden
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-242774	8-5-2024	Onderhanden
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-242775	8-5-2024	Onderhanden
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-242776	8-5-2024	Onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel opleiding	SOOLPO24362	7-10-2024	Onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel opleiding	SOOLPO24363	7-10-2024	Onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel opleiding	SOOLPO24364	7-10-2024	Onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel opleiding	SOOLPO24365	4-11-2024	Onderhanden
Subsidie onderwijspersoneel opleiding	SOOLPO24366	4-11-2024	Onderhanden

G2A Subsidie met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag v/d toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Te verrekenen ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum							

G2B Subsidie met verrekeningsclausule doorlopend tot in volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag v/d toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum								
Ventilatie op scholen	VENT-B-220004	14-12-2022	146.534	-	-	146.354		-	-	146.534

OB Overheidsbijdragen

3.1 Rijksbijdragen

		Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
		EUR	EUR	EUR
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	34.450.818	33.026.745	34.720.500
3.1.2	Overige subsidies OCW	2.723.745	2.105.510	1.807.995
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	622.997	473.666	698.205
	Rijksbijdragen	37.797.560	35.605.921	37.226.700

3.2 Overheidsbijdrage en Subsidies overige overheden 3.2

		Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
		EUR	EUR	EUR
3.2.1	Bijdrage educatie	30.751	29.565	29.567
3.2.1	Overige gemeentelijke bijdragen	219.000	174.000	0
3.2.2	Bijdrage Overige Overheden	932.417	421.338	343.116
		1.182.169	624.903	372.683

AB Andere baten

3.5 Overige baten

		Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
		EUR	EUR	EUR
3.5.1	Verhuur	181.187	163.164	269.360
3.5.2	Detachering personeel	0	-19.791	-32.288
3.5.6	Overig	1.404.368	1.108.897	1.445.248
	Overige baten	1.585.554	1.252.270	1.682.320
	Uitsplitsing			
	Bijdragen van derden	1.230.856	1.058.897	662.528
	Overige baten	173.512	50.000	782.720
3.5.6	Overig	1.404.368	1.108.897	1.445.248

LA Lasten

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
		EUR	EUR	EUR
4.1.1	Lonen en salarissen	31.474.451	29.549.944	30.163.128
4.1.2	Overige personele lasten	3.419.352	2.890.747	2.637.330
4.1.3	Af: uitkeringen	-405.678	0	-429.781
	Personeelslasten	34.488.125	32.440.691	32.370.677
	Aantal FTE per balansdatum	382,86		387,23
	Directie	13,55		13,74
	OP	225,80		236,97
	OOP	143,51		136,53
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	24.339.029	22.566.996	23.331.421
4.1.1.2	Sociale lasten	3.867.813	3.698.213	3.752.569
4.1.1.3	Pensioenpremies	3.267.609	3.284.735	3.079.138
	Lonen en salarissen	31.474.451	29.549.944	30.163.128
4.1.2.1	Mutatie personele voorzieningen	10.443	0	-73.373
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.479.533	465.311	935.973
4.1.2.3	Overig	1.929.376	2.425.436	1.774.730
	Overige personele lasten	3.419.352	2.890.747	2.637.330

4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
	EUR	EUR	EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	863.844	851.529	789.213
Afschrijvingen	863.844	851.529	789.213

Gebouwen	4.378	2.973	3.192
Inventaris en apparatuur	214.276	191.110	212.703
Machines en Installaties	38.110	36.545	36.497
ICT	436.037	441.046	391.517
Leermethoden	164.484	179.855	145.304
Resultaat desinvesteringen	6.559	0	0
Materiële vaste activa	863.844	851.529	789.213

4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
	EUR	EUR	EUR
4.3.1 Huur	362.929	328.731	382.253
4.3.3 Onderhoud	1.229.517	528.434	740.180
4.3.4 Energie en water	530.693	612.496	569.745
4.3.5 Schoonmaakkosten	849.865	828.558	809.493
4.3.6 Heffingen	33.762	41.510	38.993
4.3.8 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	277.055	500.441	582.000
Huisvestingslasten	3.283.821	2.840.170	3.122.664

4.4 Overige lasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
	EUR	EUR	EUR
4.4.1 Administratie en beheerslasten	1.610.939	1.372.346	1.167.546
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	814.075	838.175	1.016.985
4.4.4 Overige	1.138.449	690.337	792.279
Overige lasten	3.563.463	2.900.858	2.976.810

Specificatie honorarium			
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	65.392		32.500
4.4.1.2 Andere controle opdrachten	2.093		0
4.4.1.3 adviesdiensten op fiscaal terrein	0		0
4.4.1.4 Andere niet controle opdrachten	0		0
Accountantslasten	67.485		32.500

In de kosten 'Onderzoek jaarrekening' van 2024 is een bedrag van € 29.177 opgenomen voor de afwikkeling controle 2023. De kosten controle 2024 bedraagt € 36.215.

FB Financieel en buitengewoon

5	Financiële baten en lasten	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
		EUR	EUR	EUR
5.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	123.448	120.000	79.644
5.5	Rentelasten en soortgelijke kosten (-/-)	-8.470	0	-2.842
	Financiële baten en lasten	114.979	120.000	76.802

VT Verplichte Toelichting

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Consolidatie
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Voorne-Putten Rozenburg.	Stichting	Nissewaard		4 Nee

Verantwoordingsmodel WNT 2024

WNT-verantwoording 2024 Stichting Nissewîjs

De WNT is van toepassing op Stichting Nissewîjs. Het voor Stichting Nissewîjs toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 181.000,00 bezoldigingsklasse D).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2024			
bedragen x C 1		M. Groeneveld	C. van Bodegom
Functiegegevens		College van bestuur	College van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2024		01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1	1
Dienstbetrekking?		ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 149.111	€ 136.517
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 23.351	€ 21.651
Subtotaal		€ 172.462	€ 158.168
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 181.000	€ 181.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging		€ 172.462	€ 158.168
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2023			
bedragen x C 1		M. Groeneveld	C. van Bodegom
Functiegegevens		Directeur-bestuurder	College van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2023		01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1	1
Dienstbetrekking?		ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 130.426	€ 124.986
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 22.211	€ 20.820
Subtotaal		€ 152.637	€ 145.806
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 173.000	€ 173.000
Bezoldiging		€ 152.637	€ 145.806

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

Nvt

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024			
bedragen x C 1	R. van Harten	J. Mayer	R. Frishert
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 – 31/12	1/1 – 30/06	N.v.t.
Bezoldiging	€ 10.860	€ 3.620	N.v.t.
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 10.860	€ 6.760	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.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2023			
bedragen x C 1	R. van Harten	J. Mayer	R. Frishert
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Bezoldiging	€ 10.380	€ 6.760	€ 5.190
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.950	€ 17.300	€ 17.300

Gegevens 2024			
bedragen x C 1	J.C.P. van Nieuwamerongen	J. Nederhand	R. van der Sluijs
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	N.v.t.	1/1 – 30/06	N.v.t.
Bezoldiging	€ 3.460	€ 3.620	€ 0
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	€ 3.460	Toegestaan, betaling juli-december 2023 in 2024	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2023			
bedragen x C 1	J.C.P. van Nieuwamerongen	J. Nederhand	R. van der Sluijs
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 30/06
Bezoldiging	€ 6.936	€ 6.009	€ 5.943
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 17.300	€ 17.300	€ 8.650

Gegevens 2024 bedragen x € 1			
	T. Jardez	M. Vanderkaa	R. Bhadjan
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	N.v.t.	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 0	€ 9.547	€ 9.547
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 0	€ 18.100	€ 18.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 0	€ 9.547	€ 9.547
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 2023			
bedragen x € 1			
	T. Jardez	M. Vanderkaa	R. Bhadjan
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	N.v.t.	1/9 – 31/12	1/9 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 2.483	€ 0	€ 0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 0	€ 5.782	€ 5.782

Gegevens 2024 bedragen x € 1			
	B.J. Bleeker	F. Veldman	
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/9 – 31/12	1/9 – 31/12	
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 2.413	€ 2.413	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 6.033	€ 6.033	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	
Bezoldiging	€ 6.033	€ 6.033	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2023			
bedragen x € 1			
	B.J. Bleeker	F. Veldman	
Functiegegevens	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	N.v.t.	N.v.t.	
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 0	€ 0	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 0	€ 0	

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

Gegevens 2024	
NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
R.J. Frishert	Lid

Tabel 1e Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100

De totale bezoldiging van een topfunctionaris inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen.

Niet van toepassing

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Niet van toepassing

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Langlopende verplichtingen

Leverancier	periode van t/m	Looptijd in	Bedrag per maand	< 1 jaar		Bdrag per tijdvak >= 1 en < 5			
		maanden		< 1 jaar		jaar		>=5jaar	
Afas Software BV 4101	12-2028	onbepaald	€ 8.918,68	€ 107.024,16	€ 321.072,48	€			
Arlande	12-2025		€ 10.500,00	€ 126.000,00	€ -	€ -			
Anculus bv 1411	12-2026	24	€ -	€ 106.000,00	€ 106.000,00	€ -			
CSU schoonmaak	09-2025	8	€ 59.726,16	€ 477.809,28	€ -	€ -			
Engie	12-2025	12	€ 33.500,00	€ 402.000,00	€ -	€ -			
Canon	12-2027	36	€ 7.204,29	€ 86.451,48	€ 172.902,97	€ -			
Lexima - Bouwsoftware	07-2028	43	€ 1.236,03	€ 14.832,40	€ 38.317,03	€ -			
Lexima Letterster	07/2026	19	€ 1.099,41	€ 13.192,92	€ 7.695,87	€ -			
Lexima Alineasoftware	07-2026	31	€ 457,92	€ 5.495,04	€ 8.700,48	€ -			
Elektro Groeneweg	12-2026	24	€ 4.587,92	€ 55.055,00	€ 55.055,00	€ -			
Securitas	10-2027	34	€ 2.472,84	€ 29.674,04	€ 54.402,41	€ -			
Heutink	12-2025	12		€ 405.000,00	€ -	€ -			
Reinders	12-2025	12		€ 227.000,00	€ -	€ -			

Rechten

Debiteur	Beschikking	Ontvangen		Nog te ontvangen		< 1 jaar		Bdrag per tijdvak	
		per 31-12-24		per 31-12-2024		< 1 jaar		>= 1 en < 5 jaar	
DUS-i Piramide Elementen	€ 137.000,00	€ 32.606,00	€ 104.394,00	€ 68.500,00	€ 35.894,00				
DUS-i Rank	€ 481.000,00	€ 114.478,00	€ 366.522,00	€ 240.500,00	€ 126.022,00				
DUS-i Anker	€ 216.000,00	€ 51.408,00	€ 164.592,00	€ 108.000,00	€ 56.592,00				
DUS-i brugfunctionarissen	€ 720.000,00	€ 240.000,00	€ 480.000,00	€ 240.000,00	€ 240.000,00				
Onderwijscollectief MHB	€ 260.000,00	€ 130.000,00	€ 130.000,00	€ 130.000,00	€ -				

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Resultaatbestemming

De statuten kennen geen regeling omtrent de bestemming van het resultaat. Het staat College van Bestuur en de Raad van Toezicht vrij om een beslissing te nemen over de bestemming van het resultaat.

Resultaatbestemming 2024

In de publieke bestemmingsreserves wordt gemuteerd:

- Reserve Scholen	€	-	
- Inclusiever Onderwijs	€	-498.398	
- Nationaal Programma Onderwijs	€	-982.441	
			€ -1.480.839

Aan de private bestemmingsreserves wordt toegevoegd:

- Bankrekeningen ouderraden	€	80.394	
			€ 80.394

Aan de algemene reserve wordt onttrokken

	€	-118.547	
Resultaat 2024	€	-1.518.992	

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders**College van Bestuur.**

C. van Bodegom

N. Smout

Raad van Toezicht

R. van Harten

M. Vanderkaa

R. Bhadjan

F. Veldman

B.J. Bleeker

Datum vaststelling jaarrekening

2 juni 2025

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer	41639
Naam instelling	Stichting Nissewijs
Adres	Gemeenlandsedijk Noord 26F
Postcode Plaats	3216 AG Abbenbroek
Telefoon	0181-635439
E-mailadres	info@nissewijs.nl
Website	https://www.nissewijs.nl