



## Jaarverslag 2022

Stichting ter bevordering van het  
neutraal bijzonder onderwijs



**wijzer**   
opvang & onderwijs

Flynth Audit B.V.

geheel document digitaal

gewaarmerkt voor identificatiedoeleinden



A.v.d.H.

23-06-2023



### Colofon

Burgemeester van Lierplein 77  
3134 ZB Vlaardingen

T 010 59 10 581

E [info@wijzer.nu](mailto:info@wijzer.nu)

W [www.wijzer.nu](http://www.wijzer.nu)

Overleg RvT-audit commissie	9 juni 2023
Overleg raad van toezicht	23 juni 2023
Definitieve vaststelling CvB	23 juni 2023

Versie definitief | juni 2023



# Inhoudsopgave

## A. Bestuursverslag

Voorwoord	5
<b>1. Algemene informatie</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Profiel</b>	<b>6</b>
1.1.1 Onze Kern	6
1.1.2 Onze missie en kernwaarden	6
1.1.3 Strategisch document Steeds Wijzer (2019-2023)	7
1.1.4 Toegankelijkheid & toelating	9
<b>1.2 Organisatie</b>	<b>9</b>
1.2.1 Contactgegevens Wijzer in Opvang en Onderwijs	9
1.2.2 Bestuur 2022	9
1.2.3 Overzicht scholen	10
1.2.4 Interne organisatie	10
1.2.5 De Medezeggenschap	12
1.2.6 Ouders	13
1.2.7_Horizontale dialoog en verbonden	13
1.2.8_Klachtenbehandeling	15
<b>2. Verantwoording van het beleid</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Onderwijs &amp; kwaliteit</b>	<b>16</b>
2.1.1 Onderwijskwaliteit	16
2.1.2 Kwaliteitszorg	16
2.1.3 Doelen en resultaten	20
2.1.4 Onderwijsresultaten	22
2.1.5 Inzet Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	23
2.1.6 Onderwijs aan nieuwkomers	25
2.1.7 Passend onderwijs en speciaal onderwijs	26
2.1.8. Sociale veiligheid	29
2.1.9. Overige onderwerpen	30
<b>2.2 Personeel &amp; Professionalisering</b>	<b>32</b>
2.2.1 Strategisch personeelsbeleid	32
2.2.2 Doelen en resultaten 2022	337
2.2.3 Inzet middelen voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders	36
2.2.4 Leeftijdsverdeling van de medewerkers	36
2.2.5 Uitkeringen na ontslag	37
2.2.6 Toekomstige ontwikkelingen	37
<b>2.3 Huisvesting &amp; Facilitaire zaken</b>	<b>39</b>
2.3.1 Doelen en resultaten	39
2.3.2 Integraal HuisvestingsPlan (IHP)	39
2.3.3 Toekomstige ontwikkelingen	40
2.3.4 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	40
<b>2.4 Financieel Beleid</b>	<b>41</b>
2.4.1 Doelen en resultaten	41
2.4.2 Opstellen meerjarenbegroting	41
2.4.3 Huidige en toekomstige ontwikkelingen	42
2.4.4 Treasurybeleid	42
2.4.5 Allocatie van middelen	43
2.4.6 Onderwijsachterstandsmiddelen	44
<b>2.5 Continuïteitsparagraaf</b>	<b>45</b>



2.5.1 Intern risicobeheersingssysteem	45
<b>3. Verantwoording van de financiën</b>	<b>47</b>
<b>3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief</b>	<b>47</b>
3.1.1 Aantal leerlingen	47
3.1.2 Aantal FTE	47
<b>3.2 Staat van baten en lasten en balans</b>	<b>48</b>
3.2.1 Staat van baten en lasten	48
3.2.2 Meerjarenbalans	50
<b>3.3 Financiële positie</b>	<b>51</b>
3.3.1 Kengetallen	51
3.3.2 Reservepositie weerstandsvermogen	51
3.3.3 Toelichting op de financiële positie	51
Jaarverslag 2022 Raad van toezicht	52
Jaarverslag 2022 GMR	56
<b>B. Jaarrekening</b>	
1. Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	59
2. Balans per 31 december 2022, vergelijkende cijfers per 31 december 2021	64
3. Staat van baten en lasten 2022, vergelijkende cijfers 2021	66
4. Kasstroomoverzicht 2022	67
5. Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	68
6. Verantwoording subsidies (model G)	72
7. Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	73
8. Verbonden partijen	75
9. Wet normering Bezoldiging Topfunctionarissen	76
10. Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	79
11. Gebeurtenissen na balansdatum	80
<b>C. Overige gegevens</b>	
12. Bestemming van het resultaat	82
13. Ondertekening van de jaarrekening	83



# Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van Wijzer in Opvang & Onderwijs.

Het bestuursverslag van Wijzer in Opvang & Onderwijs vormt, samen met de jaarrekening, het jaarverslag van het bestuur.

De Stichting ter Bevordering van het Neutraal bijzonder Onderwijs in Vlaardingen (BNOV - de Jenaplanschool) gaat volledig mee in de koers van Wijzer in Opvang & Onderwijs. Omdat deze Stichting een eigen begroting heeft, wordt de jaarrekening uiteraard separaat opgesteld. De inhoudelijke verantwoording is echter gelijk. Daar waar Wijzer wordt genoemd, geldt dit ook voor de Jenaplanschool. Mochten er aparte zaken zijn die alleen voor de Jenaplanschool gelden, dan zal dit worden aangegeven.

In dit verslag legt het college van bestuur (CvB) verantwoording af aan ouders, personeel, de medezeggenschapsraden en partners in de gemeenten Vlaardingen en Maassluis. Het verslag wordt besproken met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de raad van toezicht (RvT) en aangeboden aan de gemeenteraad en onze samenwerkingspartners.

Dit jaarverslag informeert u over het algemene beleid van Wijzer. We hadden in 2022 nog steeds te maken met de effecten van de Covid-19 pandemie en kamp(t)en met een enorm personeelstekort. In dit jaarverslag geven we aan welke activiteiten zijn ondernomen om de kwaliteit van opvang en onderwijs en van de organisatie te verbeteren. En wat we hebben gedaan om de gestelde doelen te verwezenlijken. We bevorderen steeds de doorgaande lijn van kinderen van opvang naar onderwijs. Opvang en onderwijs zijn daarom voor ons niet langer te splitsen; wij hebben immers een aantal Integrale Kindcentra (IKC's). Integraal kijken geldt ook voor Kwaliteit, Personeelsbeleid en Huisvesting. Daarvoor is samenwerking nodig en voor ons is dat steeds vanzelfsprekender.

In juli 2022 is bestuurder Juliet van der Lugt vertrokken. Een interim-bestuurder heeft de periode overbrugd tot het aantreden van de nieuwe bestuurder (april 2023). Deze periode trok een wissel op de organisatie.

Het bestuursverslag is opgesteld volgens het format dat is ontwikkeld door de PO raad. Het eerste hoofdstuk bevat algemene informatie over het bestuur en de organisatie. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten van het beleid van het verslagjaar. Hoofdstuk drie belicht de financiële situatie van de organisatie. De jaarverslagen van de Raad van toezicht en de GMR zijn opgenomen als bijlagen. Zo presenteren wij één integraal jaarverslag, waarin alle informatie is te vinden.

We kunnen 2022 een bijzonder en bewogen jaar noemen. Iedereen heeft zich vanuit de eigen functie en rol ingespannen om alle ontwikkelingen het hoofd te bieden. Om zo met elkaar bij te dragen aan onze hoofdtaak: Het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en kwalitatief hoogwaardige opvang. Dat heeft veel gevraagd van iedereen. Het college van bestuur is trots op de prestaties en bedankt ieder voor de inzet.

Jan Veenker  
College van bestuur  
Juni 2023



# 1. Algemene informatie

## 1.1 Profiel

### 1.1.1 Onze kern

Wijzer in Opvang en Onderwijs is een overkoepelende organisatie in Vlaardingen en Maassluis voor integrale kindcentra, kinderopvang, speciaal (basis)onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en onderwijs voor nieuwkomers.

Onze kernactiviteit is het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en het verzorgen van kwalitatief hoogwaardige opvang. Dit bieden we aan in een stimulerende en veilige omgeving waarin het kind centraal staat, onder leiding van betrokken professionals en een krachtig en transparant opererend college van bestuur en Raad van toezicht.

We bieden verschillende vormen van opvang en een breed aanbod aan onderwijsconcepten. Elke Wijzerlocatie heeft een eigen profiel met bijbehorende kenmerken. Hoe verschillend de profielen ook zijn: ieder kind voelt zich thuis bij ons, leert bij ons en groeit bij ons.

Kinderen kunnen van baby tot middelbare school bij Wijzer terecht. Op onze locaties is de meerwaarde van opvang en onderwijs onder één dak merkbaar. Wij werken aan een doorgaande lijn, waarbij de kinderen van jongs af aan gevolgd en begeleid worden. Omdat kinderen altijd op één plek blijven, zien wij goed hoe ze groeien en leren.

Alle kinderen zijn welkom bij Wijzer. Vanuit onze openbare identiteit geven wij ruimte aan eigen capaciteiten, karakters en opvattingen. We stimuleren kinderen om te kunnen, mogen en willen nadenken over de eigen leefwereld en die van anderen. Binnen Wijzer stimuleren we op alle locaties<sup>1</sup> de deelname aan een mini-maatschappij, waarmee we een zinvolle maatschappelijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen.

### 1.1.2 Onze missie en kernwaarden

**Onze missie: Blijf nieuwsgierig. Durf te doen. Samen Steeds Wijzer.** In een wereld vol verschillen maken wij graag verbinding. Van mens tot mens. Van hart tot hart. Samen worden we Steeds Wijzer en groeien we uit tot zelfbewuste wereldburgers.

#### Onze kernwaarden

**Ondernemend** – Samen kansen zien, delen en pakken.

**Verbindend** – Elkaars kwaliteiten zien en benutten.

**Oprecht** – Vanuit je hart zeggen wat je doet, doen wat je zegt.

#### Zo staan wij graag bekend

**Nieuwsgierig** – We kijken met een nieuwsgierige blik naar de maatschappij en zien dit als dé inspiratiebron voor vernieuwing. We omarmen de kansen die we zien en maken ze graag samen waar.

**Positief** – We blijven dichtbij onszelf en hebben plezier in wat we doen. Met passie en eigenheid maken we het verschil. En dat zie en ervaar je dagelijks.

<sup>1</sup> Waar de term 'locaties' wordt gebruikt, worden alle locaties bedoeld, zowel van opvang als onderwijs, zowel regulier als speciaal. Waar de term 'kindcentrum' wordt gebruikt worden de locaties bedoeld met opvang en onderwijs onder 1 aansturing alsmede de standalone locatie 'de Vloot'.



**Inspirerend** – We zijn betrokken op mens en maatschappij. Samen werken met ons geeft energie en zorgt voor nieuwe inspiratie. We benutten elkaars kwaliteiten, verbinden de wijk en de locatie met elkaar en stimuleren groei door ontmoeting.

## Onze visie

Welbevinden is een voorwaarde voor kinderen en medewerkers om zich te kunnen ontwikkelen. We creëren daarom een veilige en inspirerende omgeving. We zorgen dat, ongeacht verschillen, alle talent wordt benut en dat iedereen meedoet.

We voelen ons betrokken bij en zijn van betekenis voor de ontwikkeling van alle kinderen van 0 tot 20 jaar. Door een uitdagend aanbod sluiten we naadloos aan bij de behoefte, de eigenheid en de ontwikkelingsmogelijkheden van ieder kind. We zorgen voor opvang en onderwijs op maat. Zo worden kinderen toegerust voor de toekomst en kunnen zij zich ontwikkelen tot zelfstandige en zelfbewuste volwassenen, die hun bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.

We betrekken ouders intensief bij onze activiteiten. Gezamenlijk kunnen we meer realiseren. Daarom werken we, naast ouders, ook samen met partners in opvang, onderwijs en het sociale domein.

We hebben een brede expertise die we voor elkaar inzetten. Daarin stellen we ons innovatief en ondernemend op. En stimuleren en benutten we talenten bij onze eigen medewerkers.

We geloven in een leven lang leren. We zetten de maatschappelijke ontwikkelingen en de vaardigheden die we in de toekomst nodig hebben centraal in onze vooruitgang, onze sturing en in ons denken en doen. Daarmee zijn we in staat optimaal te presteren in ondernemen en verbinden.

### 1.1.3 Strategisch document Steeds Wijzer (2019-2023)

In 2019 is het Strategisch document opgesteld: [Steeds wijzer](#).

We zijn al een vijfde deel in de 21<sup>e</sup> eeuw onderweg. Op alle gebieden zijn ontwikkelingen in volle gang en merkbaar in de samenleving. In het Strategisch document van 2019-2023 staan deze maatschappelijke ontwikkelingen dan ook centraal. Alleen dan blijven we scherp genoeg om ons af te (blijven) vragen hoe we de kinderen van nu wijze burgers van straks kunnen laten zijn: 'Steeds Wijzer'.

### Totstandkoming en monitoring

Met het Strategisch document biedt het CvB koers en kaders voor de ontwikkeling van Wijzer, waarbij de diversiteit van de verschillende locaties kan blijven bestaan. Ook geeft het koers en kaders voor de ondersteunende processen. Locaties maken hun vierjarenplannen, die op hun beurt weer kaders vormen voor de jaarplannen.

De koers en kaders zijn gedestilleerd uit een visietraject met directies en de beleidsafdeling, inputsessies en besprekingen met medewerkers, met het Medezeggenschapsorgaan en de Raad van toezicht. Verder is afgestemd op de gemeentelijke plannen van Maassluis en Vlaardingen (onderwijs- en huisvestingsvisie) en het Strategisch Document van het Samenwerkingsverband.

Het bestuur draagt zorg voor een actueel strategisch beleid met heldere doelen die gelden als leidraad voor de organisatie. In het strategisch beleid maakt het bestuur onder meer duidelijk hoe strategisch beleid op organisatieniveau zijn vertaling vindt naar kwalitatief goed onderwijs, goede opvang en leer- en ontwikkelresultaten voor kinderen. Het bestuur en het intern toezichtsorgaan evalueren regelmatig de realisatie van het strategisch beleid en de geformuleerde doelen binnen een vaste cyclus voor planning & controle.



## Strategische thema's



In het Strategisch document 2019-2023 Steeds Wijzer hebben we 3 thema's vastgesteld en 13 speerpunten:

### Thema 1: Krachtige leer- en ontwikkelomgeving

Ambitie: We stimuleren het leren en ontwikkelen in alle ruimtes in en om onze locaties. We bieden een omgeving die uitnodigt tot ontdekkend en onderzoekend leren. We halen de maatschappij naar binnen en durven op onze locaties te vernieuwen.

1. De leer- en ontwikkelomgeving van de locaties zijn rijk, krachtig en representatief. De omgeving daagt uit tot onderzoeken en ondernemen. Elk nieuw idee en iedere nieuwe aanpassing van omgevingen en gebouwen zijn dienstbaar aan wat we de kinderen willen leren.
2. Locaties maken zich in hun kracht bekend, intern en extern, zodat we van elkaar kunnen leren.
3. Talenten van iedereen worden ingezet en er zijn voldoende ontwikkelmogelijkheden.
4. De rol van de medewerker verandert van sturend naar coachend. De kinderen worden mede-eigenaar van hun ontwikkeling. De kinderen zijn betrokken bij het formuleren van leerdoelen en het stellen van onderzoeksvragen.

### Thema 2: Openbaar en democratisch gedachtegoed

Ambitie: We zijn trots op ons openbare karakter en laten mensen hier graag de waarde van zien en ervaren. Met unieke, persoonlijke verhalen maken we indruk en zetten onze organisatie en locaties op de kaart.

5. We werken kindparticipatie verder uit.
6. Iedereen bij Wijzer hoort erbij en wordt gestimuleerd zich te ontwikkelen tot een kritische Wijzerburger die een persoonlijke bijdrage levert aan de minimaatschappij.
7. Wereldbeschouwing wordt op elke locatie actief aangeboden. We richten ons op het vergroten van de kennis en inzichten van de kinderen. Dit draagt bij aan samenwerking, acceptatie en respect.

### Thema 3: Samenhang in voorzieningen en aanbod 0-20 jaar

Ambitie: We hebben een bijzonder compleet aanbod: van wieg tot maatschappij. We verbinden de wijk aan onze locaties en zorgen voor een actieve, inspirerende leer- en ontwikkelomgeving.

8. We versterken onze omgeving door de wijk naar binnen te halen en zelf naar buiten te treden.
9. We versterken de Integrale Kindcentra in hun samenwerking. De expertise van het Jonge Kind en die van de basisschoolleerling wordt verder uitgewerkt.





10. We streven naar een passender aanbod van opvang voor onze leerlingen op het Speciaal Basisonderwijs (SBO) en Speciaal Onderwijs (SO), waardoor ook daar een kindcentrum ontstaat.
11. We willen tot het uiterste gaan om het kind zo thuis nabij mogelijk onderwijs te bieden. Vroege signalering in de opvang is daarom van groot belang. Dat betekent een voortdurende ontwikkeling van alle medewerkers op het gebied van houding, kennis en vaardigheden.
12. Alle locaties hebben het samenwerkingsniveau van ouderbetrokkenheid bereikt in 2023. De Wijzerlocaties maken volop gebruik van de deskundigheid van ouders.
13. De samenwerking met opleidingsinstituten wordt versterkt en uitgebreid.

[Link: Strategisch document Steeds Wijzer 2019-2023](#)

### 1.1.4 Toegankelijkheid & toelating

Alle kinderen zijn welkom op onze locaties. We kijken naar de hulpvraag van de kinderen en de mogelijkheden van de locatie om een passend aanbod te kunnen bieden.

Binnen Vlaardingen en Maassluis zijn afspraken over de schoolgrootte gemaakt binnen het Integrale Huisvestingsplan. Dat betekent dat we niet altijd alle kinderen kunnen plaatsen op een school, maar dat we in dat geval wel een plek kunnen verzorgen op een andere openbare school.

## 1.2 Organisatie

### 1.2.1 Contactgegevens Wijzer in Opvang en Onderwijs

Naam schoolbestuur	Wijzer in Opvang en Onderwijs
Bestuursnummer	41535
Adres	Burgemeester van Lierplein 77
Telefoonnummer	010-5910581
E-mail	<a href="mailto:info@wijzer.nu">info@wijzer.nu</a>
Website	<a href="http://www.wijzer.nu">www.wijzer.nu</a>

### Contactgegevens BNOV – Jenaplanschool Vlaardingen

Naam schoolbestuur	Stichting ter Bevordering van Neutraal bijzonder Onderwijs te Vlaardingen
Bestuursnummer	59750
Adres	Burgemeester van Lierplein 77
Telefoonnummer	010-5910581
E-mail	<a href="mailto:info@wijzer.nu">info@wijzer.nu</a>
Website	<a href="http://www.wijzer.nu">www.wijzer.nu</a> en <a href="http://www.jenavld.nl">www.jenavld.nl</a>

#### Contactpersoon

Naam contactpersoon	Jan Veenker
Functie	voorzitter college van bestuur
Telefoonnummer	010-5910581

### 1.2.2 Bestuur in 2022

Naam	Functie	Termijn
Juliet van der Lugt	Voorzitter college van bestuur	1 januari 2022 – 15 juli 2022



Naam	Functie	Termijn
Hilde Vogelzang	Interim bestuurder	18 juli 2022 - 31 december 2022

### 1.2.3 Overzicht scholen

naam	<a href="#">Scholen op de kaart</a>	naam	<a href="#">Scholen op de kaart</a>
IKC de Westhoek	<a href="#">link</a>	IKC de Wereldwijzer	<a href="#">link</a>
IKC Startpunt	<a href="#">link</a>	IKC Samen Wijs	<a href="#">link</a>
IKC Panta rhei	<a href="#">link</a>	OBS de Singel	<a href="#">link</a>
IKC Erasmus	<a href="#">link</a>	SBO Kameleon	<a href="#">link</a>
IKC de Klimboom	<a href="#">link</a>	Ericaschool (SO)	<a href="#">link</a>
de Globe	<a href="#">link</a>	Jenaplan	<a href="#">link</a>
IKC Jan Ligthart	<a href="#">link</a>		

### 1.2.4 Interne organisatie

#### Juridische structuur

Wijzer in Opvang en Onderwijs is op 1 februari 2015 opgericht en komt voort uit de Stichting Kinderopvang Maassluis (SKM) en de Stichting Wijzer. De Stichtingen zetelen in Vlaardingen.

In 2022 had Wijzer de bovenstaande scholen voor openbaar onderwijs onder haar bevoegd gezag. De Jenaplanschool is ondergebracht in een separate stichting: Stichting ter Bevordering van het Neutraal bijzonder Onderwijs Vlaardingen (BNOV).

#### Groepsverhoudingen

Wijzer in Onderwijs maakt deel uit van een groep, waarvan Wijzer in Opvang te Vlaardingen aan het hoofd staat. Daarnaast bestaat de groep uit Stichting BNOV en Wijzer Facilitair Bv. De schematische weergave hiervan is als volgt:



#### Governance en besturing

Wijzer kent een raad van toezicht-model (two-tier). In dit model worden de functies van intern toezicht, bestuur en dagelijkse leiding formeel onderscheiden en gescheiden. Het college van bestuur, bestaande uit één bestuurder, is het bevoegd gezag en legt formeel verantwoording af aan de raad van toezicht. De Raad van toezicht, bestaande uit vijf leden, is verantwoordelijk voor het intern toezicht binnen Wijzer en het werkgeverschap van het college van bestuur. De Raad van toezicht geeft goedkeuring aan de belangrijke beleidsdocumenten en bestuursbesluiten en adviseert het college van bestuur op alle beleidsterreinen. Het



[toezichtskader](#) vormt de grondslag van waaruit de raad van toezicht zijn taken vervult. De bezoldiging van het CvB valt binnen de gestelde kaders van de Wet Normering Topinkomens. Het jaarverslag van de Raad van toezicht is opgenomen in de bijlagen.

In de [Code Goed Bestuur](#) in het primair onderwijs en in de [Governancecode Kinderopvang](#) zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs en de kinderopvang. Wijzer hanteert beide codes. Er is geen sprake van afwijkingen ten opzichte van beide codes.

Het college van bestuur van Wijzer in Opvang en Onderwijs stuurt op hoofdlijnen. De focus van de bestuurlijke activiteiten richt zich op het geven van richting, het stellen van kaders en doelen voor de scholen en opvanglocaties en het houden van toezicht op de individuele instellingen. Het [managementstatuut](#) van Wijzer in Opvang en Onderwijs geeft een algemene beschrijving van de taken en bevoegdheden tussen college van bestuur, het bestuurskantoor en directeuren.

De directeuren vormen samen het directeurenberaad. De afdelingen van het bestuurskantoor zijn vertegenwoordigd in het stafoverleg. Beiden treden op als adviesorgaan voor het college van bestuur, met betrekking tot beleidsvoorbereiding, informatieverstrekking en afstemming.

De bestuurder zit het directieberaad voor. Dit is de werkvergadering waarbinnen het beleid van Wijzer wordt voorbereid, vastgesteld en geëvalueerd. De directeuren van de locaties, de bestuurder en per thema ook de beleidsmedewerkers van het bestuurskantoor nemen deel aan deze vergadering.

Hoewel de stichting een eigen college van bestuur en toezichthoudend orgaan heeft, blijft er een relatie met de gemeente. De statuten kunnen pas worden vastgesteld of gewijzigd na goedkeuring door de gemeenteraad. Ook benoemt de gemeenteraad op voordracht van de raad van toezicht de leden ervan.



## Organisatiestructuur

Alle medewerkers van Wijzer leveren een bijdrage aan het primaire proces. De formele organisatiestructuur is vastgesteld in onderstaand organogram.



De samenhang tussen Wijzer als de basis, onze ambities en waarden en de bijdrage die eenieder vanuit eigen rol levert, hebben we verbeeld in de [strategische piramide](#).

### 1.2.5 De medezeggenschap

Wijzer in Opvang en Onderwijs heeft drie medezeggenschapsorganen met leden die de organisatie adviseren.



### **Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (Onderwijs)**

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) bestaat uit ouders en leerkrachten van verschillende scholen van Wijzer. Zij zijn gesprekspartners voor het college van bestuur, bespreken ontwikkelingen van Wijzer en zijn betrokken bij de totstandkoming van beleid en geven advies.

Op de locaties zijn er medezeggenschapsraden. De medezeggenschapsraad voert overleg met de directeur van de locatie.

Het jaarverslag van de GMR is bijgesloten in de bijlagen.

### **Centrale Oudercommissie (Opvang – ouders)**

De Centrale Oudercommissie van de opvang bestaat alleen uit ouders. Zij zijn een afvaardiging van de Lokale Oudercommissie (LOC).

De Centrale Oudercommissie komt 4 keer per jaar samen. Zij praten dan met het college van bestuur over alles wat met Wijzer te maken heeft en de invloeden daarvan op ouders en kinderen.

Op de locaties zijn er Lokale Oudercommissies. Zij adviseren de directeuren.

### **Ondernemingsraad (Opvang – personeel)**

Het personeel van Wijzer heeft een eigen ondernemingsraad. Medewerkers van de opvang zit in de ondernemingsraad. Minimaal 4 keer per jaar komt de Ondernemingsraad (OR) bij elkaar. De OR vergadert meestal samen met de Centrale Oudercommissie. Zij praten over alle ontwikkelingen bij Wijzer. Zij adviseren het college van bestuur over het beleid.

Het is de wens van alle raden van Wijzer in Opvang en Onderwijs om in de komende jaren een vorm van samenwerking te bewerkstelligen. Op sommige locaties is al een gezamenlijk samenwerkingsoverleg met de MR (onderwijs) en de LOC (opvang).

## **1.2.6 Ouders**

We betrekken ouders intensief bij onze activiteiten. Ouders zijn op verschillende terreinen een belangrijke partner van Wijzer:

- Opvoedkundig partnerschap tussen opvang, onderwijs en ouders leidt in onze ervaring tot maximale resultaten.
- Ouders zijn formele gesprekspartner, zoals in de paragraaf over de medezeggenschap te lezen is.
- Ouders zijn partners waar zowel scholen als bestuur en toezicht verantwoording aan afleggen. Locaties doen dit door middel van de locatiewijzer. Wijzer als overkoepelende organisatie doet dit met dit jaarverslag.
- Ouder zijn, zeker vanuit het perspectief van opvang, ook klant. Eens per twee jaar meten we de tevredenheid van alle ouders met behulp van tevredenheidspeilingen.
- Ouders zijn ook een onmisbare hulp. Zij verrichten en ondersteunen verschillende hand- en spandiensten op de locaties. Ook bij het verwerven van extra middelen voor speciale projecten spelen ouders een belangrijke rol. Alle locaties hebben een ouderraad waar de belangrijke activiteiten besproken en georganiseerd worden.

## **1.2.7 Horizontale dialoog en verbonden partijen**

### **Belanghebbenden**

Wijzer heeft een aantal relevante belanghebbenden gedefinieerd, waaronder gemeenteraden, ouders, medewerkers, woningbouwcorporaties, ambtenaren, lokale en regionale partners zoals Stichting Aanzet,



collega-besturen, de Hogeschool Rotterdam, het voortgezet onderwijs en mbo-instellingen. Met alle belanghebbenden wordt op gepaste wijze de relatie onderhouden, de dialoog gevoerd en samengewerkt.

### Samenwerkende partijen

Organisatie of groep	Dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Gemeenten Vlaardingen en Maassluis	Onze locaties staan in de gemeenten Vlaardingen en Maassluis. Naast subsidieverstrekker zijn zij een belangrijke partner. Er wordt nauw samengewerkt met de gemeente als het gaat om projecten waarbij de gelden van de onderwijsachterstanden worden ingezet. Ook hebben we in beide gemeenten afspraken gemaakt in het Integrale Huisvestingsplan.
Minters	Op al onze scholen is vanuit Minters een schoolmaatschappelijk werker actief die kinderen en ouders begeleidt.
<a href="#">Stichting Aanzet</a>	Stichting Aanzet is een deskundige partner voor IKC's, scholen en kinderopvang. De consultants organiseren in de ouderkamer activiteiten om de ouderbetrokkenheid te vergroten. In het Peuterlab worden peuters en ouders uitgenodigd om samen op ontdekking te gaan. Stichting Aanzet verzorgt taalles voor ouders en geeft diverse trainingen voor ouders én leerkrachten en pedagogisch medewerkers. Er is tevens een nauwe samenwerking met onze school voor Nieuwkomers, de Globe. Samen vergroten we de ontwikkel- en onderwijskansen van kinderen zodat zij hun talenten kunnen ontdekken, ontwikkelen en benutten.
<a href="#">Hogeschool Rotterdam</a> (PABO)	Wijzer nam deel aan het project van de Opleidingsschool. In juni 2019 is deze Opleidingsschool geaccrediteerd. Alle locaties van Wijzer nemen deel aan dit project.
Collega Besturen <a href="#">SIKO</a> en <a href="#">Un1ek</a>	De Globe is een gemeenschappelijke voorziening voor alle kinderen in Vlaardingen. Deze kinderen stromen uit naar alle scholen. De aanvoerder van dit project is Wijzer. Er zijn intensieve gesprekken gevoerd over doorontwikkeling van de Globe, waarbij de expertise wordt gedeeld en geborgd op de locaties.

### Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverband	Dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
PO: <a href="#">Onderwijs dat Past</a>	De bestuurder neemt deel aan de deelnemersraad. Elke 6 weken worden de gemeente-overstijgende zaken besproken aangaande zorgleerlingen en beleid. We hebben voorbereidingen getroffen voor het verder uitwerken van het wijkgerichte aanpak, het verder terugdringen van het aantal thuiszitters, thuisnabij onderwijs in combinatie met de onderwijs-zorg aansluiting: <a href="#">Visiedocument van de gezamenlijke schoolbesturen voor primair onderwijs in de regio Schiedam, Vlaardingen en Maassluis (SVM)</a> <a href="#">Filmpje over de visie van ons samenwerkingsverband</a> <a href="#">Het ondersteuningsplan</a>
VO: <a href="#">Nieuwe Waterweg Noord</a>	De bestuurder is lid van de Raad van toezicht van het SWV VO (vanwege Ericaschool, VSO). De directeur van de Ericaschool neemt deel in het directieurencollectief. Elke 6 weken worden overstijgende zaken besproken aangaande zorgleerlingen en beleid. Grootste aandachtspunt is de verdere implementatie van Passend Onderwijs op het VO, de voorziening Inzicht, en de hoge kosten van LWOO. <a href="#">Het ondersteuningsplan</a>



### 1.2.8 Klachtenbehandeling

Wijzer stuurt erop dat klachten zo laag mogelijk in de organisatie worden afgehandeld. Dit betekent dat wanneer klachten naar tevredenheid op locatieniveau kunnen worden afgewikkeld, deze niet bij het college van bestuur terechtkomen. In 2022 zijn er geen medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de klachtenprocedure. In 2022 hebben ouders zeven keer een klacht ingediend bij het college van bestuur. De klachten zijn doorgaans door het hoofd van de afdeling kwaliteit in behandeling genomen, in onderling overleg met de directeur en de bestuurder.

Alle interne schoolcontactpersonen hebben een training gehad en de [Klachtenregeling](#) is in 2021 vernieuwd.



## 2. Verantwoording van het beleid

### 2.1 Onderwijs & kwaliteit

#### 2.1.1 Onderwijskwaliteit

Elk kind verdient onderwijs van goede kwaliteit. Om deze reden moet elke locatie van Wijzer voldoen aan de minimumeisen van de wetgeving met betrekking tot onderwijskwaliteit. Natuurlijk streven onze locaties naar meer. Deze ambities hebben we beschreven in onze strategische doelen. De doelen hebben we met elkaar gedefinieerd en dragen bij aan de vormgeving van de kwaliteit van ons onderwijs.

De onderwijskwaliteit benaderen we vanuit de kernfuncties van het onderwijs:

- Opbrengsten (kwalificatie)
- Sociale ontwikkeling/burgerschap (socialisatie en persoonsvorming)
- Allocatie (onder andere selectie en gelijke kansen)

*Opbrengsten:* Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen.

Opbrengsten geven ons zicht in welke kennis en vaardigheden leerlingen hebben en toepassen. En daarmee ook welke kennis- en vaardigheidshiaten er zijn. Deze informatie is een richtinggevende factor bij het organiseren en plannen van het onderwijs.

*Socialisatie:* Het onderwijs draagt bij aan de verwerving van de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de pluriforme samenleving en de democratische rechtstaat.

Sociale ontwikkeling en burgerschap zorgen ervoor dat kinderen worden begeleid in hun ontwikkeling op dit gebied. Het aanbod is daarom planmatig en structureel. Socialisatie monitoren wij met behulp van observaties. Deze zijn gekoppeld aan systemen waardoor de informatie cyclisch wordt verzameld en zo sturend is voor het onderwijs.

*Allocatie:* Leerlingen volgen een onderwijsloopbaan die past bij hun mogelijkheden en talenten én bij de arbeidsbehoeften van de samenleving.

Het hebben van zicht op de ontwikkeling van kinderen is hierbij cruciaal. Past het onderwijsaanbod bij de ontwikkeling? Wat mogen we van deze leerling verwachten? Tijdig signaleren, interveniëren en evalueren, zijn hierbij belangrijke items. Diverse data geven ons zicht op ons handelen. Hierin worden ook de uitstroomgegevens en gegevens na drie jaar vervolgonderwijs meegenomen.

#### 2.1.2 Kwaliteitszorg

Vanuit een gezamenlijke visie en goede sturing op de geformuleerde doelen werken we aan het realiseren van de bovengenoemde kernfuncties van het onderwijs.

Het onderwijsproces, in brede zin, dient cyclisch en planmatig gemonitord en geëvalueerd te worden.

De scholen maken adequaat gebruik van een leerlingvolgsysteem en hebben op schoolniveau een planmatige cyclus met betrekking tot de bespreking van opbrengsten. Voor zorgleerlingen is een heldere aanpak beschreven.

De samenwerking met andere instellingen in de regio is van belang bij het kunnen bieden van Passend Onderwijs (zie paragraaf 2.1.7).





## Zicht op onderwijskwaliteit

Het college van bestuur houdt op de volgende manieren zicht op de onderwijskwaliteit.

### Integrale gesprekken tussen directeur en bestuurder

Er vinden tussentijdse gesprekken plaats tussen bestuurder/ Hoofd Kwaliteit en de directeuren over het beleid en de aanpak van het aantal thuiszitters, het aantal onbevoegden voor de klas, het aantal klachten, wisselingen in de samenstelling van de formatie, de meting tevredenheidsonderzoeken en sociale veiligheid, passend onderwijs en wijkgericht werken (naar aanleiding van een aantal arrangementen). De beleidsmedewerkers voert met intern begeleiders een gesprek over het schooladvies in vergelijking met de eindtoets en op- en afstroom na 3 jaar VO.

### Bestuursarrangementen

Vanaf het schooljaar 2020-2021 hanteert Wijzer een arrangementenpakket om locaties op basis van risicofactoren passende ondersteuning, advisering en begeleiding te bieden. In overleg met de directeuren en intern begeleiders, en met advies van stafmedewerkers van het bestuurskantoor, wordt de indeling gemaakt volgens vastgestelde kwaliteitscriteria. Deze criteria omvatten onder andere de kwaliteitstaakstelling (kwetsbare opbrengsten), directiewissels en de ervaring van de directeur, grote verloopcijfers binnen het team, de hoeveelheid vacatures, financiële taakstellingen, fusies of samenvoegingen.

De definitieve plaatsing in het arrangementenpakket wordt bepaald door de bestuurder. Gedurende het jaar vinden er meerdere contactmomenten plaats tussen het bestuur(skantoor) en de directeur van het IKC, zowel uit betrokkenheid als om de kwaliteit te kunnen beoordelen. Jaarlijks wordt de aanpak geëvalueerd, geoptimaliseerd en bijgesteld, en dit proces is vastgelegd in een intern document met evaluatiemomenten.

Wijzer heeft drie bestuursarrangementen voor locaties:



**bestuur aan zet**

- stevige betrokkenheid
- sturende interventies
- gericht op de basis op orde
- herstelopdracht



**tandem aan zet**

- voldoende opbrengsten
- ontwikkeling door dir en ib
- werken vanuit visie en profiel
- vraaggestuurde ondersteuning



**team aan zet**

- stabiele resultaten
- eigen ambities stellen
- sterk professioneel klimaat
- cyclische analyse door team

Hoewel we kritisch blijven kijken naar onze ambities, erkennen we dat er een grens is aan de hoeveelheid begeleiding die we kunnen bieden vanuit het bestuurskantoor. Het kan voorkomen dat een locatie zich bijvoorbeeld bevindt binnen een Team-aan-zet aanpak, maar op een specifiek onderdeel toch intensieve ondersteuning krijgt.

De indeling van de locaties in aantallen was in 2022 als volgt:

Arrangement	2020-2021	2021-2022	2022-2023
team aan zet	3 locaties *	4 locaties	4 locaties
tandem aan zet	4 locaties	3 locaties	3 locaties
bestuur aan zet	5 locaties **	5 locaties	5 locaties

\*Opvallend is dat deze locaties onze speciale en excellente locaties betreffen

\*\*Deze locaties zijn in dit bestuursarrangement geplaatst omdat er diverse signalen zijn waardoor de kwaliteit mogelijk in gevaar komt. Denk hierbij aan: directiewisseling, kwetsbaar management, fusie, veel kwetsbare leerlingen, hoge schoolweging



### Zelfevaluatie tussentoetsen

Twee keer per jaar leveren de intern begeleiders een zelfevaluatie van hun locatie aan de afdeling Kwaliteit. Zij ontvangen van de kwaliteitsmedewerker feedback op deze evaluaties.

## Werken aan onderwijskwaliteit

De onderwijskwaliteit wordt vanuit een drieslagaanpak uitgevoerd. De drie gebieden zijn:

- Basis op orde
- Professionalisering
- Zichtbaarheid

In onderstaande tabel is deze aanpak uitgewerkt op grond van de 'why, how en what.'

	Basis op orde	Professionalisering	Zichtbaarheid
WHY	Alle locaties voldoen aan de kwaliteitseisen van wet (wet IKK, inspectiekader) en bestuur (bestuursambitie) waardoor alle locaties goede kinderopvang (indien van toepassing) en onderwijs (indien van toepassing) bieden.	Voldoen aan verplichtingen (veiligheid, ehbo, bfv, babytraining etc) Deskundigheid op de locaties vanuit dezelfde 'taal' Samen weten we meer Met en van elkaar leren Uitwisseling stimuleren	Leren vanuit plezier Plezier voor kinderen en team Meer dan jezelf op je locatie kan regelen Pro-actief onder de aandacht Positieve beeldvorming in regio
HOW	Bestuursarrangementen onderwijs Indeling in: Team, Tandem en Bestuur aan zet Op alle locaties is de basis op orde (Team en Tandem) Locaties blijven max. 2 jaar in Bestuur aan zet.  Versterken van het VE-aanbod met als speerpunt: zicht op ontwikkeling.	Verplichte scholingen en trainingen uitzetten Professionaliseringsmomenten Wijzer breed Kennisnetwerken opstarten Intern begeleidersnetwerk continueren	Theater koppelen aan leesbevordering (VLD en KBW) Zichtbaar zijn door uitgaves, berichten in lokale kranten e.d.
WHAT	Monitoring zelfevaluatie m- en e-toetsing + gesprekken ib en directie Locatiebezoeken vanuit afdeling KB Bestuursarrangementen in KO m.b.t. VE	Wijzerdag Wijzeravonden Netwerken leerkrachten (3 en 7/8) Netwerken coördinatoren (rc, lc, ic, gisp.) Netwerk ib'ers Leerkracht coaching	Nieuwsbrief KO Voorstellingen VLD + persbericht Voorstellingen KBW + persbericht Magazine LeesWijzer 2023

### Basis op orde: Uitvoering bij bestuursarrangementen

Elk bestuursarrangement heeft een beschreven aanpak waarbij de Bestuur-aan-zet aanpak de meest sturende betrokkenheid laat zien. De afdeling Kwaliteit stemt met elke directeur af hoe de arrangementondersteuning op maat kan worden vormgegeven. Er is ruimte om breder dan het kader in te zetten, smaller niet. De bestuursambitie wordt besproken en de schoolspecifieke factoren worden in kaart gebracht. Als de bestuursambitie niet haalbaar blijkt te zijn, worden er tussendoelen gesteld waaraan voorlopig moet worden voldaan om toch nog door te groeien naar de bestuursambitie. De afdeling Kwaliteit richt zich op het onderwijscontinuüm en stimuleert hiermee het onderwijsleerproces om de kwaliteitsverbetering te bevorderen.

### Professionalisering: netwerken & trainingen

#### Netwerk intern begeleiders

Het interne begeleidersnetwerk is een voortzetting van het netwerk dat in 2020 is opgestart. Het netwerk komt vier keer per jaar bijeen. Tijdens deze bijeenkomsten kwamen onder andere de volgende onderwerpen aan bod:

- E-opbrengsten
- Kindvolgsystemen
- Referentieniveaus, schoolweging
- Eindtoetsen in beeld
- Intervisie/casuïstiek

Daarnaast worden ervaringen en gegevens uitgewisseld. Naast deze overleggen coacht en ondersteunt de kwaliteitsmedewerker diverse intern begeleiders, denk hierbij aan startende intern begeleiders en intern begeleiders met een hulpvraag.



#### Netwerk rekencoördinatoren

Vanuit de cursus rekencoördinatoren is een netwerk rekencoördinatoren opgestart in schooljaar 2022-2023. Tijdens deze bijeenkomsten is de kennis verder uitgebreid, zijn ervaringen gedeeld en was er ruimte voor intervisie en casuïstiek. Het netwerk wordt begeleid door een extern deskundige. Het doel is om het netwerk zo sterk te maken dat wij dit zelf kunnen onderhouden. Enkele rekencoördinatoren zijn dit jaar gestart als organisatie team zodat zij steeds meer regie nemen binnen dit netwerk.

#### Training opstarten netwerk leescoördinator

In het tweede deel van 2022 is gestart met de training leescoördinator. Bijna alle locaties hebben een of enkele leerkrachten die deelnemen. De kennis en basis is gelegd voor een netwerk leescoördinatoren.

#### Netwerk I-coach

De interne IT-specialist organiseert vier keer per jaar een netwerkbijeenkomst waarin kennis gedeeld wordt en uitwisseling plaatsvindt.

#### Netwerk jaargroepen

De leerkrachten van groep 7/8 komen sinds 2021-2022 ieder jaar vier keer bij elkaar. Zij wisselen kennis en ervaringen uit en verkennen gezamenlijke scholingsonderwerpen.

De leerkrachten van groep 3 zijn gestart in 2022-2023 met een netwerk. Zij zijn in november 2022 begonnen met de eerste bijeenkomst. Komend jaar staan de vervolgbijeenkomsten gepland.

#### Inzet leerkracht interim/coach

Helaas is afgelopen kalenderjaar de leerkracht coach/leerkracht interim niet inzetbaar geweest. Taken en werkzaamheden zijn overgenomen of anders in de organisatie ondergebracht.

#### Zichtbaarheid

We streven ernaar om met het zichtbaarheidsaspect de verbinding met onze omgeving te versterken. Dit houdt in dat we onze identiteit en waarden willen uitdragen. Samen met de gemeenschap organiseren we jaarlijks evenementen voor kinderen, zoals voorstellingen tijdens de Nationale Voorleesdagen voor jonge kinderen en rond de Kinderboekenweek voor alle kinderen. Elk jaar brengen we een tijdschrift uit in de zomer, dat niet alleen vermakelijk is, maar ook educatief. Bovendien plannen we vier Wijzerdagen tijdens de zomervakantie met verschillende activiteiten waar kinderen zich voor kunnen inschrijven. De activiteiten zijn gevarieerd en worden positief beoordeeld door ouders en kinderen, zoals de populaire Uilenshow en sportmiddag van vorig jaar.

## Afleggen van verantwoording over de onderwijskwaliteit

Wijzer legt op verschillende manieren interne en externe verantwoording af over de onderwijskwaliteit.

#### Interne verantwoording

- *Minimaal 5 keer per jaar in overleg met bestuurder*  
Hoofd kwaliteit informeert de bestuurder over de stand van zaken, de uitgezette acties en de voortgang.
- *Verantwoording via het bestuursverslag*  
Jaarlijks informeert het bestuur via het bestuursverslag internen en externen. In dit verslag staan de behaalde doelen en worden ook nieuwe doelen benoemd voor de komende periode.
- *Verantwoording naar de raad van toezicht commissie kwaliteit (twee keer per jaar)*  
In overleg met de kwaliteitscommissie van de raad van toezicht worden de tussentijdse resultaten, de koers van de afdeling en de ontwikkelingen op gebied van kwaliteit besproken.
- *Jaarlijkse verantwoording van de afdeling kwaliteit aan directiebestuur*



In de laatste periode van het schooljaar presenteert de afdeling kwaliteit de data die van de locaties zijn verzameld. Tevens worden hierin interventies, acties en doelen afgestemd.

- *Jaarlijkse bespreking in de GMR*  
Naar aanleiding van de indeling van de locaties in het arrangementenpakket worden in de GMR eventuele risico's besproken en de bijpassende interventies voorgelegd.

#### A. Externe verantwoording

- *Openbaar bestuursverslag: verantwoording naar externen*  
Het bestuursverslag is een openbaar document waarin externen informatie kunnen vinden over de resultaten van het afgelopen jaar.
- *Verantwoording naar de Inspectie van het Onderwijs*  
De bestuurder heeft regelmatig overleg met de Inspectie van het Onderwijs. Hierin beantwoordt de bestuurder vragen die de inspecteur voorlegt en informeert de bestuurder de inspecteur over bijzondere ontwikkelingen, zorgpunten en/of goede prestaties.
- *Openbaar onderwijs*  
Het jaarverslag wordt actief met de beide gemeenteraden gedeeld in verband met de verantwoordelijkheid van de gemeente betreffende de instandhouding van het openbaar onderwijs.

### Inzet middelen prestatiebox

De gelden van de regeling *Prestatiebox* zijn besteed zoals aangegeven in de regeling.

### Wijzer in Opvang

Naast onderwijs verzorgt Wijzer ook kinderopvang op de IKC-locaties. Bij deze locaties is de aanpak met betrekking tot de kwaliteit gericht op doorgaande (leer)lijnen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan observatiesystemen, leren vanuit spel en ontwikkeling van het jonge kind (2 t/m 6 jaar).

Vanuit de afdeling Kwaliteit wordt deze doelgroep specifiek begeleid door coaches. Zij maken deel uit van het kwaliteitsteam en participeren in gezamenlijke kwaliteitsoverleggen.

De aanpak met de bestuursarrangementen is vertaald naar de kinderopvang voor het onderdeel 'voorschoolse educatie'.

Verdere informatie over de kwaliteit van de opvanglocaties staat op de website bij de GGD-verslagen.

### 2.1.3 Doelen en resultaten

Kwaliteit en kwaliteitszorg Doelen 2022	Wel/niet behaald	Opmerkingen	Vervolg en/of nieuwe doelen voor 2023
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toevoegen groepsbezoeken bij het arrangement Bestuur-aan-zet</li> <li>• Gespreksleidraad ontwikkelen</li> <li>• Verder ontwikkelen voor de Kinderopvang</li> </ul>	Behaald	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groepsbezoeken zijn uitgevoerd.</li> <li>• Iedere leerkracht heeft een persoonlijke terugkoppeling gehad en de directeur/intern begeleider hebben een terugkoppeling van het geheel gekregen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toevoegen van groepsbezoeken bij de locaties van Tandem-aan-zet en Team-aan-zet.</li> <li>• Vanuit evaluatie met Inspectie van het Onderwijs mei 2022.</li> <li>• Gespreksleidraad ontwikkelen</li> <li>• Verder ontwikkelen voor de Kinderopvang</li> </ul>
Opzetten bestuursarrangementen aanpak bij Kinderopvang	Behaald	De pedagogisch coaches en beleidsmedewerkers hebben de indeling vertaald naar de Kinderopvang voor de wet VE (onderwijsinspectiekader)	Mogelijk verder uitwerken van deze aanpak voor de gehele Kinderopvang.



Bestuursbezoeken: Opzetten nieuwe stijl (bestuurscyclus)	Niet behaald	<ul style="list-style-type: none"> <li>De opzet van de bestuursbezoeken is aangepast.</li> <li>Naast de Covid-19 pandemie, die belemmerend werkte op de uitvoering van dit doel, heeft ook de wisseling van bestuurder een vertragende werking gehad.</li> </ul>	Starten van bestuursbezoekencyclus nieuwe stijl in afstemming met de nieuwe bestuurder.
Uitvoering van interne audits (Wijzer van elkaar dagen) in gang zetten	Niet behaald	Naast Covid-19 pandemie, die belemmerend werkte op de uitvoering van dit doel, heeft ook de wisseling van bestuurder een vertragende werking gehad.	Uitvoering van interne audits (Wijzer van elkaar dagen) in gang zetten
Kader ondersteuningsstructuur verder uitwerken en implementeren	Niet behaald	De doorgaande lijn binnen de locaties wordt op diverse plekken opgepakt. Denk aan Spelend Leren-aanpak (meerdere locaties). De aanpak moet nog we over alle locaties uitgezet worden.	Oppakken in komende periode
Verfijnen van het document voor Bestuur-aan-zet scholen.	Behaald	Voor alle bestuur-aan-zet scholen is een format ontwikkeld waarin de ontwikkelingen/ondersteuning staat beschreven.	
Afname betrokkenheids-onderzoeken en keuze voor vragenlijst (systeem)	Deels behaald	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betrokkenheidsonderzoeken zijn uitgezet.</li> <li>Het proces rond de keuze voor een vragenlijst is nog niet afgerond.</li> </ul>	Afronden keuze vragenlijst
VVE-aanbod in groep 1/2 in beeld brengen.	Niet behaald	De meting die wij in de Kinderopvang hebben uitgezet, willen we doorzetten naar de groepen 1 en 2.	Opnieuw inplannen
Krachtige leeromgeving onder de aandacht brengen bij intern begeleiders, uitwisseling tussen scholen bewerkstelligen	Niet behaald	Ook in het strategisch beleidsplan staat dit item centraal. Afgelopen jaar is dit te weinig aan de orde gekomen. Gelukkig wel bij de professionalisering van de intern begeleiders	Opnieuw inplannen
M-toetsen in scholenclusters bespreken met de intern begeleiders	Behaald	De resultaten van de m-toetsen zijn in kleine groepen besproken	Komend jaar willen we dit met directies en intern begeleiders per locatie gaan inplannen

Afdeling Kwaliteit en beleid Doelen 2022	Wel/niet behaald	Opmerkingen	Vervolg en/of nieuwe doelen voor 2023
Opbouwen van de afdeling Kwaliteit: cursus confetti	Behaald	De afdeling is meer op de hoogte van elkaars activiteiten. Komende periode verder doorgaan met visieontwikkeling en begeleiden van zicht op ontwikkeling.	Teamactiviteit rond verdere visieontwikkeling
Uitbreiden met 'leerkracht coach/leerkracht interim'	Deels behaald	Helaas zijn twee personen uit het kwaliteitsteam langdurig uitgevallen, waaronder de leerkracht coach/interim. Wel is er per augustus 2022 een nieuwe collega bij.	Team weer op orde
Opzetten kwaliteitscyclus afdeling Kwaliteit	Behaald	Voor de afdeling Kwaliteit is er een jaarcyclus opgesteld waarin belangrijke acties en activiteiten worden geduïd.	Jaarlijks inplannen



Professionalisering Doelen 2022	Wel/niet behaald	Opmerkingen	Vervolg en/of nieuwe doelen voor 2023
Vertaling training Jonge Kind naar de werkvloer	Deels behaald	Veel locaties zijn zelf aan de slag gegaan met de input van deze training. Dit vertaalt zich onder meer in de training: Spelend Leren. Helaas is veel kennis van de training weggelekt doordat er veel wisselingen waren in de groep intern begeleiders.	
Netwerk rekencoördinatoren opbouwen	Behaald	Het netwerk is vanuit de training doorgezet.	
Opstarten cursus leescoördinator	Behaald	In 2022 is de training. Deze loopt door in 2023.	Opbouwen netwerk Leescoördinator
ib-netwerk: verstevigen zelfevaluaties	Deels behaald	Een vervolg stap is gemaakt maar kwalitatief kunnen we de evaluaties nog versterken.	Continueren
Digitale ib-map: onderhouden, uitbreiden en borgen	Behaald	Dit blijft ook komende periode een belangrijk item.	
Continueren netwerk leerkrachten groep 7 en 8	Behaald	Er is een nieuwe voorzitter gestart.	Doorzetten
Starten professionele leergemeenschap rond leesonderwijs	Behaald	De training lees coördinator is gestart en het netwerk groep 3 waarbij leesonderwijs centraal heeft gestaan.	Doorzetten

Zichtbaarheid Doelen 2022	Wel/niet behaald	Opmerkingen	Vervolg en/of nieuwe doelen voor 2023
Voorstellingen rond de Nationale Voorleesdagen 2022	Behaald	Voor alle jonge kinderen zijn er op locatie voorstellingen uitgevoerd gekoppeld aan een prentenboek.	Continueren
Voorstellingen rond de Kinderboekenweek 2022	Behaald	Voor alle kinderen zijn er voorstellingen geweest, gekoppeld aan boeken.	Continueren
Vakantiemagazine LeesWijzer voor kinderen t/m 6 jaar	Behaald	LeesWijzer 2022 is uitgebracht.	Continueren

## 2.1.4 Onderwijsresultaten

### *Methode onafhankelijke toetsresultaten*

De methode-gebonden-toetsen laten een grillig beeld zien. De resultaten zijn wisselend en lastig te duiden. Met de intern begeleiders is afgestemd dat het in kaart brengen van hiaten hoge prioriteit heeft. Daarnaast is overlegd hoe je kunt omgaan met 'hiatenonderwijs'. Meerdere locaties hebben hiervoor gebruik gemaakt van de NPO gelden. Denk hierbij aan een intensief rekenaanbod gericht op automatiseren, leescircuits voor groep 3 en 4 waarin de kinderen op diverse manieren veel leeskilometers maken en/of remedial teachinglessen gericht op specifieke hiaten. In een intern document is vastgelegd welk aanbod per locatie wordt verzorgd.



### Eindtoets 2022

De eindtoetsgegevens 2022 zijn bij het opmaken van dit jaarverslag nog niet bekend. Zodoende zijn de gegevens uit 2021 hieronder opgenomen.

Tabel : 2021 wel/niet behalen van ondergrens 1F en 1S/2F op de domeinen: rekenen/wiskunde, taalverzorging en lezen

Eindtoets 2021							
Algemeen (over alle onderdelen)		Rekenen/Wiskunde		Taalverzorging		Lezen	
Eindtoets2021		1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
1F	2F/1S						
n.v.t.	n.v.t.						
n.v.t.	n.v.t.						
n.v.t.	n.v.t.						

Voor drie locaties is geen ondergrens geformuleerd. Dit betreft het speciaal (basis)onderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs en de taalschool.

Tabel: Percentages 1F en 1S/2F in beeld 2021

Gebied	Landelijke ondergrens		Bestuurlijke ambitie		1F	1S/2F
	1F	1S/2F	1F	1S/2F		
Lezen	85%	*	100%	***	96%	70%
Rekenen	85%	*	**	**	78%	35,8%
Taalverzorging	85%	*	**	**	86,3%	47,8%

Blauw = boven de landelijk ambitie en boven de bestuursambitie  
 Groen = boven de landelijke ambitie, maar onder de bestuursambitie  
 Rood = onder de landelijke ambitie en onder de bestuursambitie

\* afhankelijk van de schoolweging

\*\* maximaal 2 punten onder landelijk gemiddelde op 1F en 2F/1S

\*\*\* op of boven landelijk gemiddelde op 2F

Uit bovenstaande tabellen valt op te maken dat het rekenonderwijs de grootste aandacht behoeft. Dit was al eerder door de afdeling kwaliteit gesignaleerd. In 2021-2022 is naar aanleiding van deze constatering de opleiding rekencoördinator van start is gegaan.

Op het gebied van taalverzorging zijn twee locaties die de ondergrens van 1F niet hebben behaald.

Vanuit de afdeling kwaliteit wordt naar aanleiding van onder meer deze analyse geadviseerd over de aanpak. Dit gebeurt in overleggen met directeuren en/of de intern begeleiders.

### 2.1.5 Inzet Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Met alle directeuren (inclusief BNOV) en de GMR is gesproken over de inzet van NPO-middelen. Er is een tweedeling gemaakt:

1. Duurzaam en centraal: In dit deel hebben we samen keuzes gemaakt, om kwaliteit duurzaam te verbeteren. Hierin wordt ook een klein budget opgenomen voor het bestuurskantoor, om de directeuren maximaal te ontzorgen en te ondersteunen in de verwerking en organiseren van deze interventies. De GMR heeft positief geadviseerd op dit voorstel.



2. Locatie specifiek en herstel: Alle scholen hebben zelf een schoolscaan gemaakt. Leerkrachten zijn betrokken bij de gemaakte keuzes door analyses te maken van hun leerlingen en directies te adviseren. Alle scholen hebben de instemming van de MR gekregen, waarin ook ouders vertegenwoordigd zijn.

Het NPO-budget, dat beschikbaar kwam vanaf september 2021 (voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023), heeft het mogelijk gemaakt om ruim vorm te geven aan een waardevolle inzet van de middelen. Uiteindelijk is 76% (2021-2022 80%, 2022-2023 72%) van de middelen locatie specifiek en ter bevordering van herstel ingezet.

In de evaluatie over 2022 zijn de directieuren het meest tevreden over het centraal opleiden van specialisten (rekenen), het samen investeren in Leraren in opleiding en zij-instromers, en de extra Intern begeleider voor zwakkere scholen. Het minst tevreden is men over de verzilvering van de plannen van ouderbetrokkenheid. Aan dit onderwerp wordt verder invulling gegeven in 2023. Daarnaast wordt men ernstig belemmerd door het personeelstekort. Van de reeds in 2022 ingezette middelen van NPO is 22% ingezet middels inhuur van extern personeel. In 2021 was dit 24% van de in dat jaar ingezette middelen.

#### *Professionalisering vanuit bestuurskantoor georganiseerd en 'NPO Centraal en duurzaam' (28%)*

Vanuit diverse analyses hebben de bestuurder, de kwaliteitsmedewerkers en het directiebestuur prioriteiten benoemd die vanuit bestuursniveau konden worden georganiseerd.

In 2022 is het volgende aanbod centraal en duurzaam georganiseerd:

- Het continueren van de inzet op gebied van rekenspecialisme door een netwerk rekencoördinatoren op te zetten (vanuit de cursus rekencoördinator)
- Starten van de cursus leescoördinator: Bijna alle locaties hebben een of enkele leerkrachten die deelnemen. De cursus bestaat uit zeven momenten en een locatiebezoek van de trainer. Om de kennis en kwaliteit in de organisaties te borgen nemen aan vier bijeenkomsten ook de intern begeleiders deel. De uitvoering betreft schooljaar 2022-2023, waardoor deze bijeenkomsten in 2023 deels nog worden uitgevoerd.
- Opleiding 'Globe-specialist' gericht op het verstevigen van de kennis over NT2, meertaligheid en culturele diversiteit. In schooljaar 2020-2021 zijn al enkele locaties gestart met het opleiden van een leerkracht. In schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 hebben we gebruik gemaakt van het collectieve NPO-budget om voor iedere locatie een specialist op te leiden.
- Gezamenlijke start met de directies rond 'ouderbetrokkenheid'.
- Voor alle locaties voorstellingen voor de kinderen tot en met groep 3 rond de Voorleesdagen 2022.
- Voor alle locaties voorstellingen voor de kinderen rond de Kinderboekenweek 2022. Voor de kinderen van groep 3 t/m 8 zijn de voorstellingen opgevoerd in theaterzalen.
- Voor alle jonge kinderen het magazine LeesWijzer 2022. Dit magazine is gericht op ouders die met hun kinderen makkelijk willen lezen. Tips voor activiteiten in de regio en ook verschillende doe-opdrachten gericht op taal-, reken- en sociale vaardigheden, zijn opgenomen in dit magazine.

Naast bovengenoemde professionalisering zijn ook de volgende zaken ingezet, gericht op kwaliteitsverbetering:

- Aannemen van Leraren in opleiding;
- Ruimte voor zij-instromers;
- Extra inzet intern begeleiders; soms door tijdelijke uren uitbreiding, soms door interim intern begeleider;
- Extra ondersteuning 'speciale leerlingbegeleiding'.

#### *Locatie specifiek en herstel: Professionalisering vanuit NPO-gelden op schoolniveau (72%)*

De keuzes die de locaties hebben gemaakt voor de inzet van hun NPO-middelen zijn met het bestuur gemaakt en besproken. De middelen zijn ingezet om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.





In volgende overzicht staan de keuzes die vanuit de aanpak NPO op schoolniveau zijn ingezet voor het kalenderjaar 2022. Achter ieder onderdeel is in percentages opgenomen in welke verhouding dit is ingezet ten opzichte van het totale budget.

<b>A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren</b>	<b>n.v.t.</b>
Voor- en vroegschoolse interventies	
Uitbreiding onderwijs	
Zomer- of lentescholen	
<b>B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren</b>	<b>19%</b>
Een-op-een-begeleiding	Leren van en met medeleerlingen
Individuele instructie	Feedback
Instructie in kleine groepen	Beheersingsgericht leren
Directe instructie	Technieken voor begrijpend lezen
	Gesprokentaalinterventies
<b>C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen</b>	<b>9%</b>
Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen	
Sportieve activiteiten	
Cultuureducatie	
<b>D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen</b>	<b>4%</b>
Metacognitie en zelfregulerend leren	
Samenwerkend leren	
<b>E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning</b>	<b>38%</b>
Klassenverkleining	
Onderwijsassistenten/instructeurs	
<b>F. Faciliteiten en randvoorwaarden</b>	<b>29%</b>
Ouderbetrokkenheid	
Digitale technologie	

### 2.1.6 Onderwijs aan nieuwkomers

Nieuwkomers en asielzoekers worden geplaatst in taalscholen. In de regio Maassluis betreft dit de Diamant en in de regio Vlaardingen is dit de Globe.

In 2022 heeft de burgemeester van Vlaardingen het aanbod gedaan aan het kabinet om een grote groep Oekraïense vluchtelingen op te vangen binnen de gemeente. Onder de opvang valt ook het geven van onderwijs aan de kinderen. De verwachting was dat het om een grote groep kinderen ging. Daarom is besloten om in de nieuwe te bouwen wijk Mrya een tijdelijke onderwijsvoorziening voor openbaar onderwijs op te richten en aan te vragen bij DUO. De uitvoering in 2022 gestart in nauwe samenwerking met de gemeente. In augustus 2022 is gestart met het aannemen van personeel. De samenstelling van het team bestaat uit Oekraïense, Engelstalige en Nederlandse leerkrachten. De grondkwaliteit heeft voor enige stagnatie in het gehele proces gezorgd. Het is



de verwachting dat de school 'De Vriendschap' in juli 2023 wordt opgeleverd en de kinderen onderwijs kunnen gaan volgen op de school.

## 2.1.7 Passend onderwijs en speciaal onderwijs

### Samenwerkingsverbanden: inhoudelijk

Wijzer in Opvang en Onderwijs is onderdeel van twee samenwerkingsverbanden (SWV), namelijk voor Primair onderwijs het SWV 'Onderwijs dat past' en voor voortgezet onderwijs het SWV 'Nieuwe Waterweg Noord'.

#### SWV Onderwijs dat past

In 2022 is de wijkgerichte benadering concreet gemaakt, waarbij een deel van het beschikbare budget betrokken is. Verder is er actie ondernomen om het aantal kinderen dat thuiszit te verminderen en om het thuisnabij onderwijs en zorg beter op elkaar af te stemmen, waarbij ook geprobeerd wordt om kinderen die momenteel alleen buiten de regio een passend aanbod hebben te laten terugkeren (Ernstig Meervoudig Beperkte Kinderen).

1. [Visiedocument van de gezamenlijke schoolbesturen voor primair onderwijs in de regio Schiedam, Vlaardingen en Maassluis \(SVM\)](#)
2. [Filmpje over de visie van ons samenwerkingsverband](#)
3. [Het ondersteuningsplan](#)

#### Samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord

Medio 2022 startte de interim-bestuurder en is de directeur van de Ericaschool met pensioen gegaan, waarbij een nieuwe directeur is gestart. Dit heeft geleid tot een grotere afstand tussen het college van bestuur en het samenwerkingsverband. Het is belangrijk om de relatie tussen hen in de komende periode weer te versterken. De nieuwe directeur van de Ericaschool neemt deel aan het directieurencollectief. Elke 6 weken worden overstijgende zaken besproken aangaande zorgleerlingen en beleid.

Het grootste aandachtspunt is de verdere implementatie van Passend Onderwijs op het Voortgezet Onderwijs, de voorziening Inzicht, en de hoge kosten van leerwegondersteunend onderwijs (LWOO). [Het ondersteuningsplan](#)

### Samenwerkingsverbanden: financieel

Naam bestuur	Wijzer en BNOV
Bestuursnummer	41535 en 59750
Namen aangesloten scholen	Brin-nummers
IKC Startpunt	12DE00
IKC Pantarhei	12DE01
IKC de Westhoek	13LF
IKC Erasmus	13YD
IKC de Klimboom	13YD01
de Globe	13YD02
IKC de Wereldwijzer	15EQ
IKC Jan Ligthart	15HY
OBS de Singel	15YU
IKC Samen Wijs	15YU02
(V)SO Ericaschool	19QU
SBO Kameleon	19ST
Jenaplanschool	03ZB (59750)

Naast de basisondersteuning ontvangen de scholen gelden voor wijkarrangementen. Hiertoe behoren zowel individuele arrangementen, groeps- en/of schoolarrangementen als wijkarrangementen.

Individuele arrangementen worden aangevraagd door de intern begeleider met de directeur bij de bestuurder. De individuele arrangementen worden ingezet op afstemmen op anders leren, afstemmen op gedrag of ter overbrugging in verband met wachtlijst jeugdhulpverlening.



Groepsarrangementen worden in overleg met de medewerker kwaliteit van Wijzer besproken en aangevraagd door de intern begeleider met de directeur bij de bestuurder. De groepsarrangementen worden ingezet ten behoeve van het versterken van het leerkrachtgedrag en/of het versterken van het sociaal-emotionele klimaat.

Bij de aanvraag van school- en wijkarrangementen worden de kwaliteitsmedewerker en de bestuurder van Wijzer betrokken. De aanvraag wordt ingediend door de directeur. De schoolarrangementen worden aangevraagd ter ondersteuning van de school ontwikkeling, anders organiseren of het verbreden van het aanbod. Wijkarrangementen zijn gericht op het verbreden van een aanbod in de samenwerking met andere locaties.

Basis ondersteuning (€40 per leerling)	✓ extra formatie interne begeleiding (ib)
Bestuursverantwoording	Interne begeleiders vormen samen met de directeur een Tandem. Interne begeleiders ondersteunen en coachen leerkrachten wanneer zij handelingsverlegen zijn. Zij leggen contacten met ouders en externe partners. Intern begeleiders worden ondersteund door de afdeling Kwaliteit en beleid in het ib-netwerk. We bieden intern begeleiders scholing op het gebied van de ontwikkeling van het jonge kind van 0 tot 7 jaar, iets wat binnen een IKC van grote meerwaarde is.  Overigens heeft Wijzer ervoor gekozen voor locaties met kwetsbare basisondersteuning extra IB te faciliteren.
Individuele arrangementen	✓ afstemmen op anders leren ✓ afstemmen op gedrag ✓ extra impuls op gebied van NT2
Doelen behaald? ✓ Ja	Om ervoor te zorgen dat alle kinderen thuisnabij onderwijs ontvangen, worden individuele arrangementen gebruikt. In sommige gevallen kan de ontwikkeling langzamer verlopen dan verwacht.  Om de kennis te behouden en expertise te waarborgen, worden de volgende maatregelen genomen om passend onderwijs nog beter mogelijk te maken op de desbetreffende locaties:  <ul style="list-style-type: none"><li>- Expertise wordt gedeeld tijdens vergaderingen.</li><li>- Mee laten liften van andere leerlingen, waarbij de leerkrachtvaardigheden worden versterkt.</li><li>- Kennis wordt preventief ingezet op ander plekken.</li><li>- Er worden teamtrainingen gegeven op het gebied van hoogbegaafdheid, executieve functies, 'kunst van het lesgeven', omgang met gedrag, emoties, zelfvertrouwen en grenzen stellen, referentieniveaus en leerlijnen en een training ontwikkeling van kleuters in relatie tot spelen.</li><li>- Er wordt expertise opgebouwd door deelname aan de opleiding tot Globespecialist.</li><li>- Het aanbod aan middelen en methodieken wordt uitgebreid.</li><li>- De overdracht naar volgende leerkracht wordt verbeterd.</li><li>- Succesvolle aanpakken worden op schoolniveau geïmplementeerd.</li></ul> De medewerkers van de peuteropvang worden meegenomen in scholing.
Groepsarrangementen	✓ versterken leerkracht gedrag ✓ omgaan groepsdynamiek ✓ extra impuls technisch en begrijpend leeronderwijs
Doelen behaald? ✓ Ja	Groepsarrangementen worden ingezet voor een groep of een groepje leerlingen. Leerlingen met dezelfde onderwijsbehoefte worden geclusterd.



	<p>Om de kennis te behouden en expertise te waarborgen, worden de volgende maatregelen genomen om passend onderwijs nog beter mogelijk te maken op de desbetreffende locaties:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Leerkrachten worden vaardiger om het aanbod aan te passen.</li><li>- Opgedane kennis wordt breder toegepast en geïmplementeerd.</li><li>- Op schoolniveau is meer aandacht voor de executieve functies.</li></ul> <p>Het aanbod aan middelen en methodieken wordt uitgebreid.</p>
School arrangementen	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ school ontwikkeling</li><li>✓ verbreden aanbod</li><li>✓ verbreden doelgroep</li><li>✓ overig, te weten: beeldend therapeut</li></ul>
Doelen behaald? ✓ Ja	<p>Schoolarrangementen kunnen worden gebruikt om mogelijkheden te bieden voor anders organiseren. Hierdoor kunnen kansen worden gecreëerd zodat kinderen binnen de wijk op dezelfde school kunnen blijven.</p> <p>Op dit moment is er bij SBO Kameleon een Cluster 3 aanbod met multidisciplinaire lesplekken om het Cluster 3 aanbod in de gemeente te verbreden..</p>
<b>Wijk gekoppelde arrangementen</b> <i>Samenwerking Maassluis (HB)</i> HB groep <i>Samenwerking Vlaardingen</i> HB groep Wijk Centrum – kindercoaching	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ samenwerking verbreden aanbod</li><li>✓ overig, te weten: kindercoach</li></ul>
Doelen behaald? ✓ Ja	<p>In de Wijkarrangementen is optimale afstemming van groot belang: begrip voor elkaar en samenwerking om er gezamenlijk baat bij te hebben. Dit leidt tot versterking van het aanbod in de wijk, waarbij scholen elkaar aanvullen en er een breed aanbod ontstaat, ook voor kinderen met speciale behoeften. Goede bestuurlijke samenwerking is van cruciaal belang.</p> <p>Om de kennis te behouden en expertise te waarborgen, worden de volgende maatregelen genomen om passend onderwijs nog beter mogelijk te maken op de desbetreffende locaties:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Kennis over materialen, executieve functies en dergelijke wordt door de leerkrachten uit de plusklas gedeeld met hun collega's en de intern begeleider. Samen wordt gezocht naar de juiste afstemming voor de leerlingen.</li><li>- Voor jongere leerlingen die nog niet in aanmerking komen voor de plusklas, wordt op school al gebruikgemaakt van ander lesmateriaal/leerstof. De uitleg wordt ondersteund door een onderwijsassistent, wat in feite pre-teaching is voor de rest van de week.</li><li>- Er wordt ingezet op meer bekendheid en betrokkenheid binnen de locaties.</li><li>- Deze kennis wordt meegenomen bij het afstemmen van andere leerlingen op de school.</li></ul>
Speciale projecten (Nieuwkomers en speciaal (basis) onderwijs) Samenwerking met: Gemeente Vlaardingen Enver	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ verbreden aanbod</li><li>✓ versterken leerkrachtgedrag</li></ul>
Doelen behaald? ✓ Ja	<p>Globe: Globespecialisten SBO Kameleon: Dagbehandeling Jonge Kind, onderwijzorggroep Ericaschool: 1,4 fte ambulante begeleiding</p> <p>Om dit nog verder te verbeteren en te borgen wordt ingezet op: Globe: uitbreiden bestuurlijke samenwerking waardoor borging op de locaties verder wordt verbeterd. Ericaschool: oriëntatie aanbod EMB leerlingen</p>



### Overige ontwikkelingen

Binnen de wijken wordt verder toegewerkt naar de wijkgerichte aanpak. De locatiebudgetten worden onder eindverantwoordelijkheid van de directeur besproken. Zo wordt gewerkt aan gezamenlijke expertise en wordt er maximaal gewerkt aan thuisnabij onderwijs.

## Speciale Wijzerlocaties

Een aantal Wijzer locaties biedt onderwijs aan kinderen met speciale onderwijsbehoefte. De financiering van deze locaties loopt via de rijksbijdragen, bijdragen van het samenwerkingsverband en de subsidie van de gemeente Vlaardingen. Het gaat om De Globe voor nieuwkomersonderwijs, Ericaschool voor (voortgezet) speciaal onderwijs en SBO Kameleon voor speciaal basisonderwijs.

Andere voorbeelden waarop Wijzer, in samenwerking met de besturen in Vlaardingen en Maassluis, invulling geeft aan een passend aanbod zijn:

- Ambulante begeleiding vanuit de Ericaschool bij specifieke, didactische aanpak van Zeer Moeilijk Lerende kinderen;
- Taal- en Spraakontwikkeling Auris – locatie IKC de Westhoek: expertise taal- en spraakontwikkeling voor specifieke groep kinderen;
- NT2: ondersteuning bij de zachte landing van de uitgestroomde NT2 kinderen en expertise ontwikkeling op locaties betreffende de superdiversiteit en sociaal emotioneel leren bij meertaligheid;
- Hoogbegaafden: boven bestuurlijke plusklassen;
- Specialistische Leesbehandeling: Ondersteuning aan kinderen die stagneren in hun leesontwikkeling.

### 2.1.8 Sociale veiligheid

Veiligheidsbeleid: totstandkoming en evaluatie

Het veiligheidsbeleid van Wijzer omvat een breed scala aan documenten, protocollen en afspraken die zijn opgesteld en vastgesteld. Deze documenten behandelen diverse veiligheidsthema's. Ze bestaan uit verplichte documenten volgens de regelgeving en documenten vanuit Wijzer zelf. Daarnaast zijn er ook specifieke zaken uitgewerkt op locatieniveau.

Bij het opstellen van deze documenten worden relevante afdelingen binnen Wijzer betrokken. Vaak gaat het om onderwerpen die van toepassing zijn op alle locaties van Wijzer. In deze gevallen werken we vaak samen in werkgroepen met diverse vertegenwoordigers. Daarnaast zijn directeuren, personeel, ouders en in sommige gevallen ook kinderen, bijvoorbeeld via een kinderraad, betrokken bij dit proces.

Jaarlijks worden verschillende onderdelen van het veiligheidsplan geëvalueerd en indien nodig aangepast. In 2022 waren bijvoorbeeld de vragenlijsten, het gebruik van social media en digitale middelen onderwerp van evaluatie. Het veiligheidsplan als geheel wordt echter niet jaarlijks geëvalueerd.

Schoolmonitor

De schoolmonitor is een onderdeel van ons veiligheidsbeleid. In 2022 hebben we voor het eerst de Vensterslijst afgenomen op alle locaties, met uitzondering van Erica en Globe vanwege hun specifieke populatie. Deze locaties hanteren een eigen lijst. We zijn momenteel bezig met het evalueren van de ervaringen met deze schoolmonitor.

De leerlingenvragenlijst wordt jaarlijks afgenomen, terwijl de vragenlijst voor ouders en personeel eens in de twee jaar wordt ingevuld.

Na het invullen van de vragenlijsten sturen de locaties de rapporten naar Wijzer. Vervolgens vindt er een inhoudelijk verdiepend gesprek plaats met vertegenwoordigers van de betreffende doelgroepen. Op basis van deze gesprekken en de vragenlijsten wordt er op locatieniveau een plan van aanpak opgesteld, dat wordt



besproken in de MR. De acties die voortvloeien uit deze plannen van aanpak worden opgenomen in het jaarplan van de locaties.

#### Vertrouwenspersoon

De informatie van de vertrouwenspersonen wordt opgenomen in het jaarverslag van onze externe vertrouwenspersoon van de CED Groep. Zij presenteert dit verslag tijdens een directievergadering.

De externe vertrouwenspersoon verzorgt trainingen en begeleidt intervisies met de vertrouwenspersonen van de Wijzer-locaties. De vertrouwenspersonen van de locaties informeren de externe vertrouwenspersoon over relevante onderwerpen. Op basis van deze informatie kunnen er zowel op Wijzer-niveau als op locatieniveau acties worden ondernomen.

#### Ondersteuningsaanbod

Op dit moment wordt er op brede schaal gebruik gemaakt van een ondersteuningsaanbod met betrekking tot burgerschap. Dit kan niet los gezien worden van sociale veiligheid. Alle locaties worden gefaciliteerd en nemen deel aan een training die verspreid is over een aantal ochtenden. Deze training loopt in 2023 door en zal leiden tot verdere verdieping en verrijking van onze plannen op het gebied van burgerschap, zowel op locatieniveau als binnen Wijzer als geheel.

Tijdens de laatste Wijzerdag, een dag voor al het personeel van Wijzer, stond het gebruik van digitale middelen en social media op het programma. Op deze dag waren ook deskundigen uitgenodigd. Zowel Wijzer als de locaties zijn na deze dag verder aan de slag gegaan met dit onderwerp.

## 2.1.9 Overige onderwerpen

### Inspectie van het Onderwijs

Het laatste bezoek van de Inspectie van het Onderwijs aan het bestuur was in mei 2022. Het betrof de herstelopdracht van het onderzoek uit mei 2019. Op de items borging van het proactief beleid en doelgerichte sturing is nu ook een voldoende behaald. De bestuurskwaliteit is op orde. Het verslag staat op de [website](#).

### Visitatie

Er vond in 2022 geen bestuurlijke visitatie plaats.

### Internationalisering

Wijzer heeft geen specifiek beleid op het gebied van internationalisering.

### Onderzoek

Wijzer heeft geen specifiek beleid op het gebied van onderzoek. Op de Globe (nieuwkomersschool) is gestart met de Globe academie. Zij bieden een aanbod in samenwerking met de Hogeschool Utrecht, die deze locatie gebruikt om verder onderzoek uit te zetten.

Er is geen sprake van subsidie NWO of ZonMW.

### Toekomstige ontwikkelingen

In 2022 hebben we nog last ondervonden van diverse corona-maatregelen. De start van schooljaar 2022-2023 was sinds lange tijd de eerste 'normale' start van een schooljaar. De afgelopen jaren hebben een grote impact op het welbevinden van kinderen. Zij zijn niet meer gewend om in grote groepen fysiek met elkaar in een lokaal te zijn. Zeker jonge kinderen (groep 1, 2, 3) hebben relatief weinig ervaring met het spelen en werken in een grote groep. Ook toets resultaten zijn vertroebeld. Dit is terug te zien in alle groepen. In de middenbouw is de basis voor het lees- en rekenonderwijs niet altijd voldoende gelegd.



Het leerkrachtentekort is een steeds groter knelpunt geworden. Niet altijd konden leerkrachten vervangen worden en waren er zelfs tekorten in de basisbezetting op enkele locaties. Daarnaast wordt feedback op het gegeven werk moeilijker door de grote wisseling van de vaste mensen voor de groep. Tenslotte werd er een groot beroep gedaan op de sterke medewerkers, wanneer het gaat om anders organiseren.

Het leerkrachten tekort zal ook komend jaar een wissel trekken op het onderwijs. Meerdere mensen die minder bevoegd zijn zullen (delen) van het onderwijs overnemen. Wij buigen ons over onze (beperkte) mogelijkheden om onze locaties hierbij te ondersteunen en de onderwijskwaliteit te bewaken.



## 2.2 Personeel & Professionalisering

### 2.2.1 Strategisch personeelsbeleid

Wijzer staat voor een modern personeelsbeleid dat toekomstbestendig is. Het aanbrengen van flexibiliteit en differentiatie in het beleid hoort daarbij. Een voorbeeld hiervan is het Functieboek voor Wijzer in Opvang & Onderwijs.

De visie van Wijzer is dat de verschillende beleidsterreinen op het gebied personeel, organisatie en professionalisering verbonden zijn en elkaar versterken. Wij spreken daarom van integraal personeelsbeleid. We willen een werkgever zijn waar de medewerker met regelmaat wordt gehoord, zich gehoord en gezien voelt en actief begeleid wordt; waar je (samen) 'Steeds Wijzer' wordt. Zo is het gesprekkenbeleid gebaseerd op veel contact met de leidinggevende en het team. Daar waar ontwikkeling mogelijk is, wordt men gecoacht en begeleid.

Besluitvorming, implementatie en dialoog

De afdeling Personeel & Organisatie is verantwoordelijk voor het door ontwikkelen, het implementeren en het uitvoeren van het beleid op het gebied van personeel en professionalisering. De afdeling adviseert het college van bestuur en de directeuren bij alle voorkomende personeels- en organisatievraagstukken.

Beleidsstukken worden voorbereid door het hoofd P&O en besproken met de bestuurder. In vergaderingen met de directeuren worden de beleidsstukken voorgelegd. Directeuren wordt gevraagd naar hun mening en om relevante zaken te peilen in hun team.

Het college van bestuur stelt het beleid vast, waarna dit wordt voorgelegd aan de raad van toezicht, de GMR en de OR.

Via nieuwsbrieven en mail worden medewerkers geïnformeerd over nieuw en gewijzigd beleid.

Voor het ontwikkelen van toekomstig beleid op het gebied van personeel en professionalisering wordt overwogen om medewerkers op een meer directe manier te betrekken. Zo kunnen ervaringen van de "werkvloer" worden meegenomen in te maken beleid. Bovendien draagt deze werkwijze bij aan het vergroten van draagvlak.

Afstemming personeelsbeleid op de onderwijskundige visie

Het functieboek, onderdeel van het integraal personeelsbeleid, is continu in verandering. Door de onderwijskundige visie van de scholen en de opgaven waarvoor zij staan, komen er steeds meer specialisten. Voor deze medewerkers wordt een functieomschrijving opgenomen in het functieboek.

De vraag naar specialisten heeft ook gevolgen voor de werving en selectie. Bovendien biedt deze ontwikkeling ervaren medewerkers een kans om zich verder te ontplooiën.

Evaluatie van beleid

De evaluatie van het personeelsbeleid gebeurt in beperkte mate en is voor verbetering vatbaar. Een goede plek zou het directeurenoverleg kunnen zijn.

Beloning

Uiteraard is de beloning per functie in de basis vastgelegd in de cao. In het beloningsbeleid leggen we vast hoe beloning in de functiedifferentiatie toegepast wordt. Denk hierbij aan een ontwikkeling naar een zwaardere functie en de relatie wanneer dan de inschalingswijziging plaatsvindt. Ook wordt vastgelegd hoe extra inzet wordt beloond. Wijzer beschikt ook over een moderne attentieregeling.

Integrale Personeelsbeleid

Wat betreft het Integrale Personeelsbeleid zijn de volgende beleidsterreinen als eerste opgepakt:





## 2.2.2 Doelen en resultaten 2022

Een aantal specifieke doelen en projecten die in 2022 actueel waren worden hieronder nader toegelicht. Achter elke doelstelling is met een kleurcodering aangegeven in welke mate het doel is behaald.

### 1. Wijzer is een aantrekkelijk werkgever met een professionele uitstraling [ DOORLOPEND ]

Om onze huidige medewerkers te behouden en nieuwe mensen te werven hebben we veel aandacht voor Wijzer als aantrekkelijk werkgever. Wijzer startte in 2020 een nieuwe fase van verdere professionalisering en ontwikkeling op het gebied van aantrekkelijk werkgeverschap, zowel in kennis als in uitstraling. De ingezette koers en aanpak liepen ook in 2022 door.

In alles wat we doen rond nieuwe en huidige medewerkers creëren we laagdrempeligheid en punctualiteit: Je kunt ons snel en makkelijk benaderen, we doen wat we beloven en we zorgen dat de medewerker goed kan starten. Als iemand vertrekt, dan hechten we het netjes af met elkaar.

#### Werving en selectie

Het werven van nieuwe medewerkers wordt steeds moeilijker in deze tijden van krapte. Een eigentijdse en goede aanpak van arbeidsmarktcommunicatie is daarom van het grootste belang. We blijven zoeken en streven naar de juiste mensen op de juiste plek.

Sinds 2020 maken we bij de werving en selectie gebruik van een Werken Bij Wijzer site. Het werkproces is zo ingericht dat er geen kandidaten onverhoopt uit het oog worden verloren. Directeuren worden niet alleen achter de schermen betrokken bij het proces, maar zijn mede-eigenaar van het verloop van het proces.

#### Bedrijfsfitness

Om aantrekkelijker te zijn als werkgever heeft Wijzer de bedrijfsfitnessregeling aangepast. Tot 2023 konden medewerkers zich bij Sportcentrum Vlaardingen aanmelden om deel te nemen aan de bedrijfsfitness. Met ingang van 2023 biedt Wijzer bedrijfsfitness aan via Bedrijfsfitness Nederland. Hierdoor kunnen medewerkers zelf kiezen bij welke sportschool zij zich willen aanmelden. Wijzer betaalt hieraan mee met een bijdrage van € 20,- per maand per aangemelde medewerker.

#### Uitruilregeling

Voor de medewerkers van Wijzer in Onderwijs en BNOV is er jaarlijks de mogelijkheid gebruik te maken van de uitruilregeling. Om meer gelijkheid tussen Opvang en Onderwijs te realiseren, kan Wijzer in Opvang sinds 2022 ook gebruik maken van de uitruilregeling.

#### AOV

Het is sinds april 2023 voor de medewerkers van Opvang en BNOV mogelijk om zich aan te melden voor de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze verzekering, via Loyalis, biedt medewerkers meer inkomenszekerheid bij gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschiktheid. Deze regeling bestond al voor de medewerkers in Onderwijs.

### 2. Wijzermedewerkers willen steeds Wijzer zijn: zij tonen eigenaarschap van hun eigen ontwikkeling. Medewerkers van Wijzer worden in de gelegenheid gesteld om in company opleidingen en trainingen te volgen. [DOORLOPEND]

Door de Covid-19 pandemie zijn veel trainingen en opleidingen gestopt. In eerste instantie ging het om uitstel. Later werden de trainingen en opleidingen op een andere wijze vormgegeven. De individuele trainingen en opleidingen van medewerkers worden in samenspraak met hun leidinggevende afgestemd. Dat geldt eveneens voor de gezamenlijke trainingen die per locatie worden georganiseerd.

Op het bestuurskantoor heeft een gezamenlijke in company Exceltraining plaatsgevonden.

Samen met de andere vier schoolbesturen in de regio wordt overlegd of en welke opleidingen gezamenlijk opgepakt kunnen worden. In 2022 is samen met Primo en SIKO de training voor interne contactpersonen opgezet, in samenwerking met de CED-groep.

### 3. Het Integraal Personeelsbeleid wordt herzien, voor opvang en onderwijs samen. [LOPEND]

Door de vertraging van diverse processen is dit doel niet behaald. Dit punt zal in 2023 verder door het hoofd Personeel & Organisatie opgepakt worden.



Gesprekkencyclus (loopbaan – development trajecten)

Onderdeel van het Integraal Personeelsbeleid is de gesprekkencyclus. Deze is in 2021 herzien en in 2022 is gestart met een pilot, waarbij de gesprekkencyclus is opgenomen in HR2day en digitaal verwerkt wordt. In 2023 wordt dit verder uitgerold.

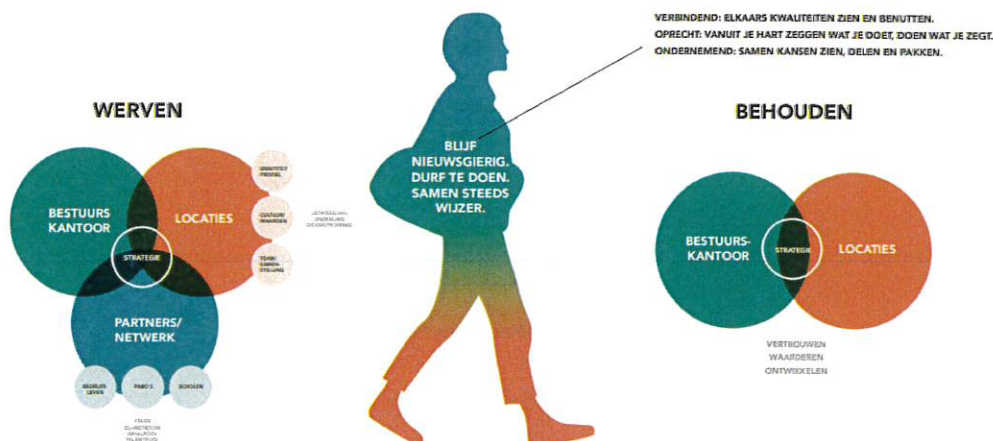
#### 4. Wij bevorderen interne mobiliteit en geven talenten voorrang [DOORLOPEND]

Binnen Wijzer is (interne) mobiliteit een actief gespreksonderwerp. Door hier open voor te staan zijn de directeuren (vroegtijdig) bekend met de behoefte aan verandering bij medewerkers. In het directeurenteam worden actief formatieruimte en vacatures gedeeld. Hierdoor kunnen directeuren deze medewerkers begeleiden en op de vacatures wijzen. Dit resulteert in behoud van deze groep collega's.

Het proces van werving en selectie is in het directeurenberaad besproken. Er is een benoemingsvolgorde vastgesteld waardoor het voor iedereen duidelijk is welke mensen het eerst recht hebben op een plek. Alle medewerkers die in 2022 een mobiliteitswens hadden, zijn geplaatst op de plek van hun keuze. In het functieboek is aandacht besteed aan de loopbaanperspectieven bij elk functieprofiel.

Onze ambitie, die in onderstaande infographic visueel is weergegeven is:

- Mobiliteit verder stimuleren door dit op positieve wijze onder de aandacht te brengen;
- Directeuren een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid laten ervaren betreffende de locaties waar structureel personele problemen zijn;
- Ontwikkeling en mobiliteit bij (midden) managers stimuleren;
- Werven op loopbaanperspectieven.



#### Regio

Als medewerkers verder dan hun eigen locatie willen kijken, is de kans aanwezig – zeker gezien de vele vacatures - dat men buiten Wijzer een baan vindt. Als dit een vacature bij één van de vier andere schoolbesturen in de regio betreft, is er overleg met het betreffende schoolbestuur. Dit kan zijn met de directeur van de school waar de vacature is, maar ook met het hoofd P&O.

Als schoolbesturen onderkennen we dat we een gezamenlijke uitdaging hebben in deze regio. We willen daarom niet personeel bij elkaar weggapen door moordende concurrentie en salarisverhogingen, maar we stemmen hierin af. Het motto is: het liefst werk je op een passende plek en is dat niet bij ons, dan bij voorkeur in de regio. We zetten daarom zoveel mogelijk onze vacatures tegelijk (op tijd) open en ontmoedigen overstappen tussen 1 juni en 1 oktober, omdat men de organisaties dan in grote problemen brengt. In deze samenhang hebben we een stevige basis ten opzichte van Rotterdam en Den Haag, G5-regio's waar veel geïnvesteerd wordt in het werven van personeel.



## 5. We minimaliseren de gevolgen van het personeelstekort [DOORLOPEND]

Om het personeelstekort gezamenlijk aan te pakken maken we met de besturen in de regio Nieuwe Waterweg Noord gebruik van de subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Deelonderwerpen zijn: opleiden van MBO naar HBO, aantrekkelijk werkgeverschap in de regio (als tegenwicht voor regio Den Haag en Rotterdam), coaching van startende leerkrachten, zij-instromers en statushouders, pilots Anders Organiseren en verbreden van het nascholingsaanbod. Een aantal onderwerpen wordt in gezamenlijkheid uitgevoerd.

Aandachtspunt bij het aanpakken van het personeelstekort blijft de omvang van het Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP). De verleiding bestaat om onderwijsondersteunende medewerkers aan te nemen om Anders Organiseren mogelijk te maken. Maar wanneer er zich nieuwe leerkrachten aandienen, wordt toch voor de traditionele onderwijsvorm gekozen, waarbij de onderwijsondersteunende medewerkers niet ingezet worden. Ongemerkt worden de personele lasten wel hoger, terwijl het personeelstekort in het primaire proces niet afneemt.

Bovendien worden onderwijsondersteunende medewerkers (met name onderwijsassistenten) vaak vanuit werkdruggelden en het Nationaal Programma Onderwijs (tijdelijk) aangesteld. Hierdoor ontstaan te vaak verplichtingen om de medewerker in vaste dienst te nemen. Sturen op basisformatie waarna de werkdruggelden en het NPO worden gekozen heeft hierbij de aandacht.

Daarnaast was er binnen Wijzer in Onderwijs op een aantal plekken sprake van een bijzonder kleine groepsomvang, zonder dat daar voldoende middelen tegenover stonden. In 2022 is sterk gestuurd op de personele bezetting in verhouding tot het aantal leerlingen.

## 6. We breiden het aantal opleidingsscholen uit [BEHAALD]

In 2020 werden alle locaties verder geschoold zodat zij gecertificeerde opleidingsschool zijn. Het gaat hierbij om drie Integrale Kindcentra en twee speciale (basis) scholen. Deze locaties leiden een schoolopleider op en nemen deel aan de coaching trainingen. Hierdoor zijn er voldoende stageplekken.

Aandachtspunt is het vrijhouden voor de stageplekken uit de samenwerkingsconstructie met Hogeschool Rotterdam en de zij-instromers. Er is een risico dat plekken eerst worden opengesteld aan andere opleidingen, waardoor de belasting in een team te groot is als de PABO studenten zich melden. Door sterke centrale coördinatie wordt dit ondervangen.

Ook is het aantal schoolopleiders kwetsbaar te noemen. Om de kwaliteit van de begeleiding te waarborgen is een aantal nieuwe schoolopleiders opgeleid.

## 7. Het verzuimbeleid wordt sterker gemonitord en directeurs worden verder opgeleid [DEELS BEHAALD en DOORLOPEND IN 2023]

Op het gebied van (ziekte-)verzuim is het eerder ingezette beleid voortgezet. Dit betekent dat er sprake is van een centraal aangestuurd beleid. Naast aandacht voor langdurig verzuim, dient er preventieve aandacht te zijn voor frequent verzuim of voor medewerkers bij wie verzuim verwacht wordt.

Door Covid-19 is het ziekteverzuimpercentage uiteraard hoger dan vóór Covid-19. In de registratie hebben we niet geregistreerd wanneer iemand een Covid-19 infectie heeft. Dat is niet toegestaan. Wel hebben we quarantaine apart geregistreerd en uit de cijfers gehouden. Tegelijk zien we in onderwijs een ontwikkeling dat iedereen meer gericht is geweest op 'wat kan wel?'. Immers, wanneer je afwezig bent en milde klachten hebt kan er toch vanuit huis gewerkt worden. In opvang was het thuiswerken moeilijker en werden meer medewerkers ziek.

	Wijzer in Opvang	Wijzer in Onderwijs + BNOV
Gemiddeld verzuim 2020	10,6%	4,51%
Gemiddeld verzuim 2021	7,7%	6,73%
Gemiddeld verzuim 2022	8,6%	8,55%

In 2022 is begonnen met het werven van een andere arbodienst. Er was onvrede over de huidige arbodienst, Kooy Mediconsult, met betrekking tot onder andere de communicatie, de bereikbaarheid en de digitalisering. Er zijn drie offertes opgevraagd bij arbodiensten. Na zorgvuldige afweging is besloten te kiezen voor Synthra. Met ingang van 1 januari 2023 zijn we gestart met deze arbodienst.



In aanloop naar de start met Synthra zijn het verzuimbeleidsplan en verzuimprotocol herschreven. Tevens wordt in 2023 een “Verzuimwaaier” gemaakt, waarin voor leidinggevend en medewerkers te lezen is wat je moet doen in welke situatie.

#### 8. Aanpak personeel niet in loondienst

Door het tekort aan leerkrachten en Intern Begeleiders is er in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 steeds meer extern personeel ingezet op de locaties. Dit heeft ertoe geleid dat de accountant heeft geadviseerd hiervoor een aanbesteding op te zetten. Deze is in 2022 in gang gezet in samenwerking met de InkoopMeesters. In 2023 is de aanbesteding afgerond en is er een partij geselecteerd met wie een contract is afgesloten. Ingangsdatum van het contract is 8 mei 2023.

### 2.2.3 Inzet middelen voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders

De gelden van de regeling *Middelen voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders* zijn besteed zoals aangegeven in de regeling.

De middelen zijn ingezet voor diverse trajecten, waaronder: opleiden schoolopleider(s), schoolcoach(es), trajecten spelend leren, opleiden rekencoördinator(en), coaching bestuur, directie en teams, diverse trainingen op het gebied van lezen en teamtrainingen.

### 2.2.4 Leeftijdverdeling van de medewerkers

Hieronder wordt de leeftijdsverdeling bij de Jenaplanschool getoond. Te zien is dat in de categorie 60-69 jaar geen medewerker meer is binnen deze school.

#### BNOV/Jenaplan

01-01-2021

Leeftijdsgroep	Aantal medewerk...
20-29	5
30-39	2
40-49	4
50-59	2
60-69	1

01-01-2022

Leeftijdsgroep	Aantal medewerk...
10-19	1
20-29	4
30-39	2
40-49	5
50-59	1
60-69	1

01-01-2023

Leeftijdsgroep	Aantal medewerk...
20-29	7
30-39	1
40-49	4
50-59	1

Hieronder wordt de leeftijdsverdeling bij Wijzer in Onderwijs getoond. Deze laat zien dat de instroom vooral in de categorie 20-29 jaar zit. In de categorie 60-69 neemt het aantal medewerkers af. Op 01-01-2021 waren het er nog 61 tegenover 42 op 01-01-2023.



## Wijzer in Onderwijs

01-01-2021

Leeftijdsgroep	Aantal medewerk...
20-29	47
30-39	80
40-49	76
50-59	75
60-69	61

01-01-2022

Leeftijdsgroep	Aantal medewerk...
10-19	1
20-29	45
30-39	78
40-49	84
50-59	74
60-69	47

01-01-2023

Leeftijdsgroep	Aantal medewerk...
20-29	56
30-39	78
40-49	86
50-59	73
60-69	42
70-99	1

### 2.2.5 Uitkeringen na ontslag

In 2022 is een bedrag van € 47.506,13 uitbetaald aan transitievergoedingen voor Wijzer in Onderwijs en B.N.O.V.. Voor Wijzer in Opvang is een bedrag van € 1.684,39 uitbetaald aan transitievergoedingen.

Deze bedragen zijn opgebouwd uit:

- Transitievergoedingen in verband met ontslag als gevolg van ziekte, disfunctioneren of een arbeidsconflict;
- Verplichte transitievergoedingen in verband met ontslag om bedrijfseconomische redenen
- Verplichte transitievergoeding in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans bij het niet verlengen van een contract.

Om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen worden de volgende maatregelen genomen. Er wordt voornamelijk aandacht besteed aan opleiding, ontwikkeling, coaching en loopbaanadvies binnen het huidige werk. We zijn waakzaam waar het gaat om een grijs gebied tussen verzuim en niet-functioneren. We stimuleren het maken van keuzes door de medewerkers zelf over hun loopbaan en werkomgeving.

Naast vrijwillige mobiliteit wordt ook van vrijwillige demotie gebruik gemaakt. Als het komt tot ontslag dan volgen we de modellen van het Participatiefonds. Zo toetsen we het dossier en ondersteunen we in activiteiten om de werknemer te begeleiden naar ander werk.

De waarde aan aanbod voor ondersteuning extern is gebaseerd op het model. Het aanbod varieert van coaching, opleiding, herscholing, outplacement, etc. en bevordert de mogelijkheden van de medewerker tot het instromen op de arbeidsmarkt.

### 2.2.6 Toekomstige ontwikkelingen

#### Subsidies

Er wordt een substantieel aantal subsidies beschikbaar gesteld door de overheid. Hoewel er de voorkeur is om deze te benutten met de inzet van eigen personeel, vereist de verantwoordingssystematiek aantoonbaarheid van de besteding. Dit noopt tot anders organiseren. Het wordt een uitdaging om deze toekomstige financiering te benutten zonder aanzienlijke personele en juridische verplichtingen aan te gaan. Bovendien vormt het tekort aan personeel een potentieel risico voor een goede besteding van deze subsidies.

#### Generatiepact

Wijzer is bezig met het opstellen van een Generatiepact voor de medewerkers in Onderwijs en BNOV om de oudere medewerkers in staat te stellen om gezond en vitaal hun pensioen te bereiken.



### **Armoede**

Wijzer participeert in een werkgroep Armoede, samen met de vier andere omliggende schoolbesturen en het Jeugdeducatiefonds. Gezamenlijk wordt aandacht besteed aan oplossingen en handvatten om ouders, leerlingen en medewerkers bij te staan indien zij financiële problemen hebben.

Vanuit deze werkgroep worden er op locaties brugfunctionarissen benoemd. Zij zullen de contactpersoon zijn tussen ouders en school.



## 2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

### 2.3.1 Doelen en resultaten

De doelen en verantwoordelijkheden van de afdeling Huisvesting en Facilitaire Zaken zijn in te delen in twee hoofdcategorieën:

#### 1) De materiele instandhouding van de gebouwen

Binnen deze categorie vallen alle verantwoordelijkheden die te maken hebben met het gebruik van gebouwen door Wijzer. De afdeling Huisvesting & Facilitaire Zaken ondersteunt hierbij het primaire proces van de organisatie door gebruikers (de scholen) te ontzorgen op alle gebieden die gerelateerd zijn aan het gebouw en aan de facilitaire processen.

#### 2) De realisatie van bouwprojecten

In deze categorie vallen de ontwikkelingen op het gebied van nieuwbouw, renovatie en aanpassingen van gebouwen. Dit gebeurt in nauw overleg met de gemeente Vlaardingen die (financieel) verantwoordelijk is voor de onderwijshuisvesting in het (primair)onderwijs.

#### TEAM Huisvesting

2022 stond in het teken van de samenwerking tussen Wijzer, Primo en SIKO als het gaat om de ondersteuning van deze organisaties op het gebied van huisvesting. Vanaf 1 januari 2022 vormen de huisvestingscollega's van deze drie besturen samen TEAM Huisvesting. Hiermee is een mooie volgende stap gezet om invulling te geven aan de ambitie van de vijf grote schoolbesturen in de regio Schiedam, Vlaardingen en Maassluis (Primo, Stichting Islamitisch College, SIKO, UN1EK en Wijzer). De ambitie is om gezamenlijk de plannen voor de huisvesting (IHP) te maken en ook samen de uitvoering hiervan ter hand te nemen. Daarbij gebruik makend van de aanwezige expertise als het gaat om het beheer en het onderhoud van de gebouwen en de facilitaire ondersteuning.

### 2.3.2 Integraal HuisvestingsPlan (IHP)

In 2022 zijn de volgende projecten in uitvoering genomen.

#### Verbetering binnenmilieu scholen Vlaardingen

In 2022 zijn bij vijf scholen van Wijzer (IKC De Wereldwijzer, IKC Erasmus, SBO Kameleon, De Globe en IKC De Klimboom) maatregelen getroffen om het binnenmilieu te verbeteren. Deze maatregelen waren:

- Verbeteren van de ventilatie van de lokalen;
- Verbeteren van de hygiëne van de toiletten;
- Vervangen van de verlichting door energiezuinige ledverlichting.

#### Vorbereiding integrale aanpak projecten Vlaardingen-Holy

In de wijk Holy zullen de komende jaren, in het kader van het IHP, investeringen worden gedaan in de huisvesting van IKC Samen Wijs en IKC De Singel. In overleg met de gemeente Vlaardingen en de collega's van SIKO en UN1EK is gewerkt aan een integraal plan. Hierin is o.a. besloten om de investeringen in de huisvesting van Het Anker (UN1EK) en De Singel, die samen een complex delen aan het Kruidenpad, gelijktijdig te gaan uitvoeren.

#### Investeringen in de huisvesting van kinderopvang in een IKC

In het bestuurlijk overleg tussen schoolbesturen en de gemeente Vlaardingen is overeenstemming bereikt over de investeringen in de kinderopvang als onderdeel van de te realiseren integrale kind centra. De investering in de huisvesting van de kinderopvang zal door de gemeente Vlaardingen worden gedaan, waarbij de kinderopvangorganisatie borg staat voor de dekking van deze investering met een langlopende



huurovereenkomst. Deze overeenstemming maakt het mogelijk om daadwerkelijk te komen tot een integrale huisvesting van onderwijs en kinderopvang.

#### **Huisvesting IKC De Klimboom (Vlaardingen)**

Na de zomervakantie kwam het gebouw aan de Wilhelminastraat 19 beschikbaar voor IKC De Klimboom. In de periode tussen de zomervakantie en de herfstvakantie werd dit gebouw grondig onder handen genomen. Het gebouw heeft een volledige metamorfose ondergaan door een nieuwe frisse uitstraling van de gevels en het interieur. Daarnaast is het gebouw voorzien van isolerende beglazing, goed geventileerde lokalen en ledverlichting. Sinds de herfstvakantie is IKC De Klimboom de trotse gebruiker van dit mooie gebouw.

#### **Huisvesting De Globe (Vlaardingen)**

Door de grote toename van het leerlingenaantal van De Globe (centrale opvang nieuwkomers) zijn vier groepen in 2022 tijdelijk ondergebracht aan het gebouw van IKC De Wereldwijzer aan het Erasmusplein 1 in Vlaardingen. Nadat De Klimboom, in de herfstvakantie, het gebouw aan de Wilhelminastraat 19 in Vlaardingen kon betrekken is het hele gebouw aan de Binnensingel 128 ter beschikking gesteld aan De Globe.

### **2.3.3 Toekomstige ontwikkelingen**

In 2022 zijn de voorbereidingen getroffen om te komen tot een duurzame meerjaren onderhoudsplanning (MJOP). Aan de hand van een standaard elementenlijst zullen in 2023 alle gebouwen van Wijzer (net als die van Primo en SIKO) worden beoordeeld op hun kwaliteit. De nieuwe planning zal niet alleen aangeven wanneer er een technische noodzaak is om onderhoud te plegen aan deze elementen. Er zal ook gekeken worden wat slimme momenten zijn om direct een slag te maken in de verduurzaming van de gebouwen.

### **2.3.4 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen**

Bij diverse locaties in Vlaardingen en Maassluis is weer een mooie stap gezet in het verder verduurzamen van de gebouwen. Nadat eerder alle noodverlichting was vervangen door led is bij meerdere gebouwen in 2022 ook de basisverlichting uitgevoerd in energiezuinige ledverlichting.

Bij De Klimboom is de oude enkele gevelbeglazing vervangen door isolerende beglazing.

In Maassluis zijn bij IKC Startpunt en IKC Panta Rhei mooie groene buitenruimtes gerealiseerd.





## 2.4 Financieel Beleid

### 2.4.1 Doelen en resultaten

Het beginpunt voor het financieel beleid van Wijzer in Opvang en Onderwijs is het strategisch document 2019-2023. Hierin staan de pijlers beschreven die vormgeven aan de koers van de organisatie. Om de koers van Wijzer op zowel korte als lange termijn te kunnen varen, stellen we jaarlijks aan een sluitende begroting of een begroting met een positief resultaat op. Hierbij wordt toegewerkt naar een minimaal niveau aan weerstandsvermogen. Afhankelijk van de stand van het weerstandsvermogen kan hiervan afgeweken worden, met een gedegen plan van aanpak en na goedkeuring van de raad van toezicht.

De directeuren zijn verantwoordelijk voor het vormgeven van de begroting voor hun onderwijslocatie. De huisvestingsbegroting wordt opgesteld door de afdeling Huisvesting & Facilitaire zaken, met input van de directeuren. Het college van bestuur is verantwoordelijk voor de begroting van het bestuurskantoor en het bovenschoolse gedeelte van de organisatie. De afdeling Financiën maakt van de afzonderlijke begrotingen één totaalbegroting en toetst of deze voldoet aan de afgesproken richtlijnen. Na advies van de afdeling Financiën aan het bestuur, stelt het college van bestuur de conceptbegroting vast. Daarna wordt de begroting ter advies voorgelegd aan de GMR en ter goedkeuring aan de raad van toezicht, waarna het college van bestuur de begroting definitief vaststelt.

Gestelde doelen voor de bedrijfsvoering:

- Optimaliseren van een gezonde en efficiënte bedrijfsvoering en dienstverlening;
- Opstellen van een meerjarenbegroting waarbij we streven naar schoolbegrotingen die tenminste sluitend zijn;
- Blijven sturen op een weerstandsvermogen dat minimaal overeenkomt met de waarde die volgt uit het risicomodel. Hierbij houden we rekening met de signaalwaarde voor het eigen vermogen.

Gestelde doelen voor de afdeling financiën:

- Continu monitoren en waar nodig sturen op de verhouding tussen structurele baten en lasten. Dit doen we door middel van een transparante planning & control cyclus, die bestaat uit het begrotingsproces, periodieke (financiële) management rapportages en risicoanalyse, inclusief prognose en jaarrekening; **[DOORLOPEND]**
- Continu monitoren van de 'nieuwe subsidiestromen' zoals Nationaal Programma Onderwijs en Arbeidsmarkttoelage en ervoor zorgen dat we deze middelen inzetten volgens de doelstellingen van deze regelingen; **[DOORLOPEND]**
- Zorgen voor goede afstemming en continue monitoring van de personeelsformatie in relatie tot het aantal groepen en leerlingen. Hierbij zijn we voorzichtig bij het aangaan van personele verplichtingen; **[DOORLOPEND]**
- Integreren van de bedrijfsvoering van onderwijs en opvang, net name gericht op financiële rapportages en jaarafsluiting; **[DEELS BEHAALD]**
- Verstevenigen van de inkoopfunctie met als doel beter inzicht te krijgen in de lopende contracten en eventuele risico's ten aanzien van de aanbestedingswetgeving zoveel mogelijk uit te sluiten. Daarnaast willen we ook inkoopvoordelen behalen en het structurele kostenniveau beperken. **[DOORLOPEND]**

### 2.4.2 Opstellen meerjarenbegroting

Naast de begroting met een horizon van één jaar stellen we ook een begroting op met een meerjarenperspectief, waarbij in 2022 de ontwikkeling van het leerlingenaantal één van de belangrijkste aandachtspunten was. En daarmee de ontwikkeling van het aantal te vormen groepen en benodigde



personeelsformatie. De directeuren zijn betrokken bij het opstellen van de meerjarenprognose voor hun locatie. De meerjarenprognose voor investeringen vormt ook een onderdeel van de meerjarenprognose. Voor de komende jaren hebben de directeuren inzichtelijk gemaakt welke investeringen zij als noodzakelijk zien.

In de (meerjaren)begroting 2022 is rekening gehouden met belangrijke ontwikkelingen, zoals het afboeken van de vordering van het ministerie van OCW en de voortzetting van de subsidies als NPO en arbeidsmarkttoelage (beide t/m juli 2022). Bij de NPO-gelden is rekening gehouden met de eerste termijn (t/m juli 2022). Er was namelijk nog geen definitief inzicht welke van de gelden en de hoogte ervan in termijn twee toegekend zouden worden. Ook was niet bekend of gelden uitgespreid konden worden over een langere looptijd dan de eerste termijn.

Periodiek heeft de controller samen met hoofd Personeel & Organisatie een gesprek met de directeuren gehouden om de financiële kwartaalrapportage te bespreken. Hierbij werden de stand van zaken van de baten en lasten besproken ten opzichte van de vastgestelde begroting. En zijn de te nemen acties besproken en werden afspraken gemaakt.

De begroting en de periodieke besprekingen met de kwartaalrapportage zijn onderdeel van de planning & control cyclus die de controller binnen de organisatie volgt. De financiële stand van zaken wordt per jaareinde opgemaakt in de jaarrekening en wordt het hele jaar uitgebreid geëvalueerd in het jaarverslag.

### 2.4.3 Huidige en toekomstige ontwikkelingen

Het jaar 2022 was een minder bewogen in vergelijking met het voorgaande jaar, mede dankzij het afnemen van de COVID-19 pandemie. Hier heeft 'het gewone leven' weer meer zijn normale gang kunnen vinden. Toch is het ziekteverzuim ook in 2022 hoger geweest dan voor de COVID-19 pandemie. Bovendien is 2022 helaas het personeelstekort, zowel voor het onderwijs als de kinderopvang, niet minder geworden. Om de klassen in het onderwijs en de groepen in de kinderopvang zo veel mogelijk draaiende te houden, hebben we meer gebruik gemaakt van externe inzet. Het is te verwachten dat het personeelstekort ook de komende jaren een belangrijk onderwerp blijft en in de nieuwe strategische koers een significante plaats zal krijgen. De mate van inhuur van externen zal de financiële ontwikkelingen beïnvloeden.

In 2022 heeft de burgemeester van Vlaardingen het aanbod gedaan aan het kabinet om een grote groep Oekraïense vluchtelingen op te vangen binnen de gemeente. Onder de opvang valt ook het geven van onderwijs aan de kinderen. De verwachting was dat het om een grote groep kinderen ging. Daarom is besloten om in de nieuwe te bouwen wijk Mrya een tijdelijke onderwijsvoorziening voor openbaar onderwijs op te richten en aan te vragen bij DUO. De uitvoering in 2022 gestart in nauwe samenwerking met de gemeente. Het is de verwachting dat de school 'De Vriendschap' in de loop van 2023 wordt opgeleverd en de kinderen onderwijs kunnen gaan volgen op de school.

### 2.4.4 Treasurybeleid

Het beleid voor vermogensbeheer is vastgelegd in het treasurystatuut. Het treasurystatuut is gebaseerd op de Regeling Beleggen, Lenen en Derivaten OCW 2016 van het Ministerie van OCW, waarin de wettelijke kaders nader zijn uitgewerkt. Het treasurystatuut is goedgekeurd in 2019 en geëvalueerd in 2021. Vanuit het oogpunt van liquiditeit en risicomijding belegt de Wijzer de vrij beschikbare middelen uitsluitend in eerste klas partijen (Rating AAA). Bij expiratie van beleggingen wordt bij meerdere partijen een offerte aangevraagd. Alhoewel Wijzer over een ruime liquiditeit beschikt, wordt op dit moment niet overwogen middelen voor een langere periode (> 1 jaar) uit te zetten.

In 2022 heeft Wijzer in Onderwijs, net als voorgaand jaar, gebruik gemaakt van schatkistbankieren. Dit geldt niet voor BNOV. In 2022 was er geen vermogen uitgezet in obligaties, aandelen of effecten. Overtollige liquide



middelen zijn ondergebracht op spaarrekeningen. Er is geen sprake van speculatieve financiële instrumenten en/of derivaten.

#### **Financieringsbeleid**

Vaste activa worden volledig gefinancierd met het eigen vermogen van de stichtingen. De panden waarin Wijzer in Onderwijs en BNOV zijn gehuisvest zijn in economisch eigendom van de Gemeentes Vlaardingen en Maassluis. De stichtingen hebben het juridisch eigendom over de panden. Voor twee panden in Maassluis ligt het economisch eigendom bij een externe verhuurder. Met de gemeente zijn afspraken gemaakt over de verrekening van een materiële lumpsum vergoeding. Door de huidige afspraken ontstaat er naar verwachting de komende jaren geen behoefte aan andere vormen van financiering. Wijzer in Opvang huurt in de meeste gevallen ruimtes binnen de huisvesting van Wijzer in Onderwijs. In drie gevallen worden panden gehuurd bij externe verhuurders, waarbij maandelijks de huur wordt betaald.

#### **Investeringsbeleid**

De investeringen van Wijzer in vaste activa betreffen voornamelijk: meubilair, apparatuur, ICT en onderwijsleerpakketten. In de (meerjaren)begroting geven alle directeuren aan welke investeringen zij op termijn nodig vinden. Wijzer in Onderwijs is geen economisch eigenaar van de schoolgebouwen. Nieuwbouw en renovatie van schoolgebouwen worden vergoed door de gemeentes waar de stichting gevestigd is. De plannen voor alle scholen zijn voor de komende jaren vastgelegd in de Integrale Huisvestingsplannen voor onderwijshuisvesting. De plannen zijn in de zomer van 2020 door de gezamenlijke besturen en gemeentes ondertekend. De stafafdeling Huisvesting & Facilitaire begeleidt de projecten binnen de organisatie. Huisvestingsprojecten ter verbetering van de onderwijskwaliteit en de leeromgeving worden direct verantwoord in de huisvestingslasten.

#### **Overig beleid**

Voor het planmatig groot onderhoud heeft Wijzer een voorziening groot onderhoud gevormd. Deze voorziening is op dezelfde wijze opgebouwd als voorgaande jaren. We maken gebruik van de overgangsregeling die is verlengd. Vooral nog ligt de verplichte invoering in het jaar 2023. In 2018 hebben instellingsaccountants al aangegeven dat de huidige manier waarop veel schoolbesturen de voorziening groot onderhoud vormen volgens de RJO niet is toegestaan. De PO-raad, VO-raad en enkele grote schoolbesturen zijn samen met accountantsorganisatie in overleg met het ministerie van OCW over de toekomstige verwerking. De nieuwe verwerking kan volgens het rapport van de werkgroep een zeer fors effect op de reserves hebben. Wijzer zal de impact in 2023 onderzoeken en overgaan tot de nieuwe methode.

### **2.4.5 Allocatie van middelen**

Als onderwijsbestuur ontvangt Wijzer per BRIN-nummer bekostiging vanuit de overheid, waarbij de stichting 13 locaties (8 BRIN-nummers) voor primair onderwijs kent. Daarnaast is er stichting BNOV, de Jenaplanschool Vlaardingen. Op BRIN-nummer niveau wordt jaarlijks een begroting gemaakt door de directeuren. Er zijn ook bovenschoolse kosten en kosten van het bestuurskantoor. Bovenschoolse kosten met betrekking tot duurzame inzetbaarheidskosten, vervangingskosten en huisvestingskosten en diensten en ondersteuning aan de directeuren en de raad van toezicht worden op bovenschools niveau bepaald en gedragen. De volgende (staf)afdelingen behoren hiertoe:

- Het college van bestuur;
- Financiën & Bedrijfsvoering (inclusief Planning & Plaatsing voor Wijzer in Opvang);
- Huisvesting & Facilitaire zaken (inclusief ICT);
- Kwaliteit & Beleid;
- Personeelszaken.



Deze indeling en dit beleid betekenen dat de IKC's (BRIN-nummers) een bijdrage moeten leveren aan deze algemene kosten door middel van allocatie van middelen. Deze allocatie is gebaseerd op de verdeling van de rijksbekostiging voor personeel en materiële zaken.

Baten	Allocatie
Rijksbijdrage personeel	Wordt verdeeld middels het beschreven allocatiemodel. De zij-instroom subsidie wordt geheel bovenschools ter beschikking gesteld, indien de zij-instromer bovenformatief op een locatie wordt ingezet. De loonkosten van de zij-instromer worden dan ook bovenschools verantwoord. Dit geldt niet als een zij-instromer onderdeel is van de basisformatie.
Overige overheidsbijdragen	Worden één op één ter beschikking gesteld aan de scholen.
Overige baten	Worden één op één ter beschikking gesteld aan de scholen.

De gelden van het Nationaal Programma Onderwijs zijn anders verdeeld dan het bovenstaande allocatiemodel. Voor deze gelden is op basis van de schoolscans bepaald welke interventies nodig zijn. Een deel van de interventies is bepaald op bovenschools niveau. Het bovenschools gemaakte plan en de bijbehorende verdeling van middelen is besproken met de GMR en deze heeft goedkeuring verstrekt. Daarna zijn de resterende gelden één op één ter beschikking gesteld aan de scholen.

## 2.4.6 Onderwijsachterstandsmiddelen

Wijzer in Onderwijs ontvangt vanuit de rijksbekostiging gelden voor onderwijsachterstandsmiddelen (OAB-middelen). Dit betrof voor 2022 € 1.528.000 voor Wijzer en € 21.000 voor BNOV. De toekenning vindt plaats op basis van de schoolscores van het CBS. Locaties met een schoolscore hoger dan nul kunnen hierdoor groepen klein houden en is ondersteuning inzetten in groepen waar dit extra nodig is. Op die locaties is sprake van meer formatie voor zorg coördinatie (Interne begeleiding).

Intern wordt gebruik gemaakt van het allocatiemodel zoals voorgaand besproken.

De CBS-schoolscores van 2021-2022 zijn:

BRIN	Achterstandsscore 1-10-2020	Achterstandsscore 1-10-2021	Achterstandsscore 1-2-2022
12DE	714.07	649.84	643.77
13LF	161.94	168.60	187.46
13YD	690.07	744.24	675.54
15EQ	581.78	614	571.1
15HY	0	0	0
15YU	313.73	349.89	375.13
19QU	n.v.t. betreft een SO-school	n.v.t. betreft een SO-school	n.v.t. betreft een SO-school
19ST	n.v.t. betreft een SBO-school	n.v.t. betreft een SBO-school	n.v.t. betreft een SBO-school

BRIN	Achterstandsscore 1-10-2020	Achterstandsscore 1-10-2021	Achterstandsscore 1-2-2022
03ZB	67.14	90.05	79.33



## 2.5 Continuïteitsparagraaf

### 2.5.1 Intern risicobeheersingssysteem

De interne risicobeheersing binnen Wijzer in Onderwijs en BNOV kent twee niveaus:

- a. Op strategisch/tactisch niveau is in 2018 een model ontwikkeld dat inzicht biedt in de belangrijkste risico's en controles, waarbij risico's zijn gekwantificeerd. Dit model is in 2022 net als voorgaande jaren gehanteerd, geëvalueerd en bijgesteld naar de huidige situatie. De resultaten van dit model bieden de onderbouwing voor het vereiste weerstandsvermogen. Sinds het gebruik van het model is de planning & control cyclus ieder jaar aangescherpt. In 2022/2023 streeft het college van bestuur ernaar om risicomangement lager in de organisatie (scholen) te borgen.
- b. Op operationeel niveau beschikt Wijzer in Onderwijs over een actueel handboek AO/IB. Hierin zijn processtappen, verantwoordelijkheden, risico's en controles vastgelegd. Het handboek wordt up-to-date gehouden. Onderdeel van het handboek is de boekingsinstructie voor debiteuren en crediteuren die vrijwel dagelijks door de medewerkers zelf actueel wordt gehouden.

De risicoanalyse wordt jaarlijks uitgevoerd. De analyse wordt besproken met de raad van toezicht en in het overleg tussen college van bestuur en de medewerkers van het bestuurskantoor. Resultaten uit de analyse vormen input voor strategische en jaarplannen. Aan urgente risico's wordt een actienemer gekoppeld. De risicoanalyse is een instrument van het college van bestuur voor sturing en controle en wordt in samenwerking met de controller opgesteld. De risicoanalyse bevat de volgende onderdelen:

- Personeel: formatie in relatie tot financiering, verzuim, vervanging, eigen risicodragerschap, processen, personele voorzieningen;
- Demografie: leerlingenaantallen en –ontwikkelingen;
- Materieel: huisvesting (MJOP, onderhoudsvoorziening), inventaris, ICT, leermiddelen en exploitatiekosten;
- Financieel: rijksbekostiging (lumpsum, achterstandsscores) en wijzigingen hierop, overige financiering en subsidies, samenwerkingsverband, AO/IB, betalingsverkeer, inkoopbeleid, contractenregistratie;
- Governance: Onderwijskwaliteit, Arbo-wetgeving, AVG, Aanbestedingswetgeving.

De uitkomsten van de risicoanalyse zijn te lezen in het [risicomodel](#).

De belangrijkste risico's die Wijzer in Onderwijs en BNOV onderkennen zijn:

- Risico op personeelstekort en verzuim; het risico dat er onvoldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is voor acute vervanging en invulling vacatures, wat weer kan leiden tot hogere werkdruk en uitval (hoger ziekteverzuim). In 2022 is dit risico actueel.
- Risico deelname samenwerkingsverband; het risico dat de organisatie deelnemer is in het samenwerkingsverband en mede verantwoordelijk is voor de financiën in de gehele zin van het woord. In 2022 heeft het samenwerkingsverband ODP de financiële situatie significant verbeterd, waardoor het risico in 2022 minder actueel is.
- Risico op pandemie; risico op (nieuwe) pandemie bv corona, waardoor op alle gebieden binnen de organisatie extra risico's ontstaan. De pandemie kan gevolgen hebben voor kinderen en personeel, waardoor het gevolgen kan hebben voor de kans en impact op alle in de risicoanalyse genoemde risico's.

Op basis van landelijk erkende scenario's voor onderwijsorganisaties wordt voor organisaties met een laag risicoprofiel gerekend met een minimaal benodigd weerstandsvermogen van ca. 5-10% van de structurele uitgaven. Bij een gemiddeld risicoprofiel bedraagt dat ca. 10-15% van de structurele uitgaven. Bij een hoog risicoprofiel wordt ca. 15-20% van de structurele uitgaven gerekend.



Wijzer hanteert op basis van de risicoanalyse het gemiddelde risicoprofiel. Dit is als volgt opgebouwd, waarbij de cijfers bij benadering zijn. Eind 2021 bedroeg het weerstandsvermogen van BNOV €146.485 en €35.610 (bestemmingsreserve). In 2022 is dit €253.751 (Algemeen) en €71.629 (bestemmingsreserve).



### 3. Verantwoording van de financiën

#### 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

##### 3.1.1 Aantal leerlingen

###### Aantal leerlingen WION

	1-10-2020	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025
Totaal aantal leerlingen regulier	2.102	2.102	2.204	2.191	2.249	2.271
Aantal leerlingen onderbouw	1.018	1.028	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Aantal leerlingen bovenbouw	1.084	1.074	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Aantal leerlingen SBO	121	135	147	150	150	150
Aantal leerlingen SO	265	256	252	270	270	270

###### Aantal leerlingen BNOV

	1-10-2020	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025
Totaal aantal leerlingen regulier	150	155	154	176	176	176
Aantal leerlingen onderbouw	80	71	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Aantal leerlingen bovenbouw	70	84	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

De belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal leerlingen de komende jaren zal beïnvloeden zijn de demografische ontwikkelingen, de ontwikkelingen van passend onderwijs en de plaatsing van leerlingen binnen reguliere scholen en de verwachte nieuwbouw voor IKC SamenWijs. Het eerdergenoemde opstarten van de tijdelijke onderwijsvoorziening in de wijk Mrya voor Oekraïense vluchtelingen in Vlaardingen zal ook van invloed zijn op het aantal leerlingen.

##### 3.1.2 Aantal FTE

###### Aantal FTE WION

	31-12-2022	2023 /2024	2024/2025	2025/2026
Bestuur / management	14	17	17	17
Onderwijzend personeel	160	145	142	142
Ondersteunend personeel	67	78	76	76
Totaal	241	240	235	235

###### Aantal FTE BNOV

	31-12-2022	2023 /2024	2024/2025	2025/2026
Bestuur / management	1,0	1,0	1,0	1,0
Onderwijzend personeel	8,0	6,8	7,0	7,0
Ondersteunend personeel	1,9	2,9	2,9	2,9
Totaal	10,9	10,7	10,9	10,9

De belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal fte de komende jaren zal beïnvloeden zijn de ontwikkelingen in het leerlingenaantal per school. Daarnaast zal de manier waarop 'anders organiseren' vorm zal krijgen van invloed zijn. Door de (dreigende) tekorten op de arbeidsmarkt wordt anders en op nieuwe manieren gekeken naar het vormgeven van onderwijs. Deze ontwikkeling hangt ook af van de (hoogte van)



middelen die hiervoor beschikbaar komen en de doorlooptijd ervan, zoals de gelden voor het Nationaal Programma Onderwijs. In de meerjarenbegroting is tot 31-7-2022 rekening gehouden met NPO-middelen.

## 3.2 Staat van baten en lasten en balans

### 3.2.1 Staat van baten en lasten

in €	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Verschl 2022 t.o.v. begroting	Verschl 2022 t.o.v. 2021
<b>BATEN</b>								
Rijksbijdragen	925.651	929.210	1.097.820	985.000	1.041.000	1.053.000	168.610	172.169
Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige baten	116.921	86.061	158.329	118.000	72.000	72.000	72.268	41.408
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>1.042.572</b>	<b>1.015.271</b>	<b>1.256.148</b>	<b>1.103.000</b>	<b>1.113.000</b>	<b>1.125.000</b>	<b>240.877</b>	<b>213.576</b>
<b>LASTEN</b>								
Personeelslasten	863.372	861.759	984.042	889.000	907.000	921.000	122.283	120.670
Afschrijvingen	13.222	14.333	14.252	21.000	24.000	22.000	-81	1.030
Huisvestingslasten	65.024	69.000	51.580	72.000	71.000	71.000	-17.450	-13.474
Overige lasten	78.801	90.184	78.705	126.000	102.000	102.000	-11.479	-96
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>1.020.419</b>	<b>1.035.277</b>	<b>1.128.580</b>	<b>1.108.000</b>	<b>1.104.000</b>	<b>1.116.000</b>	<b>93.273</b>	<b>108.131</b>
<b>SALDO</b>								
Saldo baten en lasten	22.153	-20.006	127.599	-5.000	9.000	9.000	147.605	105.446
Financiële baten en lasten	-1.429	-600	-1.808	-1.000	-1.000	-1.000	-1.208	-379
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>20.724</b>	<b>-20.606</b>	<b>125.791</b>	<b>-6.000</b>	<b>8.000</b>	<b>8.000</b>	<b>146.397</b>	<b>105.067</b>
Inzet bestemmingsreserve NPO				10.000				
<b>Resultaat na inzet bestemmingsreserve NPO</b>				<b>4.000</b>				

De belangrijkste ontwikkelingen voor de verschillen tussen de realisatie in het verslagjaar en de begroting en de verschillen tussen het verslagjaar en vorige jaar zijn als volgt.

#### Rijksbijdragen + €169.000

De hoger toegekende rijksbijdragen komen voornamelijk voort uit de volgende subsidies:

##### *Personele bekostiging +€71.000*

De indexatie van de personele bekostiging is hoger dan begroot. In de begroting was een indexatie van 0% meegenomen.

Voor het schooljaar 2021-2022 is een prijsaanpassing doorgevoerd in de verband met de verwerking van de kabinetsbijdrage voor de loonbijstelling, een incidentele loonbijstelling, een raming technische bijstelling, verwerking van een correctie op de middelen voor individuele scholingsrechten, verwerking van middelen uit het Onderwijsakkoord voor het dichten van de loonkloof tussen PO en VO en het professionaliseren van leraren.

Ten opzichte van de definitief vastgestelde bedragen 2020-2021 is de prijsaanpassing als volgt geweest:

- + 9,064% voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiding regulier;
- + 10,683% voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiding SBO;
- + 8,489% voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiding (V)SO, waar nog de aanvullende regeling bijkomt voor vso uitstroomprofielen.

Voor het schooljaar 2022 -2023 is een voorlopige (o.b.v. tweede regeling) prijsaanpassing doorgevoerd in verband met de verwerking van de kabinetsbijdrage voor de loonbijstelling 2022, een raming technische bijstelling, verwerking van een correctie op de middelen voor de incidentele loonbijstelling 2021 en verwerking van de middelen uit het Onderwijsakkoord voor het dichten van de loonkloof.

Ten opzichte van de definitief vastgestelde bedragen 2020-2021 is boven op de vorige besproken regeling nog een prijsaanpassing geweest:

- + 9,064% voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiding regulier;
- + 4,643% voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiding SBO;
- + 3,239% voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiding (V)SO, waar nog de aanvullende regeling bijkomt voor vso uitstroomprofielen.





Door wijziging van de bekostigingssystematiek en de daaruit voortvloeiende afboeking van de vordering van OCW, is de personele bekostiging €44.000 lager dan volgens de 'oude' methode.

#### ***Bekostiging Personeel- en Arbeidsmarktbeleid + €22.000***

Onder de bekostiging van het personeels- en arbeidsmarktbeleid vallen ook de werkdrukmiddelen om de werkdruk onder onderwijzend personeel te verlagen.

De toegelichte verhogingen bij personele bekostiging zijn ook toegepast op de bekostiging voor Personeel- en Arbeidsmarktbeleid.

#### ***Bekostiging impulsgebieden + €12.000***

De achterstandsscores in 2022 zijn gemiddeld hoger uitgevallen dan in 2021 (zie paragraaf 2.4.6). Als gevolg hiervan is de bekostiging ook hoger uitgevallen dan begroot.

Door wijziging van de bekostigingssystematiek en daaruit voortvloeiende afboeking van de vordering van OCW, zijn de onderwijsachterstandsgelden €4.000 lager dan volgens de 'oude' methode.

#### ***Samenwerkingsverband + €9.000***

In 2022 zijn de baten van het samenwerkingsverband hoger dan begroot door een correctie met betrekking tot voorgaand jaar. Tevens zijn de bedragen voor basisondersteuning verhoogd en was niet het volledige bedrag voor arrangementen opgenomen in de begroting, omdat deze voorzichtig was ingeschat.

#### ***Nationaal Programma Onderwijs + €68.000***

In 2021 is de regeling *Bijzondere en aanvullende bekostiging uitvoering Nationaal Programma Onderwijs PO en VO* gepubliceerd. Hierin zijn extra middelen beschikbaar gesteld per leerling en achterstandscore (voor schooljaar 2021/2022). Tijdens het begrotingstraject 2022 was nog niet bekend hoe en voor welk bedrag de regeling in het schooljaar 2022/2023 er uit zou zien en werd daarom niet begroot. In 2022 is de regeling bijna op dezelfde wijze voortgezet.

De volledige baten zijn verantwoord voor 7/12 deel van het voor 2021-2022 beschikte bedrag en 5/12 van het voor 2022-2023 beschikte bedrag. De voortgang van de uitvoering van het programma per school wijk echter af van het verantwoorde deel. Dit heeft, na besluitvorming van het CvB en de raad van toezicht, geleid tot aanvulling van de in 2021 gevormde bestemmingsreserve in de jaarrekening van €36.000.

#### ***Overige baten + €72.000***

De overige baten zijn hoger dan begroot. Dit komt voor het overgrote deel door de hogere baten voortkomend uit detacheringen. In de begroting was uitgegaan van enkele detacheringen t/m juli in het kader van NPO. Deze zijn echter doorgelopen tot einde van het jaar.

#### ***Personeelslasten + €122.000***

De personeelslasten op hoofdniveau zijn hoger dan de begroting (+5%). Op gedetailleerder niveau zijn de volgende grotere afwijkingen zichtbaar:

##### ***Lonen & salarissen (incl. uitkeringen) - €33.000***

De lonen en salarissen liggen ca. €6.000 lager dan begroot. De ontvangen vergoeding voor uitkeringen is hoger dan begroot. In totaal betekent dit een onderschrijding van €33.000 op de loonkosten. Dit wordt verklaard doordat de formatie van onder andere leerkracht en interne begeleiding gedurende het jaar een bepaalde periode is ingevuld door een externe.

##### ***Personeel niet in loondienst + €95.000***

In 2022 zijn de kosten voor personeel niet in loondienst sterk gestegen. Dit heeft een aantal oorzaken:

- Zie voorgaande toelichting bij lonen & salarissen.

##### ***Overige personeelskosten + €62.000***

- De overige personele lasten zijn in 2021 hoger uitgevallen dan begroot. Dit betreft de bijdrage voor de bestuursbrede NPO activiteiten die hier zijn verantwoord.

#### ***Contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten***

De contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten liggen op hetzelfde niveau als voorgaande jaren. Hiervan is geen sprake.



### 3.2.2 Meerjarenbalans

in €	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
<b>ACTIVA</b>					
<b>VASTE ACTIVA</b>					
Immateriële activa	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	88.622	112.977	89.082	67.503	51.665
Financiële vaste activa	9.600	9.600	9.600	9.600	9.600
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>98.222</b>	<b>122.577</b>	<b>98.682</b>	<b>77.103</b>	<b>61.265</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Vorraden	-	-	-	-	-
Vorderingen	43.919	43.919	43.919	43.919	43.919
Kortlopende effecten	-	-	-	-	-
Liquide middelen	381.034	350.679	382.574	412.153	531.991
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>424.953</b>	<b>394.598</b>	<b>426.493</b>	<b>456.072</b>	<b>575.910</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>523.175</b>	<b>517.175</b>	<b>525.175</b>	<b>533.175</b>	<b>637.175</b>
<b>PASSIVA</b>					
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	236.257	301.886	309.886	317.886	421.886
Bestemmingsreserves	71.629	-	-	-	-
Overige reserves en fondsen	-	-	-	-	-
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>307.886</b>	<b>301.886</b>	<b>309.886</b>	<b>317.886</b>	<b>421.886</b>
<b>VOORZIENINGEN</b>	<b>6.117</b>	<b>6.117</b>	<b>6.117</b>	<b>6.117</b>	<b>6.117</b>
<b>LANGLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>209.172</b>	<b>209.172</b>	<b>209.172</b>	<b>209.172</b>	<b>209.172</b>
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>523.175</b>	<b>517.175</b>	<b>525.175</b>	<b>533.175</b>	<b>637.175</b>

In het meerjarenperspectief van de balans van BNOV zijn de belangrijkste mutaties gebaseerd op onderstaande uitgangspunten:

- De ontwikkeling van het resultaat verloopt volgens de prognose zoals opgenomen in het meerjarenperspectief van de staat van baten en lasten, die is opgenomen in de vastgestelde begroting van 2022. Het resultaat is in 2022 hoger uitgevallen dan de prognose in de goedgekeurde meerjarenbalans die in de begroting 2022 is opgenomen, evenals voor de bestemmingsreserves NPO en arbeidsmarkttoelage. In de meerjarenbalans is opgenomen dat beide bestemmingsreserves in 2023 volledig worden ingezet en uitgenut (€71.000), wat zal leiden tot een extra negatief resultaat in 2023.
- In de begroting 2022 is rekening gehouden met de afboeking van de vordering op het ministerie OCW. Deze afboeking, ingeschat op ca. €1.109.000, is verwerkt in het resultaat 2022 en zodoende ook in de balans 2022. Als gevolg hiervan zijn de vorderingen en de reserves sterk afnemen.
- De personele voorzieningen, waaronder de voorzieningen voor jubilea, langdurig zieken en levensfase beleid, blijven op het niveau van de jaarrekening 2022. Ook wordt er van uit gegaan dat er geen voorzieningen benodigd zijn voor werkloosheid etc..
- De onderhoudsvoorziening verloopt via het plan zoals opgenomen in de meerjarenonderhoudsplaning. Er is nog geen rekening gehouden met de wijzigende systematiek die met ingang van 2024 verplicht zal worden gesteld. De impact van eventuele wijzigingen in de systematiek worden in 2023 in kaart gebracht.
- De materiële vaste activa ontwikkelen zich zoals opgenomen in het meerjaren investeringsplan. Deze is beschreven in de begroting 2022, waarbij de investeringen en afschrijvingen zijn meegenomen in de berekening.
- De verwachting is opgenomen dat er geen financiering door derden nodig is, gezien de ontwikkeling van het resultaat. De langlopende schulden blijven derhalve nihil.



- Er wordt gesproken over verhuizing in de komende jaren. Door uitstel van bouwwerkzaamheden bij andere stichtingen en projecten, is de datum echter nog zeer onduidelijk. Hier is geen rekening mee gehouden.

## 3.3 Financiële positie

### 3.3.1 Kengetallen

Kengetal		Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2	eigen vermogen						
	totaal vermogen	0,31	0,59	0,51	0,52	0,53	Ondergrens: <0,30
Weerstandsvermogen	eigen vermogen						
	totale baten (incl. financiële baten)	0,17	0,25	0,20	0,21	0,21	Ondergrens: <0,05
Liquiditeit	vlottende activa						
	kort vreemd vermogen	1,08	2,03	1,52	1,67	1,81	Ondergrens: <1,50
Rentabiliteit	resultaat						
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW)	balanstotaal	0,06	0,24	-0,01	0,02	0,02	positief
		€ 182.095 ratio: 0,48	€ 307.886 ratio: 0,79				€ 388.622

### 3.3.2 Reservepositie weerstandsvermogen

BNOV gebruikt hetzelfde risicomodel als Wijzer in Onderwijs, een risicomodel waarin de risico's worden beschreven en beoordeeld op kans en impact. Dit model dient als basis voor de onderbouwing van het minimale weerstandsvermogen. Het minimale weerstandsvermogen is vastgesteld op €142.000.

Weerstandsvermogen		2022	2021
Personeel	10% * personele exploitatie	Ca. 112.000	Ca. 92.000
Materiële exploitatie	5% * materiële exploitatie	Ca. 7.000	Ca. 6.000
Bedrijfsvoering en onvoorzien	2,5% * totale uitgaven	Ca. 23.000	Ca. 26.000
Totaal		Ca. 142.000	Ca. 124.000

### 3.3.3 Toelichting op de financiële positie

De kengetallen van BNOV tonen een positief beeld in relatie tot de signaleringswaardes. De ratio's zijn hoger dan minimaal benodigd. Echter tonen zij een meerjarenbeeld dat schommelt rond de minimaal gestelde ondergrenzen. Dit betekent dat het belangrijk is voor BNOV om ook zeker de begrotingen te realiseren of extra kansen te creëren in de toekomst.

De stand van het eigen vermogen per 31-12-2022 ligt onder de berekende signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs, maar boven de op basis van het risicomodel bepaalde benodigde weerstandsvermogen. Belangrijk is dat voor BNOV bekeken zal worden in hoeverre de stichting mee kan met de strategische planvorming van Wijzer in Onderwijs.



## Jaarverslag 2022 Raad van toezicht

### Raad van toezicht

De raad van toezicht van stichting Wijzer in Opvang en Onderwijs controleert het CvB op de uitvoering van zijn taken, is werkgever van het college van bestuur en fungeert als klankbord en adviesorgaan. De raad van toezicht bestaat uit vijf leden. De leden van de raad worden benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen eenmaal herbenoemd worden. De raad van toezicht kiest uit zijn midden een voorzitter en een vicevoorzitter. De raad van toezicht werkt volgens de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs zoals vastgesteld door de PO-raad en de Governancecode Kinderopvang en laat zich waar nodig adviseren door onder andere de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (verder te noemen VTOI).

Het toezichtskader, zoals vastgesteld in december 2019, vormt de grondslag van waaruit de raad van toezicht de organisatieontwikkeling en de werkzaamheden van het CvB toetst in het kader van zijn toezichthoudende taak. Daarbij is het vertrekpunt dat raad van toezicht en CvB partners zijn met verschillende verantwoordelijkheden en zoeken naar het juiste evenwicht tussen vertrouwen geven en controle uitoefenen.

### Samenstelling van de raad van toezicht

De samenstelling van de raad van toezicht was in 2022 als volgt:

- Mevrouw Arina Kruijthof (voorzitter en remuneratiecommissie);
- Mevrouw Karen Hauber (vice voorzitter en remuneratiecommissie);
- De heer Remco Bouter (lid, auditcommissie);
- De heer Jacob Boskma (lid, auditcommissie en kwaliteitscommissie);
- De heer Niko Persoon (lid, kwaliteitscommissie).

Eén lid van de raad is woonachtig in gemeenten waar Wijzer haar activiteiten uitoefent. Van de leden zijn alle nevenwerkzaamheden geïnventariseerd.

Het rooster van aftreden van de leden van de raad van toezicht:

	Aangetreden	1e termijn	2e termijn
Karen Hauber	1-10-2016	1-10-2020	1-10-2024
Remco Bouter	1-1-2019	1-1-2023	1-1-2027
Arina Kruijthof	1-1-2019	1-1-2023	1-1-2027
Jacob Boskma	1-1-2020	1-1-2024	1-1-2028
Niko Persoon	1-9-2020	1-9-2024	1-9-2028

### Vergoedingen raad van toezicht

De vergoeding van de leden van de raad van toezicht is vastgesteld binnen de normen van de WNT. De voorzitter ontvangt € 10.935, de leden € 7.290. Het lidmaatschap van een commissie kent een vergoeding van € 1.500.

### Activiteiten

De raad van toezicht heeft in 2022 zeven keer regulier vergaderd. Daarnaast zijn twee extra vergaderingen gehouden; één brainstorm over de ontwikkelingen in de samenwerking met andere scholen, en één ten behoeve van de overdracht en decharge van de bestuurder.

Vanzelfsprekend zijn de vaste onderwerpen in 2022 in de vergaderingen van de raad van toezicht besproken en goedgekeurd: de (meerjaren)begroting en de jaarrekening. Daarnaast zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Kwaliteitsbeleid en sturing op kwaliteit binnen Wijzer;
- Huisvesting;
- Besteding NPO gelden;
- Passend onderwijs in de regio;
- Tarieven Wijzer in Opvang;



- Goedkeuring begrotingen 2023 en jaarrekening 2021;
- Managementletter van de accountant;
- Samenwerking Kruidenpad;
- Onderwijs aan Oekraïense kinderen;
- Vaststelling WNT klasse-indeling van de stichting.

De raad van toezicht wordt naast de stukken die ter besluitvorming of advisering voorliggen, geïnformeerd over de gang van zaken in de stichting door middel van een aantal documenten, waaronder de managementrapportages (maand en/of kwartaal) en andere verslagen van het college van bestuur (iedere vergadering). Daarnaast worden, voorafgaand aan de vergaderingen van de raad van toezicht, locatiebezoeken aan de diverse IKC's georganiseerd die door alle partijen als zeer waardevol worden gezien. De raad is verheugd dat in 2022 deze locatiebezoeken na de Covid-19 pandemie grotendeels weer doorgang hebben kunnen vinden. Tot slot heeft de raad in 2022 een gesprek gevoerd met de medezeggenschap (GMR, COC en OR).

De voorzitter en vicevoorzitter van de raad van toezicht hebben buiten de formele vergadermomenten gedurende het jaar regelmatig met het college van bestuur gesproken over de stand van zaken en de resultaten. Ook individuele leden van de raad zijn regelmatig door het college van bestuur benaderd om te sparren over specifieke onderwerpen.

#### **Professionalisering raad van toezicht**

De jaarlijkse zelfevaluatie heeft in april plaatsgevonden. Naar aanleiding van de zelfevaluatie heeft de raad van toezicht besloten voorafgaand aan de vergadering met bestuurder een vooroverleg te voeren waarin de vergadering op inhoud en proces wordt voorbesproken.

De raad van toezicht hecht grote waarde aan de professionalisering. Actief worden ontwikkelingen gevolgd, expertise geraadpleegd en VTOI-aanbod benut. Reflectie maakt onderdeel uit van de vergadering.

#### **Remuneratiecommissie**

De remuneratiecommissie, bestaande uit Karen Hauber en Arina Kruithof, geeft invulling aan de werkgeverstaken van de raad van toezicht.

In 2022 heeft de remuneratiecommissie het jaargesprek gehouden met de bestuurder. Uitgangspunt hiervoor was het verantwoordingskader, het strategisch document, de door bestuurder uitgevoerde 360 graden feedback en de prestaties van de bestuurder.

Op 20 juni 2022 is na goed en intensief overleg met bestuurder Juliet van der Lugt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Per 15 juli 2022 heeft Juliet van der Lugt afscheid genomen als bestuurder.

Met ingang van 18 juli 2022 is via Bureau Baken interim bestuurder Hilde Vogelzang voor 3 dagen per week aangesteld. Haar opdracht zag op rust, continuïteit en het verder brengen van een aantal strategische vraagstukken zoals dat van de scholing en opvang van Oekraïense kinderen. Ten behoeve van een optimale overdracht zal de interim bestuurder haar bevindingen richting de raad van toezicht teruggeven zodat de nieuwe bestuurder deze kan benutten.

In september 2022 is Bureau Baken gevraagd de werving en selectie van de nieuwe bestuurder te begeleiden. Bewust is gekozen voor een selectiemethode waarmee voor groot draagvlak kon worden gezorgd. Gewerkt is met commissies waar een brede vertegenwoordiging van medewerkers in gesprek ging met de kandidaten. Ook de medezeggenschap is in dit proces actief betrokken. Eind 2022 is met instemming van alle betrokkenen Jan Veenker benoemd tot nieuwe bestuurder van de Stichting Wijzer. Hij start 1 april 2023.

#### **Kwaliteitscommissie**

De kwaliteitscommissie, bestaande uit Jacob Boskma en Niko Persoon, richt zich op de kwaliteit van de opvang en het onderwijs en die van het personeel. De commissie is in 2022 tweemaal bij elkaar geweest.



In de maartvergadering zijn de volgende onderwerpen besproken:

- Inzet NPO middelen bij kwaliteitsversterking: training specialisten, inzet en begeleiding LIO'ers en zij-instromers, versterking IB, bovenschoolse netwerkbijeenkomsten;
- Voortgang kwaliteitsarrangementen scholen;
- Ontwikkeling kwaliteitsplan kinderopvang;
- Voorbereiding nieuwe koersplanperiode;
- Ontwikkeling ziekteverzuim;
- Toename aantal vacatures en beheersing van de hiermee samenhangende kwaliteitsrisico's voor onderwijs en opvang;
- Bestuursformatieplan WION.

In de oktobervergadering is aandacht besteed aan:

- Ervaringen bezoek Inspectie van het Onderwijs (herstelbezoek bestuur WION en BNOV);
- Kwaliteitsarrangementen scholen: bespreking scholen uit de categorie 'Bestuur aan zet';
- Stand van zaken Aan-zet-aanpak in de kinderopvang;
- Bovenschoolse kwaliteitsactiviteiten: Magazine Leeswijzer 2022; theatervoorstelling rond de Kinderboekenweek;
- Planning Bovenschoolse netwerken en trainingen: Training Lezen voor Intern begeleiders en leescoördinatoren; Netwerk Intern begeleiders; Netwerk Leerkrachten groep 7/8; Netwerk Rekencoördinatoren; Netwerk Leerkrachten groep 3; Netwerk I-coaches; Netwerk LIO, Starters (1-3j), Niet-gediplomeerd voor de klas en zij-instromers; Workshops kinderopvang; Workshops BHV kinderopvang.

#### **Auditcommissie**

De auditcommissie, bestaande uit Remco Bouter en Jacob Boskma, houdt toezicht op de financiële gang van zaken en interne beheersing en voert overleg met de externe accountant over de uitkomsten van de interim- en jaarrekeningcontrole. De auditcommissie is in 2022 vijf keer bij elkaar geweest. Hetgeen wordt besproken in de auditcommissie wordt via schriftelijke verslagen en mondelinge toelichtingen gedeeld en besproken in de voltallige raad.

De auditcommissie heeft specifiek en frequent aandacht besteed aan de financiële resultaten en een financieel duurzame bedrijfsvoering van Wijzer in Opvang. Specifiek wordt hierbij aan de hand van de formele rapportages de dialoog gevoerd met de bestuurder en de controller over de borging van de rechtmatige verwerking en doelmatige en rechtmatige bestemming van middelen in de organisatie. De auditcommissie stelt hiertoe verdiepende vragen op basis van de diverse rapportages en op basis van actuele ontwikkelingen in de onderwijs- en opvangsector. Onderwerp van gesprek zijn de (meerjaren)begrotingen, de treasuryjaarplannen, de jaarstukken inclusief accountantsrapportages en de tussentijdse financiële rapportages van zowel onderwijs. Specifieke aandacht wordt besteed aan risicomanagement, fiscaliteit en de inrichting van de financiële en controlfunctie. Op basis van de werkzaamheden van de auditcommissie, de verslagen van de auditcommissie en eigen oordeelsvorming constateerde de raad van toezicht over het boekjaar 2022 een rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming van de middelen..

#### **Hoofd- en nevenfuncties leden Raad van toezicht**

<i>naam</i>	Arina Kruithof
<i>hoofd functie</i>	Bestuurder Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond
<i>neven functie</i>	- Bestuurslid Jeugdzorg Nederland - Bestuurslid stichting 180
<i>naam</i>	Karen Hauber
<i>hoofd functie</i>	Interim Manager/consultant Rijksoverheid
<i>neven functies</i>	- Directeur Hauber Management Advies/the greenbirds - Voorzitter Geschillencommissie Sociaal Domein



	- NMF gecertificeerd mediator
<i>naam</i> <i>hoofdfunctie</i> <i>nevenfuncties</i>	Remco Bouter Manager vastgoed Stichting Ouderenhuisvesting Rotterdam - Directeur AdviesBO - Program director opleiding Certified Public Controlling en docent opleiding Accountancy Erasmus School of Accounting & Assurance
<i>naam</i> <i>hoofdfunctie</i> <i>nevenfuncties</i>	Jacob Boskma Zelfstandig adviseur en toezichthouder - Directeur Boskma Management en Advies - Voorzitterraad van toezicht KinderRijk Amstelveen - Lid raad van toezicht Waarborgfonds Kinderopvang - Secretaris bestuur Toon Hermanssalon Barneveld
<i>naam</i> <i>hoofdfunctie</i> <i>nevenfunctie</i>	Niko Persoon Zelfstandig adviseur / toezichthouder - Voorzitter raad van toezicht stichting De Thuisbasis voor sociaal Werk, Oudewater

Er is geen sprake van conflicterende nevenfuncties in het kader van goed bestuur.



## Jaarverslag 2022 GMR

### Inleiding

De rol, taken en werkzaamheden van de gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) zijn vastgesteld in de Wet Medezeggenschap op scholen (WMS), in het medezeggenschapsstatuut van Wijzer in Onderwijs en in het reglement van de GMR van Wijzer in Onderwijs.

De Jenaplanschool is opgericht vanuit een zelfstandige stichting BNOV (Stichting ter Bevordering van het Neutraal bijzonder Onderwijs te Vlaardingen) en is gekoppeld aan Wijzer in Opvang en Onderwijs via een Personele unie.

De GMR bestaat uit een oudergeleding en een personeelsgeleding. De voorzitter is afkomstig uit de oudergeleding en de vicevoorzitter uit de personeelsgeleding. De GMR wordt ondersteund door een secretaris. Deze draagt zorg voor het tijdig versturen van de agenda en bijbehorende documenten aan de GMR-leden en het college van bestuur. Tevens zorgt deze voor de verslaglegging van de vergadering.

Als u vragen heeft over het jaarverslag, dan vernemen wij dit graag van u per mail: [gmr@wijzer.nu](mailto:gmr@wijzer.nu). Op de website van Stichting Wijzer zijn de notulen van de GMR-vergaderingen van het lopende jaar terug te lezen.

### Samenstelling van de GMR

De samenstelling van de GMR per 1 januari 2022:

Personeelsgeleding		Oudergeleding	
Pablo van der Valk	Vicevoorzitter	Mark van Lier	Voorzitter
Silke van der Bijl	Lid	Eli van Toledo	Lid
Jolanda Twaalfhoven	Lid		
Susanne Boeckx-Fokker		secretaris	

De vice-voorzitter is in februari afgetreden en in juli is de voorzitter afgetreden, waarna respectievelijk Suzanne Boeckx-Fokker en Eli van Toledo deze functies over hebben genomen. Jacqueline Veder heeft de taak van ambtelijk secretaris op haar genomen (zij is geen lid van de GMR). De GMR mocht in 2022 wel twee nieuwe leden verwelkomen: Marvin Robart is namens het personeel toegetreden en Tom Schouten als vertegenwoordiger van de ouders.

### Vergaderdata en vergaderpunten

In 2022 kwam de GMR officieel vijfmaal bijeen voor een vergadering. Minimaal één week voorafgaand aan de GMR-vergadering wordt er met het college van bestuur, de voorzitter en de vicevoorzitter een voorbespreking gehouden. De secretaris maakt naar aanleiding van deze bespreking de agenda. Bij de GMR-vergadering is na de voorbespreking van de GMR ook het college van bestuur aanwezig om bepaalde agendapunten toe te lichten, dan wel advies of instemming te vragen inzake voorgelegde beleidsstukken.

#### 15 februari 2022

\* Leraren tekort

Status: *meningvormend*

\* Invloed Covid-19 pandemie op onderwijskwaliteit

Status: *meningvormend*

\* Bezetting GMR en functieverdeling

Status: *besproken*





#### **19 april 2022**

- \* Bezetting GMR en functieverdeling

*Status: besproken*

- \* Bestuursformatieplan

*Status: instemming*

- \* Nationaal Plan Onderwijs

*Status: informerend*

- \* Strategisch document Steeds Wijzer

*Status: informerend*

#### **28 juni 2022**

- \* Vertrek bestuurder

*Status: informerend*

- \* Bezetting GMR en functieverdeling

*Status: besproken*

- \* Jaarverslag WION en BNOV

*Status: informerend*

- \* Verzuimbeleid

*Status: instemming*

- \* Aanbesteding inhuur leerkrachten en IB

*Status: informerend*

- \* Bezoek Inspectie van het Onderwijs

*Status: informerend*

#### **11 oktober 2022**

- \* Procedure benoeming nieuwe bestuurder

*Status: informerend*

- \* Bezetting GMR en functieverdeling

*Status: besproken*

- \* Vakantieregeling 2022-2025

*Status: positief advies*

- \* Verzuimbeleid en arbodienst

*Status: instemming*

- \* Arbeidsmarkttoelage

*Status: instemming*

- \* Collectieve AOV voor Jenaplan en Wijzer in Opvang

*Status: instemming*

#### **13 december 2022**

- \* Procedure benoeming nieuwe bestuurder

*Status: informerend*

- \* Bezetting GMR en functieverdeling

*Status: besproken*

- \* Bedrijfsfitness

*Status: informerend*

- \* Verzuimbeleid en arbodienst

*Status: informerend*

- \* Financiële situatie scholen

*Status: informerend*

## **JAARREKENING**

# 1. Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

## Stichting BNOV

### ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling Jaarverslaggeving onderwijs (Rjo), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

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

### Activiteiten

De activiteiten van Stichting ter bevordering van het Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen (stichting BNOV) bestaat uit het verzorgen van neutraal bijzonder basisonderwijs in de regio Vlaardingen.

### Continuïteit

Het eigen vermogen van Stichting ter bevordering van het Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen bedraagt per 31 december 2022 € 307.886.

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

De meerjarenbegroting gaat uit van exploitatieresultaten rondom het break-even point. Naar verwachting zal de Jenaplan in de komende jaren naar een gerenoveerd gebouw in de wijk gaan. Hiermee wordt de druk op de leerlingaantallen in de wijk verlicht. Er is veel animo voor de Jenaplan, meer dan we nu kunnen bieden. Naar verwachting zal dit een volwaardige locatie worden met 8 groepen. Met deze groei zal het voortbestaan van BNOV niet in de problemen komen. Op dat moment kan de locatie ook toegevoegd worden aan Wijzer in Onderwijs.

### Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting ter bevordering van het Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen (geregistreerd onder KvK-nummer 41141083) is feitelijk gevestigd op Van Hogendorpstraat 1023 te Vlaardingen.

### Groepsverhoudingen

De stichting maakt deel uit van een groep, waarvan Stichting Wijzer in Opvang ( geregistreerd onder KvK-nummer 41141268) te Vlaardingen aan het hoofd staat. Daarnaast bestaat de groep uit Stichting ter bevordering van het Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen (geregistreerd onder KvK-nummer 41141083), Stichting Wijzer in Onderwijs (geregistreerd onder KvK-nummer 24379944) en Wijzer Facilitair BV (geregistreerd onder KvK-nummer 7258437).

### Verbonden partijen

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

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

### Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van Stichting ter bevordering van het Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

#### Vergelijking met voorgaand jaar

De vergelijkende cijfers zijn opgenomen ten behoeve van vergelijkingsdoeleinden.

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Dit heeft tot gevolg dat ultimo 2022 de betaalritme vordering OCW komt te vervallen in vergelijking tot 2021.

### GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

#### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten, verminderd met de afschrijvingen en indien van toepassing bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. De activeringsgrens is € 500. Gebouwen en terreinen worden slechts opgenomen voor zover deze in economisch eigendom zijn van het bevoegd gezag.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Voor verplichtingen tot herstel na afloop van het gebruik van het actief (ontmantelingskosten) wordt een voorziening getroffen voor het verwachte bedrag op het moment van activering. Dit bedrag wordt verwerkt als onderdeel van de boekwaarde van het actief waartegenover voor het gehele bedrag een voorziening wordt gevormd.

Indien grond gekocht is met opstellen, met de intentie de opstellen te slopen of teniet te laten gaan en vervolgens op de grond nieuwbouw te realiseren, dan maken de eventuele boekwaarde van de opstellen en de gemaakte sloopkosten deel uit van de verkrijgingsprijs van de grond.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is bij Stichting ter bevordering van het Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen geen sprake van een voorziening voor groot onderhoud, daar de school is gevestigd op een locatie met meerdere gebruikers. Wijzer in Onderwijs heeft een voorziening gevormd voor het gehele gebouw. Stichting ter bevordering van het Neutraal Bijzonder Onderwijs te Vlaardingen betaalt jaarlijks een bijdrage ter hoogte van de dotatie die Wijzer in Onderwijs toevoegt aan de voorziening. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Boekresultaten op materiële vast activa worden in de staat van baten en lasten bij de afschrijvingskosten verantwoord.

<i>Categorie</i>	<i>afschrijvingstermijn in maanden</i>	<i>afschrijvingspercentage per jaar (%)</i>
Inventaris	60 – 120	6,67 - 20
Apparatuur	60	20
Ict	36 – 84	14,29 – 33,33
Leermiddelen	96	12,5
Meubilair	240	5

#### Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder-waardeverminderingsverlies wordt direct als last verwerkt in de winst-en-verliesrekening onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord. Een bijzondere waardevermindering van goodwill wordt niet teruggenomen.

Bij een investering in eigen-vermogensinstrumenten gewaardeerd tegen kostprijs wordt de omvang van de bijzondere waardevermindering bepaald als het verschil tussen de boekwaarde van het financiële actief en de best mogelijke schatting van de toekomstige kasstromen, contant gemaakt tegen de actuele vermogenskostenvoet voor een soortgelijk financieel actief. Het bijzondere-waardeverminderingsverlies wordt slechts teruggenomen indien er aanwijzingen zijn dat een in voorgaande jaren in de jaarrekening verwerkt verlies als gevolg van waardevermindering niet meer aanwezig is of veranderd is.

### **Vorderingen en overlopende activa**

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn (nagenoeg) gelijk aan de nominale waarde. 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 vordering.

### **Liquide Middelen**

De liquide middelen zijn opgenomen tegen nominale waarde. Tenzij anders vermeld staan de liquide middelen ter vrije beschikking van het bevoegd gezag.

### **Eigen vermogen**

#### ***Algemene reserve***

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen.

#### ***Bestemmingsreserve***

Het bevoegd gezag kent met ingang van 2021 een bestemmingsreserve welke door het algemeen bestuur is vastgesteld als egalisatiesreserve ter egalisatie van de inzet van middelen die voortkomen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). In 2022 is daar €18.525 aan toegevoegd.

### **Voorzieningen**

#### ***Algemeen***

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. overige voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

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

#### **Voorziening Jubilea**

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Medewerkers die vijftientig of veertig jaar in dienst zijn binnen onderwijs, hebben bij het bereiken van elk van deze jubilea aanspraak op een gratificatie. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans. Bij het contant maken is de marktrente ad 2,5% als disconteringsvoet gehanteerd, dit heeft een impact van €2.256.

#### **Kortlopende schulden**

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

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

### **GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT**

#### **Algemeen**

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

#### **Rijksbijdrage**

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie van OCW. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbesteding (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-geoormerkte 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.

Geoormerkte 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 vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geoormerkte OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoordt 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 vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn 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 van OCW).

#### **Overige baten**

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

#### **Personeelsbeloningen**

##### **Periodiek betaalbare beloningen**

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst-en verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

### **Pensioenen**

Stichting Wijzer in Onderwijs heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Mutaties in de pensioenvoorziening worden ook in de winst- en-verliesrekening verwerkt. Zie ook de grondslagen voor waardering van activa en passiva, bij Pensioenvoorziening. Hiernaar wordt ook verwezen voor wat betreft pensioenregelingen van dochterondernemingen in het buitenland.

De stichting is volgens de CAO PO aangesloten bij het ABP Pensioenfonds.

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de stichting. 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 dekkingsgraad ABP ultimo 2022 bedraagt 110,2% .

### **Afschrijvingen op materiële vaste activa**

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

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

### **Financiële baten en lasten**

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

## **GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET KASSTROOMOVERZICHT**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

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

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

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

## **FINANCIËLE INSTRUMENTEN EN RISICOBEHEERSING**

Het gebruik van Financiële instrumenten hangt samen met de operationele activiteiten. Financiële instrumenten zijn beperkt tot liquide middelen, debiteuren- en overige vorderingen, crediteuren- en overige kortlopende schulden. Er wordt geen gebruik gemaakt van afgeleide Financiële instrumenten.

### **Renterisico**

Alle activiteiten worden bekostigd door financiering vanuit het Ministerie van OCW. Er zijn geen langlopende leningen afgesloten ter financiering van de activiteiten.

### **Liquiditeitsrisico**

Beheersing van het liquiditeitsrisico vindt plaats door te streven naar voldoende eigen vermogen en liquiditeitsbuffer en door zorg te dragen voor voldoende cashflow. Het liquiditeitsrisico op lange termijn wordt gevormd door de mate van zekerheid dat Stichting Wijzer in Onderwijs over een termijn langer dan 1 jaar aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. De reguliere activiteiten kunnen worden gefinancierd vanuit de rijksbijdragen. Het liquiditeitsrisico bestaat uit voorfinanciering van grotere investeringen.

**2. BALANS PER 31 DECEMBER 2022, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2021**  
(na resultaatbestemming)

	31 december 2022		31 december 2021	
	€	€	€	€
<b>ACTIVA</b>				
<b>Materiële vaste activa</b>		88.622		75.659
<b>Financiële vaste activa</b>		9.600		15.150
		<u>98.222</u>		<u>90.809</u>
<b>Vlottende activa</b>				
<b>Vorderingen en overlopende activa</b>				
Debiteuren	17.275		47.041	
Vorderingen op OCW	-		41.223	
Overige vorderingen	15.986		-	
Overlopende activa	<u>10.658</u>		<u>9.410</u>	
		43.919		97.674
<b>Liquide middelen</b>		381.034		399.212
		<u>523.175</u>		<u>587.695</u>



## 2. BALANS PER 31 DECEMBER 2022, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2021

(na resultaatbestemming)

	31 december 2022		31 december 2021	
	€	€	€	€
<b>PASSIVA</b>				
<b>Eigen vermogen</b>				
Algemene reserve	236.257		146.485	
Bestemmingsreserve (publiek)	<u>71.629</u>		<u>35.610</u>	
		307.886		182.095
<b>Vorzieningen</b>		6.117		7.204
<b>Kortlopende schulden</b>				
Crediteuren	9.774		21.739	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	31.154		30.765	
Schulden terzake van pensioenen	9.586		9.560	
Overige schulden	60.006		260.535	
Overlopende passiva	<u>98.652</u>		<u>75.797</u>	
		209.172		398.396
		<u>523.175</u>		<u>587.695</u>

### 3. STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022, VERGELIJKENDE CIJFERS 2021

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
<b>Baten</b>						
Rijksbijdrage	1.097.820		929.210		925.651	
Overige overheidsbijdragen	-		-		-	
Overige baten	<u>158.329</u>		<u>86.061</u>		<u>116.921</u>	
Som der baten		1.256.148		1.015.271		1.042.572
<b>Lasten</b>						
Personeelslasten	984.042		861.759		863.372	
Afschrijvingen	14.252		14.333		13.222	
Huisvestingslasten	51.550		69.000		65.024	
Overige lasten	<u>78.705</u>		<u>90.184</u>		<u>83.047</u>	
Totaal lasten		1.128.550		1.035.277		1.024.665
Saldo baten en lasten		127.599		-20.006		17.907
Financiële baten en lasten		-1.808		-600		-1.429
<b>Nettoresultaat</b>		<u><u>125.791</u></u>		<u><u>-20.606</u></u>		<u><u>16.478</u></u>

#### 4. KASSTROOMOVERZICHT 2022

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2022		2021	
	€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Saldo baten en lasten	127.599		17.907	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	14.252		13.222	
Mutatie voorzieningen	-1.087		1.893	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	53.755		-37.275	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	-189.224		163.656	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		5.295		159.403
Ontvangen interest	-		-	
Betaalde interest	-1.808		-1.429	
		-1.808		-1.429
<i>Kasstroom uit operationele activiteiten</i>		3.487		157.974
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investerings in materiële vaste activa	-27.215		-517	
Dividend uit andere deelnemingen	-		-	
<i>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>		-27.215		-517
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>				
Toename overige vorderingen	5.550		-	
Afname overige vorderingen	-		-	
<i>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</i>		5.550		-
		-18.178		157.457
<b>Samenstelling geldmiddelen</b>				
		2022		2021
		€		€
Geldmiddelen per 1 januari		399.212		241.755
Mutatie liquide middelen		-18.178		157.457
Geldmiddelen per 31 december		381.034		399.212

## 5. TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

### ACTIVA

#### Materiële vaste activa

	Gebouwen en <u>terreinen</u>	Inventaris en <u>apparatuur</u>	Leer- <u>middelen</u>	Overige materiële vaste <u>activa</u>	<u>Totaal</u>
	€	€	€	€	€
Aanschaffingswaarde	-	106.148	40.856	-	147.004
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-	-58.518	-12.828	-	-71.345
<i>Boekwaarde per 1 januari</i>	-	<i>47.630</i>	<i>28.029</i>	-	<i>75.659</i>
Investerings	-	10.853	16.362	-	27.215
Afschrijvingen	-	-8.086	-6.167	-	-14.252
<i>Mutaties</i>	-	<i>2.767</i>	<i>10.195</i>	-	<i>12.963</i>
Aanschaffingswaarde	-	117.001	57.218	-	174.219
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-	-66.603	-18.995	-	-85.598
<i>Boekwaarde per 31 december</i>	-	<i>50.398</i>	<i>38.224</i>	-	<i>88.622</i>

#### Financiële vaste activa

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<b>Overige vorderingen</b>		
Waarborgsommen	9.600	15.150
Beginsaldo 1 januari	15.150	
Ontvangen	-5.550	
Eindsaldo 31 december	9.600	

Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs te Vlaardingen

**VLOTTENDE ACTIVA**

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
<b>Vorderingen en overlopende activa</b>		
<b>Debiteuren</b>		
Debiteuren algemeen	-	12.551
Debiteur gemeente	-	-
Debiteur OCW	-	-
Debiteur intercompany:		
Wijzer in Onderwijs	17.275	32.390
SWV Onderwijs dat Past	-	2.100
	<u>17.275</u>	<u>47.041</u>
<b>Vordering op OCW</b>		
Rijksbijdragen	<u>-</u>	<u>41.223</u>
<b>Overige vorderingen en overlopende activa</b>		
Overige vorderingen	15.986	-
Overlopende activa	<u>10.658</u>	<u>9.410</u>
	<u>26.644</u>	<u>9.410</u>
<b>Overige vorderingen</b>		
Overige vorderingen	4.283	-
Wijzer in Onderwijs	11.702	-
	<u>15.986</u>	<u>-</u>
<b>Overlopende activa</b>		
Vooruitbetaalde posten	10.658	9.410
Verstreckte voorschotten	-	-
	<u>10.658</u>	<u>9.410</u>
<b>Liquide middelen</b>		
Banktegoeden	381.034	399.212
Kasmiddelen	-	-
Gelden onderweg	-	-
	<u>381.034</u>	<u>399.212</u>

De liquide middelen staan volledig ter vrije besteding.

Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs te Vlaardingen

**PASSIVA**

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
<b>Eigen vermogen</b>		
Algemene reserve	236.257	146.485
Bestemmingsreserve (publiek)	<u>71.629</u>	<u>35.610</u>
	<u><u>307.886</u></u>	<u><u>182.095</u></u>

	Stand per 1-1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
<b>Algemene reserve</b>				
Algemene reserve	<u>146.485</u>	<u>89.772</u>	-	<u>236.257</u>

	Stand per 1-1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
<b>Bestemmingsreserve (publiek)</b>				
Bestemmingsreserve NPO	<u>35.610</u>	<u>36.019</u>	-	<u>71.629</u>
	<u><u>35.610</u></u>	<u><u>36.019</u></u>	-	<u><u>71.629</u></u>

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
<b>Vorzieningen</b>		
Personeelsvoorzieningen	<u>6.117</u>	<u>7.204</u>
	<u><u>6.117</u></u>	<u><u>7.204</u></u>

<b>Personeelsvoorzieningen</b>		
Voorziening jubilea	6.117	7.204
Voorziening langdurig zieken	-	-
Voorziening duurzame inzetbaarheid	-	-
	<u>6.117</u>	<u>7.204</u>

	Jubilea	Langdurig zieken	Duurzame inzetbaar- heid	Totaal
	€	€	€	€
Stand per 1 januari	7.204	-	-	7.204
Dotatie	-	-	-	-
Onttrekking	-	-	-	-
Vrijval	<u>-1.087</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-1.087</u>
Stand per 31 december	<u><u>6.117</u></u>	<u><u>-</u></u>	<u><u>-</u></u>	<u><u>6.117</u></u>

Kortlopend deel < 1 jaar	0	0
Langlopend deel > 1 jaar	6.117	6.117

**Kortlopende schulden**

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
<b>Schulden aan leveranciers</b>		
Crediteuren	9.774	5.720
Crediteur intercompany:		
Wijzer in Onderwijs	-	16.019
	<u>9.774</u>	<u>21.739</u>

**Overige belastingen en premies sociale verzekeringen**

Loonheffing	31.066	28.107
Premies sociale verzekering	88	2.658
	<u>31.154</u>	<u>30.765</u>

**Schulden terzake pensioenen**

Schulden terzake van pensioenen	9.586	9.560
	<u>9.586</u>	<u>9.560</u>

**Overige schulden en overlopende passiva**

Overige schulden	60.006	260.535
Overlopende passiva	98.652	75.797
	<u>158.658</u>	<u>336.332</u>

**Overige schulden**

Overige	0	0
Rekening courant Wijzer in Onderwijs	60.006	260.535
	<u>60.006</u>	<u>260.535</u>

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
<b>Overlopende passiva</b>		
Vakantiegeld	23.949	20.559
Bindingstoelage	2.092	-
Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt	21.037	23.654
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geormerkt	-	6.300
Overige schulden	5.057	25.284
Wijzer in Onderwijs	46.517	-
	<u>98.652</u>	<u>75.797</u>

## 6. 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	Kenmerk	Toewijzing	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond	Nee/Ja
Lerarenbeurs	1165081		20-8-2021	Ja	
Lerarenbeurs	1278324		22-8-2022	Nee	
Zij-instroom	1183599		22-11-2021	Nee	

G2A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
--------------	---------	------------	-------	--------------------------	---------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------	------------------------------------	---

G2B Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
--------------	---------	------------	-------	--------------------------	---------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------	------------------------------------	-----------------------------------



## 7. TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

### BATEN

	Begroot		
	2022	2022	2021
	€	€	€
<b>Rijksbijdrage</b>			
Rijksbijdrage OCW	1.071.436	923.960	786.397
Niet-geormerkte subsidies OCW	11.934	-	133.567
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SVW	14.450	5.250	5.687
	<u>1.097.820</u>	<u>929.210</u>	<u>925.651</u>
<b>Overige overheidsbijdragen</b>			
Overige gemeentelijke subsidies	-	-	-
Overige overheidsbijdragen	-	-	-
	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
<b>Overige baten</b>			
Verhuur	-	-	-
Detachering personeel	152.523	83.061	78.421
Ouderbijdragen	-	-	-
Overig	5.805	3.000	38.500
	<u>158.329</u>	<u>86.061</u>	<u>116.921</u>

### LASTEN

	Begroot		
	2022	2022	2021
	€	€	€
<b>Personeelslasten</b>			
Brutolonen en salarissen	552.580	557.326	499.691
Sociale lasten	74.098	74.734	76.647
Premies participatiefonds	7.223	7.285	14.601
Premies vervangingsfonds	-	-	28.136
Pensioenpremies	79.975	80.662	76.951
Totaal lonen en salarissen	<u>713.876</u>	<u>720.007</u>	<u>696.026</u>
Mutaties personele voorzieningen	-1.087	1.500	1.893
Personeel niet in loondienst	104.760	9.400	38.548
Overig	193.253	130.852	127.455
Totaal overige personele lasten	<u>296.926</u>	<u>141.752</u>	<u>167.896</u>
Overige uitkeringen	-26.759	-	-550
Totaal uitkeringen	<u>-26.759</u>	<u>-</u>	<u>-550</u>
	<u>984.042</u>	<u>861.759</u>	<u>863.372</u>

Gedurende het jaar 2022 waren er 10,9 personeelsleden in dienst. Er waren in 2022 geen werknemers in het buitenland/ Het aantal werknemers in 2021 bedroeg 10,6.

Directie (DIR):	1
Onderwijzend personeel (OP):	8
Onderwijs ondersteunend personeel (OOP):	1,9

Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs te Vlaardingen

	Begroot		
	2022	2022	2021
	€	€	€
<b>Afschrijvingen</b>			
Gebouwen en terreinen	-	-	-
Inventaris en apparatuur	7.741	5.938	8.238
Leermiddelen	6.511	8.395	4.984
Overige vaste activa	-	-	-
	<u>14.252</u>	<u>14.333</u>	<u>13.222</u>
<b>Huisvestingslasten</b>			
Huur	-	-	-
Onderhoud	9.718	500	16.852
Energie en water	3.259	-	-
Schoonmaakkosten	22.139	2.000	21.544
Heffingen	905	-	2.206
Dotatie overige onderhoudsvoorziening	-	-	-
Overige (huisvestingslasten)	15.529	66.500	24.422
	<u>51.550</u>	<u>69.000</u>	<u>65.024</u>
<b>Overige lasten</b>			
Administratie en beheer	20.926	34.375	36.086
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	45.183	37.900	32.561
Overige (overige lasten)	12.596	17.909	14.400
	<u>78.705</u>	<u>90.184</u>	<u>83.047</u>
<b>Financiële baten en lasten</b>			
Rentebaten	-	-	-
Rentelasten en bankkosten	-1.808	-600	-1.429
	<u>-1.808</u>	<u>-600</u>	<u>-1.429</u>
<b>Accountantshonoraria</b>			
Onderzoek van de jaarrekening	5.600		9.374
Andere controleopdrachten	-		-
Fiscale adviesdiensten	-		-
Andere niet-controlediensten	-		-
	<u>5.600</u>		<u>9.374</u>

## 8. VERBONDEN PARTIJEN

<b>Statutaire naam</b>	<b>Juridische vorm</b>	<b>Statutaire zetel</b>	<b>Code</b>	<b>Eigen vermogen 2022</b>	<b>Resultaat 2022</b>	<b>Deelname percentage</b>	<b>Consolidatie</b>
Stichting Wijzer in Onderwijs	Stichting	Vlaardingen	4	8.906.619	3.091.645	100%	Nee
Stichting Wijzer in Opvang	Stichting	Vlaardingen	4	1.251.884	382.915	100%	Nee
Wijzer Facilitair B.V.	B.V.	Vlaardingen	4	51.361	16.629	100%	Nee
Onderwijs dat Past (swv)	Stichting	Schiedam	4	NNB	NNB	100%	Nee

NNB = nog niet bekend

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

## 9. WNT-VERANTWOORDING 2022 STICHTING TER BEVORDERING VAN HET NEUTRAAL BIJZONDER ONDERWIJS TE VLAARDINGEN

De WNT is van toepassing op Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs te Vlaardingen (BNOV). Het voor BNOV toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 128.000 (klasse A).

Criteria ten behoeve van vaststelling bezoldigingsklasse.

criterium:		Complexiteitspunten
Gemiddelde totale baten	0 – 5 miljoen	2
Gemiddeld aantal leerlingen	1 – 1.500	1
Gewogen onderwijssoort	1	1
Totaal complexiteitspunten		4

Stichting Wijzer in Onderwijs wordt ingedeeld in klasse A.

De WNT is apart van toepassing op Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs te Vlaardingen. Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs te Vlaardingen en Wijzer in Onderwijs kunnen niet als één geheel worden beschouwd binnen de regelgeving van WNT. Het op Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs te Vlaardingen toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 Klasse A (4% o.b.v. €128.000). Dit betekent €2.560 (6 maanden) voor college van bestuur (in dienstverband), €6.864 (6 maanden) voor college van bestuur interim functionaris, €1.008 voor de voorzitter raad van toezicht en €672 voor de leden van de raad van toezicht.

Mevrouw van de Lugt was in haar periode aangesteld als bestuurder van Wijzer in Opvang en Onderwijs, waartoe ook Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs te Vlaardingen behoort. Mevrouw Vogelzang en de voorzitter en leden van de raad van toezicht worden voor 100% betaald vanuit Wijzer in Onderwijs. Wijzer in Onderwijs belast op basis van de omzetverhouding kosten door aan Wijzer in Opvang.

Stichting ter bevordering van het neutraal bijzonder onderwijs te Vlaardingen betaalt jaarlijks een vergoeding voor de begrote inzet van het bestuur, de raad van toezicht en het bestuurskantoor op basis van het gehanteerde allocatiemodel. In totaal betrof dit 4%, €6.574 voor het college van bestuur en €1.932 voor de raad van toezicht.

### 1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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

- Niet van toepassing

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

- Niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

- Niet van toepassing

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

*Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder*

- Niet van toepassing

1e Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800

*De totale bezoldiging van een topfunctionaris inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen (uitsluitend te verantwoorden indien en voor zover er sprake is bij een topfunctionaris van bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als topfunctionaris bij de WNT-instelling en/of bezoldiging uit hoofde van werkzaamheden bij gelieerde rechtspersonen)*

- Niet van toepassing

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

*In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van deze tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1a. Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800.*

- Niet van toepassing

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

*In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van deze tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1d, Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder.*

- Niet van toepassing

## 2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

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

- Niet van toepassing

### 3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

- Niet van toepassing

## 10. NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Omschrijving	Einddatum	Jaarlijkse verplichting	Resterende verplichting
--------------	-----------	-------------------------	-------------------------

Geen sprake van niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen.

## 11. GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetwijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Dit heeft tot gevolg dat ultimo 2022 de betaalritme vordering OCW komt te vervallen in vergelijking tot 2021.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op € 48.000. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts “een boekhoud-technische correctie is aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging”. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties.

Vandaar dat ons schoolbestuur samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.



## **OVERIGE GEGEVENS**

## 12. BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

	Resultaat 2022		
	€	€	€
<b>Bestemming van het resultaat</b>			
Algemene reserve	<u>89.772</u>		89.772
<u>Bestemmingsreserve (publiek)</u>			
Bestemmingsreserve NPO	36.019	36.019	
Totaal bestemmingsreserves			36.019
<b>Totaal resultaat</b>			<u><u>125.791</u></u>