



BESTUURSVERSLAG 2025

• 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
<i>Algemeen</i>	12
2.1. <u>Koerspijler 1: Een uitdagende, betekenisvolle leeromgeving</u>	12
2.2. <u>Koerspijler 2: Inspirerend vakmanschap</u>	19
2.3. <u>Koerspijler 3: School, wijk en partners versterken elkaar</u>	25
2.4. <u>Koerspijler 4: Toekomstgericht organiseren</u>	29
2.5. <u>Huisvesting & facilitaire zaken</u>	31
2.6. <u>Financieel beleid</u>	32
2.7. <u>Continuïteitsparagraaf</u>	34
 • 3. Verantwoording van de financiën	39
3.1. <u>Ontwikkelingen in meerjarig perspectief</u>	39
3.2. <u>Staat van baten, lasten & balans</u>	40
3.3. <u>Financiële positie</u>	48
<i>Ondertekening door bestuur</i>	49
 • 4. Verslag intern toezicht	50
4.1. <u>Inleiding</u>	50
4.2. <u>Maatschappelijke verantwoordelijkheid</u>	50
4.3. <u>Visie en kaders</u>	51
4.4. <u>Samenstelling en organisatie</u>	52
4.5. <u>Werkzaamheden van de RvT</u>	54
4.6. <u>Evaluatie en professionalisering</u>	58
4.7. <u>Code Goed Toezicht</u>	59
4.8. <u>Tot slot</u>	59
<i>Ondertekening door toezichthouder</i>	59
 • 5. Verslag gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)	60

• VOORWOORD

Voor u ligt het bestuursverslag van Nissewijs over 2025. We kijken hierin terug op een mooi jaar, waarin we met onze scholengroep samen verder bouwden aan de organisatie die we willen zijn en de manier waarop we willen (samen)werken.

Begin 2025 namen we uitgebreid afscheid van onze voorzitter van het College van Bestuur Maarten Groeneveld die 45 jaar lang voor Nissewijs (en voorganger VCPO) werkte. In diezelfde periode startte Natasja Smout in haar nieuwe rol als lid van het College van Bestuur. Samen met Charlotte van Bodegom, nu voorzitter van het College van Bestuur, vormt zij het nieuwe College van Bestuur.

We zijn trots op wat we het afgelopen jaar hebben bereikt. Kwaliteit blijft voorop staan in alles wat we doen. We gaven verder inhoud aan onze visie op inclusief onderwijs en zetten flinke stappen op het gebied van digitale geletterdheid. Met name op het thema mediawijsheid. In 2025 namen we ook het besluit om onze ICT voornamelijk binnen Nissewijs zelf te gaan organiseren en beheren. Dat proces is inmiddels in volle gang. We zijn gestart met de ontwikkeling van een nieuw vitaliteitsbeleid voor onze medewerkers en startten samen met andere partijen een pilottraject om middelbare scholieren enthousiast te maken voor het beroep van basisschoolleerkracht.

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

Hoe we de zaken in 2025 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 2025-2026. U leest welke resultaten we in 2025 hebben bereikt op het gebied van onderwijs en kwaliteit, medewerkers en professionalisering, huisvesting en financiën.
- In hoofdstuk 3 presenteren we de cijfers over 2025.
- De Raad van Toezicht (RvT) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) verantwoorden zich in respectievelijk hoofdstuk 4 en 5 voor hun werk in 2025.

Dit bestuursverslag is vastgesteld door ondergetekenden en goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 1 juni 2026.

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. (dit beleid is in 2025 herzien)



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 2025

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
Maarten Groeneveld	Voorzitter College van Bestuur > t/m februari 2025	• Geen	• Voorzitter van deelnemersraad PO van Onderwijscollectief VPR
Charlotte van Bodegom	Lid College van Bestuur > t/m februari 2025 Voorzitter College van Bestuur > vanaf maart 2025	• Lid Raad van Commissarissen Stichting WYwonen (bezoldigd)	• Lid Verenigingscommissie Arbeidsmarkt en Arbeidszaken PO-Raad • Lid Monitorcommissie Kwaliteitsagenda PO-Raad • Lid tijdelijke klankbordgroep Governancecode PO-Raad (vanaf september 2025 t/m april 2026) • Lid begeleidingsgroep en werkgroep Actualisatie Governancecode (tot mei 2025) • Lid Adviescollege PO CED-groep • Lid Stuurgroep BROS • Lid Stuurgroep AOS3R • Lid Bestuursraad Onderwijsregio Zuidwest Samen
Natasja Smout	Lid College van Bestuur > vanaf februari 2025	• Bestuurslid Arbeidsmarkt-platform PO (vacatievergoeding) • Sportinstructeur EPIX HealthClub (voorheen: DINAMI Sports & Fitness) (bezoldigd)	• Voorzitter Deelnemersraad PO van Onderwijscollectief VPR

De voorzitter van het College van Bestuur Maarten Groeneveld ging op 1 maart 2025 met pensioen. Hij was 45 jaar lang werkzaam in het onderwijs, binnen Nissewijs en haar voorganger VCPO. In maart 2025 stonden we samen met Maarten, zijn familie, onze medewerkers en partners, stil bij deze bijzondere staat van dienst. Het werd een memorabele bijeenkomst, waarin 'leren door ontmoeting' centraal stond. Dat vormt het hart van het Nissewijskompas en is een onderwerp dat Maarten zeer na aan het hart ligt.

Vanaf februari 2025 vond een warme overdracht plaats tussen Maarten en Natasja Smout. Voor Natasja is dit haar eerste bestuurlijke rol, na 23 jaar ervaring te hebben opgedaan in verschillende functies binnen het gespecialiseerd onderwijs. Charlotte van Bodegom nam in maart 2025 de functie van voorzitter van het College van Bestuur van Maarten over.

Hieronder een overzicht van alle scholen van Nissewuijs.

Tabel 3: Gegevens scholen Nissewij's 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 Veenvlinder	14LB	www.deveenvlinder-nissewijs.nl
obs De Vogelenzang	15VM	www.devogelenzang-nissewijs.nl
obs Jan Campert	13ZS	www.jancampert-nissewijs.nl
obs De Piramide Schenkel/Elementen	31VW	www.depiramide-nissewijs.nl
sls Marimba ¹	14FU	www.marimba-nissewijs.nl
ods De Vuurvogel	15LX	www.devuurvogel-nissewijs.nl
sbo De Catamaran	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

Juridische structuur

De rechtspersoon van Nissewijs scholengroep is een stichting.

Funcitiescheiding

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/Governancecode Funderend Onderwijs

Het CvB van Nissewijs werkt volgens de leidraad van de Code Goed Bestuur, en sinds juli 2025 volgens de Governancecode Funderend Onderwijs. Er zijn in 2025 geen afwijkingen op de codes 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 2025 uit vijf leden, waaronder een voorzitter. Er zijn, volgens het rooster van aftreden, geen ledenwijzigingen geweest in 2025.

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

Ontwikkelingen stafbureau

In 2025 en begin 2026 is de staf van Nissewijs verder versterkt. Op 1 februari 2025 ging een nieuwe HR Business Partner van start die de taken van de interim HRM-adviseur overnam. Op 1 september 2025 trad een nieuwe Systeembeheerder bij ons in dienst. De nieuwe Supportmedewerker die op 1 januari 2026 van start ging, maakte ons bovenschoolse ICT-team compleet. We hebben de ICT-dienstverlening nu bijna volledig in eigen hand. Het ICT-team is zo samengesteld dat het zelf de regie op en uitvoering van de interne ICT-ondersteuning op zich kan nemen en alleen in uitzonderlijke situaties externe ondersteuning zal inzetten. De Programmamanager Onderwijshuisvesting, die vanaf 1 januari 2024 tijdelijk was toegevoegd aan de staforganisatie in het kader van Integraal Huisvestingsplan (IHP)-projecten, is in december 2025 gestopt.

Ontwikkelingen governance documenten

Binnen Nissewijs werken we met een planning- en control-cyclus. Op grond hiervan hebben we een aantal documenten geëvalueerd en herijkt, waaronder het managementstatuut. Ook hebben we aandacht besteed aan de nieuwe Governancecode Funderend Onderwijs. We hebben onder meer gecheckt of we voldeden aan de lidmaatschapseisen van de PO-Raad. Die check viel positief uit.

Ontwikkelingen schooldirecties

In 2025 deden zich binnen de directie een aantal wijzigingen voor. Na meer dan veertig jaar verbonden te zijn geweest aan Nissewijs en haar voorganger VCPO, ging de directeur van de beide De Rank-scholen op 1 december 2025 met pensioen. Op De Rank Lisstraat startte in schooljaar 2025-2026 een nieuwe directeur, een interne kandidaat. De Rank Oranjelaan staat sinds 1 november 2025 onder directievoering van de directeur van Het Anker.

De directeur van De Duif en de Marimba-scholen koos ervoor zich volledig te gaan richten op de directie van de twee Marimba-scholen. Ook met het oog op de samenwerking tussen De Piramide Groenewoud en Marimba locatie Groenewoud, en het samengaan van deze scholen in augustus 2025. Voor De Duif kozen we daarop voor een tijdelijke directeur, ook een interne kandidaat. Die startte in schooljaar 2025-2026 in deze rol. Op een later tijdstip bepalen we of we een wervingsprocedure opstarten of De Duif aan een meerschoolse directie koppelen.

Tot slot rondde de directeur ad interim van De Piramide Groenewoud in juli 2025 haar opdracht af. Zij is inmiddels bij Nissewijs gestopt.

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. De GMR krijgt ondersteuning van een extern, professioneel ambtelijk secretaris die de leden in hun rol bijstaat. In 2025 werd tweemaal van ambtelijk secretaris gewisseld.

In 2025 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. De GMR vergaderde ook tweemaal met een afvaardiging van de RvT. De medezeggenschapsavond voor (G)MR- en deelraadsleden van de scholen, die de GMR in 2025 zou organiseren, is door omstandigheden verplaatst naar 2026.

[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 2025

Organisatie/groep	Beknorte 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. - Het lid CvB van Nissewijs is voorzitter van de deelnemersraad. Ook de kartrekker van regiegroep 3 sluit bij het maandelijkse afstemmingsoverleg aan om de verbinding sterker te maken. - In 2025 startte het SWV met het maken van een nieuw ondersteuningsplan voor 2026-2030. Het plan moet begin 2026 zijn afgerond. - Vanuit het SWV ontvangt Nissewijs meerdere (incidentele) middelen om de onderwijskwaliteit verder te 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 2025 o.a. de volgende onderwerpen besproken: - VVE-beleid; - samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp; - veiligheidsproblematiek in de wijken. De beleidsvoorbereiding vindt plaats 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, kunnen les krijgen op De Kameleon, net als 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 aan Zee werken niet alleen op lokaal niveau samen, maar ze werken ook samen aan de Regionale Educatieve Agenda. In 2025 stonden binnen de REA de volgende onderwerpen centraal: - Implementatie 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 en verdieping van ontwikkelopdrachten uit de aanbesteding 'Daginvulling Jeugd', gericht op het bevorderen van onderwijstoegang voor (kwetsbare) kinderen. Dit gebeurt in overleg met onderwijs, kinderopvang en betrokken werkgroepen. - Implementatie van de aanpak voor thuiszittende leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs op Voorne-Putten. - Input leveren voor het ondersteuningsplan 2026-2030 van het SWV. - Creëren van een voorziening voor inclusief onderwijs in het VO (Connect).

Onderwijsregio Zuidwest Samen	Nissewijs maakt sinds 2023 onderdeel uit van Onderwijsregio Zuidwest Samen, een samenwerkingsverband van ruim 20 schoolbesturen en 3 lerarenopleidingen in zuidwest Nederland. Binnen de regio werken we samen om het lerarentekort aan te pakken en zo de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Door kennis te delen, gezamenlijke afspraken te maken en te investeren in instroom, begeleiding en behoud van professionals, versterken de deelnemende organisaties elkaar.
VPR Pool	In regionale samenwerking met EduMare hebben we op Voorne-Putten Rozenburg een gemeenschappelijke invalpool voor 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).
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. In 2025 is het gezamenlijke besluit genomen om de dienstverlening extern onder te gaan brengen en daarvoor een Europese aanbestedingsprocedure te starten.
IHP en stuurgroepoverleggen rondom nieuwbouw en renovatie	We hebben bestuurlijk en ambtelijk afstemmingsoverleg met de gemeente en overleg met adviesbureau Anculus over nieuwbouw- en renovatieprojecten, die voortkomen uit het Integraal Huisvestingsplan (IHP). In 2025 ging het om het project nieuwbouw IKC Elementen en de renovatie van sbo De Catamaran.
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. We streven naar een zo aaneengesloten mogelijke ontwikkelingslijn voor kinderen. We proberen toe te werken naar (integrale) kindcentra.
Overleg met voortgezet onderwijs (VO)	We werken samen met de VO-scholen in de regio aan een betere overstap van leerlingen uit groep 8 naar het voortgezet onderwijs. We ontvangen gezamenlijke middelen in een coalitie PO-VO om activiteiten te ontplooiën die de overstap/aansluiting tussen PO en VO moeten verbeteren.

Klachtenbehandeling

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

In 2025 hebben we twee klachten en één bezwaar op bestuursniveau geregistreerd en afgehandeld. Zowel de klachten als het bezwaar werden ingediend door een ouder/verzorger.

Een ouder had een klacht over het schoolbeleid en was ook ontevreden over de interne communicatie. Deze klacht kon op bestuurs- en schoolniveau worden afgehandeld, en hoefde niet in behandeling genomen te worden door de Stichting Onderwijsgeschillen. De tweede klacht betrof de onderwijsbehoeften en het eindadvies van een leerling. Ook deze klacht kon op bestuursniveau worden afgehandeld.

Het bezwaar werd ingediend vanwege twee schorsingsbesluiten van een leerling. Dit bezwaar werd door het CvB ongegrond verklaard.

In 2025 kwamen ook vier meldingen bij het CvB binnen over dossierinzage, onderwijskwaliteit en het functioneren van leerkrachten en schooldirectie. Deze meldingen zijn via onze interne procedure afgehandeld.

• 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 2025-2026 hebben neergelegd. Sommige doelen staan voor 2026 op de agenda. In dat geval vermelden we dat bij het betreffende doel.

De verantwoording van de resultaten in de verschillende trimesters van 2025 nemen we op in onze bestuursrapportages.

Om onze doelen te bereiken, werken we met regiegroepen. Een regiegroep bestaat uit schooldirectie- en stafleden, en onderhoudt het contact met relevante werk- en projectgroepen, en netwerken. 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.

2.1. Koerspijler 1: Een uitdagende, betekenisvolle leeromgeving

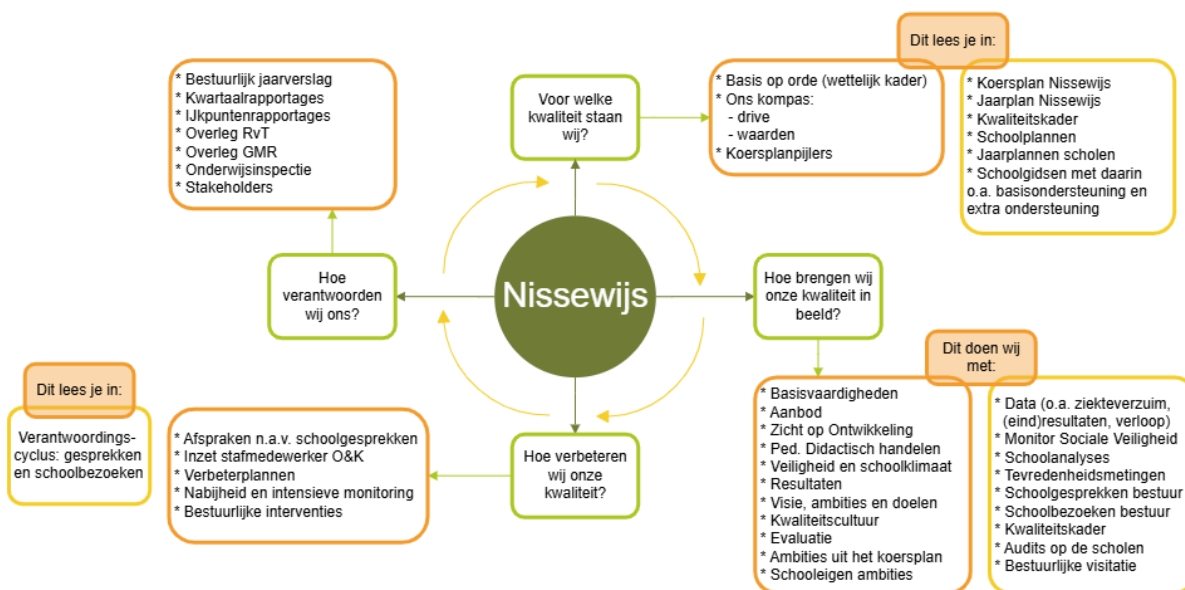
Onderwijskwaliteit & kwaliteitszorg

Binnen Nissewijs werken wij met een kwaliteitsbeleid en kwaliteitskader. Beiden zijn herzien in 2025. 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. Voor verdere toelichting op deze afbeelding verwijzen we u naar het [kwaliteitsbeleid](#) en [kwaliteitskader](#) op onze website.

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

De opbrengsten van rekenen op het niveau van 1F en 1S zijn op alle scholen verbeterd.

Hoewel de opbrengsten van rekenen op het niveau 1F en 1S licht zijn verbeterd, is het doel niet behaald. Bij de doorstroomtoets 2025 scoorden twaalf van onze veertien scholen boven de signaleringswaarde op niveau 1F (een jaar eerder waren dit elf scholen). En vier van de veertien scholen scoorden boven de signaleringswaarde op niveau 1S (een jaar eerder twee).

Tijdens een directeurenoverleg werd specifiek aandacht aan de tegenvallende rekenresultaten besteed. Op dit vakgebied zien we al langere tijd een negatieve trend. We hebben het verbeteren van de rekenresultaten vervolgens opnieuw opgenomen als jaarplandoel voor 2025-2026. Regiegroep 1 heeft de rol van aanjager in het verbeterproces.

In 2025 hebben vrijwel al onze scholen ingezet op automatiseren om de resultaten op niveau 1F te verbeteren (o.a. met behulp van Bareka en Rekensprint). Tegelijkertijd hebben we - met name tijdens de O&K voorbesprekingen tussen staf en directie voor het eind- en startgesprek - didactische kennis gedeeld met directies van de scholen over de begeleiding van de leerlingen op 1S-niveau. We merken dat op onze scholen inmiddels anders wordt gekeken naar welke leerlingen het 1S-niveau behoren te behalen en hoe je daarnaartoe werkt. De mindset is veranderd. We verwachten dat deze aanpak bij de doorstroomtoets in 2026 tot verbeterde rekenresultaten leidt.

Doel 2: Burgerschapsonderwijs

a. Elke school heeft haar plannen voor een doelgericht, samenhangend en herkenbaar burgerschapsaanbod dat voldoet aan de kerndoelen, met extra aandacht voor monitoring en evaluatie.

In het najaar van 2025 heeft de CED-Groep feedback gegeven op onze beleidsplannen voor burgerschapsonderwijs. Deze feedback werd gedeeld met de scholen, waarna de plannen opnieuw werden aangepast. Op grond van dezelfde feedbackronde hebben we besloten om twee werksessies voor directeuren en burgerschapscordinatoren te gaan organiseren. In de sessies stellen we de hoofddoelen uit de beleidsplannen centraal en gaan we ook kijken naar monitoring en evaluatie. De sessies staan gepland voor het eerste kwartaal van 2026.

We concluderen dat er voldoende kennis en expertise met de scholen is gedeeld om het burgerschapsaanbod op een doelgerichte, samenhangende en herkenbare wijze vorm te kunnen geven. Ook verwachten we dat onze scholen na de twee geplande sessies in staat zijn burgerschap op de juiste manier in de kwaliteitscyclus op te nemen.

b. Elke school geeft ontmoetingsleren een plek.

In het tweede kwartaal van 2025 hebben we tijdens een directeurenoverleg gesproken over de definitie van ontmoetingsleren. Ontmoetingsleren vormt het hart van het Nissewijskompas en scholen geven ontmoetingsleren op verschillende manieren vorm. Van kennismaken met elkaars cultuur tot het ondersteunen van elkaars cognitieve leerproces. Uit de voorbeelden die scholen gaven, blijkt dat ontmoetingsleren in al onze scholen een plek in het aanbod heeft gekregen. De mate waarin en wijze waarop verschilt per school. In de agenda voor de schoolbezoeken is opgenomen dat scholen in het eerste kwartaal van 2026 met (nieuwe) voorbeelden laten zien hoe zij ontmoetingsleren een plek geven binnen hun onderwijs. We delen deze voorbeelden vervolgens met elkaar tijdens het directeurenoverleg. Zo kunnen scholen weer van elkaar leren.

Doel 3: Digitale geletterdheid

a. De kennis op het gebied van digitale geletterdheid onder medewerkers van Nissewijs is vergroot.

In 2025 hebben we verschillende activiteiten ontplooid om de kennis op het gebied van digitale geletterdheid binnen Nissewijs te vergroten.

In het laatste kwartaal van 2024 besloten we dat er een team van Experts Digitale Geletterdheid (DG-experts) moest komen, bestaande uit medewerkers van de verschillende scholen. Drie van onze scholen hadden niemand beschikbaar voor de rol als DG-expert. Met deze scholen is een gesprek gevoerd. Voor twee van deze scholen wezen we een expert aan van een andere school, een school die in de buurt lag of waarmee al een samenwerking bestond. Alleen Taalschool De Kameleon heeft nu nog geen DG-expert. We bekijken hoe we deze school ook aan het team kunnen toevoegen.

In het eerste kwartaal van 2025 begonnen de DG-experts aan de Post HBO opleiding Specialist Digitale Geletterdheid. In november 2025 ronden ze opleiding af. Al tijdens hun opleiding gaven we de DG-experts opdracht om de schoolteams binnen Nissewijs mee te nemen in de ontwikkelingen op DG-gebied, zoals de implementatie van een leerlijn Digitale Geletterdheid.

In het eerste kwartaal van 2025 troffen we ook de voorbereidingen voor het ontwikkelen van een professionaliseringsprogramma Digitale Geletterdheid voor alle medewerkers. Uiteindelijk zijn we hiervoor de samenwerking aangegaan met De Rolf groep. Samen hebben we een (verplicht) programma uitgewerkt voor schooljaar 2025-2026, gericht op mediawijsheid.

Het is de bedoeling om deze samenwerking de komende jaren voort te zetten. Ook voor andere domeinen van digitale geletterdheid.

Voor schooljaar 2025-2026 kon elke medewerker kiezen uit vier leergangen mediawijsheid (op verschillende thema's). Iedere medewerker volgt voor de gekozen leergang drie bijeenkomsten. De eerste ronde was van eind september tot begin december 2025. In januari 2026 halen we via een enquête feedback op bij de deelnemers om het aanbod verder aan te scherpen voor de tweede ronde. Die gaat in het voorjaar van 2026 van start.

b. Elke school heeft de basis voor mediawijsheid geïmplementeerd in het aanbod.

In het tweede kwartaal van 2025 ontwikkelden we samen met de werkgroep Digitale Geletterdheid een doorlopende leerlijn mediawijsheid voor Nissewijs. Deze leerlijn werd voor de zomer van 2025 formeel vastgesteld en wordt tijdens het schooljaar 2025-2026 geïmplementeerd. Al onze scholen kregen de keuze om - onderbouwd - af te wijken van de Nissewijs leerlijn (bijvoorbeeld door een eigen leerlijn op te stellen of externe materialen te gebruiken), maar alle scholen kozen ervoor de Nissewijs leerlijn te volgen.

Na het afronden van de Post HBO opleiding Specialist Digitale Geletterdheid in november 2025, zijn onze DG-Experts begonnen met het vertalen van de leerlijn naar lesdoelen en -inhoud. We zetten daarbij in op samenwerking binnen het interne netwerk Digitale Geletterdheid. Bijvoorbeeld door samen methodes uit te zoeken en ervaringen met elkaar te delen. Het doel is om in beeld te krijgen welke methodes, lessen, thema's, projecten, gastlessen, etc. aansluiten op onze doelen op het gebied van mediawijsheid. We streven ernaar om digitale geletterdheid zoveel mogelijk te integreren in bestaande vakken en lessen. We zetten dit proces in de eerste helft van 2026 verder door.

Van januari 2026 tot de zomervakantie gaan de experts daarnaast aan de slag met het formuleren van een aantal tussendoelen voor het lesaanbod voor mediawijsheid. We willen de leerkrachten daarbij de ruimte geven om uit te proberen en ervaring op te doen. Onze doelstelling is om voor de zomer van 2026 de Leerlijn Mediawijsheid op iedere school vertaald te hebben naar concrete lessen die in het nieuwe schooljaar gegeven kunnen worden.

Doel 4: Doorontwikkeling kwaliteitssysteem

a. Er is een eenduidig instrument dat op passende wijze de tevredenheid onder leerlingen en ouders monitort.

Bij voorkeur in samenhang met de monitor sociale veiligheid (zie doel 4b) en de tevredenheidsspeilingen onder medewerkers (zie doel 9).

We hebben tijdens een directeurenoverleg in het najaar van 2025 uitgevraagd welke methodes de scholen op dit moment hanteren voor het monitoren van de tevredenheid van leerlingen en ouders. Het staat op de planning om in het tweede kwartaal van 2026 een aantal van deze instrumenten verder te onderzoeken. De regiegroep zal vervolgens advies over de verschillende methoden uitbrengen aan de directeuren. In het directeurenoverleg besluiten we tenslotte met welk eenduidig meetinstrument we binnen Nissewijs gaan werken.

b. Er is een eenduidig instrument dat op passende wijze de sociale veiligheid van leerlingen monitort.

Al onze scholen (behalve De Catamaran en De Kameleon) werken momenteel met de Monitor Sociale Veiligheid van Vensters PO om de sociale veiligheid van leerlingen te monitoren. Ofschoon er in het najaar van 2025 wijzigingen zijn doorgevoerd in de portal van Vensters PO (waardoor de analysemogelijkheden zijn verbeterd), vinden verschillende scholen de kwaliteit van de analyses nog steeds onvoldoende. Er is behoefte aan inzicht op groeps- en leerling-niveau om de resultaten voldoende te kunnen duiden.

De intern begeleiders inventariseren in 2026 wat de voor- en nadelen van Vensters PO zijn. Ook onderzoeken ze een aantal alternatieve instrumenten. Hun bevindingen leggen ze vervolgens voor aan de directeuren met het advies om of door te gaan met Vensters PO of voor een alternatief instrument te kiezen. Het uiteindelijke besluit wordt in het directeurenoverleg genomen. De Catamaran en De Kameleon blijven vanwege hun specifieke doelgroepen sowieso werken met hun huidige instrumenten (respectievelijk Zien en een zelf ontwikkeld instrument).

c. De kennis van datagestuurd werken is vergroot.

Naar aanleiding van de resultaten van de doorstroomtoets en het leerlingvolgsysteem organiseerden we in het tweede kwartaal van 2025 een sessie over datagestuurd werken voor directeuren en intern begeleiders. Tijdens de sessie brachten we per school in kaart welke interventies tot goede resultaten hebben geleid en op basis waarvan we dat kunnen concluderen.

Via een speeddate werkvorm wisselden we ervaringen uit met tenminste drie andere scholen. De scholen die vooroplopen deelden hun kennis en expertise met de scholen die nog wat minder ver zijn.

Tijdens de O&K voorbesprekingen van het eind- en startgesprek gingen we dieper in op de kwaliteit en inhoud van de schoolanalyses. Tijdens deze voorbesprekingen bleek dat de kennis van datagestuurd werken weliswaar is gegroeid, maar dat de toepassing ervan nog veel aandacht behoeft. Voor 2026 staat opnieuw een sessie met directeuren en intern begeleiders gepland om de tussen- en eindresultaten van 2026 te bespreken.

Overige ontwikkelingen

Subsidie verbetering basisvaardigheden 2025

Al onze scholen die de subsidie basisvaardigheden in tranche 2023-2025 ontvingen (Jan Campert, De Kameleon, Marimba, Op Dreef, De Piramide Groenewoud, De Veenvlinder, De Vogelenzang, Annie M.G. Schmidt, De Vuurvogel en De Wereldreiziger) dienden voor 25 september 2025 een activiteitenverslag in. Deze activiteitenverslagen zijn goedgekeurd. Daarmee is aan alle subsidieverplichtingen voldaan. De scholen die de subsidie basisvaardigheden in tranche 2024-2026 ontvingen (De Rank, De Piramide Elementen en Het Anker) werken nog tot 31 juli 2026 door volgens de subsidieplannen. Deze scholen zullen na afloop van de subsidieperiode in september 2026 een activiteitenverslag indienen. Voor De Hoeksteen is de subsidie basisvaardigheden in tranche 2025-2027 toegekend. De school diende in oktober 2025 een activiteitenplan in dat ze tot 31 juli 2027 mag gaan uitvoeren.

Dit betekent dat al onze scholen nu profiteren of al geprofiteerd hebben van de subsidie verbetering basisvaardigheden. Op elke school is planmatig geïnvesteerd in het verbeteren van taal- en rekenvaardigheden. De gekozen interventies zijn allemaal evidence-based (gelinkt aan de interventiekaart die bij de subsidieregeling hoort).

Toekomstige ontwikkelingen

Subsidie verbetering basisvaardigheden 2026

We hebben binnen Nissewijs geen scholen die in aanmerking komen voor de regeling voor prioriteitsscholen in 2026. Met ingang van 1 januari 2027 ontvangen alle scholen in Nederland van de overheid een structureel bedrag per leerling per jaar om basisvaardigheden te versterken.

Implementatie vernieuwd curriculum

Bij het ontwikkelen van een curriculum voor digitale geletterdheid hebben we rekening gehouden met de actualisatie van de kerndoelen. We hebben de nieuwe kerndoelen meteen als uitgangspunt genomen.

Bij burgerschap werkten we tot nu toe volgens de huidige kerndoelen en SLO-bouwstenen. In januari en maart 2026 staan voor tijdens het directeurenoverleg twee werksessies gepland, waarin we de scholen gaan helpen hun beleid naar de vernieuwde kerndoelen aan te passen en aan te scherpen.

Verder hebben we in het Nissewijs jaarplan voor 2025-2026 opgenomen dat we ons gaan oriënteren op het actualiseren van de kerndoelen op het gebied van taal en rekenen. De oriëntatiefase staat gepland voor het tweede kwartaal van 2026. Deze fase zal in ieder geval bestaan uit relevante conferenties bezoeken, een tijdspad bepalen en de directeuren informeren over de te nemen stappen.

Onderwijsresultaten

In 2025 namen onze scholen voor de tweede keer de doorstroomtoets af. Dit keer gebruikten ze allemaal de papieren versie. Alle scholen kwamen boven de signaleringswaarde op referentieniveau 1F uit. Op referentieniveau 1S/2F kwamen negen scholen boven de signaleringswaarde uit. De Duif, Op Dreef, Annie M.G. Schmidt, Marimba en De Piramide Elementen kwamen onder de signaleringswaarde op referentieniveau 1S/2F uit. Onze doelstelling om op al onze scholen op zowel referentieniveau 1F als 1S/2F boven de signaleringswaarde uit te komen, 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 kwamen dertien scholen boven de signaleringswaarde uit op grond van het driejaarsgemiddelde. Het Anker kwam bij referentieniveau 1S/2F onder de signaleringswaarde uit. De beoordeling op de standaard Resultaten is niet van toepassing voor De Kameleon en De Catamaran.

In lijn met het sturen op kwaliteit en vanwege het risico op lage opbrengsten, besteedden we in 2025 extra bestuurlijke aandacht aan De Duif, De Hoeksteen, Jan Campert, De Kameleon, De Piramide Groenewoud, De Rank en De Vuurvogel. We kwamen voor deze scholen met interventies op maat, zoals de inzet van audits bij De Hoeksteen, Jan Campert en De Rank. Ook Op Dreef kreeg een audit, maar die audit was onderdeel van de reguliere kwaliteitscyclus. Voor De Piramide Groenewoud werkten we toe naar een informele fusie met Marimba, om zo de onderwijskwaliteit te kunnen waarborgen. In het kader van inspectiebezoeken ondersteunden we De Vuurvogel en De Kameleon bij hun kwaliteitsverbetering.

Bij De Duif, De Hoeksteen, Jan Campert, De Piramide Groenewoud, De Rank en De Vuurvogel werden in 2025 voldoende opbrengsten behaald. Deze scholen hebben wel gerichte doelstellingen opgenomen in hun schooljaarplan om de kwaliteit te borgen. Met Het Anker gingen we in gesprek. De resultaten van de interventies 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

Begin 2025 telde Taalschool De Kameleon 124 leerlingen, verdeeld over acht groepen. In totaal 100 leerlingen stroomden uit naar het voortgezet onderwijs en reguliere basisscholen in de wijk. Een aantal leerlingen verhuisde naar een andere plaats in Nederland of naar een ander land. In de interne leerkringen onderwijs anderstalige leerlingen wordt gewerkt aan passende begeleiding na uitstroom.

In september 2024 hebben we aan de formatie een brugfunctionaris toegevoegd om ouders te ondersteunen. Zij slaat een laagdrempelige brug tussen school, thuis en de wijk om gelijke kansen te bevorderen. Ze signaleert problemen (zoals armoede en/of zorgen) en talenten, en biedt ondersteuning of verwijst door naar hulpinstanties. Dit ontlast leerkrachten en versterkt de ontwikkelkansen van kinderen op De Kameleon.

In 2025 ontving De Kameleon een voldoende beoordeling na drie herstelopdrachten naar aanleiding van het kwaliteitsonderzoek van de onderwijsinspectie in 2024. In 2024 en 2025 werkten we op De Kameleon intensief aan de thema's actief burgerschap en sociale cohesie. Daarnaast gingen we schoolbreed aan de slag om beter zicht te krijgen op de ontwikkeling van leerlingen. We zochten naar een gefundeerde onderbouwing voor passende begeleiding van leerlingen die zich langzamer ontwikkelen dan verwacht. Tot slot werken we in samenspraak met het bestuur aan het vergroten van het aantal bevoegde leerkrachten en de professionalisering en opleiding van teamleden.

Zomerschool

Net als in voorgaande jaren organiseerden we ook in 2025 een Zomerschool van twee weken op De Kameleon. De Zomerschool is bedoeld voor leerlingen die niet op vakantie gaan in de zomer en/of nog niet zoveel contacten hebben in hun nieuwe omgeving. Naast lessen om de Nederlandse taal en rekenvaardigheden op peil te houden, verzorgden gastdocenten voor de 56 leerlingen die meededen elke dag een sportieve of recreatieve les. Zoals natuurlessen en Mad Science. De Zomerschool werd feestelijk afgesloten met een free run-demonstratie van de leerlingen voor hun ouders en een gezellige, gezamenlijke lunch.

Inspectie van het Onderwijs

In maart 2025 vond op De Kameleon het inspectiegesprek plaats naar aanleiding van de herstelopdrachten die de school had gekregen voor o.a. de standaarden 'zicht op ontwikkeling' en 'burgerschap'. Aan de herstelopdrachten is voldaan.

In mei 2025 vond het verantwoordingsgesprek met de inspectie naar aanleiding van de bestuurlijke herstelopdracht 'burgerschap' plaats. Er is voldaan aan de herstelopdracht.

In juni 2025 vond het herstelonderzoek op De Vuurvogel plaats. Het eindoordeel was onvoldoende. Hoewel aan veel herstelopdrachten was voldaan en de onvoldoende standaarden van het vorige onderzoek nu een voldoende kregen, vond de inspectie de standaard 'zicht op ontwikkeling' onvoldoende. Voor deze standaard en de standaard 'basisvaardigheden' kreeg de school een herstelopdracht. Rond de zomer van 2026 zal opnieuw een herstelonderzoek plaatsvinden.

In september 2025 vond het herstelonderzoek plaats op sls Marimba. Het herstelonderzoek hing samen met het oordeel 'zeer zwak' dat de inspectie vorig jaar aan De Piramide Groenewoud (BRIN-nummer 14FU) gaf. Die school is inmiddels met Marimba locatie Groenewoud samengegaan in sls Marimba. De inspectie heeft geoordeeld dat de onderwijskwaliteit op sls Marimba voldoende is. De school kreeg één herstelopdracht voor de standaard 'zicht op ontwikkeling'. De inspectie kijkt in de (na) zomer van 2026 of aan de herstelopdracht is voldaan.

Het jaargesprek met de inspectie vond in oktober 2025 plaats. In de prestatie- en risicoanalyse van de inspectie sprongen een aantal scholen eruit.

Jan Campert kreeg de hoogste risicoscore, maar omdat werd vastgesteld dat het CvB voldoende zicht heeft op de verbeterpunten die de school heeft ingezet, volgt geen inspectiebezoek. Verder was er extra aandacht voor De Kameleon (opbrengsten 'sociale veiligheid') en De Piramide Elementen en Annie M.G. Schmidt ('leeropbrengsten'). Deze scholen kwamen echter niet boven de risicogrens uit. Bovendien concludeerde de inspectie dat het CvB ook deze scholen voldoende monitort en sturing geeft.



Visitatie

Er heeft in 2025 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Er is een bestuurlijke visitatie gepland voor maart 2026.

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 telkens nieuwe stappen 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 de loop van 2025 gaven we opvolging aan de koers voor inclusief onderwijs die we begin van het jaar insloegen. In lijn met koerspijler 1 & 3 formuleerden we een aantal doelen die sturing en richting geven aan het verder vormgeven van inclusief 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.
- Inclusief onderwijs gaat daarmee vooral over ontzettend goed onderwijs. Want van goed onderwijs profiteert elk kind.
- 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 reageren we op afwijkingen van de norm vooral met 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.

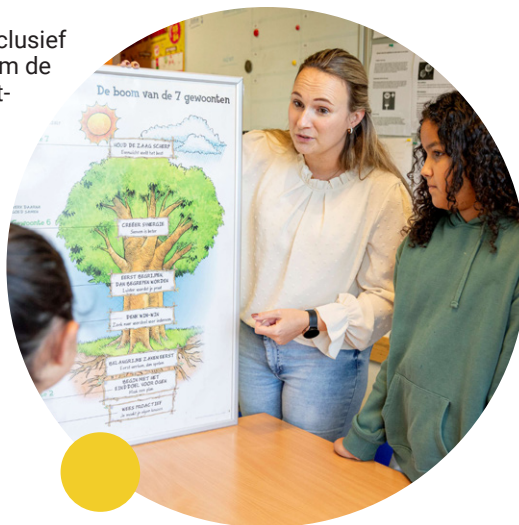
Elk jaar passen we de doelen in het jaarplan aan onze doelstellingen voor inclusief onderwijs aan. We blijven ons onderwijs verbeteren, zodat we steeds meer leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte binnen Nissewijs kunnen houden.

Onze activiteiten financieren we voor een deel uit inclusiegelden die we – op grond van het ondersteuningsplan – vanuit het SWV ontvangen. Het sbo kreeg vanuit het SWV ook aanvullende middelen voor de opvang van jonge risicoleerlingen, expertisedeling en advisering op ondersteuningstrajecten op de reguliere scholen.

Alle reguliere scholen ontvingen een bijdrage voor initiatieven in het kader van de zogenaamde ROK's (Regionaal Overleg Kwaliteit), waarin scholen in de wijk met elkaar samenwerken. Net als in 2024 richtten de ROK-activiteiten zich ook in 2025 met name op jonge kinderen en het versterken van het VVE-aanbod.

In 2025 is binnen het SWV een werkagenda en uitvoeringsplan inclusief onderwijs opgesteld. Onderdeel van dit uitvoeringsplan is een project, gericht op het vergroten van draagvlak in alle schoolteams binnen het hele SWV. Omdat de doelstellingen in dit project naadloos aansluiten bij die van Nissewijs, is Nissewijs gevraagd de regie op dit project te voeren. Het project wordt in 2026 verder vormgegeven.

We evalueren, bespreken en verantwoorden de activiteiten op het gebied van inclusief onderwijs in de deelnemersraad, het bestuurlijke overlegorgaan van het SWV. Om de doelmatigheid van onze activiteiten aan te tonen, leveren we jaarlijks een verantwoordingsdocument aan dat we in de deelnemersraad bespreken.



Sociale veiligheid en gelijke behandeling

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 aan de wettelijke eisen voldoet. Zo hanteren al onze scholen de meldcode. Elke school heeft één of meerdere interne vertrouwenspersonen. Nissewijs heeft ook twee bovenschoolse interne vertrouwenspersonen. Al deze 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.

Twee 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.

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. In 2025 beoordeelden de leerlingen hun welbevinden met een 7,0, de ervaren veiligheid met een 7,5 en 'aantasting van de veiligheid' met een 8,6 (Dit laatste cijfer moet overigens positief geïnterpreteerd worden. Het betekent dat leerlingen het gevoel hebben dat hun veiligheid 'relatief weinig' wordt aangetast). Deze scores liggen net iets onder het landelijk gemiddelde.

We hebben de resultaten besproken met de directeuren en de RvT. Daarnaast hebben we besloten om het thema 'sociale veiligheid' tijdens de schoolbezoeken in het eerste kwartaal van 2026 op de agenda te zetten.

In het kader van sociale veiligheid ondertekende Nissewijs in november 2025, net als de andere PO-besturen in Nissewaard, het vernieuwde convenant schoolveiligheid. Dit convenant bestond eerder alleen voor de VO-scholen. Vanaf dit jaar is het PO dus ook actief betrokken.



2.2. Koerspijler 2: Inspirerend vakmanschap

Strategisch personeelsbeleid

Het HR-beleid van Nissewijs is gericht op het duurzaam versterken van ons professioneel kapitaal. Dit vormt de basis voor kwalitatief goed onderwijs binnen een lerende en professionele organisatie. Wij zijn ervan overtuigd dat de kwaliteit van ons onderwijs wordt bepaald door de kwaliteit van onze medewerkers. Hun expertise, de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het leerproces van leerlingen en de onderlinge samenwerking dragen bij aan de leeropbrengsten.

Alle medewerkers – zowel onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel – leveren hieraan een waardevolle bijdrage.

Het strategisch HR-beleid is ontwikkeld in samenhang met het koersplan van Nissewijs en het jaarplan van het CvB, en in april 2024 vastgesteld. Direct na de fusie.

In de periode van januari tot en met november 2025 hebben we het strategisch personeelsontwikkelingsproces (SPO) doorlopen, dat we de komende jaren cyclisch blijven doorlopen. Tijdens het traject brachten we ons medewerkersbestand in kaart. Zowel kwantitatief als kwalitatief. Dit deden we met het oog op toekomstige ontwikkelingen en de daaruit voortvloeiende personele opgaven. De inzichten uit het SPO-proces vertalen we naar een meerjarig, richtinggevend plan. Dit plan moet de basis vormen voor de volgende versie van het strategisch HR-beleid (2028).

De uitvoering en monitoring van het HR-beleid hebben we cyclisch ingericht volgens de PDCA-methodiek. Op vaste momenten en thema's evalueren we samen met betrokkenen de voortgang en sturen we waar nodig bij. Daarbij maken we gebruik van data en inzichten uit o.a. de strategische personeelsontwikkeling, verzuimanalyses en opleidingsgegevens.

De inzichten uit de strategische personeelsontwikkeling en de jaarlijkse evaluaties gebruiken we als input voor de doorontwikkeling van het HR-beleid. Zo zorgen we ervoor dat het HR-beleid blijvend aansluit op de organisatiedoelen en de ontwikkelingen in de (regionale) arbeidsmarkt.

Doelen & resultaten

Doel 5: Strategische personeelsontwikkeling (SPO)

Er is zowel kwantitatief als kwalitatief inzicht in ons medewerkersbestand wat heeft geleid tot een strategisch actieplan. Leiderschapsontwikkeling, gespreid (onderwijskundig) leiderschap en slim organiseren zijn hier onderdeel van.

In 2025 hebben we een organisatiebrede SPO-analyse uitgevoerd. Per school kregen we inzicht in de formatie, kwaliteiten en ontwikkelopgaven. Uit de analyse blijkt dat de basis sterk is, maar dat er tegelijkertijd ontwikkelpunten zijn. Ook hebben we scherp gekregen dat bepaalde functies, zoals de schoolopleider en intern begeleider, cruciaal zijn voor de kwaliteit en toekomstbestendigheid van ons onderwijs. We hebben nu een gedeeld beeld van de kwaliteiten die we voor de toekomst nodig hebben. We werken aan het stimuleren van een professionele cultuur.

We hebben een expliciete koppeling gemaakt tussen de uitkomsten van de SPO-analyse en de gewenste kwantitatieve en kwalitatieve verschuivingen binnen de organisatie. Die input hebben we, samen met de uitkomsten van het allocatieproces, vertaald naar het bestuursformatieplan en gekoppeld aan de meerjarenbegroting. Op grond daarvan maken we een meerjarenformatieplanning. Daarbij houden we rekening met ontwikkelingen in bekostiging en de benodigde inzet van functies en rollen om de organisatie toekomstbestendig te kunnen maken. We voeren de gewenste verschuivingen in de formatie gefaseerd door.



Doel 6: Verzuim

*a. Het verzuimpercentage is gelijk of lager dan het landelijk gemiddelde.
En*

b. Er is een vitaliteitsbeleid met een focus op verzuimpreventie.

In 2025 bedroeg ons verzuimpercentage 6,34% met een meldingsfrequentie van 0,92. Daarmee bleef het verzuim beheersbaar en lag het in lijn met de landelijke ontwikkelingen.

Ook wij hebben te maken met toenemende werkdruk, personeelstekorten en de maatschappelijke opgave om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden in een veranderende onderwijsomgeving. In 2025 hebben we ingezet op verzuimpreventie door hierover het gesprek te voeren in het directeurenoverleg en de bewustwording rondom de relatie tussen uitval en tijdige interventie te vergroten.

Daarnaast zijn we in 2025 begonnen met het ontwikkelen van een vitaliteitsbeleid. We haalden daarvoor input op uit de praktijk en baseerden ons op de behoeften van medewerkers en leidinggevend.

Belangrijk in ons vitaliteitsbeleid is de verschuiving van een aanbodgerichte benadering naar een benadering, die is gericht op eigenaarschap en gedrag. Ons uitgangspunt is dat medewerkers zelf de regie nemen als het gaat om hun vitaliteit. Leidinggevend ondersteunen hen daarbij, in een coachende rol. We gaan uit van maatwerk, kleine haalbare stappen en een preventieve aanpak.

Middelen zetten we met name in voor het faciliteren van begeleiding, ondersteuning en interventies, gericht op duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van verzuim. De rest van schooljaar 2025-2026 en een deel van schooljaar 2026-2027 gebruiken we om het vitaliteitsbeleid verder te concretiseren en implementeren. De focus ligt hierbij op borging van de gesprekkencyclus, verdere versterking van eigenaarschap en vitaliteit structureel verbinden aan professioneel handelen en organisatieontwikkeling.

c. Er is een geactualiseerde en intern bekende providersboog.

Ook werken we aan het actualiseren van de providerboog en een goede interne communicatie daarvan. We willen dat al ons medewerkers weten welke ondersteuning en interventies tot hun beschikking staan en hoe zij daar toegang toe kunnen krijgen. Het komende jaar moet de providerboog zijn geactualiseerd en in de praktijk geborgd.

Doel 7: Directievoering

De visie op directievoering is verder uitgewerkt.

In 2025 hebben we ons leiderschapsprofiel afgerond. Het managementstatuut is in lijn met het profiel geëvalueerd en herijkt.

We hebben leiderschapsontwikkeling nadrukkelijk verbonden aan de strategische personeelsplanning (SPO). Daarbij kijken we ook naar de ontwikkelingen die op onze organisatie afkomen en wat dit van leiderschap vraagt. De uitkomsten van de SPO-trajecten bieden belangrijke input voor de verdere ontwikkeling van leiderschap binnen de organisatie.

In 2026 zullen we onze visie op directievoering verder concretiseren. Ook onderzoeken we hoe we vorm kunnen geven aan een leiderschapsprogramma.

Doel 8: Opleiden & professionaliseren

Er is een herijkte visie op Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) en de organisatie daarvan is in lijn met de afspraken binnen de onderwijsregio.

In afstemming met regiegroep 2 hebben we een analyse uitgevoerd naar de huidige interne inrichting van SO&P als gevolg van uitbreiding van het aantal actieve opleidingsscholen binnen ons bestuur door participatie in twee partnerschappen. We baseerden ons hierbij op gesprekken met (bovenschoolse) schoolopleiders en directeuren. Met de analyse wilden we de organisatie, samenwerking en eventuele knelpunten in kaart brengen.

Op basis van deze verkenning kwamen we tot de conclusie dat het samen opleiding stevig is verankerd binnen ons bestuur en dat tegelijkertijd een sterkere regie, meer structuur en een betere afstemming nodig zijn om de organisatie van SO&P blijvend te borgen en dus toekomstbestendig te maken. Daarom hebben we eind 2025 een kwartiermaker Opleiden & Begeleiden aangesteld (voor november en december, met mogelijkheid tot verlenging). De kwartiermaker kreeg de opdracht om samen met betrokkenen te werken aan een meer eenduidige inrichting en borging van SO&P binnen onze organisatie.

In 2026 geven we de interne organisatie van Opleiden & Begeleiden verder vorm.

Doel 9: Tevredenheidspeling

Er is een eenduidig instrument dat op passende wijze de tevredenheid onder medewerkers monitort.

Bij voorkeur in samenhang met de tevredenheidspelingen onder leerlingen en ouders (zie doel 4a).

In 2025 onderzocht regiegroep 1 welk eenduidig instrument we zouden kunnen inzetten om de tevredenheid onder leerlingen, ouders én collega's te monitoren (zie doel 4a). Dit krijgt in 2026 verder vorm.

Doel 10: Expertisedeling

De kennis van specialisten op het gebied van basisvaardigheden is groter d.m.v. een interne vorm van leren door ontmoeting.

Onze specialisten op het gebied van basisvaardigheden ontmoetten elkaar in 2025 in verschillende interne netwerken, zoals het netwerk Digitale Geletterdheid, Jonge Kind en Rekenen.

De specialisten van het netwerk Digitale Geletterdheid schreven een schoolbeleidsplan. Ook hielden ze zich bezig met het ontwikkelen en uitzetten van de leerlijn mediawijsheid in de scholen (zie ook doel 3). Het netwerk Jonge Kind richtte zich op het verkennen van het lerend netwerk en zocht naar verbinding tussen VVE en het werkveld. Het Rekennetwerk hield zich bezig met het uitdiepen van rijke rekenvragen. Ook (met en van elkaar) leren van actuele regenvraagstukken waarmee onze scholen te maken hebben, was een belangrijk speerpunt. De intern begeleiders ontmoetten elkaar in netwerkbijeenkomsten. In deze bijeenkomsten stonden o.a. de verbinding tussen PO en VO, expertisedeling vanuit de taalschool en collegiale consultatie rondom zicht op ontwikkeling centraal.

In 2026 willen we de werkwijzen van de verschillende netwerken op elkaar gaan afstemmen. Daarbij zetten we in op doelgerichte vormen van kennisdeling. We stimuleren dat kennisdeling vooral gedragen wordt vanuit inspiratie en intrinsieke motivatie. Het eigenaarschap ligt nadrukkelijk bij de professionals die het dichtst bij het thema staan. Dat maakt kennisdeling betekenisvol, actueel en direct toepasbaar in de praktijk.

Toekomstige ontwikkelingen**Personeelstekorten in de regio**

Het lerarentekort is nog altijd een actueel thema in het primair onderwijs. De omvang van het tekort onderstreept de urgentie van dit probleem. In de tekortmeting op peildatum 1 oktober 2024 wordt het totale landelijke tekort aan leraren in het primair onderwijs geschat op circa 7.700 fte (8,1%). Het gaat daarbij om het totaal aan openstaande vacatures en zogenoemde verborgen tekorten, zowel voor reguliere als vervangingsposities.

Ook binnen de regio Zuidwest Samen is sprake van aanhoudende personeelstekorten. Wel verschilt de omvang en de ervaren druk per subregio en schoolbestuur. In lijn met landelijke en regionale analyses (o.a. van Centerdata en de Arbeidsmarktplatform PO) zien we vooral tekorten in stedelijke gebieden en op scholen met een complexere leerlingenpopulatie.

Voor de komende jaren blijft de verwachting dat de krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt, mede door vergrijzing, uitstroom en minder studenten op de lerarenopleidingen. Binnen Zuidwest Samen vraagt dit om blijvende gezamenlijke inzet op het versterken van de regionale arbeidsmarkt, het vergroten van de instroom, het behoud van personeel en het verder ontwikkelen van alternatieve organisatievormen van onderwijs.

Toenemende complexiteit van het werk

De inhoud van het werk verandert onder invloed van maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. Thema's als digitale geletterdheid, inclusief onderwijs en burgerschap vragen om andere expertise en maken het pedagogisch en didactisch handelen complexer. Ook taken rondom leerlingondersteuning, gedrag en oudercommunicatie worden ingewikkelder en vragen om specifieke deskundigheid. Vanwege alle toenemende complexiteit verschuift het zwaartepunt in de rol van onderwijsprofessionals; het vereist een sterkere pedagogische sensitiviteit.

Balans, flexibiliteit en veerkracht van medewerkers

Medewerkers worden in toenemende mate geacht om flexibel in te spelen op wisselende omstandigheden. Dit doet een groter beroep op de veerkracht en professionele weerbaarheid van teams.

Al deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat we op personeelsgebied niet alleen met een kwantitatief vraagstuk te maken hebben, maar in toenemende mate ook met een kwalitatief en organisatorisch vraagstuk.

Arbeidsmarkttoelage

Voor scholen met grote onderwijsachterstanden is er de arbeidsmarkttoelage, een extra subsidie. In 2025 ontvingen we deze subsidie voor minder scholen dan in 2024. Het ministerie bepaalt jaarlijks welke scholen voor de subsidie in aanmerking komen. Voor 2026 blijft de toekenning gelijk, maar voor de jaren daarna is onzeker of en in welke mate de subsidie wordt voortgezet.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Omvang personeelsbestand op 1 januari 2026

Tabel 5: Omvang personeelsbestand op 1 januari 2025 en 2026 in fte

Geslacht	Personeelsbestand 1 januari 2025	Personeelsbestand 1 januari 2026
Aantal fte	382,86	373,81

Samenstelling personeelsbestand op 1 januari 2026

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 41,2 jaar. Ons personeelsbestand bestaat voor 86,9% uit vrouwen. In de sector primair onderwijs in Nederland is de gemiddelde leeftijd 42,2 jaar en bedraagt het percentage vrouwen 81,7%.

(Vroeg)pensionering

De uitstroom vanwege vroegpensioen en volledige pensionering binnen Nissewijs komt overeen met de gemiddelde uitstroom in de onderwijsbranche. Bij ons ligt de gemiddelde leeftijd op 64,2 jaar. Binnen de sector is dat gemiddeld 65,4 jaar.

Professionalisering

In 2025 brachten we aan de hand van het SPO-proces in kaart wat we in de toekomst op het gebied van professionalisering nodig hebben. Op basis daarvan hebben we een aantal speerpunten geformuleerd die richting moeten geven aan onze professionaliseringsopgaven.

We verkenden hoe we het professionaliseringsbudget beter in lijn kunnen brengen met deze inhoudelijke prioriteiten. Daarbij keken we nadrukkelijk naar de aansluiting op de HRM- & P&C-cyclus en de meerjarenbegroting. Zo kunnen we meer in samenhang sturen op beleidskeuzes, personele ontwikkeling en financiële kaders.

Het SPO-proces laat zien dat een meer integrale benadering van HRM en financiën, waarin professionalisering niet los wordt georganiseerd, nodig is. Dit vraagt om heldere prioritering en tijdige besluitvorming binnen de P&C-cyclus.

In 2026 geven we deze integrale koppeling tussen SPO, professionalisering, HRM en financiën verder vorm. Dat doen we mede op basis van de lessen die we het afgelopen jaar in de praktijk hebben geleerd.

Uitkeringen na ontslag

Van mei t/m december 2025 betaalde het UWV een werkloosheidsuitkering uit aan twee van onze oud-medewerkers. Zij gingen allebei op 1 augustus 2024 ziek uit dienst. Na hun herstel kregen zij geen ziektewetuitkering meer, maar een WW-uitkering. Beiden hebben inmiddels gedeeltelijk een nieuwe dienstbetrekking gevonden. De WW-uitkeringskosten die resteren, heeft het UWV bij het Participatiefonds geclaimd. Het Participatiefonds heeft op zijn beurt 50% van de uitkeringskosten aan Nissewijs doorberekend.

Geen enkele medewerker ontving in 2025 een ziektewetuitkering in het kader van eigenrisicodragerschap.

Een oud-Prokind medewerker ontvangt een WIA-uitkering vanuit een verzekering eigenrisicodragerschap die nog door Prokind is afgesloten. Wat Nissewijs nu aan het UWV moet betalen, kunnen we declareren bij de verzekeringsmaatschappij.

Om eventuele werkloosheidskosten in de toekomst te verminderen of te voorkomen, zetten we inmiddels altijd een werk-naar-werktraject in bij het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten of ontslag met wederzijds goedvinden.

Regelingen bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters & schoolleiders

Onze startende leerkrachten volgen een inductieprogramma 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 inductieprogramma. 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.

In 2025 ontvingen wij via de onderwijsregio Zuidwest Samen € 212.100 in het kader van de regeling 'professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders'. Tot en met 2024 kreeg Nissewijs deze middelen rechtstreeks van het Ministerie van OCW.

We hebben 73% van deze middelen gebruikt om de kosten voor de (bovenschoolse) schoolopleiders gedeeltelijk te dekken. We gebruikten 3% voor de inzet van een kwartiermaker Heroriëntatie organisatie Samen Opleiden en 4% voor coachingstrajecten van startende schoolleiders. De laatste 20% zetten we in om leerwerktrajecten deels te kunnen bekostigen.

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 geldt dat jaarlijks 2,35% van het aantal verloonde uren moet worden ingevuld door mensen die staan ingeschreven in het Landelijk Doelgroepregister van het UWV. Een heffing op basis van de quotumregeling is echter opgeschort tot het systeem van de banenaafspraak is vereenvoudigd.

In 2025 hadden wij vier medewerkers (totaal 3,2 fte) in dienst die onder de banenaafspraak vielen.



Werkdrukmiddelen

Sinds 2018 krijgen we vanuit het Ministerie van OCW middelen om de werkdruk op onze scholen te verlagen. Voor het kalenderjaar 2025 ontvingen we per leerling € 335,72 voor het basisonderwijs en € 503,78 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 6: Bestedingen middelen werkdrukverlaging 2025

Toegekende rijksbijdrage tot en met 31 december 2025	€ 1.481.868
Bestedingen: Extra formatie	€ 1.390.220
Bestedingen: Materiële kosten	€ 91.648
Totaal	€ 1.481.868

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Tabel 7: Verantwoording VOG's

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	110	1	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	1	0	0

Wij voeren zelf periodieke interne controles uit op de aanwezigheid van VOG's.

In 2025 ontbrak de VOG van een Leraar in Opleiding. Zij startte op 1 september 2025 met haar LIO-periode, terwijl pas op diezelfde datum duidelijk werd dat zij kon beginnen. Dezelfde student had tot en met 25 juli 2025 een aanstelling bij Nissewijs als derdejaars stagiair. Voor die stage had zij in oktober 2024 een VOG overlegd.



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

Doelen & resultaten

Doel 11: Inclusiever onderwijs & talentontwikkeling

a. De visie op inclusiever onderwijs is verfijnd en vastgesteld.

In 2024 hadden we binnen Nissewijs al veel aandacht besteed aan de visieontwikkeling rondom inclusiever onderwijs en een notitie opgesteld met doelen en activiteiten. Die visie hebben we in 2025 verder verfijnd. We verwachten die in het tweede kwartaal van 2026 definitief te maken.

b. De visie op inclusiever onderwijs is uitgewerkt in concrete plannen voor de praktijk. Er zijn voorbeelden van deze plannen zichtbaar in de scholen. Daarbij wordt nauw samengewerkt met het gespecialiseerd onderwijs.

Al onze scholen hebben hun concrete plannen voor inclusiever onderwijs bij het startgesprek met het bestuur in 2025 gepresenteerd. De ontwikkellijnen 'inclusief onderwijs' van de uitvoeringsagenda van het samenwerkingsverband werkten we uit in een plan van aanpak. Nissewijs is de kartrekker op dit onderwerp. In 2026 starten we met het uitvoeren van het plan van aanpak. De samenwerking met het gespecialiseerd onderwijs is in de uitvoeringsagenda opgenomen. Het vormt een eigen ontwikkellijn binnen het programma.

Op schoolniveau werken een aantal van onze scholen nauw samen met het gespecialiseerd onderwijs om de pedagogische aanpak in de school te verbeteren.

c. Elke school heeft aantoonbaar een stap gezet in het toewerken naar minimaal basisondersteuning MHB en kan daarbij gebruikmaken van interne expertise.

Op basis van de uitgevoerde nulmeting en de daaruit volgende ontwikkelacties, vroegen we bij de voorbesprekingen van het startgesprek uit waar onze scholen nu staan in de ondersteuning van hoogbegaafde leerlingen. Ons doel om op elke school minimale basisondersteuning te bieden is nog niet behaald. Wel is de expertise op veel scholen versterkt, bijvoorbeeld door het opleiden van een MHB-specialist en/of door specifieke teamtrainingen. De scholen hebben de ontwikkelacties zelf uitgevoerd. De staf had daarin een monitorende rol.

De inzet van de bovenschoolse plusklas Breinwerk staat voor het eerste kwartaal van 2026 op de agenda. Ook blijven we de ontwikkelstappen verder monitoren.

d. Er is verbeterde doorstroom vanuit de taalschool naar regulier onderwijs door expertisedeling vanuit de taalschool.

Al onze scholen werden in 2025 vertegenwoordigd in leerkringen. Binnen de leerkringen hebben we ingezet op expertisedeling vanuit de taalschool. We hebben de nieuwe werkwijze, waarbij leerlingen in principe na een jaar uitstromen naar reguliere vervolgscholen, in juni 2025 toegelicht in het IB-netwerk. In het kader van de evaluatie zetten we dit punt in het eerste kwartaal van 2026 nogmaals op de agenda.

De taalschool zette ook concrete stappen in het monitoren van de uitgestroomde leerlingen. De taalschool zoekt meer contact met de vervolgscholen en stuurt drie maanden na de uitstroom een vragenlijst naar hen uit. We verwachten dat deze ontwikkelingen tot een betere doorstroom naar het regulier onderwijs leiden.



Doel 12: Brugfunctionarissen

a. De inzet van brugfunctionarissen is geëvalueerd.

In 2025 kreeg de positionering van de brugfunctionarissen binnen Nissewijs verder vorm. De brugfunctionarissen nemen vier keer per jaar deel aan het lerend netwerk Brugfunctionaris van Nissewijs. Dit heeft de onderlinge samenwerking verbeterd en zorgt ervoor dat kennis en expertise actief worden gedeeld. De brugfunctionarissen namen ook deel aan landelijke en/of regionale bijeenkomsten en volgden relevante webinars. In veel gevallen namen ze samen deel of ze deelden de geleerde informatie en inzichten later met elkaar.

Binnen het netwerk wisselden de brugfunctionarissen informatie uit over het soort hulpvragen dat ze van ouders kregen. Hieruit blijkt dat ouders relatief vaak ondersteuning nodig hebben bij financiële problematiek.

In 2025 hebben we de inzet van brugfunctionarissen nog niet formeel geëvalueerd. Die evaluatie, die we samen met de brugfunctionarissen gaan uitvoeren, staat gepland voor begin 2026. We kijken daarbij naar de opbrengsten, knelpunten en ontwikkelmogelijkheden.

Binnen de Gemeente Nissewaard wordt de rol van de brugfunctionaris in toenemende mate herkend en gewaardeerd. Het helpt bij het bereiken van ouders en het vergroot kansengelijkheid voor kinderen.

b. Er zijn keuzes gemaakt ten aanzien van de rol van brugfunctionaris na afloop van de subsidie.

Aan de hand van de evaluatie en de dan beschikbare informatie over de financiële kaders vanuit het Ministerie van OCW, werken we in 2026 verschillende scenario's uit voor de rol van brugfunctionaris. Die scenario's leggen we ter besluitvorming voor aan de directeuren.

Doel 13: Jonge kind

a. Er is een visie op het jonge kind in samenhang met de visie op inclusiever onderwijs.

Een visie op het jonge kind ontwikkelen staat geagendeerd voor het tweede deel van schooljaar 2025-2026.

b. De visie op het jonge kind is uitgewerkt in concrete plannen voor de praktijk. Er zijn voorbeelden van deze plannen zichtbaar in de scholen.

Dit doel komt voort uit doel 13a. De visieplannen moeten voornamelijk door de scholen zelf worden gemaakt en in praktijk gebracht. Het CvB monitort het proces in het nieuwe schooljaar via de kwaliteitscyclus.

c. De scholen voldoen aan de kwalitatieve resultaatafspraken op de vijf deelgebieden: pedagogisch klimaat, educatief handelen, afstemming in aanbod, ouderbetrokkenheid, begeleiding en zorg minimaal op basisniveau.

De kwalitatieve resultaatafspraken vormen de basis voor de kwaliteitsdialoog tussen de VVE-partners. Deze afspraken zijn in 2024 vastgesteld. Jaarlijks vindt een uitvraag plaats naar de VVE kwalitatieve resultaatafspraken over de vijf deelgebieden. Ook in 2025. De resultaten laten zien dat onze voor- en vroegscholen overwegend voldoen aan het beoogde basisniveau. Op enkele onderdelen hebben we het gevorderde niveau bereikt.

Aandachtspunten zijn de afstemming van het aanbod en de doorgaande lijn van (in) pandige voor- en vroegschool. Het gaat hierbij vooral om het ontwikkelen van een gezamenlijke visie 'VVE' en om het uitwisselen van informatie rondom thema's die betrekking hebben op VVE.

De beoordeling van de deelgebieden blijft subjectief. De uitvraag geeft een indicatie van het niveau, maar er kan verschil zitten tussen de ervaringen en interpretaties van scholen en medewerkers.

d. De samenwerking in de doorgaande lijn met de kinderopvangorganisaties in het kader van VVE is versterkt.

De resultaten van de uitvraag naar de 'VVE kwalitatieve resultaatafspraken' zijn op ROK-niveau geanalyseerd en gedeeld binnen het Nissewijs netwerk Het Jonge Kind. Tijdens de themamiddag VVE bespraken we samen de analyse. Het doel was om op ROK-niveau tot concrete vervolgacties te komen.

Deze concrete vervolgacties zijn binnen het Nissewijs netwerk Het Jonge Kind gedeeld. Het netwerk richt zich op het verder versterken van de samenwerking tussen voor- en vroegschool en op een betere afstemming op de benoemde aandachtspunten.

Doel 14: Overgang PO-VO

De interventies uit het verbindingsplan Overgang PO-VO zijn uitgevoerd.

Nissewijs neemt deel aan een coalitie met de VO-scholen De Oude Maas en Scala Rietvelden (Penta) en aan een coalitie met MY college (Galilei). De twee coalities maken gebruik van de subsidieregeling Verbinding PO-VO. In dit kader is een verbindingsplan PO-VO opgesteld en goedgekeurd.

De interventies uit het verbindingsplan hebben we in 2025 deels uitgevoerd. De andere interventies zijn in voorbereiding voor de tweede helft van het schooljaar. Een deel van de interventies vindt binnen de twee coalities plaats. Waar mogelijk zetten we de interventies echter ook breder in, en werken we samen met andere scholen(groepen) voor primair en voortgezet onderwijs.

Voorbeelden van interventies die in dit kader zijn uitgevoerd, zijn een ouderbijeenkomst om ouders voor te bereiden op de overstap naar het VO en bijeenkomsten waarin de eindresultaten van het PO en de startresultaten van het VO met elkaar zijn vergeleken en geanalyseerd.

Doel 15: Dekkend aanbod

Nissewijs heeft samen met partners, waaronder gemeente en jeugdzorgaanbieders, een prominente rol gespeeld in het verbeteren van een dekkend aanbod voor kinderen met extra ondersteuningsbehoeften.

In 2025 hebben Nissewijs en EduMare zich vanuit de kant van het onderwijs als klankbord aangesloten bij het Ontwikkelplein Daginvulling Jeugd Nissewijs van de gemeenten Nissewaard en Voorne aan Zee. We maken deel uit van de stuurgroep. Zo draagt Nissewijs bij aan de strategische koers van en besluitvorming rond het Ontwikkelplein Daginvulling Jeugd.

In dit kader hebben de gemeenten Nissewaard en Voorne aan Zee, iHub, het basisonderwijs en de partners uit de kinderopvang (zoals Klein maar Dapper en Partou) samen op beleidsniveau vormgegeven aan de ontwikkelopdracht Instroomklas NSW.

De Instroomklas NSW gaat begin 2026 op de voorscholen van start. De klas is bedoeld voor het jonge kind dat extra ondersteuning nodig heeft bij een passende start in het basisonderwijs. Met de voorziening wordt het dekkend aanbod voor het jonge kind verder versterkt en aangevuld, wat weer bijdraagt aan een inclusieve en doorlopende ontwikkellijn. Het initiatief wordt bekostigd door cofinanciering vanuit de Gelijke Kansen Alliantie en met budget van de gemeente.



Overige ontwikkelingen

Subsidie School & Omgeving

In het kader van de subsidieregeling School & Omgeving dienden we in 2025 elf aanvragen in. Drie van deze aanvragen zijn toegekend, op basis van de achterstandsscore.

Binnen de regeling werken we samen met externe, regionale partners, zoals de bibliotheek en organisaties op het gebied van sport en spel, aan het realiseren van naschools aanbod. We bereidden de samenwerking in het laatste deel van schooljaar 2024-2025 voor en gingen in schooljaar 2025-2026 van start.

Het aanbod is bedoeld om de ontwikkelkansen van kinderen en zo de kansengelijkheid te vergroten. De subsidie-regeling loopt door tot en met juli 2028. Vanaf 2028 wordt het programma structureel via de reguliere bekostiging van scholen.

Praktijk-havo Edustroom

In samenwerking met VO-school De Ring van Putten en de pabo Hogeschool Rotterdam initieerde Nissewijs in 2025 een pilottraject. Het traject is bedoeld om leerlingen vroegtijdig enthousiast te maken voor het beroep van leerkracht in het basisonderwijs. Leerlingen uit 5-havo krijgen de kans om kennis te maken met wat het inhoudt om basisschoolleraar te zijn en welke opleidingsroute daarbij hoort.

Het initiatief sluit aan bij onze strategische doelstelling om de instroom in de lerarenopleiding te vergroten en zo bij te dragen aan het terugdringen van het lerarentekort. In 2025 begonnen twaalf leerlingen aan het traject. In 2026 evalueren we de ervaringen en opbrengsten. Die input gebruiken we voor de verdere doorontwikkeling en mogelijk structurele inbedding van het traject Praktijk-havo Edustroom.

Subsidieregeling Sterk Techniek Onderwijs (STO) en Techkwadraat

In onze regio wordt uitvoering gegeven aan de subsidieregeling Sterk Techniek Onderwijs (STO). Voortgezet onderwijsbestuur Galilei treedt daarin als penvoerder op. Onderdeel van de regeling is het bevorderen van de samenwerking tussen vmbo en primair onderwijs. We zetten er binnen de samenwerking op in leerlingen vroegtijdig kennis te laten maken met techniek.

Om het techniekonderwijs in regionaal verband verder te versterken, heeft de penvoerder een aanvraag ingediend binnen de subsidieregeling Techkwadraat. Nissewijs participeert daarin als partner. Met deze subsidie willen we het techniekonderwijs in de regio verder ontwikkelen en verduurzamen. Een belangrijk beoogd resultaat daarbij is het ontwikkelen van aanbod voor het primair onderwijs, gericht op het versterken van technologische kennis, vaardigheden en interesse.

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 veel (v) echtscheidingen 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 was Kinderogen. In dit project werkten gemeenten op Voorne-Putten, Rozenburg, Goeree Overflakkee, het Onderwijscollectief en de samenwerkingsverbanden passend onderwijs PO en VO samen. Dit project is inmiddels afgesloten. De actielijnen lopen door in andere, nieuwe projecten, zoals de 'Daginvulling Jeugd'.

VVE-beleidsstuk gemeente Nissewaard

Het VVE-beleidsstuk van de gemeente Nissewaard beslaat de periode 2021-2026. In 2025 zijn de VVE-partners binnen Nissewaard niet tot werkbare en gedragen VVE kwantitatieve resultaatafspraken gekomen. Over de VVE kwalitatieve resultaatafspraken, waaronder het Groeimodel doorgaande leer- en ontwikkelijn, bereikten de VVE-partners eerder al wel overeenstemming.

De LEA heeft de werkgroep Onderwijsachterstandenbeleid (OAB) opdracht gegeven te verkennen wat goede werkbare kwantitatieve resultaatafspraken kunnen zijn. In 2026 wordt deze verkenning verder vormgegeven. Nissewijs is in de werkgroep OAB vertegenwoordigd.

Daarnaast heeft de werkgroep OAB, waarin voorscholen, vroegscholen en andere VVE-partners zijn vertegenwoordigd, de Gemeente Nissewaard erop geattendeerd dat het huidige VVE-beleid (2021-2026) tijdig geëvalueerd moet worden. De evaluatie moet in kaart brengen wat al goed gaat en welke verbeteringen nodig zijn. De werkgroep OAB vindt dat de gemeente het werkveld goed moet betrekken bij dit proces.

2.4 Koerspijler 4: Toekomstgericht organiseren

Doelen & resultaten

Doel 16: Continuïteit & optimalisatie bedrijfsprocessen

a. Er is een samenhangende cyclus voor formatie, begroting en allocatie.

In 2025 hebben we de stap gezet om ons begrotingsproces meer te integreren met de strategische personeelsontwikkeling (SPO). Op grond van SPO gaven we in ons allocatiebeleid sturing aan de lange-termijn-streefformatie op stichtings- en schoolniveau, in lijn met de financiële kaders uit de meerjarenbegroting. Dit proces zullen we in 2026 verder optimaliseren.

b. De dienstverlening op het gebied van personeels-, salaris- en financiële administratie is geoptimaliseerd.

In 2025 besloten de besturen EduMare, Nissewijs en het Onderwijscollectief VPR om de gezamenlijke dienstverlening van Onderwijskantoor De Cirkel uit te gaan besteden aan een externe dienstverlener. In december 2025 zijn we met een Europese aanbesteding gestart. Die zal in het voorjaar van 2026 zijn afgerond. Met de huidige medewerkers hebben we individuele afspraken gemaakt over het einde van hun dienstverband.

c. De vernieuwde ICT-organisatie is in werking.

In het tweede kwartaal van 2024 verliet één van de twee bovenschoolse ICT-coördinatoren Nissewijs. In diezelfde periode groeiden ook de ontevredenheid over de externe ICT-dienstverlening en de wens om meer ICT-expertise zelf in huis te hebben. Ook met het oog op het normenkader IBP. Daarom kozen we ervoor te onderzoeken of en op welke manier we de ICT-organisatie anders konden inrichten. We begonnen in het derde kwartaal van 2024 met deze verkenning. In het eerste kwartaal van 2025 werden de verschillende scenario's, waarin ook het financiële plaatje werd meegenomen, aan het CvB gepresenteerd.

Na een zorgvuldige analyse van de scenario's kozen we voor een ICT-organisatie die voornamelijk intern beheerd wordt. In het tweede en derde kwartaal van 2025 begonnen we met het werven van een systeembeheerder en een werkplekbeheerder/supportmedewerker.

Vanaf het tweede kwartaal van 2026 willen we de externe dienstverlening grotendeels stopzetten en het beheer van de ICT-infrastructuur en -support intern uitvoeren. In het derde kwartaal van 2025 hebben we hiervoor een concreet actieplan met planning opgesteld. In dit actieplan werkten we een aantal grote actiepunten uit die noodzakelijk zijn om de dienstverlening in eigen hand te kunnen nemen. Denk aan het kiezen en inrichten van een eigen supportomgeving (o.a. een ticketsysteem), het vervangen van netwerkapparatuur op alle locaties van Nissewijs en het organiseren van randvoorwaardelijke faciliteiten op het stafbureau (o.a. een magazijn en werkplaats).

In het laatste kwartaal van 2025 zijn we begonnen met het vervangen van netwerkapparatuur. Dit traject ronden we in het eerste kwartaal van 2026 verder af. Daarnaast hebben we in het laatste kwartaal van 2025 een magazijn en werkplaats ingericht. Ook de keuze voor een ticketsysteem is rond. In het eerste kwartaal van 2026 richten we het ticketsysteem verder in. In diezelfde periode zullen we de medewerkers van Nissewijs informeren over de veranderingen in de dienstverlening.

In de eerste helft van 2026 gaan we de faciliteiten op het stafbureau verder vormgeven. Ook gaan we op zoek naar een externe IT-partner die ons kan ondersteunen bij complexe vraagstukken en calamiteiten (denk aan uitval van de systeembeheerder).

In de tweede helft van 2026 starten we met het aanpassen van de ICT-systemen (die we overnamen van de huidige externe dienstverlener) aan de nieuwe standaard van de interne ICT-afdeling. Dit proces voeren we gefaseerd uit.

d. Er is een stappenplan in uitvoering om te voldoen aan het normenkader IBP.

In 2025 hebben we nog niet gewerkt aan een concreet stappenplan voor de uitvoering van het normenkader IBP. Onze focus lag op het inrichten van een (ver)nieuw(de) ICT-organisatie. We hadden deze doelstelling al vooruitgeschoven naar de eerste helft van 2026, toen in het laatste kwartaal van 2025 duidelijk werd dat de deadline voor het voldoen aan het normenkader is verschoven naar 1 januari 2030. We hebben ons tot doel gesteld voor de zomer van 2026 een concreet plan klaar te hebben liggen.

Dat we nog geen concreet stappenplan hebben ontwikkeld, betekent overigens niet dat we niks hebben ondernomen op dit vlak. De acties die we al wel in het kader van het normenkader IBP hebben uitgevoerd in 2025, beschrijven we in hoofdstuk 2.7. Ook de actiepunten die we in doel 16c beschrijven, dragen bij aan het voldoen aan de eisen van het normenkader.

e. Er is meer verbinding tussen medewerkers en informatie is toegankelijker.

Na een zorgvuldig selectieproces hebben we in 2025 gekozen voor het intranetproduct van BCS HR Software. Dit sociale intranet wordt binnen Nissewijs geïntroduceerd onder de naam N•Connect. De implementatie vindt van maart tot en met juli 2026 plaats. Vanaf september 2026 kunnen alle medewerkers het platform gebruiken.

Met N•Connect willen we de informatievoorziening binnen de organisatie verbeteren door informatie centraal, overzichtelijk en goed vindbaar aan te bieden. Daarnaast biedt het platform al onze medewerkers op de scholen en het bestuurskantoor de mogelijkheid om eenvoudig met elkaar in contact te komen, kennis te delen en de onderlinge samenwerking te versterken.

Naast digitale verbinding zetten we ook in op fysieke ontmoeting tussen medewerkers. In april 2026 organiseren we een inspiratiemiddag voor alle medewerkers met als thema 'Met elkaar, voor elkaar: vitaal & veerkrachtig'. De organisatorische voorbereidingen zijn in 2025 gestart.

f. Er zijn voordelen behaald door collectief in te kopen, in samenwerking met Onderwijs Inkoop Groep.

Met ondersteuning van Onderwijs Inkoop Groep hebben we in 2025 een Europese aanbesteding uitgeschreven voor de inkoop van laptops, Chromebooks en digiborden. Hierdoor hebben we aanzienlijke aanbestedingsresultaten behaald (naar schatting circa 15%).

Daarnaast hebben we afspraken gemaakt met aanbieders van leermiddelen om tegen lagere prijzen te kunnen inkopen. We keken ook naar het ophalen van afval en toiletartikelen. Met die verkenning gaan we in 2026 verder.

g. Er is een crisisbeleid ontwikkeld.

In december 2025 maakten we een eerste concept voor een crisismanagementplan en een crisiscommunicatieplan voor Nissewijs. In 2026 bespreken we deze conceptplannen binnen de organisatie en leggen we ze ter besluitvorming voor aan de verschillende gremia.

Ook zullen we in 2026 de bijbehorende praktische handleidingen en formats ontwikkelen. In schooljaar 2026-2027 organiseren we trainingen en crisisoefeningen om de betrokken medewerkers vertrouwd te maken met de werkwijze uit de plannen.

h. Er is een geactualiseerd strategisch vastgoedbeleid.

In 2025 ontwikkelden we een huisvestingsstrategie voor Maaswijk en Schenkel vanwege vervangende nieuwbouw in de wijk Elementen-Schenkel (De Dijkwachter) en de sterk groeiende leerlingenaantallen in Maaswijk. In de eerste helft van 2026 ontwikkelen we in aanvulling hierop de huisvestingsstrategie voor de overige wijken.

Doel 17: Adviesraad

Er is een adviesraad ingericht met in- en externe belanghebbenden die kan adviseren bij het bewaken en verder ontwikkelen van de identiteit als samenwerkingsbestuur.

We kozen voor een vorm die opener en flexibeler is dan een adviesraad: een kring van belanghebbenden. We nodigen vertegenwoordigers van maatschappelijke en levensbeschouwelijke organisaties uit Spijkenisse uit om in de kring met het bestuur in gesprek te gaan over thema's die raken aan identiteit, samenleven en onderwijs.

Voor de pilotbijeenkomst in november 2025 hadden we onder meer vertegenwoordigers van geloofsgemeenschappen, welzijnsorganisaties, Vluchtelingenwerk, jongerenwerk en de gemeente uitgenodigd. Zo kwam een breed palet aan perspectieven uit de lokale samenleving aan bod.

Tijdens de bijeenkomst gingen de deelnemers met elkaar in gesprek over onder meer de rol van scholen als ontmoetingsplaats in de samenleving, de samenwerking tussen onderwijs en maatschappelijke organisaties, en welke waarden kinderen nodig hebben om goed samen te leven in een diverse samenleving.

De bijeenkomst werd als inspirerend en waardevol ervaren. Het bestuur heeft daarom besloten deze vorm van ontmoeting voort te zetten en de kring van belanghebbenden periodiek bij elkaar te brengen. Daarmee geven we verdere invulling aan het betrekken van externe perspectieven bij de identiteitsontwikkeling van onze stichting. Dit als aanvulling op de inbreng van de identiteitscommissies die op de samenlevingsscholen actief zijn.

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 meerjarenonderhoudsplanung op. In de planning nemen we de cyclisch uit te voeren werkzaamheden op. Het cyclisch onderhoud van 2025 is overeenkomstig het meerjarenonderhoudsplan uitgevoerd. Dit betrof met name groot onderhoud aan twee locaties, Het Anker en Op Dreef.

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 2025 zijn we op zes locaties begonnen met levensduurverlengende verduurzamingswerkzaamheden. We voeren op deze locaties meteen cyclisch onderhoud uit. Behalve op één locatie, die niet in beheer van Nissewijs is.

We hebben de installatie van een ventilatiesysteem, dat onder meer met subsidie van de rijksoverheid wordt bekostigd, doorgeschoven naar 2026.

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 hierbij 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 2026 en 2027 wordt het IHP herijkt. Daarna zullen we de renovatie- en nieuwbouwplannen opnieuw inplannen.

In het voorjaar van 2026 wordt de nieuwbouwlocatie in de wijk de Elementen opgeleverd. Onze scholen De Hoeksteen en Waterwijs (in schooljaar 2025-2026 nog De Piramide Elementen genoemd) nemen vanaf schooljaar 2026-2027 hun intrek in deze nieuwbouw.

Samen met de gemeente Nissewaard hebben we ook gekeken naar de nieuwbouw van het Kindcentrum Noord (Jan Campert of De Rank, locatie Lisstraat), de deelrenovatie van De Rank (locatie Oranjelaan) en de groot-schalige renovatie van De Catamaran. Nissewijs heeft beschikkingen ontvangen voor het voorbereidingskrediet voor deze drie projecten. Omdat de betreffende beschikkingen naar mening van Nissewijs rechtsonzekerheid en daarmee financiële onzekerheid met zich meebrengen, hebben we hiertegen bezwaar gemaakt.

In 2025 hebben we nog geen beslissing op bezwaar ontvangen. Voor de nieuwbouw van het Kindcentrum zoeken we samen met de gemeente naar een geschikte locatie. De renovatie van De Catamaran staat gepland voor de tweede helft van 2027. De renovatie van De Rank Oranjelaan gaan we in twee fasen uitvoeren. De eerste fase staat voor de zomer van 2027 gepland. We voeren dan een aantal verduurzamingsmaatregelen uit. De tweede fase volgt na de herijking van het IHP.

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 2025 hebben wij een duidelijk 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.

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.

Onze beleidsrijke meerjarenbegroting komt tot stand via een zorgvuldig en stapsgewijs proces, waarin we inhoudelijke beleidskeuzes direct vertalen naar financiële kaders. Ons jaarplan vormt de basis. In dat jaarplan worden de uit het koersplan afgeleide doelen en ambities nader uitgewerkt. Op basis daarvan stellen we de belangrijkste beleidsprioriteiten vast. Die leggen we neer in de kaderbrief. Vervolgens werken we per koerspijler concrete activiteiten en maatregelen uit die moeten bijdragen aan het realiseren van deze beleidsprioriteiten.

Aan de hand van de kaderbrief geven bestuur en schooldirecties samen invulling aan het opstellen van de meerjarenbegroting. Zo ook in 2025. We brachten de financiële consequenties van de beleidskeuzes in kaart. We hielden daarbij rekening met bestaande budgetten, verwachte ontwikkelingen (zoals inflatie of groei) en eventuele risico's. Deze financiële vertaling heeft geleid tot een meerjarenbegroting, waarin beleidsdoelen en middelen met elkaar samenhangen.

Daarna hebben we verschillende scenario's en prioriteringen besproken om duidelijk te krijgen welke keuzes noodzakelijk zijn en wat mogelijk is binnen de beschikbare financiële ruimte. Op basis daarvan hebben we een concept-meerjarenbegroting opgesteld, waarin zowel bestaand als nieuw beleid een plek heeft gekregen. Deze begroting hebben we tenslotte afgestemd met de betrokken partijen en bestuurlijk vastgesteld.

Het CvB monitort de voortgang van de begroting via driemaandelijke bestuursrapportages. Samen beoordelen ze eventuele nieuwe, geïdentificeerde risico's. Als er verschillen ontstaan tussen de begroting en uitgaven, treft het CvB waar nodig maatregelen.

Toekomstige ontwikkelingen

Na enkele jaren met incidentele subsidies te hebben gewerkt, wordt nu duidelijker wat het Ministerie van OCW de komende jaren structureel gaat meenemen in de onderwijsbegroting.

Vanaf 1 januari 2027 ontvangen alle scholen een aanvullende subsidie voor het verbeteren van de basisvaardigheden. Het ministerie werkt ook aan een nieuw subsidiesysteem: Gerichte bekostiging. De nieuwe wetgeving heeft echter vertraging opgelopen. Naar verwachting zal de aanvullende subsidie voor de verbetering van de basisvaardigheden vanaf 2028 via de Gerichte bekostiging worden toegekend.

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 ziektevervangingskosten, en in innovatie en ondernemerschap.

Plannen werken we binnen de regiegroepen van de koerspijlers uit. Die plannen worden vervolgens besproken met de overige 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 totale saldo bedroeg eind december 2025 € 6.671.000.

In 2025 bedroeg de rente op de spaarrekeningen tussen 1,1 en 1,4%. In 2025 bedroegen onze rentebaten € 88.000. Alle uitgezette middelen zijn direct opvraagbaar.

We hebben ons treasury-statuuut in februari 2025 geactualiseerd. Het 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 2025 geen derivaten, beleggingen of leningen aangegaan. Bij het aantrekken respectievelijk uitzetten van alle benodigde of overtollige 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 bij de Rabobank en ABN AMRO uitgezet op basis van een defensief profiel dat past bij ons treasury-beleid. Vanaf maart 2026 neemt Nissewijs deel aan het Schatkistbankieren.

Allocatie van middelen

De ontvangen rijksbijdragen wijzen we op basis van ons allocatiebeleid toe aan onze scholen. De jaarlijkse kaderbrief vormt daarbij het vertrekpunt. Het totale budget voor de personele formatie wordt bepaald door de bovenschoolse kosten en de schoolspecifieke materiële kosten in mindering te brengen op de te ontvangen rijksvergoedingen. Op basis van inhoudelijke gesprekken stelden we vervolgens voor de afzonderlijke scholen de lastenbegrotingen voor (het kalenderjaar) 2025 vast en daarna de formatie voor het aankomende schooljaar.

Bovenschoolse kosten betreffen kosten voor het bestuurskantoor, het onderhoudsbeheer, professionalisering van de schoolleiding, het uitbesteden van de administratie, bestuurlijke kosten, de aanpak van het personeels-tekort en de kosten voor langdurige vervanging en vakleerkrachten. De kosten van de bovenschoolse activiteiten bedroegen in 2025 € 5.268.000. De verdeling van de bovenschoolse kosten vindt plaats naar rato van de ontvangen rijksvergoedingen van de verschillende scholen.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Nissewijs ontvangt voor alle scholen (met uitzondering van 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 elk jaar weer anders zijn en is op voorhand moeilijk te voorspellen. De ontvangen rijksbijdragen voor het wegwerken van achterstanden zijn ook in 2025 integraal toegewezen aan de betreffende scholen. We gebruiken de middelen onder meer voor materialen, extra medewerkers en scholing om onderwijsachterstanden te voorkomen en weg te werken.



2.7. Continuïteitsparagraaf

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

Periodiek lopen we als Nissewijs de belangrijkste risico's die we kunnen lopen, langs. Ook het afgelopen jaar hebben we belangrijke stappen gezet om die risico's het hoofd te kunnen bieden. Zie de beheersmaatregelen verderop in 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 waar nodig tijdig bijstellen.

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.

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

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 8: 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 meerjarig Strategisch Personeelontwikkelingsplan (SPO) dat cyclisch wordt geactualiseerd om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. • 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.	Onze versterkte 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 gebruiken 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. • Handboek Administratieve Organisatie (AO). • Interne controle en audits.
Belangenverstrengeling/ integriteitskwesties of ongeoorloofde inkopen.	• Procuratieregeling met duidelijke mandaatsverdeling. • Vierogenprincipe bij inkoop en contractering. • Integriteitsbeleid en toezien op de naleving ervan.
Misbruik van toegang tot systemen/cyberfraude	• We maken gebruik van 2-factor authenticatie (2FA). • Rechten en rollen in ICT-systemen beheren we strikt. • Met onze nieuwe partner Privacy op School bepalen we op basis van een 0-meting naar IBP verdere maatregelen die we vervolgens uitvoeren. • In 2025 hebben we de stap gezet om toe te werken naar het borgen van ICT-dienstverlening in het secundair proces van onze organisatie.

Overig	
Risico	Beheersmaatregel
De kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening van Onderwijskantoor De Cirkel staat onder druk.	In 2025 is besloten om de salaris- en financiële administratie vanaf augustus 2026 uit te besteden om de dienstverlening toekomstbestendig te kunnen blijven organiseren. Een aanbestedingsprocedure hiertoe is in 2025 gestart. Ook breiden we de staforganisatie uit met een medewerker Planning en Control om de continuïteit en kwaliteit van financieel beheer binnen het secundaire proces van onze organisatie te borgen.



Informatiebeveiliging & privacy (IBP) (B3)

Het onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van betrouwbare informatievoorziening. Dat vraagt om een zorgvuldige omgang met gegevens, zeker met persoonsgegevens. Het gebruik en opslaan van data brengt kwetsbaarheden met zich mee en vraagt om duidelijke afspraken over verantwoordelijkheden, processen en gedrag.

Informatiebeveiliging en privacy (afgekort IBP) is noodzakelijk om risico's tot een aanvaardbaar niveau te reduceren en de voortgang van het onderwijs en de bedrijfsvoering optimaal te kunnen waarborgen. IBP omvat het totaal aan organisatorische, technische en menselijke maatregelen, gericht op het waarborgen van de beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van informatie en het voldoen aan wet- en regelgeving, zoals de AVG. Dit vraagt om structurele aandacht voor bewustwording, risicomanagement, governance, transparantie en continue verbetering.

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 2025 werd bekend dat alle scholen/schoolbesturen eind 2029 moeten voldoen aan de eisen van dit normenkader op niveau 3.

Ontwikkelingen in 2025

Sinds 1 januari 2025 maakt Nissewijs gebruik van een nieuwe dienstverlener op het gebied van AVG: Privacy op School. Met de nieuwe externe Functionaris Gegevensbescherming (FG) van Privacy op School maakten we afspraken over de samenwerking en over de ondersteuning van Privacy op School bij de implementatie van het normenkader IBP.

De eerste stap in het implementatieproces van het normenkader is het uitvoeren van een nulmeting. Zo'n nulmeting is verplicht en moet voor 1 januari 2027 zijn uitgevoerd. We voerden de nulmeting in het tweede kwartaal van 2025 uit. De FG van Privacy op School nam het privacy-deel voor zijn rekening. Het onderdeel informatiebeveiliging hebben we uitbesteed aan SecureWave (een partner van Privacy op School).

De uitkomsten van de nulmeting zijn vastgelegd in YourSafetynet, de monitoringstool die we voor het normenkader gebruiken. De rapportages van de nulmeting zijn in het derde kwartaal van 2025 aan Nissewijs gepresenteerd. De resultaten geven ons concrete handvatten om mee aan de slag te gaan.

We hebben met Privacy op School ook afspraken gemaakt over het actualiseren en bijhouden van het register van verwerking. Deze taak ligt nu voor een groot deel bij Privacy Op School.

Sinds 2025 gebruiken we YourSafetynet voor het registreren van data- en beveiligingsincidenten. Op dit moment wordt de tool vooral gebruikt voor de samenwerking tussen de FG en de Privacy Officer/Security Officer van Nissewijs. In 2026 implementeren we de tool verder in de organisatie via een meldformulier voor medewerkers.

In de plannen voor de nieuwe inrichting van de ICT-organisatie hebben we bewust keuzes gemaakt die alvast aansluiten op het normenkader. Zo kunnen onze nieuwe netwerken straks door de interne ICT-organisatie zelf (op afstand) beheerd worden. Ook alle andere aanpassingen hebben we vooraf getoetst aan de afspraken uit het normenkader. Zo weten we zeker dat de nieuwe oplossingen duurzaam zijn.

Bij het inrichten van de nieuwe, interne ICT-organisatie (hoofdstuk 2.4) hebben we ook gekeken hoe we IBP een structurele plek binnen de organisatie kunnen geven. Er komt een duidelijkere functiescheiding binnen het ICT-team. We geven de beleidsmedewerker ICT, IBP & DG meer ruimte om de implementatie van het normenkader te coördineren. Daarnaast zullen we bij het maken van de plannen in de eerste helft van 2026 (zie hoofdstuk 2.4) ook kijken hoe we andere rollen en taken die vereist zijn binnen het normenkader, kunnen beleggen.



Resultaten

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

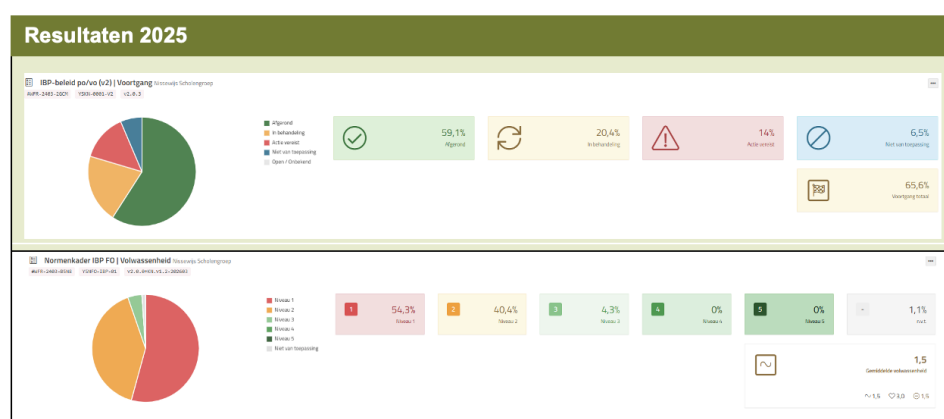
Externe audits

Zoals boven beschreven, hebben we in 2025 een externe nulmeting uitgevoerd voor het normenkader IBP. De rapportages met resultaten en aanbevelingen gaan we gebruiken bij het implementeren van het normenkader.

YourSafetynet

Via de monitoringstool van YourSafetynet kunnen we onze voortgang op het gebied van IBP goed in kaart brengen. Op basis van de resultaten van de nulmeting is de monitoringstool geactualiseerd. Aangezien we de tool voor het jaar 2025 nog niet gebruikten, kunnen we geen vergelijking met 2024 maken.

Figuur 4: Monitor IBP YourSafetynet



Gemelde datalekken

In 2025 ontving Nissewijs twee 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. Deze acties nemen we mee in de planontwikkeling in de eerste helft van 2026.

Rechten van betrokkenen

Er was één verzoek voor dossierinzage in 2025. 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 2026, 2027 en 2028 betreffen de op 15 december 2025 door de RvT goedgekeurde en door het CvB vastgestelde cijfers volgens de meerjarenbegroting 2026 tot en met 2029.

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

De personele inzet binnen Nissewijs werd de afgelopen jaren mede bepaald door incidentele subsidies, bedoeld voor extra onderwijsondersteunend personeel. Nu deze subsidies stoppen, is het noodzakelijk om de formatie opnieuw in balans te brengen via de structurele bekostiging. In de meerjarenbegrotingen 2025 en 2026 en het bestuursformatieplan sturen we daarom op een geleidelijke afname van het onderwijsondersteunend personeel die past bij de beschikbare middelen en de gewenste personele inrichting.

Deze afname realiseren we niet in één keer, maar via een meerjarenformatieplanning. De prognoseformatie wordt stapsgewijs in lijn gebracht met de streefformatie. Hierbij spelen niet alleen de beschikbare bekostiging, maar ook factoren als leerlingaantallen, natuurlijk verloop en interne mobiliteit, een belangrijke rol. Door kritisch te kijken naar het invullen van vacatures en de inzet van personeel, werken we toe naar een duurzame en toekomstbestendige formatie.

Leerlingen (teldatum 1 februari 2026)

Tabel 9: Leerlingenprognose gehanteerd bij bekostigingsberekeningen meerjarenbegroting 2025-2028

Teldatum 01-02	Realisatie 2025	Realisatie 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Leerlingenprognose totaal	4.367	4.375	4.454	4.477

Onlangs stelde DUO de werkelijke telgegevens per 1 februari 2026 vast. Het aantal leerlingen bedroeg op die datum 4.415, met name als gevolg van een onverwachte sterke toestroom in december 2025 en januari 2026.

Verwachte ontwikkelingen

Door de aanstaande oplevering van de nieuwbouw in de wijk De Elementen (de Dijkwachter) verwachten wij een toename in het aantal leerlingen voor de scholen De Piramide Elementen en De Hoeksteen. We verwachten een grotere instroom, maar er is ook sprake van een relatief lage uitstroom van leerlingen in groep 8 in schooljaar 2026-2027. Ook verwachten wij dat de leerlingaantallen op Annie M.G. Schmidt, sls Marimba en cbs Marimba nog zullen 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 blijft lastig te voorspellen. Dat aantal fluctueert sterk.

FTE (teldatum 31-12-2025)

In de begroting 2026-2029 hebben we voor de personele lasten rekening gehouden met de formatie, zoals in tabel 10 te lezen.

Tabel 10: Formatie (in fte) gehanteerd bij bekostigingsberekeningen meerjarenbegroting 2026-2029

Personele bezetting in FTE	2025 Begroting	2025 Jaarrekening	2026 Begroting	2027 Begroting	2028 Begroting
Bestuur/management	16	15	15	15	15
Primair proces	231	225	225	227	227
Ondersteunend personeel	115	117	103	103	103
Totaal	362	357	343	345	345

In bovenstaand overzicht zijn de medewerkers met een vervangingsaanstelling (22 fte), opleidingsplaats (22 fte) of toezichthoudende functie (2 fte) niet meegenomen.

Verwachte ontwikkelingen

Vanaf 1 augustus 2026 worden de salaris- en financiële administratie ondergebracht bij een administratiekantoor. Daardoor zal de formatie in 2026 met 7,1 fte afnemen ten opzichte van ultimo 2025.

3.2. Staat van baten, lasten & balans

Meerjarenbegroting

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

Tabel 11: Meerjarenbegroting 2026-2028 & realisatie over 2025

	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Verschil 2025 t.o.v. begroting	Verschil 2025 t.o.v. 2024
Rijksbijdragen	37.797.560	39.251.959	40.177.650	39.942.356	40.341.189	40.429.815	925.691	2.380.090
Ov. Overheidsbijdr.	1.182.169	940.391	990.392	769.113	773.053	767.391	50.001	-191.777
Overige baten	1.585.554	1.603.508	2.299.703	1.625.978	473.197	473.348	696.195	714.149
Totaal opbrengsten	40.565.283	41.795.858	43.467.745	42.337.447	41.587.439	41.670.554	1.671.887	2.902.462
Personeelslasten	34.488.125	35.220.262	36.063.266	35.054.306	34.542.599	34.876.521	843.004	1.575.141
Afschrijvingen	863.844	919.054	889.394	956.344	925.991	864.652	-29.660	25.550
Huisvestingslasten	3.283.821	2.675.214	3.486.997	2.768.898	2.718.739	2.712.608	811.783	203.176
Overige lasten	3.563.463	3.357.971	3.665.181	3.557.972	3.022.378	2.915.045	307.210	101.718
Totaal lasten	42.199.253	42.172.501	44.104.838	42.337.520	41.209.707	41.368.826	1.932.337	1.905.585
Fin. Baten en lasten	114.978	60.000	80.960	28.000	28.000	28.000	20.960	-34.018
Totaal resultaat	-1.518.992	-316.643	-556.133	27.927	405.732	329.728	-239.490	962.859

Voor 2026 voorzien wij een licht positief exploitatieresultaat en voor de daaropvolgende jaren een positief resultaat tussen € 0,3 en € 0,4 miljoen. Om dit te bewerkstelligen hebben we een aantal maatregelen genomen, zoals strakker sturen op het allocatiebeleid, zeer beperkte inhuur van medewerkers en een duidelijker vervangingsbeleid. Door het wegvallen van tijdelijke baten uit het Nationaal Programma Onderwijs en de subsidie verbetering basisvaardigheden is het noodzakelijk om ook de uitgaven tijdig te verlagen. Door de opeenstapeling van incidentele baten de afgelopen jaren, kwam de personeelsbezetting (in lijn met het doel van deze subsidies) tot en met 2025 uit op circa 83% van de baten, ten opzichte van de genormaliseerde 81-84%. Deze stijging kwam vooral door een uitbreiding van het onderwijsondersteunend personeel (onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners). In overeenstemming met ons beleid, blijven we in onze meerjarenbegroting uitgaan van een stabiel percentage van 83%. Daarmee blijven we binnen onze financiële kaders en anticiperen we op het volledig wegvallen van deze incidentele baten.

Inclusiever onderwijs

Nissewijs ontvangt extra middelen van Onderwijscollectief VPR voor ontwikkelingen op het gebied van inclusiever onderwijs. De bijdragen die we in 2022 en 2023 ontvingen, hebben we voor 1 januari 2026 besteed. Vanaf boekjaar 2025 krijgen we van het Onderwijscollectief een structurele bijdrage van € 160.000 per jaar. In 2025 was die bijdrage eenmalig verhoogd en kregen we € 498.000 toegekend.

Het budget is bedoeld om de context waarin kinderen leren, te versterken. Dit betekent dat we investeren in de omgeving en de ondersteuning die inclusief onderwijs mogelijk maken. Door contextversterkend te handelen, zorgen we ervoor dat alle kinderen gelijke kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Ongeacht hun ondersteuningsbehoeften. Dit doen we zoveel mogelijk thuisnabij en in samenwerking met leerlingen zonder extra ondersteuningsbehoefte. De voorwaarden van dit budget inclusief onderwijs liggen in het verlengde van de voorwaarden van de middelen die we in 2022 en 2023 ontvingen.

Middelen die we in 2026 ontvangen, besteden we voor 31 december 2028. We zetten de middelen binnen Nissewijs in op basis van een vooraf vastgesteld plan (onderdeel van ons jaarplan) dat voldoet aan de leidende principes die we met het Onderwijscollectief zijn overeengekomen. Scholen kunnen voor het allocatiemodel 2026-2027 (najaar 2025) een plan indienen voor de inzet van deze middelen. De inzet van deze subsidie is opgenomen in de begroting.

Basisvaardigheden

In de jaren 2022 tot en met 2025 ontvingen alle scholen van Nissewijs een subsidie voor de versterking van de basisvaardigheden. Voor vier scholen zijn de baten en lasten in deze meerjarenbegroting opgenomen. Voor Het Anker, De Rank en De Piramide Elementen loopt het project tot 1 augustus 2026, voor De Hoeksteen tot 1 augustus 2027. Hierdoor nemen de verwachte baten (en lasten) af van € 1,43 miljoen in 2025 naar € 0,37 miljoen in 2026.

Vanaf 2027 ontvangen alle scholen jaarlijks een bedrag van naar verwachting € 206 per leerling. Voor deze subsidie ontwikkelt het ministerie van OCW een nieuwe bekostigingsvorm, een regeling tussen de bestaande lumpsumbekostiging en aanvullende subsidies in. Met deze bekostigingsvorm verwacht het ministerie meer grip op de verbetering van basisvaardigheden te krijgen. Deze nieuwe regeling is nog niet definitief uitgewerkt en wordt op zijn vroegst in 2028 van kracht. Voor de bekostiging van de basisvaardigheden kan hierdoor 2027 als een tussenjaar worden beschouwd.



Toelichting op de staat van baten en lasten 2025

Het exploitatieresultaat over 2025 bedraagt € 556.000 nadelig. De vastgestelde begroting 2025 sluit met een geraamd exploitatietekort van € 316.000.

De totale baten, inclusief financiële baten, bedroegen in 2025 € 43.468.000 (begroot € 41.795.000).

De totale lasten bedroegen € 44.105.000 (begroot € 42.173.000). De belangrijkste afwijkingen in het jaar 2025 zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Tabel 12: Baten en lasten over 2025 met het exploitatieresultaat

Begroot resultaat 2025	-317.000
Baten	
Indexering rijksvergoeding	556.000
Subsidie arbeidsmarkttoelage	-294.000
Overige rijksvergoedingen	306.000
Restitutie subsidie via andere besturen	-71.000
Hogere bijdrage samenwerkingsverband	78.000
Gemeentelijke subsidies	401.000
Doorbelasting gezamenlijke kosten	322.000
Overige baten	374.000
Lasten	
Lagere kosten schoolformaties	-70.000
Hogere loonkosten indexering	240.000
Uitgaven arbeidsmarkttoelage	-294.000
Hogere gezamenlijke kosten	150.000
Loonkosten Taalschool	66.000
Overige salarissen	27.000
Inhuur	487.000
Vormen personele voorzieningen	101.000
Arbokosten/Nascholing	133.000
Kosten efficiënte inpassingen en onderhoud	536.000
Hogere kosten huisvesting	275.000
Leermiddelen en licenties	115.000
Overige baten en lasten	145.000
Resultaat boekjaar 2025	-556.000

We lichten deze posten hieronder toe.

Rijksbijdragen en overige overheidsbijdragen € 976.000 hoger dan begroot

De rijksvergoedingen zijn ongeveer € 926.000 hoger dan begroot.

• Indexering hoger dan begroot	€ 556.000
• Bekostiging tussentijdse toename aantal leerlingen	€ 121.000
• Minder scholen hebben subsidie arbeidsmarktbeleid ontvangen	€ 294.000 -/-
• Nieuwe subsidie school en omgeving	€ 171.000
• Laatste tranche projectsubsidie basisvaardigheden	€ 92.000
• Restitutie subsidies via andere schoolbesturen	€ 71.000 -/-
• Subsidie Onderwijscollectief	€ 78.000
• Subsidie gemeente Nissewaard inzake aanpassingen/renovatie	€ 401.000
• Overige	€ 78.000 -/-

Totaal € 976.000

In 2025 was de rijksvergoeding 1,89% hoger dan we hadden begroot. In de begroting voor 2025 was al rekening gehouden met een indexering van 2,95%, maar de definitieve indexering bedroeg 4,84%. Daarmee nam de rijksvergoeding met ongeveer € 556.000 toe. De tussentijdse toename van het aantal leerlingen leidde in 2025 tot een extra bekostiging van € 121.000.

In 2025 ontvingen scholen in wijken met hoge CBS-scores een aanvullende subsidie arbeidsmarkttoelage. 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. In 2025 kwamen twee scholen niet meer in aanmerking voor deze aanvullende subsidie. Dat viel samen met de generieke verlaging van het budget voor het arbeidsmarktbeleid. Daardoor kregen we € 294.000 minder subsidie dan begroot. Omdat het een doorbetaling betreft, vielen ook de loonkosten lager uit.

Sinds 1 augustus 2025 ontvangen drie scholen een aanvullende subsidie in het kader van de subsidieregeling School en Omgeving (2025: € 171.000). De bestedingen hiervan zijn opgenomen onder 'overige lasten' en 'salariskosten'.

In 2025 ontving De Hoeksteen als laatste van onze scholen een subsidie voor de basisvaardigheden. Voor acht andere scholen werd het project op 1 augustus 2025 afgerond. Drie scholen zijn het tweede jaar ingegaan. De subsidie was € 92.000 hoger dan begroot.

Voor het project doorstroom van PO naar VO heeft het Ministerie van OCW aangekondigd een bedrag terug te vorderen. Het aandeel voor Nissewijs bedraagt € 44.000. Van de voorloperssubsidie van de Onderwijsregio is een bedrag van € 27.000 (niet besteedde middelen) extra overgedragen aan de Onderwijsregio.

Niet alleen de rechtstreekse baten van de rijksoverheid, ook de baten van het samenwerkingsverband namen in 2025 toe (€ 78.000). Het gaat om een incidentele bijdrage voor het onderwijs aan hoogbegaafde kinderen.

In 2025 zijn we begonnen met grote en kleine aanpassingen aan onze schoolgebouwen. Voor deze aanpassingen heeft de gemeente Nissewaard een vergoeding beschikbaar gesteld. Verder zijn we gestart met de voorbereidingen rondom de renovatie van De Catamaran en de nieuwbouw van Kindcentrum Noord. De baten voor deze werkzaamheden bedragen € 401.000 meer dan begroot.

Overige baten € 696.000 hoger dan begroot

In 2025 hebben we voor het management en het functioneel beheer van Onderwijskantoor De Cirkel gebruik gemaakt van externe krachten. Daardoor vielen de kosten hoger uit dan begroot. Deze kosten verdeelden we over de deelnemende besturen. Daarom is de doorbelasting (baten) € 322.000 meer dan begroot.

De lasten voor De Kameleon vielen hoger uit dan begroot. Aangezien met de gemeente en andere schoolbesturen is afgesproken dat de exploitatie budgettair neutraal blijft en er afgelopen jaren sprake was van een exploitatieoverschot, is het exploitatietekort van ruim € 105.000 onttrokken aan het in voorgaande jaren opgebouwde overschot.

In 2024 zijn we op meerdere scholen begonnen met het verstrekken van schoolmaaltijden. Daarvoor ontvingen we in 2025 van het Jeugdeducatiefonds een bijdrage van € 226.000. Dit was € 56.000 euro meer dan begroot.

De private inkomsten van onze scholen nam in 2025 met € 50.000 toe. Het gaat hierbij om ouderbijdragen en bijdragen voor schoolreizen. Op de balansdatum hadden meer ouders dan een jaar eerder deze bijdragen betaald.

Andere niet begrote baten zijn:

• Verrekening vervangingspool	€ 78.000
• Vergoeding eerste inrichting	€ 56.000

Personeelslasten € 843.000 hoger dan begroot

Onze personeelskosten zijn in 2025 € 842.000 hoger uitgevallen dan begroot. In grote lijnen is dit een gevolg van hogere loonkosten (€ 119.000) en hogere overige personeelskosten (€ 715.000).

• Indexering cao salarissen	€ 240.000
• Uitbetaling arbeidsmarkttoelage	€ 294.000 -/-
• Lagere kosten schoolformaties	€ 70.000 -/-
• Hogere kosten bovenschoolse activiteiten	€ 150.000
• Loonkosten Taalschool en School en Omgeving	€ 66.000
• Overige salarissen	€ 27.000
• Inhuur personeel	€ 489.000
• Vormen personele voorzieningen	€ 101.000
• Arbokosten en nascholing	€ 133.000

Totaal	€ 842.000
---------------	------------------

Op 1 november 2025 werd de nieuwe cao voor het primair onderwijs vastgesteld. We hebben de salarissen op die datum met 4,6% verhoogd (€ 240.000).

De personeelsformatie op de scholen was lager dan begroot. Over de eerste zeven maanden van 2025 was dit 1,60 fte. Vanaf 1 augustus 2025 is de formatie 0,3 fte hoger dan waar we vanuit gingen op grond van de vastgestelde allocatiemodellen.

De lagere kosten arbeidsmarkttoelage zijn het gevolg van de lagere vergoeding die we van de overheid ontvingen (zie paragraaf 'Rijksvergoedingen').

De kosten voor vervanging, vakleerkrachten en de leerwerktrajecten worden bovenschools gedragen. Deze kosten vallen € 150.000 hoger uit dan begroot, met name door meer leerwerktrajecten. De kosten voor het inhuren van personeel zijn voornamelijk toegenomen door de inhuur van een directeur bedrijfsvoering en het functioneel beheer bij het administratiekantoor De Cirkel. De meerkosten hiervan verdelen we over de deelnemende besturen.

In 2025 hebben de deelnemende besturen het besluit genomen om de werkzaamheden van Onderwijskantoor De Cirkel vanaf 2026 te gaan uitbesteden. Het aandeel in de kosten hiervan schatten we voor Nissewijs op € 101.000.

De kosten van diverse reïntegratietrajecten zijn in 2025 toegenomen.

Huisvestingslasten € 811.000 hoger dan begroot

De hogere onderhoudsuitgaven bestaan uit:

• Kosten voor de uitvoering van de projecten en renovaties	€ 536.000
• Afwikkeling energiekosten 2023 en 2024	€ 75.000
• Vaststelling huur Marimba Sterrenkwartier	€ 49.000
• Werkzaamheden groot onderhoud buiten meerjarenonderhoudsplan	€ 43.000
• Hogere kosten van begeleiding groot onderhoud projecten	€ 76.000
• Overige onderhoudskosten	€ 32.000

Totaal **€ 811.000**

Dat de huisvestingslasten in 2025 hoger uitvielen dan begroot, ligt vooral aan werkzaamheden aan onze gebouwen. De kosten daarvoor bedroegen € 536.000. We financierden dit grotendeels uit een bijdrage van de gemeente Nissewaard.

In 2025 zijn via de gemeente Nissewaard de energiekosten over de jaren 2023 en 2024 afgerekend. Deze lasten vielen hoger uit dan we hadden begroot. De werkelijke kosten voor de scholen waren ongeveer € 75.000 hoger dan oorspronkelijk begroot. Voor de kosten over 2025 hebben we de raming in lijn gebracht met de afrekeningen over voorgaande jaren.

In 2024 werd de huur van de nieuwbouwlocatie van de Marimba in Sterrenkwartier vastgesteld. Deze huur was in de begroting 2025 nog niet verwerkt, wat leidde tot € 49.000 meer aan kosten dan begroot. In 2025 verrichtten we ook werkzaamheden buiten het meerjarenonderhoudsplan om. De kosten hiervan bedroegen € 43.000. De begeleiding van het onderhoudsdeel door Anculus van de projecten in 2025 was € 76.000 hoger dan begroot.

Overige lasten € 307.000 hoger dan begroot

De overige lasten waren in 2025 hoger dan we hadden begroot. Voor een deel hangt dit samen met (nieuwe) initiatieven die we konden uitvoeren, omdat we er gelden voor ontvingen:

• Inhuur externe partijen School en omgeving	€ 78.000
• Softwarelicenties en leermiddelen	€ 115.000
• Ondersteuning administratie Onderwijskantoor De Cirkel	€ 112.000
• Diversen	€ 2.000

De kosten voor School en Omgeving werden volledig gedekt door een rijksbijdrage. De meerkosten voor Onderwijskantoor De Cirkel zijn voor ons aandeel in de inhuur van de directeur bedrijfsvoering van De Cirkel en het functioneel beheer.

Meerjarenbalans

De meerjarenbalans ziet er als volgt uit:

Tabel 13: Meerjarenbalans

	Realisatie 31-12-2024	Realisatie 31-12-2025	Begroting 31-12-2026	Begroting 31-12-2027	Begroting 31-12-2028
Vaste activa	4.486.000	5.341.453	5.013.000	4.596.000	4.644.000
Vorderingen	1.646.000	1.413.532	1.752.000	1.752.000	1.752.000
Liquide middelen	7.080.000	6.670.808	4.197.000	4.934.000	5.330.000
Totaal activa	13.212.000	13.425.793	10.962.000	11.282.000	11.726.000
Totaal eigen vermogen	3.115.000	2.558.728	2.762.000	3.168.000	3.498.000
Algemene reserve	2.291.000	1.904.506	2.537.000	2.943.000	3.273.000
Bestemmingsreserves	600.000	429.976	0	0	0
Overige reserves en fondsen	224.000	224.246	225.000	225.000	225.000
Voorzieningen	3.384.000	2.082.377	2.700.000	2.614.000	2.728.000
Kortl. Schulden	6.713.000	8.784.688	5.500.000	5.500.000	5.500.000
Totaal passiva	13.212.000	13.425.793	10.962.000	11.282.000	11.726.000

Toelichting op de meerjarenbalans

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

Tabel 14: Investerings in vaste activa

	Jaarrekening 2024	Jaarrekening 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Investerings vaste activa	1.113.000	1.740.000	1.286.000	509.000	912.000

Toelichting op de balans per 31 december 2025**Vaste activa**

De vaste activa zijn met ruim € 855.000 toegenomen ten opzichte van 2024. De totale investeringen over 2025 bedroegen € 1.740.000.

De belangrijkste investeringen betroffen:

- Vervanging van digiborden, Chromebooks, laptops en netwerk € 550.000
- Aanleg ventilatie Het Anker en De Vogelenzang Vriesland € 359.000
- Verduurzaming Marimba Sterrenkwartier € 106.000
- Meubilair € 325.000
- Leermiddelen € 260.000
- Overig € 140.000

Jaarlijks vindt in overleg met de schooldirecties een opschoning van de activa plaats.

Ook actualiseren we jaarlijks de investeringsplannen.

Vorderingen

De vorderingen ultimo 2025 zijn als volgt onder te verdelen:

- Debiteuren en overige vorderingen € 137.000
- Rijksvergoedingen onderwijs aan asielzoekers € 146.000
- Overlopende activa € 817.000

Passiva

Het eigen vermogen is afgenomen door het nadelig resultaat 2025. Dat komt met name door de inzet van medewerkers ten laste van eerder ontvangen middelen.

De voorzieningen zijn afgenomen door de uitgevoerde onderhoudsuitgaven in 2025 en de waardering van de personele verplichtingen onder de voorzieningen. De kortlopende schulden zijn met € 1.850.000 toegenomen door vooruit ontvangen bijdragen van de gemeente Nissewaard.

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.

Bestemmingsreserve privaat

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

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. Ultimo 2025 waren al deze middelen overeenkomstig de doelstelling besteed.

In 2025 heeft het samenwerkingsverband een nieuwe subsidie voor inclusief onderwijs beschikbaar gesteld (€ 504.000). Ultimo 2025 hadden we nog een bedrag van € 295.000 hiervan over om te besteden.

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 disconteringsvoet bedraagt 2,8 %. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht. De voorziening bedraagt per 31 december 2025 € 268.000.

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 2025 is € 210.000 onttrokken en € 210.000 gedoteerd aan de voorziening. De voorziening bedraagt per 31 december 2025 € 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 afwikkeling De Cirkel

In oktober 2025 hebben de besturen van EduMare, het Onderwijscollectief en Nissewijs besloten om vanaf 1 augustus 2026 de salaris- en financiële administratie bij een externe partij onder te brengen. We verwachten maximaal € 113.000 aan overgangskosten te zullen maken.

Voorziening groot onderhoud

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 2025 werd € 1.602.000 onttrokken en € 196.000 gedoteerd aan de voorziening. Het saldo van de voorziening bedraagt per 31 december 2025 € 1.491.000.

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 ten laste van de onderhoudsvoorziening verwerkt, als het beoogde kosten betreft. Wijken de kosten van verricht groot onderhoud af van de boekwaarde voor de betreffende onderhoudscomponent, dan wordt dit verschil in één keer verwerkt in de winst- en verliesrekening.

Kortlopende schulden

Onze kortlopende schulden bedragen ultimo 2025 € 8.571.000 tegenover € 6.713.000 ultimo 2024. Deze toename komt voornamelijk door vooruit ontvangen subsidies van de gemeente Nissewaard voor de aanpassingen en voorbereidingskredieten voor de renovatie van De Catamaran en het Kindcentrum Noord.

3.3. Financiële positie

Kengetallen

In tabel 15 hebben we de kengetallen opgenomen. Deze kengetallen geven inzicht in de financiële positie van Nissewijs.

Tabel 15: Kengetallen voor de financiële positie van Nissewijs

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Norm Nissewijs
Liquiditeit	1,30	0,92	1,30	1,08	1,22	1,40	> 1,00
Solvabiliteit 2	49%	35%	55%	50%	51%	55%	> 30%
Weerstandsvermogen	8%	6%	8%	6%	6%	8%	> 5%
% Personeel/baten	85%	83%	85%	84%	83%	83%	81 - 84%
Rentabiliteit	-4%	-1%	-4%	0%	1%	1%	
Afwijking signaleringswaarde	-3.399.000	-4.873.000	-3.399.264	-4.367.872	-3.507.372	-3.229.528	< € 0

Toelichting op de financiële positie

Liquiditeit

Voor de liquiditeit ligt de norm die Nissewijs hanteert hoger dan de norm die de Inspectie van het Onderwijs hanteert (0,75%). De liquiditeitsratio in de realisatie 2025 ligt hier nog ruim boven. 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 2025 en de uitvoering van groot onderhoud (ten laste van de voorziening onderhoud).

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 daling van de solvabiliteit is toe te schrijven aan de vooruit ontvangen subsidies van € 2,6 miljoen die we van de gemeente Nissewaard kregen. Dat bedrag hebben we opgenomen onder de kortlopende schulden, wat de solvabiliteitsverhouding sterk heeft beïnvloed. Zonder deze subsidies zou de solvabiliteit op 44% uitkomen. Nu is de solvabiliteit 35%. Dat voldoet.

Weerstandsvermogen

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 afgenomen ten opzichte van 2024 als gevolg van het exploitatietekort over 2025.

Personeelskosten uitgedrukt in % van de baten

Voor personeelskosten streeft Nissewijs naar een verhouding van tussen 81% tot 84%. Over 2025 valt de realisatie binnen de gestelde grenzen, omdat de personeelskosten minder hard zijn gestegen dan de overige kosten.

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 2025, maar ook in 2026, terwijl we de middelen in 2025 ontvingen.

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*

Volgens de berekening van de inspectie komt het genormeerd eigen vermogen ultimo 2025 uit op € 7,4 miljoen, terwijl het werkelijk eigen vermogen eind 2025 € 2.6 miljoen bedroeg. Het eigen vermogen herstelt zich ultimo 2028 naar € 3,5 miljoen door de verwachte positieve resultaten over 2027 en 2028.

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

Ondertekening door CvB

Naam:	Mw. Charlotte van Bodegom
Functie:	Voorzitter College van Bestuur
Datum:	
Handtekening:	

• 4. VERSLAG INTERN TOEZICHT

4.1. Inleiding

In dit toezichtsverslag legt de Raad van Toezicht (RvT) van Nissewijs verantwoording af over de wijze waarop zij in 2025 invulling heeft gegeven aan haar toezichthoudende, werkgevers-, advies- en netwerkrol.

Het jaar 2025 stond in het teken van:

- systematisch toezicht op basis van het toezichtkader;
- toepassing en verdieping van de Governancecode funderend onderwijs 2025;
- regionale samenwerking binnen de Onderwijsregio Zuidwest Samen;
- borging van onderwijskwaliteit en inclusiever onderwijs;
- financiële continuïteit en strategische keuzes rond huisvesting;
- verdere professionalisering van de raad en actualisatie van governance documenten

4.2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De RvT ziet erop toe dat Nissewijs haar maatschappelijke opdracht goed vervult: kwalitatief goed en kansrijk onderwijs bieden aan kinderen van vier tot en met twaalf jaar in de gemeente Nissewaard. Daarbij vertegenwoordigt de raad de maatschappelijk belanghebbenden en weegt zij publieke belangen, zoals onderwijskwaliteit, continuïteit, veiligheid en doelmatige besteding van middelen, in haar oordeelsvorming mee.

In 2025 stonden een aantal inhoudelijke opgaven nadrukkelijk centraal. De ontwikkeling van inclusiever onderwijs en de positionering van Nissewijs binnen de Onderwijsregio Zuidwest Samen vroegen om bestuurlijke scherpste en een duidelijke rolafbakening. Tegelijkertijd bleef de arbeidsmarktkrapte druk zetten op personele continuïteit en onderwijskwaliteit. Ook de financiële meerjarenontwikkeling, de voortgang binnen het Integraal Huisvestingsplan en de borging van integriteit en sociale veiligheid, vroegen om expliciet toezicht.

De raad heeft deze thema's in samenhang bekeken. Onderwijskwaliteit, personeelsontwikkeling en financiële kaders beïnvloeden elkaar immers direct. Bij de behandeling van de jaarrekening 2024 en het bestuursverslag 2024 heeft de raad mede op basis van het accountantsverslag beoordeeld of de middelen rechtmatig en doelmatig zijn ingezet en of de continuïteit van de organisatie voldoende is gewaarborgd. Daarmee heeft de raad invulling gegeven aan haar verantwoordelijkheid ten aanzien van publieke verantwoording.

Niet alleen onze reguliere vergaderingen, maar ook de gezamenlijke bijeenkomsten met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) hebben we benut om maatschappelijke ontwikkelingen en governancevraagstukken in dialoog te verdiepen.

In 2025 vond twee keer een gemeentelijk toezichtoverleg plaats met de wethouder van de gemeente Nissewaard, het College van Bestuur (CvB) en twee leden van de RvT. In deze overleggen is gesproken over de voortgang van het Integraal Huisvestingsplan, maatschappelijke ontwikkelingen in de wijken, jeugdproblematiek en de rol van de gemeente als belangrijke belanghebbende. De RvT gebruikte deze overleggen om zicht te houden op de bredere maatschappelijke context waarin Nissewijs opereert.

Daarnaast nam een afvaardiging van de RvT deel aan een bestuurlijk netwerkevenement dat door Nissewijs was georganiseerd. Bestuurders, toezichthouders en andere partners gingen met elkaar in gesprek over onder meer kansengelijkheid, regionale samenwerking en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Onze aanwezigheid droeg bij aan het directe contact met het bredere maatschappelijke veld en aan het versterken van de zichtbaarheid van Nissewijs in de regionale context. Daarmee gaf de RvT niet alleen intern, maar ook in verbinding met relevante stakeholders invulling aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid.

4.3. Visie en kaders

Toezichtvisie

De RvT vervult haar rol vanuit een in 2024 expliciet vastgelegde toezichtvisie, waarin onafhankelijkheid, rolzuiverheid en maatschappelijke oriëntatie centraal staan. De raad ziet zichzelf als vertegenwoordiger van het maatschappelijk belang en richt zich primair op de vraag in hoeverre het CvB erin slaagt de onderwijsinhoudelijke en organisatorische doelen van Nissewijs te realiseren.

Toezicht wordt uitgeoefend vanuit vertrouwen, maar met professionele distantie. Dat betekent dat de RvT kritisch bevraagt, actief reflecteert op risico's en dilemma's, en het CvB aanspreekt op voortgang en resultaten, maar zonder op de stoel van het bestuur te gaan zitten. De scheiding tussen besturen en toezien wordt zorgvuldig bewaakt.

In 2025 is de toezichtvisie nadrukkelijk gespiegeld aan de Governancecode funderend onderwijs 2025. De vijf principes uit deze code hebben we gehanteerd bij de reflectie op het eigen functioneren en bij de verdere ontwikkeling van de governance binnen Nissewijs.

Toezichtkader

De toezichtvisie is geconcretiseerd in het toezichtkader dat in 2024 is vastgesteld. Dit kader beschrijft de inhoudelijke ijkpunten, waarop de RvT het CvB structureel beoordeelt. Het gaat daarbij onder meer om het beoogd resultaat van het onderwijs, kwaliteitszorg, financiën, personeelsbeleid, integriteit, huisvesting en de relatie met belanghebbenden.

In 2025 zijn alle relevante ijkpunten periodiek besproken en beoordeeld. De RvT heeft per ijkpunt expliciet vastgesteld of het CvB in redelijkheid voldoende voortgang heeft gerealiseerd en binnen de gestelde kaders heeft gehandeld. Waar nodig hebben we aandachtspunten meegegeven voor volgende rapportages.

Door deze vaste structuur is het toezicht niet reactief, maar planmatig ingericht. Het toezichtkader fungeert zo als kompas voor zowel de informatievoorziening door het bestuur als de oordeelsvorming door de raad.

We bespreken de ijkpunten niet alleen in de formele RvT-vergaderingen, maar waar relevant ook in externe overleggen. Zoals in het gemeentelijk toezichtoverleg, waarin onder meer het ijkpunt huisvesting expliciet aan de orde kwam.

Toetsingskader

Het toetsingskader beschrijft de manier waarop de RvT haar toezicht concreet vormgeeft en welke informatiebronnen ze daarbij gebruikt. Het CvB rapporteert periodiek over de voortgang op de vastgestelde ijkpunten. Deze rapportages vormen de basis voor inhoudelijke bespreking en beoordeling.

De RvT heeft aanvullende informatieafspraken gemaakt ten aanzien van integriteit en informatiebeveiliging. Voor het ijkpunt Integriteit is afgesproken dat het CvB de RvT periodiek informeert over de implementatie van het normenkader IBP, zodat we ons toezicht mede kunnen baseren op actuele risico-informatie en voortgang op de borging.

Bij de beoordeling van de financiële positie en continuïteit van de stichting is de jaarrekening een belangrijk toetsingsinstrument. De RvT heeft de jaarrekening over 2024 niet alleen besproken in samenhang met het bestuursverslag, maar mede beoordeeld op basis van het accountantsverslag. We gebruikten het accountantsverslag daarbij als onafhankelijke bron voor de beoordeling van rechtmatigheid, doelmatigheid, interne beheersing en risicobeheersing. De bevindingen van de accountant hebben we expliciet betrokken in de bespreking met het CvB en meegenomen in de uiteindelijke besluitvorming om de jaarstukken goed te keuren.

Naast deze jaarlijkse financiële toetsing maakt de RvT ook gebruik van de meerjarenbegroting, de kaderbrief en de tussentijdse rapportages om zicht te houden op toekomstige ontwikkelingen en bijbehorende risico's. Strategische besluiten, zoals investeringen in huisvesting, beoordelen we in samenhang met financiële draagkracht en maatschappelijke noodzaak.

De RvT vindt het van belang dat de begroting beleidsrijk wordt opgesteld. Op die manier kan de raad financiële keuzes expliciet verbinden aan strategische doelstellingen en maatschappelijke opgaven. De beleidsrijke begroting vormt daarmee een belangrijk instrument voor inhoudelijk en toekomstgericht toezichthouden.

Door de combinatie van vaste ijkpunten, structurele rapportages en onafhankelijke financiële toetsing is het toezicht in 2025 onderbouwd, consistent, structureel en transparant vormgegeven.

4.4 Samenstelling en organisatie

Leden en nevenfuncties

Tabel 16: Naam, (neven)functie(s) en commissielidmaatschap van de leden van de RvT

Naam	Functie	Nevenfuncties	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 bij De Belastingdienst	- ECHO Ambassadeur (onbezoldigd) - Zelfstandig coach voor young professionals (onbezoldigd)	Remuneratiecommissie
Dhr. B.J. Bleeker <i>Lid Raad van Toezicht</i>	Zelfstandig interim-manager	- Lid Algemeen Bestuur (toezichthoudende rol) Montessori Stichting Vreugd en Rust (bezoldigd) - Voorzitter Watersportvereniging Numansdorp (onbezoldigd)	Auditcommissie
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</i>	Rayonmanager Wijkteams Zuid-Buiten Rotterdam	- Bestuurslid Laurenskerk Rotterdam (onbezoldigd) - Penningmeester wijk-gemeente Maaskant Open Grenzen (onbezoldigd, sinds juni 2025)	Onderwijs- & kwaliteitscommissie

De voorzitter van de RvT draagt zorg voor een evenwichtige agendering, bewaakt de rolzuiverheid tussen bestuur en toezicht, en stimuleert het collectief functioneren van de RvT. Ook heeft de voorzitter regulier overleg met het CvB in voorbereiding op de vergaderingen.

De RvT vergaderde in 2025 acht keer. Bij één vergadering was een lid afwezig. Bij de overige vergaderingen was de raad voltallig. We kunnen daarom wel spreken van een grote betrokkenheid en continuïteit in het toezicht.

Rooster van af- en aantreden

Tabel 17: Rooster van aftreden van de leden van de RvT

Naam	Datum aantreden	Datum aftreden	Benoemingstermijn	Hernoembaar	Voordrachtszetel
Dhr. R.C. van Harten	01-08-2022		1e termijn	Ja	Gemeente Nissewaard
Mevr. R. Bhadjan	01-09-2023		1e termijn	Ja	Gemeente Nissewaard
Dhr. B.J. Bleeker	01-09-2024		1e termijn	Ja	
Mevr. M. Vanderkaa	01-09-2023		1e termijn	Ja	GMR
Mevr. F. Veldman	01-09-2024		1e termijn	Ja	

Honorering

De RvT-leden ontvangen een honorering voor hun werkzaamheden. Voor de leden bedroeg het honorarium in 2025 € 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.

Jaarlijks gesprek tussen bestuur en toezicht over nevenfuncties, integriteit en (schijn van) belangenverstrengeling

De RvT hecht aan transparantie en bewustwording op het gebied van integriteit en mogelijke belangenverstrengeling. In het kader van de werkgeversrol voert de RvT jaarlijks het gesprek met het CvB over nevenfuncties, (schijn van) belangenverstrengeling en integriteitsvraagstukken. Deze onderwerpen maken integraal deel uit van de remuneratie- en jaargesprekken.

In 2025 is expliciet stilgestaan bij de nevenfuncties van de leden van het CvB, de verenigbaarheid daarvan met de bestuursfunctie en de naleving van de Governancecode funderend onderwijs 2025. We hebben gekeken of zich situaties voordeden, waarin sprake was van tegenstrijdige belangen of de schijn daarvan. In 2025 hebben we geen situaties vastgesteld die aanleiding gaven tot nadere maatregelen.

Ook binnen de RvT zelf hebben we aandacht voor nevenfuncties en onafhankelijkheid. De leden melden relevante (neven)activiteiten en wijzigingen daarin actief. In de jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren reflecteren we ook op onafhankelijkheid, rolvastheid en het voorkomen van belangenverstrengeling.

Alle leden van de RvT functioneerden in 2025 onafhankelijk en zonder tegenstrijdig belang. Mevrouw Bhadjan trok zich bij de bespreking van de jaarstukken in juni 2025 en bij het agendapunt Meerjarenbegroting 2026-2029 in december 2025 terug uit het overleg vanwege haar functie bij de Belastingdienst, om zo de schijn van belangenverstrengeling tegen te gaan. Er hebben zich verder geen situaties voorgedaan, waarin sprake was van belangenverstrengeling of de schijn daarvan die tot maatregelen noopten.

De manier waarop de RvT het werk organiseert

De RvT organiseert haar werkzaamheden planmatig en gestructureerd. We hanteren een jaarkalender, waarin inhoudelijke ijkpunten, vaste besluitmomenten en reflectiemomenten zijn opgenomen.

De raad vergaderde in 2025 achtmaal en hanteerde daarbij een vaste agendaopbouw met vooroverleg zonder het CvB, inhoudelijke bespreking en besluitvorming.

De RvT werkt met een auditcommissie, een remuneratiecommissie en een kwaliteitscommissie.

De auditcommissie bereidt de financiële besluitvorming voor, o.a. door de jaarrekening, begroting en accountantsinformatie te bekijken. De auditcommissie kwam in 2025 driemaal bijeen, telkens in aanwezigheid van de accountant van Nissewijs. De commissie richtte zich in het verslagjaar met name op financiële continuïteit en rechtmatigheid. Onder meer de managementletter, het accountantsverslag, de jaarrekening, het bestuursverslag en de meerjarenbegroting werden besproken, evenals de financiële impact van de ontwikkelingen binnen het Integraal Huisvestingsplan (IHP) en de aanbestedingsprocedure van administratiekantoor De Cirkel.

De remuneratiecommissie ondersteunt de werkgeversrol. De commissie kwam in 2025 viermaal bijeen. In verband met de komst van een nieuw lid van het CvB voerde de commissie twee evaluatiegesprekken met dit nieuwe bestuurslid. We lichten dit proces nader toe in de paragraaf 'Toelichting op de invulling van de werkgeversrol/HRM-cyclus'.

De kwaliteitscommissie focust zich op het toezicht op onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg, en kwam in 2025 tweemaal bijeen. De commissie richtte zich in 2025 met name op de ontwikkeling van onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg, waaronder inspectierapporten, eindopbrengsten, de doorontwikkeling van het kwaliteitskader en de risico-indeling van scholen, en op actuele thema's, zoals de doorstroomtoets en burgerschapsonderwijs.

De commissies bereiden onderwerpen verdiepend voor, zodat de voltallige raad daarna goed onderbouwde beslissingen kan nemen. Besluitvorming vindt vervolgens plaats in de voltallige RvT op basis van de zorgvuldige voorbereiding én het vastgestelde toezichtkader.

4.5 Werkzaamheden RvT

Werkzaamheden & besluitvorming

We hielden als RvT in 2025 toezicht aan de hand van het vastgestelde toezichtkader. Alle relevante ijkpunten hebben we besproken en beoordeeld. De RvT heeft vastgesteld dat het CvB in redelijkheid aan de gestelde kaders heeft voldaan. Waar nodig hebben we aandachtspunten voor de volgende rapportages meegegeven.

Het jaar 2025 kende een aantal belangrijke besluitmomenten op het terrein van financiën, governance, huisvesting, regionale samenwerking en werkgeverschap. In onderstaande besluitenlijst zijn de genomen besluiten integraal opgenomen.

Naast haar toezichthoudende en werkgeversrol heeft de RvT het CvB in 2025 gevraagd en ongevraagd geadviseerd over strategische vraagstukken, waaronder de regionale samenwerking binnen de onderwijsregio, de positionering van Nissewijs in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen, en langetermijnkeuzes rond huisvesting. We oefenen deze adviesrol steeds vanuit de toezichthoudende verantwoordelijkheid uit.

De relatie tussen de RvT en het CvB kenmerkt zich door openheid, wederzijds vertrouwen en een duidelijke rolafbakening.

De RvT heeft in 2025 schoolbezoeken afgelegd aan obs De Vogelenzang, obs Annie M.G. Schmidt, sls De Wereldreiziger en ods De Vuurvogel. Tijdens deze bezoeken zijn gesprekken gevoerd met directeuren, medewerkers, vertegenwoordigers van de medezeggenschapsraden, ouders en leerlingen. De bezoeken boden de RvT de gelegenheid om rechtstreeks kennis te nemen van de onderwijspraktijk en zicht te krijgen op de wijze waarop beleid en ambities van Nissewijs in de scholen vorm krijgen. De opbrengsten van de bezoeken zijn betrokken bij de beeldvorming van de raad en vormen een waardevolle aanvulling op de informatie uit rapportages en vergaderstukken.



Besluitenlijst

Tabel 18: De in 2025 door de RvT genomen besluiten

Datum	Besluit
20-02-2025	De RvT keurt het treasury-statuuat goed.
20-02-2025	De RvT keurt de portefeuilleverdeling van het CvB goed.
14-04-2025	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 is de RvT van oordeel dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.7 Belanghebbenden.
14-04-2025	De RvT keurt het besluit goed om De Piramide Groenewoud en Marimba Groenewoud informeel te fuseren tot een samenwerkingsschool per 1 augustus 2025.
14-04-2025	Met een wijziging stelt de RvT het reglement voor de auditcommissie opnieuw vast.
02-06-2025	Met in achtneming van de aandachtspunten voor de rapportage van volgend jaar, concludeert de RvT 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 is de RvT van oordeel dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.4 Integriteit, ethiek, imago, identiteit & veiligheid.
02-06-2025	Met in achtneming van de aangegeven wijzigingen, keurt de RvT het managementstatuuat goed.
02-06-2025	De RvT keurt de jaarrekening 2024 goed.
02-06-2025	De RvT keurt het bestuursverslag 2024 goed.
14-07-2025	Met in achtneming van de aandachtspunten voor de rapportage van volgend jaar, concludeert de RvT dat het CvB een redelijke interpretatie van ijkpunt 1.1 Beoogd resultaat heeft gemaakt en dat er in redelijkheid voldoende voortgang is geboekt. Daarmee is de RvT van oordeel dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 1.1 Beoogd resultaat.
14-07-2025	Met in achtneming van de aandachtspunten voor de rapportage van volgend jaar, concludeert de RvT dat het CvB een redelijke interpretatie van ijkpunt 2.3 Kwaliteitszorg heeft gemaakt en dat er in redelijkheid voldoende voortgang is geboekt. Daarmee is de RvT van oordeel dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.3 Kwaliteitszorg.
14-07-2025	De RvT keurt de kaderbrief 2026 goed.
14-07-2025	De RvT keurt het besluit van het CvB goed om Annie M.G. Schmidt te stichten.
14-07-2025	De RvT besluit geen expliciete decharge te verlenen aan het CvB inzake de jaarstukken, omdat dat volgens wet- en regelgeving niet noodzakelijk is.
01-10-2025	De RvT concludeert dat het CvB een redelijke interpretatie van ijkpunt 2.4 Integriteit, ethiek, imago, identiteit & veiligheid (rapportage 2 van 2025) heeft gemaakt en dat er in redelijkheid voldoende voortgang is geboekt. Daarmee is de RvT van oordeel dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.4 Integriteit, ethiek, imago, identiteit & veiligheid (rapportage 2 van 2025). De RvT wil regelmatig door het CvB geïnformeerd worden over de voortgang van de implementatie van het normenkader IBP.
01-10-2025	De RvT concludeert dat het CvB een redelijke interpretatie van ijkpunt 2.5 Huisvesting heeft gemaakt en dat er in redelijkheid voldoende voortgang is geboekt. Daarmee is de RvT van oordeel dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.5 Huisvesting.
01-10-2025	De RvT geeft goedkeuring aan het CVB om op basis van de eigendomsaktes over te gaan tot het verkrijgen van juridisch eigendom van onderstaande locaties: - Annie M.G. Smidt Hoofdvesting - Martina Kramerstraat 2, Spijkenisse - Annie M.G. Schmidt Dependance - Wilhelmina Bladergroenstraat 45, Spijkenisse - De Catamaran - Aïdastraat 91, Spijkenisse - De Piramide - Rijnlaan 25, Spijkenisse - De Veenvlinder - Vlinderveen 221, Spijkenisse - De Vogelenzang Noord - Trompetpad 2, Spijkenisse - De Vuurvogel - Zwanenhoek 41 en 43, Spijkenisse - De Wereldreiziger - Jagerskreek 65, Spijkenisse - Jan Campert: strook buitenruimte - Slauerhoffstraat 2, Spijkenisse

Datum	Besluit
01-10-2025	De RvT stelt de reglementen van de RvT vast, met de tijdens de RvT-vergadering van 01-10-2025 besproken wijzigingen.
10-11-2025	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 is de RvT van oordeel dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.6 Personeel.
10-11-2025	De RvT stelt de profielschets RvT vast, met de genoemde toevoeging.
10-11-2025	De RvT keurt het voorgenomen besluit van het CvB goed om de factuur voor de eigen bijdrage voor IKC Galileilaan (Marimba) van € 106.000 euro te voldoen.
10-11-2025	De RvT keurt de verlenging van de looptijd (2026 tot en met 2029) van de samenwerkingsovereenkomst van de Onderwijsregio Zuidwest Samen goed.
10-11-2025	De RvT stelt het herziene remuneratiebeleid vast, conform optie 2 uit het advies van de HR Business Partner, waarin op grond van goed werkgeverschap recht wordt gedaan aan eerder gemaakte afspraken, en de in optie 2 geadviseerde wijziging van de mutatiemaand wordt overgenomen.
10-11-2025	De RvT stelt de nieuwe regeling voor de onkostenvergoeding vast, zoals opgenomen onder 'nieuwe situatie', met inachtneming van de genoemde wijziging.
10-11-2025	De RvT stelt de nieuwe regeling voor de reiskostenvergoeding vast conform optie 2 uit het advies van de HR Business Partner.
10-11-2025	De RvT vindt het niet wenselijk dat voor eenmalige beloningen een afzonderlijk kader wordt ontwikkeld. Er wordt volstaan met incidentele, gemotiveerde besluitvorming per geval, conform het advies van de HR Business Partner.
15-12-2025	De RvT besluit de aanstelling van mevrouw Smout als lid van het CvB te verlengen voor de duur van de benoemingsperiode van in totaal vier jaar.
15-12-2025	De RvT keurt de meerjarenbegroting 2026-2029 goed.
15-12-2025	De RvT concludeert dat het CvB een redelijke interpretatie van ijkpunt 2.2 Financiën heeft gemaakt en dat er in redelijkheid voldoende voortgang is geboekt. Daarmee is de RvT van oordeel dat het CvB heeft voldaan aan ijkpunt 2.2 Financiën.
15-12-2025	De RvT stelt voor 2025 en 2026 de bezoldigingsindeling voor Stichting Nissewijs vast op bezoldigingsklasse D, met een maximale bezoldiging van € 191.000 respectievelijk € 204.000.

Toelichting op de invulling van de werkgeversrol/HRM-cyclus

De RvT vervult de werkgeversrol ten opzichte van het CvB. In 2025 hebben we met het CvB remuneratie- en beoordelingsgesprekken gevoerd, waarin functioneren, strategische ontwikkeling en samenwerking centraal stonden. Gesprekken met het CvB vinden twee keer jaar plaats. In juni en december.

Met het nieuwe lid van het CvB, mevrouw Smout, hebben we in haar eerste jaar bij Nissewijs twee aanvullende evaluatiegesprekken gevoerd, mede op basis van zelfreflectie van mevrouw Smout.

Met genoeg heeft de RvT de aanstelling van mevrouw Smout in de decembervergadering voor de duur van de benoemingsperiode van in totaal vier jaar verlengd.

In november hebben we het herziene remuneratiebeleid vastgesteld, evenals aangepaste regelingen voor onkosten- en reiskostenvergoeding. Daarnaast is besloten geen afzonderlijk kader voor incidentele beloningen te ontwikkelen.

De RvT hield in 2025 ook toezicht op strategische personele vraagstukken via het ijkpunt Personeel, zoals arbeidsmarktkrapte en duurzame inzetbaarheid.

Contact met belanghebbenden

De RvT onderhoudt structureel contact met relevante belanghebbenden.

In 2025 vergaderden we twee keer met de GMR. Tijdens deze bijeenkomsten spraken we over regionale samenwerking, de Governancecode funderend onderwijs 2025 en de terugkoppeling van de zelfevaluatie.

Daarnaast vond twee keer het gemeentelijk toezichtoverleg plaats met de wethouder van de gemeente Nissewaard, het CvB en twee leden van de RvT. Deze overleggen richtten zich op huisvesting, maatschappelijke ontwikkelingen en bestuurlijke samenwerking.

Een afvaardiging van de RvT nam ook deel aan een bestuurlijk netwerkevenement over kansengelijkheid en regionale verantwoordelijkheid.

Ook tijdens de schoolbezoeken komt de RvT rechtstreeks in contact met leerlingen, ouders, medewerkers en schoolleiding.

Via al deze contacten versterken we als RvT de maatschappelijke inbedding van het toezicht.



4.6 Evaluatie en professionalisering

Evaluatie

Als RvT evalueren we jaarlijks ons eigen functioneren. Deze reflectie richt zich op het samenspel binnen de raad, de relatie met het CvB, de invulling van de verschillende toezichtrollen en het toepassen van het toezichtkader.

Eén keer in de vier jaar begeleidt een onafhankelijke externe deskundige de evaluatie. De meest recente externe evaluatie vond plaats in februari 2025, onder begeleiding van een onafhankelijke deskundige. De uitkomsten zijn binnen de raad besproken en vervolgens gedeeld met het CvB en in een gezamenlijke bijeenkomst met de GMR. We reflecteerden onder meer op de diepgang van het toezicht, de balans tussen kritisch bevragen en ondersteunen, en de aansluiting op de maatschappelijke opdracht. De verbeterpunten hebben we vertaald naar afspraken voor 2026.

In de tussenliggende jaren wordt de zelfevaluatie in principe intern begeleid. Toch is voor 2026 besloten om de zelfevaluatie te laten begeleiden door een externe professional als onafhankelijk procesbegeleider.

In 2025 heeft geen collegiale visitatie plaatsgevonden. De eerstvolgende collegiale visitatie staat gepland voor 2027.

Professionalisering & scholing

In het kader van gezamenlijke professionalisering werkten we in 2025 aan inzicht in de teamdynamiek en de onderlinge samenwerking. Op 15 december 2025 hielden we, samen met het CvB en de bestuurssecretaris, een groepssessie rond Management Drives. Tijdens deze sessie werden de groepsprofielen van de RvT en het CvB, de gezamenlijke samenstelling van RvT en CvB, en de combinatie van RvT, CvB en bestuurssecretaris, geanalyseerd.

We hebben besproken op welke drijfveren en voorkeursstijlen de verschillende teams sterk zijn en wat de mogelijke blinde vlekken in de samenwerking zijn. Ook stonden we stil bij de vraag hoe teams en individuele leden zich bewuster kunnen worden van deze dynamiek en hoe ze er in de praktijk effectiever mee kunnen omgaan. De sessie kenmerkte zich door een open en reflectieve dialoog, en werd door de aanwezigen als zeer waardevol ervaren. De gezamenlijke ontwikkeling draagt bij aan het versterken van het samenspel tussen toezicht en bestuur, en versterkt het lerend vermogen van de RvT.

De individuele leden van de RvT investeerden niet alleen in teamontwikkeling maar ook in hun eigen deskundigheid. In het professionaliseringsplan 2025 was voorzien in scholing op het terrein van onder meer werkgeverschap, governance, risicobeheersing, huisvesting, cybersecurity en strategisch toezicht. De scholingsactiviteiten sloten aan bij de verschillende principes van goed toezicht. Zoals het versterken van de werkgeversrol, toezicht houden op de maatschappelijke opdracht en het handhaven van een hoge professionele standaard. Zo borgen we dat de RvT als collectief beschikt over actuele en diverse kennis en expertise.

4.7 Code Goed Toezicht

Toepassing Code Goed Toezicht

In het eerste deel van 2025 hanteerde de RvT de Code Goed Toezicht van VTOI-NVTK als normatief kader voor het eigen functioneren. Deze code vormde de basis voor de inrichting van de werkgeversrol, de evaluatiecyclus, de professionalisering van de leden en de toepassing van het toezichtkader.

Na het verschijnen van de Governancecode funderend onderwijs (juni 2025) hebben we deze nieuwe code uitgebreid besproken. Zowel in de eigen vergaderingen als in een gezamenlijke sessie met de GMR. Daarbij hebben we expliciet gekeken in hoeverre de nieuwe code aanleiding gaf tot het aanpassen van de bestaande werkwijze, reglementen of formele documenten. We stelden vast dat de uitgangspunten en inrichting van ons toezicht in belangrijke mate aansloten op de principes van de nieuwe governancecode. Waar nodig hebben we op accenten aangescherpt, met name op het gebied van expliciete normbewustheid en het zichtbaar verbinden van toezicht aan maatschappelijke opgaven.

We hebben de overgang naar de nieuwe governancecode daarmee zorgvuldig en bewust vormgegeven. We zullen de toepassing van beide codes ook expliciet meenemen in de zelfevaluatie die we begin 2026 gaan houden over het functioneren van de RvT in 2025. We zullen nagaan in hoeverre de principes daadwerkelijk zijn geïntegreerd in de toezichtpraktijk.

Ten aanzien van zowel de Code Goed Toezicht als de Governancecode funderend onderwijs zijn in 2025 geen afwijkingen vastgesteld. De RvT past beide codes toe volgens het principe van naleving en transparante verantwoording.

4.8 Tot slot

In 2025 hebben wij afscheid genomen van de heer Groeneveld als bestuurder van Nissewijs. Hij heeft een belangrijke rol gespeeld in de totstandkoming van Nissewijs en wij zijn hem zeer erkentelijk voor zijn jarenlange inzet.

Zijn opvolgster Mevrouw Smout heeft zich snel ingewerkt in haar rol als bestuurder.

De RvT kijkt terug op een plezierige samenwerking met het CvB.

Wij danken alle collega's voor hun grote inzet voor de leerlingen van Nissewijs!

Ondertekening door toezichthouder

Naam	René van Harten
Functie	Voorzitter Raad van Toezicht
Datum	
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 2025 gewijzigd. In 2025 hebben we verkiezingen gehouden om een aantal leden te vervangen die vrijwillig waren gestopt als GMR-lid. We zijn er uiteindelijk in geslaagd om één nieuw ouderlid en twee nieuwe personeelsleden aan de GMR te binden.

Organisatie & werkwijze

De GMR is in 2025 negen keer bijeengekomen, waarvan zes keer met het CvB en tweemaal met de Raad van Toezicht (RvT). Daarnaast hield de GMR één interne vergadering over lopende zaken. De GMR volgde daarbij deels de beleidscyclus van Nissewijs en deels de eigen jaarkalender die haar eigen accenten heeft.

Tijdens ons interne overleg in maart 2025 hebben we de medezeggenschapsavond voorbereid en gesproken over de bezetting van de GMR (zes ouderleden en zes personeelsleden). We kwamen tot de conclusie dat een GMR met twaalf leden het maximaal haalbare is. Ook in 2025 is weer gebleken dat het lastig is om voldoende personeelsleden te vinden voor de GMR. We hadden in 2025 twee verkiezingen nodig om twee personeelsleden te vinden voor de GMR.

Samen met de RvT hebben we ons in 2025 laten voorlichten over de ontwikkelingen binnen de onderwijsregio Zuidwest Samen. Later in 2025 spraken we met de RvT over de nieuwe governancecode. Dit leverde fijne, open en eerlijke gesprekken op, waarin we vooral de regionale rol van Nissewijs op het gebied van inclusief onderwijs in het toezichtkader van de RvT hebben verstevigd.

Terugblik op 2025

In 2024 hebben we veel met het CvB gesproken over de stichtingsbrede studieweek in februari. In goed overleg met de Medezeggenschapsraden en het CvB hebben we het begin 2025 voor elkaar gekregen dat de studieweek niet meer Nissewijsbreed ingezet wordt. Iedere school heeft nu de mogelijkheid om - binnen de gestelde kaders - zelf alle studiedagen in te plannen. Op een manier die past bij de werkwijze en visie van de school.

In de tweede helft van 2025 heeft het CvB de situatie rondom administratiekantoor De Cirkel aan de GMR toegelicht. Tijdens de besprekingen hierover, hebben we toenadering gezocht tot de GMR'en van de andere twee besturen die bij het administratiekantoor betrokken zijn. Samen zijn we tot de conclusie gekomen dat uitbesteding van de administratieve taken van het administratiekantoor de beste optie is voor Nissewijs en de andere besturen. Het CvB heeft de procedure rondom De Cirkel integer en zeer fatsoenlijk vormgegeven en uitgevoerd.

Ook in 2025 waren we van plan om een medezeggenschapsavond te organiseren. Helaas hebben we moeten besluiten om deze avond af te gelasten vanwege het geringe aantal aanmeldingen. In het eerste deel van 2026 organiseren we een nieuwe avond. We gaan ervanuit dat zich dan meer MR-leden zullen aanmelden.

Professionalisering

Begin 2025 hebben we met de gehele GMR een training gevolgd om onze rol te versterken en ons verder te ontwikkelen als volwaardige gesprekspartner voor het CvB en andere betrokkenen in het medezeggenschapsproces.

Focus voor 2026

Voor 2026 is de binding met de MR'en en de achterban een groot aandachtspunt voor de GMR. Daarnaast kijken we of en hoe we het werkverdelingsplan binnen Nissewijs bespreekbaar kunnen maken.

Advies- & instemmingsaanvragen

De GMR heeft in 2025 de volgende beleidsdocumenten en advies- en instemmingsaanvragen behandeld.

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

Aanvraag	Resultaat
Vakantierooster 2025-2026 - medewerkers (exclusief OT-week)	Instemming
Bestuursformatieplan 2025-2026	Instemming
Reglement Functionaris Gegevensbescherming	Instemming
Managementstatuut	Positief advies
Jaarplanning GMR 2025-2026	Instemming
Professionaliseringsbudget	Instemming
Functiegebouw	Instemming
Ontwikkeling staforganisatie (administratiekantoor De Cirkel)	Positief advies
Beleid toelaten, schorsen en verwijderen	Positief advies
Kwaliteitskader en kwaliteitsbeleid	Instemming
Concept meerjarenbegroting 2026-2029	Positief advies
Regeling aanvullende arbeidsvoorwaarden	Instemming
Vakantierooster 2026-2027 - leerlingen	Positief advies
Profielschets Raad van Toezicht	Positief advies
Vakantierooster 2026-2027 - personeel	Instemming
Inverdieneffect uitbesteding administratiekantoor De Cirkel	Positief advies



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

Jaarverslag 2025
41639
Stichting Nissewijs
Gemeenlandsedijk Noord 26f
3216 AG Abbenbroek

Inhoudsopgave

Pagina

Jaarrekening

Grondslagen 3

Model A: Balans per 31 december 2025 na resultaatbestemming 9

Model B: Staat van baten en lasten over 2025 10

Model C: Kasstroomoverzicht 11

Model VA: Vaste Activa 12

Model VV: Voorraden en vorderingen 14

Model EL: Effecten en Liquide middelen 15

Model EV: Eigen vermogen 16

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden 17

Model KS: Kortlopende schulden 18

Model G: Verantwoording subsidies 19

Model OB: Opgave overheidsbijdragen 21

Model AB: Opgave andere baten 22

Model LA: Opgave van de lasten 23

Model FB: Financiële baten en lasten 25

Model E: Overzicht verbonden partijen 26

WNT: Wet normering bezoldiging 27

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen 32

Overige gegevens

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders 33

Gegevens over de rechtspersoon 34

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 Boek 2 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.

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.

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 waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies 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 waardeverminderingverlies. 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 waardeverminderingverlies 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 Nissewijn.

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 in het kader van inclusie. 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 egalisatie 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 egalisering 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. Nissewijs 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 dienstjaren in het onderwijs, leeftijd, verwachte pensioendatum, het huidige salaris en de verwachte toekomstige salarisontwikkelingen. Er is een disconteringsvoet van 2,8% gehanteerd in de berekening van de voorziening.

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.

Voorziening afwikkelingskosten

Vanaf 1 augustus 2026 wordt de salaris- en financiële administratie gevoerd door een extern administratiekantoor. Voor de afwikkelingskosten van de huidige afdelingen is een voorziening gevormd, aangezien het besluit is genomen voor balansdatum, het besluit leidt tot uitstroom van middelen en deze redelijkerwijs geschat kunnen worden.

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-geoomerkte 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-geoomerkte OCW-subsidies worden 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 dan wel naar rato van voortgang van het project ten gunste van de exploitatie verantwoord.

Geoomerkte 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.

Geoomerkte 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 subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele 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 toegezegde 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 2025: 123,5% (2024: 111,7%).

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 college van 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

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 informatievervalsdoeleinden 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.

MAB Model A Balans na resultaatbestemming

1	Activa	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
		EUR	EUR
	Vaste Activa		
1.2	Materiële vaste activa	5.340.403	4.485.571
1.3	Financiële vaste activa	<u>1.050</u>	<u>700</u>
	Totaal vaste activa	<u><u>5.341.453</u></u>	<u><u>4.486.271</u></u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	1.413.531	1.646.074
1.7	Liquide middelen	<u>6.670.809</u>	<u>7.079.573</u>
	Totaal vlottende activa	<u><u>8.084.340</u></u>	<u><u>8.725.647</u></u>
	Totaal activa	<u><u>13.425.793</u></u>	<u><u>13.211.917</u></u>
2	Passiva	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	2.558.728	3.114.863
2.2	Voorzieningen	2.082.377	3.384.442
2.4	Kortlopende schulden	8.784.687	6.712.611
	Totaal passiva	<u><u>13.425.793</u></u>	<u><u>13.211.917</u></u>

MB Model B Staat v. Baten en Lasten

3.	Baten	Realisatie	Begroting	Realisatie
		2025	2025	2024
		EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen	40.177.650	39.251.959	37.797.560
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	990.392	940.391	1.182.169
3.5	Overige baten	2.299.703	1.603.508	1.585.554
	Totaal Baten	43.467.744	41.795.858	40.565.282
4.	Lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
		2025	2025	2024
		EUR	EUR	EUR
4.1	Personeelslasten	36.063.266	35.220.262	34.488.125
4.2	Afschrijvingen	889.394	919.054	863.844
4.3	Huisvestingslasten	3.486.997	2.675.214	3.283.821
4.4	Overige lasten	3.665.181	3.357.971	3.563.463
	Totaal Lasten	44.104.838	42.172.501	42.199.252
	Saldo Baten en Lasten	-637.094	-376.643	-1.633.970
5	Financiële baten en lasten	80.960	60.000	114.979
	Totaal resultaat	-556.134	-316.643	-1.518.992

MC Model C Kasstroomoverzicht

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-637.094	-1.633.970
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	889.394	863.844
Desinvesteringsafschrijvingen	-2.416	-71.153
Mutaties voorzieningen	-1.302.065	1.435.293
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen (-/-)	232.543	-183.450
Schulden	2.072.076	-901.516
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>1.252.438</u>	<u>-490.952</u>
Ontvangen interest	88.002	123.448
Betaalde interest	-7.041	-8.470
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>1.333.398</u>	<u>-375.973</u>
 Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	1.744.226	1.112.561
Desinvesterings in materiële vaste activa	2.416	71.153
Overige inv. in financiële vaste activa (-/-)	350	350
Desinvesterings in financiële vaste activa	0	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-1.742.160</u>	<u>-1.041.758</u>
Overige balansmutaties	0	-1.656.372
Mutatie liquide middelen	<u><u>-408.762</u></u>	<u><u>-3.074.103</u></u>
Beginstand liquide middelen	7.079.573	10.153.674
Mutatie liquide middelen	-408.764	-3.074.101
Eindstand Liquide middelen	<u><u>6.670.809</u></u>	<u><u>7.079.573</u></u>

VA Vaste activa

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

	Cumulatieve Aanschaf waarde	Cumulatieve Afschrijving	Boekwaarde per	Investerings	Desinveste ringen	activum resultaat	Verkoop desinvest ering	desinvestering s afschrijvingen	Afschrijvingen	Cumulatieve Aanschaf waarde	Cumulatieve Afschrijving	Boekwaarde per
	1-1-2025	1-1-2025	1-1-2025							31-12-2025	31-12-2025	31-12-2025
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR		EUR		EUR	EUR	EUR	EUR
1.2.1 Gebouwen	52.921	10.278	42.643	377.888	0	0	0	0	16.188	430.809	26.466	404.343
1.2.2 Inventaris en apparatuur	8.051.287	4.385.673	3.665.614	777.807	1.099	0	0	1.099	697.432	8.827.995	5.082.006	3.745.989
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	1.889.496	1.112.182	777.314	262.810	2.374	-1.057	0	1.317	174.718	2.149.932	1.285.583	864.350
1.2 Vaste bedrijfsmid. in uitvoering	0	0	0	325.721	0	0	0	0	0	325.721	0	325.721
Materiële vaste activa	9.993.704	5.508.133	4.485.571	1.744.226	3.473	-1.057	0	2.416	888.338	11.734.457	6.394.055	5.340.403

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, inventaris en ICT middelen. Onder Gebouwen vallen de posten binnenklimaat, verbouwingen en schoolplein. 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	Investeringen	Desinvesteringen	Resultaat deelnemingen	Boekwaarde
	1-1-2025				31-12-2025
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.3.7 Waarborgsommen	700	350	0	0	1.050
Financiële vaste activa	700	350	0	0	1.050

VV Voorraden & Vorderingen

1.5	Vorderingen	31-12-2025	31-12-2024
		EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	349.156	232.051
1.5.1	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	3.324	0
1.5.2	OCW	145.906	183.399
1.5.6	Overige overheden	4.756	24.116
1.5.7	Overige vorderingen	0	0
1.5.8	Overlopende activa	917.037	1.206.508
	Vorderingen	<u>1.413.531</u>	<u>1.646.074</u>
	Uitsplitsing		
	gemeente vandalisme	917	2.116
	r/c gemeente inz huisvestingsinvesteringen	0	0
	nog te ontvangen Onderwijscollectief PO VPR	3.839	22.000
1.5.6	Overige overheden	<u>4.756</u>	<u>24.116</u>
	Overige vorderingen	<u>0</u>	<u>0</u>
1.5.7	Overige vorderingen	<u>0</u>	<u>0</u>
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	133.559	150.073
	Verbonden partijen		
	Onderwijscollectief PO	0	6.818
1.5.8.3	Overige overlopende activa	<u>783.478</u>	<u>1.049.617</u>
1.5.8	Overlopende activa	<u>917.037</u>	<u>1.206.508</u>

EL Effecten & Liquide middelen

1.7	Liquide middelen	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
		EUR	EUR
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	6.670.809	7.073.911
1.7.4	Overige liquide middelen	0	5.662
	Liquide middelen	<u>6.670.809</u>	<u>7.079.573</u>

EV Eigen vermogen**2.1 Eigen vermogen**

		Stand 01-01-2025	Resultaat	Stand 31-12-2025
		EUR	EUR	EUR
2.1.1	Algemene reserve	1.451.259	526.874	1.978.133
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	1.439.357	-1.144.102	295.255
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	224.246	61.094	285.340
	Eigen vermogen	3.114.862	-556.134	2.558.728
	Uitsplitsing			
	Algemene reserve	1.451.259	526.874	1.978.133
2.1.1	<u>Algemene reserve</u>	<u>1.451.259</u>	<u>526.874</u>	<u>1.978.133</u>
	Reserve Verzuim	26.939	-26.939	0
	Reserve Inclusiever onderwijs	429.976	-134.721	295.255
	Reserve NPO	982.442	-982.442	0
2.1.2	<u>Bestemmingsreserve (publiek)</u>	<u>1.439.357</u>	<u>-1.144.102</u>	<u>295.255</u>
	Bankrekeningen ouderraden	224.246	61.094	285.340
2.1.3	<u>Bestemmingsreserve (privaat)</u>	<u>224.246</u>	<u>61.094</u>	<u>285.340</u>

VL Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

		1-1-2025	Dotaties	Vrijval	Onttrekkingen	Stand per 31-12- 2025	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
2.2.1	Personeelsvoorzieningen jubilea	259.037	8.816	0	0	267.853	36.306	231.547
2.2.1	Personeelsvoorzieningen langdurig zieken	210.516	201.705	0	201.085	211.136	182.470	28.666
2.2.1	Voorziening transitie	0	28.500	0	0	28.500	28.500	0
2.2.1	Voorziening wachtgeldvergoedingen	20.700	84.319	0	20.700	84.319	26.147	58.172
2.2.3	Overige voorziening groot onderhoud	2.894.189	196.382	23.047	1.576.956	1.490.569	635.575	854.994
	Voorzieningen	3.384.442	519.722	23.047	1.798.741	2.082.377	908.998	1.173.379

KS Kortlopende schulden

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2025	31-12-2024
		EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren	1.490.893	510.919
2.4.4	Schulden OCW	0	140.000
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.610.428	1.540.754
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	412.142	761.669
2.4.9	Overige kortlopende schulden	3.612	973
2.4.10	Overlopende passiva	5.267.611	3.758.296
	Kortlopende schulden	8.784.687	6.712.611
Uitsplitsing			
2.4.7.1	Loonheffing	1.596.177	1.490.325
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	14.250	50.429
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.610.428	1.540.754
2.4.9.2	Overige		
	Te betalen netto salarissen	3.612	973
2.4.9	Overige kortlopende schulden	3.612	973
2.4.10.5	Vakantiegeld	1.155.080	1.082.178
2.4.10.6	Accountant en Administratiekosten	21.633	22.012
2.4.10.7	Overige overlopende passiva	4.090.898	2.654.106
	Overlopende passiva	5.267.611	3.758.296

Door de beschikbaarstelling door de gemeente Nissewaard van diverse kredieten in het kader van nieuwbouw, renovatie en aanpassingen (circa € 2,6 miljoen) zijn de overige overlopende passiva toegenomen. Daarentegen zijn de vooruitontvangen subsidies voornamelijk afgenomen door de afwikkeling van diverse projecten en de verbetering van de basisvaardigheden.

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 Ja / Nee
	Kenmerk	Datum	
Studieverlof	1414583-1	20-8-2024	Ja
Studieverlof	1415261-1	20-8-2024	ja
Studieverlof	1414637-1	20-8-2024	ja
Ventilatie op scholen	VENT-B-220005	14-12-2022	Ja
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	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3045	31-5-2023	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-2963	31-5-2023	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3043	31-5-2023	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3827	31-5-2023	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3044	31-5-2023	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-2863	31-5-2023	Ja
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3830	31-5-2023	Ja
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
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-0598	24-6-2025	Onderhanden
Subsidie kansengelijkheid	GKO22-055	8-12-2022	Ja
Subsidie kansengelijkheid	GKA250042	11-6-2025	Onderhanden
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
Subsidieregeling school en omgeving	RSO251211	25-6-2025	Onderhanden
Subsidieregeling school en omgeving	RSO25889	23-6-2025	Onderhanden
Subsidieregeling school en omgeving	RSO25235	30-6-2025	Onderhanden
Kennisdelingsbijdrage	RSO251211	5-12-2025	Onderhanden
Kennisdelingsbijdrage	RSO25235	5-12-2025	Onderhanden
Kennisdelingsbijdrage	RSO25889	5-12-2025	Onderhanden

G1B Subsidie zonder verrekeningsclausule, uitgebreid gespecificeerd (optioneel)

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	Vrijval niet besteed in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum								

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 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
		EUR	EUR	EUR
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	36.027.606	35.644.652	34.450.818
3.1.2	Overige subsidies OCW	3.012.202	2.551.332	2.723.745
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.137.842	1.055.975	622.997
	Rijksbijdragen	40.177.650	39.251.959	37.797.560

3.2 Overheidsbijdrage en subsidies overige overheden

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
		EUR	EUR	EUR
3.2.1	Bijdrage educatie	31.774	31.979	30.751
3.2.1	Overige gemeentelijke bijdragen	219.000	334.000	219.000
3.2.2	Bijdrage Overige Overheden	739.618	574.412	932.417
		990.392	940.391	1.182.169

AB Andere baten

3.5 Overige baten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
		EUR	EUR	EUR
3.5.1	Verhuur	180.466	171.634	181.187
3.5.2	Detachering personeel	79.480	20.718	0
3.5.6	Overig	2.039.757	1.411.156	1.404.368
	Overige baten	2.299.703	1.603.508	1.585.554
	Uitsplitsing			
	Bijdragen van derden	1.848.716	1.361.156	1.230.856
	Overige baten	191.041	50.000	173.512
3.5.6	Overig	2.039.757	1.411.156	1.404.368

LA Lasten

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
		EUR	EUR	EUR
4.1.1	Lonen en salarissen	33.247.134	31.433.795	31.474.451
4.1.2	Overige personele lasten	3.282.592	3.786.467	3.419.352
4.1.3	Af: uitkeringen	-466.460	0	-405.678
	Personeelslasten	36.063.266	35.220.262	34.488.125
	Aantal FTE per balansdatum	373,81		382,86
	Directie	13,45		13,55
	OP	225,06		225,80
	OOP	135,30		143,51

De formatie hierboven is exclusief stages en leden van de Raad van Toezicht

4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	25.804.157	24.491.837	24.339.029
4.1.1.2	Sociale lasten	3.939.928	3.701.718	3.867.813
4.1.1.3	Pensioenpremies	3.503.049	3.240.240	3.267.609
	Lonen en salarissen	<u>33.247.134</u>	<u>31.433.795</u>	<u>31.474.451</u>
4.1.2.1	Mutatie personele voorzieningen	101.555	0	10.443
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.438.819	951.346	1.479.533
4.1.2.3	Overig	1.742.218	2.835.121	1.929.376
	Overige personele lasten	<u>3.282.592</u>	<u>3.786.467</u>	<u>3.419.352</u>

De kosten van inhuur personeel zijn voornamelijk toegenomen door de inhuur van een directeur bedrijfsvoering en het functioneel beheer bij het administratiekantoor De Cirkel. De meerkosten hiervan wordt verdeeld over de deelnemende besturen. Nissewijs heeft als beleid om voor het primair proces geen personeel meer in te huren vanaf 1 augustus 2025.

4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
	EUR	EUR	EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	889.394	919.054	863.844
Afschrijvingen	889.394	919.054	863.844

Gebouwen	14.321	7.905	4.378
Inventaris en apparatuur	213.914	205.055	214.276
Machines en Installaties	37.844	36.455	38.110
ICT	445.674	465.694	436.037
Leermethoden	174.718	203.945	164.484
Binnenklimaat	1.867	0	0
Resultaat desinvesteringen	1.057	0	6.559
Materiële vaste activa	889.394	919.054	863.844

4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
	EUR	EUR	EUR
4.3.1 Huur	358.097	300.283	362.929
4.3.3 Onderhoud	1.336.115	584.446	1.229.517
4.3.4 Energie en water	671.932	596.739	530.693
4.3.5 Schoonmaakkosten	913.646	921.874	849.865
4.3.6 Heffingen	33.872	41.510	33.762
4.3.8 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	173.336	230.362	277.055
Huisvestingslasten	3.486.997	2.675.214	3.283.821

De toename van de onderhoudskosten houdt vooral verband met de uitvoering van de grote aanpassingen volgens het IHP. Daarnaast betreft dit de uitvoering van noodzakelijk onderhoud dat niet in de MJOP was opgenomen.

4.4 Overige lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
	EUR	EUR	EUR
4.4.1 Administratie en beheerslasten	1.451.687	1.518.616	1.610.939
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	904.573	896.310	814.075
4.4.4 Overige	1.308.921	943.045	1.138.449
Overige lasten	3.665.181	3.357.971	3.563.463

Specificatie honorarium			
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	36.000		65.392
4.4.1.2 Andere controle opdrachten	2.500		2.093
4.4.1.3 adviesdiensten op fiscaal terrein	0		0
4.4.1.4 Andere niet controle opdrachten	0		0
Accountantslasten	38.500		67.485

FB Financieel en buitengewoon

5	Financiële baten en lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
		2025	2025	2024
		EUR	EUR	EUR
5.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	88.002	60.000	123.448
5.5	Rentelasten en soortgelijke kosten (-/-)	-7.041	0	-8.470
	Financiële baten en lasten	80.960	60.000	114.979

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

WNT-verantwoording 2025

De WNT is van toepassing op Stichting Nissewijs. Het voor Stichting Nissewijs toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 191.000,00 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 2025							
bedragen x € 1		C. van Bodegom		N. Smout		M. Groeneveld	
Functiegegevens		College van bestuur		College van bestuur		Collerge van bestuur	
Aanvang en einde functievervulling in 2025		01/01 – 31/12		01/02 – 31/12		01/01 – 28/02	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,00		1,00		1,00	
Dienstbetrekking?		Ja		Ja		Ja	
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 150.019		€ 105.755		€ 30.486	
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 23.271		€ 17.208		€ 3.891	
Subtotaal		€ 173.290		€ 122.963		34.377	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 191.000		€ 174.778		€ 30.873	
-/ Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging		€ 173.290		€ 122.963		€ 28.362	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹²		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	€ 3.504	Artikel 3 lid 2 van de Uitvoeringsregeling WNT, zie ad 1 uiteenzetting onder deze tabel
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.	

Gegevens 2024		
bedragen x € 1	C. van Bodegom	M. Groeneveld
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)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 136.517	€ 149.111
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.651	€ 23.351
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 158.168</i>	<i>€ 172.462</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 181.000	€ 181.000
Bezoldiging	€ 158.168	€ 172.462

Ad 1. Voor de heer Groeneveld wordt gebruik gemaakt van artikel 3 lid 2 van de Uitvoeringsregeling WNT waarin een bedrag van € 6.015 als vakantiegeld (periode juni tot en met december 2024) wordt toegerekend aan het kalenderjaar 2024. Dit past binnen de ruimte in 2024 (€ 8.538) tussen bezoldigingsmaximum 2024 en feitelijke (aangepaste) bezoldiging.

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

N.V.T.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025						
bedragen x € 1		R. van Harten		M. Vanderkaa		R. Bhadjan
Functiegegevens		Voorzitter		Lid		Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2025		1/1 – 31/12		1/1 – 31/12		1/1 – 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		€ 10.860		€ 7.640		€ 7.640
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 28.650		€ 19.100		€ 19.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t
Bezoldiging		€ 10.860		€ 7.640		€ 7.640
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t
Gegevens 2024						
bedragen x € 1		R. van Harten		M. Vanderkaa		R. Bhadjan
Functiegegevens ²		Voorzitter		Lid		Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2024		1/1 – 31/12		1/1 – 31/12		1/1 – 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		€ 10.860		€ 9.547		€ 9.547
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximu		€ 25.950		€ 18.100		€ 18.100

Gegevens 2025				
bedragen x € 1	B.J. Bleeker		F. Veldman	
Functiegegevens ²	Lid		Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1 – 31/12		1/1 – 31/12	
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 7.640		€ 7.640	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 19.100		€ 19.100	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.	
Bezoldiging	€ 7.640		€ 7.640	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.	
Gegevens 2024				
bedragen x € 1	B.J. Bleeker		F. Veldman	J. Mayer
Functiegegevens	Lid		Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/9 – 31/12		1/9 – 31/12	1/1 – 30/6
Bezoldiging				
Bezoldiging	€ 2.413		€ 2.413	3.620
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 6.033		€ 6.033	€ 9.050

Gegevens 2025	
bedragen x € 1	
Functiegegevens ²	
Aanvang en einde functieervulling in 2025	
Bezoldiging	
Bezoldiging	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	
Bezoldiging	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	
Gegevens 2024	
bedragen x € 1	
J. Nederhand	
Functiegegevens	
Aanvang en einde functieervulling in 2024	1/1 – 30/6
Bezoldiging	
Bezoldiging	€ 3.620
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 9.050

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen¹.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Langlopende verplichtingen

Leverancier	periode van t/m	Looptijd in maanden	Bedrag per maand	Bdrag per tijdvak => 1 en < 5		
				< 1 jaar	jaar	>=5jaar
Afas Software BV	12-2028	36	€ 9.346,77	€ 112.161,24	€ 224.322,48	€ -
Anculus bv	12-2026	12	€ -	€ 106.000,00	€ -	€ -
Anculus bv bouwmanagement	12-2030				€ 398.000,00	€ -
Anculus bv bouwmanagement	12-2030				€ 253.500,00	€ -
Jansen Huijbregts	dec-26			€ 1.800.000,00	€ -	€ -
CSU schoonmaak	09-2026	8	€ 64.013,00	€ 512.104,00	€ -	€ -
Engie	12-2028	36	€ 35.000,00	€ 420.000,00	€ 840.000,00	€ -
Canon	12-2027	24	€ 11.666,67	€ 140.000,00	€ 280.000,00	€ -
Lexima - Bouwsoftware	07-2028	31	€ 228,08	€ 14.832,40	€ 23.484,63	€ -
Lexima Letterster	07/2026	7	€ 1.099,41	€ 7.695,87	€ -	€ -
Lexima Alinea software	07-2026	7	€ 457,92	€ 5.495,04	€ -	€ -
Elektro Groeneweg	12-2026	12	€ 4.587,92	€ 55.055,00	€ -	€ -
Securitas	10-2027	22	€ 2.472,84	€ 29.674,04	€ 24.728,37	€ -
Heutink	12-2025	12		€ 405.000,00	€ -	€ -
Reinders	12-2025	12		€ 227.000,00	€ -	€ -

Rechten

Debiteur	Beschikking	Ontvangen per 31-12-25	Nog te ontvangen per 31-12-2025	Bdrag per tijdvak => 1 en < 5		
				< 1 jaar	jaar	
DUS-i CBS Hoeksteen BV	€ 252.765,00	€ 48.967,00	€ 203.798,00	€ 121.800,00	€ 81.998,00	
DUS-i ODS Vuurvogel S&O	€ 496.584,00	€ 82.764,00	€ 413.820,00	€ 165.528,00	€ 248.292,00	
DUS-i SLS Marimba S&O	€ 290.505,00	€ 48.418,00	€ 242.087,00	€ 96.835,00	€ 145.252,00	
DUS-i SLS Op Dreef S&O	€ 371.448,00	€ 61.908,00	€ 309.540,00	€ 123.816,00	€ 185.724,00	
DUS-i brugfunctionarissen	€ 720.000,00	€ 480.000,00	€ 240.000,00	€ 240.000,00	€ 240.000,00	

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 2025

In de publieke bestemmingsreserves wordt gemuteerd:

- Reserve verzuim	€	-26.939	
- Inclusiever Onderwijs	€	-134.721	
- Nationaal Programma Onderwijs	€	-982.442	
			€ -1.144.102

Aan de private bestemmingsreserves wordt toegevoegd:

- Private middelen scholen	€	61.094	
			€ 61.094

Aan de algemene reserve wordt onttrokken

	€	526.874	
Resultaat 2025	€	-556.134	

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 2026

Gegevens over de rechtspersoon

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