CBS De Wegwijzer

Toegerust op weg!

BESTUURSVERSLAG 2025

CBS De Wegwijzer Berkenwoude

Kalenderjaar 2025



Inhoudsopgave

1. Schoolbestuur 2

1.1 Profiel 2

1.2 Organisatie 4

1.3 Identiteit 7

1.4 Dialoog 10

2. Verantwoording beleid 12

2.1 Onderwijs en kwaliteit 12

2.2 Personeel en professionalisering 18

2.3 Huisvesting en facilitair 23

2.4 Financieel beleid 25

2.5 Continuïteitsparagraaf 27

3. Verantwoording financiën 31

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans 31

3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 35

3.3 Financiële positie 38

Bijlage: Verslag toezichthoudend bestuur 40

1. Schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie en visie

Vanuit Bijbelse normen en waarden willen we met elkaar zorgdragen voor de ontwikkeling van ieder kind. We doen dat onder de slogan: *'Toegerust op weg!'*

We onderscheiden een verticale en een horizontale lijn. De verticale lijn, met de Allerhoogste als onze Schepper, staat op de eerste plaats. We willen ons onderwerpen aan Zijn gezag, Hem gehoorzamen in Zijn Woord en wet en leven uit Zijn liefde. We onderwijzen leerlingen met het verlangen dat zij door genade leren leven als burger van het Koninkrijk der Hemelen en daarnaast als burger van het koninkrijk der Nederlanden. Liefde tot God en de naaste verbindt beide lijnen.

De horizontale lijn laat zien dat we samen met ouders verantwoordelijkheid dragen voor het welzijn en de ontwikkeling van de kinderen. Ouders zijn eerstverantwoordelijk voor de opvoeding en de school voor het onderwijs. Goede samenwerking en heldere communicatie zijn daarbij essentieel, in de eerste plaats met ouders en daarnaast met kerken, gemeente, samenwerkingsverband, School Maatschappelijk Werk en andere professionals.

Visie: De drie basisbehoeften van kinderen – relatie, competentie en verantwoordelijkheid – vormen het uitgangspunt voor ons onderwijs. We willen een omgeving bieden waarin kinderen zich ontwikkelen in kennis, zelfvertrouwen, zelfkennis en positief gedrag. Cognitieve en persoonlijke ontwikkeling gaan daarbij hand in hand.

Ouders en school zijn partners in opvoeding en onderwijs en hebben elkaar nodig. Leren van en met elkaar en het luisteren naar elkaar nemen daarin een belangrijke plaats in. Dienstbaarheid en betrokkenheid zijn blijvende kernwoorden voor onze organisatie.

De school wil een veilige haven zijn in een snel veranderende en complexe samenleving. Liefde en gezag vormen daarbij de basis, ondersteund door orde en regelmaat. Een veilige omgeving is voorwaarde voor ontwikkeling. Daarom hanteren we duidelijke omgangsregels en stimuleren we respectvol gedrag, samenwerking en acceptatie, zodat leerlingen zich waardevol en geliefd weten. Leerkrachten geven hierin het goede voorbeeld.

We werken aan een leeromgeving die herkenbaar is vanuit het dagelijks leven en die leerlingen uitdaagt en activeert, met oog voor onderlinge verschillen. Daarbij maken we kinderen bewust van hun verantwoordelijkheden en mogelijkheden.

Kernactiviteiten

Onze kernactiviteiten zijn het bieden van kwalitatief goed christelijk onderwijs met een

balans tussen cognitieve ontwikkeling en persoonsvorming, in een veilige en rijke leeromgeving, en in samenwerking met ouders en externe partners zoals het samenwerkingsverband Passend Onderwijs, gemeente, kerken, School Maatschappelijk Werk en andere betrokken professionals.

Kernwaarden

Onze school is een plek waar we God en elkaar ***ontmoeten***, samen ***ontdekken*** en onszelf op allerlei manieren ***ontwikkelen***. Dit geldt zowel voor leerlingen als leerkrachten.

Strategisch beleidsplan en School Ondersteuningsplan

In het cursusjaar 2022-2023 hebben we een organisatiebreed traject doorlopen dat heeft geleid tot een nieuw strategisch beleidsplan, schoolplan en jaarplan.

Kenmerkend voor de schoolplanperiode 2023-2026 is het verdiepen en uitbouwen van kennis en expertise op het gebied van de vorming van leerlingen en toerusting van leerkrachten, met verdere uitwerking van de visie op burgerschap, persoonsvorming, seksuele vorming, diversiteit en identiteit. Daarnaast ligt er een focus op de basisvakken, met vanaf de start een accent op burgerschap en rekenen. De teamontwikkeling voor rekenen wordt voortgezet en per jaarplanperiode staat één basisvak centraal voor verdere verdieping en borging.

Ook is er aandacht voor de diversiteit in leerstijlen van leerlingen, zoals analytisch, creatief en praktisch. Dit krijgt vorm door het verder ontwikkelen van het Kidslab-concept, het verrijken van het aanbod voor praktijkleerlingen en het uitbreiden van techniekonderwijs.

Het brede zorg- en onderwijsaanbod wordt verder ontwikkeld. Binnen het team is veel kennis en expertise aanwezig, onder andere in commissies en kleinere clusters. De uitdaging ligt in het delen en borgen van deze kennis, onder meer door samenwerking rondom leerlingcasussen en door interne scholing. Op deze manier wordt het aanwezige ‘goud’ binnen de organisatie behouden en versterkt, ook bij een wisselend en groeiend team.

Strategisch beleidsplan CBS De Wegwijzer 2023- 2026, 01-2025.pdf

Schoolplan 2023-2027

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam schoolbestuur:	Vereniging tot verstrekken van basisonderwijs op gereformeerde grondslag
Naam school:	CBS “De Wegwijzer”
Bestuursnummer:	74609
Adres:	Prins Clausstraat 1, 2825 BG Berkenwoude
Telefoonnummer:	0182 – 362 589
Email:	bestuur@cbsberkenwoude.nl (toezichthoudend bestuur) directie@cbsberkenwoude.nl (directeur-bestuurder)
Website:	www.cbsberkenwoude.nl

Contactpersoon

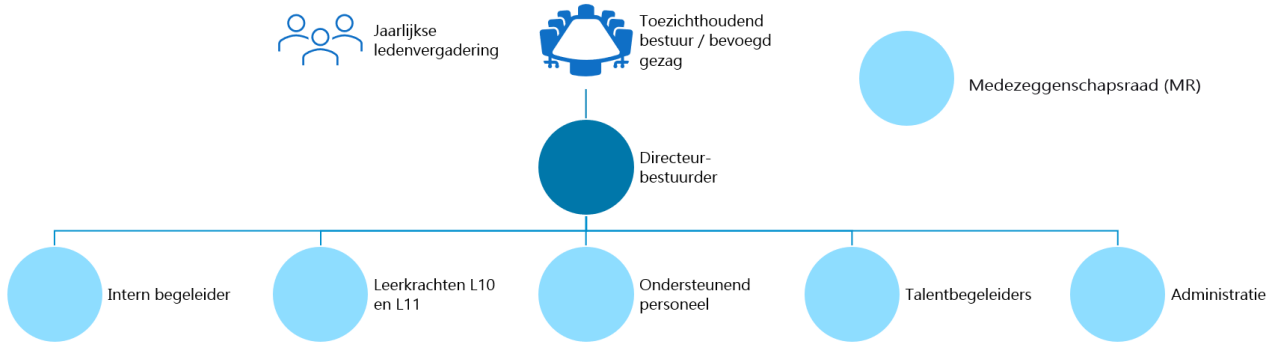
Bij vragen naar aanleiding van het bestuurlijk jaarverslag kan er contact opgenomen worden met de directeur-bestuurder: Bas Langerak, directie@cbsberkenwoude.nl

Juridische structuur

Christelijke basisschool “De Wegwijzer” is een éénpitter en gaat uit van de Vereniging tot verstrekken van basisonderwijs op gereformeerde grondslag.

Organisatiestructuur

Naast de directeur-bestuurder en twee intern begeleiders voor de groepen 1-8 zijn er 12 leerkrachten, die worden ondersteund door 2 leraarondersteuners en 3 onderwijsassistenten. Daarbij hebben verschillende leerkrachten een specilisatie, zoals het reken- of taal-coordinatorschap. Twee mensen hebben (afzonderlijk van elkaar) 1 dag ambulante tijd voor hun specialisatie als talentbegeleider.



Figuur 1: organisatiestructuur

Governancecode Funderend Onderwijs

De school hanteert het directeur-bestuurdersmodel. De governancestructuur is stevig verankerd in de organisatie en functioneert naar behoren. Dit heeft bijgedragen aan verdere professionalisering en een duidelijke scheiding van rollen en verantwoordelijkheden. Bestuur en directie werken vanuit deze basis samen als strategische partners, waarbij het belang van het kind en de kwaliteit van het onderwijs centraal staan.

De school handelt conform de Governancecode funderend onderwijs, zoals vastgelegd in de governancedocumenten. Er is een externe toezichthouder zonder directe binding met de school, conform de code.

De interne toezichthouders vervullen hun rol op positief-kritische wijze en zijn vanuit betrokkenheid actief. Zij ontvangen een vrijwilligersvergoeding of (vrijwillig) geen vergoeding voor hun werkzaamheden. De directeur-bestuurder wordt bezoldigd conform de cao Primair Onderwijs.

Functiescheiding

Als bestuur hechten wij veel waarde aan een duidelijke scheiding tussen uitvoering en intern toezicht. Onze organisatie werkt volgens het directeur-bestuurdersmodel, waarbij de directeur statutair deel uitmaakt van het bestuur en verantwoordelijk is voor de uitvoerende taken.

Het toezichthoudend bestuur bestaat uit de overige bestuursleden en houdt toezicht op de uitvoering van de visie, missie en doelstellingen van de school. Daarnaast heeft het toezichthoudend bestuur een formele rol bij het goedkeuren van belangrijke besluiten, zoals de begroting en jaarrekening.

Bestuurder

Het uitvoerende bestuur bestaat uit één persoon. In 2025 was de samenstelling als volgt:

Van 1 januari tot en met 31 december 2025:

Naam:	F.B. (Bas) Langerak
Functie:	Directeur-bestuurder; statutair bestuurder
Nevenfuncties:	Lid HB-comissie samenwerkingsverband Berséba Randstad
	Lid Regionale Comissie Berséba Randstad
	Curator

Intern toezichtsorgaan

Het toezichthoudend bestuur wordt, zoals statutair bepaald, gevormd door zes – onbezoldigde – personen:

- Dhr. F.M. (Marnix) Hamelink (voorzitter, lid benoemingscommissie, aandachtsgebied onderwijs)

- Dhr. W. (Wim) Hogendoorn (2e voorzitter, 2e penningmeester, aandachtsgebied huisvesting en onderwijs)
- Dhr. L. (Lucas) Verboom (secretaris, aandachtsgebied personeel, lid benoemingscommissie)
- Dhr. A. (Aart) den Besten (1e penningmeester, aandachtsgebied financiën)
- Dhr. A.V. (Ariejon) Verhoeff (aandachtsgebied personeel en onderwijs, lid benoemingscommissie)
- Dhr. C. (Corné) Moree (aandachtsgebied huisvesting, onderwijs, facilitair en personeel)

Een overzicht van de (on)betaalde nevenfuncties van de toezichthouders is aanwezig bij de directeur-bestuurder.

Om goed toezicht te kunnen houden, zijn de diverse beleidsterreinen verdeeld over de bestuursleden, zodat ieder de ontwikkelingen van de eigen portefeuille specifiek volgt, terwijl het bevoegd gezag als geheel verantwoordelijk blijft voor het totale beleid.

Taken en verantwoordelijkheden toezichthouders

Het toezichthoudend bestuur bewaakt de kwaliteit van het bestuurlijk handelen en keurt de belangrijkste besluiten goed. Op het gebied van identiteit ligt de regie bij het bevoegd gezag. De taken, verantwoordelijkheden en kaders zijn vastgelegd in het strategisch bestuursbeleidskader en toetsingskader, waarbij de Code Goed Bestuur als richtlijn wordt gehanteerd.

Een essentieel uitgangspunt van goed bestuur is voldoende tegenspraak voor de directeur-bestuurder. Hierin spelen zowel het toezichthoudend bestuur als de medezeggenschapsraad (MR) een cruciale rol.

De toezichthouder vervult meerdere functies:

- Werkgever van de directeur-bestuurder en beoordelaar van diens functioneren.
- Adviseur en klankbord bij beleidsontwikkeling en maatschappelijke ontwikkelingen binnen het basisonderwijs.
- Toezichthouder op de naleving van het jaarplan en de bestuurlijke kaders.

Om effectief toezicht te houden, is er structureel overleg:

- De voorzitter en directeur-bestuurder hebben voorafgaand aan bestuursvergaderingen een overlegmoment.
- Een vast agendapunt in bestuursvergaderingen is ‘van buiten naar binnen’, waarbij ontwikkelingen binnen en buiten het onderwijs besproken worden.
- Toezichthouders sparren op verschillende momenten met de directeur-bestuurder over thema’s binnen hun portefeuille.

Het uiteindelijke doel van het toezicht is het behartigen van de belangen van ouders en leerlingen en het waarborgen van een duidelijk christelijke koers, gebaseerd op het Woord van God.

Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad bestaat uit een oudergeleding en een personeelsgeleding en kende in het verslagjaar de volgende leden:

Ouders

- Dhr. R. (Ron) Blokland (voorzitter)
- Mw. J. (Hannie) Kole-Both (secretaris)
- Dhr. A. (Arjon) Van der Laan

Personeel

- Mw. A.H. (Hanneke) Overes-den Haan
- Dhr. J.M. (Jan Maarten) Heldoorn
- Mw. A. (Ariënne) Lindhout-de Jong

In 2025 is naast de jaaragenda van de MR een trainingsavond (scholing) geweest onder leiding van de RMU.

De PMR wordt betrokken bij de besluitvorming zoals beschreven in het MR-reglement, waarbij het essentieel is dat de MR tijdig over volledige informatie beschikt om tot een weloverwogen besluit te komen.

1.3 Identiteit

Grondslag

De schoolvereniging heeft als grondslag de Bijbel als het onfeilbare Woord van God en de daarop gebaseerde Drie Formulieren van Enigheid. Het doel is het geven van onderwijs in overeenstemming met Gods Woord.

Dit vatten we als volgt samen: het opvoeden en onderwijzen van kinderen, die door God zijn geschapen, in afhankelijkheid van Zijn zegen, tot een zelfstandige, God naar Zijn Woord dienende persoonlijkheid. Een persoonlijkheid die toegerust en bereid is om de gaven die hij of zij van de Schepper heeft ontvangen te besteden tot Gods eer en tot heil en nut van de naaste en zichzelf, in alle levensgebieden waarin God hem of haar plaatst.

Toegankelijkheid & toelating

Bij de toelating van leerlingen hanteert de school een open toelatingsbeleid. Ouders dienen de grondslag van de school, zoals verwoord in artikel 2 van de statuten, te onderschrijven of te respecteren. Ouders die de grondslag onderschrijven, kunnen lid worden van de schoolvereniging.

Gezien het christelijke karakter van de school en de consequente handhaving van de grondslag, streven wij ernaar dat ten minste 70 procent van de ouders de grondslag onderschrijft. Bij de toelating van leerlingen heeft de handhaving van de grondslag en de doorwerking daarvan in de schoolpraktijk de bijzondere aandacht van de directeur-bestuurder.

Eind 2025 lag het percentage leerlingen, waarvan de ouders de grondslag van de school onderschrijven, met ruim 80 procent ruimschoots boven het streefpercentage.

Geografische gebieden en leerlingenaantal

De school wordt bezocht door leerlingen uit Berkenwoude, Lekkerkerk, Bergambacht, Ouderkerk a/d IJssel, Krimpen a/d IJssel en uit omliggende buurtschappen Beijersche, Achterbroek, Benedenheul, Benedenkerk en Zuidbroek. De meeste leerlingen komen uit de gemeente Krimpenerwaard, waartoe Berkenwoude behoort.

Het leerlingenaantal op 01-02-2025 (teldatum voor bekostiging) is 169. Voor 2026 en 2027 is de verwachting resp. 169 en 165.

Maatschappelijke ontwikkelingen

De overheid vraagt in toenemende mate verantwoording van scholen op thema's zoals sociale veiligheid, burgerschap en digitale geletterdheid. Voor het verkrijgen van subsidies, zoals voor het versterken van basisondersteuning, is het indienen van een gedetailleerd plan verplicht, terwijl toekenning onzeker blijft.

We zien een spanningsveld tussen opbrengstgericht werken (referentieniveaus) en de agenda: 'Inclusief onderwijs in 2035'. De aanbevelingen uit 'Staat van het onderwijs 2025' van de onderwijsinspectie, herkennen wij ook in onze organisatie:

- Scholen: Versterk het pedagogisch-didactisch handelen en borg nieuw verworven kwaliteiten. Werk cyclisch, doelgericht en planmatig aan extra ondersteuning en evalueer de resultaten.
- Besturen en scholen: Houd ambities hoog, ook bij uitdagende omstandigheden.
- Besturen: Bewaak de beleidsuitvoering en stuur waar nodig tijdig bij.

Lokale ontwikkelingen

Onze school wordt steeds vaker benaderd door ouders uit omliggende dorpen die een toelatingsverzoek doen op basis van identiteit, geboden zorg en het kleinschalige, veilige karakter van de school. Dit sluit aan bij de visie van OCW op inclusief onderwijs in 2035. Tegelijkertijd is het belangrijk dat andere basisscholen de kans krijgen zich verder te ontwikkelen op dit gebied.

We streven naar een evenwichtige groei tussen de zorgvraag en de beschikbare expertise en capaciteit van de school. Ouders die bewust kiezen voor onze identiteit en zorgaanpak zijn welkom, maar we bewaken de balans tussen:

- Administratieve werkdruk en de meerwaarde van subsidieaanvragen.
- Teruglopend leerlingenaantal en de kans om nieuwe leerlingen te verwelkomen.
- Draagkracht van leerkrachten en groepen; instroom van zorgleerlingen heeft grenzen om overvraging te voorkomen.

Bij nieuwe toelatingsaanvragen hanteren we een open, maar zorgvuldige afweging, waarbij het welzijn van zowel de leerling als de klas centraal staat.

Regionale ontwikkelingen

Onze school maakt deel uit van een informele samenwerking met zes reformatorisch-christelijke basisscholen, allen zelfstandige eenpitters, onder de naam Rijnland-scholen. Vanuit deze groep kwam de vraag om te verkennen hoe we bovenschools meer kunnen samenwerken, bijvoorbeeld in de vorm van een coöperatie, een holding of zelfs een mogelijke fusie op termijn.

Als zelfstandige en kleinschalige organisatie zijn we ons bewust van onze grote verantwoordelijkheid. We zoeken samen het goede, ieder vanuit zijn eigen rol, met een brede blik op ontwikkelingen binnen de maatschappij en het onderwijsveld. Binnen onze organisatie, en met name op bestuursniveau, voeren we de dialoog over onderwijs, verantwoordelijkheid en samenwerking.

Onze autonomie en zelfbestuur zijn van grote waarde voor ons. Dit stelt ons in staat om onze onderwijskundige visie – christelijk, inclusief onderwijs, dicht bij huis – te blijven vormgeven, versterken en uitdragen. De betrokkenheid bij en vanuit de gemeenschap is groot. Tegelijkertijd zien we samenwerking met externe partners als essentieel om een breed perspectief te behouden, inspiratie op te doen, feedback te ontvangen en ook zelf anderen te inspireren en te ondersteunen. Samenwerking biedt bovendien ruimte voor tegenspraak en zelfreflectie.

De huidige informele samenwerking op directieniveau binnen de Rijnland-scholen biedt voldoende mogelijkheden om elkaar als organisaties te versterken. Het is waardevol om vanuit onze eigen christelijke waarden en onderwijsvisie bij te dragen aan kwalitatief goed onderwijs in de volle breedte van de samenleving.

1.4 Dialoog

Horizontale dialoog en verbonden partijen

In het verslagjaar onderhield de school regelmatig contact met verschillende belanghebbenden om de kwaliteit van onderwijs en zorg te waarborgen.

Ouders

- Kennismakings- en tienminutengesprekken in september, november en februari voor directe afstemming tussen ouders en leerkrachten.
- Groepsnieuwsbrieven over klasactiviteiten en leerdoelen.
- Extra overlegmomenten bij leerlingen met (tijdelijke) extra zorgbehoeften; vroegtijdig oudercontact versterkt de samenwerking en bevordert de ontwikkeling van het kind.
- Digitale communicatie via Basisonline, die breed wordt gebruikt en positief wordt ontvangen door ouders en teamleden.

Medezeggenschapsraad (MR)

- De MR speelt een actieve rol in de beleidsvorming en geeft instemming of advies bij belangrijke besluiten.
- In 2025 vonden gezamenlijke overleggen plaats tussen MR, bestuur en directie, waarbij de MR een positief-kritische en betrokken houding liet zien.

Team

- Korte overleglijnen en een open cultuur, waarbij praktische zaken snel per mail of mondeling worden afgestemd.
- Regelmatige teamvergaderingen en studiemomenten, zowel gezamenlijk als per bouw.
- Wekelijkse interne Nieuwswijzer om teamleden te informeren over ontwikkelingen.

Samenwerkingsverband Berséba

- De school is aangesloten bij het landelijk reformatorisch samenwerkingsverband Berséba (regio Randstad).
- De regiomanager onderhoudt namens de school contact met gemeentelijke overlegorganen en is lid van het School Ondersteuningsteam (SOT).
- De directeur en intern begeleiders nemen deel aan netwerkbijeenkomsten voor kennisdeling en beleidsafstemming rond zorg en ondersteuning.

Gemeente Krimpenerwaard

- Tweejaarlijks overleg over onderwijs en huisvesting in het Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO).
- Deelname aan de Lokale Educatieve Agenda (LEA) over beleid rond voor- en vroegschoolse educatie (VVE).
- Een gemeentelijke jeugdconsulent maakt deel uit van het School Ondersteuningsteam en ondersteunt bij leerlingenzorg.

Vereniging Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS)

- Het bestuur is aangesloten bij de VGS, die ondersteuning biedt op het gebied van financiën, administratie en juridische zaken.

- Daarnaast behartigt de VGS de belangen van het christelijk-reformatorisch onderwijs.

Kerken
- Goede samenwerking met plaatselijke kerken via kerkbladen en nieuwsbrieven.
- Jaarlijks wordt in de kerkenraad van de Gereformeerde Gemeenten in Berkenwoude het christelijk onderwijs besproken.
- De Gereformeerde Gemeente (Berkenwoude en Stolwijk) en de Gereformeerde Bond (PKN, wijk 2) zijn vertegenwoordigd in het bestuur.

Inspectie van het Onderwijs
- De inspectie volgt de school door beoordeling van aangeleverde documenten, zoals de schoolgids, het jaarverslag en de rapportage sociale veiligheid (groep 7 en 8).
- De eindopbrengsten in 2025 bedroegen 172, waarmee de school voldoet aan de inspectienormen.

Voortgezet Onderwijs
- Actief overleg met Driestar College, Willem de Zwijger en Coornhert College over doorstroom en aansluiting op het voortgezet onderwijs.

De intensieve samenwerking met belanghebbenden draagt bij aan de kwaliteit, continuïteit en verdere ontwikkeling van het onderwijs en het zorgbeleid.

Klachtenbehandeling

De school is aangesloten bij de klachtencommissie GCBO (Geschillen Commissies Bijzonder Onderwijs). Er zijn in het verslagjaar geen formele klachten ingediend. De school heeft voor kinderen, ouders en personeelsleden twee interne en één externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen dragen bij aan een veilige en professionele schoolomgeving.

2. Verantwoording beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, het behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Voor ons betekent onderwijskwaliteit: de goede dingen (zo) goed (mogelijk) doen.

Onze visie op onderwijskwaliteit is verwoord in de missie en visie van CBS De Wegwijzer: *'Toegerust op weg!'*. Het onderwijs moet bijdragen aan wat leerlingen nodig hebben in hun leven. Wat hebben zij nodig om als burger in de samenleving te functioneren? Wij willen leerlingen toerusten om als christen in de maatschappij te staan.

De school is opgericht om onderwijs te bieden op basis van het Woord van God, zoals verwoord in de Heidelberger Catechismus, de Nederlandse Geloofsbelijdenis en de Dordtse Leerregels. Ten diepste willen wij leerlingen bekend maken met het Leven: Jezus Christus als de Verlosser van zondaren.

Onze kernwaarde *ontmoeting* staat voor de ontmoeting met God en met elkaar. Vanuit deze opdracht is het van belang dat wij leerlingen waarden en normen meegeven die voortkomen uit het Woord van God.

Professor Waterink verwoordde deze opdracht als volgt: *'De vorming van de mens tot een zelfstandige, God naar Zijn Woord dienende persoonlijkheid, geschikt en bereid al de gaven die hij van God ontving te besteden tot Gods eer en tot heil van het schepsel, in alle levensverbanden waarin God hem plaatst.'*

Daarnaast wijst Biesta op drie domeinen die van belang zijn in opvoeding en onderwijs: subjectwording (persoonsvorming), socialisatie en kwalificatie. Binnen CBS De Wegwijzer geven wij deze domeinen inhoud vanuit onze christelijke identiteit en de daaraan verbonden waarden en normen.

Zicht op de onderwijskwaliteit

In 2025 zijn de personeelstevredenheid en oudertevredenheid opnieuw gemeten. De personeelstevredenheid blijft op een goed niveau (8,4) en wordt gekenmerkt door een professioneel en reflectief team. Sterke punten zijn onder andere de werkomgeving, ontwikkelmogelijkheden en het functioneren van het managementteam. Aandachtspunten liggen bij leerlingmotivatie, interne communicatie en werkbalans.

De oudertevredenheid blijft stabiel hoog (8,3). Ouders waarderen de betrokkenheid van leerkrachten, de sfeer, de identiteit en de communicatie. Aandachtspunten betreffen met

name rust en orde in de bovenbouw, gedragsbegeleiding en de balans in het onderwijsaanbod.

De uitkomsten zijn besproken binnen het team en vertaald naar ontwikkelpunten, die worden meegenomen in het jaarplan en scholingsplan 2025-2026 en in de inzet van de subsidie Versterken Basisvaardigheden (2025–2027).

We hebben een bestuursgesprek gehad met de Onderwijsinspectie in december 2025. Dit was een goede ontmoeting met een positieve uitkomst. De governance en uitvoering zijn ruim op orde.

In het kader van Passend Onderwijs wordt jaarlijks een kwaliteitsbezoek afgelegd, waarbij directie en IB in gesprek gaan met de regiomanager van Berséba. Eén keer in de vier jaar vindt er een kwaliteitsbezoek plaats door Berséba, in de vorm van een externe audit door geschoolde auditoren.

De externe audit heeft in juni 2022 plaatsgevonden; een samenvatting van de uitkomsten vindt u in het jaarverslag 2023.

Werken aan onderwijskwaliteit

We werken aan verbetering van kwaliteit door aandachtspunten, die uit de diverse analyses naar voren komen, te overwegen en naar aanleiding hiervan zo nodig (verbeter)acties op te nemen in het nieuwe jaarplan. De (tweede) aanbeveling van het audit-team vanuit het SMV Berseba 2022-2023 over het didactisch handelen, heeft geleid tot een aanpassing van de interne scholingsagenda's waarin rondes klassenbezoeken voor alle collega's standaard zijn opgenomen. Het resultaat hiervan is dat we een hernieuwd bewustzijn zien bij collega's op hun didactisch handelen en er een meer éénduidige, doorgaande lijn binnen de school zichtbaar is.

Afspraken worden vastgelegd in het kwaliteitshandboek en afsprakenboek van onze organisatie; deze zullen in de volgende ronde meegenomen worden in de auditing en op die manier worden geborgd in de organisatie. Daarmee is de Plan Do Check Act-cirkel rond. Ons kwaliteitshanboek is in 2025 volledig herzien en geüpdatet.

Verantwoording over onderwijskwaliteit

De verantwoording over de onderwijskwaliteit gebeurt op verschillende manieren. Jaarlijks leggen we verantwoording af aan de overheid door het opstellen van het bestuursverslag. Leden van de vereniging ontvangen van dit verslag een publieksversie: het dashboard. Het bestuursverslag, inclusief de jaarrekening, wordt ook op de schoolwebsite gepubliceerd en is daarmee voor iedereen toegankelijk. De inspectie van het onderwijs ontvangt de schoolplannen en jaarlijks een update van de schoolgids van de school. Ook resultaten van de eindtoetsen en sociale veiligheid worden met de inspectie van onderwijs gedeeld.

Tenslotte vindt verantwoording over de onderwijskwaliteit plaats richting de MR en het toezichthoudend bestuur via een onderwijskundige rapportage.

Doelen en resultaten

Er is in het verslagjaar met volle inzet gewerkt aan de doelen, die we met elkaar hadden vastgelegd voor de beleidsperiode 2023-2027. De doelstellingen uit het jaarplan 2024-2025 zijn behaald. We zien positieve effecten in de leerlingresultaten n.a.v. onze interventies op didactisch handelen n.a.v. aanbevelingen die voortkwamen uit eerdere (externe) audits.

Voor een uitgebreide procesbeschrijving verwijzen we naar het jaarplan 2024-2025 met tussen- en eindevaluaties. Hierbij vindt u een kort overzicht van de doelstellingen en het behaalde resultaat.

Jaarplan 2024-2025, geevalueerd.pdf

Rekenen
Score: Deels gehaald
Er is in 2025 sprake van aantoonbare groei in de rekenresultaten, met in vrijwel alle groepen een stijging zichtbaar in de E-toetsen. De ingezette didactische verbeteringen en teamontwikkeling worden als effectief beschouwd. Het gestelde doel van minimaal 60% A/B-scores is echter niet in alle groepen behaald. Daarmee is sprake van positieve ontwikkeling, maar nog niet van volledige doelrealisatie.

Opbrengstgericht werken
Score: Gehaald
De school heeft een duidelijke ontwikkeling doorgemaakt in het opbrengstgericht werken. Het nieuwe analysemodel op basis van referentieniveaus is geïmplementeerd en wordt actief gebruikt. Er is structureel geïnvesteerd in analyse, gezamenlijke reflectie en het gesprek over opbrengsten. De positieve ontwikkeling in resultaten tussen M- en E-momenten bevestigt de effectiviteit van deze werkwijze.

Communicatie (PCM)
Score: Gehaald
Het scholingstraject rondom communicatie en PCM is grotendeels uitgevoerd en heeft geleid tot meer bewustwording, reflectie en handelingsbekwaamheid binnen het team. Er is sprake van groei in teamontwikkeling, gezamenlijke taal en pedagogisch handelen. Het traject heeft bovendien geleid tot een vervolgstap in de vorm van een verdiepingslijn op gedrag, wat duidt op borging en doorontwikkeling.

Executieve vaardigheden
Score: Deels gehaald
Het thema is duidelijk op de kaart gezet binnen de school, met scholing, ontwikkeling van gezamenlijke taal en groeiend bewustzijn bij leerkrachten. Tegelijkertijd blijkt uit de evaluatie dat verdere toerusting en verdieping nodig is en dat het traject doorloopt in het volgende cursusjaar. Daarmee is een stevige basis gelegd, maar is het doel nog niet volledig gerealiseerd.

Overige resultaten

In 2025 zijn beide schoolpleinen volledig vernieuwd en heringericht, in lijn met de visie en de leerlingpopulatie van de school. De pleinen hebben een natuurlijke uitstraling gekregen en zijn zodanig ingericht dat zij uitnodigen tot bewegen, spel en ontmoeting. Daarbij is bewust gekozen voor een indeling met zowel zones voor actief en intensief spel als rustige plekken voor ontspanning en ontprikkeling.

Toekomstige ontwikkelingen

Uit de evaluaties van het jaarplan 2024-2025 blijkt dat de grootste gezamenlijke opbrengst ligt in de versterking van het vakmanschap van de leerkracht, het analyserend vermogen binnen het team en het gezamenlijke gesprek over onderwijs en opbrengsten. Deze beweging is terug te zien in het jaarplan 2025-2026 en het scholingsplan 2025-2026.

In het cursusjaar 2025-2026 ligt de focus op het verder versterken van het primaire proces, met bijzondere aandacht voor taal, gedrag en opbrengstgericht werken. Het team bouwt voort op de ingezette ontwikkeling van vakmanschap, waarbij het pedagogisch handelen, de motivatie van leerlingen en het analyserend vermogen centraal staan.

Daarnaast wordt gewerkt aan het verdiepen van de kwaliteitscyclus, het versterken van eigenaarschap bij leerlingen en het ontwikkelen van praktijkgericht onderwijs. De ingezette subsidie Versterken Basisvaardigheden (2025–2027) ondersteunt deze ontwikkelingen en maakt verdere professionalisering van het team mogelijk.

In 2025 heeft de school zich tevens voorbereid op toekomstige curriculumontwikkelingen door in het jaarplan en scholingsplan nadrukkelijk aandacht te geven aan taal, gedrag, opbrengstgericht werken en de verdere ontwikkeling van basisvaardigheden. Bij de evaluatie en selectie van leermiddelen en methodes wordt rekening gehouden met de verwachte actualisatie van de kerndoelen en de doorwerking daarvan in onderwijsaanbod, leermiddelen en toetsing.

De school overweegt momenteel deel uit te gaan maken van een leernetwerk vanuit het ministerie OC&W ter voorbereiding op het implementeren van het nieuwe curriculum.

Onderwijsresultaten

De inspectie beoordeelt de eindresultaten op basis van het gemiddelde van de drie domeinen (lezen, taalverzorging en rekenen) over drie jaar. De schoolweging van CBS De Wegwijzer bedraagt 30, wat duidt op een gemiddeld complexe leerlingenpopulatie.

Het driejarig gemiddelde (2022–2024) ligt met 97,3% voor 1F en 62,8% voor 1S/2F ruim boven de signaleringswaarden van de inspectie en boven het landelijk gemiddelde. Daarmee laat de school structureel goede resultaten zien.

De resultaten van de doorstroomtoets 2025 laten een tijdelijke daling zien, met name op het streefniveau. Het gemiddelde resultaat (172) ligt onder het landelijk gemiddelde (176). De lagere opbrengsten hangen samen met factoren binnen de groep, zoals motivatie, werkhouding en toetsgedrag.

Ondanks deze daling blijven de resultaten boven de signaleringswaarden van de inspectie. De analyse heeft geleid tot gerichte verbetermaatregelen, met focus op het versterken van leerlingmotivatie, het verhogen van de kwaliteit van het dagelijkse werk en verdere ontwikkeling van basisvaardigheden, ondersteund door de subsidie Versterken Basisvaardigheden (2025–2027).

Meer informatie over de resultaten is te vinden op www.scholenopdekaart.nl.

Onderzoek

Binnen onze organisatie staat onderzoeksmatig werken centraal om het onderwijs continu te verbeteren. Dit gebeurt door het verzamelen en analyseren van zowel interne als externe onderzoeksgegevens.

- Interne gegevens bieden inzicht in effectieve leerstrategieën, leerlingprestaties en doorstroming.
- Externe (wetenschappelijke) gegevens geven richting aan 'wat werkt voor welke groepen'.

Op basis van deze inzichten streven we naar kwaliteitsontwikkeling en betere leeropbrengsten.

Concrete toepassingen:

- Lesson Study: Een gezamenlijke aanpak binnen groep 1 t/m 8 om het didactisch en pedagogisch handelen te versterken.
- Kennisdeling: Wetenschappelijke artikelen en nieuwe onderwijsboeken worden gedeeld via wekelijkse interne nieuwsberichten.
- SAM-traject (Samen Opleidingsschool - S1): Samenwerking met Driestar Educatief en studenten om gezamenlijk op te trekken in onderzoek en ontwikkeling.
- Lectoraat Herbergzaam Onderwijs: De school volgt met belangstelling de onderzoeken binnen Driestar Educatief op dit gebied.

Deze aanpak zorgt ervoor dat ons onderwijs gebaseerd is op actuele inzichten en bewezen effectieve methodes.

Internationalisering

In 2025 heeft onze school internationalisering vormgegeven binnen het burgerschapsonderwijs. Leerlingen kwamen in contact met kinderen via een zendingsproject, waardoor zij kennismaakten met andere leefomstandigheden en culturen. Dit droeg bij aan hun begrip en betrokkenheid bij de wereld om hen heen.

De komende jaren zetten wij deze lijn voort. Internationalisering blijft onderdeel van het burgerschapsonderwijs, met blijvende aandacht voor het contact met kinderen vanuit het zendingsproject.

Passend onderwijs

Onze school trekt steeds vaker leerlingen van buiten Berkenwoude aan, met name vanwege onze expertise in een veilig pedagogisch klimaat en onze ervaring met onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen. Deze groep vraagt vaak extra zorg, bijvoorbeeld vanwege de combinatie van (hoog)begaafdheid en (hoog)gevoeligheid.

Deze ontwikkeling biedt enerzijds kansen, doordat het teruglopende leerlingenaantal deels wordt opgevangen en we onze expertise verder kunnen uitbouwen. Anderzijds is het essentieel om zorgvuldig af te wegen of de zorgzwaarte acceptabel blijft voor zowel de groep als de leerkrachten. Binnen de school wordt hierover brede interne afstemming gevoerd voordat tot toelating binnen Passend Onderwijs wordt besloten.

Jaarlijks wordt het ondersteuningsaanbod besproken tijdens de begrotingsbesprekingen, waarbij het bestuur in overleg treedt met zowel de OMR als de PMR. De aanwezige expertise en draagkracht binnen de organisatie spelen hierbij een belangrijke rol. De directeur-bestuurder voert dit gesprek structureel met de intern begeleiders en het schoolteam en blijft in overleg met het samenwerkingsverband Berséba om te waarborgen dat onderwijs en zorg op een verantwoorde manier worden aangeboden.

Sociale veiligheid

Binnen ons schoolprofiel wordt sociale veiligheid omschreven als de school als veilige haven in een steeds sneller veranderende en complexere samenleving. Liefde en gezag vormen hierbij de basis, aangevuld met orde en regelmaat om een stabiele leeromgeving te creëren. Duidelijke omgangsregels helpen kinderen om respectvol met elkaar om te gaan, elkaar te accepteren en zich geliefd en waardevol te voelen.

CBS De Wegwijzer hanteert een beleidsplan sociale veiligheid dat in overleg met het team is opgesteld en is goedgekeurd door de MR en het toezichthoudend bestuur. Dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd tijdens een teamoverleg aan het begin van het nieuwe cursusjaar.

Verschillende commissies, zoals Persoonsvorming en Burgerschap en Sociale Vorming, houden het beleid actueel en ondersteunen het team. In 2025 lag de focus op de missie en visie van de school en de vertaling daarvan naar het pedagogisch en didactisch handelen. Centrale vragen hierbij waren welke pedagogische context wij kinderen bieden en wat wij voor kinderen kunnen betekenen binnen deze context.

Monitoring en evaluatie

Leerlingen van groep 7 en 8 vullen jaarlijks de vragenlijst Sociale Veiligheid in via Vensters PO. De resultaten zijn structureel hoog (8 of hoger) en worden gedeeld met de inspectie en gepubliceerd op Scholen op de Kaart. Bij de evaluatie worden ook de gegevens van interne en externe vertrouwenspersonen betrokken. In het verslagjaar zijn geen meldingen of klachten ontvangen.

Extra ondersteuning en scholing

Er is intensief ingezet op het versterken van de pedagogische basis. Als team werken we vanuit een gedeelde visie op gedrag, met duidelijke en voorspelbare kaders, waarop zo veel mogelijk eenduidig wordt gereageerd. De training PCM (Process Communication Model),

verzorgd door twee externe trainers, heeft geleid tot meer zelfinzicht en bewustwording van gedrag. Er is een commissie opgericht om deze inzichten te borgen en levend te houden binnen het team. De scholing draagt bij aan een veilige schoolomgeving en stimuleert de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.

De school streeft naar gelijke behandeling van alle leerlingen en medewerkers. Vanuit onze identiteit, het pedagogisch klimaat en de zorgstructuur werken wij aan eerlijke kansen, passende begeleiding en een respectvolle omgang met verschillen.

2.2 Personeel en professionalisering

Doelen en resultaten

In 2025 is gericht geïnvesteerd in de professionalisering van het team, met als doel het versterken van het vakmanschap van de leerkracht en het primaire proces in de klas.

De scholing vond zowel teambreed als op bouw- en individueel niveau plaats. Teambreed lag de focus op communicatie en pedagogisch handelen, waarbij gewerkt is aan het versterken van afstemming op leerlingen, ouders en collega's en het ontwikkelen van een gezamenlijke taal binnen het team.

Binnen de onderbouw is specifiek ingezet op de sociaal-emotionele ontwikkeling en zelfsturing van jonge kinderen, ondersteund door scholing, intervisie en klassenbezoeken. In de midden- en bovenbouw lag de nadruk op executieve vaardigheden en het versterken van didactisch handelen, onder andere op het gebied van rekenen en opbrengstgericht werken.

Daarnaast hebben diverse medewerkers individuele scholing en opleidingen gevolgd, waaronder opleidingen tot talentbegeleider, intern begeleider/kwaliteitscoördinator en de Pabo-opleiding.

De combinatie van teamgerichte scholing, bouwgerichte verdieping en individuele ontwikkeling heeft bijgedragen aan een versterkte professionele cultuur en verdere ontwikkeling van de onderwijskwaliteit.

Borging van professionalisering:

Elke leerkracht heeft een bekwaamheidsdossier waarin persoonlijke en organisatiebrede ontwikkeldoelen worden vastgelegd. Dit wordt periodiek besproken in een gesprekkencyclus. Teamleden dragen niet alleen verantwoordelijkheid in hun groep, maar hebben ook (een) extra taak/taken binnen de schoolorganisatie, zoals op het gebied van begaafdheid, gedrag, rekenen, taal of techniek.

Personele bezetting:

In het verslagjaar waren de formatieplaatsen binnen de school volledig bezet, ondanks enkele tijdelijke wisselingen door zwangerschapsverlof. Goede vervangers zijn benoemd, waardoor de continuïteit van het onderwijs gewaarborgd bleef.

Door deze structurele aanpak blijft de school investeren in de kwaliteit en professionalisering van het team, met als doel optimaal onderwijs voor alle leerlingen.

Strategisch personeelsbeleid

De deskundigheid, bereidheid en gedrevenheid van het personeel zijn voorwaardelijk voor het realiseren van de onderwijskundige visie van de school. Het interne motto van het scholingsplan, ‘de leerkracht centraal’, geeft hier nadrukkelijk uiting aan.

Binnen het personeelsbeleid zijn streefdoelen geformuleerd ten aanzien van diversiteit binnen het team. Voor de ambulante functies (directie en intern begeleider) wordt gestreefd naar een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Dit doel is gerealiseerd.

Daarnaast is als streefdoel opgenomen dat ten minste 25% van het onderwijskundig personeel uit mannen bestaat, zodat de diversiteit binnen het team geborgd blijft. Per 31 december 2025 bedraagt het aandeel mannelijke medewerkers ruim 30%.

De school werkt samen met GS Vitaal op het gebied van werkgeluk en vitaliteit. Medewerkers kunnen gebruikmaken van een persoonlijk coachingstraject, waarbij 75% van de kosten wordt vergoed.

Bij de werving en benoeming van leerkrachten zijn – naast de identiteit van de school – de kwaliteiten, die nodig zijn om de missie en visie te realiseren, leidend in de selectieprocedure. De mate waarin dit gerealiseerd kan worden, is mede afhankelijk van het beschikbare aanbod van sollicitanten.

Het scholingsbeleid hangt samen met het doel ‘boeien en binden’ van personeel, door het bieden van professionele ruimte en gerichte ontwikkelmogelijkheden. Uit de personeelstevredenheidspeiling 2025 blijkt dat medewerkers de school als geheel positief waarderen, met een gemiddeld rapportcijfer van 8,4. Medewerkers zijn in hoge mate tevreden over de ontwikkel- en ontplooiingsmogelijkheden, de aansluiting van het werk bij hun capaciteiten en de ondersteuning en aanspreekbaarheid van de schoolleiding.

Tegelijkertijd laat de peiling zien dat het team zich ontwikkelt tot een meer reflectieve en kritische professionele cultuur. Daarbij worden ook aandachtspunten benoemd, onder andere op het gebied van werkdrukbeleving, interne afstemming en motivatie van leerlingen. Deze inzichten worden meegenomen in het verdere professionaliseringsbeleid.

Binnen de organisatie zijn meerdere vakleerkrachten bewegingsonderwijs werkzaam, die naast hun eigen groep ook voor andere groepen de gymlessen verzorgen.

In het verslagjaar 2025 zijn financiële middelen ingezet voor de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL). Dit betreft administratieve en ondersteunende werkzaamheden.

Toekomstige ontwikkelingen

In 2025 werkt de school met een zevengroepenformatie. Deze formatie functioneert naar tevredenheid en sluit goed aan bij de huidige leerlingaantallen en onderwijsbehoeften. Er is sprake van een stabiele organisatie, met voldoende inzet van ondersteunend personeel.

Binnen de school wordt nadrukkelijk gekeken naar de onderwijscontext als geheel, in plaats van uitsluitend naar het individuele kind. De focus ligt op het versterken van de basiskwaliteit van het onderwijs, waarbij goede en effectieve lessen centraal staan. Daarnaast is de pedagogische basis op orde en in het verslagjaar verder versterkt.

Uitkeringen na ontslag

In het verslagjaar zijn geen kosten gemaakt voor uitkeringen na ontslag.

Implementeren, monitoren en evalueren personeelsbeleid

Het implementeren, monitoren en evalueren van het personeelsbeleid vindt in principe plaats door het uitvoerend bestuur en dialoog met het toezichthoudend bestuur. Jaarlijks stelt de directeur-bestuurder een verantwoordingsrapportage op onder de naam: Personeel en organisatie. Op basis van het monitoren en evalueren van personeelsbeleid wordt gekeken of en waar het nodig is om het beleid bij te stellen of aan te passen.

Dialoog over het presoneelsbeleid met de verschillende geledingen

De rapportage Personeel en Organisatie op bestuursniveau vormt de basis voor een breed gesprek over strategisch personeelsbeleid. Daarnaast biedt de tweejaarlijkse personeelstevredenheidspeiling waardevolle inzichten om het gesprek op alle niveaus te voeren. Binnen de gezamenlijke bestuur-MR bijeenkomsten speelt de PMR een belangrijke rol, doordat deze de verschillende werk- en bestuurslagen verbindt.

Binnen de schoolorganisatie werken we vanuit een collectieve ambitie, waarbij ambitieuze doelstellingen alleen haalbaar zijn met een team dat actief investeert in teamontwikkeling. Tijdens teambijeenkomsten is er structureel aandacht voor elkaar kennen en samenwerken, wat bijdraagt aan een sterke schoolcultuur en op deze cultuur betrokken teamleden.

Banenafspraak

In het verslagjaar waren geen werknemers uit de doelgroep banenafspraak in dienst. Bij personele vacatures en ondersteunende functies blijft de school alert op mogelijkheden om, waar passend binnen de kleinschalige organisatie, invulling te geven aan de banenafspraak. In 2025 is verkend of invulling mogelijk was via een conciërgefunctie, maar dit heeft niet geleid tot een benoeming..

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Ingestroomd personeel in het kalenderjaar 2025:

Nieuwe VOG's in 2025	**Geldige VOG op 1e werkdag** (niet ouder dan 6 maanden)	**Geldige VOG, te laat aanwezig**	**Geen geldige VOG**
Nieuwe medewerkers in loondienst	<5	-	-
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met VOG verplichting	-	-	-

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG's.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders

In 2025 hebben we bedrag ontvangen van € 9.508,10. Dit bedrag is op de volgende wijze ingezet:

a. Elke school stelt jaarlijks een scholingsplan op voor individuele- en teamscholing. Deze scholing wordt (deels) hieruit bekostigd.

b. Startende leerkrachten krijgen goede begeleiding in de vorm van:

   I. Financiering door CBS De Wegwijzer van hun opleidingskosten (collegegelden en studiematerialen).

   II. Begeleiding door een eerste en tweede begeleider (intern). Het eerste jaar is er altijd een bevoegd leerkracht aanwezig in de klas. Het tweede jaar wordt de begeleiding, afhankelijk van de bekwaamheid, geleidelijk afgebouwd, zodat de leerkracht in opleiding deels zelfstandig voor de klas staat en deels nog met een bevoegd leerkracht ernaast. De tweede begeleider in de organisatie is iemand met een ambulante functie.

   III. De startende of in opleiding zijnde leerkrachten krijgen naast hun bezoeken en begeleiding vanuit de Pabo, met reglemaat Video Interactie Begeleiding door een externe kwaliteitsmedewerker. De focus is het pedagogisch en didactisch handelen van de (startende) leerkracht.

   IV. Persoonlijke coaching trajecten buiten de schoolorganisatie, ter versterking van de persoonlijkheid van de (startende) leerkracht.

c. We investeren in de professionalisering van de schoolleider. Hij heeft het intervisie jaar vanuit Penta Nova succesvol afgerond en neemt deel aan de directiegroep: Rijnland waar intervisie en reflectie een onderdeel is van het jaarprogramma. Deels wordt deze professionaliseringsactiviteit betaald uit de regeling bekostiging professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders.

Zowel het bestuur als de MR wordt betrokken bij het proces van scholing en ontwikkeling door documenten zoals het jaarplan, de voortgang en de scholingsagenda te bespreken in hun vergadering.

Werkdrukmiddelen

In het afgelopen schooljaar heeft onze school de beschikbare werkdrukmiddelen doelgericht ingezet om de werkdruk van het team te verlagen en de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en waar mogelijk te verbeteren. In overleg met het team zijn de behoeften en prioriteiten binnen de school vastgesteld.

De werkdrukmiddelen zijn ingezet voor een extra studiedag in de toetsperiode, gericht op overleg en analyse, extra ondersteunend personeel voor de leerlingenzorg en een flexibele schil die kan worden ingezet bij onverwachte situaties en ter vervanging bij ziekte of scholing van lesgevend personeel.

Digitale veiligheid

In 2025 heeft de school verdere stappen gezet in het versterken van de digitale veiligheid en de bescherming van persoonsgegevens, zowel op het gebied van ICT-infrastructuur als bewustwording binnen de organisatie.

De ICT-infrastructuur is verder geoptimaliseerd, waardoor systemen beter op elkaar aansluiten en er sprake is van een stabiele en veilige digitale werkomgeving voor zowel leerlingen als personeel. De overgang naar AFAS voor de personeelsadministratie is gerealiseerd, waarmee de beveiliging van persoonsgegevens en de efficiëntie van administratieve processen zijn verbeterd.

Met behulp van Aerobe wordt het digitale gedrag van leerlingen in de klas gemonitord en gestuurd. Dit ondersteunt leerkrachten in het creëren van een veilige en taakgerichte leeromgeving.

Ook in 2025 is blijvend geïnvesteerd in bewustwording rondom digitale veiligheid. Medewerkers worden geschoold in het zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens en het herkennen van digitale risico's, zoals phishing.

De school constateert daarnaast een toenemende bewustwording onder ouders op het gebied van privacy. Hierop wordt geanticipeerd door actief risico's te beperken en te investeren in heldere en transparante informatievoorziening richting ouders, onder andere via Basisonline.

De school beschikt over een actueel privacybeleid, dat periodiek wordt geëvalueerd en ondersteund door interne controles en audits onder begeleiding van de AVG-functionaris.

In 2025 is de eerder uitgevoerde nulmeting verder uitgewerkt als voorbereidende stap richting het normenkader Informatiebeveiliging en Privacy voor Funderend Onderwijs (IBP FO) 2027, met als doel het realiseren van beveiligingsniveau 3. In de uitvoering hiervan zijn geen zaken geconstateerd die een beveiligingsrisico op ICT of privacygebied waren en direct moesten worden opgepakt.

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

Doel: een kwalitatief hoogwaardig en duurzaam schoolgebouw, met een gezonde omgeving om te leren en te werken.

Uitvoering 2025:
In 2025 is het reguliere onderhoud uitgevoerd conform de meerjarige onderhoudsplanning, waaronder controles op speeltoestellen, brandveiligheid en installaties. De school beschikt over een goed onderhouden en functioneel gebouw dat aansluit bij de onderwijsbehoeften.

De belangrijkste ontwikkeling in 2025 betreft de volledige vernieuwing en herinrichting van beide schoolpleinen. Dit project is zowel financieel als in de uitvoering succesvol verlopen en kenmerkte zich door een hoge mate van ouderbetrokkenheid. De vernieuwde pleinen sluiten aan bij de visie van de school en dragen bij aan een rijke speel- en leeromgeving.

De staat van het schoolgebouw wordt, op basis van gemeentelijke inventarisatie in het kader van het Integraal Huisvestingsplan (IHP), beoordeeld als matig tot goed. Er is geen aanleiding om het gebouw op te nemen in (ver)nieuwbouwplannen.

Toekomst:
De school blijft inzetten op planmatig onderhoud en het waarborgen van een veilige en functionele leeromgeving.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het schoolgebouw is uitgerust met 100 zonnepanelen en is daarmee vrijwel energieneutraal wat betreft elektriciteitsverbruik. In 2022 is, in samenwerking met de provincie Zuid-Holland en met ondersteuning van bestuur deskundigen, een energiescan uitgevoerd om te onderzoeken hoe het gebouw verder verduurzaamd kan worden op een financieel verantwoorde manier. Uit het rapport bleek dat de school beter dan gemiddeld scoort op energieverbruik in vergelijking met andere scholen.

Hoewel enkele aanbevelingen, zoals spouwmuur- en vloerisolatie, een hybride warmtepomp en een CO2-gestuurd warmteterugwinningssysteem, om technische en financiële redenen niet zijn doorgevoerd, zijn in de afgelopen periode diverse verbetermaatregelen gerealiseerd. Na de uitvoering van de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) zijn de meeste verbetermogelijkheden direct opgepakt. Daarnaast zijn op initiatief van het schoolbestuur leidingen geïsoleerd, warmtelekken bij kozijnen en plafonds gedicht (geïdentificeerd met een warmtecamera) en is energiezuinige Ledverlichting geïnstalleerd.

In 2025 zijn, mede dankzij de inzet van vrijwilligers, aanvullende isolatiemaatregelen uitgevoerd. Plafonds en delen van de gevels zijn aan de binnenzijde geïsoleerd, waarmee het warmteverlies verder is beperkt en het energiegebruik is geoptimaliseerd. Tevens is een aangepaste verwarmingsstrategie ingevoerd, waarbij de gangen minder worden verwarmd. Hiermee wordt doelgerichter omgegaan met energieverbruik en worden financiële middelen

efficiënter ingezet.

In 2025 zijn beide schoolpleinen vernieuwd, waarbij nadrukkelijk rekening is gehouden met klimaatadaptatie. In samenwerking met de gemeente, de provincie en het waterschap is ingezet op vergroening en het beter vasthouden van regenwater.

Daarnaast is er binnen de school actief ingezet op bewustwording rondom energiebesparing bij zowel leerkrachten als leerlingen.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Doel: een financieel gezonde schoolorganisatie, zodat het geven van kwalitatief goed onderwijs (ook in de toekomst) geborgd is. Streven hierbij is om te voldoen aan de gestelde kaders zoals bepaald met behulp van de financiële kengetallen.

Resultaat: het doel is behaald. De school is financieel gezien gezond; de kengetallen zijn op orde.

Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting is beleidsrijk opgesteld. Daarbij is rekening gehouden met de verwachte mutaties in het leerlingaantal en is de personele inzet hierop aangepast. Verder is er budget opgenomen voor het na- en bijscholen van personeel op het gebied van de in het strategisch meerjarenplan opgenomen doelen. Verder zijn de diverse kosten begroot met in achtneming van de te ontvangen bekostigingsgelden. Ook het investeringenplan maakt onderdeel uit van de meerjarenbegroting.

Toekomstige ontwikkeleingen

In het verslagjaar is het publieke weerstandsvermogen hoger geworden en daarmee dichter bij de streefwaarde van 15% uitgekomen. De komende jaren willen we deze koers vasthouden om zodoende de genoemde streefwaarde te behalen en een gezonde buffer op te bouwen op publiek niveau, hierbij in acht nemend dat de publieke gelden ten goede komen aan het onderwijs en niet onnodig gespaard worden.

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid heeft als doel te zorgen voor toekomstbestendig onderwijs. In de komende periode is o.a. een post opgenomen voor een nieuwe taalmethode en voor (vervangen van) ICT voorzieningen.

Treasury

In 2025 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

In de loop van 2024 is de school gestart met schatkistbankieren met de beschikbare publieke middelen. Hierbij worden deze publieke middelen dagelijks afgeroomd (en/of aangevuld) van

de rekening courant en gestort op een rekening voor schatkistbankieren (via Rabobank) en op die manier uitgeleend aan het Rijk; de school ontvangt hiervoor een hogere rente dan bij de bank verkregen wordt.

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank, conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is door het bestuur een Treasurystatuur CBS De Wegwijzer (getekend, 2024) opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd inzake de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling. Daarnaast is in dit statuut opgenomen wie welke verantwoordelijkheden op dit terrein heeft. Op hoofdlijnen staat in het treasurystatuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is. De hoofdsom dient te allen tijde gegarandeerd te zijn.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De school heeft in het verslagjaar geen middelen voor onderwijsachterstand ontvangen.

2.5 Continuïteitsparagraaf

Interne risicobeheersings- en controlesystemen

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school een planning en controle cyclus waarbij de directie samen met een externe adviseur van VGS de ontwikkeling van de financiële prestaties per kwartaal monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. De basis voor de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan het toezichthoudend bestuur wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is daarnaast een Service Level Agreement van toepassing.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De meerjarenbegroting is opgesteld in een veranderende context, waarin er sprake is van risico's. In onderstaand overzicht zijn de risico's en bijbehorende maatregelen beknopt toegelicht.

Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze school krijgt tot nu toe de formatie rond en heeft de komende jaren waarschijnlijk te maken met een teruggang in de formatie. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost.

Maatregelen: binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we een lichte overbezetting te creëren. Dit is mogelijk vanwege de gezonde financiële positie van de school en het huidige verenigingsvermogen, dat hieraan zo nodig kan bijdragen. Daarnaast worden onderwijsassistenten gestimuleerd om de pabo te gaan volgen. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan. Voor ondersteunend personeel is er een doorgaand scholingsaanbod.

Vervanging

Het wordt steeds moeilijker om vervanging te realiseren. Dit geldt voor zowel kortdurende als langdurige vervanging door verschillende verloven. Daarbovenop speelt het risico dat er

mogelijk relatief duur extern personeel ingezet moet worden om gaten op te vullen.

Maatregelen: ambulant personeel wordt in de groepen ingezet. Bij het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken, door overbenoeming is extra inzet mogelijk en er wordt voortdurend gewerkt aan het opbouwen van een invalpool.

Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

Bij dit personele risico valt er te denken aan langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren, schorsing en in het uiterste geval ontslag. Ook ontslag door het zich niet langer kunnen verenigen met de identiteit kan voorkomen. Mogelijk dienen er in deze situaties vervolgens transitievergoedingen te worden betaald. Ook kunnen er substantiële kosten ontstaan voor het inwinnen van advies of andere begeleidingskosten. Als laatste kan het voorkomen dat er gevolgkosten (wachtgeld) moet worden betaald.

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoedt de ziektekosten van de afwezige wanneer deze langer dan 14 dagen wegens ziekte afwezig is. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen.

Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Naar alle waarschijnlijkheid vervalt deze regeling aan het einde van het schooljaar 2025/26. Deze kosten komen vervolgens voor eigen rekening.

Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet, kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komen sporadisch voor. Hiervoor is de school aangesloten bij het BWGS. Het BWGS vergoedt minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

Overdraagbaarheid van taken

Het ontbreken van de mogelijkheid van interne overdraagbaarheid vormt een risico voor de continuïteit en de doorgaande lijn. Dit risico geldt voor alle verschillende functies binnen de organisatie, maar met name de functies waarvoor één of enkele medewerkers verantwoordelijk zijn.

Maatregelen: er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Er zijn uitgebreide werkbeschrijvingen aanwezig welke regelmatig worden geüpdatet. Daarnaast wordt zoveel als mogelijk gewerkt met twee verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd.

Onderwijskwaliteit

Er zijn diverse gevolgrisico's omtrent onderwijskwaliteit te onderkennen. De onderwijskwaliteit wordt voor een groot gedeelte bepaald door de deskundigheid van het personeel. Risico's bij een lage(re) onderwijskwaliteit zijn het verlies van leerlingen of inspanningskosten om de onderwijskwaliteit op peil te krijgen.

Maatregelen: wanneer blijkt dat een bepaalde medewerker behoefte heeft aan studie of opleiding om de functie beter uit te voeren, wordt geëvalueerd of het mogelijk is dit te realiseren uit het opleidingsbudget. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit een doorgaande lijn in onze organisatie. Hierdoor wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. Het managementteam heeft hierin een belangrijke rol.

Leerlingaantal

Een meer school-specifiek risico is de instroom van het aantal leerlingen de komende jaren. De instroom kan sterk fluctueren, wat leidt tot wisselingen in de bekostiging. De monitoring van het leerlingenaantal is een voortdurend punt van aandacht en wordt van jaar tot jaar bijgesteld en besproken.

Maatregelen: voor de school is de komende jaren rekening gehouden met een daling van het leerlingaantal. Daarom is er reeds rekening gehouden met een formatieve vermindering van de leerkrachtinzet en inzet van onderwijsondersteunend personeel. Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te continueren.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. De voorziening groot onderhoud is daarom bepaald per onderhoudscomponent én op een beleidsrijke manier. Risico's kunnen zijn het niet, onvoldoende of te laat opnemen van het desbetreffende component. In dat geval zijn er inhaaldotaties benodigd. Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Ook met een eventuele eigen bijdrage, die vanuit de school wordt verwacht, moet hierbij rekening worden gehouden. Als laatste zijn leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.

Maatregelen: met behulp van het MJOP wordt de onderhoudsplanning in kaart gebracht. Waar nodig wordt onderbouwd afgeweken van het MJOP. Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan van de gemeente wordt gemonitord op welke termijn er renovatie of (ver)nieuwbouw plaats zal vinden. Hier zal tijdig op worden geanticipeerd, waarbij de dialoog met de gemeente wordt aangegaan om zicht te krijgen op een (mogelijke) financiële bijdrage, die de school moet leveren aan deze huisvestingsplannen.

Niet alleen financiële risico's, maar ook niet-financiële risico's zijn belangrijk. Te denken valt aan risico's rondom de identiteit, communicatie en de naleving van de code "Goed Bestuur".

Zie voor dit laatste punt het verslag van het toezichthoudend orgaan.

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van een standaard risicoprofiel van 15%.

Om niet onnodig de risicobuffer aan te spreken, wordt in elk geval getracht om risico's tijdig te onderkennen, om indien nodig acties te ondernemen om de impact van het risico te verkleinen. De meerjarenbegroting speelt hierin een belangrijke rol. Het effect van een dalend leerlingaantal of een uit de pas lopend kostenpatroon is zo inzichtelijk. Ook kunnen in de meerjarenbegroting aanpassingen doorgerekend worden.

De hierboven beschreven risicobeheersings- en controlesystemen zijn het afgelopen jaar toereikend geweest. Bij de beschrijving van de risico's en de daarbij opgenomen risicobeheersing is zoveel als mogelijk reeds aangegeven welke resultaten hiermee zijn behaald of dat er zaken zijn aangepast.

3. Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, de tweede paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief. In de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Verschil
Baten				
Rijksbijdragen	1.274	1.345	1.296	49
Overige overheidsbijdragen	8	53	7	46
Overige baten	20	56	20	36
Totaal baten	1.302	1.455	1.323	132
Lasten				
Personele lasten	1.007	1.022	1.001	21
Afschrijvingen	50	49	49	-0
Huisvestingslasten	61	97	102	-4
Leermiddelen	78	79	69	10
Overige instellingslasten	88	93	81	12
Totaal lasten	1.285	1.340	1.301	39
Saldo baten en lasten	17	114	22	93
Saldo fin. baten en lasten	6	16	6	10
Nettoresultaat	**23**	**131**	**28**	**103**

Bovenstaande tabel geeft een weergave van de staat van baten en lasten van de gehele organisatie.

Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2025	Verschil
"De Wegwijzer"	24.509	121.476	25.732	95.744
Vereniging	-1.033	9.358	1.950	7.408
Totaal	**23.475**	**130.834**	**27.682**	**103.152**

Toelichting verschillen realisatie 2025 ten opzichte van vorig jaar

Het verschil in *realisatie 2025 ten opzichte van 2024* kent verschillende oorzaken. De baten laten, naast afwijkingen vanwege leerlingaantallen, hogere ontvangsten zien vanwege de toegekende subsidie basisvaardigheden, hogere baten uit zorgarrangementen, hogere gemeentelijke bijdragen en ontvangen bijdragen voor het vernieuwen van het schoolplein. Eind 2025 zijn er vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd.

Toelichting verschillen realisatie en begroting 2025

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 49.000 euro. Deze positieve afwijking kent de volgende verklaringen:

- (+ € 20.000): extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten van circa 20.000 euro;
- (+ € 13.000): de besteding van 13.000 euro vanuit de subsidie basisvaardigheden. Deze subsidie is in het voorjaar van 2025 toegekend. Hiervoor zijn ook extra kosten gerealiseerd;
- (+ € 9.000): hogere uitbetaling Passend Onderwijs door het samenwerkingsverband Berséba van circa 9.000 euro. Dit ziet op baten uit toegekende zorgarrangementen;
- (+ € 7.000) vrijval subsidie studieverlof van circa € 7.000.

De *gemeentelijke bijdragen* laten een positief verschil zien van circa 46.000 euro. Deze positieve afwijking kent de volgende verklaringen:

- (+ € 17.000): toegekende en ontvangen baten vanuit Gemeente Rotterdam voor ambulante hulp;
- (+ € 15.000): toegekende en ontvangen eenmalige subsidie voor vernieuwen van het schoolplein;
- (+ € 11.000): toegekende en ontvangen middelen voor leerlingbegeleiding;
- (+ € 3.000): ontvangen bijdragen voor beveiliging en gymmaterialen.

De *overige baten* komen 36.000 euro hoger uit dan begroot. Dit ziet grotendeels op de incidentele bijdragen voor vernieuwing van het schoolplein. De baten (circa 6.000 euro) van de vereniging zijn hier ook in opgenomen. Deze komen 1.000 euro hoger uit dan begroot.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 21.000 euro hoger uit dan begroot. Voor 13.000 euro (voordelig) heeft dit betrekking op loonkosten en voor 34.000 euro (nadelig) op overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

Loonkosten:

- (+ € 14.000): voor circa 14.000 euro wordt dit verklaard vanwege de CAO verhoging. Deze is in november ingegaan;
- (- € 16.000): doordat de gerealiseerde leerkrachtinzet lager (-0,3 fte) en de inzet van onderwijsondersteunend personeel hoger (+0,2 fte) uit komt dan begroot is er per saldo minder loonkosten gerealiseerd van circa 16.000 euro;
- (- € 7.500): voor circa 7.500 euro wordt dit verklaard door een positief saldo op de vervangingen (loonkosten voor vervangingsinzet minus uitkeringen voor ziekte en diverse verlofregelingen (VFGS/UWV));
- (- € 3.500): als laatste verschil op de loonkosten is er een BWGS-premierestitutie ontvangen. Deze was niet begroot en bestaat uit een teruggave van circa 3.500 euro, welke is gecorrigeerd op de sociale lasten.

Overige personele lasten:

- (+ € 25.000): een hogere besteding van circa 25.000 euro op de kosten voor scholing/schoolontwikkeling. Hier staan de hogere baten uit zorg-arrangementen en subsidie basisvaardigheden tegenover;
- (+ € 12.000): de kosten voor bedrijfsgezondheidszorg vallen substantieel hoger uit vanwege extra consulten.
- (- € 3.000): bij de overige budgetten is een onderbesteding te zien. Grotendeels ziet dit op de kosten voor PNIL (personeel niet in loondienst) met een lagere besteding van circa 3.000 euro.

De *afschrijvingen* komen nagenoeg conform begroting uit. De *huisvestingslasten* laten een onderbesteding zien van 4.000 euro (schoonmaak- en energiekosten lager, dotatielasten hoger). Bij de *leermiddelen* is een overschrijding zichtbaar van 10.000 euro. Dit is toe te schrijven aan de licenties voor leermiddelen. De *overige instellingslasten* laten tenslotte een overschrijding van 12.000 euro zien. Dit is met name onder 'overige' zichtbaar. Het gaat onder andere om extra bestedingen voor deskundigenadvies (HRM en arbodienstverlening) van 6.000 euro. De ontvangen rente is hoger dan begroot.

Balans

Onderstaand overzicht geeft de balans weer per 31 december van de afgelopen drie boekjaren.

ACTIVA	**Ultimo 2025 x € 1.000**	**Ultimo 2024 x € 1.000**	**Ultimo 2023 x € 1.000**
Materiële vaste activa	306	347	337
Totaal vaste activa	*306*	*347*	*337*
Vorderingen	32	31	50
Liquide middelen	739	669	741
Totaal vlottende activa	*771*	*701*	*791*
Totaal activa	**1.077**	**1.048**	**1.127**

PASSIVA	**Ultimo 2025 x € 1.000**	**Ultimo 2024 x € 1.000**	**Ultimo 2023 x € 1.000**
Algemene reserve	426	305	280
Bestemmingsreserves privaat	320	311	312
Eigen vermogen	*746*	*616*	*592*
Voorzieningen	219	335	433
Kortlopende schulden	111	96	102
Totaal passiva	**1.077**	**1.048**	**1.127**

De verschillen in het resultaat 2025 ten opzichte van eerdere jaren zijn reeds in de vorige paragraaf opgenomen.

In 2025 is er voor circa 7.500 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 14.750 euro. De afschrijvingen in 2025 bedroegen circa 50.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is gedaald. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Meubilair	4.500	euro	*Banken en akoestische wanden*
ICT	3.000	euro	*Computers en notebook.*
Totaal	**7.500**	**euro**	

De *reserves* zijn met circa 131.000 euro gestegen wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

De *voorzieningen* zijn met 116.000 euro gedaald. Aan de voorziening groot onderhoud is 39.360 euro gedoteerd en bijna 155.000 euro onttrokken. De onttrekkingen zien op vernieuwing van het schoolplein voor 152.000 euro en 3.000 euro voor schilderwerk. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een vrijval van 515 euro van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden.

3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

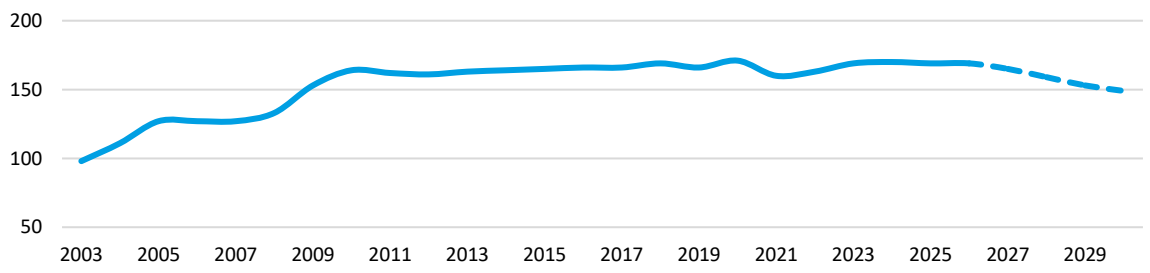
Leerlingen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2026-2030 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

Teldatum per 1 februari	2025	2026	2027	2028	2029	2030
"De Wegwijzer"	169	169	165	159	153	149

Het leerlingaantal is afgelopen jaren licht gedaald. De komende jaren wordt er rekening gehouden met een geleidelijke teruggang van het leerlingaantal.

Vanuit het verleden waren de leerlingaantallen als volgt:



FTE

Functiecategorie	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	7,42	7,20	7,58	7,82	7,70	7,70
Onderwijsondersteunend personeel	3,43	2,29	2,41	2,18	2,24	2,24
Vervanging eigen rekening	0,00	0,10	0,31	0,15	0,15	0,15
Totaal	**11,85**	**10,60**	**11,30**	**11,15**	**11,09**	**11,09**

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. De inzet is de komende jaren redelijk stabiel begroot. In het kader van de subsidie basisvaardigheden is er in 2026 en 2027 extra inzet begroot. Deze extra inzet wordt na afronding van de subsidieperiode afgebouwd waardoor de totale inzet na 2027 weer wat afneemt.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000	Begroting 2028 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	1.345	1.468	1.471	1.412
Overige overheidsbijdragen	53	7	7	7
Overige baten	56	18	18	18
Totaal baten	1.455	1.494	1.497	1.437
Lasten				
Personele lasten	1.022	1.153	1.143	1.128
Afschrijvingen	49	44	38	34
Huisvestingslasten	97	91	91	89
Leermiddelen	79	80	80	80
Overige instellingslasten	93	93	93	93
Totaal lasten	1.340	1.461	1.445	1.423
Saldo baten en lasten	114	33	52	14
Saldo fin. baten en lasten	16	3	3	3
Nettoresultaat	**131**	**36**	**54**	**16**

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren positieve resultaten zien. Wel zal er van jaar tot jaar nader bepaald worden of de omvang van de huidig gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van met name de kengetallen.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Materiële vaste activa	306	271	243	250
Totaal vaste activa	*306*	*271*	*243*	*250*
Vorderingen	32	35	35	35
Liquide middelen	739	757	799	798
Totaal vlottende activa	*771*	*792*	*834*	*833*
Totaal activa	**1.077**	**1.063**	**1.077**	**1.083**

PASSIVA	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000	Ultimo 2028 x € 1.000
Algemene reserve	426	424	479	495
Best. reserve privaat	320	312	312	311
Eigen vermogen	*746*	*736*	*790*	*807*
Voorzieningen	219	228	187	176
Kortlopende schulden	111	100	100	100
Totaal passiva	**1.077**	**1.063**	**1.077**	**1.083**

Bovenstaande tabel toont de balans over 2025 en de jaren hierop volgend. De balans van 2025 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2025 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2025. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk.

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren af zullen nemen. De investeringsbegroting is langjarig concreet. De belangrijkste investeringen voor de komende jaren zijn aanschaf nieuwe taal en techniekmethode en vervangingsinvesteringen op het gebeid van ICT (chromebooks en digiborden).

De liquide middelen laten een stijging zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de positieve resultaten.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een dalend verloop zien door de geplande

onttrekkingen de komende jaren. De belangrijkste geplande onttrekkingen (conform MJOP) voor de komende jaren zijn; vervangen pantry's in diverse lokalen en vervanging CV.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2024 en 2025, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft een signaleringswaarde (geen harde norm) van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welken mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 2	**0,30**	0,91	0,90	0,91	0,91	0,91
Liquiditeit	**1,50**	7,26	6,95	7,92	8,34	8,33
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	**<1**	0,50	0,74	0,78	0,92	0,93

De *solvabiliteit* geeft een indicatie of de organisatie aan al haar verplichtingen kan voldoen op zowel de lange als op de korte termijn. Bij een waarde van 0,30 bedraagt het eigen vermogen inclusief voorzieningen 30% van het totale vermogen. Zoals zichtbaar ligt de verwachte solvabiliteit hier ruim boven.

De *liquiditeit* geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 1,50. Bij een waarde van 1,50 zijn de aanwezige kortlopende middelen anderhalf keer zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven. De absolute ondergrens ligt op 100.000 euro.

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. De signaleringswaarde ligt dit jaar en de toekomende jaren onder de 1.

Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Hiervoor houden wij een gespecificeerde buffer aan, zoals gemeld bij het weerstandsvermogen. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Naast deze buffer wordt er vermogen aangehouden voor huisvestingsdoeleinden. Spaardoelen voor toekomstige nieuwbouw of renovatie zijn echter nog niet geconcretiseerd.

Voor onze organisatie hanteren we het weerstandsvermogen als kengetal. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

Kengetal	Norm	2024	2025	2026	2027	2028
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	21,10%	32,76%	31,65%	37,16%	39,48%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	**15%**	-3,32%	8,94%	10,41%	15,99%	17,42%

De norm betreft een algemene niet-schoolspecifieke norm. Inclusief private middelen wordt ruimschoots aan de norm voldaan. Door het overschot in 2025 is het publieke weerstandsvermogen weer positief. Ook is te zien dat op schoolniveau het weerstandsvermogen een verdere positieve ontwikkeling laat zien.

Bijlage: Verslag toezichthoudend bestuur

1. Verslag werkzaamheden

1.1. Werkzaamheden toezichthoudend bestuur

De toezichthouder heeft in het verslagjaar vijf keer vergaderd. Tijdens de vergaderingen zijn de gebruikelijke, wettelijke toezichthoudende taken uitgevoerd, zoals het toezicht houden op de financiële situatie van de school en het goedkeuren van de begroting en de jaarrekening. Daarbij hoort ook dat er wordt toegezien op de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Elke vergadering is er het agendapunt Kwaliteitszorg Interne Organisatie Cyclus; d.m.v. een dashboard komen de diverse domeinen aan bod. Per domein zijn er verwachtingen/indicatoren, die door de directeur-bestuurder beoordeeld worden. Voorbereidend op en tijdens de vergadering wordt er een akkoord gegeven door TB en wordt door middel van het beoordelen van de KPI's van het betreffende domein toezicht gehouden .

De werkwijze van bestuur en directie volgt de richtlijnen van de Code Goed Bestuur. In het verslagjaar is door het TB een nieuw Handboek Governance vastgesteld, waarin o.a. de scheiding tussen bestuur en toezicht verder is verankerd (organisatievorm).

Het TB hanteert een duidelijke toezichtsvisie: onafhankelijk en deskundig toezicht houden, waarbij ondersteuning en kritische reflectie richting de directeur-bestuurder centraal staan. Deze visie komt onder andere tot uiting in het vastleggen van toezichtkaders, jaarlijkse zelfevaluaties, en het gestructureerd volgen van indicatoren binnen het dashboard.

De basis voor het toezicht ligt in een vastgesteld toezichtskader, waarbij het TB structureel aandacht heeft voor kwaliteit van onderwijs, identiteit, personeel, financiën en strategie.

De taakverdeling en werkwijze zijn vastgelegd in het Huishoudelijk Reglement. Elk lid van het TB heeft een of meer aandachtsgebieden, zoals onderwijs, personeel, huisvesting of financiën.

In 2025 is ook gewerkt aan de professionalisering van het TB: op 16 april vond er een zelfevaluatie plaats. Leden worden ondersteund door VGS en blijven via scholing en bijeenkomsten up-to-date.

Verslag vergaderingen en commissies:

- Het TB heeft het werkgeverschap van de directeur-bestuurder vormgegeven via ondermeer het jaarlijkse functioneringsgesprek (30 juni 2025).
- Het TB heeft een commissie voor fondsenwerving met betrekking tot het vernieuwen van de schoolpleinen, bestaande uit leden die verantwoordelijk zijn voor de portefeuilles Financiën en Huisvesting.
- Er zijn verder geen aparte commissies actief zoals een renumeratiecommissie of

auditcommissie; de volledige TB behandelt deze thema's plenair.

- Kwaliteitszorg is structureel onderdeel van de vergaderingen, mede op basis van dashboardindicatoren.

1.2. Medezeggenchap en de toezichthouder

Er zijn goede contacten met de medezeggenschapsraad.
In de gezamenlijke (vergader-)momenten zijn zaken, zoals bijvoorbeeld de begroting, omgaan met werkdruk e.d. besproken in een positief-kritische setting.
De MR wordt door het TB als positief betrokken ervaren. Op 10 december heeft de gezamelijke vergadering plaatsgevonden.

1.3. Personeel

Met name het personeel is binnen de school de drager van de identiteit en bepaalt de kwaliteit van het onderwijs. De uitvoering van het benoemingsbeleid is dan ook van zeer groot belang. Jaarlijks vinden er diverse benoemingen plaats. Niet alleen nieuwe personeelsleden worden benoemd, maar ook zittende personeelsleden, die voor een vaste benoeming in aanmerking komen of een andere functie krijgen naast of in plaats van de functie, die ze eerder hadden, passeren de revue. De toezichthouder is nauw betrokken bij de uitvoering van het benoemingsbeleid. In principe wordt een proefles ook bijgewoond door een toezichthouder (indien mogelijk de voorzitter). Op die manier kan er een gefundeerd advies met betrekking tot de benoemingen uitgebracht worden. Aan de hand hiervan wordt door de toezichthouder het benoemingsbeleid getoetst op identiteit en onderwijskundige kwaliteit.
Tevens worden de toezichthouders tijdens de vergaderingen geïnformeerd over ziekteverzuim, contracten, de in- en uitstroom van personeel, de status van functioneringsgesprekken en vele andere zaken. Daarnaast heeft personeelsbeleid een plek op het dashboard zodat er via kpi's toezicht gehouden wordt.
De toezichthouders zijn op basis van het voornoemde van mening dat er met betrekking tot het personeel door de directeur-bestuurder op een goede manier uitvoering wordt gegeven aan het werkgeverschap.
.

1.4. Huisvesting

In het verslagjaar zijn de schoolpleinen aangepakt. Ook zijn de speeltoestellen vervangen. Het resultaat mag er zijn. De financiële gevolgen zijn besproken en verwerkt in de jaarrekening.

1.5. Enkele adviezen gegeven aan de directie

In de gezamenlijke vergaderingen van directie en TB zijn door het TB aan de directie o.a. de volgende adviezen gegeven:

- Vasthouden en waarborgen wat goed mag gaan. Gerichtere aandacht voor bepaalde groepen met (een) lagere opbrengst.
- Blijvend aandacht gevraagd voor de draagkracht van schoolleiding en het spreiden van leiderschap binnen de organisatie.

2. Verantwoording wettelijke taken

2.1. Goedkeuring begroting, jaarrekening, bestuursverslag en strategisch beleidsplan

2.1.1. Begroting en jaarrekening

De begroting en jaarrekening van het jaar 2025 zijn op orde en goedgekeurd.
Ook de door de accountant goedgekeurde jaarrekening 2025 is besproken. De toezichthouders hebben de jaarrekening integraal doorgenomen en relevante zaken aan de orde gesteld. Alle gestelde vragen werden door de directeur-bestuurder naar tevredenheid beantwoord.
Al met al zijn de toezichthouders van mening dat het bestuur haar taken op het financiële vlak naar behoren heeft verricht, volgens de wettelijke voorschriften.

2.1.2. Bestuursverslag

Het bestuursverslag 2025 is geschreven door de directeur-bestuurder en goedgekeurd door het toezichthoudend bestuur (TB).

2.1.3. Strategisch beleidsplan

Het strategisch beleidsplan is vorig jaar ingegaan en beslaat de periode 2023-2026.
Door de directeur-bestuurder (DB) is ter uitwerking hiervan het jaarplan 2025-2026 opgesteld. Het TB heeft vastgesteld dat de doelen uit het strategisch beleidsplan in het schoolplan opgenomen zijn.

2.2. Naleving wettelijke voorschriften

Als CBS de Wegwijzer voldoen we aan de wet op het primair onderwijs en implementeren we nieuwe wet- en regelgeving. We houden bij het implementeren hiervan rekening met de cultuur van onze school en doen dit met behoud van onze identiteit.

2.3. Omgang met code goed bestuur en afwijkingen daarvan

2025 is een jaar geweest met herziene en aangepaste Code Goed Bestuur.
We voldoen als TB inmiddels geheel aan de Code Goed Bestuur: Inmiddels heeft één van de leden van het TB geen directe binding als ouder met de school. (een z.g. externe toezichthouder).

2.4. Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen

De toezichthouders hebben vastgesteld dat de financiële middelen rechtmatig verkregen zijn en op een juiste en adequate wijze zijn bestemd en aangewend voor het onderwijs. Gedurende het jaar zijn de tussentijdse financiële rapportages besproken door de bestuurders. Hierbij is de directeur bestuurder bevraagd op de ontwikkelingen van deze cijfers.

2.5. Benoeming externe accountant

In lijn met voorgaande jaren is in 2025 van Ree Accountants als externe accountant benoemd.

2.6. TB als werkgever van het uitvoerend bestuur

Het TB is verantwoordelijk als werkgever van het uitvoerend bestuur. Bij CBS de Wegwijzer bestaat het uitvoerend bestuur uit de persoon van Bas Langerak als directeur-bestuurder. De voorzitter bespreekt elke vergadering voor en dient ook als sparringpartner. Op 30 juni 2025 heeft het jaarlijkse functioneringsgesprek plaatsgevonden.

2.7. Evaluatie van het uitvoerend bestuur

Als toezichthoudend bestuur kijken we dankbaar terug op het jaar 2025. Er is hard gewerkt door het hele team van de school. De directeur-bestuurder functioneert tot tevredenheid van het TB, hetgeen ook is vastgelegd in het verslag van het functioneringsgesprek.

3. Verantwoording op grond van de Code Goed Bestuur

3.1 Inrichting toezichthoudend orgaan

3.1.1. Toezichthoudend orgaan

CBS de Wegwijzer gaat uit van de Vereniging tot het Verstrekken van Basisonderwijs op Gereformeerde Grondslag te Berkenwoude.
Het bestuur van deze vereniging, bestaande uit 6 personen vormt het toezichthoudend bestuur.
De leden van het TB worden door de leden van de vereniging benoemd en gemandateerd. Het TB legt jaarlijks aan het eind van het cursusjaar verantwoording af aan de leden. In deze vergadering worden ook de nieuwe toezichthouders gekozen.

3.1.2. Samenstelling van het toezichthoudend orgaan

		Aandachtsgebied(en)
Marnix Hamelink	1e voorzitter / woordvoerder	Personeel* Onderwijs
Lucas Verboom	1e secretaris	Personeel*
Aart den Besten	1e penningmeester	Financiën
Wim Hogendoorn	2e voorzitter 2e penningmeester	Huisvesting Onderwijs
Ariejon Verhoeff (vanaf juni 2025)	2e secretaris	Personeel* Onderwijs
Matthijs Westrate (afgetreden juni 2025)	2e secretaris	Personeel* Onderwijs
Corné Moree	lid	Personeel Huisvesting Onderwijs Facilitair

** Aandachtsgebied Personeel: inclusief benoemingen*

Waar het toezichthoudend bestuur de agendapunten in de basis plenair bespreekt, worden onderwerpen indien nodig voorbereid of verder uitgewerkt door leden met de meest passende portefeuille of relevante expertise. Zo vallen financiën onder de penningmeesters en is het project Schoolplein belegd bij de portefeuillehouder Huisvesting.

3.1.3. Werkwijze van het TB

De werkwijze van het TB hebben we vastgelegd in het Huishoudelijk Reglement. In de Algemene Ledenvergadering in 2024 is een herziene versie van dit Reglement vastgesteld door de leden van de vereniging. Leden hebben specifieke aandachtsgebieden en overleggen regelmatig met de directeur-bestuurder.

3.1.4. Vergoedingsregeling

De vergoeding voor het TB is vastgelegd in de beleidsnotitie beloning toezichthouders versie 09-2022.

3.2. Situaties met (potentieel) tegenstrijdig belang en de manier waarop hiermee is omgegaan

In 2025 hebben zich geen situaties voorgedaan waarin sprake was van (potentieel) tegenstrijdig belang bij leden van het TB. Binnen de vergaderstructuur is dit standaard een agendapunt.

3.3. Betaalde en onbetaalde (neven)functies van de bestuurders en toezichthouders

De (neven)functies van de toezichthouders zijn geregistreerd in een overzicht wat in beheer is van de directeur-bestuurder en zijn voor zover bekend niet in strijd met een onafhankelijk toezicht.

3.4. Jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren

In 2025 is er een zelfevaluatie ingevuld die door VGS is gemaakt. Hierbij is overwegend op te merken dat we tevreden zijn over het functioneren van het TB.

3.5. Vermenging van bestuursfunctie met onderwijskundige toezichthoudende functie elders

Hiervan was in 2025 geen sprake.